

# Företags- och anställningsformer i förändring



SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [fritzes.order@liber.se](mailto:fritzes.order@liber.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 1993.*

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:  
Information Rosenbad  
Regeringskansliet  
103 33 Stockholm  
Fax: 08-405 42 95  
Telefon: 08-405 47 29  
[www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf](http://www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf)

Tryckt av Elanders Gotab AB  
Stockholm 2003

ISBN 91-38-21862-3  
ISSN 0284-6012

# Förord

Inom Näringsdepartementet inleddes i februari 2001 ett arbete i syfte att kartlägga nya former för företagande och anställningsformer i gränssnittet egenföretagande/anställning.

I projektet har ingått att:

- kartlägga omfattningen, utvecklingen och varaktigheten av nya former för företagande och anställningsformer i gränssnittet mellan egenföretagande och anställning,
- redovisa drivkrafterna bakom denna utveckling samt effekter för samhället och för berörda individer,
- beskriva de hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare samt att
- belysa skillnader i befintliga regelsystem vad avser företagare respektive anställda, särskilt när det gäller de sociala trygghetssystemen, samt de eventuella problem som dessa skillnader medför, samt att
- behandla frågor som gäller familjehemsföräldrar och anställda i bemanningsföretag.

Arbetet med denna rapport har utförts vid Näringsdepartementets analysenhet. Departementssekreterare Jasmina Hopstadius var projektledare fram till i oktober 2001. Under våren 2001 arbetade också departementssekreterare Sofia Hylander i projektet. Departementssekreterare Isam Salih har arbetat i projektet från juli 2001. Kanslirådet Mats Granér har bistått med metodstöd i de kvantitativa analyserna. Från i oktober 2001 har kanslirådet Monika Selahn varit projektledare.

Till projektet har knutits en referensgrupp, som hållit sju möten. I referensgruppen har från Näringsdepartementet ingått kanslirådet Eivy Häggström, ämnesråden Stefan Ackerby (till 31/12 2001), Kent Ivarsson och Bo Barrefelt, departementssekreterarna Per

Tervahauta, Curt-Olof Mann och Lena Maier, från Kulturdepartementet departementssekreterare Robert Nilsson samt från Socialdepartementet ämnesrådet Per Tillander.

Stockholm i maj 2003

Lotta Fogde  
statssekreterare

# Innehåll

Förord.....	1
Sammanfattning .....	7
<b>1 Inledning.....</b>	<b>15</b>
<b>2 En förändrad företags- och anställningsstruktur .....</b>	<b>19</b>
2.1 Fler mindre företag.....	19
2.2 Fler tidsbegränsade anställningar .....	25
2.3 Drivkrafter bakom utvecklingen.....	26
2.4 Entreprenörskaps inverkan på ekonomisk tillväxt och sysselsättning.....	30
2.4.1 Ytterligare studier av de små företagens betydelse för tillväxt och sysselsättning.....	32
2.5 Företagsamheten i Sverige jämfört med andra länder .....	34
2.6 Sammanfattning .....	36
<b>3 Kombinator - ett steg mot heltidsföretagande .....</b>	<b>39</b>
3.1 Metod39	
3.2 Omfattning och utveckling.....	41
3.3 Bakgrundskaraktäristika .....	44
3.4 Näringslivsstruktur och regional fördelning.....	49

3.5	In- och utflöde.....	53
3.6	Faktorer som påverkar kombinatörernas rörlighet på arbetsmarknaden .....	55
3.7	Motiv och hinder för företagare och kombinatörer.....	58
3.8	Sammanfattning.....	67
4	Formerna för företagande och anställning förändras .....	69
4.1	IT-rättsliga observatoriets summering.....	69
4.1.1	Soloföretaget har en dubbelnatur.....	71
4.2	Arbetslivsinstitutets översyn.....	72
4.3	De flesta företag och arbetsställen är små .....	74
4.3.1	Sveriges vanligaste företag – soloföretaget.....	74
4.3.2	Många nystartade företag .....	80
4.4	Förändringar i företag och företagande .....	81
4.4.1	Outsourcing – att överlåta utförandet.....	81
4.4.2	Fler kooperativ och andra former av personaläggande .....	82
4.4.3	Franchising .....	86
4.4.4	Nätverk och paraplyorganisationer.....	89
4.5	Stora förändringar på arbetsmarknaden.....	91
4.5.1	Företagens inre organisation förändras .....	93
4.5.2	Bemanningsföretag .....	94
4.6	Konstnärer bedriver verksamhet i olika former .....	97
4.7	Familjehemsföräldrar .....	101
4.8	Uppdragshuset – ett arbetsmarknadsprojekt .....	103
4.9	Sammanfattning.....	104
5	Regelssystemen .....	107
5.1	Arbetsavtal – anställnings- eller uppdragsavtal?.....	107
5.2	Arbetslöshetsförsäkringen.....	110
5.2.1	Historik .....	111
5.2.2	Skillnader mellan företagare och anställda i gällande regler.....	113

5.3	Sjukförsäkringen .....	115
5.3.1	Historik .....	116
5.3.2	Skillnader mellan företagare och anställda i gällande regler .....	117
5.4	Olika företagsformer .....	120
5.5	Det skatterättsliga området .....	122
5.6	Sammanfattning .....	123
<b>6</b>	<b>Problembeskrivning .....</b>	<b>127</b>
6.1	Arbetslöshetsförsäkringen .....	127
6.1.1	Arbetslöshetsförsäkringens syfte .....	129
6.1.2	Uppdragstagare .....	130
6.1.3	Kombinatörer .....	134
6.1.4	Nätverk och paraplyorganisationer .....	136
6.1.5	Bemanningsföretag .....	136
6.1.6	Kooperativ .....	142
6.1.7	Arvoden .....	146
6.1.8	Konstnärer .....	148
6.1.9	Familjeföretag .....	150
6.1.10	Generella kommentarer om reglerna för företagare – från A-kassor, företagare och organisationer .....	151
6.1.11	Sammanfattning .....	155
6.2	Sjukförsäkringen .....	158
6.2.1	Företagare generellt .....	158
6.2.2	Kombinatörer .....	160
6.2.3	Uppdragstagare .....	160
6.2.4	Paraplyorganisationer och bemanningsföretag .....	162
6.2.5	Generella kommentarer om reglerna – från företagare och organisationer .....	163
6.2.6	Socialförsäkrinsskyddet för företagare har utretts tidigare .....	164
6.2.7	Sammanfattning .....	168
6.3	F-skattsedel för företagare .....	169
6.3.1	Sammanfattning .....	173
6.4	Behövs en ny kategori – mellan anställd och egenföretagare? .....	173

6.4.1	För- och nackdelar med en tredje kategori .....	173
6.4.2	Sammanfattning .....	176
6.5	Sammanfattning.....	176
7	Källförteckning.....	185
	Bilaga 1 - Uppdraget.....	193
	Bilaga 2 - Regionfamiljer .....	197



# Sammanfattning

Uppdraget i detta projekt har varit att kartlägga utvecklingen av nya former för företagande och anställningsformer i gränssnittet mellan egenföretagande och anställning och att redovisa drivkrafterna bakom utvecklingen. I uppdraget har också ingått att beskriva de hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare. En del i uppdraget har vidare varit att belysa skillnader i befintliga regelsystem vad avser företagare respektive anställda, särskilt när det gäller de sociala trygghetssystemen, samt de eventuella problem som dessa skillnader medför. Uppdraget har även omfattat frågor som gäller familjehemsföräldrar och anställda i bemanningsföretag.

Projektets uppdrag har framför allt gällt gränssnittet företagande/anställning, men inte nyföretagande generellt. I gränssnittet företagande/anställning uppmärksammas särskilt två "grupper". Det är dels de som kombinerar företagande och anställning, "kombinatörerna", dels de som i en och samma verksamhet kan sägas ha dubbla roller, som t.ex. soloföretagare och de som arbetar i personalägda företag.

I projektet behandlas hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare. Framför allt undersöks om arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen kan utgöra hinder. Dessutom behandlas tilldelningen av F-skattsedel. I de senare ärendena görs liknande avvägningar som när a-kassorna ska avgöra om en person i försäkringens mening är att betrakta som företagare eller arbetstagare.

Den kartläggning som gjorts i detta projekt visar att vissa problem finns i reglerna om sjukförsäkring och om arbetslöshetsersättning för företagare. Det kan därför finnas skäl att se närmare på vissa av dessa frågor.

## **Företagsstrukturen förändras**

Företagsstrukturen i Sverige har förändrats under det senaste decenniet. Den genomsnittliga företagsstorleken har minskat och det totala antalet företag har ökat. Antalet företagare (exkl. jord, skog och fiske samt okänd näringsgren) har också ökat sedan 1990-talets början och även företagarnas andel av arbetskraften. Framför allt har antalet företagare utan anställda ökat. Antalet kvinnliga företagare utan anställda har ökat under i stort sett hela perioden. Antalet kvinnliga företagare med anställda har varierat under perioden, men var färre 2001 än 1990 och 1995.

En av de viktigaste drivkrafterna bakom utvecklingen mot mindre företag är att det blivit mer ekonomiskt lönsamt att genomföra transaktioner mellan företag, än inom företag. Teknisk utveckling, ökad internationell konkurrens och förändringar i konsumenternas efterfrågan är också bakomliggande faktorer. Stora, vertikalt integrerade företag har också ett konkurrens-handikapp när utvecklingen går fort. Det finns i själva organisationen ett inbyggt motstånd mot snabb förändring. Outsourcing kan därför vara ett led i en strategi för att hantera risker. Slimmade organisationer, koncentration på kärnverksamhet och att företag väljer att köpa tjänster externt har medfört nya affärsmöjligheter för små företag. Avregleringar har medverkat i samma riktning. Småföretag kan dessutom uppnå minst lika lönsam produktion som stora företag genom nära relationer till sina kunder och samverkan med andra småföretag. Ökat politiskt intresse och en förändrad attityd i samhället till företagande och entreprenörskap är också viktiga faktorer.

## **Kombinatör – en väg att bli företagare på heltid**

Antalet personer som kombinerar anställning och företagande uppgick år 2000 till 81 800 (exkl. jordbruk, skogsbruk och fiske). De flesta, 80 procent, har anställningen som huvudsyssla och företagandet som bisyssla.

Av dem som startade ett nytt företag 1997 hade ungefär en tredjedel en hel- eller deltidsanställning vid sidan av sitt företag, dvs. de var kombinatörer. Även bland nystartade företag 2000 drivs en tredjedel vid sidan av en anställning. Kombinatörerna är en liten men ökande andel av de sysselsatta. Från slutet av 1980-talet till

slutet av 1990-talet har en ökande andel av kombinatorerna övergått till att bli företagare på heltid.

En tredjedel av kombinatorerna är kvinnor. Invandrare är underrepresenterade bland kombinatorerna. En betydligt större andel av kombinatorerna har eftergymnasial utbildning, jämfört med både företagare och anställda. Kombinatorerna driver i högre utsträckning än andra företagare sin verksamhet inom finansiell verksamhet och företagstjänster samt inom personliga och kulturella tjänster samt renhållning. Det är rimligt att anta att många av dem är konsulter eller konstnärer.

De flesta som blir kombinatorer har tidigare varit enbart anställda. Om man studerar utflöden bland kombinatorer så övergår också de flesta från att vara kombinator till att bli enbart anställd. Det är dock en minskande andel. Däremot ökar andelen som övergår från att vara kombinator till att bli företagare.

Av dem som 1997 startade ett företag, och hade en heltidsanställning vid sidan av sitt företag, hade 20 procent övergått till att enbart driva företaget 2001. Av dem som 1997 hade en deltidsanställning vid sidan av företaget hade en ändå högre andel, 33 procent, övergått till att driva företaget på heltid. Inom ramen för projektet har vi studerat vilka bakgrundsfaktorer som påverkar in- och utflöden till/från gruppen kombinatorer. De som visar sig ha hög sannolikhet att skifta över från kombinator till enbart företagande är lågutbildade ensamstående män, utan invandrarbakgrund, i storstadsregioner och som arbetar inom byggsektorn.

Det finns olika motiv till att företagarna inte enbart driver sitt företag. De flesta är nöjda med att kombinera företagandet med anställning eller så kan de inte driva enbart företaget till följd av otillräcklig finansiering, lönsamhet eller efterfrågan. En mindre andel uppger att de vill ha kvar det sociala skyddsnetet. Kvinnor är i högre utsträckning än män nöjda med att kombinera företagandet med anställning.

Av de företag som startade 1997 och som fortfarande var verksamma 2001 skaffade sig 42 procent ingen information om regler i socialförsäkringssystemet innan de startade företaget, medan 28 procent tog reda på gällande regler. En del, 13 procent, visste redan vilka regler som gällde. En betydligt större andel av kvinnorna skaffade sig information om socialförsäkringssystemet, jämfört med män.

Hälften av dem som startade företag 1997 var 2001 medlemmar i en arbetslöshetskassa.

## **Fler förändringar i gränssnittet**

De flesta företag i Sverige är soloföretag, alltså företag utan någon utomstående anställd. Antalet företagare utan anställda (exkl. företagare inom jord-, skogsbruk och fiske) har ökat med 18 procent från år 1990 till 2001. Under de senaste drygt 10 åren har antalet företagare omfördelats mellan olika näringsgrenar. Framför allt ökar antalet företagare inom tjänstesektorn.

Den ökade andelen små företag är delvis en spegelbild av att större företag väljer att lägga ut produktion utanför företaget och köpa tjänster istället för att ha egna anställda.

I gränssnittet finns även de som arbetar i personalägda företag och de som är franchisetagare. Allt fler personalägda företag bildas genom avknoppning från offentlig verksamhet och franchising är en växande företagsform. De som arbetar i personalägda företag kan vara både ägare och anställda. Franchisetagaren är företagare, men hårt uppbunden, genom avtal, till franchisegivarens koncept.

Parallellt med förändringarna i företagsstrukturen pågår också stora förändringar på arbetsmarknaden. De tidsbegränsade anställningarna har ökat i antal. Bland de tidsbegränsade anställda är majoriteten kvinnor. Bemanningsbranschens framväxt är en del i förändringarna på arbetsmarknaden. Kvinnor samt unga, ogifta och invandrare är överrepresenterade i bemanningsföretagen jämfört med alla anställda.

Den konstnärliga arbetsmarknaden kännetecknas av tidsbegränsade anställningar och kortare uppdrag. Även familjehemsföräldrar arbetar på uppdrag när de tar emot barn, ungdomar eller vuxna i det egna hemmet.

## **Vem är arbetstagare och vem är företagare/näringsidkare?**

Anställningsavtal sluts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Ett anställningsavtal innebär i princip att arbetsgivaren genom avtal får rätten till arbetstagarens arbetskraft under en fastställd tid. Uppdragsavtal gäller för avtal om arbete som sluts mellan uppdragsgivare och uppdragstagare och upprättas när arbetet utförs av en självständig företagare, ensam eller med dennes anställda. En arbetstagare har personlig arbetskyldighet, och har till skillnad från en självständig uppdragstagare inte rätt att anlita medhjälpare, egna anställda eller att sätta någon annan i sitt ställe.

Lagen om arbetslöshetsförsäkring, ALF, omfattar både arbetstagare och företagare. Med företagare menas i arbetslöshetsförsäkringen personer som äger eller är delägare – direkt eller indirekt – i näringsverksamhet som de är personligen verksamma i och som de har ett väsentligt inflytande över. För att en företagare ska anses vara arbetslös ska företagarens personliga verksamhet i rörelsen, vid en samlad bedömning, anses ha upphört annat än tillfälligt. Det finns dock möjlighet för en företagare att få ersättning vid ett tillfälligt uppehåll i verksamheten. Denna möjlighet får bara utnyttjas en gång per rörelse.

Det finns inga särskilda regler i ALF om uppdragstagare. Det finns dock vissa kriterier för att avgöra om en uppdragstagare ska betecknas som "självständig" eller "osjälvständig", och därmed företagare eller arbetstagare i försäkringens mening.

Den som arbetar som anställd, uppdragstagare eller som egenföretagare omfattas av sjukförsäkringen. Den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, fastställs utifrån den beräknade årsinkomsten. Egenföretagare ska uppge företagets beräknade nettointäkt som årsinkomst. En person som driver aktieföretag ska beräkna årsinkomsten utifrån den lön som han eller hon tar ut från företaget. Vem som är uppdragstagare definieras inte i sjukförsäkringen. Försäkringskassorna måste ta ställning till om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte, för att avgöra om sjuklön eller sjukpenning ska betalas under de första 14 dagarna av en sjukperiod.

Den som har för avsikt att bedriva näringsverksamhet ansöker hos skattemyndigheten om att få F-skattsedel. Med näringsverksamhet avses verksamhet som kännetecknas av varaktighet, vinstsyfte och självständighet.

### **Tillämpnings- och gränsdragningsproblem i gränssnittet**

Både arbetslöshetskassor och organisationer har framfört att reglerna för företagare i arbetslöshetsförsäkringen inte är tillräckligt utvecklade eller att de ger utrymme för olika tolkningsmöjligheter.

Gränsdragningsproblemen är störst när det gäller gruppen uppdragstagare. Beroende på hur den specifika situationen ser ut betraktas den sökande som självständig eller osjälvständig uppdragstagare, och behandlas med utgångspunkt från detta som företagare respektive anställd i försäkringens mening.

Konstnärer är ofta uppdragstagare. En del är egenföretagare och många har tidsbegränsade uppdrag och/eller anställningar. Det kan vara svårt att bedöma när eller om en konstnärlig verksamhet upphört.

Tillämpningsproblemen när det gäller kooperativ verksamhet har minskat på senare år. Det kvarstår dock oklarheter när det gäller personalkooperativa företag.

Familjehemsföräldrar upplevs inte av a-kassorna som svåra att hantera i försäkringen. Däremot har några intervjuade framfört att den som tar emot placerade barn på heltid borde få räkna tiden som familjehemsförälder som s.k. överhoppningsbar tid.

Arbetslöshetskassorna menar att det finns tillämpningsproblem när det gäller bemanningsföretagen. Arbetsförmedlingen hänvisar de sökande att via dessa företag etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt ska de försäkrade inte få ersättning mellan återkommande anställningar i bemanningsföretag.

Reglerna i sjukförsäkringen skiljer sig åt beroende på om en företagare har enskild firma/handelsbolag eller ett aktiebolag. Egenföretagarnas sjukpenningsgrundande inkomst, SGI, fastställs utifrån nettointäkten i firman. Den som äger aktiebolag får sin SGI bestämd utifrån den lön som tas ut ur bolaget.

De första åren är viktiga och ibland kritiska för ett företags överlevnad. Därför finns, när det gäller enskild firma och handelsbolag, möjlighet till ett s.k. uppbyggnadsskede. När en person startar enskild firma har försäkringskassan möjlighet att under verksamhetens uppbyggnadsskede fastställa en fiktiv SGI baserad på en jämförelseinkomst. Med jämförelseinkomst menas skälig lön för liknande arbete för annans räkning. En motsvarande möjlighet finns inte för den som driver aktiebolag.

I sjukförsäkringen finns också gränsdragningsproblem när det gäller uppdragstagare. Rätten till sjuklön från arbetsgivaren gäller endast för arbetstagare, och inte för uppdragstagare.

Generellt upplevs det inte som svårt att få F-skattsedel. För den som inledningsvis bara har en uppdragsgivare, kan det dock uppstå problem. Antal uppdragsgivare har betydelse när skattemyndigheterna ska bedöma om kriteriet självständighet är uppfyllt. Men kravet på flera uppdragsgivare minskar i den mån uppdragstagaren har tagit en stor ekonomisk risk. När skattemyndigheterna ska ta ställning till om en verksamhet är näringsverksamhet ska en samlad bedömning göras utifrån samtliga omständigheter i varje enskilt fall.

En fråga som berörs i rapporten är om det behövs en ny kategori – mellan anställd och egenföretagare. Bland invändningarna nämns att gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare skulle luckras upp samt att nya gränsdragningsproblem sannolikt skulle uppstå.





# 1 Inledning

Inom Näringsdepartementet inleddes i februari 2001 ett arbete i syfte att kartlägga nya former för företagande och anställningsformer, i gränssnittet egenföretagande/anställning (för projektbeskrivning, se bilaga 1). I projektet har också ingått frågor om familjehemsföräldrar och om bemanningsföretag.

## **Bakgrund**

Bakgrunden till projektet framgår bl.a. i propositionen *En rättvisare och tydligare arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1999/2000:139). Regeringen aviserade att man kommer att följa utvecklingen av de nya anställningsformerna i gränlandet egenföretagande och anställning. Regeringen konstaterade också att "Reglerna i arbetslöshetsförsäkringen är i sin nuvarande utformning främst inriktade på arbetstagare. Stora förändringar sker emellertid när det gäller nyföretagandet vilket ställer nya krav på alla samhällssystem, inklusive arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen avser att analysera dessa förändringar. Frågan om företagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen är komplicerad och rymmer många avväganden, såsom undanträngningseffekter och konkurrenssnedvridning."

IT-rättsliga observatoriet hos IT-kommissionen har i en serie seminarier tagit upp frågor som ligger nära de som behandlas i detta projekt. Seminarierna har handlat om hur arbetslivet och då främst anställningsformerna kan komma att förändras till följd av en ökad användning av informations- och kommunikationsteknik. Seminarserien "Fri agent, egenanställd, ny daglönare!?" omfattade fyra seminarier, tre rapporter och två PM. Seminarierna har dokumenterats och dokumentationen har överlämnats till Näringsdepartementet (skrivelse från IT-kommissionen 2001-06-14, dnr N2001/6702/AE).

I ett regeringsbeslut i september 2001 utökades uppdraget i projektet. Riksdagen hade i ett tillkännagivande haft önskemål om en översyn av verksamheten i bemanningsföretag (bet. 1999/2000:AU1, rskr. 1999/2000:83). Därför tillsatte regeringen (beslut 2001-09-27) en arbetsgrupp med uppdrag att inventera de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag. Frågor som har samband med arbetslöshetsersättningen hänvisades till den arbetsgrupp som studerar nya företags- och anställningsformer.

Arbetsmarknadsutskottet konstaterade i ett betänkande hösten 2000 (bet. 2000/01:AU5) att genom 1997 års ändringar i arbetslöshetsförsäkringen genomfördes förbättringar för företagare. Samtidigt noterade utskottet att det framförts synpunkter på de nya reglerna och deras tillämpning. Vidare noterade utskottet att regeringen (prop. 1999/2000:139) uppmärksammat frågan om företagares rätt till arbetslöshetsersättning. Utskottet förutsatte att den analysgrupp (detta projekt) som tillsatts "följer utvecklingen av företagarnas rätt till arbetslöshetsersättning i syfte att få ett underlag för fortsatta bedömningar av om det krävs några förändringar som bidrar till att företagande inte motverkas. Det är särskilt viktigt att följa hur reglerna i arbetslöshetsförsäkringen tillämpas så att en enhetlig tillämpning uppnås. Det är också viktigt att i sammanhanget väga in det kooperativa företaget. Utskottet utgår från att analysgruppen även överväger behovet av en utredning som ser över reglerna om arbetslöshetsersättning för företagare."

### **Rapportens innehåll**

I **kapitel 2** beskrivs hur företagsstrukturen förändrats sedan 1990-talets början. Även förändringarna på arbetsmarknaden i riktning mot fler tidsbegränsade anställningar beskrivs. Kapitlet innehåller också en beskrivning av drivkrafter samt internationella jämförelser.

**Kapitel 3** handlar om "kombinatorerna", de som kombinerar företagande och anställning. I kapitlet beskrivs vad som kännetecknar kombinatorerna, vad som skiljer dem från andra företagare, varför personer väljer att kombinera företagande och anställning samt vad som hindrar nystartade företag att växa.

I **kapitel 4** beskrivs hur formerna för företagande och anställning förändras. I början av kapitlet sammanfattas iakttagelser från IT-rättsliga observatoriets seminarier och en utredning utförd av Arbetslivsinstitutet.

Regelverken beskrivs i **kapitel 5**. Här redovisas vad som utmärker ett anställningsavtal respektive ett uppdragsavtal. Arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen beskrivs, med tyngdpunkt på skillnaderna i regler mellan företagare och anställda. Dessutom finns en kort redogörelse för olika företagsformer och för kriterierna för när en verksamhet betraktas som näringsverksamhet i skatterättslig mening.

Reglerna i arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen är i viss mån utformade utifrån att individer antingen är företagare eller anställda. I **kapitel 6** beskrivs hur det ibland kan vara svårt att fastställa hur de personer som finns i gränssnittet företagare/anställd ska klassificeras utifrån olika regelsystem, och om det finns gränsdraingsproblem som kan leda till att reglerna tillämpas olika. Beskrivningen är främst inriktad på arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen, vilket har varit en del av uppdraget i projektet. Dessutom beskrivs vissa frågor som rör tilldelningen av F-skattsedel. I slutet av kapitlet sammanfattas iakttagelser i projektet.



## 2 En förändrad företags- och anställningsstruktur

Ökningen av antalet personer som befinner sig i gränssnittet företagande/anställning är en del i en pågående strukturomvandling mot fler mindre företag och färre tillsvidareanställda. I detta kapitel fördjupar vi oss i strukturförändringen i svenskt näringsliv under 1990-talet samt drivkrafterna bakom utvecklingen. Vi jämför också hur företagsamheten i Sverige skiljer sig från andra länder.

### 2.1 Fler mindre företag

År 2002 fanns i Sverige totalt 842 000 företag.<sup>1</sup> De största grupperna är fysiska personer (470 000), aktiebolag (238 000) handels- och kommanditbolag (75 000), ideella föreningar (23 000) samt bostadsrätts- och bostadsföreningar (13 000). Omkring 600 000 av företagen har inga anställda.

Sedan 1970-talet har den genomsnittliga företagsstorleken minskat i industriländerna. Studerar vi utvecklingen av antalet företag uppdelat på företagsstorlek (antalet anställda) i Sverige mellan år 1990 och 2002 så framgår tydligt (tabell 2.1) att det är de mindre företagen som har ökat i antal. Antalet företag med 1-49 anställda har ökat från 161 000 år 1990 till 196 000 år 2002 eller med drygt 20 procent. Även i storleksklassen 50-499 fanns det fler företag 2002 jämfört med 1990 men ökningen var inte lika stor. Under samma period minskade däremot antalet företag med 500 eller fler anställda med 1,5 procent. Observera att tabell 2.1 endast omfattar företag med anställda.

---

<sup>1</sup> Källa: Centrala företags- och arbetsställeregistret (CFAR). I registret ingår alla företag i Sverige som bedriver någon form av ekonomisk verksamhet, oavsett juridisk form och oavsett om de tillhör den privata eller den offentliga sektorn. För att ett företag ska ingå i registret krävs att det är registrerat för mervärdesskatt eller som arbetsgivare. I momsbefriade branscher används F-skatt som kriterium. Fysiska personer ska ha något av nämnda kriterier eller inregistrerad firma.

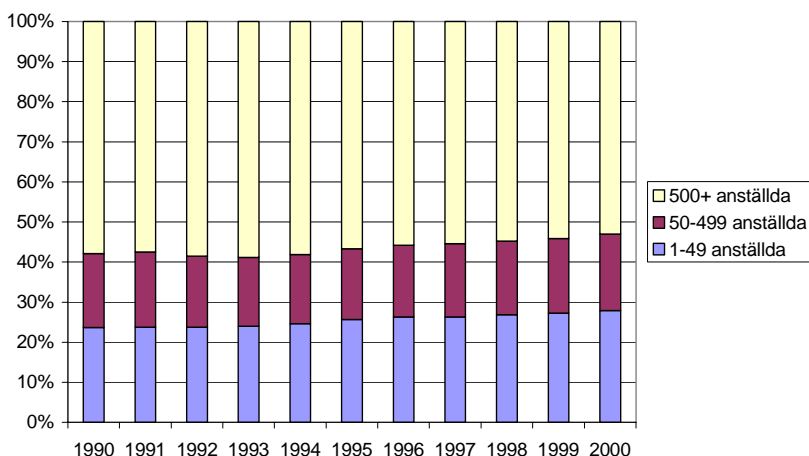
**Tabell 2.1:** Antal företag med anställda fördelat efter storleksklass i Sverige 1990 och 2002 samt den procentuella förändringen 1990-2002.

Storleksklass	År 1990	År 2002	Förändring 1990-2002 (%)
	Antal företag	Antal företag	
1-49 anställda	161 125	195 597	21,4
50-499 anställda	5 155	5 632	9,3
500+ anställda	857	844	-1,5
<b>Totalt</b>	<b>167 137</b>	<b>202 073</b>	<b>20,9</b>

Källa: SCB, Centrala företags- och arbetsställeregistrerat, CFAR.

Anm: Företag inom jordbruk, skog och fiske samt företag med okänd näringsgren är exkl.

I diagram 2.1 redovisas fördelningen av antalet anställda med avseende på företagets storleksklass. Av diagrammet framgår att andelen anställda i de mindre företagen har ökat under 1990-talet. Andelen anställda i företag med högst 49 anställda har ökat från 24 procent till 28 procent. Däremot har andelen anställda i företag med minst 500 anställda minskat från 58 procent till 53 procent. Anställda i företag som tillhör storleksklassen 50-499 är nästan oförändrad, en ökning från 18 procent till 19 procent.

**Diagram 2.1:** Andelen anställda uppdelat på företagsstorlek i Sverige år 1990-2000.

Källa: SCB, Centrala företags- och arbetsställeregistreret, CFAR.

Anm: Sysselsatta i företag inom jordbruk, skog och fiske samt i företag med okänd näringsgren är exkluderade.

Fördelningen av de små respektive de stora företagens bidrag till den samlade produktionen, mätt som förädlingsvärdet, har däremot inte ändrats nämnvärt under 1990-talet.<sup>2</sup> Den statistik som SCB publicerar är dock inte heltäckande. Den gäller endast bolagssektorn och omfattar inte enskilda näringsidkare förrän 1999. Statistiken visar att företag med upp till 49 anställda svarade för cirka 37 procent av det totala förädlingsvärdet både under 1990 och 1999. För 1999 har enskilda näringsidkare exkluderats för att jämförelse ska vara möjlig med tidigare år.

Som tidigare framgått har majoriteten av de företag som finns registrerade i CFAR inga anställda. Av 829 000 företag år 2001 hade 613 000 inga anställda, medan 216 000 företag hade minst 1 anställd.<sup>3</sup> Ca 150 000 företag drev verksamhet inom jord- och skogsbruk eller fiske. Det stora flertalet av dessa hade inga anställda.

Antalet företag utan anställda exkl. jord-, skogsbruk och fiske var 465 000 företag år 2001. Om man även drar ifrån företag som verkar inom okänd näringsgren (som ofta har en mycket begränsad verksamhet) återstår 377 000 företag med noll anställda år 2001.

Antalet företag (exkl. jord/skog och okänd näringsgren) utan anställda har ökat kraftigt under 1990-talet, från 236 114 år 1990 till 359 474 år 2000.

Under perioden har en definitionsändring genomförts, som gäller från och med 1996. Från och med detta år är alla företag mervärdeskattepliktiga från första kronan. Tidigare var motsvarande belopp 200 000 kr. Förändringen innebar att antalet företag ökade med ca 190 000 under 1996. De flesta av dessa företag saknade branschtillhörighet. Knappt hälften av de nytillkomna företagen är ägare av en jordbruksfastighet (och har kodats med SNI-koden "blandat jordbruk"). Eftersom dessa två grupper ingår i de näringsgrenar som exkluderats i siffrorna ovan kvarstår att antalet företag utan anställda ökat kraftigt under 1990-

---

<sup>2</sup> Uppgifter om förädlingsvärdet uppdelat på storleksklasser baseras på företagsstatistiken. Uppgifterna för år 1999 redovisas i NV 19 SM 0105. SCB har dock gjort nya beräkningar där enskilda näringsidkare har exkluderats så att jämförelse med tidigare år ska vara möjlig. Uppgifter för år 1990 är hämtade från SCB:s publikation *Företagen 1990*.

<sup>3</sup> I företag utan anställda ingår ca 70 000 aktiebolag där företagaren inte tar ut lön eller där företagaren har sin huvudsakliga inkomst från annat håll. I företag med anställda ingår aktiebolag där enbart företagaren är anställd och tar ut lön. De registreras som företag med en anställd.

talet.<sup>4</sup> I kapitel 4 beskrivs "företagare utan anställda" s.k. soloföretagare ytterligare.

Förändringen mot mindre produktionsenheter framgår också när vi studerar utvecklingen av företagare med respektive utan anställda i tabell 2.2. Totalt sett fanns 47 000 fler företagare 2000 jämfört med 1990. Som andel av arbetskraften har företagarna ökat från 6,8 procent till 8,2 procent. Av ökningen står dock antalet företagare utan anställda för merparten. Under perioden 1990 till 2000 har antalet företagare utan anställda ökat med 36 400 personer eller 20 procent (exkl. jord/skog, fiske). Gruppens andel av arbetskraften ökade från 3,9 till 4,9 procent. År 2001 minskade antalet företagare utan anställda något. Ökningen i förhållande till år 1990 är 18 procent.

Antalet företagare med anställda har under perioden 1990 till 2001 ökat med 12 200 eller 9 procent. Andelen företagare med anställda, som andel av arbetskraften, har ökat från 2,9 till 3,3 procent.

Utvecklingen under 1990-talet karaktäriseras dock inte av en stadig ökning. Både antalet företagare med respektive utan anställda ökade kraftigt fram till 1995. Efter 1995 minskade dock antalet under några år för att sedan återigen öka. Den senaste uppgången i antal företagare med anställda var dock inte så stor och antalet företagare med anställda var därför lägre 2001 jämfört med toppåret 1995. Ökningen av företagare utan anställda har däremot varit kraftigare och 2000 fanns det cirka 5 000 fler företagare utan anställda jämfört med 1995. År 2001 minskade dock antalet med nära 4 000.

---

<sup>4</sup> Ur SCB:s databaser, företagsregistret (CFAR) kan man utläsa att antalet företag med näringsgren okänd minskat från ca 130 000 år 1997 och 1998, till 90 000 år 2001. En del av förändringen beror på att företag har omregistrerats till relevant bransch.



**Tabell 2.2:** Antal företagare med respektive utan anställda och deras andel av arbetskraften.

År	Företagare med anställda		Företagare utan anställda	
	Antal	Andel av arbetskraften (%)	Antal	Andel av arbetskraften (%)
1990	133 700	2,9	179 000	3,9
1991	124 300	2,7	183 300	4,0
1992	129 600	2,9	190 700	4,3
1993	130 800	3,0	202 900	4,7
1994	143 200	3,4	203 300	4,8
1995	147 200	3,4	210 500	4,9
1996	142 200	3,3	209 100	4,9
1997	142 600	3,3	202 800	4,8
1998	142 600	3,4	205 300	4,8
1999	145 500	3,4	211 700	4,9
2000	144 300	3,3	215 400	4,9
2001	145 900	3,3	211 500	4,8

Källa: SCB, AKU.

Anm: Företagare inom jordbruk, skogsbruk och fiske är exkluderade.

En mindre andel av kvinnorna i arbetskraften är företagare, jämfört med män, det gäller både företagare med och utan anställda. Av tabell 2.3 framgår att antalet kvinnliga företagare utan anställda ökade under hela perioden 1990-2001, med undantag av en nedgång åren 1996-1997. När det gäller kvinnor med anställda är antalet färre 2001 än 1990.

De kvinnliga företagarna med anställda utgjorde 0,6 procent av arbetskraften under både början och slutet av perioden. De kvinnliga företagarna utan anställda utgjorde 1,2 procent av arbetskraften 1990 och 1,6 procent 2001.

Antalet manliga företagare med anställda är 14 000 fler år 2001 jämfört med år 1990. Antalet manliga företagare utan anställda har under samma period ökat något mer, med 16 000.

**Tabell 2.3:** Antal kvinnliga respektive manliga företagare, med respektive utan anställda.

År	Kvinnor	Kvinnor	Män	Män
	Företagare med anst. Antal	Företagare utan anst. Antal	Företagare med anst. Antal	Företagare utan anst. Antal
1990	28 500	52 800	105 200	126 300
1991	25 100	51 100	99 100	132 200
1992	25 000	50 500	104 500	140 200
1993	28 000	56 100	102 700	146 800
1994	30 200	61 000	106 700	142 400
1995	31 800	64 400	115 300	146 100
1996	28 000	63 400	114 300	145 700
1997	27 900	60 900	114 700	141 900
1998	27 600	63 700	115 000	141 600
1999	30 800	66 700	114 900	145 000
2000	27 200	68 600	117 000	146 600
2001	26 900	69 000	119 000	142 500

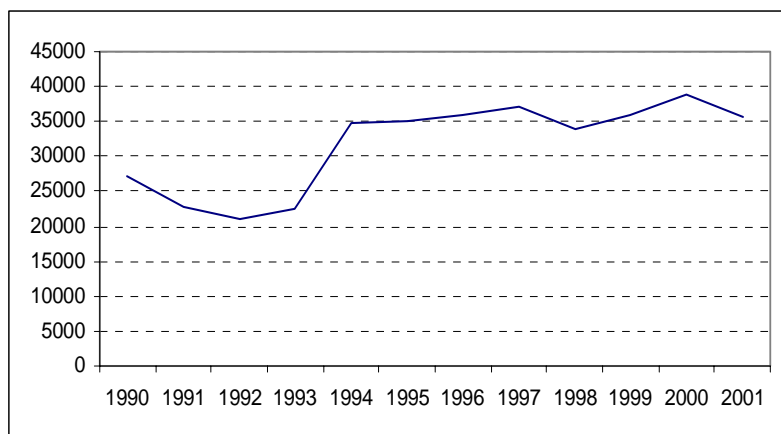
källa: SCB, AKU

Anm: Exkl. företagare inom jordbruk, skogsbruk och fiske

De manliga företagarna med anställda utgör 2,3 procent av arbetskraften 1990. Från 1995 till 2001 utgör de 2,7 procent av arbetskraften. De manliga företagarna utan anställda har ökat från 2,8 procent av arbetskraften 1990 till 3,2 procent 2001. Under flera år under perioden har andelen legat på 3,4 procent.

Institutet för tillväxtpolitiska studier och SCB gör årliga undersökningar, där de mäter antalet genuint nya företag<sup>5</sup>. Av dessa undersökningar framgår att nyföretagandet har ökat under 1990-talet. En kraftig ökning ägde rum 1993-1994. År 2000 startades nästan 40 000 företaget, vilket kan jämföras med cirka 27 000 år 1990. År 2001 startades 35 570 nya företag, vilket motsvarar en nedgång med 8 procent jämfört med år 2000.

<sup>5</sup> Med genuint nya företag menas företag där verksamheten är helt nystartad eller har återupptagits efter att ha varit vilande i minst två år. Statistiken omfattar inte företag som nyregistrerats eller nyaktiverats på grund av ägarbyte, ändring av juridisk form eller annan företagsombildning.

**Diagram 2.2:** Antal genuint nya företag 1990-2001

Källa: Nyföretagarstatistiken från ITPS och SCB.

## 2.2 Fler tidsbegränsade anställningar

Under 1990 hade drygt 410 000 eller cirka 10 procent av de anställda en tidsbegränsad anställning, vilket framgår av tabell 2.4. Antalet tillsvidareanställda var samma år nästan 3,7 miljoner. I takt med det försämrade ekonomiska läget minskade både antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda i början av 1990-talet. Efter 1993, i samband med återhämtningen i ekonomin, ökade antalet tidsbegränsat anställda relativt kraftigt. Antalet tillsvidareanställda fortsatte dock att minska eller ligga på en relativt låg nivå fram till och med 1998. Trots en återhämtning av antalet tillsvidareanställda efter 1998 är det 400 000 färre tillsvidareanställda 2001 jämfört med 1990. Mellan 1990 och 2001 har däremot antalet personer med tidsbegränsade anställning ökat med 150 000 och deras andel av alla anställningar har ökat från 10 till 15 procent.

**Tabell 2:4:** Anställda fördelade efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden 1990-2001. Antal och andel av samtliga anställningar i procent.

År	Tillsvidareanställda		Tidsbegr. anställda	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
1990	3 661 000	89,9	412 500	10,1
1991	3 599 000	90,1	395 100	9,9
1992	3 391 500	89,4	403 300	10,6
1993	3 129 400	88,5	406 100	11,5
1994	3 020 500	86,5	470 600	13,5
1995	3 039 700	85,9	500 100	14,1
1996	3 040 400	86,2	488 700	13,8
1997	2 989 100	85,4	509 900	14,6
1998	3 004 900	84,5	552 700	15,5
1999	3 057 300	84,1	578 300	15,9
2000	3 162 500	84,8	568 600	15,2
2001	3 252 200	85,2	563 000	14,8

Källa: SCB, AKU.

I SCB:s definition av tidsbegränsade anställningar ingår vikariat, behovsanställningar, säsongsarbete, objekts-/projektanställningar och provanställningar. Mer om olika typer av tidsbegränsade anställningar och fördelning kvinnor/män framgår i avsnitt 4.5.

### 2.3 Drivkrafter bakom utvecklingen

Det finns en rad olika förklaringar till att trenden mot större företag och produktionsenheter brutits. Magnus Henrekson (2001) pekar på de viktigaste förklaringarna som anförts i litteraturen.

Den teknologiska utvecklingen har inneburit att transaktionskostnaderna på marknaden i många fall sjunkit dramatiskt. Det har möjliggjort ökad specialisering och fokusering på företagens kärnverksamhet. Spegelbilden är outsourcing och kraftiga neddragningar i sysselsättningen i de stora företagen. Produktionsinriktningen har vidare förskjutits bort från branscher som karaktäriseras av stora företag och anläggningar i riktning mot tjänstebranscher. Konsumenternas efterfrågan har också förändrats till att bli mer inriktad på differentierade snarare än standardiserade

produkter. Nya produkter produceras bäst i nya företag som etablerats just för denna verksamhet.

Förändrade transaktionskostnader är en central förklaringsfaktor. Ekonomiska transaktioner kan antingen uppstå mellan oberoende aktörer som möts på en marknad eller internt inom företaget (Henrekson, 2000 och FitzRoy m fl, 1998). Företag kan antingen själva producera en viss vara eller tjänst som behövs för att få fram de produkter som genererar företagets intäkter eller köpa varan eller tjänsten utifrån. Ett företag måste därför ta ställning till vilket alternativ som är det mest effektiva, marknaden eller företaget. Om marknaden alltid hade varit det mest effektiva sättet att genomföra ekonomiska transaktioner på, hade det inte funnits några stora företag. Alla transaktioner hade då skett mellan individer på en marknad. Om istället företaget alltid hade varit det mest effektiva sättet att organisera aktiviteter hade det bara funnits ett enda stort företag. Eftersom vi har en blandning av små och stora företag är det uppenbart att inget av de två alternativen är det mest effektiva i alla lägen. Beroende på kostnaden för att genomföra transaktionerna, den så kallade transaktionskostnaden, är det bättre att ibland genomföra transaktioner inom företaget och ibland på en marknad.

Som framgått av tidigare avsnitt har utvecklingen under de senaste tio åren gått mot fler och mindre produktionsenheter. Vändingen kom dock enligt Henrekson (2000) redan för 30 år sedan. Enligt Henrekson kan inte stora företag idag uppnå samma stordriftsfördelar som förut. Små företag kan inom vissa verksamheter bedriva minst lika eller mer lönsam produktion genom att ha nära relationer till sina kunder och genom att samverka med andra företag. Med hjälp av informationstekniken har det till exempel blivit enklare och billigare att koordinera arbete elektroniskt med olika samarbetspartners, även om de är geografiskt utspridda. Henrekson framför också att avregleringarna sedan slutet av 1970-talet har skapat affärsmöjligheter för nya aktörer.

En annan förklaring till att andelen små företag ökat är att det skett en förskjutning i efterfrågan mellan branscher, från industribranscher som domineras av stora företag till tjänstebranscher som domineras av små företag (Ds 1997:71). Enligt statistik från SCB har andelen sysselsatta i tjänstenäringar ökat från 67 procent 1990 till 73 procent 2000.

Dessutom har det under de senaste 10-20 åren varit en trend mot slimmade organisationer där företagen koncentrerar sig på sin

kärnverksamhet (Wikman m.fl. 1998). Företagen har därmed försökt att minska den anställda personalen, antingen genom att verksamheter säljs ut eller skärs bort. Istället väljer företag att köpa motsvarande tjänster vid behov, vilket har skapat nya möjligheter för individer att starta företag och för små företag att sälja sina tjänster.

*Det är något avgörande nytt på gång med företagen.* Så inleder Karl-Henrik Pettersson sin bok *Det nya företaget*. Den vanliga bilden är att fusioner äger rum mellan företag och att företag blir större. Samtidigt pågår en utveckling i motsatt riktning. Företagen, även de största, gör mindre och mindre själva. Istället köper de mer och mer på marknaden. Denna pågående utveckling i real sektor är, menar Pettersson (2000), mer djupgående än den finansiella integrationen. Pettersson utgår från grundantagandet är att det finns en trend mot disintegration, som innebär att marknaden som samordnare tar över från företaget som samordnare. Om grundantagandet är korrekt håller en utveckling mot integration, som pågått i 150 år, på att brytas. Några exempel är Volvo AB, Cisco och GANT. Ett stort antal underleverantörer till Volvo svarar för en växande andel av omsättningen. Cisco, som är världens största tillverkare av nätverksutrustning, har lagt ut all sin tillverkning. GANT (herrmode) är en imaginär organisation. Ett nätverk med företag tar fram produkterna.

Pettersson förklarar trenden mot disintegration med hjälp av två modeller. Det är dels en modell grundad på transaktionskostnadsanalys (Transaction Cost Economics, TCE), dels en egen modell kallad avkastningrisk-modellen, som försöker eliminera vissa begränsningar i TCE. TCE-modellen beaktar enbart en del av företagets totala kostnad, menar Pettersson. I avkastningrisk-modellen betraktas företaget som en vid varje tidpunkt unik ansamling av tillgångar förknippade med viss avkastning och risk.

Transaktionskostnader är kostnader för att göra en transaktion på marknaden. Transaktionskostnaden kan sägas vara kostnaden för att söka bland olika tänkbara alternativ, granska och utvärdera, skriva kontrakt, genomföra och följa upp överenskommelsen. Ofta är transaktionskostnaden en alternativkostnad, vad det skulle ha kostat att använda marknaden, om man gjort det istället.

Transaktionerna avser tillgångar. Med varje tillgång förknippas en avkastning och en risk. Avkastning är det förväntade ekonomiska resultat tillgången ger för en viss period. Med risk menas de förväntade fluktuationerna i avkastningen.

Marknaden har tagit över från företaget till följd av tre förhållanden, skriver Pettersson. Konkurrensen på marknaden har ökat till följd av politiska beslut, bl.a. avregleringar. För det andra drabbades företagen, i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet, av makroekonomiskt betingade chocker som tvingade företagen till nytänkande. Företagen gick först in för att sänka kostnaderna. Därefter inriktade man sig på att få kontroll över riskerna. Denna riskhanteringsstrategi, menar Pettersson, dominerar fortfarande i företagen. Ett tredje förhållande är att det under perioden efter 1980 blivit billigare att använda marknaden som styrmodell.

Disintegrationen kommer att fortsätta, hävdar Pettersson, bl.a. till följd av att radikalt sänkta transaktionskostnader ännu inte fått genomslag i organisationsstrukturen i många företag. Skalekonomier i produktionen utnyttjas inte heller fullt ut. En strävan att få bättre kontroll över risk- och osäkerhetssituationen kommer dessutom att tvinga fram fortsatt disintegration. Stora, vertikalt integrerade företag har ett konkurrenshandikapp när utvecklingen går fort. Det är inbyggt i själva organisationen och hänger samman med rutiner och kulturer som kan bli inbyggda motstånd mot snabba förändringar. Vad de stora företagen "kan" göra är också en begränsande faktor. Tillgång till management- och specialistresurser blir i ökad grad en trång sektor och en egen kraft mot disintegration.

Inför framtiden kan man räkna med att de små företagen kommer att få en förstärkt ställning på marknaden. Storföretaget kommer att förbli en central aktör, men för deras del kommer tyngdpunkten att förskjutas bort från diversifiering och i riktning mot en tydligare fokusering på immateriella tillgångar som varumärken och affärskoncept (Pettersson 2000).

"Det nya företaget" är ett företag som är "mindre" mätt i antal anställda, mer kortlivat, ibland bara ett engångsprojekt samt mer svärfångat genom att det ibland bara är ett varumärke. Det medför att företaget som "bas" för olika åtgärder och åtaganden förändras.

AMS (2001) konstaterar i en rapport att programmet "Start av näringsverksamhet" har spelat en viktig roll för nyföretagandet i Sverige. Antalet som fick bidrag för att starta företag ökade från cirka 2 500 under budgetåret 1990/91 till 18 000 under budgetåret 1993/94. Under samma period steg antalet genuint nya företag från nästan 23 000 till nästan 35 000. Av alla genuint nya företag som startade under 1999 hade en fjärdedel fått bidrag från Arbetsförmedlingen. I rapporten från AMS framgår också att företag som startats med hjälp av bidrag från Arbetsförmedlingen

har klarat sig minst lika bra som andra nystartade företag. Många av de företag som startats med bidrag från Arbetsförmedlingen förblir, i likhet med andra nystartade företag, små.

Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS 2002a) har följt upp 1997 års nystartade företag. Av uppföljningen framgår att vart tredje företag som startades 1997 fått starta eget-bidrag. Överlevnadsgraden bland de företag som fått starta eget-bidrag är ungefär lika stor som bland dem som inte haft bidraget. I avsnitt 3.7 redovisas ytterligare uppgifter om överlevnad och tillväxt för nystartade företag.

I samband med övergången till 80-talet förändrades drastiskt människors attityd till entreprenörskap och företagande. Henrekson och Jakobsson (2000) redovisar en sammanställning av flera tvärsnittsstudier där frågan "Är det viktigt att uppmuntra företag?" ställts. Mellan 1978 och 1981 ökade andelen som ansåg att det var viktigt att uppmuntra företag från 30 till 72 procent (se tabell 2.4). Även efter 1981 har attityden till företag blivit mer positiv. År 1997 var andelen positiva 88 procent.

**Tabell 2.4:** Andel i procent som anser att det är viktigt att uppmuntra företag.

År	1963	1967	1978	1981	1985	1997
Andel (%)	50	41	30	72	75	88

Källa: Henrekson och Jakobsson (2000)

## 2.4 Entreprenörsskaps inverkan på ekonomisk tillväxt och sysselsättning

Regeringen gav i november 2001 Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS) i uppdrag att sammanfatta och analysera befintliga empiriska och teoretiska forskningsresultat avseende entreprenörskaps inverkan på ekonomisk tillväxt och sysselsättning. Uppdraget utfördes av Internationella Handelshögskolan i Jönköping.

I rapporten (ITPS, 2002b) görs en uppdelning mellan teoretiska och operationella definitioner av entreprenörskap. Bland de teoretiska definitionerna nämns Schumpeter (1934) som beskrev entreprenören som bärare av förändring och ekonomisk utveckling genom kreativ destruktion. Schumpeter nämnde fem uttryck för entreprenörsskap: en ny produkt, en ny produktionsmetod, en ny marknad, en ny insatsvara och en ny organisationsform.



Flera teoretiska definitioner redovisas, bl.a. Wennekers et al. (1997) som föreslår följande övergripande teoretiska definition:

Entreprenörskap är den manifesta förmågan och viljan hos individer att på egen hand, i grupper, inom och utom befintliga organisationer:

- upptäcka och skapa nya ekonomiska möjligheter (nya produkter, nya produktionsmöjligheter, nya organisationsformer och nya kombinationer av produkter och marknader)
- introducera sina idéer på marknaden, trots osäkerhet och andra försvarande omständigheter, genom att fatta beslut om lokalisering, organisationsform och om hur resurser och institutioner ska användas
- konkurrera med andra om en andel av den marknaden.

I rapporten konstateras att operationella definitioner oftast är snäva och enbart täcker enstaka och delvisa entreprenöriella aktiviteter, som t.ex. innovation, konkurrenskraft eller bildande av nya företag.

Åtta teorier om entreprenörskap och tillväxt presenteras i rapporten. Kraftigt sammanfattat handlar teorierna om:

- entreprenören som innovatör, inspiratör och pådrivare av kreativ destruktion,
- förmågan att hantera osäkerhet,
- entreprenörens förmåga att generera personlig vinst genom att utnyttja ineffektiviteter i marknaden,
- vad som bestämmer investeringar i humankapital, framtagande av nya produktionsmetoder, innovations-takten i ekonomin m.m.
- vikten av institutioner, t.ex. äganderätt och rättsväsende, som ger spelregler,
- faktortillgångar för att identifiera gynnsamma miljöer för entreprenörskap och ekonomisk tillväxt,
- att marknadsaktörerna antas vara olika och besitta såväl imperfekt och asymmetrisk information om möjliga handlingsalternativ som osäkerhet om konsekvenserna av handlingarna, samt
- att innovationer ses som ett resultat av nya kombinationer av befintlig kunskap.

Tre entreprenöriella aktiviteter identifieras som kopplar entreprenörskap till ekonomisk tillväxt: konkurrens, innovation och startande av företag.

Slutsatsen av översikten är att teorier som förklarar entreprenöriella aktiviteter roll för ekonomisk tillväxt fokuserar på innovation, medan de empiriska studierna främst har koncentrerats på egen- och nyföretagande. Rapportförfattarna menar att detta kan vara olyckligt eftersom det ger en ofullständig och sannolikt underskattad bild av den betydelse olika entreprenöriella aktiviteter har för ekonomisk tillväxt. Diskrepansen torde belysa att det behövs ytterligare forskning. Rapportförfattarna anser också att det vore olyckligt att jämställa en entreprenörsskapspolicy med en policy för egen- och nyföretagande. Det skulle kunna innebära att flera aspekter av entreprenöriellt beteende förlorades, aspekter som med största sannolikhet har en positiv påverkan på ekonomisk tillväxt.

#### 2.4.1 Ytterligare studier av de små företagens betydelse för tillväxt och sysselsättning

De små företagens betydelse i ekonomin har ökat. De har ökat mest i antal och de står för en större andel av sysselsättningen nu jämfört med i början av 1990-talet. Som vi redovisat tidigare finns det olika förklaringar till utvecklingen. Samtidigt säger de inte något om att små företag är bra för ekonomisk tillväxt eller ökad sysselsättning. Ett skifte från större till mindre produktionsenheter kan innebära en omfördelning av produktion och sysselsättning som i sig inte leder till ekonomisk tillväxt eller ökad sysselsättning. Det är därför viktigt att också studera vilken roll de små företagen har i ekonomin.

I Carlsson (1999) diskuteras de små företagens betydelse från effektivitets- och tillväxtperspektiv. När det gäller effektiviteten betonas de små företagens betydelse för fördelningen av resurser för produktion och innovationer. Inom ekonomisk forskning har fokus länge varit på det stora företaget. Eftersom stora företag kan uppnå skalfördelar kan de också använda resurserna mer effektivt än små företag. Att exempelvis bedriva FoU (forskning och utveckling) kräver stora resurser och de stora företagen har en fördel av att kunna utnyttja skalfördelar och fördela stora fasta kostnader för FoU på långa produktionsserier. En större andel stora företag ansågs därför länge öka effektiviteten, både vad gäller produktionen och innovationerna, i ekonomin. I takt med de strukturella och teknologiska förändringarna har det dock blivit lönsammare att driva produktion i mindre enheter, särskilt inom vissa områden. Det har också visat sig att de små företagen är mer

innovativa inom vissa branscher. Inom exempelvis datautrustning och olika typer av instrumentforskning (kontroll-, mät- och vetenskapliga instrument) är innovationer per anställd högre bland små företag än bland stora. De små företagen verkar också oftare stå för de experimentella innovationer medan de stora företagen står för designdrivna innovationer. Eftersom stora och små företag verkar vara bra på olika saker är det viktigt med en blandning av både små och stora företag så att resurserna fördelas effektivt både när det gäller produktion och innovationer.

Vad gäller de små företagens betydelse för ekonomisk tillväxt betonar Carlsson vidare att det inte nödvändigtvis är den generella andelen små företag som påverkar den ekonomiska tillväxten i ett land. Det behöver därför inte finnas någon positiv relation mellan BNP-tillväxt och andelen små företag i ett land.

De små företagens betydelse för tillväxten är enligt Carlsson (1999) snarare knuten till den entreprenöriella aktiviteten bland de små företagen, oftast de nya företagen. Det faktum att nya företag oftast är små och att nya företag ofta baseras på nya idéer gör att små, entreprenöriella företag är viktiga för ekonomisk tillväxt. De nya företagen är också viktiga genom att öka konkurrensen på en marknad och därmed reglera priser och vinster. För ekonomisk tillväxt är det viktigt att det sker ett ständigt in- respektive utflöde så att företag som inte är lönsamma lämnar marknaden och ersätts av mer lönsamma företag. En stabil ekonomisk tillväxt på makronivå förutsätter därför stor rörlighet på mikronivå.

Även OECD (2001) lyfter fram betydelsen av entreprenörskap vid sidan av faktorer såsom IKT (informations- och kommunikationsteknik) och innovationer i deras tillväxtprojekt. Med entreprenörskap avses entreprenöriella individer som genom att ta risker med nya innovationer och idéer genererar nya produkter och tjänster.

Enligt en genomgång av Henrekson (2001) finns flera studier som har kunnat belägga att det finns ett positivt samband på makronivå mellan ekonomisk tillväxt och högt små- och nyföretagande. Henrekson refererar bland annat till studier som är gjorda av Nickell (1996), Nickell, Nocolitsas och Dryden (1997) samt Lever och Nieuwenhuijsen (1999). I dessa undersökningar har de funnit att ökad konkurrens, mätt som antalet företag i branschen, påverkar produktivitetstillväxten positivt. Henrekson refererar också till en studie av Carree och Thurik (1999) där det framgår att ju större sysselsättningsandelen var i tillverkningsindustrin för företag med färre än 100 anställda år 1990, desto

högre var tillväxttakten i förädlingsvärdet under den följande femårsperioden. Studien baseras på data för tolv europeiska länder. Enligt en studie av Carree m.fl. (2000) är det däremot, ur ett tillväxtperspektiv, varken bra att ha för stor eller för liten andel egenföretagare.

Hög entreprenöriell aktivitet lyfts också fram som betydelsefullt för den nationella sysselsättningen. I en studie som Audretsch m.fl. (2001) genomfört, och som baseras på OECD-data för 23 länder 1974-1998, leder en ökad entreprenöriell aktivitet efter några år till minskad arbetslöshet. Även i en studie av Fölster (2000), på länsnivå, framgår att ett ökat egenföretagande efter ett antal år leder till ökad sysselsättning.

Enligt Audretsch m.fl. (2001) kan detta bero på att den entreprenöriella aktiviteten i sig leder till minskad arbetslöshet. Det kan också bero på att tillskottet av nya företag leder till ökad konkurrens som i sin tur leder till ökad produktion och därmed också ökad sysselsättning.

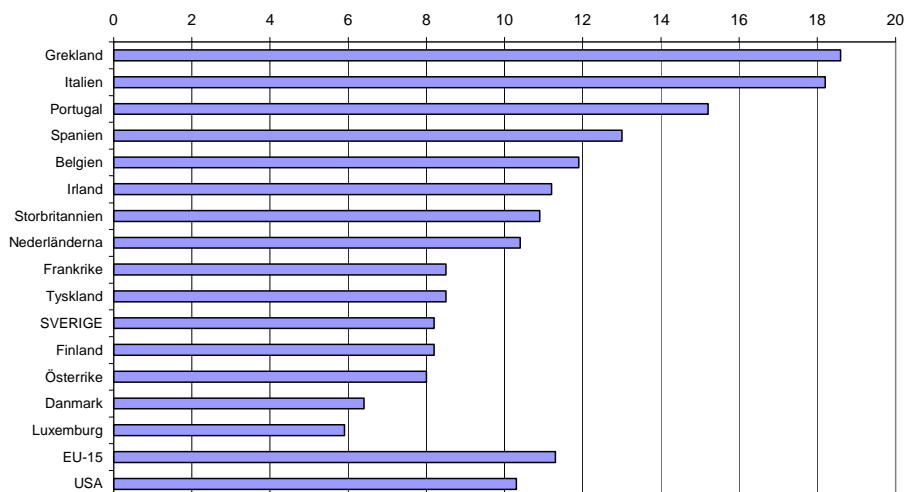
Samtidigt pekar Audretsch m.fl. på att det också finns ett omvänt samband mellan entreprenöriell aktivitet och arbetslöshet, där arbetslöshet påverkar entreprenöriell aktivitet. En del forskare menar att ökad arbetslöshet leder till ökad entreprenöriell aktivitet. Detta förklaras bland annat av att alternativkostnaden för att inte driva företag sjunker eftersom inkomstbortfallet är högre vid sysselsättning än vid arbetslöshet. Andra menar däremot att hög arbetslöshet är associerat med låg entreprenöriell aktivitet. Arbetslösa har kanske inte alltid tillräckliga kunskaper eller entreprenöriella egenskaper för att kunna starta företag. Hög arbetslöshet kan också vara ett tecken på att efterfrågan i ekonomin är låg, vilket i sin tur påverkar den entreprenöriella aktiviteten negativt. Vilka av de här krafterna som är starkast har enligt Storey (1991) varit svårt att bevisa empiriskt. En del studier finner att ökad arbetslöshet leder till högre entreprenöriell aktivitet medan andra finner det motsatta, dvs. att ökad arbetslöshet minskar den entreprenöriella aktiviteten.

## 2.5 Företagsamheten i Sverige jämfört med andra länder

Ett mått på entreprenörskap som används, särskilt vid internationella jämförelser, är andelen företagare av antingen befolkningen, arbetskraften eller sysselsättningen.

I diagram 2.3 redovisas andelen företagare av arbetskraften år 1998 i samtliga EU-länder och i USA. Med företagare avses företagare både med och utan anställda, och oavsett företagsform (vilket innebär att ägare av aktieföretag som är anställda i sitt företag ingår). Av diagrammet framgår att andelen företagare är lägre i Sverige jämfört med i många andra EU-länder och USA. Andelen företagare i Sverige uppgick 1998 till drygt 8 procent. Genomsnittet för de 15 EU-länderna var drygt 11 procent. I USA var andelen cirka 10 procent.

**Diagram 2.3:** Egenföretagares andel av arbetskraften i Sverige, andra EU-länder och USA. Procent.



Källa: EIM, COMPENDIA 2000.1.<sup>6</sup>

Anm: Jordbrukssektorn är exkluderad.

I en länderjämförelse som OECD presenterat (OECD, 2000) är företagandet uppdelat på män och kvinnor. Av den framgår att den genomsnittliga andelen kvinnliga företagare i Sverige uppgick till knappt 26 procent under perioden 1990-1997. Detta kan jämföras med USA där andelen är 37 procent. Genomsnittet i OECD var cirka 29 procent och endast fem OECD-länder hade en lägre andel kvinnliga företagare än Sverige.

När vi tidigare studerade utvecklingen av andelen företagare av arbetskraften under 1990-talet i Sverige framgick att andelen har ökat. Motsvarande utvecklingen finns även internationellt. I den

<sup>6</sup> COMParative ENtrepreneurship Data for International Analysis, EIM Business and Policy Research in Zoetermeer, Nederländerna

jämförbara statistik som presenteras av EIM för olika länder går det att följa utvecklingen fram till 1998. Under perioden 1990-1998 ökade andelen företagare i Sverige från 6,8 till 8,2 procent. Andelen företagare ökade under samma period i de flesta andra EU-länder. Endast Frankrike, Grekland och Luxemburg uppvisar en minskning i andelen företagare. I genomsnitt ökade andelen företagare i EU från 11,0 till 11,3 procent. I USA minskade däremot andelen från 10,6 till 10,3 procent.

Även utvecklingen att allt fler företagare är företagare utan anställda har observerats internationellt. Enligt en OECD-studie (OECD 2000) har detta framför allt varit tydligt under 1980-talet. Efter 1990 verkar utvecklingen ha vänt i många länder. Jämförbar statistik för perioden 1990-1997 finns för 14 länder och i åtta av dem hade andelen företagare utan anställda minskat. OECD-snittet av företagare utan anställda som andelen av samtliga egenföretagare har däremot ökat något även under 1990-talet, från 65,5 till 66,2 procent.

I rapporten Benchmarking av Näringspolitiken (Ds 2002:20), som tagits fram inom Näringsdepartementet, används andel företagare av arbetskraften som ett mått på den entreprenöriella nivån. Ett annat mått som används i rapporten är nyföretagandet som andel av befolkningen. I rapporten refereras resultat från projektet Global Entrepreneurship Monitor (GEM), som år 2001 omfattade 29 länder. Enligt undersökningen tillhör Sverige de länder som har lägst grad av nyföretagande. Skillnaderna mellan länderna ligger dock i många fall inom felmarginalerna. Endast två europeiska länder i undersökningen, Irland och Italien, hade år 2001 en företagsamhet som signifikant översteg den svenska. I de utomeuropeiska länderna Nya Zeeland, Australien, USA och Kanada ligger nyföretagandet dock genomgående på en signifikant högre nivå än i Sverige.

## 2.6 Sammanfattning

Under de senaste decennierna har företagsstrukturen i Sverige och i andra industriländer förändrats. Den genomsnittliga företagsstorleken har minskat. Antalet små och medelstora företag har ökat i antal, liksom antalet företag totalt.

Andelen anställda som arbetar i företag med färre än 50 anställda har ökat. Antalet genuint nystartade företag har också ökat under 1990-talet. Även antalet företagare (exkl. jordbruk, skogsbruk och

fiske) har ökat under 1990-talet, både totalt i antal och som andel av arbetskraften. Andelen företagare av arbetskraften är dock lägre i Sverige jämfört med i många andra EU-länder och USA. Andelen kvinnliga företagare är lägre i Sverige jämfört med de flesta andra OECD-länder.

Kvinnor är i lägre utsträckning företagare jämfört med män, men antalet kvinnliga företagare utan anställda har ökat med 30 procent under perioden 1990-2001. De kvinnliga företagarna med anställda är färre 2001 än både 1990 och 1995. Bland män har antalet företagare, både med och utan anställda, ökat.

Förändringarna i företagsstrukturen äger rum parallellt med förändringar på arbetsmarknaden. Antalet tillsvidareanställda har minskat med 400 000 från 1990 till 2001. Under samma period har antalet personer med tidsbegränsade anställningar ökat med 150 000. Kvinnor är i högre utsträckning än män tidsbegränsat anställda.

Trenden mot större företag och produktionsenheter har brutits. Transaktionskostnaderna har förändrats så att marknaden allt mer tar över från företaget som samordnare. Att lägga ut produktion som tidigare bedrivits inom företaget kan också vara ett sätt att öka förmågan att hantera risker. Den tekniska utvecklingen och företags ökade benägenhet att anlita snarare än anställa bidrar till att nya företag startas. Avregleringar och större efterfrågan på tjänsteproduktion har också medfört nya affärsmöjligheter för små företag.





## 3 Kombinator - ett steg mot heltidsföretagande

Syftet med detta kapitel är att fördjupa kunskaperna om de personer som på olika sätt kombinerar företagande och anställning. Dessa personer väljer vi att benämna kombinatorer. Vi börjar med att redovisa omfattningen och utvecklingen sedan 1987. Därefter redogör vi för vad som kännetecknar kombinatorerna genom att studera hur de skiljer sig från övriga företagare och anställda med avseende på kön, ålder, utbildningsnivå samt invandrabakgrund. Vi studerar också om kombinatorer är mer vanliga inom vissa näringsgrenar än andra och om de är mer vanliga i vissa regioner. Avslutningsvis följer vi individer under olika tidsperioder för att se om kombinator är ett varaktigt eller tillfälligt tillstånd och för att studera vad de kommer ifrån och vad de går till. Vi analyserar också vilka bakgrundsfaktorer som förklarar att vissa kombinatorer går över till att enbart vara företagare och andra till att enbart vara anställda. Utifrån en enkätundersökning redovisar vi varför personer kombinerar företagande och anställning samt företagarnas uppfattning om vad som hindrar deras nystartade företag från att växa. Kapitlet inleds med en metodbeskrivning.

### 3.1 Metod

Om man vill kartlägga och studera personer som på olika sätt kombinerar företagande och anställning är det framför allt två statistikkällor som går att använda. Den ena källan är SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU), som genomförs månadsvis och som baseras på intervjuer med 17 000 individer. Syftet med AKU är att beskriva de aktuella sysselsättningsförhållandena och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. Intervjuerna syftar till att kartlägga individens arbetsmarknadssituation. Bland annat får individen uppge om han eller hon är anställd, företagare, arbetslös eller utanför arbetskraften. Sedan 1987 finns också

information om bisyssla. Individerna tillfrågas om de har mer än ett jobb/arbete, ett extraknäck eller någon betald bisyssla. Det finns också information om individerna i deras bisyssla är anställda, egna företagare eller oavlönade medhjälpare familjemedlemmar.

Från AKU går det därmed att för perioden 1987-2000 få information om antalet personer som kombinerar anställning och företagande. Dessa kan antingen ha anställning som huvudsyssla och företagande som bisyssla eller företagande som huvudsyssla och anställning som bisyssla. Det går också att få information om inom vilka näringsgrensgrenar dessa personer verkar, den regionala fördelningen samt uppgifter om bland annat ålder och kön.

Det är däremot svårt att bryta ner informationen i allt för många indelningar eftersom den grupp som vi är intresserade av är relativt liten i relationen till hela arbetsmarknaden, vilket innebär att de också representeras av få individer i AKU. Vill man därför studera denna grupp mer ingående och exempelvis följa individerna på arbetsmarknaden får man använda den andra källan.

Den andra källan är SCB:s olika total- och urvalsregister där situationen på arbetsmarknaden bestäms utifrån deklara-tionsuppgifter. Av uppgifterna i deklara-tionen framgår personernas olika inkomstslag. Bland annat finns det uppgifter om inkomster av tjänst respektive näringsverksamhet. Personer som har inkomst av både tjänst och näringsverksamhet definieras vi som kombinatorer. De två register som är aktuella för den här studien är RAMS (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) och LINDA (Longitudinell individdatabas).

Det finns dock ett problem med att använda uppgiften om inkomst av näringsverksamhet för att definiera företagare, och därmed också kombinatorer. För företagare i eget aktiebolag redovisas inkomsten som inkomst av tjänst eftersom de formellt har en anställning i företaget. Från deklara-tionsuppgifterna går det att på annat sätt utläsa om en person är företagare i eget aktiebolag, men denna uppgift finns inte i RAMS förrän 1997. I den definition av företagare och kombinatorer som vi använder och som baseras på inkomstuppgifter ingår därför inte företagare i eget aktiebolag. Detta problem finns inte i AKU eftersom uppgifterna insamlas via telefonintervjuer. Definitionen av företagare och kombinatorer som baseras på AKU-undersökningen omfattar således även företagare i eget aktiebolag.

Eftersom det finns olika för- och nackdelar med de två datakällorna har vi valt att använda oss av båda. Vi använder uppgifter från AKU för att redogöra för omfattningen,

utvecklingen samt för att beskriva kombinatorerna. Vi har valt att ta fram uppgifter för åren 1987, 1990, 1993, 1996, 1999 samt i vissa fall för året 2000. Anledningen till att vi har valt de nämnda åren mellan 1987-1999 är att dessa treårsintervall på ett bra sätt belyser olika konjunkturlägen. År 2000 har vi inkluderat för att kunna redovisa den senaste tillgängliga statistiken.

I de analyser där vi följer individer under olika tidsperioder, för att exempelvis studera in- och utflöde, använder vi oss av uppgifter från RAMS och LINDA. Vi utgår från databasen LINDA och samkör med uppgifter från RAMS. LINDA är en longitudinell databas som omfattar omkring 725 000 individer och databasen används för att följa inkomstutvecklingen för olika grupper av individer över tiden. RAMS är en årlig totalräknad undersökning som bygger på bl.a. arbetsgivarnas kontrolluppgifter och självdeklarationer för egna företagare. Definitionen av företagare och kombinatorer har tagits fram från RAMS, där det finns uppgift om inkomst av näringsverksamhet (obs endast större en noll, underskott i näringsverksamhet redovisas ej) och inkomst av tjänst. Även från RAMS och LINDA har vi baseras analyserna på uppgifter för åren 1987, 1990, 1993, 1996 och för 1999, som också är det senaste tillgängliga året.

I våra analyser ingår inte företagare eller kombinatorer som driver sin verksamhet inom näringsgrenen jordbruk, skogsbruk och fiske. Dessa brukar ofta uteslutas från analyser och statistik om företagare. En anledning att inte inkludera näringsgrenen i våra analyser är att jord- och skogsbruksfastigheter deklarerar som näringsverksamhet. Det medför att det är stor skillnad mellan antalet företag inom jord- och skogsbruk och antalet företagare inom näringsgrenen enligt AKU.

### 3.2 Omfattning och utveckling

I tabell 3.1 framgår antalet personer som kombinerar anställning och företagande. I tabellen finns också en uppdelning beroende på om anställningen och företagandet är huvud- eller bisyssla. Den första gruppen består av de som har en anställning som huvudsyssla och företagande som bisyssla. Vi använder benämningen "anställning och bisyssla företagare". Nästa grupp består av de som har företagande som huvudsyssla och anställning som bisyssla, det vill säga "företagare och bisyssla anställning". I tabellen redovisas

också summan av de båda grupperna samt hur stor andel de två nämnda grupperna utgör av samtliga sysselsatta.

Antalet personer som kombinerar anställning och företagande uppgick år 2000 till 81 800 personer. De flesta hade anställningen som huvudsyssla och företagandet som bisyssla, 65 700 eller 80 procent. Övriga hade företagandet som huvudsyssla och anställningen som bisyssla.

Utvecklingen sedan 1987 följer ett konjunkturmönster. Mellan 1987 och 1990 ökade antalet kombinatorer med 18 procent. Eftersom denna ökning var större än den generella ökningen av sysselsatta under samma period ökade också deras andel av samtliga sysselsatta från 1,6 procent till 1,8 procent. I takt med nedgången i svensk ekonomi minskade också antalet kombinatorer med nästan 9 000 personer. Som andel av de sysselsatta utgjorde de dock fortfarande 1,8 procent fram till 1993.

Perioden 1993-1996 kännetecknas av återhämtning. Det svenska ekonomiska läget förbättrades och sysselsättningen steg. Antalet kombinatorer steg med cirka 7 000 under denna period. Även under denna uppgång steg antalet som kombinerar snabbare än övriga sysselsatta och återigen ökade deras andel av de sysselsatta. Antalet kombinatorer steg även mellan 1996 och 1999 samt mellan 1999 och 2000, men förändringarna var inte så stora. Både 1999 och 2000 utgjorde antalet kombinatorer 2 procent av samtliga sysselsatta.

Även om antalet som kombinerar anställning och företagande följer ett konjunkturmönster verkar ändå den långsiktiga trenden vara att de utgör en ökande andel av samtliga sysselsatta. Sedan 1987 har deras andel ökat från 1,6 till 2,0 procent.

**Tabell 3.1:** Antalet personer som på olika sätt kombinerar anställning och företagande samt deras procentuella andel av de sysselsatta

År	Anställning och bisyssla företagare	Företagare och bisyssla anställning	Totalt	Procentuell andel av de sysselsatta
1987	53 400	15 700	69 100	1,6
1990	66 300	15 400	81 700	1,8
1993	55 600	17 300	72 900	1,8
1996	62 900	17 200	80 100	2,0
1999	63 700	17 400	81 100	2,0
2000	65 700	16 100	81 800	2,0

Källa: AKU

De som kombinerar anställning med företagande kan antingen vara fast anställda eller ha en tidsbegränsad anställning. Anställningen kan också antingen vara en hel- eller deltidsanställning. För personer som har anställningen som huvudsyssla och företagande som bisyssla, det vill säga "anställning och bisyssla företagare" i tabell 3.1, finns det i AKU uppgift om anställning är fast eller tidsbegränsad och om anställningen är på hel- eller deltid. År 2000 hade 90 procent av dem en fast anställning, det är fyra procentenheter lägre jämfört med den högsta noteringen år 1990. Andelen heltidsarbetande var under det senaste året 74 procent. Sedan 1987 har andelen heltidsarbetande ökat med fyra procentenheter.

I AKU finns det också uppgift sedan 1999 om företaget som de driver är ett aktiebolag eller inte. Denna uppgift är dock enligt SCB något osäker för de som har företagandet som bisyssla på grund av bortfall. En uppskattning som SCB gör är dock att cirka 20 procent av de som kombinerar anställning och företagande driver sina företag som aktiebolag.

Andelen som kombinerar företagande och anställning utgör en relativt liten andel av samtliga sysselsatta. Däremot utgör de en relativt stor andel av hela företagarpopulationen, det vill säga av samtliga personer som driver företag antingen som huvud- eller bisyssla. I tabell 3.2 framgår företagarpopulationen uppdelad i tre grupper. Den första gruppen består av antalet företagare som endast är sysselsatta med att vara företagare. Dessa klassificeras som företagare enligt deras huvudsyssla och om de eventuellt har en bisyssla är de företagare också i bisysslan. Nästa grupp, företagare och bisyssla anställning, består av de som är företagare i huvudsysslan och anställda i bisysslan. Den tredje gruppen består av de som har en anställning som huvudsyssla och driver företag som bisyssla. Kombinatorernas andel, det vill säga den andra och den tredje gruppens andel, av samtliga som driver företag uppgick år 2000 till 19 procent och andelen har i stort sett varit konstant sedan 1996. Under både 1987 och 1990 utgjorde dock kombinatorerna en något större andel av företagarpopulationen.

Antalet personer som endast är företagare har mellan åren 1987 och 2000 ökat med 27 procent. Detta är en kraftigare ökning än bland personer som på olika sätt kombinerar anställning och företagande, där antalet endast ökade med 18 procent.

**Tabell 3.2:** Antalet företagare och kombinatorer, samt kombinatorernas andel av samtliga som driver företag, antingen som huvud- eller bisyssla

År	Endast företagare	Kombinatorer		Kombinatorernas procentuella andel av samtliga företagare
		Företagare och bisyssla anställning	Anställning och bisyssla företagare	
1987	271 200	15 700	53 400	20,3
1990	297 300	15 400	66 300	21,9
1993	333 527	17 300	55 600	17,9
1996	334 100	17 200	62 900	19,3
1999	339 800	17 400	63 700	19,2
2000	343 600	16 100	65 700	19,2

Källa: AKU

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att en allt större andel av de sysselsatta kombinerar anställning och företagande (se tab. 3.1) samt att var femte företagare driver sitt företag vid sidan av en anställning (se tab. 3.2). Det vanligaste är att företagandet bland kombinatorer drivs vid sidan av en fast heltidsanställning.

Sedan 1987 har antalet företagare ökat kraftigt i Sverige, men andelen av företagarpopulationen som kombinerar företagande och anställning har däremot inte ökat.

### 3.3 Bakgrundskaraktäristika

I detta avsnitt beskrivs de som kombinerar anställning och företagande med avseende på ett antal bakgrundsegenskaper som kön, ålder, utbildningsnivå samt invandrarbakgrund. Vi redogör även för eventuella förändringar under perioden 1987-2000 samt jämför hur personer som kombinerar anställning och företagande skiljer sig från de som är enbart företagare respektive enbart anställda. Med "enbart företagare" och "enbart anställda" avses här personer som enbart driver företag respektive enbart har en anställning.<sup>7</sup>

<sup>7</sup>Uppgifterna om personer som enbart driver företag har vi också beställt från SCB. Däremot är uppgifterna om enbart anställda hämtade i huvudsak från AKU:s standardtabeller. Detta innebär att kombinatorer som har anställning som huvudsyssla och företagande som bisyssla också finns medräknade bland andra anställda. Denna grupp är dock så liten, de utgör mindre än 2 procent, och vi ansåg därför inte att det var nödvändigt att göra en specialbeställning.

I tabell 3.3 redovisas andelen kvinnor och män bland kombinatorer, företagare och anställda. År 2000 var en tredjedel av kombinatorerna kvinnor och två tredjedelar var män. Andelen kvinnor bland företagare är drygt 25 procent och bland anställda 50 procent. Andelen kvinnor har ökat något sedan 1987 både bland kombinatorer och bland övriga företagare, även om förändringen bland övriga företagare är liten. Bland anställda är andelen år 2000 samma som för år 1987. Andelen kvinnor var dock något högre under lågkonjunkturperioden.

**Tabell 3.3:** Andelen kvinnor och män bland kombinatorer, enbart företagare och enbart anställda, (män inom parentes)

År	Kombinatorer	Företagare	Anställda
1987	31,0 (69,0)	24,6 (75,4)	50,6 (49,4)
1990	32,8 (67,2)	25,6 (74,4)	50,5 (49,5)
1993	32,0 (68,0)	25,0 (75,0)	52,0 (48,0)
1996	34,1 (65,9)	25,3 (74,7)	51,1 (48,9)
1999	33,0 (67,0)	26,5 (73,5)	50,5 (49,5)
2000	33,3 (66,7)	25,4 (74,6)	50,6 (49,4)

Källa: AKU

Av tabell 3.4 framgår åldersfördelningen bland kombinatorer. Motsvarande fördelning bland övriga företagare redovisas i tabell 3.5 och bland anställda i tabell 3.6. Under 2000 var nästan 50 procent av kombinatorerna mellan 25 och 44 år och en nästan lika stor grupp, 45 procent, var mellan 45 och 59 år. Skillnaden jämfört med enbart företagare är inte så stora och gäller framför allt andelen som är i åldersklassen 25-44 år och 60-64 år. Bland enbart företagare är det endast 43 procent som tillhör åldersklassen 25-44 år. Vidare är det 3 procent av kombinatorerna som finns i den högsta åldersklassen medan motsvarande andel bland de som enbart är företagare är 8 procent. Kombinatorerna är därmed något yngre jämfört med övriga företagare.

Jämfört med anställda är däremot kombinatorerna något äldre. Under 2000 var endast 2 procent av kombinatorerna mellan 16 och 24 år medan motsvarande andel bland anställda var 11 procent. Det finns även en skillnad när vi studerar åldersklassen 45-59 år, där andelen bland kombinatorerna var 45 procent och bland anställda 35 procent. För de övriga två åldersklasserna är skillnaderna små.

Under perioden 1987-2000 har det skett en förskjutning, både bland kombinatorer och bland de som enbart är företagare, framför allt från åldersklassen 25-44 år till 45-59 år. Förskjutningen är dock

mycket tydligare bland kombinatorer. Bland kombinatorer minskade andelen i åldersklassen 25-44 år med 15 procentenheter samtidigt som andelen i åldersklassen 45-59 år ökade med 19 procentenheter. Motsvarande förändringar bland övriga företagare var minus 8 procentenheter respektive plus 11 procentenheter. Även andelen mellan 16 och 24 år har sjunkit under perioden 1987-2000, från 7 till 2 procent bland kombinatorer och från 4 till 2 procent bland övriga företagare.

Även bland de anställda har andelen äldre ökat under perioden 1987-2000, även om förändringen är något mindre än bland kombinatorer och företagare. Andelen 45-59 år har ökat från 27 till 35 procent, medan andelen 16-24 år har minskat med 6 procentenheter och andelen 25-44 år har minskat med 2 procentenheter.

**Tabell 3.4:** Kombinatorer fördelade efter ålder

År	Åldersklasser			
	16-24	25-44	45-59	60-64
1987	7	64	26	3
1990	7	59	30	3
1993	3	56	38	3
1996	3	54	39	3
1999	3	50	44	3
2000	2	49	45	3

Källa: AKU

**Tabell 3.5:** Företagare fördelade efter ålder

År	Åldersklasser			
	16-24	25-44	45-59	60-64
1987	4	51	38	8
1990	4	53	38	6
1993	3	49	42	6
1996	2	45	47	6
1999	2	45	46	7
2000	2	43	47	8

Källa: AKU



**Tabell 3.6:** Anställda fördelade efter ålder.

År	Åldersklasser			
	16-24	25-44	45-59	60-64
1987	16,9	51,1	26,7	5,3
1990	16,8	49,7	28,4	5,1
1993	11,6	50,2	33,4	4,8
1996	10,7	49,6	35,0	4,7
1999	10,8	49,3	35,4	4,5
2000	11,0	49,4	34,9	4,7

Källa: AKU

I tabell 3.7 redovisas andelen med eftergymnasial utbildning bland kombinatorer, andra företagare och anställda. Med eftergymnasial utbildning avses samtliga som har en högskoleutbildning och personer med forskarutbildning. Under 2000 hade 43 procent av kombinatorerna en eftergymnasial utbildning. Det är en betydligt högre andel än bland andra företagare och anställda.

Andelen med eftergymnasial utbildning bland kombinatorer följer sedan 1987 ett nästan omvänt konjunkturellt mönster med ökande andelar fram till 1996 och därefter sjunkande andelar. Detta mönster återfinns inte när vi studerar företagare och anställda. För dessa grupper har andelen stigit stadigt sedan 1987. Utvecklingen för kombinatorer beror troligen på att inflödet av högutbildade har varit större än utflödet under lågkonjunkturen. Efter 1996 har däremot fler högutbildade lämnat kombinatorgruppen jämfört med de som blivit kombinatorer.

**Tabell 3.7:** Andelen personer med eftergymnasial utbildning bland kombinatorer, företagare och anställda

År	Kombinatorer	Företagare	Anställda
1987	40,8	16,2	22,3
1990	42,7	19,9	23,4
1993	45,7	21,8	26,8
1996	48,3	24,9	28,6
1999	45,3	24,6	30,1
2000	43,4	25,6	31,1

Källa: AKU

Avslutningsvis kan vi konstatera att personer med invandrarbakgrund är underrepresenterade bland kombinatorer jämfört med de som enbart är företagare. Med invandrarbakgrund avser vi personer som är födda utomlands. Av tabell 3.8 framgår att

år 2000 var 14 procent av företagarna födda utomlands. Bland kombinatorerna var motsvarande andel cirka 10 procent. Denna nivå motsvarar även den som gäller för anställda.

Själva definitionen av en kombinator är som vi tidigare har beskrivit en person som har en anställning och samtidigt driver ett företag. Eftersom personer med invandrabakgrund har svårare att få en anställning är det också svårare för dem att bli kombinatorer. Många invandrare blir snarare företagare därför att de inte får en anställning. I en kartläggning av invandrades företagande i Sverige, som NUTEK genomfört, konstateras bland annat att företagare med invandrabakgrund har en högre grad av arbetslöshetsdrivet företagande (NUTEK, 2001).

Utvecklingen efter 1987 visar också tydliga tecken på att andelen med invandrabakgrund bland kombinatorerna tydligt påverkas av möjligheterna på arbetsmarknaden. Mellan 1987 och 1993 sjönk andelen med nästan 4 procentenheter för att därefter stiga med 3 procentenheter. Även bland anställda finns motsvarande mönster men skillnaderna mellan åren är mindre. Bland företagare däremot har andelen med invandrabakgrund generellt ökat sedan 1987.

**Tabell 3.8:** Andelen utlandsfödda bland kombinatorer, företagare och anställda.

År	Kombinatorer	Företagare	Anställda
1987	10,7	10,6	9,1
1990	8,1	10,4	9,3
1993	6,9	11,1	8,5
1996	7,7	12,0	8,2
1999	9,1	13,2	9,1
2000	9,8	14,0	9,8

Källa: AKU

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att kombinatorerna skiljer sig åt från både enbart företagare och enbart anställda vad gäller ett antal olika bakgrundsegenskaper. Jämfört med de som enbart är företagare är kombinatorerna kvinnor i högre utsträckning. Kombinatorerna är även yngre och har en högre utbildningsnivå. Däremot är andelen personer med invandrabakgrund lägre bland kombinatorer än bland de som är enbart företagare. Det senare är troligen en effekt av invandrades svårigheter att få en anställning snarare än deras benägenhet att starta företag.

Jämfört med de som enbart är anställda är däremot andelen kvinnor betydligt lägre bland kombinatorer. Kombinatorer är också

något äldre. Utbildningsnivån är dock fortfarande högre även när vi jämför med anställda. Andelen personer med invandrarbakgrund är lika stor bland kombinatörer som bland anställda.

### 3.4 Näringslivsstruktur och regional fördelning

Detta avsnitt inleds med en beskrivning av hur kombinatörerna är fördelade med avseende på näringsgren. Därefter studerar vi fördelningen regionalt. Även här jämför vi med hur fördelningen ser ut bland andra företagare respektive anställda, dvs. personer som enbart är företagare respektive enbart är anställda.

Det vanliga är att kombinatörer har sin anställning inom en näringsgren medan de bedriver sin verksamhet som företagare inom en annan näringsgren. Andelen kombinatörer som både har sin anställning och sitt företag inom en och samma näringsgren uppgår endast till 27 procent. Vi presenterar därför en näringsgrensfördelning som avser anställningarna och en näringsgrensfördelning som avser företagandet.

Vi börjar med att besvara frågan om kombinatörer driver sina företag inom samma näringsgrenar som andra företagare? I tabell 3.9 har vi fördelat kombinatörer och andra företagare med avseende på inom vilken näringsgren de driver sitt företag. En lika stor andel, 72 procent, av både kombinatörer och företagare driver sin verksamhet inom följande tre näringsgrenar:

- *finansiell verksamhet och företagstjänster*, exempelvis datakonsulter, dataservicebyråer, bokföringsbyråer och konsultbyråer avseende företagets organisation.
- *handel och kommunikation*, exempelvis bilserviceverkstäder, olika sorters parti- och detaljhandel, torghandel, åkeri och taxiföretag
- *personliga och kulturella tjänster samt renhållning*, exempelvis restauranger, artister, frisörer och förvärvsarbete i hushåll.

Däremot finns det en skillnad i fördelningen mellan de tre näringsgrenarna. Jämfört med andra företagare driver kombinatörer oftare företag inom finansiell verksamhet och företagstjänster samt inom näringsgrenen personliga och kulturella tjänster samt renhållning. De verkar därmed i högre utsträckning vara konsulter av olika slag eller artister.

Kombinatörer driver däremot inte företag i samma utsträckning som andra företagare inom näringsgrenarna handel och kommunikation samt byggverksamhet.

**Tabell 3.9:** Företagens näringsgrensfördelning bland kombinatorer och företagare, 2000.

<b>Näringsgren</b>	<b>Kombinatorer</b>	<b>Företagare</b>
Tillv, utvinning av mineral och energiprodukter	9	10
Byggverksamhet	5	12
Handel och kommunikation	21	31
Finansiell verksamhet och företagstjänster	30	24
Utbildning och forskning	5	1
Vård och omsorg	7	4
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	21	17
Offentlig verksamhet, mm	1	0
Summa (%)	100	100
<b>Antal</b>	<b>81 800</b>	<b>336 300</b>

Källa: AKU

I nästa tabell har vi fördelat kombinatorerna med avseende på vilken näringsgren de är anställda inom. I tabellen redovisas även hur de som enbart är anställda är fördelade. Jämfört med de som är enbart anställda återfinns kombinatorer i högre utsträckning inom näringsgrenarna utbildning och forskning samt personliga och kulturella tjänster mm. Däremot förekommer de i mindre utsträckning jämfört med enbart anställda inom näringsgrenarna tillverkning mm, handel och kommunikation samt vård och omsorg.

**Tabell 3.10:** Anställningarnas näringsgrensfördelning bland kombinatorer och anställda, 2000.

Näringsgren	Kombinatorer	Anställda
Jordbruk, skogsbruk och fiske	2	1
Tillv, utvinning av mineral och energiprodukter	15	20
Byggverksamhet	3	5
Handel och kommunikation	14	18
Finansiell verksamhet och företagstjänster	13	12
Utbildning och forskning	16	10
Vård och omsorg	16	20
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	11	7
Offentlig verksamhet, mm	9	6
Summa (%)	100	100
Antal	81 800	3 731 100

Källa: AKU

Innan vi avslutningsvis studerar den regionala fördelningen ska vi kort beskriva den regionala indelningen i sex regionfamiljer som vi använder oss av i den här studien.

Regionfamiljerna har tagits fram av NUTEK (NUTEK, 1999). De består av lokala arbetsmarknadsregioner (LA-regioner) som har grupperats utifrån likheter i några grundläggande produktionsförutsättningar:

- befolkning 20-64 år
- andel företagare/invånare 20-64 år
- andel befolkning 20-64 år med eftergymnasial utbildning
- andel befolkning med < 10 min till kommuncentrar samt
- andel befolkning med < 30 min till universitets- eller högskoleort

Regionfamilj 1, storstadsregioner, består av Stockholm, Göteborg och Malmö. Regionfamilj 2 består av större LA-regioner med universitet eller högskola, exempelvis Uppsala, Helsingborg och Linköping. I regionfamilj 3 återfinns i huvudsak regionala centrum som i de flesta fall har en regional högskola. Exempel på LA-regioner som tillhör regionfamilj 3 är Borås, Växjö och Luleå. I den fjärde regionfamiljen hamnar s.k. sekundära centra där förutsättningarna är något svagare än i regionala centra. I regionfamilj 4 ingår exempelvis Olofström, Avesta och Skellefteå. Slutligen finns regionfamilj 5 och 6 som båda består av småregioner, men där regionfamilj 5 domineras av sysselsättning inom privat sektor och regionfamilj 6 domineras av sysselsättning

inom offentlig sektor. LA-regionerna som Malung, Kiruna och Bengtsfors tillhör regionfamilj 5 medan Sollefteå, Arvika och Mora är exempel på LA-regioner som tillhör regionfamilj 6. En fullständig förteckning över vilka LA-regioner som ingår i de sex regionfamiljerna finns i bilaga 2.

När vi slutligen studerar den regionala fördelningen i tabell 3.11 kan vi konstatera att andelen företagare är högst i storstadsregioner och lägst i regionala centra. Andelen kombinatorer är också relativt hög i storstadsregioner, men andelen är ungefär lika hög även i regionfamilj 4 och 5, dvs. i sekundära centra samt i småregioner med privat sysselsättning. Kombinatorer verkar därmed vara något jämnare utspridda över landet jämfört med de som enbart är företagare.

**Tabell 3.11:** Regional fördelning efter regionfamilj, procent av antal sysselsatta

Regionfamilj	Kombinatorer	Företagare	Anställda
1 Storstadsregioner	2,2	9,8	88,0
2 Universitet och högskoleregioner	1,9	7,0	91,1
3 Regionala centra	1,7	6,6	91,7
4 Sekundära centra	2,3	7,5	90,2
5 Småregioner, privat sysselsättning	2,1	8,7	89,2
6 Småregioner, offentlig sysselsättning	1,8	7,7	90,5

Källa: AKU

De slutsatser man kan dra efter att ha studerat näringsgrensfördelningen är att kombinatorer jämfört med andra företagare i något högre utsträckning driver företag inom näringsgrenen finansiell verksamhet. Det är mindre vanligt att kombinatorer har ett företag inom handel och kommunikation samt byggsektorn. Jämfört med de som enbart är anställda är dock kombinatorerna överrepresenterade framför allt inom näringsgrenen utbildning och forskning medan de återfinns i mindre utsträckning än andra anställda inom tillverkningsindustrin. Studerar vi skillnader regionalt verkar kombinatorer vara något jämnare utspridda över landet jämfört med de som enbart är företagare, som i större utsträckning finns i storstadsregionerna.

### 3.5 In- och utflöde

Vi använder begreppet inflöde i detta avsnitt när vi studerar vilken arbetsmarknadssituation en person hade innan han eller hon blev kombinator eller om personen i ett tidigare skede varit kombinator. Begreppet utflöde används när en person i ett senare skede byter arbetsmarknadsgrupp eller kvarstår som kombinator. In- och utflödesförändringar redovisas i treårsperioder mellan 1987 till 1999. Dessutom redogör vi för stabiliteten bland kombinatorer, företagare och anställda. Med stabilitet avser vi hur stor andel av respektive grupp som har samma arbetsmarknadssituation som tre år tidigare. Även här studerar vi perioden 1987 till 1999.

I tabell 3.12 nedan redovisas inflöden till gruppen kombinatorer, dvs. vilken arbetsmarknadssituation personerna hade innan de blev kombinatorer. Man kan t.ex. utläsa vilken sysselsättning de som blev kombinatorer 1990 hade 1987. Det vi kan se i tabellen från 1987 fram till 1999 är att de flesta, nästan 50 procent, har kommit från en tidigare anställning. En förändring under perioden är att andelen som tidigare stod utanför arbetskraften har ökat bland nyblivna kombinatorer, från 0,8 procent till 2,5 procent. Samtidigt har andelen som tidigare var företagare minskat kraftigt bland de nyblivna kombinatorerna, från 15,3 procent till 10,4 procent.

**Tabell 3.12:** Inflöden till gruppen kombinatorer, i procent

År	Tidigare komb.	Ftg	Anst.	Arbetslösa	Ej i arbetskraft.
1987-1990	35,0	15,3	46,9	1,0	0,8
1990-1993	36,3	8,9	53,0	0,2	1,5
1993-1996	37,5	10,7	48,0	1,3	2,5
1996-1999	37,8	10,4	48,1	1,1	2,5

Källa: RAMS och LINDA

Nedan, i tabell 3.13, redovisas utflöden från gruppen kombinatorer. Man kan t.ex. utläsa hur arbetsmarknadssituationen ser ut 1990 för de som var kombinatorer 1987. I tabellen kan vi se att från 1987 till 1999 har det största utflödet skett till en anställning, men även att utflödet till en anställning avtar under 1990-talet. Under samma period har allt fler kombinatorer blivit företagare, från 7,9 procent 1987-1990 till 13,3 procent 1996-1999. Även de som stannar kvar som kombinatorer ökar något under den totala perioden.

**Tabell 3.13:** Utflöden från gruppen kombinatorer, i procent

År	Kvar komb.	Ftg	Anst.	Arbetslösa	Ej i arbetskraft.
1987-1990	39,0	7,9	49,9	0,2	3,1
1990-1993	22,7	7,8	62,6	0,7	6,3
1993-1996	40,7	12,7	42,7	1,0	2,9
1996-1999	41,9	13,3	41,3	0,7	2,8

Källa: RAMS och LINDA

I tabell 3.14 visas stabiliteten bland kombinatorer, företagare och anställda under perioden 1987 till 1999. Med stabilitet avser vi hur stor andel som behåller sin tidigare arbetsstatus även i ett senare skede. De anställda har en mycket hög stabilitet. Omkring 90 procent är fortfarande kvar som anställda efter tre år. Företagarna är något mer rörliga. Cirka 65 procent av företagarna är tre år senare fortfarande företagare. De som har minst stabilitet är kombinatorerna, där endast omkring 35 procent stannar kvar som kombinator tre år senare.

**Tabell 3.14:** Stabilitet bland kombinatorer, företagare och anställda, i procent

År	Kombinatorer	Företagare	Anställda
1987-1990	39,0	66,5	93,4
1990-1993	22,7	58,5	88,7
1993-1996	40,7	65,0	90,7
1996-1999	41,9	70,1	91,5

Källa: RAMS och LINDA

Slutsatser vi kan dra från 1987 till 1999 är att allt färre företagare blir kombinatorer medan de som står utanför arbetsmarknaden i allt högre grad blir kombinatorer. Samtidigt går allt fler kombinatorer över till att bli företagare, men en anställning har under hela tidsperioden varit det de flesta kombinatorer byter till. Om man tittar på stabiliteten är anställda mest stabila, därefter följer företagare medan kombinatorerna är mest rörliga utav dessa tre grupper.



### 3.6 Faktorer som påverkar kombinatorernas rörlighet på arbetsmarknaden

Som vi tidigare har kunnat konstatera övergår en del kombinatorer till att enbart vara företagare medan andra blir enbart anställda. Finns det några skillnader i bakgrundsegenskaper mellan de kombinatorer som blir företagare respektive anställda? I detta avsnitt kommer vi att fördjupa oss i vilka faktorer som påverkar kombinatorernas rörlighet.

Med hjälp av regressioner kan vi visa hur sannolikheten för kombinatorer att bli företagare respektive anställd påverkas av ett antal bakgrundsvariabler:

- kön
- ålder
- utbildningsnivå
- invandrarbakgrund (född utomlands)
- civilstånd
- barn
- inkomst
- näringsgrenar
- region

Metoden som valdes för att genomföra regressionerna var Multinomial logistisk regression (Maximum-likelihood multinomial logistic regression)<sup>8</sup>. Multinomial regression används då den beroende variabeln har mer än två utfall och när utfallen inte kan rangordnas. Regressionerna genomfördes på data över dem som var kombinatorer 1996 och uppgifter om vilken sysselsättning de hade 1999, dvs. om de fortfarande var kombinatorer eller hade skiftat till att bli enbart företagare eller enbart anställda.

I tabell 3.15 kan vi utläsa hur sannolikheten för en kombinator att gå över till att bli enbart företagare eller enbart anställd påverkas av bakgrundsvariablerna ålder, företagarinkomst och löneinkomst. Dessa tre bakgrundsvariabler är kontinuerliga variabler vilket innebär ett annorlunda tolkningsätt jämfört med övriga bakgrundsvariabler. Om oddskvoterna (relative risk ratio's) för en variabel är lika med ett så medför en marginell förändring i variabeln en lika stor förändring i sannolikheten att övergå till

<sup>8</sup> Regressionerna är skattade i Stata 6.0

enbart företagare eller enbart anställd som att fortsätta vara kombinator. När en kombinator blir ett år äldre minskar sannolikheten med en procent<sup>9</sup> att de byter till att bli enbart företagare och med tre procent till att de blir enbart anställd jämfört med att fortsätta som kombinator. Om företagarinkomsten ökar med 100 000 kronor på årsbasis så ökar sannolikheten med 6 procent att kombinatören blir enbart företagare än att fortsätta som kombinator<sup>10</sup>. Samma inkomstökning leder till att sannolikheten för en kombinator att byta till enbart en anställning minskar med 63 procent jämfört med att fortsätta som kombinator. Om istället löneinkomsten ökar med 100 000 kronor på årsbasis så minskar sannolikheten med 60 procent att kombinatören blir enbart företagare jämfört med att fortsätta som kombinator. En höjd löneinkomst skulle däremot öka sannolikheten med 9 procent att kombinatören blir enbart anställd jämfört med att fortsätta som kombinator.

Sammanfattningsvis kan vi utläsa från tabell 3.15 att en högre företagarinkomst ökar sannolikheten att kombinatorer skiftar över till att bli enbart företagare jämfört med att fortsätta som kombinator. En högre löneinkomst ökar sannolikheten att skifta över till enbart en anställning jämfört med att fortsätta som kombinator. Slutligen kan vi utläsa att ju äldre en kombinator blir desto större sannolikhet att fortsätta som kombinator.

**Tabell 3.15:** Sannolikheten för att en kombinator går över till att bli enbart företagare eller enbart anställd relativt att fortsätta som kombinator, med avseende på ålder, företagarinkomst och löneinkomst<sup>a)</sup>

Variabler	Relativa oddskvoter	
	Företagare	Anställd
Ålder	0,99	0,97
Företagarinkomst	1,06	0,37
Löneinkomst	0,40	1,09

<sup>a)</sup>Samtliga oddskvoter är signifikant skilda från 1

I tabell 3.16 visas den skattade sannolikheten, för dummyvariabler, att en kombinator byter till att bli enbart företagare, enbart anställd eller fortsätter som kombinator. Varje sannolikhet summerar till ett, t.ex. variabeln kvinna där den skattade sannolikheten att gå

<sup>9</sup> Beräknas genom:  $(0,99-1)*100$

<sup>10</sup> Företagarinkomst och löneinkomst mäts i 100 000-tals kronor

över till enbart företagare är 0,09 (9 procent), till enbart anställd är 0,38 (38 procent) och att kvarstå som kombinator är 0,53 (53 procent). Som vi kan utläsa ur tabellen är det inga större skillnader i sannolikheten mellan män och kvinnor i fråga om att skifta från kombinator till enbart företagare eller enbart anställd. Om kombinatören är ensamstående är det högre sannolikhet att han eller hon byter till att bli enbart företagare eller enbart anställd, jämfört med om kombinatören är gift eller sambo. Kombinatorer med barn har något större sannolikhet att gå över till att bli enbart företagare jämfört med kombinatorer som inte har barn, som istället har något högre sannolikhet att bli enbart anställda. Variabeln invandrarbakgrund visar att kombinatorer som är födda utomlands har en högre sannolikhet att stanna kvar som kombinatorer jämfört med kombinatorer som inte är födda utomlands.

En iakttagelse är att byggverksamhet är den näringsgren där sannolikheten är störst att kombinatorerna går över till att bli enbart anställda, 49 procent eller att bli enbart företagare, 13 procent. Förutom tre variabler (byggverksamhet, handel och kommunikation samt finansiell verksamhet och företagstjänster) så är sannolikheten för alla andra variabler större eller lika med 50 procent att man fortsätter som kombinator. Kombinatorer som verkar i storstadsregioner har större sannolikhet, 11 procent, att gå över till enbart företagande jämfört med kombinatorer i andra regionfamiljer. De kombinatorer som verkar i småregioner med stor privat sysselsättning har högst sannolikhet, 42 procent, att gå över till enbart en anställning.

Sammanfattningsvis kan vi utläsa ur tabell 3.16 att variabeln byggverksamhet är den näringsgren där sannolikheten är lägst att man stannar kvar som kombinator, endast 38 procent av kombinatorerna inom byggbranschen fortsätter som kombinatorer tre år senare.

**Tabell 3.16:** Sannolikheten för att en kombinator går över till att bli enbart företagare, enbart anställd eller fortsätter som kombinator

Variabler	Skattade sannolikheten		
	Företagare	Anställd	Kombinator
<b><u>Kön</u></b>			
Man	0,10	0,35	0,55
Kvinna	0,09	0,38	0,53
<b><u>Civilstånd</u></b>			
Ensamstående	0,11	0,38	0,51
Gift eller sambo	0,09	0,35	0,56
<b><u>Utbildning</u></b>			
Ej eftergymnasial utbildning	0,10	0,36	0,54
Eftergymnasial utbildning	0,08	0,37	0,55
<b><u>Barn</u></b>			
Har ej barn	0,09	0,37	0,54
Har barn	0,11	0,34	0,55
<b><u>Invandrabakgrund</u></b>			
Ej född utomlands	0,11	0,39	0,50
Född utomlands	0,09	0,36	0,55
<b><u>Näringsgrenar</u></b>			
Tillv, utvinning av mineral och energiprodukter	0,08	0,37	0,55
Byggverksamhet	0,13	0,49	0,38
Handel och kommunikation	0,09	0,45	0,46
Finansiell verksamhet och företagstjänster	0,11	0,40	0,49
Utbildning och forskning	0,10	0,31	0,59
Vård och omsorg	0,07	0,36	0,57
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	0,12	0,35	0,53
Offentlig verksamhet, mm	0,09	0,33	0,58
<b><u>Regionfamilj</u></b>			
Storstadsregioner	0,11	0,39	0,50
Universitet och högskoleregioner	0,09	0,35	0,56
Regionala centra	0,08	0,34	0,58
Sekundära centra	0,10	0,33	0,57
Småregioner, privat sysselsättning	0,05	0,42	0,53
Småregioner, offentlig sysselsättning	0,10	0,37	0,53

### 3.7 Motiv och hinder för företagare och kombinatorer

Under hösten 2001 genomfördes en enkätundersökning, "Uppföljning av 1997 års nystartade företag - överlevnad och tillväxt". Undersökningen genomfördes av SCB på uppdrag av

Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) samt Näringsdepartementet. Syftet med undersökningen var att få kunskap om de nya företagens överlevnad och tillväxt efter tre års verksamhet (januari 2001). En del av frågorna i enkäten handlade om motiv och hinder för företagare och kombinatorer.

År 1997 startades 37 044 genuint nya företag i Sverige. Ett urval av 8 514 individer som startade ett nytt företag år 1997 erhöll enkäten. Av dessa utgjorde 583 företag bortfall och svarsfrekvensen blev därigenom 93 procent. Resultatet från enkäten anses som representativt för hela gruppen nystartade företag år 1997. Orsaken till den höga svarsfrekvensen var att stora ansträngningar gjordes för att få bortfallet så litet som möjligt.

I tabell 3.17 redovisas antalet nya företag år 1997 fördelade efter näringsgren och dess aktuella status i januari 2001. Av de 37 044 nystartade företagen år 1997 var 20 820 fortfarande verksamma tre år senare. I gruppen "Ej svarande" ingår företagare som är utvandrade, avlidna samt bortfallet. Bortfallet utgör den största delen av denna grupp och troligen är dessa företag ej verksamma år 2001.

**Tabell 3.17:** Antal företag fördelade på näringsgren och företagets aktuella status i januari 2001

Näringsgren	Status					Totalt
	Fortfarande verksamma	Vilande	Nedlagda	Konkurs	Ej svarande	
<b>Industrinäringar</b>	<b>3 773</b>	<b>708</b>	<b>731</b>	<b>202</b>	<b>371</b>	<b>5 785</b>
Tillverkning & dylikt	1 807	439	507	97	196	3 046
Byggnadsverksamhet	1 966	269	224	105	175	2 739
<b>Tjänstenäringar</b>	<b>17 047</b>	<b>5 210</b>	<b>5 091</b>	<b>985</b>	<b>2 926</b>	<b>31 259</b>
Varuhandel, hotell & restaurang	5 070	1 405	2 081	601	992	10 149
Transport & kommunikation	994	136	219	89	112	1 550
Finansiell verks & företagstjäns.	7 147	2 612	1 801	252	1 317	13 129
Utbildning, hälso- & sjukvård samt andra samhälleliga & personliga tjäns.	3 836	1 057	990	43	505	6 431
<b>Samtliga näringsgrenar</b>	<b>20 820</b>	<b>5 918</b>	<b>5 822</b>	<b>1 187</b>	<b>3 297</b>	<b>37 044</b>

Om vi studerar överlevnad bland företagen kan vi se i tabell 3.18 att byggnadsverksamhet är den näringsgren där företagen har högst överlevnadsgrad. Av de företag som var verksamma inom byggverksamhet år 1997 var 72 procent fortfarande verksamma år 2001. Varuhandel, hotell och restaurang är den näringsgren som har lägst överlevnadsgrad. Endast 50 procent var fortfarande verksamma tre år efter företagsstarten och hela 27 procent av företagen hade blivit nedlagda eller gått i konkurs. Totalt sett var 56 procent av företagen fortfarande verksamma tre år efter företagsstarten och endast 3 procent hade gått i konkurs. Däremot hade hela 16 procent av företagen blivit nedlagda.

Av det totala antalet företagare som fortfarande var verksamma år 2001 visade sig 51 procent vara medlemmar i någon arbetslöshetskassa. Ytterligare 11 procent visste inte om att den möjligheten fanns och 16 procent ville inte vara medlem i någon arbetslöshetskassa.

**Tabell 3.18:** Antal företag procentuellt<sup>1</sup> fördelade på näringsgren och företagets aktuella status i januari 2001

Näringsgren	Status					Totalt
	Fortfarande verksamma	Vilande	Nedlagda	Konkurs	Ej svarande	
<b>Industrinäringar</b>	65	12	13	3	6	100
Tillverkning & dyl.	59	14	17	3	7	100
Byggnadsverksamhet	72	10	8	4	6	100
<b>Tjänstenäringar</b>	55	17	16	3	9	100
Varuhandel, hotell & restaurang	50	14	21	6	9	100
Transport & kommunikation	64	9	14	6	7	100
Finansiell verksamhet & företagstjä.	54	20	14	2	10	100
Utbildning, hälso- & sjukvård samt andra samhällliga & personliga tjänster	60	16	15	1	7	100
<b>Samtliga näringsgrenar</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal svarande företag inom respektive näringsgren.

Undersökningen visar även att företag med en ledning bestående av både kvinnor och män har en något högre överlevnadsgrad än företag som endast har en kvinnlig eller manlig ledning. I tabell 3.19 visas att företag med gemensam ledning har en

överlevnadsgrad på 66 procent. Detta kan jämföras med företag med enbart en kvinnlig eller manlig ledning som har en överlevnadsgrad på 49 respektive 59 procent. Företag med enbart kvinnlig ledning blir i något större utsträckning nedlagda, 21 procent, jämfört med övriga ledningsformer.

**Tabell 3.19:** Antal företag procentuellt<sup>1</sup> fördelade på ledning och företagets aktuella status i januari 2001

Näringsgren	Status					Totalt
	Fortfarande verksamma	Vilande	Nedlagda	Konkurs	Ej svarande	
Kvinnor	49	17	21	2	12	100
Män	59	16	14	4	8	100
Gemensam ledning	66	13	11	6	4	100
Okänt	65	6	10	5	14	100
<b>Totalt</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal företag för respektive ledningsform.

Aktiebolag är den juridiska form i vilken företagen efter den första treårsperioden hade högst överlevnadsgrad. Av aktiebolagen var 71 procent fortfarande verksamma i januari 2001, se tabell 3.20. Samtidigt var aktiebolagen den juridiska form där flest företag gick i konkurs, 13 procent.

**Tabell 3.20:** Antal företag procentuellt<sup>1</sup> fördelade på juridisk form och företagets aktuella status i januari 2001

Juridisk form	Status					Totalt
	Fortfarande verksamma	Vilande	Nedlagda	Konkurs	Ej svarande	
Aktiebolag	71	7	5	13	4	100
Handels- och kommanditbolag	50	15	21	1	12	100
Enskild näringsidkare	53	19	18	1	9	100
<b>Totalt</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal svarande företag inom resp. företagsform.

I tabell 3.21 visas vilka motiv företagarna hade till företagsstarten 1997 och företagets aktuella status tre år senare. De företagare som angett att motivet till företagsstarten var att få arbeta självständigt är de företag som har högst överlevnadsgrad, 60 procent är verksamma år 2001. Av de företag som startas för att företagaren är

eller riskerar att bli arbetslös är endast 54 procent verksamma tre år efter företagsstarten.

**Tabell 3.21:** Antal företag procentuellt<sup>1</sup> fördelade på motiv till företagsstarten 1997 och företagets aktuella status i januari 2001

Motiv	Status					Totalt
	Fortfarande verksamma	Vilande	Nedlagda	Konkurs	Ej svarande	
Få arbeta självständigt	60	12	13	3	11	100
Förverkliga mina idéer	56	18	13	4	9	100
Pga eller risk för arbetslöshet	54	14	20	4	8	100
Behövs på marknaden	55	19	17	2	6	100
Tjäna pengar	56	18	17	2	6	100
Annat	59	13	20	0	8	100
Okänt	51	18	15	4	12	100
<b>Totalt</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal svarande företag för respektive motiv till företagsstarten.

En relativt stor andel, 42 procent, av företagarna som fortfarande var verksamma år 2001 skaffade sig ingen information om socialförsäkringssystemet innan företagsstarten, se tabell 3.22. Däremot visste 13 procent redan innan företagsstarten vilka regler som gällde, medan endast 28 procent skaffade sig information om socialförsäkringssystemet innan företagsstarten. Nästan lika stor andel av företagarna skaffade sig alltså information eller visste vilka regler som gällde i socialförsäkringssystemet som de som inte skaffade sig någon information innan företagsstarten. Av de kvinnliga företagarna skaffade sig 34 procent information om socialförsäkringssystemet innan företagsstarten. Detta kan jämföras med de manliga företagarna där endast 25 procent skaffade sig information om socialförsäkringssystemet innan företagsstarten.



**Tabell 3.22:** Antal företagare i verksamma företag procentuellt<sup>1</sup> fördelade på näringsgren och om man skaffade sig information om regler i socialförsäkringssystemet innan företagsstarten

Näringsgren	Information om regler i socialförsäkringssystemet				Totalt
	Ja	Nej	Visste redan vilka regler som gällde	Ej svar	
<b>Industrinäringar</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
Tillverkning & dylikt	27	41	14	18	100
Byggnadsverksamhet	30	38	11	21	100
<b>Tjänstenäringar</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
Varuhandel, hotell & rest.	24	41	14	21	100
Transport & kommunikation	31	38	13	18	100
Finansiell verks & fgtjänster	27	41	15	18	100
Utbildning, hälso- & sjukvård samt andra samhälleliga & personliga tjänster	32	47	8	12	100
<b>Samtliga näringsgrenar</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal verksamma företag inom respektive näringsgren

Förutom att företagarna har ett företag finns även möjligheten att de har någon ytterligare sysselsättning. I tabell 3.23 visas företagares sysselsättning 1997 samt hur deras sysselsättning ser ut tre år senare. Av dem som 1997 endast drev ett företag fortsätter 80 procent med att driva ett företag tre år senare. Fyra procent av dem som endast hade ett företag 1997 har startat ytterligare minst ett företag. Störst förändring har ägt rum bland de företagare som även hade en deltidsanställning 1997. Endast 44 procent har en deltidsanställning tre år senare. De flesta gick över till att endast vara företagare. Totalt sett startade enbart sju procent av 1997 års företagare ytterligare ett företag fram till år 2001 och 17 procent av företagarna hade skaffat sig en heltidsanställning vid sidan av företagandet.

**Tabell 3.23:** Antal företagare procentuellt<sup>1</sup> fördelade på eventuell annan sysselsättning vid starten av detta företag 1997 och vid driften av företaget 2001

Annan syssels. 1997	Annan sysselsättning 2001					Totalt
	Ingen annan syssels. än företaget	Driver även annat företag	Har även heltidsanställning	Har även deltidsanställning	Ej svar	
Ingen annan syssels än fteg	80	4	6	5	6	100
Driver även annat företag	21	62	6	1	9	100
Har även heltidsanst.	20	3	68	6	3	100
Har även deltidsanst.	33	4	13	44	6	100
Ej svar	5	1	1	1	92	100
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal företagare för respektive alternativ 1997.

I tabell 3.24 visas de motiv, som kombinatorerna angett, till varför de fortsätter som kombinatorer tre år efter företagsstarten. Inom de flesta näringsgrenar har motivet varit att man är nöjd med att kombinera företagande med anställning. Finansiell verksamhet och företagstjänster samt byggnadsverksamhet hade procentuellt sett flest nöjda företagare inom respektive näringsgren, 51 procent respektive 49 procent. Varuhandel, hotell och restaurang är den näringsgren där flest, 58 procent, anger att man ej klarar av att enbart driva företaget pga. otillräcklig finansiering, lönsamhet eller efterfrågan och endast 19 procent är nöjda med att kombinera. En relativt liten andel företagare angav att man ville ha kvar det sociala skyddsnätet. Högst andel, 18 procent, fanns inom transport och kommunikation. Sammantaget är kombinatorerna inom alla näringsgrenar nöjda med att kombinera företagande med anställning eller så kan man inte endast driva företaget pga. otillräcklig finansiering, lönsamhet eller efterfrågan.

Om man tittar på kvinnliga och manliga företagare som ej enbart driver företag så är något fler kvinnor (42 procent) jämfört med män (36 procent) nöjda med att kombinera eller vill ej enbart driva företaget.

**Tabell 3.24:** Antal kombinatörer procentuellt<sup>1</sup> fördelade på näringsgren och motiv till att man ej enbart driver företaget idag

Näringsgren	Motiv till att man ej driver enbart företaget idag						Totalt
	A	B	C	D	E	F	
<b>Industrinäringar</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
Tillverkning & dyl.	38	40	4	9	6	3	100
Byggnadsverksamhet	49	26	11	4	0	10	100
<b>Tjänstenäringar</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Varuhandel, hotell & rest.	19	58	7	5	7	4	100
Transport & kommunikation.	37	32	18	7	3	4	100
Finansiell verks. & företagstj.	51	23	11	2	12	2	100
Utbildning, hälso- & sjukvård samt andra samhälleliga & personliga tjänster	38	36	10	3	9	4	100
<b>Samtliga näringsgrenar</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal verksamma företag inom respektive näringsgren

Tabellförklaring: A = Vill inte, nöjd med att kombinera företagande och anställning  
 B = Kan inte pga ej tillräcklig finansiering, lönsamhet el. efterfrågan  
 C = Vill ha kvar det sociala skydds nätet  
 D = Vill testa affärsidén eller prova på att driva företag  
 E = Annat  
 F = Ej svar

En klar majoritet av de som är kombinatörer år 2001 har för avsikt att på tre års sikt fortsätta som kombinatörer, se tabell 3.25. Totalt 77 procent har på tre års sikt för avsikt att fortsätta kombinera företagande och anställning. Störst är andelen inom byggnadsverksamhet, 83 procent. Av kombinatörerna har 15 procent för avsikt att enbart driva företaget och 7 procent för avsikt att enbart vara anställd på tre års sikt.

Om man ser till kombinatörer med invandrabakgrund visar det sig att en större andel av dem enbart vill driva företaget på tre års sikt, 19 procent, mot 15 procent för dem som inte har invandrabakgrund. Att gå över till att enbart vara anställd skiljer sig också åt. Endast 4 procent av kombinatörerna med invandrabakgrund vill bli enbart anställda, vilket kan jämföras med 8 procent för kombinatörer utan invandrabakgrund.

**Tabell 3.25:** Antal kombinatorer procentuellt<sup>1</sup> fördelade på näringsgren och eventuell avsikt att kombinera företagandet med anställning

Näringsgren	Avsikt att kombinera företagandet med anställning på tre års sikt				Totalt
	Vill fortsätta kombinera företaget med anställning	Vill enbart vara anställd	Vill enbart driva företaget	Ej svar	
<b>Industrinäringar</b>	<b>78</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Tillverkning & dylikt	76	5	17	2	100
Byggnadsverksamhet	83	4	7	5	100
<b>Tjänstenäringar</b>	<b>76</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Varuhandel, hotell & restaurang	75	7	17	1	100
Transport & kommunikation	71	3	24	3	100
Finansiell verksamhet & företagstjänster	78	10	11	1	100
Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhällliga och personliga tjänster	75	4	19	2	100
<b>Samtliga näringsgrenar</b>	<b>77</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

1) Procentandelen är beräknad på totalt antal verksamma företag inom respektive näringsgren.

I tabell 3.26 visas faktorer som företagarna anser hindra företaget från att expandera. Företagarna ansåg att begränsningar i marknadens efterfrågan, konkurrensen i branschen samt begränsningar i företagets lönsamhet är de största hindren. IT-infrastrukturen samt företagets ledningskompetens ansågs vara mycket små hinder.

**Tabell 3.26:** Antal företagare procentuellt fördelade och hinder för tillväxt

Samtliga näringsgrenar	Inget	Litet	Ganska	Mycket	Ej svar	Totalt
	hinder	hinder	stort	stort		
	alls		hinder	hinder		
Begränsningar i marknadens efterfrågan	15	31	23	6	24	100
Konkurrensen i branschen	16	32	21	7	24	100
Begränsningar i företagets lönsamhet	17	30	21	7	25	100
Begränsad tillgång till lämplig arbetskraft	28	23	16	9	25	100
Myndighetsregler, tillståndskrav o dyl.	28	26	12	10	25	100
Begrän. tillgång till nytt, externt kapital	34	23	12	6	26	100
Begränsad tillgång till lån	36	26	8	4	25	100
Begränsningar i fgt ledningskompetens	44	27	5	1	26	100
Begränsningar i IT-infrastrukturen	47	27	6	3	26	100

### 3.8 Sammanfattning

En allt större andel av de sysselsatta kombinerar anställning och företagande och var femte företagare driver sitt företag vid sidan av en anställning. Det vanligaste är att företagandet drivs vid sidan av en fast heltidsanställning.

Kombinatorer är personer som både är anställda och företagare. Samtidigt skiljer de sig från andra företagare och anställda på ett antal områden. Jämfört med enbart företagare är kombinatorer kvinnor i högre utsträckning och yngre. De har också en högre utbildningsnivå. Däremot är andelen personer med invandrabakgrund lägre bland kombinatorer än bland andra företagare. Det senare är troligen en effekt av invandrarens svårigheter att få en anställning snarare än deras benägenhet att starta företag.

Jämfört med enbart anställda är däremot andelen kvinnor betydligt lägre bland kombinatorer. Kombinatorer är också något äldre. Utbildningsnivån bland kombinatorerna är högre än hos enbart anställda, vilket även var fallet när vi jämförde med enbart företagare. Andelen personer med invandrabakgrund är lika stor bland kombinatorer som bland anställda.

Kombinatorer driver vidare i något högre utsträckning än andra företagare företag inom sektorerna finansiell verksamhet och företagstjänster samt utbildning och forskning. Det är mindre vanligt att kombinatorer har ett företag inom bygg samt handel och kommunikation.

Kombinatorerna är samtidigt något överrepresenterade jämfört med enbart anställda inom utbildning och forskning samt inom personliga och kulturella tjänster. De återfinns i mindre utsträckning än enbart anställda inom tillverkningsindustrin, handel och kommunikation samt vård och omsorg.

Kombinatorerna är ganska jämnt fördelade över landet. Skillnaderna är något större mellan regionerna när det gäller företagare. Störst andel företagare av det totala antalet sysselsatta finns i storstadsregionerna.

Under perioden 1987- 1999 har det framgått att allt färre företagare blir kombinatorer medan de som står utanför arbetsmarknaden i allt högre grad blir kombinatorer. Samtidigt går allt fler kombinatorer över till att bli företagare, men en anställning har under hela tidsperioden varit det de flesta kombinatorer byter till. Om man tittar på stabiliteten är anställda mest stabila, därefter följer företagare medan kombinatorerna är mest rörliga av dessa tre grupper.

Utifrån regressionerna kan vi se att ju äldre en kombinator blir desto större sannolikhet att fortsätta som kombinator. En högre företagarinkomst leder till ökad sannolikhet att skifta över till att enbart vara företagare och en högre löneinkomst leder till ökad sannolikhet att skifta över till att enbart vara anställd än att fortsätta som kombinator. Vidare kan vi se att den grupp som har hög sannolikhet att skifta över från kombinator till enbart företagande är lågutbildade ensamstående män, utan invandrabakgrund, i storstadsregioner och som arbetar inom byggsektorn. Den grupp som har hög sannolikhet att skifta över från kombinator till enbart anställd är högutbildade ensamstående kvinnor, utan invandrabakgrund, som inte har några barn och arbetar inom byggsektorn i småregioner med mycket privat sysselsättning.

Enkätundersökningen "Uppföljning av 1997 års nystartade företag - överlevnad och tillväxt" visade att de flesta kombinatorerna är nöjda med att kombinera företagande och anställning. En klar majoritet, 77 procent, av kombinatorerna har för avsikt att fortsätta kombinera företagande med anställning på tre års sikt. Den största orsaken till att kombinatorerna inte gick över till att enbart driva sitt företag var otillräcklig finansiering, lönsamhet eller efterfrågan.

## 4 Formerna för företagande och anställning förändras

I detta kapitel ges en bred, översiktlig beskrivning av förändringar i formerna för företagande och anställningar. Inledningsvis sammanfattas, dels några av IT-rättsliga observatoriets iakttagelser och diskussioner, dels en utredning från Arbetslivsinstitutet som bl.a. behandlar arbetstagarbegreppet.

De små företagen uppmärksammas, dels genom en beskrivning av Sveriges vanligaste företag – soloföretaget, dels genom en beskrivning vad som kännetecknar de genuint nya företag som startas varje år.

I kapitlet beskrivs förändringar i hur företagande bedrivs. Det gäller outsourcing och inriktningen på kärnverksamhet, fler kooperativ och personalägda företag, franchising, och betydelsen av nätverk.

Arbetsmarknadens förändring, med fler tidsbegränsade anställningar och färre fast anställda, beskrivs. Bemanningsbranschens framväxt har också inneburit nya anställningsformer.

Slutligen beskrivs tre grupper: konstnärer, familjehemsföräldrar samt arbetslösa tjänstemän i ett arbetsmarknadsprojekt.

### 4.1 IT-rättsliga observatoriets summering

IT-kommissionen är en statlig kommitté tillsatt av regeringen i syfte att vara regeringens rådgivare i IT-frågor. Kommissionens IT-rättsliga observatorium har under åren 1998-2001 sökt kartlägga på vilka sätt IT-användningen innebär nya förutsättningar för arbetslivet och hur anställnings- och organisationsformer kan komma att förändras.

IT-rättsliga observatoriet (2001) konstaterar att en allt vanligare bild av företag är att de består av en kärna av fasta heltidsanställda, omgiven av ringar med allt lösare förbindelser: deltidsanställda,

inhyrda, tidsbegränsat anställda (vikarier, projektanställda och vid behov-anställda) samt egenföretagare som anlitas för uppdrag.

Av flera inlägg vid IT-rättsliga observatoriets seminarier framgår att olika grupper har olika möjligheter att dra fördel av en mer flexibel arbetsmarknad.

De som har mycket hög och speciell kompetens och kan etablera sig som konsulter har sannolikt själva valt att bedriva sin verksamhet utanför den traditionella anställningens ram. Andra grupper har en svag ställning på arbetsmarknaden och är lättare utbytbara. De har kanske valt "lösare förbindelser" som det enda alternativet till arbetslöshet.

Från LO:s representant framhölls (IT-rättsliga observatoriet 1998) att de flesta vill ha fast jobb. Man kan få acceptera tidsbegränsade anställningar, men målet är att alla som vill får fasta jobb. När det gäller egenföretagande bland LO-grupperna präglas detta ofta inte av något stort informationstekniskt innehåll, exempelvis: skogsarbetaren som kan få ta på sig stora kostnader för att köpa sin maskin, byggnadsarbetaren som inför hotet att mista jobbet väljer att bli "skutt" eller frisören som övertalas av salongsföreståndaren att hyra sin egen stol. Från LO:s sida menade man att man inte ska överdriva IT som pådrivare i processen mot fler självanställda, samt vidare att egenföretagande ofta bland LO:s medlemmar handlar om att man blivit uppsagd. Det finns en risk för social dumpning, när kostnader som tidigare burits av arbetsgivaren och produktionen, nu plötsligt ska bäras av den enskilde.

I summeringen av sitt arbete har IT-rättsliga observatoriet (2001) sammanställt problem, behov och utmaningar som utvecklingen mot lösare förbindelser har lett till:

- Nyföretagande hämmas av höga och krångliga trösklar. Steget från fast anställning till egen verksamhet kan för många te sig för stort, de inledande svårigheterna är för stora.
- Sämre försäkringsskydd. Olika grupper som arbetar på likartat sätt kan beroende på vilken juridisk form de arbetar i ha olika skydd, när det gäller olika försäkringsformer.
- Praktiska svårigheter uppstår för dem som inte har en fast inkomst – t.ex. när det gäller att teckna hyreskontrakt eller få banklån för att köpa bostad.
- De arbetande önskar trygghet. Fast jobb kommer på andra plats efter egen bostad, när 20-25-åringar rangordnar vad de vill ha uppnått när de är 35 år. Undersökningar bland tillfälligt anställda visar hur 30-40 procent dagligen oroar sig för sin försörjning. Projektanställda talar



om "skarvängesten" som kommer flera månader innan pågående projekt avslutats.

- Den nya ohälsan, tillitsohälsa och stressohälsa, uppstår enligt forskare vid Arbetslivsinstitutet när människor utsätts för kombinationen av lösare förbindelser, mer konkurrensinriktad miljö och mindre socialt stöd.
- Mindre motivation och arbetsglädje bland de arbetande ger i längden sämre kvalitet och effektivitet, mindre av ständiga förbättringar och nyskapande på bred bas.
- Samhället har fått ta över en hel del "lagerhållningskostnader för arbetskraft" genom arbetslöshetsunderstöd för alla som rör sig mellan arbetslöshetsperioder och lösare förbindelser i form av lång-, kort- och springvikariat, projektanställningar och daglönarinhopp.

#### 4.1.1 Soloföretaget har en dubbelnatur

Istället för att ha egna anställda anlitar företag allt mer underleverantörer, konsulter och bemanningsföretag. Även om det traditionella anställningsavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare fortfarande är den dominerande formen för anlitan av arbetskraft så arbetar allt fler under andra former av avtal.

Ett centralt tema på ett av IT-rättsliga observatoriets seminarier var soloföretagets dubbelnatur eller dubbelliv, som både person och företag. Med soloföretag menas företag utan någon utomstående anställd. Företag lever i konkurrens och ska inte ha skyddsnät. Men socialförsäkringssystemet som gjordes för arbetstagare har utvidgats till alla som lever av att personligen utföra arbete, det vill säga även egenföretagarna.

Arbetstagare är inte de enda som lever främst på att sälja sin arbetskraft, menar Samuel Engblom, som var en av de medverkande vid IT-rättsliga observatoriets seminarier. Många som i dagligt tal skulle karaktäriseras som egna företagare är arbetare i bemärkelsen att de personligen utför arbete för någon annan. Engblom (2000) inför ett nytt begrepp, arbetsföretagare. Arbetsföretagaren utmärks av sin dubbelnatur, å ena sidan arbetare och en del av arbetsmarknaden, å andra sidan företag och en del av marknaden för varor och tjänster.

Engblom för en diskussion om frågan i vilken utsträckning arbetsföretagare ska omfattas av arbets- och socialrättsliga regleringar. Han menar att förändringar i arbetsorganisation gör att

den traditionella gränsen mellan arbetstagarare och andra arbetare blir allt svårare att upprätthålla.

Arbetsgivarens kontroll över arbetstagararens arbete är kärnan i det traditionella arbetstagarbegreppet. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att inom ramen för anställningskontraktet besluta när, var och hur arbetet ska äga rum. Denna rätt har däremot inte arbets-/uppdragsgivaren mot arbetsföretagaren. Arbetsorganisationen har emellertid förändrats och arbetstagararna har större möjligheter att själva bestämma hur de ska lösa sina arbetsuppgifter. De har också ofta bättre förutsättningar att avgöra detta än sina överordnade. Samtidigt finns det arbetsföretagare, skriver Engblom, som arbetar under noggranna instruktioner från sina beställare. Det finns även andra omständigheter som förändrats på ett sådant sätt att arbetstagarbegreppet är allt svårare att upprätthålla. Det gäller det ekonomiska beroendet av beställaren, integration i beställarens organisation, förekomsten av investerat kapital och formen för ersättning.

#### 4.2 Arbetslivsinstitutets översyn

Arbetslivsinstitutet, ALI, fick i juli 2000 i uppdrag av regeringen att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I uppdraget har ingått att kartlägga förekomsten av uppdragstagarare som utför arbete som traditionellt utförs av arbetstagarare och att analysera om utvecklingen påverkar synen på vem som ska anses som arbetstagarare.

I Arbetslivsinstitutets rapport (Ds 2002:56) konstateras att såväl på den svenska som den europeiska arbetsmarknaden tycks det förekomma att huvudmän ställer som villkor för ett samarbete att den arbetspresterande parten skall driva egen verksamhet och betala sina egna socialavgifter, trots att arbetsuppgifterna i princip är identiska med de anställdas arbetsuppgifter samt att den arbetspresterande parten ekonomiskt är helt eller i vart fall nästan helt beroende av en enda huvudman. Denna arbetsform ökar i Italien, England, Tyskland, Spanien och Portugal. I de flesta fall åtnjuter dessa egenföretagare ringa skydd från arbets- eller socialförsäkringsrätten, vilket föranlett kritiker att tala om "falska egenföretagare". Utvecklingen kan ha både positiva och negativa konsekvenser, men de varierar mellan olika sektorer och mellan

mer eller mindre välutbildade och resursstarka grupper på arbetsmarknaden.

Arbetslivsinstitutet beskriver hur formerna för att bedriva arbete och företagande har förändrats. Vidare konstateras att metodiken för prövning av om ett anställningsförhållande föreligger bygger på en jämförelse av likheter och olikheter mellan det ifrågavarande arbetsförhållandet och ett typiskt anställnings- respektive ett uppdragsförhållande. De kriterier vilka i rättspraxis anses tala för eller emot att det föreligger ett anställnings- respektive ett uppdragsförhållande bygger just på antaganden om vad som är det typiska för respektive avtalstyp. Det är därför naturligt att kriterierna för bedömningen av vad som är typiskt för t.ex. ett anställningsavtal påverkas av förändringar på arbetsmarknaden.

ALI har gjort en översyn som omfattar om utfallet av de arbetsrättsliga reglerna är tillräckligt förutsebart, om bedömningskriterierna äger relevans och om skyddsvärda grupper faller utanför regleringen. Den senare frågan har samband med frågan om det finns behov av en mellangrupp.

När det gäller förutsebarheten avseende om en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare finns, enligt ALI, vissa brister. ALI menar att det är en angelägen uppgift för domstolar och rättsvetenskap att fortsätta utvecklingen av bedömningsgrunder vilka i särskilda situationer kan förenkla helhetsbedömningen.

Ett ökande antal arbetstagare arbetar under förhållanden som liknar eller i vart fall inte skiljer sig nämnvärt från uppdragstagarnas arbetsvillkor. Vad som är typiska anställnings- respektive uppdragsavtal förändras också. Enligt ALI är en följd av utvecklingen att de bedömningskriterier som domstolarna traditionellt använt vid helhetsbedömningen delvis tycks vara på väg att förlora sin betydelse. ALI menar att det inte är lämpligt för lagstiftaren att närmare ange vilka kriterier som måste vara uppfyllda för att en arbetspresterande part skall anses som arbetstagare. Detta är en uppgift för rättstillämpningen. Det bör dock framhållas, skriver ALI, att det är en central uppgift för domstolarna att kontinuerligt och kritiskt granska om de bedömningsgrunder som tidigare ansetts tala för ett arbetstagarförhållande respektive uppdragstagarförhållande alltjämt äger relevans.

ALI har inte funnit behov av att utvidga den arbetsrättsliga lagstiftningen till att omfatta en mellangrupp med vissa uppdragstagare. Däremot menar ALI att det finns skäl att inom

ramen för helhetsbedömningen lyfta fram det ekonomiska beroendet vid bedömningen av om ett anställnings- eller uppdragsförhållandet är för handen.

### 4.3 De flesta företag och arbetsställen är små

#### 4.3.1 Sveriges vanligaste företag – soloföretaget

Soloföretag används alltmer som en benämning på företag utan någon utomstående anställd. Det är det vanligaste och det, i antal, mest växande företagandet i Sverige. Soloföretagande har en lång historia. Många generationer har klarat sin försörjning som bönder, jägare, fiskare, hantverkare och genom att utföra många skiftande sysslor. Industrialismens genombrott förändrade företagandet och stora företag med många anställda växte fram. Under flera decennier har antalet soloföretagare minskat. Men om man studerar utvecklingen under de senaste 15 åren ser den utvecklingen ut att ha vänt.

Som tidigare nämnts fanns 2001 totalt 829 000 företag i Sverige. Av dessa företag hade 613 000 inga anställda. Om man väljer att exkludera företag som driver verksamhet inom jord- och skogsbruk eller fiske, eller verkar inom okänd näringsgren, återstår 377 000 företag med noll anställda år 2001.<sup>11</sup>

I företag utan anställda ingår ca 70 000 aktiebolag där företagaren inte tar ut lön (men eventuellt utdelning) eller där företagaren har sin huvudsakliga inkomst från annat håll. Aktiebolag där enbart företagaren är anställd, och där företagaren tar ut sin huvudsakliga lön ur företaget, ingår i företag med anställda. De registreras som företag med en anställd. Alla "soloföretag" återfinns alltså inte bland företag utan anställda. Det finns även en grupp aktiebolag med en anställd som egentligen är "soloföretag". Samtidigt finns, som tidigare nämnts, ett stort antal företag utan anställda, som har en mycket begränsad verksamhet, och vars ägare har sin huvudsakliga försörjning från annat håll.

I denna rapport är ofta begreppet "företagare" mer intressant än begreppet "företag". Det beror på att de problemställningar som studeras handlar om hinder som en person, som är eller överväger att bli företagare, kan erfar.

Som framgår ovan ingår 613 000 företag utan anställda i SCB:s register (CFAR). Nedan framgår att antalet företagare utan

---

<sup>11</sup> Källa: SCB, Centrala företags- och arbetsställeregistret, (CFAR)

anställda var 252 000. Den betydligt lägre uppgiften, 252 000 företagare, är hämtad ifrån SCB:s arbetskraftsundersökning, AKU. Varje månad tillfrågas ett urval personer om sin arbetsmarknads-situation under mätveckan. De som var i arbete delas in i kategorierna anställda, företagare och medhjälpande företagare. De kan också uppge om de hade en bisyssla. De 252 000 företagarna utan anställda var alltså företagare i sin huvudsyssla. De som driver de övriga företagen kan alltså ha företaget som bisyssla. En del företagare har mer än ett företag. Det kan också vara så att ingen verksamhet bedrivs i företaget. Jordbruk- och skogsbruks-fastigheter deklarerar som näringsverksamhet och ingår som företag i SCB:s register CFAR. Det förklarar den stora skillnaden mellan antalet företag inom jord- och skogsbruk eller fiske, och antalet företagare inom näringsgrenen enligt AKU.

Som tidigare redovisats har antalet företagare (exkl. jord, skog, fiske) ökat under 1990-talet. Under perioden 1990 till 2001 var ökningen 18 procent. Av nedanstående tabell framgår att antalet företagare inom näringsgrenen jord-, skogsbruk och fiske har minskat betydligt under 1990-talet. Minskningen uppgår till 31 000 företagare (utan anställda). Samtidigt har andra näringsgrenar istället vuxit. Det totala antalet företagare har stigit med enbart en halv procent om jord, skog och fiske inkluderas. Om man istället utgår ifrån år 1987 är motsvarande ökning 6 procent.

**Tabell 4.1:** Företagare utan anställda, efter näringsgren

Näringsgren	Antal före- tagare utan anställda 2001	Förändring 1990-2001 i procent
Jordbruk, skogsbruk o fiske	40 500	- 44 %
Tillv, utv. av mineral, energiprod.	17 100	-1 %
Byggverksamhet	25 200	-3 %
Handel, kommunikationer	53 900	-8 %
Finansiell verksamh., företagstj.	58 700	+ 85 %
Utbildning och forskning	3 200	+ 129 %
Vård och omsorg	8 600	+ 59 %
Personl. o kulturella tj, renhållning	43 900	+ 26 %
Civila myndigheter, försvar, m.m.	200	1)
Uppg. saknas/näringsgren okänd	700	+ 17 %
<b>Totalt alla näringsgrenar</b>	<b>252 000</b>	<b>+ 0,4 %</b>

1) varierar mellan 0 och 300 företagare under 1990-talet

Källa: SCB, Sysselsatta (AKU) efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden

Antalet företagare utan anställda har vuxit mest inom näringsgrenen *utbildning och forskning*. Antalet företagare har mer än fördubblats, samtidigt som det är en av de minsta näringsgrenarna. Näringsgrenen *finansiell verksamhet och företagstjänster* har nästan fördubblats. Det är den näringsgren som antalsmässigt är störst. Den följs i storlek av näringsgrenen handel och kommunikationer, och näringsgrenen *personliga och kulturella tjänster, renhållning*.

Om man jämför med förändringarna bland företagare med anställda så finns vissa skillnader. De mest framträdande skillnaderna är att *finansiell verksamhet och företagstjänster* ökar något mindre eller med 61 %, *vård och omsorg* ökar med hela 91 %, och *utbildning och forskning* ökar inte alls. *Jord, skog och fiske* minskar med enbart 3 procent.

De kvinnliga företagarna utgör 30 procent av samtliga företagare utan anställda (33 procent exkl. jord, skog och fiske). Kvinnor är i betydligt mindre utsträckning företagare med anställda. Av totalt 410 000 företagare år 2001 var 26 procent kvinnor.

**Tabell 4.2:** Andel kvinnliga företagare 2001, samtliga näringsgrenar (totalt antal inom parentes)

Företagare	Andel kvinnliga företagare, %
Utan anställda (252 000)	30 %
Med anställda (158 000)	18 %
Företagare totalt (410 000)	26 %

Källa: SCB, AKU

Det finns stora skillnader när det gäller inom vilka näringsgrenar kvinnliga och manliga företagare utan anställda är verksamma. I tabell 4.3 redovisas hur stor andel som är kvinnor respektive män av de företagare utan anställda som är verksamma inom varje näringsgren. Män är kraftigt överrepresenterade inom näringsgrenarna *byggverksamhet* och *jordbruk, skogsbruk och fiske*. Inom *vård och omsorg* samt *personliga och kulturella tjänster, renhållning* är de flesta företagarna utan anställda kvinnor.

**Tabell 4.3:** Företagare utan anställda 2001 inom varje näringsgren fördelade efter kön, procent

Näringsgren	kvinnor	män
Jordbruk, skogsbruk o fiske	19 %	81 %
Tillv, utv. av mineral, energiprod.	26 %	74 %
Byggverksamhet	02 %	98 %
Handel, kommunikationer	26 %	74 %
Finansiell verksamh., företagstj.	28 %	72 %
Utbildning och forskning	41 %	59 %
Vård och omsorg	64 %	36 %
Personl. o kulturella tj, renhållning	61 %	39 %
Civila myndigheter, försvar, m.m.	0 %	100 %
Uppg. saknas/näringsgren okänd	29 %	71 %

Källa: SCB, AKU, Sysselsatta efter näringsgren, yrkesställning och tid

Totalt är 76 800 kvinnor företagare utan anställda. Motsvarande antal för män är 175 200. I tabell 4.3 redovisades könsfördelning inom varje näringsgren. Om man istället studerar hur de kvinnliga företagarna utan anställda fördelar sig mellan olika näringsgrenar finner man att 35 procent, eller 26 700, av dem arbetar inom *personliga och kulturella tjänster, renhållning*. Det näst största verksamhetsområdet är *finansiell verksamhet, företagstjänster* (21 procent) och därefter kommer *handel, kommunikationer* (18 procent).

### En enkät till soloföretagare i tre kommuner

I boken Soloföretag, från Forum för småföretagsforskning, FSF, beskrivs en fortgående förändringsprocess, med framväxt av nya företagsformer, ändrade mönster för samverkan och förändrad företagsstorlek. Samhälls- och trygghetssystem är uppbyggda utifrån föreställningen att anställning är grundval. Författarna menar att stora samhällssystem för sjukdom, pensionering och arbetslöshet släpar efter förändringar som är på gång.

Enligt FSF pågår också förändringar på individplanet vad gäller attityder, värderingar, förväntningar och beteendemönster. Den enskilde ställer ökande krav på delaktighet och helhetssyn. Att tillhöra en viss organisationsenhet blir mindre viktigt. Steget blir också mindre att gå emellan att vara anställd och att vara företagare.

I syfte att synliggöra soloföretaget har FSF gjort en enkät bland soloföretagare i tre kommuner, Karlskoga, Nora och Örebro. Undersökningen avser de som var soloföretagare 1997. Med soloföretagare avses de som driver verksamheten i aktiebolag eller som enskild näringsverksamhet, och där enbart en person är verksam i företaget.

I undersökningen valde man att studera tillverkande och tjänsteproducerande företag (företag som sysslar med jordbruk eller fiske ingår inte). Det fanns 4 699 sådana företag i de tre kommunerna av vilka 9 procent var tillverkande och 91 procent tjänsteproducerande företag. Från 1200 slumpmässigt utvalda företag erhöles 382 svar på enkäten. Den genomsnittlige soloföretagaren visade sig vara en man mellan 45 och 54 år. Han kallar sig egenföretagare och har haft företaget i 6-10 år. Han är verksam inom tjänsteområdet och har tidigare varit anställd i samma bransch. De som svarade var dock en mycket varierande grupp.

Av de svarande soloföretagarna var 72 procent män och 28 procent kvinnor. Sex av tio var över 45 år. Drygt hälften hade tidigare varit anställda i samma bransch. Tre fjärdedelar hade företaget som sin huvudsakliga verksamhet. Av dessa arbetade 80 procent mer än 40 timmar i veckan. Bland de som anger att de har företaget som huvudsakliga verksamhet är ändå 9 procent anställda någon annanstans. Av hela gruppen är 25 procent anställda någon annanstans och har företaget som en sidoverksamhet.

Bland företagen är 34 procent aktiebolag och 65 procent enskild firma. Årsomsättningens storlek har samband med val av företagsform. Tre fjärdedelar av de företag i undersökningen som har mer än en miljon i omsättning drivs som aktiebolag.

Aktiebolag ger en klar avgränsning mot den privata ekonomin, vilket är ett skäl för soloföretagarna att välja denna företagsform. Andra fördelar är ekonomisk stabilitet och trovärdighet. Anledningen till att välja enskild firma är fram för allt att det är den enklaste formen, både att starta och att driva, samt att den inte kräver någon stor initial kapitalinsats.

Det är vanligt att soloföretagaren köper externa tjänster. Av dem som har företaget som sin huvudverksamhet köper 67 procent hjälp med bokföring/redovisning/deklaration.

En tredjedel av soloföretagen arbetar ofta eller alltid tillsammans med andra företag i gemensamma projekt. En tredjedel arbetar aldrig tillsammans med andra och en tredjedel gör det ibland. En tredjedel av soloföretagen är med i något lokalt nätverk, som t.ex.



Företagarnas Riksorganisation eller någon branschorganisation, som Sveriges Frisörföretagare eller Svenska Taxiförbundet. Bland de som har företaget som sin huvudsakliga verksamhet är motsvarande siffra nära 40 procent.

Drivkraften att vara soloföretagare är för fyra av tio att arbetet är intressant, roligt och stimulerande. Frihet och självständighet är mycket viktigt. 15 procent anger ekonomiska skäl och 10 procent kontakten med kunderna.

Soloföretagarna vill gärna öka sitt företags omsättning. Däremot vill 90 procent av företagen i undersökningen inte anställa någon utanför den egna familjen. För många handlar det om att företaget då får en annan karaktär eller att efterfrågan/orderingången inte ger underlag för att anställa. 45 procent anger att de istället för att anställa förstärker sina resurser genom att samarbeta med andra företag.

Hela 85 procent av soloföretagarna tycker att det är roligt att arbeta som de gör, men drygt hälften tycker inte att samhället bemöter dem på ett bra sätt. Knappt hälften tycker att reglerna för att få F-skatt är bra och att de företagsformer som finns passar bra för soloföretag. 79 procent av soloföretagen behöver hjälp för att göra sin självdeklaration.

Många har inte beredskap för sjukdom och pension och man känner dåligt till vilka försäkringar man har och vad som finns att tillgå.

### **Soloföretagare medlemmar i nätverk och organisationer**

En ny företeelse är att fackliga organisationer har börjat både tillåta egenföretagare att vara medlemmar och att utveckla service och rådgivning till egenföretagarna.

Sedan 1998 kan egenföretagare bli medlemmar i Svenska industritjänstemannaförbundet, SIF. År 2001 var 1400 företagare EGET-medlemmar i SIF. Flertalet av SIF:s EGET-medlemmar är konsulter eller försäljningsagenter. Som EGET-medlem kan man få juridisk rådgivning och tillgång till olika slags försäkringar.

Även inom SACO finns fria yrkesutövare som driver eget företag. Sedan tre år tillbaka ger JUSEK ut en matrikel i vilken hälften av de egna företagen inom förbundet finns med. Syftet med matrikeln är att medlemmarna ska kunna hitta varandra. Hos JUSEK finns drygt 1100 egna företagare. På fem år har antalet egna företagare fördubblats. Många är konsulter inom juridik och

ekonomi. Det är vanligt att man är mitt i karriären lämnar ett fast jobb för att starta eget och fler akademiker är också projektanställda. Därifrån är steget, enligt JUSEK-tidningen (2001), inte långt till att bli konsult.

Av Företagarnas Riksorganisations, FR:s, 60 000 medlemmar är nära hälften soloföretagare. Genom FR får Soloföretagare tillfälle att knyta kontakt med varandra. FR arbetar också med stöd till affärsutveckling för soloföretagare. FR menar att de flesta soloföretagare inte vill anställa, de vill inte bli arbetsgivare. Det är ett stort steg att fördubbla personalstyrkan. Man går in i en annan division när det gäller administration. Det är också en frihet att bara ha ansvar för sig själv. Istället för att anställa samverkar soloföretagare med varandra. Nätverkande blir ett alternativ till att anställa.

På FR:s hemsida intervjuas ett antal soloföretagare. Flera av dem efterlyser enklare regler och mindre pappersarbete för soloföretagare. Reglerna för att anställa och för att betala sjuklön framförs som orsaker till att man inte anställer.

#### 4.3.2 Många nystartade företag

Under senare hälften av 1990-talet har omkring 35 000 nya företag startats varje år. Det högsta antalet företag, 38 745, nyetablerades år 2000, vilket var en uppgång med 10 procent jämfört med 1999 (ITPS 2002c). År 2001 startades 35 570 nya företag, vilket motsvarar en nedgång med 8 procent jämfört med år 2000. Under perioden 1990-2001 har antalet nystartade företag ökat. Den största ökningen ägde rum 1993-94, se även diagram 2.2.

De flesta nya företag (närmare 85 procent) startas inom tjänstesektorn. Totalt beräknas 60 331 personer vara sysselsatta i de företag som startade 2001. Knappt hälften sysselsatte minst en person på heltid.

Varannan företagare uppgav att de hade parallell verksamhet vid sidan av att driva verksamheten i det nya företaget. Av dessa drev nästan var sjätte företagare även ett annat företag. Drygt var tredje företagare (36 procent) hade en annan anställning vid sidan av företaget.

Nästan vart tredje nytt företag leds av en kvinna (31 procent). Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning än män inom tjänstenäringarna.

Vart femte nytt företag startades av en företagare som själv är eller har någon förälder som är född utomlands. Företagare med utländsk härkomst startar verksamhet i branscherna *Transport och kommunikation* och *Varuhandel, reparationer samt hotell och restaurangrörelse* i större utsträckning än företagare i genomsnitt.

De nystartade företagen är i regel små. Två tredjedelar av dem hade en omsättning under 300 000 kronor under verksamhetens första 12 månader. Vart femte nytt företag startades som aktiefirma. Den övervägande delen, 65 procent, startades som enskild firma. Kvinnor väljer i något högre utsträckning än män att starta verksamheten som enskild firma.

Drygt hälften av de nya företagarna har uppgett att de startat ett eget företag för att kunna förverkliga sina idéer och att få arbeta självständigt. Ytterligare tre motiv, att tjäna pengar (13 procent), att produkten behövs på marknaden (11 procent) och arbetslöshet eller risk för arbetslöshet (9 procent) uppges som drivkrafter. Män uppger i högre utsträckning än kvinnor att motivet till företagsstarten är att tjäna pengar.

Startlinjen på NUTEK har i sina samtal med personer som håller på eller funderar på att starta eget, kunnat märka att fler och fler vill starta företaget som ett komplement till en anställning. I studien (NUTEK 2000) pekas på två möjliga förklaringar. En är att allt fler personer har möjlighet och väljer att ta uppdrag vid sidan om sin huvudsakliga sysselsättning. En annan förklaring kan vara att fler och fler måste skaffa F-skattsedel till följd av att arbetsmarknaden förändras och ställer högre krav på flexibilitet. Det har blivit vanligare att arbeta med projekt och kortare uppdrag. Uppdragsgivaren kräver ofta en F-skattsedel för att en person ska bli aktuell för ett visst projekt eller uppdrag. Det är inte längre självklart att man anställs om uppdraget ska utföras under en kortare tid.

## 4.4 Förändringar i företag och företagande

### 4.4.1 Outsourcing – att överlåta utförandet

Outsourcing (eng. "utkontraktering") innebär att till underleverantörer överlåta utförandet av hela eller delar av funktioner som tidigare legat inom det egna företaget. Man kan också säga att företag knoppar av verksamhet. Den säljs till ett utomstående

företag, som man skriver ett samarbetsavtal med. En variant är att verksamhet säljs till några anställda, oftast ledningen i den berörda enheten. Outsourcing "översätts" ibland med att lägga ut något på entreprenad. Outsourcing är egentligen ett vidare begrepp eftersom man ofta menar att en verksamhet avyttras.

Stora data- och telekomföretag säljer i snabb takt ut sina komponenttillverkningsenheter till stora internationella specialistföretag (Pettersson 2000). Att beräkna konsekvenserna i form av kostnader är en del i ett sådant beslut. En annan viktig del handlar om att bedöma och hantera risker. Det kan vara risker för stigande relativa självkostnader, risken att i egna anläggningar inte vara tillräckligt flexibel, risken att vissa kvalificerade resurser skulle komma att bli en bristvara samt även risken att få ta ansvar för neddragningar i ett senare skede.

Flera studier inriktade på regional utveckling visar att majoriteten av de teknikbaserade nya företagen etableras som avknoppningar från befintliga organisationer, ofta geografiskt nära föräldraorganisationen. Det redan existerande näringslivet och högskola/universitet är grunden för denna utveckling.

En studie av nya teknikbaserade företags ursprung visar att 66 procent av företagen är någon typ av avknoppning, verksamhetsidéen har utvecklats hos entreprenörens tidigare arbetsgivare (Lindholm Dahlstrand 1997, i Jacobsson & Lindholm Dahlstrand 2001). Nära hälften av avknoppningarna är avknoppningar från privata företag. En dryg sjättedel baseras på (egen) universitetsforskning eller studier. Vid en jämförelse mellan avknoppningar från privata företag med dem från universitet visar det sig att privatavknoppningar växer betydligt fortare än avknoppningar från universitet. Jämförelsen är gjord när företagen är ca tio år gamla. Även om avknoppningar från universitet inte visar samma höga tillväxttakt kan de ha viktiga långsiktiga och ibland indirekta tillväxteffekter.

#### 4.4.2 Fler kooperativ och andra former av personaläggande

Den offentliga sektorn i Sverige har förändrats sedan 1990-talets början. Det illustreras bl.a. av att antalet företag inom näringsgrenarna utbildning samt hälso- och sjukvård har ökat, liksom nyföretagandet inom dessa branscher. Avknoppningar av verksamheter är vanligast inom hälso- och sjukvårdsområdet samt vård- och omsorgsområdet. Utvecklingen av kommunernas köp av

verksamhet, som andel av de totala driftkostnaderna, är ett sätt att visa förändringen. År 1995 uppgick kommunernas köp av verksamhet från privata utövare, inkl. offentliga bolag, till knappt 4 procent. År 2000 var motsvarande andel knappt 8 procent (SCB 2001a).

Även andelen privatanställda inom välfärdstjänster<sup>12</sup> har ökat, från 7 procent 1995 till 10 procent 2001 (SCB 2001b). Om man inkluderar offentligt ägda aktiebolag blir ökningen, från 7 till 12 procent. Under perioden 1995 till 2001 har ideella och ekonomiska föreningar, stiftelser och fysiska personer utgjort 3 procent av det totala antalet anställda i välfärdstjänster. I antal har dock de anställda i dessa företagsformer ökat från 24 400 till 28 100 personer. Privat ägda aktiebolag inom välfärdstjänster har under samma period ökat mer, från 35 200 till 60 800 anställda. Om man enbart studerar de ekonomiska föreningarna så har dessa ökat från 6 000 anställda 1995 till 9 500 år 2001.

Ekonomiska föreningar finns främst inom barnomsorgen i form av föräldra- eller personalkooperativ. Från 1994 till 1998 ökade antalet personalkooperativ inom förskola och fritidshem från 139 till 183. Antalet föräldrakooperativ var under samma period i det närmast konstant. År 1994 uppgick antalet till 1118 och fyra år senare till 1053.<sup>13</sup>

Under samma period ökade de bolagsdrivna institutionerna med förskola och fritidshem från 164 till 290. Det är de privat ägda aktiebolagen som växer snabbast inom välfärdstjänsterna. Inom hälso- och sjukvård är aktiebolagen helt dominerande. Det finns få privata företag inom utbildningsverksamheterna, men en kraftig ökning har ägt rum sedan 1995.

En del av de verksamheter som i statistiken redovisas som privat ägd och som aktiebolag ägs av personalen. Enligt en artikel i Dagens Medicin (2002-03-26) äger personal hälften av de privata vårdcentralerna. Dagens Medicin har undersökt fem landsting som man uppger har störst antal privatiserade vårdcentraler: Stockholms läns landsting, Region Skåne, Västra Götalandsregionen, Landstinget Västmanland och Landstinget Halland.

Av de 102 privatiserade vårdcentraler som ingår i undersökningen drivs 48 stycken av mindre, personalägda företag

---

<sup>12</sup> Med välfärdstjänster avses tjänster som finansieras med skatter och som offentliga myndigheter har ansvar för, som förskola, grund- och gymnasieskola, vård och omsorg samt hälso- och sjukvård.

<sup>13</sup> SCB:s databaser, institutioner med förskola och fritidshem med enskild utövare efter driftsform och år.

utan koppling till större koncerner. Störst bland vårdföretagen är Praktikertjänst med 34 vårdcentraler. I Praktikertjänst är personal med verksamhetsansvar delägare i företaget. Stockholm är det landsting där flest större vårdföretag etablerat sig, medan Region Skåne är det enda landsting där de mindre företagen helt dominerar den privatiserade primärvården.

I början av 1990-talet finansierade Rådet för arbetslivsforskning ett projekt om medarbetarägda företag inom offentlig sektor (Lindkvist 1997). Projektet visade att våren 1994 fanns 150 medarbetarägda företag inom offentlig sektor. Av dessa 150 företag bedrev 11,3 procent verksamhet inom hälso- och sjukvård, såsom hälsocentraler, mödravård och sjukvård. Tandvårdsverksamhet bedrevs av 12 procent av företagen. Barnomsorgsverksamhet bedrevs av 59,3 procent, äldreomsorg och handikappverksamhet av 8,7 procent av företagen. Ytterligare 8,7 procent av företagen hade verksamhet inom teknisk förvaltning och övrig service såsom trädgårdsarbete, fastighetsskötsel och storkök. De 150 företagen hade totalt 1681 anställda av vilka 1370 var delägare. Av de anställda var 78,2 procent kvinnor.

Den övervägande delen av företagen var ekonomiska föreningar (82,4 procent) och en mindre del aktiebolag (14,6 procent).

Huvuddelen av företagen (83 procent) hade bildats av tidigare offentligt anställda. Resterande företag var nyetableringar. Det var oftast anställda, dvs. berörd personal, som initierade förändringen. De viktigaste incitamenten var idealistiska, att i ökad utsträckning tillgodose mer övergripande mål. Andra viktiga incitament var att behålla eller öka den sociala gemenskapen eller att upprätthålla eller förbättra den materiella standarden.

Lindkvist beskriver förändringar i kommuner och landsting under senare år. Han pekar på att positiva effekter, som man förväntar sig, motverkas av en risk att strävan efter högre vinster i den privata verksamheten leder till att kvaliteten på tjänsterna blir sämre. Det finns också en risk att den offentliga insynen och kontrollen samt personalens inflytande reduceras. Därför upplever många att det finns ett behov av en utveckling av den offentliga sektorn i demokratiska former, där medarbetarägda företag, som personalkooperativ, är ett lämpligt alternativ.

I likhet med den ovan refererade undersökningen visar en enkätundersökning till ekonomiska föreningar<sup>14</sup> i Gotlands, Jönköpings och Stockholms län att barnomsorg är det största

<sup>14</sup> Enkätundersökningen avsåg ekonomiska föreningar, exkl. bostadsrättsföreningar, som betalar moms och/eller arbetsgivaravgift, och som har högst 49 anställda.

verksamhetsområdet (personal- och föräldrakooperativ) (Hult 2001). Därefter följer branschen fastighets- och uthyrningsverksamhet samt företagstjänster. Därutöver finns ett fåtal kooperativ inom andra samhällsliga och personliga tjänster.

Kvinnors deltagande i ekonomiska föreningar ökade under 1990-talet och det bildades även styrelser med enbart kvinnor. Undersökningen av Hult (2001) studerar särskilt kvinnors engagemang i ekonomiska föreningar. Kvinnor finns främst i styrelserna inom personalkooperativ barnomsorg. Män finns främst i styrelserna inom "fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster". Både kvinnor och män återfinns i styrelserna för föräldrakooperativ barnomsorg.

Kvinnor återfinns oftare än män som anställda i de ekonomiska föreningarna (Hult 2001). Män använder sig oftare än kvinnor av ekonomiska föreningar som består av separata företag. Den ekonomiska föreningen används för att binda samman redan existerande separata företag. Ett motiv är att en ekonomisk förening har större stabilitet än ett nätverk.

Samverkan i kooperativ har en lång tradition i Sverige. Mest förknippas Kooperation med de äldre kooperativa rörelserna. Konsumentkooperationen organiserar konsumenter inom t.ex. Konsum, HSB och Folksam. Producentkooperationen inom lantbruksrörelsen köper in, förädlar och säljer produkter från jord- och skogsbruk genom böndernas föreningsföretag. Det finns också kooperativ som organiserar taxiägare, åkare, hantverkare och andra småföretagare, samt som redan nämnts, nyare brukarkooperativ inom skola och omsorg.

Det vanligaste sättet att organisera ett kooperativt företag är att bilda en ekonomisk förening. En ekonomisk förening har till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intressen genom ekonomisk verksamhet i vilken medlemmarna deltar som konsumenter eller andra förbrukare, som leverantörer, med egen arbetsinsats, genom att begagna föreningens tjänster eller på annat liknande sätt.<sup>15</sup> En ekonomisk förening ska ha minst tre medlemmar. Varje medlem i föreningen har en röst och utdelning av överskott ska göras i förhållande till medlemmarnas aktiva medverkan.

Det saknas tillförlitlig statistik om kooperativa företag. Däremot finns statistik för ekonomiska föreningar. Även om ekonomisk förening är den vanligaste associationsformen för kooperativa

---

<sup>15</sup> Lag (1987:667) om ekonomiska föreningar

företag så väljer inte alla denna form. Aktiebolag och ideell förening förekommer också.

År 2000 fanns 17 300 ekonomiska föreningar i SCB:s register CFAR. Av dessa var ca 12 000 bostadsrättsföreningar och 5 600 andra ekonomiska föreningar.

**Tabell 4.3:** Antal ekonomiska föreningar och anställda, år 1990-2000

Antal	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Förening	13 179	14 314	14 794	15 152	16 267	17 319
Anställda	100 264	88 395	68 172	62 225	61 770	55 361

Källa: SCB, Statistisk årsbok

Av tabell 4.3 framgår att antalet ekonomiska föreningar har ökat under 1990-talet samtidigt som antalet anställda i föreningarna minskat. Förklaringen till att dessa trender går åt olika håll är sannolikt att de "äldre" kooperativa företagen minskat antalet anställda, samtidigt som nyare kooperativ (inkl. bostadsrättsföreningar), som bildats på senare år, har jämförelsevis få anställda.

Beskrivningen i detta avsnitt har främst inriktats på utvecklingen av personalägda företag inom skattefinansierade välfärdstjänster. De drivs oftast som ekonomiska föreningar/kooperativ. Men en del av det ökade antalet aktiebolag inom välfärdstjänsterna är också företag som ägs av personalen. Tyvärr går det inte att urskilja till hur stor del.

Företag som helt eller delvis ägs av medarbetarna finns också inom områden som IT-, teknik- och organisationskonsulter, journalister, arkitekter m.m. Det är dock svårt att få en samlad bild av utvecklingen när det gäller personalägande inom dessa områden. Sannolikt är aktiebolag som företagsform vanligare bland dessa företag än inom välfärdstjänsterna.

#### 4.4.3 Franchising

Franchising innebär att man hyr ett företags affärsidé. I Sverige finns ca 350 franchisekedjor och 15 000 egna företagare som driver sin verksamhet genom franchising. Företagsformen ökar stadigt genom nya koncept och nyetableringar.<sup>16</sup> Som jämförelse kan nämnas att i mitten av 1980-talet fanns ca 150 franchisesystem och 8 000 franchisetagare. Enligt en undersökning 1997, av Svenska

<sup>16</sup> Hemsidan för FranchiseNet, en marknadsplats med information om franchising..



Franchiseföreningen, ägdes och drevs 30 procent av franchiseföretagen av kvinnor.

Samarbetet mellan franchisegivaren och franchisetagaren styrs av ett avtal mellan parterna, som brukar sträcka sig över 3-5 år. Franchisegivaren hyr ut rätten att använda sitt företagsnamn. I konceptet ingår affärsidé, försäljningsätt, inredning, logotype, eventuella arbetskläder, etc. Franchisetagaren får tillgång till ett testat affärskoncept och vanligen ett välkänt varumärke. Franchisetagaren förvärvar rätten att driva den aktuella affärsverksamheten och är juridiskt och ägarmässigt fristående från franchisegivaren. De flesta franchisetagare väljer att driva verksamheten i form av ett aktiebolag.

Den nya företagaren får utbildning och starthjälp. Kraven på enhetlighet gör att franchisetagaren inte har full handlingsfrihet. Å andra sidan kan riskerna i företagandet reduceras genom att affärskonceptet vanligen är väl utvecklat och fungerar på marknaden.

Franchisetagaren betalar vanligen franchisegivaren ett engångsbelopp, en s.k. entréavgift, för rätten att utnyttja konceptet, och sedan fortlöpande en avgift som baseras på omsättningen.

Två välkända exempel på franchisingkedjor är Mc Donald's och 7-eleven. Många detaljhandelskedjor i Sverige använder franchisingavtal. Andra områden är biluthyrning och försäkringsmäklare.

Pressbyrån är en rikstäckande kedja med 330 butiker. Hälften av butikerna drivs med anställd personal i egen regi och hälften drivs av franchisetagare. Trots att förutsättningarna är olika genom olika driftform ska detta inte märkas för kunden.

Franchising i Pressbyrån innebär, enligt Pressbyråns uppgifter på FranchiseNet, att franchisetagaren får tillgång till ett etablerat och enhetligt koncept, tydlig marknadsföring med intensiv riksreklam, inarbetat sortiment, praktisk och teoretisk introduktionsutbildning samt rådgivning om försäljning, ekonomi, administration, sortiment och dessutom erfarenhetsutbyte i ett stort team. Pressbyrån ställer krav på att franchisetagaren följer kedjans koncept och samarbetar lojalt. Investeringskapitalet är 300 000 kronor, hyra för lokal och inventarier tillkommer.

Gallerix Sverige AB har 85 butiker. Investeringskapitalet är 850 000 kronor varav företagaren måste satsa 100 000 kronor samt säkerheter för de krediter som tas i bank och hos finansbolag.

Gröna Konsum har 370 egna butiker, men även 60 franchisebutiker. Guldfynd's butiker drivs också delvis av franchisetagare. Många kedjor söker entreprenörer som vill bli franchisetagare.

Det finns en intresseförening, Svenska Franchiseföreningen, som har både franchisegivare och franchisetagare som medlemmar. Föreningen har antagit de europeiska etiska reglerna som medlemmar ska följa samt tagit fram en checklista för franchiseavtalet. Enligt checklistan bör avtalet upprättas av en franchisekunnig advokat/jurist.

Riksdagens lagutskott har under våren 2002 behandlat motioner om franchising. Motionerna tar upp en rad frågor som bl.a. rör franchisetagarens starka beroende till franchisegivaren. I en socialdemokratisk motion (2001/02:L332) anförs behovet av lagstiftning om franchising. I motionen hävdas att avtalen oftast är ensidigt utformade till franchisetagarens nackdel. I en folkpartimotion (2001/02:L345) hävdas att franchisetagaren kan bindas hårdare än anställda någonsin kan, och även råka ut för oseriösa franchisegivare som binder upp franchisetagare för produkter och koncept som är på väg ut från marknaden. I avsaknad av regler kan det vara lockande att utan risker engagera egna företagare istället för att anställa personal.

I enlighet med lagutskottets förslag beslutade riksdagen att avslå motionerna (bet. 2001/02:LU12).

Utskottet ansåg sig inte ha anledning att frångå sina tidigare ställningstaganden i frågan om lagstiftning om franchising. Utskottet framhöll vikten av att regeringen har en beredskap för att överväga lagstiftning och att spörsmålet i Sverige hanteras på ett sätt som står i överensstämmelse med den internationella utvecklingen.

Utskottet hade sänt motionerna på remiss till en rad organisationer. Bland svaren finns både de som förordar lagstiftning och de som avråder ifrån en sådan. I en bilaga till utskottsbetänkandet finns en fyllig remissammanställning som innehåller information, synpunkter och diskussion om franchising som system.

#### 4.4.4 Nätverk och paraplyorganisationer

Som redan framgått är olika former av nätverk något som blir allt vanligare. Nätverk är inget nytt, men både i arbetslivet och bland företagare ökar de i betydelse.

Mer av tillfälliga strukturer växer fram som består av företag som samarbetar under kortare eller längre tid. Det blir också vanligare att engångsprojekt genomförs för att framställa en unik tjänst eller produkt. Frilansare kan också vara sammanslutna elektroniskt för att samverka för ett speciellt ändamål.

Många egna företagare etablerar också mer eller mindre fasta nätverk med varandra, för att bl.a. kunna ta sig an större order än annars. För små företag är detta nödvändigt för att kunna konkurrera om kontrakt med större företag. Soloföretagare arbetar ofta i nätverk, men det behöver inte vara formaliserat. Att samarbeta när man lägger anbud på en offentlig upphandling är vanligt. Man kan då presentera olika och fler kompetenser för att klara ett uppdrag.

Inom IT-området är det vanligt att frilansare samverkar och marknadsför sig under ett gemensamt "paraply".

Ett exempel är **AntColony**, som erbjuder en "manager" för professionella frilansare och fria agenter inom IT och nya medier.<sup>17</sup> AntColony erbjuder en plattform som innehåller bl.a. marknadsföring, främjande av spjutspetskompetens, delat känslomässigt och intellektuellt utrymme, möjlighet att vara en nätverkande part m.m.

För att tillhöra AntColony måste man först gå igenom en antagningsprocess, som är ett första steg i en certifieringsprocess. Minimikraven är bl.a. dokumenterad branschfarenhet och att inneha eller planera att skaffa F/FA-skattsedel. AntColony erbjuder företag att anlita AntColonys frilansare för kortare eller längre uppdrag. Arvodena till frilansarna förhandlas fram mellan kunden/uppdragsgivaren och AntColony. AntColony är frilansarens representant i frågor som rör arvode och arbetsvillkor.

Ett exempel inom ett annat område är **Farmartjänst**, som är en form av samverkan mellan lantbrukare. Med hjälp av sin arbetskraft, sina maskiner och verktyg samordnar man ett gemensamt utbud och erbjuder sina tjänster till nya kundgrupper. Tjänsterna kan vara allt från större byggnationer till mindre sysslor.

<sup>17</sup> AntColonys hemsida, [www.antcolony.net](http://www.antcolony.net)

Exempel på entreprenader och tjänster är reparationer och ombyggnationer av fastigheter, montage av maskiner, inredning eller annan utrustning, fastighets- och grönyteskötsel, markanläggning, grävning och planering samt personaluthyrning.

Det finns cirka 150 Farmartjänstföretag (FT-företag). Det första Farmartjänstföretaget i Sverige startade 1987. Farmartjänstföretagen drivs i aktiebolagsform eller som ekonomisk förening. FT-företagen är sammanslutna i Farmartjänst Riks (FT Riks) vars syfte är att tillvarata medlemmarnas - FT-företagens - intressen i olika frågor och att utveckla landsbygdsföretagen. FT Riks är en ekonomisk förening och arbetar med omvärldsbevakning, service av olika slag till företagarna samt utbildningar inom områden som juridik, affärsutveckling och marknadsföring.

**”Nätverksmarknadsföring”** är en annan typ av nätverk. Det förekommer olika typer av nätverksmarknadsföring. En form är direktförsäljningsbaserad. Ett företag erbjuder personer att teckna distributörsavtal enligt vilket distributören säljer företagets produkter. En annan form är referensmarknadsföring. Fristående representanter/nätverkare ”refererar” kunderna till nätverksföretaget. Företaget säljer sedan produkterna direkt till kunderna och nätverkarna får provision som baseras på hur mycket kunderna köper. Det finns inget anställningsförhållande mellan parterna.

**Bolagsbolaget** är ett aktiebolag som bildades 1999 för att underlätta administrationen för personer som vill driva sin egen affärsidé som anställd<sup>18</sup>. Eventuella överskott går tillbaka in i verksamheten. Bolagsbolaget beskriver sig som ett ”ideellt aktiebolag”. Bolagsbolaget hade hösten 2001 160 registrerade bolagsbrukare, spridda över landet och i många olika branscher.

Bolagsbolagets affärsidé är att ge en juridisk plattform för de som söker och finner egna uppdrag på den öppna marknaden. Tanken är att personer skall ha frihet att utveckla sin verksamhet på egna villkor under anställningsliknande förhållanden. Brukaren ”hyr” sin arbetsgivare.

Individen ingår ett avtal, ett s.k. inställningsavtal, med Bolagsbolaget som i praktiken innebär att han eller hon anställs som bolagsbrukare under den period uppdraget avser. Bolagsbolaget sköter under anställningstiden fakturering och administration. Bolagsbrukaren lämnar ett underlag för debitering varpå bolagsbolaget skickar en faktura till kunden, betalar in skatt och sociala avgifter och för över det resterande beloppet till

---

<sup>18</sup> Bolagsbolagets hemsida, [www.bolagsbolaget.com](http://www.bolagsbolaget.com)

individens konto. När uppdraget är slutfört upphör anställningen och Bolagsbolaget utfärdar ett arbetsgivarintyg.

#### 4.5 Stora förändringar på arbetsmarknaden

Under 1990-talet har antalet fast anställda minskat kraftigt samtidigt som de tidsbegränsade anställningarna ökat (Håkansson 2001). Som även framgick av kapitel 2 har andelen tidsbegränsat anställda av samtliga anställda ökat från 10 procent år 1990 till 15 procent år 2001. År 1987 hade 12 procent av antalet anställda en tillfällig anställning. År 1999 var andelen 16 procent. De tidsbegränsade anställningarna fortsatte att öka under slutet av 1990-talet trots att konjunkturen vände uppåt. Arbetskraftsundersökningarna har först efter 1987 skilt mellan fasta och tidsbegränsade anställningar. Det medför att de uppgifter som finns är från en alltför kort period för att dra slutsatser om sambanden mellan denna typ av anställningar och konjunktur.

Under perioden 1987-1999 har fördelningen mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar förändrats (Håkansson 2001). Vikariat är fortfarande den dominerande formen av tidsbegränsad anställning, men andelen minskar. Däremot ökar behovsanställningar och projektanställningar.

Behovsanställningarna har under perioden ökat från 5,7 till 19,2 procent. Objekts-/projektanställningarna har ökat från 14,0 till 17,6 procent. Vikariatet har minskat från 45,5 till 32,7 procent.

Av tabell 4.4 framgår att kvinnor har tidsbegränsade anställningar i betydligt större utsträckning än män. De tidsbegränsade anställningarna har ändå ökat i omfattning även bland män. År 2001 var 234 200 män och 328 800 kvinnor tidsbegränsat anställda. I tabell 2.4 i kapitel 2 framgår totalt antal tillsvidare respektive tidsbegränsat anställda.

**Tabell 4.4:** Tillsvidare respektive tidsbegränsat anställda uppdelat på kvinnor och män, andel i procent

År	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
	män	kvinnor	män	kvinnor
1990	51,4	48,6	36,6	63,4
1991	51,0	49,0	37,6	62,4
1992	50,1	49,9	38,9	61,1
1993	49,3	50,7	41,5	58,5
1994	49,4	50,6	44,5	55,5
1995	50,1	49,9	42,8	57,2
1996	50,4	49,6	42,2	57,8
1997	50,7	49,3	41,7	58,3
1998	51,3	48,7	41,4	58,6
1999	51,2	48,8	41,6	58,4
2000	51,0	49,0	42,4	57,6
2001	51,0	49,0	41,6	58,4

Källa: SCB, AKU, sysselsatta efter kön, anknytningsgrad till arbetsmarknaden och tid

De tidsbegränsade anställningarna är också särskilt vanliga bland unga människor, och andelen minskar för varje äldre åldersgrupp. Hotell och restaurang har störst andel tidsbegränsade anställningar av alla branscher.

Att använda tidsbegränsade anställningar kan ses som ett sätt för företagen att åstadkomma flexibilitet i sin kapacitet. Det gäller dock inte alla tidsbegränsade anställningar, som vikariat och provanställningar. Däremot är behovsanställda ett tydligt exempel på anställda som kan fylla oförutsedda personalbehov för arbetsgivaren och de kallas ofta med kort varsel. Anställningen innebär stor osäkerhet för den enskilde. De behovsanställda är den mest utsatta gruppen bland de tidsbegränsat anställda och utmärker sig också genom påtagligt större risk för ohälsa.

Säsonganställningar fyller också ett behov av flexibilitet, men eftersom anställningen avser en säsong bör arbetsgivaren ha möjlighet att förutse behovet. Projektanställningar kan också användas för att öka flexibiliteten i företagets kapacitet, men de kan också fylla funktionen att ge en kompetens som inte finns inom företaget. Projektanställningar är vanligast inom byggsektorn, forskning och utveckling.

Projektanställningarna innehas till två tredjedelar av män. De som har denna typ av tidsbegränsade anställningar har i genomsnitt högre utbildning än övriga former, det gäller särskilt för kvinnorna.

De tidsbegränsat anställda är alltså inte, som framgår ovan, en homogen grupp. En del av de tidsbegränsat anställda har låga löner och dåliga arbetsvillkor. Andra tidsbegränsade anställningar, främst projektanställningarna, kan vara mycket kvalificerade arbeten med god betalning.

Olika former av tidsbegränsade anställningar fördelar sig olika mellan privat och offentlig sektor. Vikariat finns till övervägande del inom offentlig verksamhet. Projektanställningar finns mest i privat verksamhet liksom övriga tidsbegränsade anställningar.

Tidsbegränsade anställningar har diskuterats som ett uttryck för nya relationer på arbetsmarknaden som inte bygger på den traditionella anställningens underläge. De tidsbegränsade anställningarna ses som affärskontrakt och inte som anställningskontrakt. De tidsbegränsat anställda agerar på en fri marknad, rör sig efter marknadens behov och tar uppdrag eller arbetar som egenföretagare. De fria agenterna är attraktiva och har hög anställningsbarhet. De är troligen en mindre del av de tidsbegränsat anställda, troligtvis väl betalda projektanställda (Håkansson 2001).

#### 4.5.1 Företagens inre organisation förändras

Arbetslivsinstitutet gav 1998 ut en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer (Wikman m.fl. 1998). Författarna beskriver en utveckling där företagen koncentrerar sig på sin kärnverksamhet. Konsekvensen blir en minskning av personalen genom att verksamheter säljs ut eller skärs bort. Istället köps motsvarande tjänster utifrån vid behov. Verksamheten slimmas. Ett förändrat mönster växer fram. Tidigare förekom personalminskningar främst som en följd av ekonomiska problem. Nu minskas personalstyrkan även om verksamheten går mycket bra. Senare tiders personalminskningar har också medfört att allt fler tjänstemän drabbas. Många gånger handlar det om sysselsatta på mellannivåer, som tjänstemän inom planeringsavdelningar, i stabsfunktioner och liknande. Att inom organisationen decentralisera ansvar och befogenheter är också ett sätt att slimma organisationen. Det medför ofta att arbetsuppgifterna ökar och breddas för de som blir kvar.

En följd av utvecklingen är att förutsättningarna för en "intern arbetsmarknad" inom företagen minskar. Det har blivit svårare att

via internutbildning och erfarenhetsuppbyggnad i arbetet öka sin kompetens och göra "karriär" inom företaget. Arbetsgivarna söker också i större utsträckning än tidigare utbildad arbetskraft externt, istället för att utbilda den själv.

#### 4.5.2 Bemanningsföretag

Bemanningsbranschen är ett samlingsnamn för företag som arbetar med personaluthyrning, rekrytering och entreprenader (outsourcing). Enligt SPUR, Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet, har branschen utvecklats snabbt och verksamheten omfattar nya områden som t.ex. uppdragsutbildning, telemarketing, redovisningsbyråverksamhet, förmedling och "headhunting". De viktigaste personalgrupperna inom bemanning är sekreterare, telefonister, receptionister och ekonomer. Tillsammans står de för tre fjärdedelar av uthyrningen. Det finns också nya yrkeskategorier inom skolan, marknadsföring, bygg, teknik, industri och vård. Personaluthyrning utgjorde 86 procent av verksamheten 2001, medan rekrytering och entreprenader svarade för 6 respektive 8 procent.

Personaluthyrnings- och bemanningsföretagen utvecklades från början via skrivbyråer och kontorsserviceföretag. Fram till 1992 reglerades branschen i 1935 års arbetsförmedlingslag. Lagen reglerade uthyrning av arbetskraft och privat arbetsförmedling. I början av 1990-talet avreglerades branschen successivt.

I en artikel av forskare vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet redovisas flera förklaringar till varför det finns en marknad för bemanningspersonal (Andersson och Wadensjö 2002).

En första förklaring till varför företag hyr istället för att själva anställa personal är att bemanningsbranschen kombinerar ihop många deltids- och delårsarbeten till fasta heltidsarbeten. En andra förklaring är kostnaderna för att anställa och rekrytera personer. Ett personaluthyrningsföretag kan slå ut kostnaden för rekryteringar på flera uthyrningar. Att hyra personal är ofta också ett snabbare sätt att få personal än att själv anställa.

Den tredje förklaringen hänger samman med osäkerhet när det gäller att finna arbetskraft med rätt kompetens. Ytterligare en förklaring är att lagar och avtal gör det kostsamt att säga upp personal och förändra personalstyrkan.



Enligt artikelförfattarna ökade antalet anställda i bemanningsbranschen och företagens omsättning snabbt under 1990-talets senare hälft. Med konjunkturavmattningen under 2001 och 2002 har branschens expansionen avstannat.

Bemanningsbranschen sysselsatte 2001 ca 38 000 personer. SPUR:s medlemsföretag omsatte ca 9 miljarder kronor år 2001. Medlemsföretagen beräknas omfatta 85 procent av marknaden. Drygt hälften av verksamheten, 53 procent, finns i Stockholm, men andelarna för övriga landet växer.<sup>19</sup>

Bemanningsbranschen domineras av några stora företag. De fyra största är Manpower AB, Proffice Sverige AB, POOLIA och Adecco. Totalt finns 250 företag med fler än 10 anställda. Därutöver finns ett stort antal mycket små företag, de flesta är egenföretagare utan anställd personal.

SPUR:s uppgift är att verka för hög kvalitet, etiskt agerande och sund personalpolitik i bemanningsbranschen. På initiativ från medlemsföretagen har man tagit fram etiska riktlinjer som ska följas både internt och externt. SPUR har också grundat ett etiskt råd som ska kontrollera att branschen, dvs. även icke medlemmar, upprätthåller god etik.

Liksom i andra branscher styrs anställningsform och villkor av lagar och avtal. Anställda i bemanningsbranschen är oftast tillsvidareanställda med olika garantinivåer. Även tidsbegränsade anställningar förekommer. Ca 80 procent av medarbetarna är tillsvidareanställda och ca 90 procent har s.k. garantitid/garanterad baslön. Anställningsformernas innehåll varierar med vilket kollektivavtal som är tillämpligt.

Det aktuella kollektivavtalet för tjänstemän (kontor/ekonomi, säljare, m.fl.) gäller fr.o.m. den 1 april 2002 t.o.m. den 30 april 2004.<sup>20</sup> De flesta anställda har s.k. ambulerandetjänst. Det innebär att tjänstemannen är anställd för att utföra arbete i kundföretag. Arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kommer således att variera beroende på uppdraget. Den anställda har en garanterad baslön motsvarande 125 timmar/månad – efter 10 månaders sammanhängande anställningstid 142 timmar/månad. Efter 18 månaders sammanhängande anställningstid har den anställda full månadslön.

Mellan LO:s 18 förbund och Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund (Almega) finns sedan 15 oktober 2000 ett avtal

<sup>19</sup> SPUR:s hemsida, januari 2003, [www.spur.se](http://www.spur.se)

<sup>20</sup> Avtal den 14 november 2001 mellan Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden

för bemanningsföretagen (LO Bemanningsavtalet). Avtalet ger ett gemensamt avtal för branschen och kan tillämpas för hela den svenska arbetsmarknaden inom LO-området. Det gäller över en tvåårsperiod. Huvudregeln i avtalet är att den som är uthyrd ska ha samma lön som de anställda på kundföretaget. Garantilönen är 85 % av genomsnittsförtjänsten under de tre senaste månaderna. Den 1 oktober 2002 höjs nivån till 90 % för de som varit anställda i minst sex månader (LO Bemanningsavtalet).

Inom vårdområdet utgår en garanterad lön på 75 procent, men andra nivåer kan överenskommas.

Kvinnor samt unga, ogifta och invandrare är överrepresenterade i bemanningsföretagen jämfört med alla anställda. Det visar kartläggningen från Institutet för Social forskning.

Enligt kartläggningen är 60 procent av de sysselsatta kvinnor. Bemanningsföretag i Sverige hyr i stor utsträckning ut personal i kvinnodominerade befattningar, men tjänster som montörer, lagerarbetare och tekniker/ingenjörer har ökat under senare år.

De anställda i branschen är klart överrepresenterade i åldersgrupperna mellan 16 och 30 år. Några förklaringar kan vara att ungdomar använder anställning i bemanningsföretag för att prova olika typer av arbetsuppgifter, att ungdomar kan ha mindre nackdel av att inkomsten blir mer osäker samt att nya branscher och nya företag generellt har en överrepresentation av unga.

Individer som är födda i ett annat land än Sverige är också tydligt överrepresenterade. I bemanningsbranschen utgör de 13,4 procent av de sysselsatta vilket kan jämföras med att 9,4 procent av alla sysselsatta är födda utomlands. Det finns dock stora skillnader inom denna grupp, bl.a. beroende på ursprungsland

Tidigare studier har visat att bemanningsföretagen kan fungera som inkörsport till övriga arbetsmarknaden (Näringsdepartementet 2000). Personer som arbetat inom sådana företag har lättare att finna ett annat arbete än de som enbart gått arbetslösa. Sannolikheten att få arbete i annan bransch är dock större för personer som redan tidigare arbetat i sådana branscher. En betydande del av personalen i uthyrningsföretagen tenderar att bli kvar i branschen, men rörligheten varierar inom olika delar av branschen. Bemanningsbranschen som helhet kan dock inte karaktäriseras som inkörsport till övriga arbetsmarknaden. Nyrekryteringen av personal till branschen kommer i första hand från andra branscher – rekryteringen av arbetslösa och studerande är av väsentligt mindre omfattning.

SPUR har låtit ISI Wissing göra en personalstudie för bemanningsbranschen (ISI Wissing 2002). Inhämtningsperiod var sista kvartalet 2002. Målgruppen var personer som är anställda som konsulter inom SPUR:s medlemsföretag.

Huvudparten, 69 procent, trivs med sin arbetssituation. Det är ändå en nedgång jämfört med liknande studier som gjordes 1996, 1998 och 2000. Hela 86 procent trivs bra med sitt arbete på kundföretaget. Däremot trivs endast 23 procent mycket bra hos bemanningsföretagen. Jämfört med undersökningen år 2000 nämns tryggheten mer som skäl till missnöje än tidigare, medan ekonomin nämns mindre. Samtidigt är ekonomin det som de flesta anger som mindre bra med arbetet. Andelen som tagit arbete som konsult för att de blivit arbetslösa har ökat markant. Faktorer som bör åtgärdas är främst engagemang i konsulternas arbetsmiljö samt personal- och kompetensutveckling.

I en rapport om arbetsmiljöarbete i bemanningsföretag konstateras att en viktig faktor för trivseln är om man själv valt att arbeta på ett bemanningsföretag eller om man arbetar i branschen för att man upplever att man inte har andra alternativ (IVL 2002). Branschen är inte homogen. Det finns stora skillnader mellan företagen. De korta anställningstiderna, som är typiska för bemanningsföretagen, gör det komplicerat att bedriva arbetsmiljöarbete.

#### 4.6 Konstnärer bedriver verksamhet i olika former

I regeringens proposition *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet* (prop. 2001/02:4) beskrevs kulturen som en viktig faktor för att skapa dynamiska och stimulerande miljöer som drar till sig företag och entreprenörer. Insatser inom kulturområdet, för konstarnas, kulturlivet, musiken, designen och medier ger effekter när det gäller att stärka människors kreativitet, regioners attraktivitet och den lokala och regionala identiteten.

Inriktningen på statens insatser för konstnärerna ska bl.a. syfta till att skapa förutsättningar för ett aktivt kulturliv som ger arbete och försörjning åt konstnärer och rika kulturupplevelser för medborgarna, skapa sådana villkor för de professionella konstnärerna att de kan basera sin försörjning på ersättning för utfört konstnärligt arbete, samt anpassa regelverken på alla politikområden så att rimlig hänsyn tas till konstnärernas speciella

förhållanden (prop. 1996/97:3, bet. 1996/97:KrU:1, rskr. 1996/97:129).

Den konstnärliga arbetsmarknaden kännetecknas av tidsbegränsade anställningar och kortare uppdrag. Därför är återkommande perioder av arbetslöshet, eller inkomstlöshet, vanliga bland kulturarbetarna.

Olika grupper av konstnärer har olika förutsättningar för sin verksamhet och formerna för hur verksamheten bedrivs skiljer sig åt mellan grupperna (Kolk 2001). Den största delen av upphovsmännen inom bild- och ordområdet är näringsidkare med F-skattsedel och därigenom egenföretagare. Det förekommer dock att t.ex. tecknare helt eller delvis tar uppdrag som arbetstagare. Inom scen- och tonområdet är utövande konstnärer i regel anställda som arbetstagare, men det förekommer att man tar uppdrag som egenföretagare. Särskilt inom scenområdet är det också vanligt att upphovsmän (t.ex. regissörer, scenografer och koreografer) arbetar i första hand som arbetstagare samtidigt som t.ex. dramatikern är egenföretagare.

Kulturarbetsmarknaden är till en stor och växande del en frilansarbetsmarknad. Det gäller särskilt scen- och tonområdet. Frilansare karaktäriseras ofta som uppdragstagare. En stor del av frilansarna inom kulturområdet arbetar dock som arbetstagare, men anställningarna är tidsbegränsade.

Stora grupper av konstnärer (t.ex. flertalet bildkonstnärer) har i praktiken inga möjligheter att ta konstnärliga uppdrag som arbetstagare. Det finns helt enkelt inte en arbetsmarknad med vanliga anställningar för bildkonstnärer. Även om konstnären är egenföretagare är det vanligt att man vid sidan av den konstnärliga verksamheten har olika former av icke-konstnärliga arbeten, så kallade brödjobb. Ofta är de av kortvarig natur och/eller deltidsarbeten med ett fåtal timmar i veckan.

Enligt utredningen *Arbete åt konstnärer* (SOU 1997:183) är det inte möjligt att exakt ange hur många konstnärer som finns. En anledning är att gränsen mellan etablerade yrkesverksamma konstnärer och oetablerade är mycket oklar. Antalet konstnärer varierar mellan olika undersökningar. Enligt Folk- och bostadsräkningen (FoB) 1990 uppgick antalet konstnärligt yrkesverksamma till 37 000. Antalet medlemmar i Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd, KLYS, var 22 000 år 1999. I utredningen från 1997 görs bedömningen att antalet etablerade yrkesverksamma konstnärer är ungefär 25 000.

Om man till de konstnärligt yrkesverksamma även räknar journalister, förlagsredaktörer, bibliotekarier och museitjänstemän var 1990 totalt 68 000 personer, enligt FoB, verksamma inom området.

Av medlemmarna inom KLYS kan man förenklat ange fördelningen mellan olika former av anställningar så att drygt 10 000 eller hälften är egenföretagare, 5 500 har tillsvidareanställningar och 5 000 är frilansande uppdragstagare.

Utredaren räknar konstnärerna som de som är verksamma inom områdena ord (exklusive journalister), bild och form, ton samt scen.

Av medlemmarna inom KLYS återfinns ungefär hälften (11 000) inom ordområdet samt bild och form. Av dessa är merparten i sin konstnärliga verksamhet egenföretagare. Inom scen- och tonområdet, med runt 11 000 medlemmar i KLYS-organisationerna, är flertalet utövare (skådespelare, musiker m.fl.) verksamma som löntagare. Antalet tillsvidareanställningar, i första hand vid de samhällsägda teater- dans och musikinstitutionerna, uppgår till ca 2 500, övriga har varierande former av tidsbegränsade anställningar.

Två arbetslöshetskassor verkar inom området: Teaterverksammas och Musikernas. I båda kassorna har antalet ersättningsdagar vuxit snabbt under 1990-talet. Ökningen har dock avstannat även om arbetslösheten ligger på en hög nivå jämfört med andra kassor. Egenföretagande konstnärer har ingen naturlig hemvist i någon specialkassa, men kan ansluta sig till den gemensamma ALFA-kassan som bildades 1 januari 1998. Ofta tillhör de dock en arbetslöshetskassa utifrån att de samtidigt är verksamma som löntagare i icke-konstnärliga arbeten, s.k. brödjobb.

I utredningen *Arbete åt konstnärer* konstateras att övriga trygghetssystem också är dåligt anpassade till konstnärernas villkor på arbetsmarknaden. Det ökar trycket på arbetsmarknadspolitiken, som utredaren menade blir den sista utposten för många för att klara försörjningen.

## **Teateralliansen**

Ett av förslagen i utredningen *Arbete åt konstnärer* (SOU 1997:183) var stöd till en tredje anställningsform vid teatern. I regeringens proposition 1997/98:87, Konstnärernas villkor, föreslogs ett

statligt bidrag till ett projekt inom teaterområdet i form av en tredje anställningsform. Bidraget infördes 1999 och omfattade en försöksperiod på ett och ett halvt år. Bakgrunden till projektet var att teaterinstitutionerna under 1990-talet minskade sina fasta ensambler samtidigt som antalet frilansande skådespelare ökat. De frilansande skådespelarna hade därmed blivit alltmer beroende av arbetslöshetsersättning mellan uppdragen. Målsättningen med projektet var att minska kostnaderna för arbetslöshetsersättningen, att öka de frilansande skådespelarnas trygghet samt att öka den konstnärliga friheten. Förslaget om en tredje anställningsform bygger på en modell som utarbetats gemensamt av Teaterförbundet och Teatrarnas Riksförbund. Projektet innebar att ett bolag, Teateralliansen AB, startades med statliga medel med syfte att fungera som arbetsgivare för ett antal frilansande skådespelare. Regeringen föreslog att projektet skulle omfatta 100 anställningar och att det efter ett års verksamhet utvärderades av AMS i samråd med Statens kulturråd, Konstnärsnämnden och parterna inom teaterområdet.

Teateralliansen har inte som syfte att själv producera teater utan erbjuder de anslutna skådespelarna lön och en arbetsplatstillhörighet under de perioder de inte har frilansengagemang hos andra arbetsgivare. När skådespelarna får ett uppdrag från en annan arbetsgivare är de tjänstlediga från sin anställning på Teateralliansen.

De berörda skådespelarna är inte tillsvidareanställda vid Teateralliansen, utan har tidsbegränsade anställningar. Teaterförbundet och Teatrarnas Riksförbund har använt den möjlighet som finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd, att sluta ett kollektivavtal som gör att avvikelser kan göras från de former för tidsbegränsade anställningar som finns i LAS.

Fortsatt anställning förutsätter att man regelbundet tar tjänstledigt för arbeten som skådespelare. De anställda vid Teateralliansen omfattas av samma försäkrings- och pensionsvillkor som gäller för anställda vid institutionsteatrarna.

Teateralliansen har också i uppgift att bistå de anställda skådespelarna i arbetet att skaffa nya uppdrag genom marknadsföring och artistförmedlande verksamhet. Man erbjuder dessutom de anställda kompetensutveckling i form av vidareutbildnings- och träningsprogram. Inledningsvis anställdes 66 frilansande skådespelare men antalet ökades till 80 under 2000.

Teateralliansen har utvärderats och utvärderingen visar att alla tre verksamhetsmål har uppfyllts i viss mån. Kostnaden för

arbetslöshetsersättning har minskat något hos Teaterverksammas arbetslöshetskassa. De anställda vid Teateralliansen upplever också att den sociala och ekonomiska tryggheten ökat och att arbetsplatstillhörigheten skapat en positiv effekt för dem som frilansande skådespelare. Teateralliansen bedöms också ha skapat ökad konstnärlig frihet i viss mån genom att den ökar rörligheten bland skådespelarna. De vidareutbildningar som anordnas förbättrar också skådespelarnas utvecklingsmöjligheter och vidgar på så sätt rekryteringsbasen för arbetsgivarna. Utbildningarna inom Teateralliansen har också öppnats för andra frilansande skådespelare.

Teateralliansen har sedan 2001 permanentats och verksamheten omfattar ca 100 anställda skådespelare.

#### 4.7 Familjehemsföräldrar

I uppdraget ingår att behandla de problem som gäller ersättningsrätten för familjehemsföräldrar.

Enligt Socialtjänstlagen (2001:453) har kommunens socialnämnd ansvar för att den som behöver vårdas eller bo i ett annat hem än det egna tas emot i ett familjehem eller i ett hem för vård eller boende, HVB. Socialnämnden ansvarar för att den som genom nämndens försorg har tagits emot i ett annat hem än det egna får god vård. Vården bör utformas så att den främjar den enskildes samhörighet med anhöriga och andra närstående samt kontakt med hemmiljön.

Socialnämnden ska verka för att barn och ungdom växer upp under trygga och goda förhållanden. Socialnämnden ska också i nära samarbete med hemmen sörja för att barn och ungdom som riskerar att utvecklas ogynnsamt får det skydd och stöd som de behöver och, om hänsynen till den unges bästa motiverar det, vård och fostran utanför det egna hemmet.

I de inledande bestämmelserna till lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU, konstateras att insatser inom socialtjänsten för barn och ungdom ska göras i samförstånd med den unge och hans vårdnadshavare. Om behövlig vård inte kan ges med samtycke, kan vård ges med stöd av LVU.

Vård enligt LVU kan förekomma i två huvudfall, "miljöfall" och "beteendefall". Bristerna i miljön avser förhållanden i hemmet som riskerar att skada den unges hälsa eller utveckling. När det gäller den unges egna beteende avses att den unge utsätter sig för påtaglig

risk att skadas genom missbruk, brottslig verksamhet eller något annat socialt nedbrytande beteende.

Stöd till och vård av missbrukare kan också ges med stöd av socialtjänstlagen. Det är också möjligt att ge vård oberoende av eget samtycke enligt lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall.

Skillnaden mellan Socialtjänstlagen och LVU (och LVM) är alltså främst att LVU (och LVM) är en tvångslag som används då vård inte kan ges med samtycke.

Familjehemsföräldrar tar emot barn, ungdomar eller vuxna i det egna hemmet, på uppdrag av kommunen. Som ersättning utgår arvoden och omkostnadsersättning.

Ett hem för vård eller boende, HVB, kan drivas i kommunal regi eller privat i företagsform. För att starta ett HVB i privat regi krävs tillstånd av länsstyrelsen, som också har ett tillsynsansvar. De som arbetar i ett HVB är alltså endera kommunalt anställda eller, om hemmet drivs i enskild regi, företagare eller anställda i företaget.

Totalt var 17 500 barn och unga någon gång under 1999 föremål för heldygnsvård, enligt socialtjänstlagen eller LVU (Riksdagens revisorer Förstudie 2000/01:19). Den 1 november 1999 var 75 procent av de som vårdades med stöd av socialtjänstlagen, placerade i familjehem. För de som vårdades med stöd av LVU var 67 procent familjehemsplacerade. Andelen placerade i familjehem har minskat under hela 1990-talet.

När socialtjänstlagen utarbetades var intentionen att familjehem skulle vara den helt dominerande vårdformen för barn och unga. Trots det får en minskande andel av de barn och unga som placeras i vård utanför det egna hemmet vård i familjehem. I stället ökar institutionsvården, framför allt av tonåringar. Kostnaderna är betydligt högre (1999 var de i genomsnitt fyra gånger högre) för institutionsvård än för vård i familjehem.

Svenska Kommunförbundet har utfärdat rekommendationer om omkostnadsersättningar samt förslag till beräkningssätt och storlek på arvodesersättningar inom familjehemsvården för barn och ungdomar samt kontaktpersoner och kontaktfamiljer. Liknande rekommendationer finns även för vård av vuxna i familjehem.

Förbundets motiv till att ge ut rekommendationer är att underlätta tillämpningen av skattelagstiftningen när det gäller avdragsmöjligheterna för omkostnadsersättningarna. Annars anser förbundet att det är den enskilda kommunen som ska avgöra frågan om avgifter och ersättningar och att dessa inte ska vara föremål för centrala rekommendationer.



Enligt rekommendationerna används en konstruktion med en uppdelning på arvode respektive omkostnadsersättning. Modellen bygger på ett grundarvode respektive grundomkostnadsersättning, vilka byggs på med högre ersättningar efter individuella bedömningar av det enskilda fallet. Extra arbetskrävande uppdrag arvoderas med högre ersättning.

I egenskap av uppdragstagare omfattas familjehemsföräldrarna inte av kollektiva avtalsförsäkringar. För att förbättra deras försäkringsskydd kan den placerande kommunen ersätta familjehemmens kostnader för privat försäkring motsvarande en arbetsskadeförsäkring.

Arvodet utgör en skattepliktig inkomst. Den kan fördelas mellan uppdragstagarna eller uppbäras av den ene av dem, enligt deras önskemål. Socialnämnden erlägger sociala avgifter och drar, i förekommande fall, preliminärskatt.

Omkostnadsersättningen avser att täcka de kostnader som är förenade med placeringen. Ersättningen är skattepliktig. Om ersättning utbetalas med högst de andelar av basbeloppet som Riksskatteverket och Svenska Kommunförbundet rekommenderar får den skattskyldige gör avdrag i sin deklaration med motsvarande belopp utan att styrka sin utlägg.

Om kommunen begär att uppdragstagaren tillfälligt eller under längre tid, helt eller delvis, avstår från förvärvsarbete bör enligt rekommendationerna inkomstbortfallet kompenseras med extra arvode. En förutsättning är att uppdragstagaren är tjänstledig, helt eller delvis, från sitt förvärvsarbete. För kortare perioder kan kompensation utgå motsvarande faktiskt inkomstbortfall.

#### **4.8 Uppdragshuset – ett arbetsmarknadsprojekt**

Uppdragshuset är ett arbetsmarknadsprojekt som syftar till att utveckla arbetslösa tjänstemän till "egenanställda" (konsulter) uppdragstagare. Projekt Uppdragshuset genomförs av ProjektSekretariat Väst på uppdrag av TCO:s fackliga organisationer. Projektet finansieras delvis med EU-stöd. Uppdragshuset arbetar i nära samarbete med Arbetsförmedlingen och näringslivet i Göteborgsregionen. Uppdragshuset vänder sig enbart till de som är inskrivna i aktivitetsgarantin och antagningen görs tillsammans med Af.

Idén med Uppdragshuset är att ge äldre välutbildade tjänstemän, som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa, en ny chans på

arbetsmarknaden, men nu som uppdragstagare och inte som anställda.

I projektet ingår en grundutbildning som sker på halvfart under en 3-månadersperiod och en individanpassad spetsutbildning på maximalt 2 månader.

Parallellt med projekt har en ekonomisk förening startats där projektdeltagarna anställs under sina uppdragsperioder. Under uppdragstiden får deltagaren den ersättning som avtalats med uppdragsgivaren. Efter avslutat uppdrag återgår deltagaren i projektet och får aktivitetsstöd.

Projektet startade i januari 2001 och antagning har gjorts i sju omgångar med 20 personer vid varje tillfälle. Totalt har 140 deltagare antagits. Deltagarna arbetar framför allt inom följande områden: sälj, marknad, ekonomi, IT, kultur och journalistik. Uppdragens längd varierar. Av de ca 100 deltagare som kommit in i projektet under 2001 har 43 varit ute på ett eller flera uppdrag. Av dessa har 15 också fått vanliga anställningar och 3 har startat eget företag (uppgifterna gäller i mars 2002).

Projektdeltagarna håller marknadsmässiga priser och Uppdragshuset har tagit fram s.k. ram-priser som tjänar som riktlinjer. Vad gäller den konkurrenssnedvridande aspekten anser Uppdragshuset att det inte är något stort problem. Projekttiden är begränsad till två år och eftersom syftet är att deltagarna ska bli självständiga uppdragstagare kan inte deltagarna välja att "dumpa priserna" som en långsiktig strategi. Projektdeltagarna kan dock vara något billigare än andra företagare eftersom den ekonomiska föreningen inte drivs med vinstsyfte.

Projektdeltagarna anställs alltså i den ekonomiska föreningen under uppdragsperioder. Men det finns inget arbetsgivare-/anställningsförhållande i övrigt. Projektdeltagarna står också själva för eventuella ansvarsförsäkringar. Villkoren framgår i det samarbetsavtal som sluts med projektdeltagarna.

#### 4.9 Sammanfattning

En allt vanligare bild av företag är att de består av en kärna av fast heltidsanställda, omgiven av ringar med allt lösare förbindelser: deltidsanställda, inhyrda, tidsbegränsat anställda samt egenföretagare som anlitas för uppdrag. Olika grupper har olika möjligheter att dra fördel av den mer flexibla arbetsmarknaden.

De flesta företag i Sverige är soloföretag, alltså företag utan någon utomstående anställd. Antalet företagare utan anställda (exkl. jord, skog och fiske) ökade med 18 procent från år 1990 till år 2001.

Under de senaste drygt 10 åren har antalet företagare utan anställda som är verksamma inom olika näringsgrenar omfördelats. Näringsgrenen *jord-, skogsbruk och fiske* har minskat betydligt samtidigt som andra näringsgrenar som *finansiell verksamhet, företagstjänster, utbildning och forskning, vård och omsorg samt personliga och kulturella tjänster, renhållning* ökat. Statistik över nystartade företag visar också att de flesta företag startas inom tjänstesektorn.

De kvinnliga företagarna utgör 30 procent av samtliga företagare utan anställda, men bara 18 procent av företagare med anställda. Inom *vård och omsorg* samt *personliga och kulturella tjänster, renhållning* är de flesta företagarna utan anställda kvinnor. Män är kraftigt överrepresenterade inom näringsgrenarna *byggverksamhet* och *jordbruk, skogsbruk och fiske*.

Det ökade nyföretagandet och den ökande andelen små företag är delvis en spegelbild av att större företag väljer att lägga ut produktion utanför företaget och köpa tjänster istället för att ha egna anställda.

Avknoppningar kan medföra att nya personalägda företag bildas. Offentlig verksamhet har under 1990-talet avknoppat enheter som blivit personalägda.

Franchising är en växande företagsform. Antalet franchisetagare har nästan fördubblats sedan mitten av 1980-talet och antalet kedjor har mer än fördubblats. Franchisetagaren är företagare, men hårt uppbounden, genom avtal, till franchisegivarens koncept.

Parallellt med förändringarna i företagsstrukturen pågår också stora förändringar på arbetsmarknaden. De tidsbegränsade anställningarna har ökat i antal sedan slutet av 1980-talet. Vikariat är den största gruppen, men det är behovs- och projektanställningarna som ökar mest. Kvinnor har tidsbegränsade anställningar i betydligt större utsträckning än män.

Bemanningsbranschens framväxt är en del i förändringarna på arbetsmarknaden. Anställda i bemanningsbranschen är oftast tillsvidareanställda med olika garantinivåer. Även tidsbegränsade anställningar förekommer. Det finns kollektivavtal, på LO-området, på tjänstemanna- och vårdområdet.

Den konstnärliga arbetsmarknaden kännetecknas av tidsbegränsade anställningar och kortare uppdrag. Den största

delen av upphovsmännen inom bild- och ordområdet är näringsidkare med F-skattsedel och därigenom företagare. Till stor del är kulturarbetsmarknaden en frilansarbetsmarknad. Det gäller särskilt scen- och tonområdet. Frilansare karaktäriseras ofta som uppdragstagare. En stor del av frilansarna inom kulturområdet arbetar dock som arbetstagare, men anställningarna är tidsbegränsade.

Barn och unga som placeras i familjehem tas om hand med stöd av socialtjänstlagen eller lagen om vård av unga. Familjehemsföräldrarna tar emot barn, ungdomar eller vuxna i det egna hemmet, på uppdrag av kommunen. Som ersättning utgår arvoden och omkostnadsersättning.

## 5 Regelsystemen

Distinktionen mellan företagare och anställda har betydelse inom ett antal olika områden. Arbetslöshetsersättning lämnas vid arbetslöshet. För såväl anställda som företagare gäller som villkor att den aktuella anställningen respektive verksamheten som företagare har upphört. I sjukförsäkringen finns också skilda regler, och lagen om sjuklön gäller arbetstagare men inte egenföretagare och uppdragstagare. Inom det skatterättsliga området görs en skillnad mellan inkomst av näringsverksamhet och inkomst av tjänst. Utifrån regelverken kan situationen uppkomma att man kommer fram till olika klassificeringar av en och samma person inom olika områden, t.ex. i arbetsrätten och skatterätten.

I detta kapitel redogörs för de aktuella regelverken. Det görs som en bakgrund till nästa kapitel som är en problembeskrivning.

Inledningsvis behandlas skillnaden mellan anställningsavtal och uppdragsavtal. Därefter redogörs för arbetslöshetsförsäkringen respektive sjukförsäkringen. De båda försäkringarnas historiska utveckling beskrivs liksom skillnaderna mellan reglerna för anställda respektive företagare.

Kapitlet innehåller även en kortfattad beskrivning av olika företagsformer. Det skatterättsliga området berörs i den del som gäller kriterierna för när en verksamhet betraktas som näringsverksamhet.

### 5.1 Arbetsavtal – anställnings- eller uppdragsavtal?

Arbete kan utföras under varierande former, förhållanden och villkor. (Andersson, Edström och Zanderin, 1995 samt Flodgren och Hydén, 1988). Traditionellt står arbetsavtalet som den samlande beteckningen för en rad olika avtal, som alla har det gemensamt att de reglerar utbyte av arbete mot ersättning.

Vanligtvis delas arbetsavtalet in i två huvudgrupper av avtalstyper: anställningsavtal och uppdragsavtal.

Anställningsavtal är den dominerande formen och gäller avtal om arbete som sluts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Arbetstagaren måste vara en fysisk person medan arbetsgivaren kan vara en fysisk eller juridisk person. De regler som gäller i arbetslivet för arbetsgivare och arbetstagare finns i arbetsrätten, som rättssystematiskt är en del av civilrätten. Den arbetsrättsliga benämningen på en person som är anställd är arbetstagare. I arbetsrätten finns det en del skyddsregler för ena avtalsparten, arbetstagaren, vilka saknar motsvarighet i civilrätten i övrigt.

Ett anställningsavtal innebär i princip att arbetsgivare genom avtal får rätten till arbetstagarens arbetskraft under en fastställd tid. Detta innebär i sin tur att arbetsgivaren har rätt till resultatet av arbetet liksom rätten att bestämma hur, när, var och med vilka hjälpmedel arbetet skall utföras. Dessa rättigheter är inte uttryckta i lag utan det betraktas som en allmän rättsgrundsats att arbetsgivaren har vad som brukar kallas företagslednings- och arbetsledningsrätten för den verksamhet där den anställda arbetskraften används.

Uppdragsavtal gäller för avtal om arbete som sluts mellan uppdragsgivare och uppdragstagare och upprättas när arbetet utförs av en självständig företagare, ensam eller med dennes anställda. För uppdragsavtal gäller inte arbetsrätten utan den övriga civilrätten. Därmed följer inte samma förmåner för uppdragstagaren med uppdragsavtalet som arbetstagaren får rätt till genom arbetsavtalet.

Gränsdragningen mellan vem som är uppdragstagare och vem som är arbetstagare är viktig eftersom skyddsregler i form av exempelvis semesterförmåner och anställningsskydd gäller för arbetstagare men inte för uppdragstagare. Samtidigt ges det ingen uttryckligare beskrivning eller definition av begreppet arbetstagare i arbetsrätten. För att avgöra om den som utför arbetet är uppdragstagare eller arbetstagare måste man istället beakta under vilka förhållanden som arbetet utförs.

I olika förarbeten och rättspraxis har det uppkommit ett antal kriterier för vad som utmärker ett arbetstagarförhållande, några har vi berört tidigare. En grundläggande förutsättning är att förhållandet är grundat på avtal och att avtalet innebär att den ena parten ska prestera ett arbete för den andra partens räkning. En arbetstagare har personlig arbetskyldighet, och har till skillnad från en självständig uppdragstagare inte rätt att anlita medhjälpare, egna anställda eller att sätta någon annan i sitt ställe. De övriga

kriterierna berör framför allt tre olika områden: graden av beroende, den ekonomiska ersättningen samt integrationen i verksamheten. När det gäller graden av beroende framgår att arbetstagare står under den andra partens omedelbara kontroll och arbetsledning och ska utföra de arbetsuppgifter som tilldelas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren utövar också en viss kontroll över när, var och hur arbetet utförs. Kriterierna om ersättningen handlar om att en arbetstagare får ersättning åtminstone delvis i garanterad lön och också ersättning för direkta utlägg. Under senare tid har framförts graden av ekonomiskt beroende. Om en person under en lång tid får nästan hela sin inkomst från endast en beställare kan det ses som ett tecken på att personen är anställd. Slutligen finns ett antal kriterier om integrationen i verksamheten där kännetecknen för ett arbetsförhållande är att det ska vara varaktigt och arbetstagaren ska fortlöpande ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Arbetstagaren ska vidare använda sig av verktyg och material som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Distinktionen mellan uppdragstagare och arbetstagare är trots de ovanstående kriterierna inte självklar. Det förekommer exempelvis att anställdas löner är relaterade till deras prestation eller arbetsgivarens vinster samt att uppdragstagare betalas utifrån antalet arbetade timmar i likhet med anställda. Vidare är det många anställda som idag har möjlighet att styra sin arbetstid och det arbete som skall utföras utan att det betyder att de bör karaktäriseras som uppdragstagare. Om däremot beställare har rätt eller möjlighet att ge arbetaren nya arbetsuppgifter som ligger utanför den skrivna överenskommelsen kan det ses som ett tydligt tecken på att ett anställningsförhållande råder. För att uppdragstagare skall ges nya arbetsuppgifter krävs oftast en omförhandling av kontraktet.

Egentligen har det ingen betydelse vad parterna kallar sitt avtal, eftersom det är de faktiska omständigheterna som avgör om det är ett anställningsförhållande eller uppdragsförhållande. Skulle ett avtal komma under domstolsprövning är det inte säkert att parternas rubricering erkänns. Bedömningarna utgår från ett helhetsperspektiv och ju fler av de nämnda omständigheterna som karaktäriserar ett anställningsförhållande som förekommer, desto troligare är det att arbetsavtalet skall klassificeras som ett anställningsavtal och inte ett uppdragsavtal.

## 5.2 Arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen regleras i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) och består idag av två delar, en frivillig inkomstrelaterad försäkring och en allmän grundförsäkring. Den inkomstrelaterade försäkringen ersätter vid arbetslöshet 80 procent av den förlorade inkomsten, dock fr.o.m. den 1 juli 2002 högst 730 kronor per dag de första 100 dagarna. För att ha rätt till inkomstrelaterad ersättning måste den sökande uppfylla tre villkor: grund-, arbets- och medlemsvillkor.

Grundvillkoret innebär att den sökande måste vara arbetslös och stå till arbetsmarknadens förfogande. Det innebär att den sökande skall vara anmäld på den offentliga arbetsförmedlingen och aktivt söka arbete (9§ ALF). Arbetsvillkoret innebär att den sökande under en ramtid av tolv månader omedelbart före arbetslöshetens inträde måste ha arbetat i minst sex månader, minst 70 timmar per månad. Alternativt skall den sökande ha arbetat i minst 450 timmar under en sammanhängande tid av sex månader där varje månad måste innehålla 45 arbetade timmar (12-14§§ ALF). Medlemsvillkoret innebär att den sökande måste ha varit medlem i en arbetslöshetskassa minst 12 månader (7§ ALF).

Grundförsäkringen är allmän och ger vid arbetslöshet en ersättning på högst 320 kronor per dag. Grundbelopp lämnas i de fall grund- och arbetsvillkoret är uppfyllt men inte medlemsvillkoret. Grundbelopp kan även ges till dem som i stället för ett arbetsvillkor uppfyller det så kallade studerandevillkoret (18§ ALF).<sup>21</sup>

Arbetslöshetsförsäkringen administreras i dag av 38 arbetslöshetskassor. Arbetslöshetskassorna är inga myndigheter utan självständiga föreningar med de försäkrade som medlemmar. Majoriteten av arbetslöshetskassorna är specialiserade på olika bransch- eller yrkesområden och samverkar av tradition i stor utsträckning med de fackliga organisationerna och företagarorganisationerna. Det finns arbetslöshetskassor för enbart företagare och kassor öppna för såväl arbetstagare som företagare. Reglerna är desamma oavsett kassatillhörighet. Sammanlagt har arbetslöshetskassorna cirka 3,8 miljoner medlemmar.

<sup>21</sup> Studerandevillkoret innebär att "Sökande är berättigade till ersättning enligt grundförsäkringen utan att ha uppfyllt arbetsvillkoret, om de stått till arbetsmarknadens förfogande som arbetssökande genom den offentliga arbetsförmedlingen eller förvärvat arbetat i minst 90 kalenderdagar under en ramtid av 10 månader i anslutning till att de avslutat en utbildning på heltid som omfattar minst ett läsår och som berättigar till studiesocialt stöd." (18§ ALF).



Arbetslöshetsförsäkringen finansieras huvudsakligen genom statsbidrag och även genom medlemsavgifter från arbetslöshetskassornas medlemmar.

### 5.2.1 Historik

Det första steget mot dagens arbetslöshetsförsäkring togs redan i slutet av 1800-talet när enskilda fackförbund på frivillig basis bildade arbetslöshetskassor för sina medlemmar (Edebalk, Ståhlberg och Wadensjö, 1998). Medlemskap i arbetslöshetskassan var obligatoriskt för förbundsmedlemmarna som betalade en avgift i utbyte mot att de fick ett stadgeenligt understöd vid arbetslöshet.

I början finansierades arbetslöshetsunderstödet helt med medlemsavgifter. Det fanns dock vissa svårigheter med att etablera en välutvecklad arbetslöshetsersättning utan statligt stöd. Ett första problem är att arbetslösheten varierar kraftigt över tiden vilket kräver fonderade medel i stor omfattning. Risken för försämrade ersättningsvillkor och kraftigt höjda avgifter är överhängande vid en kraftig konjunktur nedgång. Ett annat problem är att riskerna för arbetslöshet är olika stora för olika individer. Om avgifterna är desamma kommer individerna med lägst arbetslöshetsrisk sannolikt att lämna försäkringen vilket innebär att avgiften till försäkringen måste höjas.

I början av 1900-talet diskuterades för första gången frågan om statligt stöd till de fackliga arbetslöshetskassorna. Genom att stödja de redan befintliga fackliga arbetslöshetskassorna skulle kunskap och erfarenhet tas tillvara samtidigt som staten inte skulle behöva upprätta en egen administration. Statligt stöd till arbetslöshetsförsäkringen infördes 1935.

Allt eftersom försäkringsvillkoren förbättrades och statsbidragen ökade startade fler fackförbund erkända arbetslöshetskassor. I kombination med den höga fackliga anslutningsgraden omfattades snart en stor andel av arbetskraften av arbetslöshetsförsäkringen. Ca 90 procent av arbetskraften är medlemmar i någon arbetslöshetskassa. (Ds 1999:58)

### **Företagares ställning i försäkringen**

Den första lagstiftningen om en frivillig arbetslöshetsförsäkring som infördes 1935 omfattade endast anställda (SOU 1996:150).

Genom en proposition 1956 (Prop. 1956 nr 144) föreslogs att arbetslöshetsförsäkringen i princip borde vara öppen för samtliga företagargrupper som hade behov av en sådan försäkring. Framför allt gällde det företagare som arbetade i sin egen rörelse under liknande förhållanden som anställda. I en utredning på 1960-talet behandlades frågan om företagare i arbetslöshetsförsäkringen men eftersom en enkätundersökning visade ett obetydligt intresse för anslutning från företagarnas sida föreslogs inga förändringar beträffande företagares ersättningsrätt (SOU 1963:40).

Det var inte förrän införandet av lag (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring som företagarnas ställning i arbetslöshetsförsäkringen stärktes betydligt (prop. 1973:56). En företagare fick då samma rätt till medlemskap i en arbetslöshetskassa och kunde till följd av sitt arbete som företagare bli ersättningsberättigad vid arbetslöshet, givetvis under förutsättning att verksamheten upphört.

Därefter har regelverket successivt utvecklats. I proposition 1983/84:126 föreslogs att en delägare som inte rent faktiskt deltog i driften av företaget skulle kunna få arbetslöshetsersättning som arbetstagare. En person med inregistrerad firma skulle också kunna få ersättning om det kunde visas att ingen verksamhet bedrevs i företaget och att detta inte var tillfälligt. Slutligen föreslogs också att en person som kombinerat en anställning med ett begränsat engagemang i ett företag skulle ha möjlighet att få arbetslöshetsersättning om anställningen upphörde, under förutsättning att verksamheten i företaget inte utökades under arbetslösheten. Förändringarna förutsattes kunna genomföras i regelverket utan några lagändringar.

I kompletteringsproposition, prop. 1992/93:150, bilaga 8, föreslogs ett förtydligande av företagarbegreppet. Det innebar att tre företagarkriterier, som fortfarande gäller i ALF, infördes.

Regeringen framhåller i propositionen *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1996/97:107) att en samlad bedömning av relevanta förhållanden ska vara styrande för om en företagare ska anses som arbetslös. Från 1997 gavs företagare möjlighet att få arbetslöshetsersättning under ett tillfälligt uppehåll i verksamheten. Dessutom förändrades beräkningen av dagpenningen för företagare. Enligt tidigare regler baserades dagpenningen på det bästa av de senaste tre åren. Från 1997 beräknas istället dagpenningen för företagare på ett genomsnitt av inkomsterna från verksamheten under de senaste tre åren, exklusive avvecklingsåret. Om företagaren bedrivit

verksamhet kortare tid än tolv månader och innan dess varaktigt haft anställning som arbetstagare kan dagpenningen, om det är till fördel för den sökande, beräknas utifrån inkomsten som anställd. Medlemsvillkoret, som tidigare varit 24 månader för företagare, sänktes dessutom till samma nivå som för arbetstagare, dvs. 12 månader.

I utredningen *Kontrakt för arbete* (Ds 1999:58) konstateras att företagarnas försäkringsskydd byggts ut genom årens lopp. De villkor som gäller företagare är emellertid mycket speciella i förhållande till de som gäller löntagare. Arbetsgruppen ansåg att försäkringens grundläggande konstruktion inte är särskilt väl anpassad till företagarnas förhållanden. "Det bör därför övervägas om inte en särskild lag och reglering bör utformas enbart för företagares behov av ersättning vid arbetslöshet. Det är även ett växande problem att behandla gruppen uppdragstagare i försäkringen. Arbetsgruppen har vid överläggningar med arbetslöshetskassorna och genom brev blivit uppmärksammas på de problem som dagens regler kan leda till, vad gäller möjligheterna för uppdragstagare att under arbetslösheten ta på sig uppdrag från fler än en uppdragsgivare. Även dessa frågor bör behandlas i särskild ordning."

### 5.2.2 Skillnader mellan företagare och anställda i gällande regler

I detta avsnitt redovisas skillnaderna mellan företagare och anställda i arbetslöshetsförsäkringen. Lagar, föreskrifter samt kommentarer finns samlad i Regelbok för arbetslöshetskassor som utges av AMS. Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) omfattar både arbetstagare och företagare. De särskilda bestämmelser som endast gäller för företagare finns i 34-37§§.

34§ Med företagare avses i denna lag personer som äger eller är delägare – direkt eller indirekt – i näringsverksamhet som de är personligen verksamma i och som de har ett väsentligt inflytande över.

35§ En företagare skall, om inte något annat anges i andra stycket, anses vara arbetslös när företagarens personliga verksamhet i rörelsen vid en samlad bedömning kan anses ha upphört annat än tillfälligt.

En företagare som tillfälligt upphör att bedriva verksamhet i rörelsen skall anses vara arbetslös under förutsättning att uppehållet i rörelsen inte till någon del är av säsongkaraktär och att någon verksamhet inte bedrivs i rörelsen. En företagare som återupptagit verksamheten efter ett tillfälligt upphörande med ersättning enligt detta stycke har rätt till ersättning endast om förutsättningarna enligt första stycket är uppfyllda. Ersättning enligt detta stycke får bara utnyttjas en gång per rörelse.

36§ Om det finns särskilda skäl, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer föreskriva att en företagare skall anses vara arbetslös även i andra fall än som sägs i 35§.

37§ När underlaget bestäms för beräkningen av dagsförtjänsten skall för företagare dagsförtjänsten bygga på den genomsnittliga inkomsten under de tre senaste åren före avvecklingsåret. Om företagaren har lagt ned sin verksamhet inom 12 månader från det att företagaren startade den kan ersättningen baseras på företagarens tidigare anställning.

Definitionen av en företagare i arbetslöshetsförsäkringen skiljer sig från andra rättsområden. För att fastställa vem som är att betrakta som företagare i arbetslöshetsförsäkringen räcker det inte med att studera en enskild formell omständighet, exempelvis innehav av F-skattsedel. Enligt lagen ska kassan göra en samlad bedömning. En individ kan betraktas som företagare i skatterättslig mening medan han inte uppfyller företagarkriterierna i arbetslöshetsförsäkringen. Situationen kan även vara den motsatta. Det kan också finnas flera individer i ett företag, exempelvis medhjälpande familjemedlemmar, som betraktas som företagare i försäkringens mening.

När arbetslöshetskassan har fastslagit att sökanden är att betrakta som företagare återstår att svara på frågan när han eller hon som företagare anses vara arbetslös. För att en företagare ska anses vara arbetslös krävs enligt arbetslöshetsförsäkringen i första hand att företagaren har skilt sig från verksamheten annat än tillfälligt (35§ ALF).

Det finns dock en möjlighet till undantag från denna regel. Enligt 35§ är det vid ett tillfälle möjligt att bli ersättningsberättigad även om verksamheten i företaget endast upphört tillfälligt. All verksamhet i företaget måste då vara vilande. Rätten för en

företagare att få arbetslöshetsersättning vid ett tillfälligt uppehåll i verksamheten är begränsad till en gång per företag. Ett krav är att verksamheten inte är av säsongskaraktär.

Även när det gäller beräkningen av dagpenningen finns det skillnader mellan företagare och anställda. För den som varit anställd baseras normalt dagpenningen på de sex månaders arbete som läggs till grund för arbetsvillkoret. Om arbetstiden och inkomsterna varierat kraftigt kan dagpenningen, om det är till förmån för den anställda, istället baseras på alla tillgodoräkningsbara månader i ramtiden (26-29 §§ ALF). Beräkningen av dagpenning för företagare bygger enligt 37 § ALF på den genomsnittliga inkomsten under de tre senaste åren före avvecklingsåret. När det handlar om företagare som bedrivit verksamhet mindre än tre år tas även avvecklingsåret med i beräkningen under förutsättning att det är till fördel för den sökande.

För de individer som drivit företag i aktieföretagsform utgörs inkomsten av den uttagna lönen enligt kontrolluppgift och för övriga företagare är det nettointäkten av förvärvskällan som räknas som årsinkomst. Om företaget lagts ner inom tolv månader från starten kan ersättningen, om det är till fördel för den sökande, istället baseras på den inkomst företagaren hade innan företagsstarten. Detta gäller endast under förutsättning att han eller hon vid företagsstarten uppfyllde ett arbetsvillkor (AMSF 1997:13, 66 §).

### 5.3 Sjukförsäkringen

Rätten till sjukpenning regleras i lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) och socialförsäkringslagen (1999:799). Ett grundläggande villkor för att omfattas av den allmänna socialförsäkringen är att man är bosatt i eller förvärvsarbetar i Sverige (Socialförsäkringslagen 1 kap. 1 §). För att vara berättigad till sjukpenning krävs också att den försäkrade har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) av eget arbete som uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet (AFL 3 kap. 1 §). För att sjukpenning skall kunna utbetalas vid sjukdom måste arbetsförmågan vara nedsatt med minst en fjärdedel (AFL 3 kap. 7 §).

Som SGI räknas endast inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas komma att få tills vidare (AFL 3 kap. 2 §).

Enligt Riksförsäkringsverkets (RFV) föreskrifter skall endast inkomster som beräknas åtnjutas under minst sex månader i följd eller årligen återkommande inkomster medräknas i SGI (RFFS 1998:12). Enligt praxis godtas dock även kortare arbetsperioder om den försäkrade har för avsikt att arbeta sex månader eller längre. Exempelvis kan en person som efter avslutad utbildning söker en tillsvidareanställning få en SGI fastställd även om han eller hon inledningsvis endast får en korttidsanställning på tre månader. Eftersom avsikten är att efter korttidsanställningen fortsätta arbeta eller söka arbete uppfyller personen inträdesvillkoren i sjukförsäkringen (RFV 1999).

Det är endast inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp som ligger till grund för SGI. Det betyder att högsta möjliga SGI i dagsläget är 274 500 kronor och högsta möjliga kalenderdagsberäknade sjukpenning som betalas ut av försäkringskassan är 602 kronor per dag.

Den som en gång uppfyllt kraven för att omfattas av sjukförsäkringen kan under vissa omständigheter behålla sin SGI och försäkringsskydd även om han eller hon inte längre arbetar. Det gäller exempelvis den som är arbetssökande, vårdar barn eller studerar (AFL kap. 3). De enda som idag inte omfattas av sjukförsäkringen enligt RFV är de som via en korttidsanställning inträder i förvärsarbete utan avsikt att fortsätta arbeta när anställningen upphör och de som ännu inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden (RFV 1999).

Sjukförsäkringen administreras av de allmänna försäkringskassorna i landet. RFV är tillsynsmyndighet för försäkringskassorna. Sjukförsäkringen finansieras huvudsakligen med obligatoriska arbetsgivaravgifter och egenavgifter i relation till förvärsinkomsten, men också med allmänna skattemedel (SOU 2000:72).

### 5.3.1 Historik

Även inom sjukförsäkringen startades det på frivillig väg enskilda sjukförsäkringar innan det fanns någon form av allmän sjukförsäkring. Redan 1891 beslutades om ett förvaltningsbidrag till sjukförsäkringarna och 1910 tillkom en ny sjukförsäkring som reglerade verksamheten hårdare. Redan 1919 föreslog en utredning en obligatorisk sjukförsäkring omfattande hela den arbetsföra befolkningen över 16 år. De ansträngda offentliga finanserna under 1920-talet

omöjliggjorde dock ett genomförande av reformen (Edebalk, Ståhlberg och Wadensjö, 1998)

1931 infördes emellertid en förordning om erkända sjukkassor vilket innebar att verksamheten fick en mer fast organisation (SOU 2000:72). Kassorna fick förhållandevis stora statsbidrag och det stadgades att varje kommun skulle ha en erkänd lokal kassa och varje län en erkänd central sjukkassa. Det var dock fortfarande frivilligt att ansluta sig till försäkringen. Detta förändrades inte förrän 1955 när lagen om allmän sjukförsäkring trädde i kraft. De centrala och lokala sjukkassorna omvandlades i och med detta till allmänna sjukkassor. Sjukpenningens belopp i den allmänna sjukförsäkringen bestämdes av vilken sjukpenningklass man placerades i, vilket i sin tur grundade sig på ålder och årlig inkomst.

Behovet av samordning mellan närstående socialförsäkringar blev dock snart uppenbart och efter ett omfattande utredningsarbete kunde lagen om allmän försäkring (AFL) träda i kraft den 1 januari 1963.

Systemet med sjukpenningklasser ersattes av ett system med sjukpenninggrundande inkomst (SGI) från och med 1974. På detta sätt anknöt sjukpenningnivån mer direkt till den inkomst som den var avsedd att ersätta.

Därefter har ett antal mindre omfattande förändringar införts i sjukförsäkringen.

Lagen om sjuklön trädde i kraft 1992. Arbetsgivaren ålades att betala sjuklön till de anställda under de första fjorton dagarna i en sjukperiod.

1993 infördes en karensdag i sjukförsäkringen, dels med motiveringen att det behövdes en ökad självrisk i försäkringen och dels av behovet att förstärka de offentliga finanserna.

Förutom karensdagar har också ersättningsnivåer varit ett återkommande ämne i det senaste decenniets diskussion om sjukförsäkringen. I dag ligger ersättningsnivån i sjukförsäkringen på 80 procent.

### 5.3.2 Skillnader mellan företagare och anställda i gällande regler

Den som arbetar i Sverige som anställd, uppdragstagare eller som egenföretagare omfattas av sjukförsäkringen. Det finns speciella regler för egenföretagarna.

Som egenföretagare räknas i sjukförsäkringen den som driver egen verksamhet i form av enskild firma, handelsbolag och kommanditbolag. De som startar verksamhet i aktiebolagsform är formellt sett anställda i aktiebolaget och omfattas därmed av samma regler som gäller för anställda i sjukförsäkringen. Det betyder att den som startar ett aktiebolag måste börja ta ut lön från bolaget innan han eller hon omfattas av sjukförsäkringen. För egenföretagare räcker det med att faktiskt påbörja verksamheten. Det förutsätts då att egenföretagaren har för avsikt att driva en rörelse som genererar inkomster i minst sex månader (RFV 1999).

SGI för en egenföretagare bestäms utifrån näringsverksamhetens beräknade nettointäkt. Med nettointäkt avses företagets resultat efter avdrag för kostnader, eventuella avsättningar och avgifter men före skatteavdrag. Det finns dock en begränsning eftersom inkomsterna inte får beräknas högre än skälig lön för liknande arbete för annans räkning, den s.k. jämförelseinkomsten. Om företagaren kan visa att han eller hon regelbundet arbetar övertid kan kostnaden för detta samt kostnader för administration på maximalt 10 procent läggas till jämförelseinkomsten (SOU 1997:85). Om verksamheten under flera år i följd uppvisar en lägre nettointäkt än jämförelseinkomsten beräknas SGI utifrån de tre senaste årens taxering. Det är då inte nödvändigt att alltid ta ett genomsnitt av de tre senaste åren vid beräkningen. Om inkomsterna är oregelbundna måste en sammanvägning ske och eventuella uppåtgående eller nedåtgående trender kan tas i beaktande (SOU 1997:85).

När en individ startar egen verksamhet har försäkringskassan möjlighet att under verksamhetens uppbyggnadsskede fastställa en fiktiv SGI baserad på en jämförelseinkomst. Uppbyggnadsskedets längd varierar från fall till fall men får enligt RFV:s rekommendationer maximalt sträcka sig till fem år. SGI får beräknas till ett högre belopp än nettointäkten även under andra särskilda förhållanden som exempelvis stark skuldbelastning, ändrade förvärvsförhållanden eller tillfälliga förluster (SOU 1997:85).

En egenföretagare har dessutom möjlighet att välja en längre karenstid i sjukförsäkringen i utbyte mot lägre sjukförsäkringsavgifter. Alternativet till den normala karenstdagen är 3 eller 30 dagar.

Ovanstående regler gäller dock endast för de som startat verksamhet i form av enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag.



En ytterligare skillnad mellan egenföretagare och anställda, inkl. de som är anställda i sitt eget aktiebolag, gäller den tillfälliga föräldrapenningen (som utgår när barnet är sjukt). För egenföretagare, liksom för andra som inte är anställda, är den tillfälliga föräldrapenningen kalenderdagsberäknad. Det innebär 80 procent av SGI dividerat med 365. För anställd utgår man ifrån årsarbetstiden.

I betänkandet *Förmån efter inkomst* (SOU 1997:85) tog man upp att kritik riktats mot att egenföretagare får förhållandevis lägre ersättning än anställda när de uppbär tillfällig föräldrapenning. Man hänvisade till proposition 1986/87:69. Där motiverades regeln med att den som arbetar som egen företagare inte omfattas av arbetstidslagen. Han har själv möjlighet att förlägga sina arbetstider på ett för honom lämpligt sätt. Det är därför inte möjligt att utge ersättning för det antal timmar per dag som en egenföretagare skulle ha förvärvat arbetat om han inte hade blivit sjuk.

Utredningen diskuterade möjligheten att ersätta kalenderdagsberäkningen med s.k. dagberäkning, dvs. att istället för delningstalet 365 använda 260. (Se vidare kapitel 6.)

## Sjuklön

Sedan den 1 januari 1992 gäller lagen om sjuklön (SjLL). Den innebär att arbetsgivaren har skyldighet att betala ut sjuklön till den anställda under de första fjorton dagarna i sjukperioden. Sjuklönereglerna gäller inte för uppdragstagare och egenföretagare.

Ett syfte med lagen var att öka arbetsgivarens ansvar för de anställdas arbetsmiljö och hälsa och den innebär att arbetsgivaren har skyldighet att betala sjuklön till den anställda under den första tiden i sjukperioden. (Iseskog, 2000)

Sjuklöneansvaret omfattar i princip varje sjukperiod om maximalt fjorton dagar. Den första dagen i varje period är dock en karensdag där ingen ersättning utgår till arbetstagaren, därefter är ersättningsnivån 80 procent av sjuklöneunderlaget. Efter fjorton dagar är det försäkringskassan som betalar ut sjukpenning till den försäkrade.

En mycket stor andel av de anställda är berättigade till sjuklön eftersom den omfattar alla anställda som har en tillsvidareanställning eller en anställning på minst en månad. Den som är anställd kortare tid än en månad måste ha påbörjat anställningen och varit anställd minst fjorton sammanhängande kalenderdagar för att ha rätt till sjuklön.

I och med införandet av sjuklöneansvaret för arbetsgivare uppkom en distinkt skillnad mellan egenföretagare och anställda. Den som inte är anställd är inte heller berättigad till sjuklön utan får vid sjukdom istället anmäla sig till försäkringskassan. För dessa individer utgår sjukpenning redan under de första fjorton dagarna, undantaget den första karensdagen.

En viktig punkt i sjuklönelagen handlar om arbetstagarens garanti vad gäller rätten till sjuklön. (Iseskog 2000) I de fall där det uppkommer en tvist om huruvida ett arbetstagarförhållande verkligen föreligger och om sjuklön därmed skall utgå stadgas det i lagen att försäkringskassan kan betala ut sjuklönen efter en skriftlig ansökan från arbetstagaren. Försäkringskassan kan sedan kräva arbetsgivaren på det utbetalade beloppet. Bestämmelsen infördes för att skydda individen ekonomiskt i de fall när en tvist uppstår.

Ett exempel på när det ibland finns olika uppfattningar i frågan om en person är anställd eller inte är när en arbetsgivare hävdar att arbetstagaren redan arbetat den avtalade tiden och att ingen ytterligare tid är avtalad.

Det är alltså nödvändigt att fastslå vem som är att betrakta som företagare och vem som är anställd för att kunna avgöra vem som ska betala ut sjukersättning under de första 14 dagarna i sjukperioden. När det gäller uppdragstagare måste således försäkringskassan bedöma om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte.

En annan fråga gäller de som kombinerar egenföretagande med anställning. Enligt försäkringskassan kan man få sjuklön och sjukpenning samtidigt om man har inkomst från flera arbetsgivare, har inkomst både av anställning och som egen företagare, är delvis arbetslös eller har uppdragsinkomst kombinerad med inkomst av anställning och/eller som egenföretagare. Sjukpenning beräknas då på den inkomst som man inte får sjuklön för.

#### 5.4 Olika företagsformer

De vanligaste företagsformerna är enskild firma, aktiebolag, handelsbolag och ekonomisk förening. Till antalet är de enskilda firmorna och aktiebolagen de dominerande företagsformerna. När det gäller ekonomisk aktivitet är aktiebolagen helt dominerande och svarar för 90 procent av den totala omsättningen inom området näringsverksamhet. Enskild näringsverksamhet, handelsbolag och

ekonomiska föreningar svarar för tillsammans fem procent av omsättningen (Riksskatteverket 2000).

En enskild firma är en verksamhet som en person bedriver och företräder. Till skillnad från ett aktiebolag är en enskild firma inte en juridisk person. En enskild firma utmärks av att det inte finns någon ekonomisk eller juridisk skiljelinje mellan företaget och företagaren. Den som driver enskild firma är personligen ansvarig för alla företagets skulder. Det innebär att även företagarens privata tillgångar kan tas i anspråk för att betala företagets skulder. Å andra sidan finns inte något krav på att tillskjuta kapital när företaget bildas. Den som bedriver näringsverksamhet är skyldig ha en bokföring för verksamheten. Registrering hos PRV ger den enskilda firman skydd för sitt företagsnamn (firma). För enskild firma är registreringen frivillig.

Ett aktiebolag måste ha ett aktiekapital som ska uppgå till minst 100 000 kronor. I aktiebolaget har delägarna normalt inget personligt ansvar för bolagets förpliktelser. Däremot kan aktieägaren förlora det kapital som betalats för aktierna. Ett aktiebolag kan ha enbart en aktieägare, men även många. Det finns ingen begränsning av antalet aktieägare. Ett aktiebolag måste ha en styrelse, och i vissa fall en VD, som kan företräda aktiebolaget. Ett aktiebolag måste varje år upprätta en årsredovisning. Aktiebolaget blir en juridisk person när det registreras hos PRV.

I ett handelsbolag ska det finnas två eller flera bolagsmän. Handelsbolaget är en egen juridisk person, men bolagsmännen svarar personligen för företagets skulder. Bolagsmännen har ett solidariskt ansvar. Det innebär att den som har en fordran på bolaget kan kräva betalning på hela beloppet hos vem som helst av bolagsmännen. Den som betalat skulden får sedan kräva bolaget eller övriga delägare på deras andelar av skulden. I ett handelsbolag finns inte något krav på kapital när företaget bildas. Handelsbolaget blir en juridisk person när bolaget registreras hos PRV. Handelsbolagets resultat ska tas upp till beskattning hos delägarna. En delägare i ett handelsbolag kan inte i skatterättslig mening vara anställd av bolaget.

Kommanditbolag är ett handelsbolag med två olika typer av bolagsmän, komplementärer och kommanditdelägare.

En ekonomisk förening är en juridisk person och bildas av minst tre fysiska eller juridiska personer. Varje medlem betalar ett insatskapital och vid behov en årlig medlemsavgift som beslutas av föreningsstämman. En ekonomisk förening har däremot inget krav

på ett lägsta startkapital. Medlemmarna är inte personligt ansvariga för företagets skulder och andra förpliktelser utöver insatsen.

## 5.5 Det skatterättsliga området

Skattepliktig inkomst hänförs till ett av tre olika inkomstslag: tjänst, kapital eller näringsverksamhet (RSV 2001).

En enskild näringsverksamhet är inte ett skattesubjekt. Istället beskattas inkomst av näringsverksamhet hos den fysiske personen.

Den som har för avsikt att bedriva näringsverksamhet ansöker hos skattemyndigheten om att få F-skattsedel (RSV 1998). F:et i F-skattsedel står för Företagare. F-skattsedeln visar att det är företagaren själv som ansvarar för inbetalning av sin preliminära skatt och sina sociala avgifter.

Fysiska personer som har inkomst både av näringsverksamhet och anställning kan ha F-skatt och A-skatt samtidigt. Den som har både F- och A-skatt måste meddela uppdragsgivaren/utbetalaren skriftligt när han använder F-skattsedeln i ett uppdrag. Gör han inte det gäller A-skattsedeln. Vid utbetalning av ersättning för arbete till den som har A-skatt är det arbetsgivaren/utbetalaren som gör skatteavdrag och betalar arbetsgivaravgifter.

För att få F-skattsedel krävs att sökanden bedriver eller avser att bedriva näringsverksamhet. Ett villkor är också att man fullgjort sina skyldigheter att lämna självdeklaration och redovisa/betala skatter och avgifter.

Med näringsverksamhet avses verksamhet som kännetecknas av varaktighet, vinstsyfte och självständighet. Självständighet är det kriterium som i första hand är avgörande för gränsdragningen mot inkomstslaget tjänst. Varaktighet utgör gräns mot inkomstslaget kapital. Kriteriet vinstsyfte medför att hobbyverksamhet inte räknas som näringsverksamhet.

Med att vara **självständig** i förhållande till uppdragsgivaren menas att ha frihet att besluta om hur ett överenskommet uppdrag ska utföras. En målare som till exempel ska måla ett hus, är självständig när han kan välja att måla själv, att låta någon av sina anställda måla, eller att i sin tur anlita en annan näringsidkare som utför arbetet. Att vara egen företagare innebär också att ta en ekonomisk risk, t.ex. att själv stå för garantiåtaganden och försäkringar. Att ha egna verktyg, egen lokal och lager är också tecken på självständighet, liksom att ha fler än en uppdragsgivare.

Vinstsyfte innebär att syftet med verksamheten ska vara att den ska gå med **vinst**. Motsatsen är hobbyverksamhet som bedrivs utan något egentligt vinstsyfte. Exempel på hobbyverksamhet är försäljning i mindre skala av produkter från hemslöjd, trädgårdsodling, biodling och jakt/fiske.

**Varaktighet** innebär att det ska vara fråga om sådana uppdrag man åtar sig med viss regelbundenhet. Några enstaka uppdrag är inte näringsverksamhet även om de är självständigt utförda och vinstsyfte finns. Sådana tillfälliga inkomster är inkomst av tjänst.

Det är helhetsbilden – **den samlade bedömningen** – som får avgöra om inkomsten ska hänföras till tjänst eller näringsverksamhet.

**Antal uppdragsgivare** har betydelse vid bedömningen av självständighetskriteriet (RSV 2002) Ofta anges t.o.m. att antal uppdragsgivare är utslagsgivande för om näringsverksamhet ska anses föreligga eller inte. Antal uppdragsgivare är viktigt men en bedömning av samtliga omständigheter måste alltid göras i varje enskilt fall. Kravet på flera uppdragsgivare minskar således i den mån uppdragstagaren har tagit en stor ekonomisk risk i form av exempelvis investeringar i dyrbar maskinpark eller i fall då uppdragstagarens specialistkompetens är av den arten att det bara finns ett fåtal möjliga uppdragsgivare. Andra viktiga omständigheter som kan ha betydelse för bedömningen är formen av betalning, om personen är inordnad i uppdragsgivarens verksamhet och arbetsavtalets utformning.

## 5.6 Sammanfattning

I detta kapitel har vissa regler och definitioner redovisats, som ett underlag för den fortsatta framställningen. Det gäller skillnaden mellan anställningsavtal och uppdragsavtal, regler i arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen samt kriterier för om en verksamhet ska betraktas som näringsverksamhet.

Arbetsavtal är en samlande beteckning för avtal som reglerar utbyte av arbete mot ersättning. Arbetsavtal kan delas in i anställningsavtal och uppdragsavtal.

Anställningsavtal sluts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Ett anställningsavtal innebär i princip att arbetsgivaren genom avtal får rätten till arbetstagarens arbetskraft under en fastställd tid. Det innebär i sin tur att arbetsgivaren har rätt till resultatet av arbetet liksom rätten att bestämma hur, när, var och med vilka hjälpmedel arbetet skall utföras.

Uppdragsavtal gäller för avtal om arbete som sluts mellan uppdragsgivare och uppdragstagare och upprättas när arbetet utförs av en självständig företagare, ensam eller med dennes anställda.

För att avgöra om den som utför arbetet är uppdragstagare eller arbetstagare måste man beakta under vilka förhållanden som arbetet utförs. En arbetstagare har exempelvis personlig arbetskyldighet, och har till skillnad från en självständig uppdragstagare inte rätt att anlita medhjälpare, egna anställda eller att sätta någon annan i sitt ställe.

Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar, en frivillig inkomstrelaterad försäkring och en allmän grundförsäkring. Den inkomstrelaterade försäkringen ersätter vid arbetslöshet 80 procent av den förlorade inkomsten, dock fr.o.m. den 1 juli 2002 högst 730 kronor per dag de första 100 dagarna. För att ha rätt till inkomstrelaterad ersättning måste den sökande uppfylla tre villkor: grund-, arbets- och medlemsvillkor.

Om samtliga följande tre kriterier uppfylls betraktas den sökande i arbetslöshetsförsäkringens mening som företagare.

- Personen skall vara ägare eller delägare, direkt eller indirekt i en näringsverksamhet.
- Personen skall vara personligt verksam i verksamheten.
- Personen skall ha ett väsentligt inflytande över verksamheten.

För att en företagare ska anses vara arbetslös krävs att företagaren har skilt sig från verksamheten annat än tillfälligt. Det finns dock möjlighet att få ersättning vid ett tillfälligt uppehåll i verksamheten. Möjligheten kan användas en gång per företag.

Den som arbetar som anställd, uppdragstagare eller som egenföretagare omfattas av sjukförsäkringen. Den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, används för att räkna ut till exempel sjukpenning och föräldrapenning. För den som är anställd fastställs SGI utifrån den beräknade årsinkomsten. Den som är egenföretagare ska uppge företagets beräknade nettointäkt som årsinkomst. Den som driver aktiebolag beräknar årsinkomsten utifrån den lön som tas ut från företaget. Det innebär att SGI fastställs på olika sätt beroende på företagsform.

De vanligaste företagsformerna är enskild firma, aktiebolag, handelsbolag och ekonomisk förening. Till antalet är de enskilda firmorna och aktiebolagen de dominerande företagsformerna. En enskild firma utmärks av att det inte finns någon ekonomisk eller juridisk skiljelinje mellan företaget för företagaren. Det finns inte något krav på att tillskjuta kapital när en enskild firma bildas. Ett

aktiebolag måste däremot ha ett aktiekapital om minst 100 000 kronor. Delägarna har normalt inget personligt ansvar för bolagets förpliktelser.

Den som har för avsikt att bedriva näringsverksamhet ansöker hos skattemyndigheten om att få F-skattsedel. Den visar att det är företagaren själv som ansvarar för inbetalning av sin preliminära skatt och sina sociala avgifter. Med näringsverksamhet avses verksamhet som kännetecknas av varaktighet, vinstsyfte och självständighet.





## 6 Problembeskrivning

Reglerna i arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen är i viss mån utformade utifrån att individer antingen är företagare eller anställda. I detta projekt har vi försökt beskriva gränssnittet företagare/anställd och förändringar i gränssnittet. I projektet har vi också undersökt om det är svårt att fastställa hur de personer som finns i gränssnittet ska klassificeras utifrån olika regelsystemen, och om det finns gränsdragningsproblem som kan leda till att reglerna tillämpas olika. En ytterligare fråga har varit om regelsystemen kan vara ett hinder för företagande.

I detta kapitel beskrivs tillämpningsproblem för olika grupper som finns i gränssnittet företagare/anställd. Beskrivningen är främst inriktad på arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen, vilket har varit en del av uppdraget i projektet. Dessutom beskrivs vissa frågor som rör tilldelningen av F-skattsedel. F-skattsedel är en förutsättning för att komma igång som företagare. Kartläggningen och beskrivningen bygger främst på intervjuer. Vi redovisar också förslag till förändringar som diskuterats och framförts av utredningar och olika intressenter.

### 6.1 Arbetslöshetsförsäkringen

För att få hjälp med att belysa gränsdragningsproblemens karaktär, dess omfattning och utveckling har vi bland annat träffat personal vid ett antal arbetslöshetskassor som dagligen handskas med regelverket. Arbetslöshetskassorna är Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA), Kommunalarbetarnas arbetslöshetskassa (KAAK), Teaterverksammas arbetslöshetskassa (TAK),

Småföretagarnas arbetslöshetskassa (SmåA) samt Svensk Handels och Arbetsgivarnas arbetslöshetskassa (SHA).<sup>22</sup>

De två sistnämnda kassorna riktar sig främst till företagare men även familjemedlemmar till företagare kan enligt kassans stadgar bli medlemmar. TAK ansluter både anställda och företagare inom branschen. I AEA är visserligen huvuddelen av medlemmarna anställda men även företagare kan enligt stadgarna bli medlemmar och de utgör i dagsläget en stor grupp. I KAAK kan man däremot inte bli medlem som enbart företagare men eftersom många blir företagare senare i sitt yrkesliv och väljer att kvarstå som medlemmar i sin ursprungliga kassa kommer KAAK i kontakt med företagarärenden även bland sina medlemmar.

Vi har också träffat representanter från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som är tillsynsmyndighet för de 38 arbetslöshetskassorna. I deras arbete ingår bland annat att utarbeta föreskrifter och allmänna råd om hur reglerna skall tolkas. AMS har också en ombudsfunktion i och med att de kan, å statens vägnar, föra enskilda ärenden till domstolsprövning. Därutöver har vi också träffat representanter från Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO) där alla arbetslöshetskassor är medlemmar. SO:s uppgift är att vara intresse- och serviceorganisation för arbetslöshetskassorna och företräda dem, bland annat som remissinstans. Organisationen arbetar också för att utveckla gemensamma administrativa rutiner för arbetslöshetskassorna och erbjuder kassornas personal utbildning.

Ett återkommande tema vid samtalen var att de regler i arbetslöshetsförsäkringen, som behandlar företagare, inte är tillräckligt utvecklade. Det gör att det finns flera tolkningsmöjligheter. Flera kassor var dock av den uppfattningen att det inte var nödvändigt med ändrade regler för att komma till rätta med problemen. De uttryckte snarare en önskan om mer utvecklade föreskrifter, rekommendationer och kommentarer. Alla kassor vi talat med efterfrågade också en större mängd kontinuerlig information från AMS.

Vi har också träffat representanter för Svenska Industritjänstemannaförbundet, SIF, en representant för Föreningen Kooperativ Utveckling, Uppdragshuset i Göteborg, Bolagsbolaget, Företagarnas Riksförbund, FR, Svenskt Näringsliv, Svensk Handel och Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet SPUR, samt per telefon intervjuat bl.a.

---

<sup>22</sup> Faktaruta om a-kassorna presenteras i slutet på detta kapitel.

representanter för Svenska Kommunförbundet, familjehemsförldrarnas organisationer FR och FACO, Lokalt Kooperativt Utvecklingscentrum i Stockholms, Kronobergs och Blekinge län samt Farmartjänst Riks.

En ny myndighet kallad Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, skall inrättas för att utöva tillsyn över arbetslöshetsförsäkringen (bet. 2001/02:AU7, rskr. 2001/02:243).

I propositionen Tillsyn över arbetslöshetsförsäkringen (prop. 2001/02:151) föreslog regeringen att tillsynen över alla delar i arbetslöshetsförsäkringen hålls samman hos en fristående myndighet, för att garantera rättssäkerheten och säkra likabehandlingen av de försäkrade samt för att stärka legitimiteten i försäkringen. Inspektionen övertar, med undantag för utbetalningen av statsbidragen, samtliga av AMS nuvarande uppgifter i förhållande till arbetslöshetskassorna.

Intervjuerna inom ramen för föreliggande projekt har genomförts innan propositionen lades fram.

### 6.1.1 Arbetslöshetsförsäkringens syfte

Arbetslöshetsförsäkringen är till sin karaktär en omställningsförsäkring. Den ska ge trygghet under en begränsad tid, vid omställningen från ett arbete till ett annat. I regeringens proposition En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring (prop. 1996/96:107) beskrivs försäkringens syfte.

”Arbetslöshetsförsäkringen är en viktig och integrerad del av arbetsmarknadspolitiken, vars huvudsakliga syfte är att underlätta tillväxten genom att främja en snabb och effektiv omställning av arbetsmarknaden så att det går att kombinera en stigande sysselsättning med låg inflation och låg arbetslöshet.”

”Arbetslöshetsersättningen ska ses som en försäkringsersättning som faller ut när en person blir arbetslös främst på grund av en vikande konjunktur eller en pågående strukturomvandling. Försäkringen är ingen yrkesförsäkring utan den skall göra det möjligt för den arbetslöse att under rimliga ekonomiska förhållande, under en begränsad tid, söka sig fram till en ny anställning där hans eller hennes kompetens kan utnyttjas.”

Arbetslöshetsförsäkringen är i grunden en löntagarförsäkring, men försäkringen har successivt utvidgats till att även ge ett försäkringsskydd för företagare. Särskilda regler finns för företagare. En anledning till att det behövs särskilda regler för

företagare är att en företagare har vissa möjligheter planera för ett gynnsamt utbyte av försäkringen. Ersättningen till löntagare bygger, till skillnad från företagare, på förhållanden som den enskilde löntagaren inte på samma sätt kan påverka och på intyg från arbetsgivare.

Frågan om när en företagare ska anses som arbetslös är ibland svårbedömd. Enligt gällande regler anses en företagare som arbetslös när hans eller hennes personliga verksamhet i rörelsen upphört annat än tillfälligt. En företagare som tillfälligt upphört med sin personliga verksamhet i en rörelse kan i vissa fall anses som arbetslös. Det gäller enbart för ett tillfälligt uppehåll i den personliga verksamheten. Kravet på att den personliga verksamheten i rörelsen ska ha upphört föranleds av att arbetslöshetsersättning inte ska riskera att leda till snedvridning av konkurrensen mellan företag. Ersättningen från försäkringen ska inte subventionera en rörelse som inte är ekonomiskt bärkraftig.

Arbetslöshetsförsäkringen får alltså inte användas som ett företagsstöd. En sådan användning skulle kunna leda till svårigheter för redan etablerade företag eller för andra nystartade företag. Företag som konkurrerar med företag som indirekt subventioneras av någon typ av stöd kan undanträngas från marknaden.

### 6.1.2 Uppdragstagare

Inom de grupper som beskrivs i detta projekt finns många uppdragstagare. En stor del av soloföretagarna och kombinatörerna är uppdragstagare. En del av konstnärerna är också uppdragstagare medan andra har tidsbegränsade anställningar.

Det finns ingen tydlig definition av begreppet uppdragstagare och inga särskilda regler i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

I de av AMS utarbetade kommentarerna till arbetslöshetsförsäkringen anges att kännetecknande för en uppdragstagare är att han eller hon åtar sig uppdrag för en eller flera uppdragsgivares räkning utan att det föreligger något anställningsförhållande. Uppdragstagaren har också, i förhållande till en anställd, en mer självständig ställning till uppdragsgivaren.<sup>23</sup>

Uppdragstagare har en slags mellanställning i förhållande till företagare och arbetstagare. Beroende på hur den specifika situationen ser ut ska antingen reglerna för företagare eller reglerna för arbetstagare tillämpas. Det som är väsentligt i bedömningen är

<sup>23</sup> Regelbok för arbetslöshetskassor, Uppslag 13 sida 5, Utgivningsdatum 1999-03-01.

uppdragstagarens självständighet i verksamheten. Handläggarna på arbetslöshetskassorna får bedöma om den aktuella uppdragstagaren är att betrakta som självständig eller osjälvständig. Om han eller hon är självständig är det reglerna för företagare som skall tillämpas. Det betyder att han eller hon helt måste upphöra med sin uppdragsverksamhet för att vara berättigad till arbetslöshetsersättning. Om uppdragstagaren bedöms som osjälvständig gäller istället reglerna för arbetstagare.

Enligt regelboken bedriver den självständiga uppdragstagaren ofta verksamheten i företagsform eller deklarerar inkomsterna som inkomst av näringsverksamhet. Arbetsuppgifterna utförs på eget ansvar och utan direkt kontroll av uppdragsgivaren. Oftast utförs arbetet på den plats uppdragstagaren själv bestämmer och det är inget som hindrar att uppdragstagaren åtar sig uppdrag från flera uppdragsgivare samtidigt. Utgifterna för arbetets utförande står uppdragstagaren för medan den totala kostnaden för uppdraget debiteras uppdragsgivaren enligt ett i förväg upprättat avtal. Har uppdragstagaren två eller flera uppdragsgivare bedöms han eller hon ofta som självständig uppdragsstagare.

En osjälvständig uppdragsstagare karakteriseras istället ofta av att han eller hon inte har en inregistrerad firma, endast säljer eller utför en typ av tjänst/arbete och enbart ställer sin arbetskraft till förfogande. Han eller hon har också ett mer varaktigt förhållande till uppdragsgivaren och ersätts för uppdraget efter den tid som gått åt. Slutligen saknar ofta den osjälvständige uppdragstagaren en särskild lokal för verksamheten och han eller hon äger sällan omfattande inventarier. Uppdraget utförs istället oftast på en av uppdragsgivaren bestämd plats där tidsåtgången för arbetet kan kontrolleras.

Även om ingen enskild omständighet skall vara avgörande hävdar de kassor vi talat med att de uppdragsstagare som har en F-skattsedel i princip utan undantag betraktas som självständiga och därmed företagare. En uppdragsstagare kan dock betraktas som självständig även utan F-skattsedel. Exempel på denna typ av uppdragsstagare kan vara manusförfattare, översättare och journalister som arbetar på uppdragsbasis hos många uppdragsgivare. De får betalt för varje uppdrag med ett i förväg bestämt belopp och uppdragsgivaren betalar in skatt och sociala avgifter. Exempel på osjälvständiga uppdragsstagare är, med ledning av två kammarrättsdomar från 1998, tolkar som får sina uppdrag

från en tolkförmedling.<sup>24</sup> Rättsläget är dock i dessa fall inte helt klart eftersom Kammarrätten i en annan dom betraktat en tolk med liknande förutsättningar som självständig uppdragstagare.<sup>25</sup> Andra exempel på personer som arbetslöshetskassorna bedömt som osjälvständiga uppdragstagare är författare eller journalister som regelbundet, exempelvis en gång i veckan, skriver artiklar eller krönikor åt max två uppdragsgivare.

Uppdragstagare är den grupp som alla arbetslöshetskassor vi träffat samt även AMS och SO nämnde som problematisk att hantera i arbetslöshetsförsäkringen. Mängden uppdragstagare som söker ersättning bedömdes också ha ökat under den senaste tioårsperioden enligt AEA, TAK, SO och AMS. I sammanhanget bör dock poängteras att ingen kassa kunde presentera någon statistik på utvecklingen av den specifika gruppen uppdragstagare, det handlar således bara om en bedömning. Man bör också ha i minnet att bedömningen endast grundar sig på de medlemmar som har varit arbetslösa under perioden. Det finns således ingen kassa som har kunskap om hur det ser ut bland alla sina medlemmar. Några kassor var också av den uppfattningen att det främst var gruppen osjälvständiga uppdragstagare som ökat. Enligt SHA och TAK tyder de domar som kommit på senare tid på att en mer generös praxis håller på att utvecklas. Det leder sannolikt till att en större andel av uppdragstagarna bedöms som osjälvständiga.

När det gäller avgörandet om en uppdragstagare är att betrakta som självständig eller osjälvständig finns alltså ett antal omständigheter som handläggaren ska beakta när den samlade bedömningen ska göras. De flesta kassor vi talat med menade att det är oundvikligt att identiska fall kan bedömas olika beroende på vilken kassa eller vilken handläggare som fattar beslutet. Det har också framkommit under intervjuerna att vissa kassor har en annorlunda praxis i bedömningen av uppdragstagare.

SmåA menar att man i princip kan ha hur många uppdragsgivare som helst, men det är därmed inte sagt att SmåA nödvändigtvis skulle medge ersättning till en sökande med ett mycket stort antal uppdragsgivare. En begränsning till två uppdragsgivare är dessutom svår att tillämpa i praktiken. En fråga som inställer sig är under vilken period begränsningen ska gälla. Det är svårt att kontrollera hur många uppdragsgivare en sökande har. En uppdragstagare utan

---

<sup>24</sup> SO Meddelande nr 2/2001, Utgivningsdatum 2001-01-19 (Mål nr 1491-1996, meddelad 980216 samt mål nr 1895-1998, meddelad 981123.)

<sup>25</sup> Ibid. (Mål nr 279-1997, meddelad 981019)

F-skattsedel med ett stort antal uppdragsgivare skulle således kunna bedömas som osjälvständig på SmåA.

SO menade att de fall som är svårast att bedöma är uppdragstagare som uppvisar både kriterier som tyder på självständighet och på osjälvständighet. Eftersom bedömningarna varierar även i domar är det svårt för kassorna att hitta entydigt stöd för sina beslut.

Många medlemmar i AEA och TAK upplever, enligt kassorna, att reglerna hindrar dem att ta tillfälliga uppdrag när de väl är arbetslösa eftersom det är en riktlinje att man får ha max två uppdragsgivare för att betraktas som osjälvständig uppdragstagare. Flera enskilda handläggare upplever det också ofta som problematiskt att hantera de medlemmar som ringer och efterfrågar en förhandsbedömning för att avgöra om de utan risk kan tacka ja till ett uppdrag eller inte. Eftersom det är omöjligt att göra en förhandsbedömning per telefon använder man sig i dessa fall ofta av riktlinjen max två uppdragsgivare. I realiteten är dock denna regel inte absolut.

När en uppdragstagare utan F-skattsedel bedömts som självständig har han eller hon ingen rätt till ersättning vid sidan av uppdraget. Däremot påpekade TAK att kassan inte kan neka uppdragstagaren arbetslöshetsersättning när uppdraget är slut. Arbetslöshetskassan kan inte ställa samma formella krav på avveckling av verksamheten eftersom det inte finns någon verksamhet att lägga ner. Uppdragstagaren har exempelvis ingen firma som kan avregistreras eller någon F-skattsedel som kan återkallas. Om den sökande anger att han eller hon inte har för avsikt att återuppta sin uppdragsverksamhet finns det inget hinder för arbetslöshetsersättning.

### **ARBOM-utredningens förslag till kriterier**

ARBOM-utredningen (*En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* SOU 1996:150) ansåg att det inte bör införas något uppdragstagarbegrepp i arbetslöshetsförsäkringen och att uppdragsverksamhet lämpar sig bäst att bedriva i företagsform. Utredningen föreslog att uppdragstagare ändå i vissa fall ska kunna få arbetslöshetsersättning enligt arbetstagarreglerna, och man föreslog följande villkor för detta:

- att den praxis behålls som innebär att de som har färre än tre uppdragsgivare betraktas som arbetstagare

- den arbetslöse ska i sin verksamhet ha omfattats av kollektivavtal, där det framgår att kollektivavtalsparterna anser att ett anställningsliknande förhållande föreligger,
- den arbetslöse får inte inneha F-skattsedel för det aktuella arbetet,
- uppdragen ska vara av den arten att de förmedlas av arbetsförmedlingen,
- Den arbetslöse ska vara anmäld på arbetsförmedlingen och det ska ha upprättats en individuell handlingsplan, som syftar till att långsiktigt lösa hans eller hennes arbetslöshetsproblem.

Regeringen ansåg i (prop. 1996/97: 107) att uppdragstagarbegreppet är så komplext att det inte lämpar sig att reglera i lag utan att detta bör vara en fråga för rättstillämpningen. Regeringen betonade dock att tillämpningen bör ske utifrån att det ska finnas realistiska möjligheter för en uppdragstagare att få arbetslöshetsersättning vid brist på uppdrag.

I *Kontrakt för arbete* (Ds 1999:58) konstateras att det är ett växande problem att behandla gruppen uppdragstagare i försäkringen. Arbetsgruppen blev uppmärksam på de problem som dagens regler kan leda till vad gäller möjligheterna för uppdragstagare att under arbetslösheten ta på sig uppdrag från fler än en uppdragsgivare. Arbetsgruppen ansåg att dessa frågor bör behandlas i särskild ordning.

### 6.1.3 Kombinatorer

Frågan om att kunna få arbetslöshetsersättning om man kombinerar deltidsanställning med ett begränsat engagemang i ett företag, behandlades i *Regeringens proposition om ändringar i det kontanta arbetsmarknadsstödet* (prop. 1983/84:126). Enligt propositionen bör dessa personer ha rätt till ersättning för det inkomstbortfall som uppstår när anställningen upphör. Det förutsätter att inte verksamheten i företaget utökas i samband med arbetslösheten.

ARBOM-utredningen föreslog att reglerna vid kombination av deltidsarbete och företagande ändras så att arbetstiden i företaget får vara högst 15 timmar i veckan i genomsnitt.

Den som haft ett begränsat företagande vid sidan om en deltidsanställning kan få fortsätta med sitt företagande om anställningen upphör. Villkoret är att den förlorade anställningen



omfattat minst 17 timmar per vecka och att verksamheten i företaget varit begränsad till högst 10 timmar per vecka. Verksamheten i företaget får inte utökas under arbetslösheten och inkomsten som den genererar per vecka får inte överstiga tre gånger det högsta dagpenningbeloppet i försäkringen.

Den som drivit ett företag på halvtid vid sidan om en anställning på halvtid kan således inte kompenseras med arbetslöshetsersättning på halvtid om anställningen upphör. För att en individ i den situationen skall kunna få ersättning måste även verksamheten i företaget upphöra. Om däremot enbart verksamheten i företaget upphör kan individen få arbetslöshetsersättning.

När det gäller kombinatorerna, de som innan arbetslösheten kombinerat anställning och företagande, menade alla arbetslöshetskassor vi talat med att de ökat i antal under 1990-talet. Det var dock ingen kassa som upplevde det som komplicerat att bedöma dessa individers arbetslöshet. Den praxis som utvecklats är mycket tydlig.

För de som före arbetslösheten kombinerat en anställning med eget företagande gäller särskilda regler om anställningen upphör. Den som varaktigt, i minst sex månader, har haft ett företag i mindre omfattning vid sidan om ett heltidsarbete kan fortsätta med sin verksamhet som företagare under arbetslösheten utan att det påverkar rätten till arbetslöshetsersättning. Företagsverksamheten betraktas då som en bisyssla. Detta förutsätter dock att inkomsten, dvs. nettointäkten, i företaget inte har överstigit 6 grundbelopp (1920 kronor) per vecka, att bisysslan inte utvidgas under arbetslösheten och att den inte hindrar personen från att ta ett lämpligt heltidsarbete. Om inkomsterna från bisysslan stiger under arbetslösheten dras hela det överskjutande beloppet av från dagpenningen (39§ ALF).

De allra flesta som kombinerar företagande och anställning har, enligt de kassor vi talat med, ett företag som bisyssla vid sidan om en heltidsanställning. Det är svårt för kassan att kontrollera att medlemmarna inte jobbar i företaget mer än de uppger.

De medlemmar som omfattas av reglerna om begränsat företagande är förhållandevis få. Både SO och SHA är dock av den uppfattningen att det, likväl som det är tillåtet med ett begränsat företagande på 10 timmar per vecka, borde vara möjligt att tillåta 20 timmar om det har bedrivits varaktigt vid sidan om ett halvtidsarbete. Kontrollmöjligheten sägs vara densamma oavsett

omfattningen i tid. Just denna begränsning uppfattar också många medlemmar som orättvis enligt SO, SHA och KAAK.

Flera kassor upplever att det är problematiskt att beräkna dagpenningen för de individer som kombinerat anställning och företagande före arbetslösheten och upphört med båda verksamheterna. Detta framhålls av SmåA, SHA samt SO. Dagsförtjänsten för företagande och för anställning fastställs på olika sätt och skall sedan kombineras för att få fram en korrekt dagpenning.

#### 6.1.4 Nätverk och paraplyorganisationer

De företag som vi benämnt paraplyorganisationer var kända på alla kassor utom på KAAK som inte kommit i kontakt med detta. Eftersom företagen är organiserade på olika sätt påpekade arbetslöshetskassorna att varje fall måste bedömas separat. Arbetslöshetskassorna har att ta ställning till om de försäkrade är företagare eller anställda. Eftersom paraplyorganisationer inte har anställda i traditionell mening räcker det inte med arbetsgivarintyg utan en samlad bedömning måste göras.

Om de försäkrade är uppdragstagare bedömer arbetslöshetskassan graden av självständighet gentemot uppdragsgivaren. Man använder då de kriterier som finns för självständiga respektive osjälvständiga uppdragstagare. SO och AEA framförde att den samlade bedömningen är tidskrävande eftersom kassorna ska sätta sig in i vilka villkor som gäller i det enskilda företaget. Det framgår inte på arbetsgivarintyget vilka villkor som gällt under anställningen.

#### 6.1.5 Bemanningsföretag

Under 1990-talet växte bemanningsbranschen kraftigt. Det aktualiserade nya frågeställningar som gäller villkoren för att erhålla arbetslöshetsersättning. Det handlar exempelvis om möjligheten till ersättning för den som blivit arbetslös efter att under ett par perioder ha varit anställd i bemanningsföretag. De avvägningsfrågor som blivit aktuella handlar dels om att undvika att försäkringen används för att subventionera bemanningsföretag i situationer då företaget inte har full beläggning, dels om att reglernas tillämpning kan påverka konkurrenssituationen mellan olika företag.

I ett meddelande till arbetslöshetskassorna 1996<sup>26</sup> konstaterade AMS att kassorna tillämpade olika bedömningar när det gällde medlemmar som arbetade i personaluthyrningsföretag. I meddelandet skriver AMS att det kan vara ett intresse för uthyrningsföretag att ha möjlighet att anställa arbetskraft endast för tid ett enskilt uthyrningsuppdrag erhållits. Därigenom undviker företaget kostnader för den personal som inte har uppdrag. Istället kan det vara det allmänna som genom t.ex. arbetslösförsäkringen får bära kostnaden för att arbetskraften inte är fullt sysselsatt. I meddelandet till arbetslöshetskassorna beskriver AMS sin uppfattning när det gäller ärenden som rör medlemmar som arbetar i personaluthyrningsföretag.

Enligt meddelandet ska en medlem som arbetar åt ett personaluthyrningsföretag för att hyras ut "anses vara tillsvidareanställd i den omfattning, som svarar mot medlemmens arbetsutbud. Detta gäller oavsett vad anställningsförhållandet kallas i anställningsavtalet. En anställning i ett uthyrningsföretag kan inte anses vara tillfällig om engagemang är återkommande. Medlemmen måste också anses vara anställd i den omfattning han står till företagets förfogande, oberoende av hur stor garantitid eller lön medlemmen erhåller. Den omfattning i vilket han står till företagets förfogande ska också anses utgöra medlemmens arbetsutbud." Den praktiska innebörden av skrivningarna är att det inte går att kombinera ett deltidsarbete eller variationer i sysselsättningsgraden vid ett personaluthyrningsföretag med att få arbetslöshetsersättning.

I ett nytt meddelande, nr 5/2001, förtydligar AMS sin uppfattning, men meddelandet innebär ingen grundläggande förändring i förhållande till meddelande nr 5/1996. Ett av klagörandena är att meddelande nr 5 /1996 avsåg just personal som hyrs ut och inte andra anställda, som inte anställts för att hyras ut. Det kan t.ex. avse anställda i entreprenadverksamhet. Den restriktiva prövningen av rätten till ersättning för personer som varit anställda av uthyrningsföretag syftar, enligt AMS, till att undvika att en arbetsgivare låter arbetslöshetsförsäkringen finansiera personalkostnaden mellan uthyrningstillfällena.

AMS konstaterar också att många företag som hyr ut arbetskraft har tecknat kollektivavtal. Dessa avtal innebär i regel att den som anställs vid det uthyrande företaget har en tillsvidareanställning och uppbär garanterad baslön under de perioder då företaget inte kan

<sup>26</sup> Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) meddelande nr 5/1996 till arbetslöshetskassorna om personaluthyrningsföretag

erbjuda sysselsättning. En person som sägs upp från en sådan anställning helt i enlighet med Lagen (1982:80) om anställningsskydd och/eller gällande kollektivavtal kan inte anses vara diskvalificerad från arbetslöshetsersättning vid uppkommen arbetslöshet enbart på grund av att personen varit anställd hos ett företag som hyr ut arbetskraft. Anställningsvillkoren (garantilönen) innebär ju att företaget självt tar kostnaderna för den period då den anställde inte hyrs ut. Det uppstår skäl att ifrågasätta ersättningsrätten först om det finns anledning att anta att företaget, genom att förmå den anställde att nyttja arbetslöshetsförsäkringen, försöker undvika att ta det fulla ansvaret och kostnaderna för den personal uthyrningsföretaget nyttjar i sin verksamhet.

När det gäller tidsbegränsade anställningar hänvisar AMS till meddelandet från 1996. I meddelande nr 5/2001 skriver AMS att det innebär "att en person som återkommande anlitas för uthyrning av ett och samma företag inte är att beteckna som arbetslös mellan dessa uppdrag." En viss osäkerhet förefaller ha funnits tidigare när det gäller tolkningen av vad som menas med "En anställning i ett uthyrningsföretag kan inte anses vara tillfällig om engagemang är återkommande."<sup>27</sup> Enligt AMS m.fl. är det helt klart att medlemmar som har visstidsanställningar i skilda personaluthyrningsföretag har möjlighet att få arbetslöshetsersättning mellan anställningarna.

På Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet SPUR:s hemsida kommenterades det nya AMS-meddelandet den 1 mars 2001. SPUR skrev att AMS har klargjort sin ändrade inställning beträffande arbetslöshetsförsäkringen och bemanningsföretagen. SPUR anser att "den diskriminering som rått för arbetssökande och viss personal i bemanningsföretag nu till stor del upphört."

SPUR menar att det i huvudsak fungerar väl när det gäller bemanningsföretagen och arbetslöshetsförsäkringen. Enligt SPUR kan det dock finnas problem med företag inom branschen som inte tillämpar anställningsavtal som är i enlighet med kollektivavtalen. Det bekräftas också av AMS. SPUR påpekar även att man anser att man har en bra dialog med AMS. Däremot upplever SPUR att AMS budskap inte når ut till a-kassorna. Där beror det fortfarande, enligt SPUR, på enskilda handläggare hur ärenden behandlas.

---

<sup>27</sup> AMS meddelande nr 5/1996 till arbetslöshetskassorna

A-kassorna pekar på tolkningsproblem som kan få till följd att enskilda medlemmar känner sig förhindrade att ta anställningar i personaluthyrningsföretag eller att de krävs på återbetalning av ersättning som de tidigare erhållit.

A-kassorna menar att det är oklart hur lång tidrymd som krävs mellan anställningar i samma personaluthyrningsföretag. Om någon exempelvis har haft en anställning i två månader och därefter, efter två månader med arbetslöshetsersättning, erbjuds en tillsvidareanställning i samma personaluthyrningsföretag, ska då ersättningen återbetalas? Eller skulle kassan, innan man började betala ut ersättning, krävt att medlemmen förbinder sig att inte på nytt ta anställning i samma företag?

Enligt AMS ska kassorna utreda att anställningen upphört annat än tillfälligt, avtalet med det uthyrande företaget ska ha upphört definitivt. Kassorna ska också kontrollera att anställningen är i enlighet med LAS.

SmåA påpekade bland annat att handläggaren inte alltid genom att kontrollera äldre handlingar uppmärksammar att individen tidigare haft en visstidsanställning på ett personaluthyrningsföretag. Det kan därför hända att individer får arbetslöshetsersättning mellan dessa visstidsanställningar trots att det inte är tillåtet. Ett annat problem som även framfördes av SHA och AEA är att det i dagsläget inte framgår av arbetsgivarintyget om personen varit uthyrd. Det betyder att handläggaren måste känna till om företaget är ett uthyrningsföretag eller inte. Med tanke på att personaluthyrningsföretagen blir fler och fler är detta ett växande problem. Även AMS är medvetna om att företag använder andra benämningar på sin verksamhet än uthyrningsverksamhet (Meddelande nr 5/2001). Det kommer därför att införas ett fält i arbetsgivarintyget där arbetsgivaren ska uppge om personen under sin anställning har hyrts ut.

Från både SO, AEA och SHA framfördes det som paradoxalt att arbetsförmedlingen rekommenderar de sökande arbete på personaluthyrningsföretag samtidigt som individen riskerar att förlora sin arbetslöshetsersättning om han eller hon tackar ja. Enligt kassorna är det också många arbetssökande som upplever det som märkligt att försäkringens regler hindrar dem att ta alla jobb de erbjuds på ett personaluthyrningsföretag. AEA påpekade också att den arbetssökande kan ha svårt att förstå skillnaden mellan att vara registrerad i ett personaluthyrningsföretag och de vikariepooler som finns inom kommuner och landsting. Den sökande som rings in när det finns behov av arbetskraft upplever

ofta att verksamheterna fungerar på ett likartat sätt. I arbetslöshetsförsäkringen blir skillnaden dock stor eftersom anmälda i den kommunala poolen har möjlighet att få arbetslöshetsersättning mellan uppdrag, vilket är omöjligt för personer som anlitas tillfälligt i ett personaluthyrningsföretag.

AMS hänvisar till meddelande nr 5/1996 av vilket framgår att i de fall en medlem avböjt en anställning vid ett personaluthyrningsföretag, som inte kunnat erbjuda anställningsvillkor överensstämmande med LAS och inom branschen gällande avtal, kommer AMS att acceptera att medlemmen, trots sitt avböjande, kan få ersättning.

Kollektivavtalen har, enligt SPUR, i stort sett förlorat sin betydelse när det gäller skyddseffekt för anställda, till följd av att det mesta nu mer är reglerat i lag. Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har successivt utvecklats och förändrats. A-kassornas handläggare har inte alltid tillräcklig kunskap om LAS.

Enligt 4 § LAS gäller anställningsavtal tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i lagen. I 5 § anges att avtal om anställning får träffas för viss tid (visstidsanställning) om det föranleds exempelvis av arbetets beskaffenhet (t.ex. säsong), vikariat eller tillfällig arbetsanhopning (max 6 månader under 2 år). Enligt 5a § får avtal även träffas i andra fall (överenskommen visstidsanställning). Anställningen får då omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år. Dessutom finns enligt 6 § möjlighet att träffa avtal om provanställning i högst sex månader.

Genom kollektivavtal är det möjligt att göra avvikelser från ovan nämnda paragrafer i LAS. Kollektivavtalen inom bemanningsbranschen ansluter till anställningsformerna i LAS.

Enligt det kollektivavtal på tjänstemannasidan som gäller tiden 1 april 2002 – 30 april 2004 gäller anställning tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning

- för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning,
- vid vikariat,
- för att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader,
- för att avlasta en tillfällig arbetstopp,

- för skolorngdom och studerande när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna samt vid praktikarbete,
- för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen,
- för viss tid vid behov av extra arbetskraft, anställningsformen får användas för anställda inom uppdragsverksamheten, vid kortsiktiga behov av arbetskraft och/eller då uppdraget är av sådan karaktär som kräver speciell kompetens. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt hos samma uppdragsgivare. Denna anställningsform får dock inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

S.k. överenskommen visstidsanställning enligt 5a § LAS får inte användas för personal som anställs för att utföra arbete i kundföretag (personaluthyrning).

I avtalet för LO-området finns två anställningsformer:

- Anställning tills vidare.
- Anställning för viss tid, anställningsavtalet får inte överstiga 6 månader, men kan uppgå till 12 månader om det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid vid ett tillfälle. En person som haft en tidsbegränsad anställning, kan alltså inte anställas på nytt för viss tid. Nästa anställning ska vara en anställning tills vidare. Avtal enligt lag kan också träffas för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarspåbudsplikt.<sup>28</sup>

Enligt SPPUR fördelar sig olika anställningsformer på följande sätt inom bemanningsbranschen:

- 10 % tillsvidareanställda
- 70 % tillsvidareanställda med garantitid
- 10 % behovsanställda
- 10 % överenskommen garantianställning (innebär att vissa har en annan grad av garantianställning än vad som bestäms i kollektivavtalet, kan t.ex. vara de som jobbar deltid eller inte vill binda upp sig så mycket som 75-85 %)

Sjuklön betalas fullt ut (80% av lön) under pågående uppdrag. Om någon blir sjuk under den tid personen ej har uppdrag betalas 80% av garantilönen.

AMS konstaterar i sitt meddelande nr 5/2001 att en anställning normalt ska gälla tillsvidare och att tidsbegränsade anställningar bara får träffas i vissa angivna situationer. Därav följer, enligt AMS,

<sup>28</sup> LO, Bemanningsavtalet – en enkel handbok

”att även uthyrningsföretag i vissa fall kan ha rätt att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar under i denna lag angivna sådana kriterier. Arbetsdomstolen har i sin bedömning av tillåtna anställningsformer mycket strikt hållit sig till de i LAS angivna kriterierna. Anställning, t.ex. vid behov eller objekts/uppdragsanställningar när arbetsgivaren tillhör uthyrningsbranschen, skulle vid en rättslig prövning sannolikt betraktas som otillåtna visstidsanställningar.”

I denna del är meddelandet inaktuellt då det enligt kollektivavtalen finns möjlighet till visstidsanställningar.

#### 6.1.6 Kooperativ

En fråga som uppmärksammas är att engagemang i en ekonomisk förening kan medföra att sökanden bedöms som företagare i den mening som avses i lagen om arbetslöshetsförsäkring (Kulturdepartementet 1999). Förtroendeuppdrag i eller medlemskap i en ekonomisk förening ska normalt inte vara tillräckligt för att betraktas som företagare.

Enligt regeringens proposition *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1996/97:107) är det väsentliga att bedöma, medlemmens funktion och inflytande samt ekonomiska engagemang i och beroende av kooperativet, och om detta hindrar personen i fråga från att stå till arbetsmarknadens förfogande. Nya regler om arbetslöshetsförsäkring för företagare trädde i kraft hösten 1997. De förbättrar förutsättningarna för att få arbetslöshetsförsäkring för medlemmar i kooperativ, genom den samlade bedömning som ska göras.

Inte någon a-kassa hade uppfattningen att den kooperativa företagsformen var svårare att hantera än andra företagsformer. AEA och SO påpekade att kassorna, innan de mer utvecklade kommentarerna gällande kooperativ infördes i regelboken, var mer restriktiva i bedömningen av kooperativa företag. Det kunde räcka med en styrelseplats i ett kooperativt daghem för att ersättningsrätten skulle ifrågasättas. AMS och KAAK upplever att det på senare tid blivit vanligare att individer startar kooperativa verksamheter. De andra kassorna har väldigt liten erfarenhet av kooperativ verksamhet och har heller inte märkt någon ökning. I de allra flesta fall handlar det om kooperativ barnomsorg och bostadsrättsföreningar men det förekommer också fall där boende på en mindre ort blivit delägare i ortens lanthandel för att säkra



dess överlevnad. Bland medlemmarna i TAK förekommer ofta ideella föreningar i form av fria teatergrupper.

Även företrädare för Lokala Kooperativa Utvecklingscentrum, LKU, uppger att problemen minskat efter att reglerna om en samlad bedömning infördes. LKU har också anpassat sin rådgivning så att man försöker undvika problem som man känner till kan uppstå.

Det problem som kvarstår och är olöst gäller, enligt LKU, arbets-/personalkooperativ. Det handlar då om personer som arbetar eller har arbetat i kooperativet. Det som ställer till problem är tolkningen av 34§ i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Enligt nämnda paragraf avses med företagare "personer som äger eller är delägare – direkt eller indirekt – i näringsverksamhet som de är personligen verksamma i och som de har ett väsentligt inflytande över." Frågan är vad som menas med "väsentligt inflytande".

Arbetslöshetskassorna tar ofta fasta på om en person är firmatecknare eller styrelseledamot i ett arbetskooperativt företag. Men det kan, enligt FKU och LKU, räcka med att enbart vara medlem i ett kooperativ.

Föreningen kooperativ utveckling, FKU, har dragit paralleller med vissa skatteregler.<sup>29</sup> "Väsentligt inflytande används exempelvis för att definiera en företagsledare i anvisningspunkt 14 till 32 § kommunalskattelagen. Till vägledning för tolkningen av väsentligt inflytande i detta sammanhang anför riksskatteverket i sina rekommendationer (RSV Dt 1993:2) bland annat: 'Om väsentligt inflytande föreligger eller inte beror främst på ägarintresset i företaget....Om omständigheterna i det enskilda fallet inte föranleder annan bedömning bör i regel väsentligt inflytande inte anses föreligga om det direkta eller indirekta innehavet av aktier/andelar är mindre än 20 % av samtliga aktier/andelar eller av samma andel av rösterna i bolaget.' Alltså, man betraktar ägandet som den relevanta faktorn och om ägandet fördelar sig så att fler än fem till följd av detta har någorlunda lika inflytande i ett företag anses ingen ha ett väsentligt inflytande."<sup>30</sup>

Denna fråga behandlas också i allmänna råd från RSV som getts ut 2001. Med företagsledare i fåmansföretag eller fåmanshandelsbolag avses enligt inkomstskattelagen (1999:1229) den eller de fysiska personer som genom eget eller närståendes

<sup>29</sup> Föreningen Kooperativ Utveckling i Sverige (1996-12-02), Yttrande över slutbetänkande (SOU 1996:150) "En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring"

<sup>30</sup> Motsvarande bestämmelse som tidigare fanns i kommunalskattelagen finns numera i 56 § andra stycket Inkomstskattelagen (1999:1229)

innehav av andelar och sin ställning i företaget har ett väsentligt inflytande i företaget. I Riksskatteverkets allmänna råd (RSV 2001:19) om beskattning av fåmansföretag finns bl.a. vissa definitioner och begrepp. För bedömningen av om företagsledande ställning föreligger eller inte kan vederbörandes ställning, arbetsuppgifter eller andra befogenheter i företaget, som han erhållit genom avtal eller på annan liknande grund, vara av betydelse för bedömningen. Om ett företag ägs av flera personer och dessa har i stort sett samma ägarintresse och inflytande i företaget, kan var och en av dem anses som företagsledare. Om ägarkretsen är förhållandevis stor och om det kan göras sannolikt att ingen delägare har ett större inflytande än någon av de övriga ägarna, bör i regel ingen av dem anses som företagsledare.

Om omständigheterna i det enskilda fallet inte föranleder annan bedömning bör, enligt RSV,<sup>31</sup> i regel väsentligt inflytande inte anses föreligga om det direkta eller indirekta innehavet av aktier/andelar är mindre än 20 % av samtliga aktier/andelar i företaget.

Enligt AMS regelbok för arbetslöshetskassor har medlemskap i en ekonomisk förening i praxis bedömts som delägarskap vid bedömning enligt 34 § ALF. En medlem i en ekonomisk förening, som har ett väsentligt inflytande över verksamheten och är personligt verksam i denna, är enligt regelboken att betrakta som företagare. Kassorna ska dock ta hänsyn till verksamhetens art och syfte samt karaktären och omfattningen av medlemmens engagemang. Den som har ett begränsat engagemang i ett föräldrakooperativt daghem eller i en bostadsrättsförening ska alltså inte betraktas som företagare.

Utöver ovanstående om företagarbegreppet refereras, i AMS regelbok, vad som är att betrakta som väsentligt inflytande enligt propositionen 1992/93:150 och Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1992/93:AU20. Sammanfattningsvis anses väsentligt inflytande föreligga om ägaren/delägaren har ett inflytande på verksamheten som är så starkt, att det ekonomiska utfallet till stor del beror på hans eller hennes kompetens samt på de åtgärder och ställningstaganden som han eller hon gör i verksamheten. Det kan även innebära att en person i kraft av sitt ägande har möjlighet att fatta för verksamheten avgörande beslut. En majoritetsägare som deltagit i verksamheten ska således omfattas av företagarbegreppet. Även en delägare, som visserligen inte ensam genom sitt delägarskap kan bestämma över företaget, men som genom att vara

<sup>31</sup> RSV:s Handledning för beskattning av inkomst och förmögenhet m.m. vid 2000 års taxering, avsnitt 22 - fåmansföretag och fåmansägda bolag.

ensam firmatecknare, eller som är både firmatecknare och styrelsemedlem eller VD bör kunna anses som företagare.

Enligt en redovisning till regeringen från AMS<sup>32</sup> tillämpar vissa arbetslöshetskassor att en av kooperativets medlemmar får ta på sig de ledande funktionerna i företaget/föreningen och därmed bli den som uppfyller kriterierna för att vara företagare. Denna person företräder då företaget – undertecknar bl.a. arbetsgivarintyg för de övriga – och kan inte själv erhålla arbetslöshetsersättning. Övriga medlemmar, som inte har sådana funktioner att de kan företräda företaget, betraktas som arbetstagare och kan få arbetslöshetsersättning vid arbetslöshet.

AMS föreslår, i uppdragsredovisningen, ingen förändring i tillämpningen av AFL.

Nedan redovisas ett par ytterligare frågor har tagits upp av företrädare för Föreningen Kooperativ Utveckling, FKU, och LKU.

Det blir allt vanligare med kooperativa företag inom verksamhet som tidigare drivits i offentlig regi. När personalen tar över en verksamhet första gången är det oftast i form av avknoppning, utan att någon upphandling görs. För personalkooperativ, som funnits några år, blir det så småningom aktuellt att lämna anbud för att få fortsätta den verksamhet man bedriver på entreprenad åt kommunen eller landstinget. Det har hänt att personalkooperativ förlorat anbudsgivningen. Det är en ganska ny situation. Den kan innebära kooperativets medlemmar blir arbetslösa. Små personalkooperativ skiljer sig från andra företag på så sätt att man enbart har en uppdragsgivare. Det är en skillnad mot bl.a. de stora "vårdföretag" som bedriver verksamhet i flera delar av landet.

Det har vidare funnits fall då personer haft till syfte att starta ett företag men inte kommit igång, men ändå nekats arbetslöshetsersättning. Så fort registreringen gått igenom hos PRV kan en arbetslös person betraktas som företagare, även om verksamheten inte alls startat. Enligt företrädare för LKU borde det fungera så att första transaktionen bestämmer när näringsverksamheten kommit igång.

Ett uppslag som framkommit är att ändra blanketten, "anmälan om arbetslöshet". Där frågas om personen i fråga haft "egen verksamhet" och om hon äger aktier/andelar i "företag". Blanketten förutsätter att den som fyller i den gör en egen bedömning av dess begrepp. Det är viktigt att informationen blir

---

<sup>32</sup> AMS 1998-03-20Uppdrag i fråga om kooperativ i arbetsmarknadspolitiken

rätt från början. Därför bör frågorna utformas så att det framgår vad bedömningen kommer att grundas på.

### 6.1.7 Arvoden

Ersättning till familjehemsföräldrar utgår i form av arvoden vilket innebär att tiden som familjehemsförälder inte utgör grund för medlemskap i arbetslöshetskassa. Tiden kan inte heller tillgodoräknas i arbetsvillkoret eller räknas som överhoppningsbar tid.

När små barn placeras i familjehem gör behovet av tillsyn och omvårdnad i regel att uppdraget inte kan förenas med förvärvsarbete. Även större barn och tonåringar kan vara i så stort behov av omsorg att uppdraget kräver heltidsengagemang. Familjehemmens Riksförbund, FR, och Familjevårdens Centralorganisation, FACO, hävdar att det är ett stort problem att familjehemsföräldrar som varit hemma på heltid för att ta hand om barn och unga i sitt hem kan förlora möjligheten att få arbetslöshetsersättning. Man påpekar att många placerade barn och unga är mycket vårdkrävande. Familjehemsföräldrarna har också ett ansvar för kontakten med de biologiska föräldrarna.

FACO anser att familjehemsverksamhet ska erkännas som ett arbete. Då skulle fler människor våga engagera sig i denna för samhället så viktiga vårdresurs. Kommunerna har idag påtagliga problem att rekrytera nya familjehem.<sup>33</sup> Under senare år har FACO fått allt fler påståtningar från familjehem som upplever det som djupt orättvist att de – när de arbetat som familjehem i många år – inte har något arbetsrättsligt skydds nät. De får ingen arbetslöshetsersättning när uppdraget upphör trots att de under många år haft familjehemsverksamheten som förvärvsarbete och huvudsaklig inkomstkälla. De får också låg pension.

FR har till projektet skickat beskrivningar på sju ärenden där familjehemsföräldrar nekats arbetslöshetsersättning efter att placeringarna upphört.

Från Svenska Kommunförbundets sida uppger man att man stöter på dessa problem då och då, men mer för några år sedan då arbetsmarknaden var sämre. Förbundet har inte gjort någon särskild framställan i frågan, men man anser att det är ett väsentligt problem som borde lösas. De som ställer upp som familjehemsföräldrar gör en viktig samhällsinsats och är en

---

<sup>33</sup> FACO 1999-09-21, skrivelse till Socialstyrelsen

förutsättning för att socialtjänsten ska fungera när det gäller placering av små barn. En lösning skulle kunna vara att göra tiden som familjehemsförälder överhoppningsbar.

Genom regler om överhoppningsbar tid, i lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF, förhindras att den arbetslöse förlorar sin ersättning i vissa situationer.

För att beviljas arbetslöshetsersättning krävs att den arbetslöse under en ramtid av tolv månader närmast före arbetslösheten haft förvärvsarbete under minst 6 månader.

I ramtiden ingår inte tid då den arbetslöse har varit hindrad att arbeta av skäl som t.ex. sjukdom, heltidsutbildning och vård av eget barn eller vård av adoptivbarn i två år efter barnets ankomst till familjen. Dessa skäl utgör s.k. överhoppningsbar tid vid fastställande av den ramtid om tolv månader inom vilken arbetsvillkoret skall vara uppfyllt.

Ärenden med familjehemsföräldrar vars arbete inte kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor förekommer relativt sällan hos akassorna, som inte heller har uppmärksammat någon ökning på senare tid. Kassorna upplever det inte som problematiskt att tillämpa reglerna i dessa fall. SO och SHA påpekar dock att det initialt kan vara svårt för kassorna att få klarhet i vilken sorts verksamhet det är fråga om eftersom det finns flera olika varianter, stödförälder, familjehemsförälder, kontaktperson etc. För en del verksamheter är arbetet tillgodoräkningsbart och för andra inte.

Flera kassor påpekar dock att reglerna upplevs som orättvisa av den drabbade individen. AEA och KAAK menade att denna orättvisa även gäller för andra grupper som vårdar anhöriga. Från februari 2001 räknas vård av närstående med hel ersättning, som överhoppningsbar tid. För de föräldrar som avstår från arbete för att med vårdbidrag vårda svårt sjuka barn gäller dock fortfarande att denna tid inte är tillgodoräkningsbar i ett arbetsvillkor och inte heller överhoppningsbar. Det innebär att föräldern riskerar att inte uppfylla något arbetsvillkor när han eller hon återkommer till arbetsmarknaden.

En lösning som nämndes av AMS, SO och AEA är att göra tiden som familjehemsförälder respektive tiden med vårdbidrag överhoppningsbar.

### 6.1.8 Konstnärer

Kulturarbetare har en arbetsmarknad som delvis präglas av andra förhållanden än de som råder inom många andra yrken, vilket uppmärksammats i propositionen (prop. 1999/2000:139, bet. 2000/01:AU5, rskr. 2000/01:102) En rättvisare och tydligare arbetslöshetsförsäkring. Där uttalar regeringen att rimlig hänsyn bör tas till de särskilda behov som kan gälla för grupper med projektanställningar och andra tillfälliga anställningar och osäkra anställningsförhållanden eller andra speciella förhållanden, liksom till villkor som gäller för personer som har upprepade perioder av arbetslöshet. Detta gäller bl.a. kulturarbetsmarknaden.

Arbetsmarknaden inom kulturektorn kännetecknas av en förhållandevis hög arbetslöshet och en hög andel tillfälliga anställningar. Bilden när det gäller anställningsförhållandena är splittrad. Inom scen- och tonområdet dominerar olika former av tidsbegränsade anställningar och här finns också två arbetslöshetskassor, Musikernas (MUA) och Teaterverksammas (TAK). Inom ordområdet samt bild och form bedrivs den konstnärliga verksamheten i regel i form av egenföretagande och eventuellt medlemskap i a-kassa grundas i regel på icke-konstnärliga anställningar. Problemen i förhållande till arbetslöshetsförsäkringen är särskilt tydliga i det senare fallet.

En stor del av konstnärskåren är alltså egenföretagare och beroende av de regler som gäller för företagare, trots att den konstnärlige egenföretagaren skiljer sig från andra företagare på ett flertal punkter. När den inkomstlöse konstnären kommer i kontakt med arbetslöshetsförsäkringen måste han eller hon först och främst styrka att näringsverksamhet faktiskt bedrivits och att ett arbetsvillkor därmed är uppfyllt. Konstnären måste dessutom styrka att verksamheten upphört så att arbetslöshet föreligger. Det görs inga skillnader i försäkringen mellan en konstnärlig företagare och andra företagare vilket betyder att även konstnären måste upphöra med sin verksamhet för att bli ersättningsberättigad. Detta kan enligt ett betänkande av Konstnärstödsutredningen endast ske på ett mer symboliskt plan eftersom det inte går att göra någon åtskillnad mellan konstnären och det konstnärliga skapandet (SOU 1997:184).

Det finns skillnader i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt också när det gäller konstnärsgupper som har olika former av

tidsbegränsade anställningar. I många yrken inom kulturområdet är det vanligt att man istället för timlön får ett fast arvode eller gage för exempelvis en föreställning eller ett uppträdande. Detta arvode skall även täcka den förberedelsestid som krävs för framförandet. För att förenkla omvandlingen av ett arvode till arbetade timmar fastställer AMS varje år ett schablonbelopp (timlön) för kulturarbetare. För närvarande (2001) är beloppet 108 kronor.

Gruppen kulturarbetare beskrivs av flera kassor som problematisk att hantera i arbetslöshetsförsäkringen. Av naturliga skäl är det, av de kassor vi talat med, i första hand TAK som kommer i kontakt med kulturarbetare bland sina medlemmar. Hos de övriga kassorna förekommer ärenden som rör kulturarbetare mer sällan, och då främst konstnärer och författare. När det händer är ärendena svåra att bedöma. AEA påpekar att konstnärernas arbetsformer helt enkelt inte passar in i reglerna vilket ställer handläggarna inför komplicerade avgöranden. Skall man förbjuda någon att måla även om han eller hon säger att avsikten inte är att sälja? Hur kontrollerar kassan detta? Det finns också stora variationer mellan konstnärerna. En del har i princip aldrig haft några inkomster inom branschen medan andra är väletablerade konstnärer eller författare. Enligt AEA är det förmodligen svårt att komma åt problemet. Även om det utvecklades specifika regler för konstnärer kvarstår frågan vem som är konstnär.

Om kulturarbete har utförts jämsides med en anställning måste arbetslöshetskassan, enligt SO, göra en bedömning av vilken omfattning kulturarbetet har och därefter fastställa om det utgör ett hinder för att söka arbete på arbetsmarknaden. Om kulturarbetaren är att betrakta som självständig uppdragstagare, vilket innebär att han/hon omfattas av företagarreglerna, måste han/hon lägga ner sin verksamhet för att få arbetslöshetsersättning.

Från TAK framhölls att reglerna i arbetslöshetsförsäkringen inte alltid är anpassade till den specifika situation som gäller för kulturarbetare med tidsbegränsade anställningar. Mot den bakgrunden har AMS på förslag av kassan fastställt vissa särskilda branschtillämpningar. AMS har också nyligen gett ut en skrivelse om tillämpningen av arbetslöshetsförsäkringen på kulturarbetsmarknaden som stöd både för arbetsförmedlingarna och arbetslöshetskassorna.

TAK pekade vidare på att förhållanden skiljer sig för olika grupper av kulturarbetare. Inom scen- och tonområdet bedrivs verksamheten i regel genom sedvanliga anställningar även om antalet tillsvidareanställningar är begränsat. Anställnings-

förhållandena regleras också genom kollektivavtal. Den växande frilansarbetsmarkanden inom scen- och tonområdet kännetecknas således av att det stora flertalet arbetar som arbetstagare med tidsbegränsade anställningar även om man ofta använder benämningen frilansuppdrag.

Ett problem är dock att vissa uppdragsgivare inte vill ta på sig rollen som arbetsgivare utan ställer krav på att arbetet ska faktureras.

### **Utredning om konstnärerna och trygghetssystemen**

Regeringen beslutade den 15 november 2001 att en särskild utredare ska kartlägga hur gällande trygghetssystem inom bl.a. socialförsäkringsområdet förhåller sig till konstnärlig verksamhet (dir. 2001:90). Uppdraget redovisades i februari 2003 i betänkandet *Konstnärerna och trygghetssystemen (SOU 2003:21)*.

Utredarens slutsats är att de problem som behandlas i utredningen ofta gäller tillämpningen av lagar och förordningar. När det gäller t.ex. arbetslöshetsförsäkringen handlar det ofta om den stupstock som dras mellan de som har rätt respektive inte har rätt till försäkringen. Det handlar emellertid sällan om att problem finns i lagstiftningen, utan tillämpningen av denna. Utredaren menar att orsaken till problemen har att göra okunskap om konstnärernas arbetsvillkor och med en brist på samsyn och samordning av konstnärernas ärenden i de olika systemen.

Utredaren föreslår att man från stat och myndigheter på området överväger en mer samlad hantering av konstnärernas ärenden. Utredaren framhåller också Teateralliansen som ett sätt att anpassa konstnärernas anställningsform till trygghetssystemen.

#### **6.1.9 Familjeföretag**

En grupp som enligt SmåA, KAAK och SHA ger upphov till gränsdragningsproblem för handläggarna är familjeföretagen där det i många fall är svårt att avgöra vem som ska betraktas som företagare. En vanlig situation är att en make respektive maka arbetar i den andre makens företag och på så sätt hamnar i gränssnittet mellan anställd och företagare. SHA påpekar att det blir särskilt problematiskt att bedöma makar som arbetar i den ene makens enskilda firma.



Enligt tidigare praxis har anhöriga till företagare som deklarerat inkomst av näringsverksamhet betraktats som företagare. Denna praxis har ändrats.

I en dom från Kammarrätten i Stockholm (mål nr 8588-1996) fastställdes att en maka kunde betraktas som anställd i makens enskilda firma, trots att anställningsförhållande formellt sett inte kan råda i denna företagsform.

Regeringsrätten avgjorde den 23 januari 2001 (mål nr 1717-1998) en fråga om innebörden av begreppet företagare i arbetslöshetsförsäkringen. Ärendet gällde en hustru som inte ägde del i en av hennes make bedrivna näringsverksamhet. Regeringsrätten ansåg att kvinnan inte skulle anses som företagare i den mening som avses i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och att hon därmed inte kunde förvägras rätt till arbetslöshetsersättning på den grund som underinstanserna åberopat. Regeringsrätten yttrade att för att personen i fråga skulle anses som företagare krävs att hon äger del i den näringsverksamhet som registrerats som enskild firma med hennes make som innehavare.

En dom i Regeringsrätten den 17 oktober 2001 (mål nr 976-1999) rörde en privatperson som nekats arbetslöshetsersättning. Hans företag hade gått i konkurs, och hans hustru hade tagit över verksamheten i eget bolag. Han fick sedermera anställning i hustruns bolag. Han ansågs inte, av arbetslöshetskassan, ha skilt sig från sin verksamhet på ett sätt som berättigar till arbetslöshetsersättning. Länsrätten och kammarrätten hade instämt i den bedömningen. Regeringsrätten fann att privatpersonens verksamhet får anses ha upphört på sätt som krävs för rätt till arbetslöshetsersättning.

#### 6.1.10 Generella kommentarer om reglerna för företagare – från A-kassor, företagare och organisationer

##### **Flera regelförändringar 1997**

År 1997 förändrades reglerna i arbetslöshetsförsäkringen som gäller företagare. Det blev möjligt för företagare att få arbetslöshetsersättning om man tillfälligt upphört med sin personliga verksamhet i en rörelse. Vidare blev det möjligt för

företagare, som bedrivit verksamhet kortare tid än 12 månader, att få dagpenningen beräknad utifrån inkomsten som anställd.

Regeringen framhåller i propositionen *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1996/97:107) att en samlad bedömning av relevanta förhållanden ska vara styrande för om en företagare ska anses som arbetslös. Det förbättrade också företagares möjligheter att få arbetslöshetsersättning. Regeringen ansåg att det var angeläget att stimulera till nyföretagande. Tillämpningen av arbetslöshetsbegreppet för företagare ska, enligt regeringen, inte ha en så snäv innebörd att det avhåller människor från att starta nya verksamheter.

I ett avseende, nämligen när det gäller hur dagpenningen beräknas för företagare, har det framkommit att företagarna uppfattar regelförändringen 1997 som en försämring. Före regeländringen baserades dagpenningen på det bästa av de tre senaste åren. Den nu gällande regeln innebär att dagpenningen baseras på ett genomsnitt av de tre senaste årens inkomster från rörelsen, exklusive avvecklingsåret.

Regeringen ansåg (prop. 1996/97:107) att det var rimligt att arbetslöshetsersättningen för en företagare beräknas utifrån en genomsnittsinkomst och inte utifrån inkomsten under ett enstaka år.

ARBOM-utredningen, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (SOU 1996:150), hade föreslagit att beräkningen av dagpenningen skulle förändras mot bakgrund av att företagare har möjlighet att genom vissa dispositioner planera sina redovisade inkomster.

Regeringen behandlade den 11 april 2002 en ansökan från Företagarnas Riksorganisation om förändring av beräkningsgrunder avseende dagpenning vid företagares arbetslöshet. Regeringen beslutade att inte vidta någon åtgärd med anledning av ansökningen.

### **Kommentarer från a-kassor och andra organisationer**

Den förändring av reglerna som genomfördes 1997, när rätten till ett tillfälligt uppehåll i verksamheten infördes, upplever alla arbetslöshetskassor vi talat med som positiv. Regeln har använts i hög utsträckning bland medlemmarna, av naturliga skäl främst i företagarkassorna. Kassorna har ingen uppgift om i vilken utsträckning verksamheten återupptas efter ett tillfälligt uppehåll men de förmodar att det ofta fungerar som ett förstadium till

nedläggning. Enligt SHA uppgav många företagare redan vid ansökningstillfället att de inte har för avsikt att återuppta samma verksamhet. I sammanhanget påpekades också att kassans beviskrav på den sökande vid ansökan om ett tillfälligt uppehåll är låga i förhållande till när verksamheten ska avvecklas.

När verksamheten ska upphöra helt begär arbetslöshetskassan in flera olika intyg som visar att verksamheten är avslutad, exempelvis avregistreringsbevis och återkallelse av F-skattsedel. Vid ett tillfälligt uppehåll kan inte dessa formella intyg begäras in utan kassan får förlita sig på att medlemmen inte har för avsikt att bedriva någon verksamhet under arbetslösheten, trots att kontrollmöjligheten är i princip obefintlig. Det rådde också en viss oenighet bland kassorna huruvida rätten till ett tillfälligt uppehåll var knuten till både person och företag. Osäkerheten gäller framför allt om en person som startar ett nytt företag med liknande verksamhet är berättigad till ytterligare ett uppehåll i den nya verksamheten. Regeln är dock förhållandevis ny och några sådana fall har inte uppkommit hos de arbetslöshetskassor som vi har talat med.

Regeln om hur dagpenningen fastställs för företagare är, enligt AMS, AEA, SmåA och SHA, den regel som de försäkrade företagarna i första hand uppfattar som orättvis. Innan regelförändringen infördes 1997 baserades den arbetslöse företagarens dagpenning på inkomsten från det bästa av de tre senaste åren. Från i september 1997 beräknas istället dagpenningen på den genomsnittliga inkomsten under de tre senaste åren före avvecklingsåret (37§ ALF). Eftersom de flesta företagare driver verksamheten så länge det är möjligt, med mycket låga inkomster på slutet, blir dagpenningen ofta förhållandevis låg. Samtidigt riskerar företagaren att bli avstängd under 45 dagar om verksamheten läggs ned medan den fortfarande är lönsam (43§ ALF). Ett förslag från SHA och SmåA är att man återgår till tidigare regler vilket också skulle ge företagare starkare incitament att våga vänta ut en tillfällig konjunktursvacka. SHA och SmåA ser också en brist i att inte avvecklingsåret får räknas med om företaget drivits i mer än tre år. Detta betyder att bundet kapital som löses när företaget upphör hamnar utanför beräkningen.

Ett förslag som förts fram som en lösning på många av gränsdragningsproblemen är att bryta ut företagarna ur arbetslöshetsförsäkringen och skapa ett separat system uppbyggt utifrån företagares villkor. Ingen av kassorna vi talat med ansåg dock att det skulle vara någon lösning eftersom problemet med

dem som kombinerar anställning och företagande inte försvinner. Det kan också vara svårt för den enskilde att bedöma vilken försäkring han eller hon skall tillhöra med tanke på att den skatterättsliga definitionen på företagare inte överensstämmer med arbetslöshetsförsäkringens. Inte heller tanken att införa en mellankategori, uppdragstagare, i försäkringen vann gehör. Endast en arbetslöshetskassa, SHA, ansåg att en mellankategori kunde underlätta tillämpningen under förutsättning att de aktuella grupperna specificeras tydligt. AEA påpekade att definitionsproblemen kommer att finnas kvar även om man tillför ytterligare en kategori. Dessutom finns redan kategorin uppdragstagare, om än inte i lagen så i regelbokens kommentarer, vilket minskar behovet.

En del av de frågor som tagits upp vid intervjuerna har också uppmärksammats av tidigare utredningar. I utredningen *Kontrakt för arbete* uppmärksammades också utvecklingen på arbetsmarknaden. Man konstaterar att det kan bli svårare för arbetstagare med lös anknytning till arbetsmarknaden att kvalificera sig till arbetslöshetsförsäkringen vid arbetslöshet, samtidigt som det inte är försäkringens uppgift att subventionera flexibla anställningsformer. Företagarnas och de oberoende uppdragstagarnas växande betydelse kommer vidare att innebära att en översyn av hur företagare är inbegripna i försäkringen behöver göras.

Företagarnas Riksorganisation, FR, underströk vid intervjun att företagande är ett risktagande. Samhället kan inte ge samma trygghet som vid anställning. Det är en balansgång, att både ge företagarna en trygghet vid arbetslöshet och att inte snedvrída konkurrensen mellan företag.

FR menar att det inte generellt är svårt att starta ett företag. Däremot borde regelverken utgå ifrån den vanligaste formen av företagande, som är ett litet företag. Soloföretagare bör inte ses som undantag.

När det gäller försäkringssystemen är ett problem att när företaget börjar gå sämre tar man ut allt mindre i lön. När det inte går att fortsätta längre har man mycket låg ersättning från arbetslöshetsförsäkringen och låg sjukpenninggrundande inkomst. För att komma till rätta med problemen anser FR att reglerna för hur dagpenningen i arbetslöshetsförsäkringen beräknas bör återgå till vad som gällde tidigare, att företagare får räkna det bästa av de tre senaste åren som grund för dagpenningen.

En besvärlig situation är när någon som har en anställning, och driver företag vid sidan om, blir arbetslös i sin anställning. Möjligheten att fortsätta att bedriva företagandet på deltid samtidigt som man får arbetslöshetsersättning bör utökas, enligt FR.

En ytterligare fråga som FR tagit upp är att det råder osäkerhet om hur lång tid verksamheten ska ligga nere när en företagare upphör med sin verksamhet, innan han eller hon eventuellt kan starta ett nytt företag. En företagare som åter vill starta ett företag vet alltså inte hur många månader som ska ha förflutit, för att inte företagaren ska bli återbetalningsskyldig för den arbetslöshetsersättning som han eller hon tagit emot.

En företagare ska, enligt 35 § i lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, "anses vara arbetslös när företagarens personliga verksamhet i rörelsen vid en samlad bedömning kan anses ha upphört annat än tillfälligt". ARBOM-utredningen föreslog att ersättningen ska kunna krävas åter om en företagare startar verksamhet i samma bransch inom tre månader, samt om det görs inom sex månader i en annan bransch. Utredningen ansåg att tidsgränserna inte ska vara absoluta. En helhetsbedömning måste göras.

FR ser inte något behov av att starta en särskild a-kassa för företagare. Man påpekar att det redan finns a-kassor och exemplifierar med SmåA och SHA.

Svenskt Näringsliv anser att arbetslöshetsförsäkringens definition av företagare är oklar. Det leder till tolkningssvårigheter, bl.a. vad gäller uppdragstagare. Identiska fall kan bedömas olika. Vidare anser man att reglerna för beräkningen av dagpenning för företagare är orättvis och har försämrats. Åtminstone borde en återgång göras till de regler som gällde före regeländringen 1997. En ytterligare fråga organisationen tagit upp är möjligheten att fortsätta att bedriva företagande på deltid för den som blir arbetslös i sin anställning.

#### 6.1.11 Sammanfattning

Både arbetslöshetskassor och organisationer som intervjuats i projektet anser att reglerna för företagare i arbetslöshetsförsäkringen inte är tillräckligt utvecklade eller att de ger utrymme för olika tolkningsmöjligheter.

Störst är gränsdragningsproblemen för gruppen uppdragstagare. Beroende på hur den specifika situationen ser ut ska antingen reglerna för företagare eller reglerna för arbetstagare i arbetslöshetsförsäkringen tillämpas.

Konstnärer beskrevs av flera kassor som svåra att hantera i arbetslöshetsförsäkringen, bl.a. mot bakgrund av att det är svårt att bedöma när eller om en konstnärlig verksamhet "upphört". Inom gruppen finns många egenföretagare och många "frilansare" som har tidsbegränsade uppdrag och/eller anställningar.

Tillämpningsproblemen när det gäller den kooperativa företagsformen har minskat. Den återstående oklarheten gäller personalkooperativa företag. Föreningen Kooperativ Utveckling menar att reglerna behöver förtydligas.

När det gäller familjehemsföräldrar framförde några kassor att reglerna uppfattas som orättvisa för denna grupp och att det borde vara möjligt att göra tiden med arvode överhoppningsbar.

Arbetslöshetskassorna har lyft fram tillämpningsproblem som gäller arbetslöshetsförsäkringen och bemanningsföretagen. Det faktum att arbetsförmedlingen hänvisar de sökande att via dessa företag etablera sig på arbetsmarknaden, samtidigt som reglerna i försäkringen förhindrar dem att få ersättning mellan tillfälliga anställningar framställdes som en paradox.

A-kassorna menar att det finns risk för att bedömningarna när det gäller företagareärenden skiljer sig åt mellan olika kassor. Det beror både på att reglerna ger stort tolkningsutrymme, men också på att kassorna har olika stor erfarenhet av att handlägga företagareärenden. Man uppskattar att det på senare tid blivit en större andel ärenden som kräver stor granskning innan beslut kan fattas. Det handlar både om att det har uppkommit nya former för företagande och att fler individer driver egen verksamhet, på heltid eller vid sidan om en anställning.

Regeln om tillfälligt uppehåll i verksamheten upplevs som en positiv förändring som utnyttjats i stor utsträckning. Däremot menar flera kassor och organisationer att reglerna för beräkning av företagares dagpenning försämrades 1997.

**Faktaruta – intervjuade a-kassor**

Intervjuade kassor	Medlemskategorier	Antal medlemmar 1999-12-31
AEA Akademikernas erkända arbetslöshetskassa	Anställda och företagare som är medlemmar i samtliga SACO-förbund och övriga med akademisk utbildning (normalt minst 120 poäng). Företagarna välkomnas som medlemmar sedan 1996.	412 309
KAAK Kommunalarbetarnas arbetslöshetskassa	Anställda inom kommuner, landsting, kyrkoförvaltningar samt till dessa hörande bolag.	620 881
SmåA Småföretagarnas arbetslöshetskassa	Företagare, företagsledare, kompanjoner och delägare i företag verksamma i Sverige inom alla verksamhetsområden. Rätt att bli medlem har även företagares maka/make och övriga familjemedlemmar som deltar i verksamheten.	129 696
SHA Svensk Handels och Arbetsgivarnas arbetslöshetskassa	Företagare, företagsledare, ägare och delägare inom detalj- och grossisthandel samt service, tillverkning, tjänster, jordbruk, skogsbruk, jakt, gruvor och mineralutvinning. Rätt att bli medlem har även företagares maka/make och övriga familjemedlemmar som deltar i verksamheten.	30 029
TAK Sveriges teaterverksammas arbetslöshetskassa	Personer verksamma inom teater, film, radio och TV.	9 222

## 6.2 Sjukförsäkringen

Som underlag för den följande beskrivningen har intervjuer genomförts med representanter för försäkringskassan i Stockholm och Uppsala.

### 6.2.1 Företagare generellt

Som framgått tidigare gäller olika regler i sjukförsäkringen för egenföretagare som bedriver sin verksamhet i enskild firma, handelsbolag och kommanditbolag och de som bedriver sin verksamhet i aktiebolagsform. Eftersom den som driver sin verksamhet i aktiebolagsform formellt är anställd i sitt bolag behandlas de som andra anställda i sjukförsäkringen. För egenföretagare gäller de särskilda regler som tidigare redovisats.

Enligt både Försäkringskassan i Stockholm och Försäkringskassan i Uppsala är det många företagare som inte känner till reglerna i sjukförsäkringen. En del företagare konstaterar att de hade agerat annorlunda om de hade känt till regelverket. Framför allt är det få företagare som känner till att reglerna är olika beroende på vilken företagsform de väljer.

Många som driver verksamheten i aktiebolagsform blir förvånade över att de inte betraktas som företagare i sjukförsäkringen. Egenföretagare har ofta också dålig kunskap om att olika avdragsmöjligheter som sänker deras nettoinkomst samtidigt sänker den inkomst som SGI baseras på. Båda kassorna påpekade att den SGI som fastställs efter uppbyggnadsskedet och som då baseras på nettointäkten i de allra flesta fall innebär en kraftig sänkning av SGI:n.

Det är också många som startar verksamhet i ett fåmansägt aktiebolag som inte känner till att det är den uttagna lönen från företaget som bestämmer SGI. En del tar ut en väldigt liten lön, i några fall ingen lön, och väljer istället att "satsa" på företaget genom att låta pengarna vara kvar i företaget. Detta är särskilt vanligt i början, när företaget byggs upp. Om företagsledaren i fåmansföretaget inte tar ut någon lön kan personen stå utan skydd vid sjukdom. Detta kommer ofta som en chock för de som blir sjuka och som upptäcker att de inte är berättigade till ersättning från försäkringskassan.



Eftersom reglerna för egenföretagare inte gäller för de som driver aktiebolag har de inte heller rätt till sjukpenning enligt en jämförelseinkomst under ett s.k. uppbyggnadsskede. I de fall det handlar om långtidssjukskrivningar blir konsekvenserna stora för de enskilda. Många företagare ser inte den direkta kopplingen mellan de inbetalda sociala avgifterna/egenavgifterna till försäkringen och försäkringsskyddet. Företagarna ser i stället till den totala skatteinbetalningen och anser sig ha rätt till sjukpenning i alla fall.

Att företagare har dålig kunskap om reglerna i sjukförsäkringen är allvarligt. Därför har en informationsverksamhet startats. Det kommer att anordnas informationsträffar för nystartade företag varje månad. Informationssatsningen är ett samarbete mellan försäkringskassan, skattemyndigheten och kronofogdemyndigheten i Uppland, Södermanland och Västmanland.

Övriga problem som enligt försäkringskassorna uppstår när reglerna ska tillämpas för egenföretagare och företagsledare i fåmansföretag gäller framför allt fastställandet av uppbyggnadsskede för egenföretagare och SGI för företagsledare i fåmansföretag som inte tar ut regelbunden lön.

Hur lång uppbyggnadstiden ska vara för egenföretagare som startar ny verksamhet fastställs av handläggaren. Under uppbyggnadsskedet beräknas SGI utifrån en jämförelseinkomst. Den beräknas med ledning av motsvarande inkomster för löntagare i det aktuella yrket. Uppgifterna om inkomstläget hämtas från fackförbunden och ibland från den enskilde själv. Enligt Försäkringskassan i Stockholm kan det dock uppstå problem med att fastställa en jämförelseinkomst för vissa grupper, som t.ex. konsulter inom nya branscher och författare, där det inte finns någon statistik att utgå ifrån.

Problemet är dock inte att fastställa jämförelseinkomsten utan själva längden på uppbyggnadsskedet enligt båda försäkringskassorna. Enligt reglerna kan uppbyggnadsskedet vara mellan ett och fem år. Försäkringskassan i Uppsala påpekade att minst ett år verkar vara något av en praxis. Det är väldigt ovanligt med ett uppbyggnadsskede på fem år. Det handlar nästan enbart om jordbruksverksamhet och start av större företag med stora investeringar, vilket är sällsynt bland nystartade företag. Bedömningen av uppbyggnadsskedet kan variera mellan kassor och mellan handläggare.

Beräkningen av SGI för företagsledare i fåmansföretag blir komplicerad om de tar ut lön oregelbundet eller tar ut all lön i

slutet på året. Det kan vara vanligt i ett uppstartsskede och eftersom samma regler gäller som för övriga anställda har företagsledare i fåmansföretag ingen jämförelseinkomst under ett uppbyggnadsskede. Försäkringskassa i Uppsala påpekade att det är svåra bedömningar som de enskilda handläggarna får göra och att bedömningarna förmodligen varierar från fall till fall. Det kan vara svårt för handläggarna att beräkna SGI utifrån enstaka lönebesked eller om företagsledaren exempelvis inte har tagit ut någon lön under tre månader men har för avsikt att ta ut lön den fjärde månaden. Även Försäkringskassan i Stockholm ansåg att det förmodligen finns skillnader i besluten beroende på att olika kassor och handläggare har olika stor erfarenhet av företagsärenden.

### 6.2.2 Kombinatorer

De som kombinerar företagande och anställning har inkomster från både anställningen och näringsverksamheten. I dessa fall beräknas SGI till viss del på den inkomst som kommer från anställningen enligt reglerna för anställningen och till viss del på inkomsten från näringsverksamheten enligt reglerna för egenföretagare. Försäkringskassorna ansåg inte att fastställandet av SGI för kombinatorer är förknippat med några särskilda problem.

De problem som tidigare tagits upp och som gäller hur reglerna ska tillämpas och SGI beräknas för företagare gäller dock även för kombinatorer.

Det finns också fall då kombinatorer övergår till att driva företaget på heltid, och anser sig ha rätt till ett nytt uppbyggnadsskede. Det kan inte alltid beviljas, vilket kan upplevas som ett problem av de försäkrade.

### 6.2.3 Uppdragstagare

Begreppet uppdragstagare är i likhet med begreppet arbetstagare inte specificerat i sjukförsäkringen. Det står heller inte i sjukförsäkringen vilka regler som ska gälla för uppdragstagare.

I Ds 1999:19 definieras uppdragstagare som den som utför arbete för annans räkning utan att vara anställd av denne under förutsättning att arbetet inte ingår i näringsverksamhet. Vad gäller begreppet arbetstagare avses arbetstagare i civilrättslig mening.

Gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare görs därför enligt arbetsdomstolens praxis.

Exempel på uppdragstagare är enligt Försäkringskassan i Stockholm och Försäkringskassan i Uppsala personer som sitter i styrelser, personer som fungerar som god man samt personer som utför olika former av projektarbeten. Försäkringskassan i Stockholm påpekade samtidigt att personer som utför olika uppdrag måste bedömas från fall till fall. Hänsyn tas då bland annat till uppdragets längd, omfattning samt hur arbetet utförs.

Enligt försäkringskassorna är det generellt sett inte svårt att beräkna SGI för uppdragstagare. De fall då problem kan uppstå är när SGI ska fastställas för de som är nya som uppdragstagare. Fastställandet av SGI är inte beroende av om den sökande anses vara arbetstagare eller uppdragstagare. Däremot är gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare viktig när det gäller sjuklöneansvaret.

Rätten till sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) avser endast arbetstagare, vilket i stort innebär att arbetsgivaren betalar sjuklön under de 14 första dagarna med undantag för karensdagen. Uppdragstagare (och egenföretagare) omfattas inte av sjuklönerglerna. För en uppdragstagare ska därför försäkringskassan betala sjukpenning för inbokade arbetsdagar under de första fjorton dagarna, undantaget karensdagen.

Bedömningen av vem som är arbetstagare och vem som är uppdragstagare görs av de enskilda handläggarna. Enligt Försäkringskassan i Stockholm finns det en viss vägledning i några skrifter, exempelvis Allmänna råd utgivna av Riksförsäkringsverket, som baseras på de arbetsrättsliga kriterierna för vad som karakteriserar ett arbetstagareförhållande. Samtidigt är det svåra bedömningar eftersom många aspekter ska vägas in. Försäkringskassan i Stockholm påpekade vidare att många av de som uppger att de är uppdragstagare egentligen är anställda. Deras arbetsgivare vill dock inte betala sjuklön och de vänder sig därför till försäkringskassan. Anledningen till att arbetsgivaren inte vill betala sjuklön tror Försäkringskassan i Stockholm beror på att många arbetsgivare är dåligt insatta i sjuklönelagen. Det kan också vara så att arbete inte är avtalat och de därmed inte är skyldiga att betala sjuklön.

I de fall handläggarna konstaterar att det råder ett anställningsförhållande och inte ett uppdragsförhållande ska begäran om sjukpenning avslås. Men Försäkringskassan i Stockholm menade att handläggarna inte har den arbetsrättsliga

kompetens som behövs för att argumentera med den försäkrade eller arbetsgivaren. På Försäkringskassan i Uppsala gick de ofta efter uppdrags- respektive arbetsgivarens egen bedömning. Försäkringskassan tenderar därför att betala sjukpenning trots att den sökande omfattas av sjuklönelagen.

#### 6.2.4 Paraplyorganisationer och bemanningsföretag

Nya former för företagande som olika typer av paraplyorganisationer samt personaluthyrningsföretag, där det inte alltid är tydligt om de som arbetar i företagen är anställda eller uppdragstagare, var känt hos både Försäkringskassan i Stockholm och Försäkringskassan i Uppsala. Även i dessa fall är gränsdragningen mellan anställda och uppdragstagare viktig med avseende på arbetsgivarens sjuklöneansvar. Bedömningen hos försäkringskassan görs på motsvarande sätt som för andra uppdragstagare och de problem som uppkommer är därför desamma.

När det gäller paraplyorganisationer och personaluthyrningsföretag förekommer det att försäkringskassan och företaget inte är eniga om ifall det råder ett anställningsförhållanden eller ett uppdragsförhållande. När det gäller personaluthyrningsföretag kan det enligt Försäkringskassan i Stockholm uppstå problem med företag som inte har kollektivavtal. Det förekommer att företag anser att de som arbetar där inte är anställda utan att de arbetar på uppdragsbasis. Många personaluthyrningsföretag har i dag slutit kollektivavtal och de som arbetar där är inte svårare att hantera än andra anställda.

I de fall arbetsgivaren inte betalar sjuklön trots att de borde kan enligt sjuklönegarantin försäkringskassan betala sjukpenning istället för sjuklön under de första 14 dagarna. Försäkringskassan ska sedan driva ärendet och återkräva den utbetalda ersättningen. Detta är dock väldigt ovanligt och ingen av de två försäkringskassorna vi talade med kände till något fall där bedömningen av ett anställningsförhållande har drivits till domstolsprövning.

Försäkringskassan i Stockholm berättade också att det förekommer anställningsavtal där arbetstagaren avsäger sig rätten till sjuklön. Sjuklönelagen är en arbetsrättslig lag som inte kan avtalas bort. Dessa anställningsavtal är därför ogiltiga men det är de

anställda inte medvetna om och de kräver därför inte sjuklön från arbetsgivaren.

Avslutningsvis framkom att försäkringskassorna efterfrågade fler och förnyade riktlinjer samt information om beslut i andra försäkringskassor från RFV. Detta är viktigt för att försäkringskassorna ska kunna fatta likformiga beslut.

#### 6.2.5 Generella kommentarer om reglerna – från företagare och organisationer

Företagarnas Riksorganisation anser att reglerna i sjukförsäkringen bör vara neutrala i förhållande till valet av associationsform. Det är angeläget att likställa enskild firma och aktiebolag, när det gäller rätten till ett uppbyggnadsskede med en fiktiv SGI fastställd enligt en jämförelseinkomst. De som startar företag tänker på andra saker än att t.ex. val av företagsform påverkar sjukförsäkringsförmånerna.

Ett annat problem för egenföretagare är att det är nettointäkten av verksamheten som ligger till grund för SGI. Det innebär att det är reglerna i skatterätten som avgör egenföretagarens SGI. Om egenföretagaren använder de möjligheter till olika dispositioner som skatterätten ger så påverkar det sjukpenningen och föräldrapenningen.

En annan fråga gäller beräkningen av SGI, som grundas på olika många dagar beroende på om man har enskild firma, eller om man har ett aktiebolag eller är anställd. För egenföretagare gäller generellt att dagersättningen är kalenderdagsberäknad, dvs. SGI:n delas med 365. För anställda görs beräkningen utifrån färre arbetsdagar vilket ger en högre dagersättning. Det gäller t.ex. den tillfälliga föräldrapenningen.

Svenskt Näringsliv framförde att det är väsentligt att ett högkostnadsskydd införs för småföretagen när det gäller ansvaret för sjuklön.

Svensk Handel framförde att handeln har ett speciellt problem eftersom handlarnas intäkter är mycket ojämnt fördelade under året. Julhandeln är för många helt central. Även om affären går med förlust större delen av året, tar många igen det i julhandeln. Om man då blir sjuk, kan det vara en katastrof. Sjukförsäkringen kan inte kompensera detta. Å andra sidan är det ett svårlöst problem.

### 6.2.6 Socialförsäkrinsskyddet för företagare har utretts tidigare

Många av de problem som försäkringskassorna och andra har lyft fram har också tagits upp i tidigare utredningar.

År 1996 tillsattes Utredningen för översyn av inkomstbegreppet inom bidrags- och socialförsäkringssystemet, IBIS. Enligt uppdraget till IBIS borde reglerna för inkomstberäkning för egenföretagare utformas så att de anpassas till de speciella förutsättningar som gäller för egenföretagares inkomster. Bakgrunden till uppdraget var bl.a. den kritik som i olika sammanhang framförts mot att sjukpenningen för personer som startar företag är avhängig av i vilken företagsform verksamheten bedrivs. Detta är något som den enskilde inte alltid är uppmärksam på i samband med att företaget startar.

I betänkandet "Förmån efter inkomst" (SOU 1997:85) föreslogs bl.a. när det gäller näringsidkares sjukpenningförsäkring, att SGI:n ska bestämmas med utgångspunkt i hans/hennes inkomst av näringsverksamhet. Om särskilda skäl föreligger får SGI beräknas med utgångspunkt från de tre senaste taxeringarna. Har den försäkrade medgett avdrag för tidigare års förluster i näringsverksamhet ska ett belopp motsvarande avdraget läggas till inkomsten. Vidare föreslogs att den som startar ett eget företag, oberoende av företagsformen, under vissa förutsättningar ska ha rätt till sjukpenning m.m. även om företagaren inte kan redovisa någon inkomst av eget förvärvsarbete. Under tre år av verksamhetens uppbyggnadsskede ska SGI beräknas till lägst den SGI som skulle ha beräknats om sjukfallet inträffat omedelbart innan den försäkrade börjat arbeta i verksamheten.

Mot bakgrund av förslagen som lämnades av IBIS och remissinstansernas kommentarer fortsatte beredningsarbetet i ett projekt inom Socialdepartementet. Projektets arbete resulterade i ett förslag till ett nytt beräkningsunderlag för dag ersättning, dvs. sjukpenning, föräldrapenning m.m. och presenterades i promemorian "Beräkningsunderlag för dag ersättning – sjukpenning, föräldrapenning m.m." (Ds 1999:19).

#### **Förslagen i Socialdepartementets promemoria (DS 1999:19)**

Enligt utredningens förslag skulle de försäkrade delas in i två olika personkretsar – egenföretagare och företagsledare i fåmansföretag.

*Egenföretagare* är ett begrepp som används i olika sammanhang. En försäkrad som har inkomst av annat förvärvsarbete än anställning, dvs. inkomst av näringsverksamhet, brukar benämnas egenföretagare i socialförsäkringssammanhang. *Utredningen föreslår* att begreppet även fortsättningsvis skall ha denna innebörd.

*Företagsledare i fåmansföretag* föreslås den person anses vara som antingen till följd av eget eller närstående persons aktie- eller andelsinnehav eller annan liknande grund har ett väsentligt inflytande över verksamheten i ett fåmansföretag eller den som har den reella bestämmanderätten över viss verksamhetsgren och självständigt kan förfoga över dess resultat. *Utredningen föreslår* att den som har inkomst av förvärvsarbete i ett fåmansföretag och är att anse som företagsledare där behandlas på samma sätt som en egenföretagare när det gäller beräkningsunderlag för dag ersättning.

Utredningen föreslog följande när det gäller *Egenföretagare*: Beräkningsunderlaget för dag ersättning för en egenföretagare skall bestämmas med utgångspunkt i inkomsten av aktiv näringsverksamhet enligt det senaste taxeringsbeslutet före bedömningstidpunkten. Om den försäkrades inkomster varierat kraftigt, får de tre senaste årens genomsnittliga taxerade inkomst läggas till grund för beräkningen.

En utgångspunkt vid översynen av SGI-reglerna är, enligt utredningen, att beräkningsunderlaget så långt det är möjligt skall vara relaterat till det faktiska inkomstbortfall en försäkrad får vid t.ex. sjukdom. En annan utgångspunkt är ett sjukförsäkringssystem med större överensstämmelse mellan avgifter till systemet och ersättningar från systemet. En tredje utgångspunkt är att företagare skall behandlas lika, oberoende av i vilken företagsform de bedriver sin verksamhet. Reglerna skall dessutom om möjligt vara enkla att administrera.

Utredningen föreslog följande när det gäller *Företagsledare i fåmansföretag*:

Beräkningsunderlaget för dag ersättning för en försäkrad, som är anställd i ett fåmansföretag där han eller hon är att anse som företagsledare, skall bestämmas med utgångspunkt i den försäkrades inkomst i pengar i detta arbete enligt det senaste taxeringsbeslutet före bedömningstidpunkten. Om den försäkrades inkomster varierat kraftigt, får de tre senaste årens genomsnittliga taxerade inkomst läggas till grund för beräkningen.

IBIS föreslog att samma regler skulle gälla vid fastställandet av SGI för alla företagare oavsett företagsform, under verksamhetens uppbyggnadsskede. För att uppnå så stor neutralitet som möjligt,

talat, enligt utredningen, övervägande skäl för att det i princip bör vara enhetliga bestämmelser för alla företagare även när de är etablerade i sitt företag. Med ett sådant system kan man bl.a. uppnå den likabehandling av företagare som efterfrågas. Den föreslagna regeln innebär att de arbetstagare som är att anse som företagsledare i fåmansföretag kommer att omfattas av andra bestämmelser vad avser beräkningsunderlag för dag ersättning än övriga arbetstagare.

Utredningen föreslog följande när det gäller *Företagare som startar verksamhet*:

Under de tre första åren efter att en försäkrad som är att anse som egenföretagare eller företagsledare i fåmansföretag börjat förvärvsarbeta i ett eget företag, får det tillämpas särskilda regler för beräkningsunderlag för dag ersättning. Under denna tid får beräkningsunderlaget, om det är till fördel för den försäkrade, beräknas på grundval av den inkomst av förvärvsarbete eller den inkomst som trätt i stället för förvärvsinkomst, som den försäkrade hade under sex månader omedelbart innan han eller hon började arbeta i företaget, omräknat till att motsvara en årsinkomst. Beräkningsunderlaget för dag ersättning får under dessa tre år inte uppgå till lägre årligt belopp än 250 procent av prisbasbeloppet.

Utredningen skriver att när en försäkrad startar ett eget företag bör han eller hon under vissa förutsättningar vara garanterad ett visst minsta försäkringsskydd. Att införa ett sådant skydd får anses ligga i linje med övriga åtgärder och uttalanden från regeringens sida, när det gäller småföretagandet.

Vidare anser utredningen att försäkringsskyddet i en allmän försäkring inte bör vara avhängigt av i vilken företagsform den enskilde väljer att starta sitt företag. Därför talar övervägande skäl för att samma regler bör gälla för en egenföretagare som har inkomst av aktiv näringsverksamhet och för en arbetstagare som är att anse som företagsledare i ett fåmansföretag under den första tiden efter att han eller hon har börjat förvärvsarbeta i företaget. Denna första tid kommer sannolikt ofta vara den under vilken företaget byggs upp och kan i viss mån jämföras med dagens "uppbyggnadsskede". Till skillnad från vad som gäller i dag, bör nämnda företagare alltid omfattas av de föreslagna reglerna oavsett om de faktiskt startar ett företag eller om de övertar ett redan befintligt.



## **Förslaget genomfördes inte**

En nackdel med det redovisade förslaget var att det skulle kunna medföra en försämring för en del företagare med enskild firma eller handelsbolag. Ett annan fråga som uppmärksammades var att förslaget medförde att försäkringskassorna skulle bedöma vem som är att anse som företagsledare i fåmansföretag.

Inom ramen för projektet har olika tänkbara lösningar diskuterats. De ovan redovisade utredningsförslagen ger en likabehandling mellan olika företagsformer.

Ett alternativ är att försäkringskassan även för den som startar aktiebolag får möjlighet att fastställa en fiktiv SGI baserad på en jämförelseinkomst. Man skulle alltså ge dem samma ekonomiska skydd under uppbyggnadsskedet som egenföretagarna har idag.

Ett annat alternativ är att företagsledare i fåmansföretag får rätt att få sin tidigare sjukpenninggrundande inkomst vilande under de tre första åren som personen driver företaget. För vissa andra grupper gäller att de kan omfattas av s.k. SGI-skyddade tider, däribland personer som bedriver studier, deltar i arbetsmarknadspolitiska program, är hemma för vård av barn eller fullgör sin värnplikt. Dessa personer får ha sin tidigare SGI vilande.

Regeringen har tillsatt en särskild utredare (Dir. 2001:104) som ska göra en översyn av reglerna om skyddstider för sjukpenninggrundande inkomst. Utredaren ska föreslå grundläggande principer för rätten att behålla SGI under tid som förvärvsarbete inte utförs. Utredaren ska särskilt uppmärksamma regelsystemets effekter för bl.a. personer som tar emot ersättning från trygghetsråd, får postdoktorala stipendier eller är förtroendevalda och har ersättning enligt kommunallagen (1991:900).

En nackdel med att ge rätt även för företagsledare i fåmansföretag att omfattas av SGI-skyddade tider är att det även i fortsättningen skulle finnas olika regler för olika företagsformer.

## **Tillfällig föräldrapenning**

När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen, som utgår då barn är sjuka, beräknas ersättningen på olika sätt för de olika företagsformerna. Ersättningen är kalenderdagsberäknad för egenföretagare, men också för andra som inte är anställda. Det ger en lägre ersättning per dag, än den som utgår till den som driver aktiebolag och som betraktas som anställd i sitt bolag. Förenklat

kan man säga att egenföretagare får 80% av SGI dividerat med 365 dagar, medan anställda får 80% av SGI dividerat med 260 dagar.

Skälet till denna skillnad är att den som arbetar som egen företagare inte omfattas av arbetstidslagen. Han eller hon har själv möjlighet att förlägga sina arbetstider på ett för honom eller henne lämpligt sätt. Det har därför inte ansetts möjligt att utge ersättning för det antal timmar per dag, som en egenföretagare skulle ha förvärvat arbetat om han inte hade blivit sjuk (prop. 1986/87: 69).

I betänkandet *Förmån efter inkomst* (SOU 1997:85) diskuterades möjligheten att ersätta kalenderdagsberäkningen med s.k. dagberäkning, dvs. att istället för delningstalet 365 använda 260. Med en sådan beräkning av den tillfälliga föräldrapenningen blir ersättningen anpassad efter årsinkomsten fördelad på arbetsdagar beräknad efter en femdagarsvecka. En sådan regel skulle, menade man, behöva kompletteras med en begränsning av antalet möjliga ersatta dagar under en vecka. Utredningen konstaterade också att i förhållande till dem som driver sitt företag i aktiebolagsform är egenföretagare otvivelaktigt missgynnade vid beräkningen av den tillfälliga föräldrapenningen. Utredningen räknade ut att den ökade kostnaden för den övervägda förändringen, i 1996 års kostnadsläge, skulle bli 19 miljoner kronor. Men man föreslog ingen förändring med hänvisning till de besparingar utredningen skulle göra.

#### 6.2.7 Sammanfattning

Många företagare känner inte till att den sjukpenningsgrundande inkomsten, SGI, för egenföretagaren baseras på nettointäkten i firman, medan SGI för den som bedriver verksamhet i aktiebolagsform bestäms av den lön som tas ut ur bolaget. Dessa skillnader får störst betydelse under företagets uppbyggnadsskede då nettointäkten eller den lön som kan tas ut ur bolaget är låg. Egenföretagaren kan då få en fiktiv SGI fastställd utifrån en jämförelseinkomst. Med jämförelseinkomst menas skälig lön för liknande arbete för annans räkning. En motsvarande möjlighet finns inte för den som bedriver verksamhet i aktiebolagsform.

En del av de frågor som berörts ovan har utretts tidigare. I betänkandet *Förmån efter inkomst* (SOU 1997:85) föreslogs bl.a. att den som startar ett eget företag, oberoende av företagsformen, under vissa förutsättningar ska ha rätt till sjukpenning m.m. även om företagaren inte kan redovisa någon inkomst av eget

förvärvsarbete. Under tre år av verksamhetens uppbyggnadsskede skulle, enligt förslaget, SGI beräknas till lägst den SGI som skulle ha beräknats om sjukfallet inträffat omedelbart innan den försäkrade börjat arbeta i verksamheten.

Även i sjukförsäkringen förekommer gränsdragningsproblem när det gäller uppdragstagare. Rätten till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 dagarna gäller endast för arbetstagare, och inte för uppdragstagare. Därför är det nödvändigt för försäkringskassan att ta ställning till om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte.

### 6.3 F-skattsedel för företagare

Med näringsverksamhet avses en verksamhet som kännetecknas av varaktighet, vinstsyfte och självständighet. Det är helhetsbilden, den samlade bedömningen, som ska vara avgörande när skattemyndigheterna bedömer om en inkomst ska hänföras till näringsverksamhet eller tjänst. De kriterier som skattemyndigheterna använder beskrivs utförligare i kapitel 5.

I intervjuer och samtal under projektets gång har frågan om tilldelning av F-skattsedel för företagare tagits upp vid flera tillfällen. Frågan om F-skattsedel behandlades också i Småföretagsdelegationens rapport "Bättre och enklare regler" (SOU 1997:186). Småföretagsdelegationen föreslog att den då pågående översynen i frågan skulle beakta möjligheten att bevaka kravet på självständighet genom uppföljning i stället för genom restriktivt beviljande av F-skattsedel.

Småföretagsdelegationen påpekar att den förändrade arbetsmarknaden möjliggör för många människor att starta eget företag. De senaste decennierna har i hög grad kännetecknats av att de större företagen knoppat av olika specialistfunktioner och att dessa sedan anlåtats på uppdragsbasis. Den som startar eget måste ansöka om att få F-skattsedel. I skattemyndighetens prövning försöker man utesluta att det handlar om att kringgå ett anställningsförhållande. Den sökande måste därför redovisa en tänkt kundkrets som består av fler än t.ex. en tidigare arbetsgivare (SOU 1997:186).

Småföretagsdelegationen skriver att det självfallet är ett fackligt intresse att det inte öppnas smitvägar som skulle undergräva de anställdas rättigheter enligt lag och avtal. Det är också ett intresse från skattemyndighetens sida att inte öka utrymmet för skatteflykt.

För den som söker F-skattsedel är det emellertid ofta svårt att bedöma vilka nya kunder man ska få som företagare. Att ett företag inledningsvis endast har en uppdragsgivare får, enligt Småföretagsdelegationen, inte hindra dess etablering.

Startlinjen vid NUTEK har noterat att många, vid ansökan om F-skatt, nekas där det inte längre borde finnas några tveksamheter. Ofta handlar det om självständighetskriteriet, att man inte har tillräckligt med egen utrustning eller tillräckligt många kunder (NUTEK 2002-04-16).

NUTEK menar att det är viktigt att den som startar en liten verksamhet, inte stöter på orimliga krav vid ansökan om F-skattsedel. Samtidigt är det viktigt att förhindra att arbetsgivare låter anställda gå för att sedan i stället nyttja deras tjänster via en F-skattsedel. Startlinjens medarbetare har noterat en tendens att personer med A-skattsedel ansöker om F-skattsedel för att deras arbetsgivare uppmanat dem till det.

FR anser att det generellt inte är svårt att få F-skattsedel. Att det i det enskilda fallet kan vara svårt beror på vem som handlägger frågan. Det som medför svårigheter för vissa sökande är kriteriet självständighet. Det gäller särskilt om man varit anställd på ett företag och övergår till att vara uppdragstagare och får företaget som första uppdragsgivare. Enligt FR måste man acceptera att nyföretagaren får starta med en uppdragsgivare och så småningom får flera uppdragsgivare.

Enligt Svenskt Näringsliv borde alla som söker F-skattsedel få en. Även om man bara har en uppdragsgivare så är man företagare.

SIF har erfarenhet av att EGET-medlemmar inte betraktas som "självständiga" av skattemyndigheten. Det är vanligt att en ny företagare först får sin tidigare arbetsgivare som uppdragsgivare, men efter en tid får han/hon flera uppdragsgivare. Det måste vara möjligt att få komma igång, anser SIF. Om det, efter en tid, visar sig att uppdraget var ett sätt att kringgå ett anställningsförhållande får man eventuellt ompröva F-skattsedeln. Från SIF:s sida tror man att det förekommer att de som söker F-skattsedel ger skattemyndigheten felaktiga uppgifter. Man kanske säger att man har fler uppdragsgivare än vad som är fallet och hoppas att man inom kort ska lyckas få flera uppdragsgivare.

Värdförbundets ordförande anser att regeringen borde ta initiativ till en omarbetning av skattelagstiftningen så att sjuksköterskor behandlas på samma villkor som andra grupper på

arbetsmarknaden.<sup>34</sup> Vårdförbundet anser att skattelagstiftningen sätter effektivt krokben för många sjuksköterskor som vill bli egna företagare och driva sin verksamhet som uppdragstagare till landsting och andra vårdgivare. En sjuksköterska i Linköping har, biträdd av Vårdförbundets jurister, överklagat Skattemyndighetens beslut att inte bevilja F-skattsedel för hennes verksamhet i eget företag. Länsrätten i Östergötlands län har avslagit överklagandet och anser att sjuksköterskans arbete inte är tillräckligt självständigt.

I exemplen ovan i detta avsnitt diskuteras främst kriteriet självständighet och gränsdragningen mot inkomstslaget tjänst. När skattemyndigheten ska bedöma om en inkomst ska hänföras till inkomst av tjänst eller inkomst av näringsverksamhet görs i första hand en bedömning med utgångspunkt i frågeställningen om inkomsten uppkommit i en verksamhet som kan jämföras med ett anställningsförhållande – tillfälligt eller varaktigt – eller om inkomsten härrör från en självständigt bedriven verksamhet. När det gäller att bestämma graden av självständighet görs en genomgång av alla konstaterbara kriterier som talar för respektive mot självständighet. Avgörande är hur verksamheten faktiskt bedrivs (RSV 2002).

Antal uppdragsgivare har betydelse vid bedömningen av självständighetskriteriet. Som beskrivits i avsnitt 5 minskar kravet på antal uppdragsgivare i den mån uppdragstagaren har tagit en stor ekonomisk risk i form av investeringar. Graden av självständighet framgår också ofta av arbetsavtalet. Ett självständigt uppdrag är ofta avgränsat både till tid och rum. En omständighet som talar för att en verksamhet bedrivs självständigt är också om uppdragstagaren själv kan bestämma sina arbetstider inom ramen för de möjligheter uppdraget ger. Om någon åtagit sig ett uppdrag mot fast pris talar det för att verksamheten bör bedömas som näringsverksamhet medan åtaganden mot timpenning talar för (dock inte undantagslöst) att förhållandet bör bedömas som anställning. Ytterligare en omständighet som talar för näringsverksamhet är att man vänder sig direkt till allmänheten genom t.ex. annonser eller dylikt. Om en person endast ställer sin arbetskraft till förfogande och ersätter eller vikarierar för anställda hos uppdragsgivaren eller rycker in vid arbetstoppar anser skattemyndigheten i regel att vederbörande är tillfälligt inordnad i uppdragsgivarens verksamhet och därmed arbetstagare.

<sup>34</sup> Vårdförbundet, pressmeddelande 2002-06-03, *Gammaldags lag hindrar sjuksköterskor starta eget företag*

Tidigare har skattemyndigheterna fäst stor vikt vid vilken yrkeskategori en person tillhört. Vissa yrkeskategorier har schablonmässigt bedömts som arbetstagare. Efter en dom i Regeringsrätten har detta förändrats.

Ett mål som gäller om verksamhet som avbytare inom jordbruket ska anses som näringsverksamhet eller inte avgjordes av Regeringsrätten den 17 januari 2001. Den s.k. avbytardomen gäller en företagare som arbetade som avbytare åt ett tiotal olika lantbrukare och verksamheten var avsedd att öka i omfattning. Skattemyndigheten hade vägrat den sökande F-skattsedel då arbetet som avbytare till sin karaktär bedömdes vara att jämställa med anställning. Regeringsrätten var av en annan uppfattning.

RSV menar, med stöd av avbytardomen, att den schabloniserade bedömning som tidigare gjorts avseende vissa yrkeskategorier inte längre kan användas. Yrkeskategorier som t.ex. musiker, diskjockey, billots, lärare och översättare kan mycket väl anses bedriva näringsverksamhet, om vissa kriterier är uppfyllda. Inom RSV pågår nu, med utgångspunkt från domen, ett arbete som enligt RSV:s bedömning kommer att ge en mer enhetlig regel tillämpning.

RSV har gett ut rekommendationer (RSV S 2000:6) om utfärdande och återkallelse av F-skattsedel. Enligt avsnitt 2.1.1. räcker det med "att en skattskyldig i ansökan uppger sig ha för avsikt att bedriva näringsverksamhet för att han skall ha rätt att få en F-skattsedel. Detta gäller dock inte om det finns skälig anledning att anta att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas. Om skattemyndigheten (SKM) överväger att avslå en ansökan om tilldelning av F-skatt på den grunden att näringsverksamhet inte föreligger, ankommer det på myndigheten att visa att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas. Enligt avsnitt 2.2. är det många gånger nödvändigt för en företagare att få en F-skattsedel redan innan verksamheten kommit igång. RSV rekommenderar att F-skatt normalt bör tilldelas om verksamheten kan beräknas komma igång inom sex månader efter ansökningstidpunkten. Bedömningen är då preliminär och en annan bedömning kan göras senare t.ex. vid taxeringen. Skattemyndigheterna bör därför genom samtal eller besök följa upp de som nyligen fått F-skattsedel i syfte att kontrollera att den bedrivna verksamheten är näringsverksamhet.

### 6.3.1 Sammanfattning

Generellt upplevs det inte som svårt att få F-skattsedel. Problem kan dock uppstå om någon som vill starta ett företag inledningsvis bara har en uppdragsgivare. Antal uppdragsgivare har betydelse när skattemyndigheterna ska bedöma om kriteriet självständighet är uppfyllt. Men kravet på flera uppdragsgivare minskar i den mån uppdragstagaren har tagit en stor ekonomisk risk. Skattemyndigheterna ska vidare göra en samlad bedömning utifrån samtliga omständigheter i varje enskilt fall. En uppfattning som förts fram i intervjuerna är att bedömningsgrunderna inte får hindra ett företags etablering. En individ måste få chans och tid att komma igång som näringsidkare.

### 6.4 Behövs en ny kategori – mellan anställd och egenföretagare?

Av tidigare avsnitt har det framgått att en växande grupp människor finns i ett gränsland mellan tillsvidareanställning och egenföretagande. Utifrån olika regelverk, som arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och vid tilldelningen av F-skattsedel kan det vara svårt att avgöra om människor ska betraktas som arbetstagare eller företagare/näringsidkare. I flera sammanhang har diskussioner förts i frågan om det behövs en ny kategori – mellan anställd och egenföretagare. Ett förslag, som framförts av docent Bo Persson, är att införa en ny kategori benämnd självanställning. Förslaget har bl.a. diskuterats vid ett av IT-rättsliga observatoriets seminarier.

#### 6.4.1 För- och nackdelar med en tredje kategori

Vid IT-rättsliga observatoriets seminarier har en återkommande fråga varit om det behövs en ny kategori i arbetslivet – anpassad till dem som varken är tillsvidareanställda eller är arbetsgivare med anställda (IT-rättsliga observatoriet 2001). Deltagarna vid seminarierna har haft mycket olika åsikter i frågan.

En del menar att formen egenföretagare räcker. Det finns också en marknad för aktörer som skapar samarbetsformer för enmansföretagare. Det är ett sätt att avlasta egenföretagarna från arbete som inte tillhör kärnverksamheten. Modeller för detta finns

t.ex. inom taxi- och åkerinäringarna där man samverkar i ekonomiska föreningar.

En viktig fråga i diskussionen om det behövs en ny kategori gäller vad som händer med anställningsbegreppet. En del seminariedeltagare såg en fara i att arbetsrätten steg för steg urholkas. Arbetstagarbegreppet har vidgats för att så få som möjligt ska hamna utanför skyddet. Enligt en av Arbetslivsinstitutets arbetsrättsexperter har praxis förskjutits genom åren. De första åren efter införandet av LAS och MBL förde domstolarna tveksamma fall till kategorin tillsvidareanställda. De klassades som försök att kringgå arbetstagarbegreppet. Därefter har det ägt rum en omsvängning som exempelvis gäller vikariatet. Tidigare krävdes att det skulle framgå för vem man skulle vikariera. Detta har luckrats upp. Arbetsdomstolen behandlar allt färre fall med tidsbegränsade anställningar, trots att dessa ökat så kraftigt.

En del av seminariedeltagarna ansåg att steget mellan att vara anställd och egenföretagare är för stort. En ny form skulle kunna underlätta för fler att starta eget och det skulle också kunna minska arbetslösheten.

När det gäller det nedan refererade förslaget till "självanställning" ansåg många att det kan uppstå en fara för att "riktiga" företag drabbas av bristande konkurrensneutralitet, och att arbetsgivare väljer att föra över anställningar till den nya mellanformen. Faran för detta uppstår om schablonskatten sätts för lågt.

En större invändning var att gränsdragningen mellan anställd och företagare skulle luckras upp. En del deltagare ansåg att det fanns risk för att arbetsgivare skulle kringgå sitt lagliga ansvar genom att på olika sätt ersätta anställda med egenföretagare.

### **"Singelföretagande i självanställning"**

En skiss på en ny tredje form för förvärvsarbete som ligger mellan anställning och traditionellt företagande har presenterats av docent Bo Persson (1999). Den självanställda singelföretagaren anställer sig själv och är samtidigt företagare. Enligt Persson förutsätter införande av självanställning att självanställda tydligt kan särskiljas från andra grupper. Den som etablerar sig som självanställd väljer därför bort att vara till exempel anställd eller att erhålla arbetslöshetsersättning under tiden som självanställningen varar.

Enligt Persson skall en självanställning etableras genom att registrera ett självanställningskonto hos ett kontoförande organ.



Detta organ är skyldigt att föra ett centralt självställningsregister där självställningskontona uppdateras dagligen. Alla betalningar för den självställdes förvärvsarbete ska göras till självställningskontot. Från intäkt av självställning får kostnader enligt schablon drav av. Kostnaderna i självställningsverksamheten beräknas som en procentandel av bruttointäkten. Nettointäkten framkommer genom att minska bruttointäkten med det schabloniserade kostnadsavdraget. En schabloniserad självställningsskatt utgår som en andel av månadsuttaget från kontot. Andelen växer med ökande uttag. Självställningsskatten inkluderar alla skatter och avgifter och betalas av det kontoförande organet. Den tas ut som en definitiv skatt.

Målgruppen för självställningen är de anställningslösa, de som saknar fast arbete. Det är tidsbegränsat anställda, företagare och medhjälpare, arbetslösa, deltidsarbetslösa och kategorin ej i arbetskraften. Självställningen passar bäst för tjänsteföretagande. Skatteandelen ska bestämmas så att självställningen är intressant upp till en bruttointäkt per år på 250 000 kronor.

### **Problem utifrån ett momsperspektiv**

Förutom de för- och nackdelar med en tredje kategori som uppmärksammats vid IT-rättsliga observatoriets seminarium finns även problem ur ett momsperspektiv. Några av dem nämns nedan.

Ett särskilt problem är att bestämma om den som är självställd kan anses bedriva sådan verksamhet att han eller hon blir skattskyldig för mervärdesskatt. Regler för mervärdesskatt finns i mervärdesskattelagen (1994:200). Lagen bygger på de detaljerade reglerna i EG:s sjätte mervärdesskattedirektiv (77/338/EEG), vilket är bindande för medlemsstaterna. Reglerna innebär att den som i yrkesmässig verksamhet inom landet har skattepliktig omsättning av varor eller tjänster är skattskyldig. Han eller hon skall därmed betala mervärdesskatt avseende omsättningen. Är det istället fråga om ett anställningsförhållande utgår ingen mervärdesskatt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är således viktigt att avgöra om den självställda är skattskyldig till mervärdesskatt.

Den som är skattskyldig för mervärdesskatt har avdragsrätt för ingående skatt vid inköp till verksamheten. Den som inte är skattskyldig för mervärdesskatt har inte någon avdragsrätt. Följden blir då att den ingående skatt som uppdragstagaren betalar vid

inköp för verksamheten måste ingå som en kostandskomponent vid beräkningen av det pris och den ersättning som uppdragsgivaren skall betala. Uppdragsgivaren blir emellertid inte debiterad någon avdragsgill moms. Beroende på hur mycket icke avdragsgill mervärdeskatt som ligger i priset eller ersättningen torde detta kunna påverka en skattskyldig uppdragsgivares intresse för att "köpa" tjänsten eller varan från en självanställd.

Eftersom idén med självanställning inte är utvecklad och analyserad i detalj, kan det även finnas andra problem med den sett utifrån ett mervärdeskatterättsligt perspektiv.

#### 6.4.2 Sammanfattning

Utifrån olika regelverk, som arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och vid tilldelningen av F-skattsedel, kan det vara svårt att avgöra om människor ska betraktas som arbetstagare eller företagare. Därför har diskussioner förts i olika sammanhang om det behövs en ny kategori – mellan anställd och egenföretagare. Ett konkret förslag, som bl.a. diskuterats vid ett av IT-rättsliga observatoriets seminarier, är att införa en ny kategori benämnd självanställning. En av invändningarna mot förslaget är att gränsdragningen mellan anställd och företagare skulle luckras upp. Nya gränsdragningsproblem skulle sannolikt uppstå. Det finns också svårigheter ur ett momsperspektiv

#### 6.5 Sammanfattning

I denna rapport har vi beskrivit utvecklingen mot nya verksamhets- och samarbetsformer när det gäller företagande, och mot mer flexibla anställningsformer. Det finns anledning att anta att denna utveckling kommer att fortsätta. I kapitel 2, 3 och 4 beskrivs förändringar i företagsstrukturen mot fler mindre företag, det ökande antalet kombinatorer och förändringar i företagande och anställningsformer. Antalet personer som kombinerar företagande och anställning kommer sannolikt att fortsätta att öka, även om gruppen kommer att utgöra en liten andel av de totalt sysselsatta. Även antalet soloföretagare och uppdragstagare, liksom antalet personalägda företag kommer sannolikt att öka även fortsättningsvis.

Uppdraget har också omfattat att belysa skillnader i befintliga regelsystem mellan företagare och anställda, och problem som dessa skillnader medför. Vidare har ingått att beskriva de hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare.

Arbetsmarknadsutskottet skriver i ett betänkande om arbetsmarknadspolitiska frågor (bet. 2001/02:AU5) att man "vill mycket starkt understryka att frågan om arbetslöshetsförsäkring för företagare är av stor vikt." Utskottet har utgått ifrån att analysgruppen (detta projekt) överväger "behovet av en utredning som ser över reglerna om arbetslöshetsförsäkring för företagare".

Den kartläggning som gjorts i detta projekt visar att vissa problem finns i reglerna om sjukförsäkring och om arbetslöshetsersättning för företagare. Det kan därför finnas skäl att se närmare på vissa av dessa frågor.

### **Tryggheten som anställd är viktig**

Varken arbetslöshetsförsäkringen eller sjukförsäkringen förefaller vara hinder för att starta företag. Men sannolikt är det så att det finns människor som övervägt att starta företag men som avstått för att de är rädda att förlora den trygghet som systemen ger den som är anställd. Dessa människor är dock svåra att "identifiera" eftersom de aldrig blir företagare. Det gäller också arbetslösa som skulle kunna ta tillfälliga uppdrag, men som kanske avstår för att man inte vill bli betraktad som företagare i arbetslöshetsförsäkringens mening. En av tio av dem som kombinerar företagande och anställning vill fortsätta som kombinatör för att man vill behålla det skydd som systemen ger den som är anställd. Sjukförsäkringens utformning kan också i enskilda fall ha stor betydelse för om ett företag överlever de första kritiska åren.

Både när det gäller arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen är det så att många av de försäkrade inte känner till vilka regler som gäller. Samtidigt framgår att nära hälften av de som startar nya företag anser att det är en så viktig fråga att de endera tar reda på vilka regler som gäller eller så känner de redan till dem.

### **Företagares möjlighet att få arbetslöshetsersättning**

De förändringar i arbetslöshetsförsäkringen som infördes 1997 uppfattas i de flesta delar som positiva av a-kassor och företagargrupporganisationer. Det gäller exempelvis möjligheten att få arbetslöshetsersättning om man tillfälligt upphört med sin personliga verksamhet i en rörelse. En bakgrund till förändringarna var också att regeringen ansåg att det var angeläget att stimulera till nyföretagande. I ett avseende, nämligen när det gäller hur dagpenningen beräknas för företagare, har det framkommit att regelförändringen 1997 uppfattas som en försämring. Dagpenningberäkningen är ett område där reglerna skiljer sig åt mellan företagare och anställda. I intervjuerna har det framhållits att de flesta företagare, vars verksamhet har bristande lönsamhet, driver verksamheten så länge det är möjligt, med mycket låga inkomster på slutet.

Den förändrade dagpenningberäkningen för företagare har varit ikraft några få år. Inom ramen för detta projekt har det inte funnits tid att närmare studera vad förändringen medfört.

Enligt flera av de intervjuade i projektet är reglerna i arbetslöshetsförsäkringen, som behandlar företagare, inte tillräckligt utvecklade. Det medför att det finns flera tolkningsmöjligheter.

Av dem som startade ett nytt företag 1997 hade ungefär en tredjedel en hel- eller deltidsanställning vid sidan av sitt företag, dvs. de var kombinatorer. Även bland nystartade företag 2000 drivs en tredjedel vid sidan av en anställning. Kombinatorerna är en liten (2 procent) men ökande andel av de sysselsatta. De utgör en femtedel av samtliga företagare. Från slutet av 1980-talet till slutet av 1990-talet har en ökande andel av kombinatorerna övergått till att bli företagare på heltid.

En trend är alltså att ett ökande antal människor kombinerar företagande och anställning, och att företagande på deltid är en väg att bli företagare på heltid. Både SO och SHA menar att man likaväl som att tillåta ett begränsat företagande på 10 timmar per vecka, borde kunna tillåta upp till 20 timmar per vecka, om det har bedrivits varaktigt vid sidan om ett deltidsarbete. ARBOM-utredningen föreslog att reglerna vid kombination av deltidsarbete och företagande ändras så att arbetstiden i företaget får vara högst 15 timmar i veckan i genomsnitt.

## Uppdragstagare och delägare i personalägda företag

Uppdragstagare har en slags mellanställning i förhållande till företagare och arbetstagare, och beroende på hur den specifika situationen ser ut skall antingen reglerna för företagare eller reglerna för arbetstagare i arbetslöshetsförsäkringen tillämpas.

I projektet har framkommit att enskilda personer kan uppleva att reglerna hindrar dem att ta tillfälliga uppdrag när de är arbetslösa. Skälet är att det finns en riktlinje om att man får ha maximalt två uppdragsgivare för att betraktas som osjälvständig uppdragstagare och därmed arbetstagare i försäkringens mening. Den uppdragstagare som bedömts som självständig jämförs med företagare och har ingen rätt till arbetslöshetsersättning vid sidan av eller mellan uppdragen.

Även om riktlinjen med antal uppdragstagare kan förefalla enkel finns ändå tillämpningsproblem. Arbetslöshetskassan anser sig inte kunna ställa samma formella krav på avveckling av verksamhet eftersom sökanden anser att det inte finns någon verksamhet att lägga ner. Om den sökande anger att han eller hon inte har för avsikt att återuppta sin uppdragsverksamhet finns det inget hinder för arbetslöshetsersättning. I praktiken kan på så sätt även självständiga uppdragstagare, genom att agera i strid med sin uppgivna avsikt, få arbetslöshetsersättning mellan uppdragen trots att de under uppdragstiden arbetar under samma förutsättningar som en företagare.

För a-kassorna gäller det att ta ställning till vilka som ska anses vara osjälvständiga respektive självständiga uppdragstagare, för att utifrån detta behandla dem som arbetstagare respektive företagare. Skattemyndigheterna ska bedöma om det är näringsverksamhet som bedrivs. För försäkringskassorna är frågan, om det föreligger ett arbetstagarförhållande. Lagen (1991:1047) om sjuklön gäller arbetstagare men inte egenföretagare eller uppdragstagare. När det gäller sjukförsäkringen drabbas dock inte enskilda personer ekonomiskt, eftersom den som inte får sjuklön istället får sjukpenning från försäkringskassan.

Projektet har uppmärksammat på att det kan bli fråga om olika bedömningar mellan olika trygghetssystem när det gäller nätverksförsäljning. Det kan förekomma att personer som arbetar med nätverksförsäljning inte anses tillräckligt självständiga av skattemyndigheten för att beviljas F-skattsedel. Däremot kan de betraktas som självständiga uppdragstagare, och därmed företagare, av arbetslöshetskassan. Det förekommer också att journalister,

utan F-skattsedel, bedöms som företagare i arbetslöshetsförsäkringens mening, eftersom de har flera uppdragsgivare.

Tillämpningsproblemen när det gäller kooperativ verksamhet har minskat efter 1997. Det finns dock oklarheter när det gäller hur arbetslöshetsförsäkringen ska tillämpas för medlemmar i personalkooperativ och delägare i andra former av personalägda företag.

Det som ställer till problem är tolkningen av 34§ i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF. Enligt nämnda paragraf avses med företagare "personer som äger eller är delägare – direkt eller indirekt – i näringsverksamhet som de är personligen verksamma i och som de har ett väsentligt inflytande över". Frågan är vad som menas med "väsentligt inflytande".

### **Familjehemsföräldrar som blir arbetslösa**

I projektets uppdrag har ingått att beakta problematiken vad gäller ersättningsrätten för familjehemsföräldrar. Både socialtjänstlagen och lagen om vård av unga förutsätter att det finns familjehem, och familjehemsföräldrar, som kan ta emot barn och unga som av olika skäl inte kan tas omhand och bo i sitt eget hem. Det stora flertalet, både av dem som placeras med stöd av socialtjänstlagen och LVU, placeras i familjehem. Andelen barn och unga som tas omhand och placeras utanför det egna hemmet ökar samtidigt som kommunerna har svårt att rekrytera familjehem i den omfattning som behövs.

Familjehemsföräldrarnas organisationer har pekat på flera fall då familjehemsföräldrar inte har varit kvalificerade att få arbetslöshetsersättning när deras uppdrag upphört. AMS, SO och AEA har nämnt som en möjlighet att göra tiden som familjehemsförälder "överhoppningsbar".

Genom regler om överhoppningsbar tid, i lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF, förhindras att den arbetslöse förlorar sin ersättning i vissa situationer. I lagen finns en rad situationer angivna, då den arbetslöse kan ha varit hindrad att arbeta, som utgör s.k. överhoppningsbar tid vid fastställande av den ramtid om tolv månader inom vilken arbetsvillkoret skall vara uppfyllt.

## Allt fler arbetar i bemanningsföretag

Projektet har haft i uppdrag att belysa frågor som gäller bemanningsföretagen och arbetslöshetsförsäkringen.<sup>35</sup>

Den restriktiva hållning som AMS intagit under 1990-talet, när bemanningsbranschen vuxit fram, har sannolikt starkt bidragit till att huvuddelen av de anställda numera har anställningsvillkor som överensstämmer med kollektivavtal för branschen. Det kan annars vara ett intresse för uthyrningsföretag att anställa arbetskraft endast för den tid företaget erhåller uthyrningsuppdrag. Därigenom skulle företaget kunna undvika kostnader för den personal som inte har uppdrag.

Kollektivavtalen innebär i regel att den som anställs vid det uthyrande företaget har en tillsvidareanställning och uppbär garanterad baslön under de perioder då företaget inte kan erbjuda sysselsättning. Det förekommer dock problem med företag inom branschen som inte tillämpar anställningsavtal som är i enlighet med kollektivavtalen. Det gäller främst små företag, men det kan också vara lokalkontor till de stora företagen.

A-kassorna och deras samorganisation har tagit upp problem som kan få till följd att enskilda medlemmar känner sig förhindrade att ta anställningar i personaluthyrningsföretag eller att de krävs på återbetalning av ersättning som de tidigare erhållit.

Frågorna gäller bl.a. hur lång tidsrymd som krävs mellan anställningar i samma personaluthyrningsföretag och att det är svårt att upptäcka om en medlem längre tillbaks haft en visstidsanställning på ett personaluthyrningsföretag. Kassorna menar också att det är motsägelsefullt att arbetsförmedlingen rekommenderar de sökande arbete på personaluthyrningsföretag samtidigt som individen riskerar att förlora sin arbetslöshetsersättning om han eller hon tackar ja. Arbetsökande upplever också att försäkringens regler hindrar dem att ta alla jobb de erbjuds på ett personaluthyrningsföretag.

ARBOM-utredningen konstaterade att man är medveten om att uthyrningsföretagen "i realiteten behandlas strängare än andra verksamheter som utnyttjar att fyllnadsmarkering är tillåten vid deltidsarbetslöshet. Detsamma gäller vid en jämförelse med det omfattande bruket av vikariat med mellanliggande arbetslöshetsperioder, som bl.a. förekommer inom vård- och omsorgsarbete." ARBOM-utredningen ansåg att "det vore fel att

<sup>35</sup> Regeringsbeslut 2001-09-27 "Tillsättande av en arbetsgrupp med uppdrag att inventera de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag"

ytterligare uppmuntra till dylik användning av arbetslöshetsersättningen”, men man menade att det är ”viktigt att uthyrningsföretagen i framtiden ges goda konkurrensvillkor och att inte vissa med uthyrningsverksamhet konkurrerande verksamheter subventioneras av arbetslöshetsersättningen.”

### **Skillnader mellan företagsformer i sjukförsäkringen**

Reglerna i sjukförsäkringen skiljer sig åt beroende på om en företagare har enskild firma/handelsbolag eller ett aktiebolag. Egenföretagarnas sjukpenninggrundande inkomst, SGI, fastställs utifrån nettointäkten i firman, medan den som äger aktiebolag får sin SGI bestämd utifrån den lön som tas ut ur bolaget. Många företagare känner inte till att valet av företagsform har betydelse för den sjukpenninggrundande inkomsten. Den som startat aktiebolag, och som under de första åren tagit ut mycket låg lön, kan finna sig ha en mycket låg ersättning om han eller hon blir sjuk.

När en person startar egen verksamhet i enskild firma eller handelsbolag har försäkringskassan möjlighet att under verksamhetens uppbyggnadsskede fastställa en fiktiv SGI baserad på en jämförelseinkomst. Med jämförelseinkomst menas skälig lön för liknande arbete för annans räkning. För den som startar ett aktiebolag finns inte motsvarande möjlighet.

Att sjukförsäkringen inte är neutral mellan olika företagsformer kan få stor betydelse under företagets uppbyggnadsskede. Inom ramen för projektet har olika tänkbara lösningar diskuterats. I betänkandet *Förmån efter inkomst* (SOU 1997:85) föreslogs bl.a. att under tre år av verksamhetens uppbyggnadsskede ska SGI beräknas till lägst den SGI som skulle ha beräknats om sjukfallet inträffat omedelbart innan den försäkrade började arbeta i verksamheten.

En nackdel med detta förslag var att det skulle kunna medföra en försämring för en del företagare med enskild firma eller handelsbolag. Ett annan fråga som uppmärksammades var att förslaget medförde att försäkringskassorna skulle bedöma vem som är att anse som företagsledare i fåmansföretag.

Ett alternativ är att ge den som startar aktiebolag samma ekonomiska skydd under uppbyggnadsskedet som egenföretagarna har idag.

Ett ytterligare alternativ är att företagsledare i fåmansföretag får rätt att få sin tidigare sjukpenninggrundande inkomst vilande under



de tre första åren som personen driver företaget. Man skulle alltså ge rätt för företagsledare i fåmansföretag att omfattas av SGI-skyddade tider. En nackdel är att det även i fortsättningen skulle finnas olika regler för olika företagsformer.

### **F-skattsedel behövs för att komma igång som företagare**

I uppdraget har ingått att beskriva hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare. I enstaka fall kan ett hinder vara att den som vill starta företag har svårt att få F-skattsedel.

Den som har för avsikt att bedriva näringsverksamhet ansöker hos skattemyndigheten om att få F-skattsedel. Generellt är det inte svårt att få F-skattsedel. Den situation som främst vållar problem är när en tidigare anställd börjar arbeta som uppdragstagare och har sin förre arbetsgivare som uppdragsgivare. Att en uppdragstagare inledningsvis bara har en uppdragsgivare får inte hindra företagets etablering. Det är en synpunkt som framförts under projektets gång. I skattemyndighetens prövning försöker man utesluta att det handlar om att kringgå ett anställningsförhållande. Den sökande måste därför redovisa en tänkt kundkrets. Antal uppdragsgivare har betydelse när skattemyndigheterna ska bedöma om kriteriet självständighet är uppfyllt. Men kravet på flera uppdragsgivare minskar i den mån uppdragstagaren har tagit en stor ekonomisk risk. Skattemyndigheterna ska vidare göra en samlad bedömning utifrån samtliga omständigheter i varje enskilt fall.

RSV rekommenderar att F-skatt normalt bör tilldelas om näringsverksamheten kan beräknas komma igång inom sex månader efter ansökningstidpunkten.



## 7 Källförteckning

AMS (1996), Arbetsmarknadspolitik i förändring, Fritzes förlag

AMS, Meddelande nr 5/1996

AMS (1999) *Regelbok för arbetslöshetskassor*, Uppslag 13 sida 5, Utgivningsdatum 1999-03-01.

AMS, Meddelande nr 5/2001

AMS (2001), *Utvärdering av 1995 års nystartade företag – En jämförelse mellan företag som fick bidrag från Arbetsförmedlingen och övriga nystartade företag*. URA 2001:2.

Andersson A., Edström Ö. och Zanderin L. (1995), *Arbetsrätt*, LTs förlag ab, Stockholm.

Andersson P och Wadensjö E (2002) *Vem arbetar i bemanningsbranschen?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 8, nr 4, vintern 2002

AntColonys hemsida, [www.antcolony.net](http://www.antcolony.net)

Audretsch D.B., Carree M.A. och Thurik A.R., (2001), *Does Entrepreneurship reduce Unemployment*, Tinberg Institute Discussion Paper, TI 2001-074/3, Tinberg Institute, Nederländerna.

Avtal den 14 november 2001 mellan Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden

Bolagsbolagets hemsida, [www.bolagsbolaget.com](http://www.bolagsbolaget.com)

Carlsson B. (1999), Small Business, Entrepreneurship, and Industrial Dynamics, i Acs Z. J. (red), *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*, Kluwer Academic Publishers, Massachusetts.

Carree M. och Thurik A. R. (1999), *Industrial Structure and Economic Growth*, i Audretsch D. B. och Thurik A. R. (red), *Innovation, Industry Evolution and Employment*. Cambridge: Cambridge University Press.

Carree M., van Stel A., Thurik A. R. och Wennekers S. (2000), *Business Ownership and Economic Growth in 23 OECD Countries*, stencil, Centre for Advanced Small Business Economics, Erasmus University Rotterdam.

Dagens Medicin (2002-03-26) *Personal äger hälften av privata vårdcentralerna*

Delmar F. och Aronsson M. (2001), *Global Entrepreneurship Monitor 2000 – Entreprenörskap i Sverige*, ESBRI, Rapport 2001:1, Stockholm.

Ds 1997:71, *Egenföretagande och manna från himlen*, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Stockholm.

Ds 1999:19 *Beräkningsunderlag för dagarsättning – sjukpenning, föräldrapenning m.m.*

Ds 1999:58, *Kontrakt för arbete*

Ds 2002:20, *Benchmarking av Näringspolitiken*

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*

Edebalk P. G., Ståhlberg A-C., Wadensjö E. (1998) *Socialförsäkringarna*, SNS Förlag

Engblom S. (2000), *Likabehandling av arbetstagare och arbetsföretagare – en normativ utmaning*, utgiven i antologin

Perspektiv på likabehandling och diskriminering, red. Ann Numhauser-Henning, Juristförlaget i Lund (2000).

Europeiska kommissionen (2000), *The European Observatory for SMEs: Sixth Report*, Luxemburg, Official Publications of the European Communities.

FitzRoy F., Acs Z. och Gerlowski D. (1998), *Management and Economics of Organization*, Prentice Hall Europe, Hertfordshire.

Flodgren B. och Hydén H. (1988), *Arbetsrättens grunder*, Liber, Malmö.

Forum för småföretagsforskning (2001) *Soloföretag*, FSF 2000:1

FranchiseNet, hemsida med information om franchising

Fölster S. (2000), *Do Entrepreneurs Create Jobs?*, Small Business Economics, 14 (2), 137-148.

Henrekson, M. (2000), *Den nya ekonomin: Effekter på företags- och belöningsstrukturen*, Ekonomisk Debatt 2000, årgång 28, nr. 6, sid. 549-556.

Henrekson, M. och Jakobsson U. (2000), *Från visionen om ägarlösa till utlandsägda företag*, Ekonomisk Debatt 2000, årgång 28, nr. 3, sid. 243-247.

Henrekson, M. (2001), *Institutionella förutsättningar för entreprenörskap och företagstillväxt*, i Davidsson P., Delmar F. och Wiklund J. (red), *Tillväxtföretagen i Sverige*, SNS Förlag, Stockholm.

Hult Å. 2001, *Ekonomisk förening – en företagsform som lockar många kvinnor?*

Håkansson K. (2001), *Sprängbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU, Forskningsrapport 2001:1.

Iseskog T. (2000), *Sjuklönelagen*, Åttonde upplagan, Nordstedts Juridik AB, Stockholm

ISI Wissing (2002) *Personalstudie 2003 för SPUR*

ITPS (2002a), *Uppföljning av 1997 års nystartade företag – tre år efter start*, S2002:003

ITPS (2002b) *Entrepreneurship and Economic Growth*, A2002:005

ITPS (2002c) *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001*, S2002:008

IT-rättsliga observatoriet (1998), *Fri aktör, egenanställd, ny daglönare Lösare förbindelser – hur, varför, vad göra?* Rapport 7/98.

IT-rättsliga observatoriet (2001), *Fri aktör, egenanställd, ny daglönare En summering av det IT-rättsliga observatoriets seminarier om nya anställningsformer*, PM 14:2001

IVL Svenska Miljöinstitutet AB (2002) *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag*

Jakobsson U. (red) (1998), *Konjunkturrådets rapport 1998, Företagaren i välfärdssamhället*, SNS Förlag, Stockholm.

Staffan Jacobsson och Åsa Lindholm Dahlstrand (2001) *Nya teknikbaserade företag och industriell tillväxt*, i *Tillväxtföretagen i Sverige*, SNS förlag

JUSEK-tidningen 2001 nr 10, artikeln *Nätverk för soloföretagare*

Kolk J. 2001-02-15, *Arbetstagareproblematiken för konstnärliga och litterära yrkesutövare*

Kulturdepartementet (1999) *Social ekonomi – en tredje sektor för välfärd, demokrati och tillväxt?* Rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet

Lag (1962:381) om allmän försäkring

Lag (1987:667) om ekonomiska föreningar

Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF)

Lever M. och Nieuwenhuijsen H. (1999), *The Impact of Competition on Productivity in Dutch Manufacturing*, i Audretsch D. B. och Thurik A. R. (red), *Innovation, Industry Evolution and Employment*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lindkvist L. (1997), *Medarbetarägande Förnyelse av offentlig sektor*. Carlssons, boken avslutar ett projekt om medarbetarägda företag inom offentlig sektor.

LO, *Bemanningsavtalet – en enkel handbok*

Nickell S. J. (1996), *Competition and Corporate Performance*, *Journal of Political Economy* 104 (4), 724-746.

Nickell S. J., Nocolitsas D., och Dryden N. (1997) *Competition and Corporate Performance*, *European Economic Review* 41 (3-5), 783-796.

NUTEK (1999), *Regionala utvecklingstendenser i Sverige 1999. Analys och tabeller*.

NUTEK (2000), *Företagande som bisyssla – en förstudie med utgångspunkt från Startlinjens erfarenheter*

NUTEK (2001), *Invandrares företagande i Sverige. Kartläggning och analys*, Infonr 004-2001.

NUTEK (2002-04-16) En inventering av möjligheter och problem för småföretagaren.

Näringsdepartementet (2000) Mångfaldsprojektet Bilaga 2, *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?*

OECD (2000), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (2001), *The New Economy: Beyond the Hype, The OECD growth project*, Paris.

Persson B. (1999), *Självanställning – En ny arbetsmarknadsinstitution för 2000-talet*, SNS Förlag, Stockholm.

Pettersson K-H. (2000), *Det nya företaget – om den nya ekonomin i ett företagsperspektiv*, Groveda

Propositionen *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1996/97:107)

Propositionen *En rättvisare och tydligare arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1999/00:139)

Proposition *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet* (prop. 2001/02:4)

Propositionen *Tillsyn över arbetslöshetsförsäkringen* (prop. 2001/02:151)

PRV:s företagsguide

RSV (1998) *F-skattsedel för företagare*, RSV 432 utgåva 5

RSV (2000), *Skattestatistisk årsbok 2000*

RSV S 2000:6, *Riksskatteverkets rekommendationer m.m. om utfärdande och återkallelse av F-skattsedel enligt skattebetalningslagen*

RSV (2001) *Skatteupplysningar Näringsverksamhet*

RSV (2002) *Handledning för skattebetalning 2002 RSV 404 utgåva 2*

Riksdagens arbetsmarknadsutskott, *betänkande 1999/2000:AU1 och betänkande 2000/2001:AU5*

Riksdagens lagutskott, *betänkande 2001/02:LU12*

Riksdagens revisorer Förstudie 2000/01:19, *Värden av unga och värden av missbrukare*

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst

Riksförsäkringsverket 1999 *Socialförsäkringsboken 1999 Årets tema: Socialförsäkringens idé*

SCB, Centrala företags- och arbetsställeregistret, (CFAR)



SCB, *Statistisk årsbok*

SCB (2001a), *Att spegla det nya i ekonomin*

SCB (2001b), *Statistiska bilder av privatiseringen av välfärdstjänster*

Socialförsäkringslag (1999:799)

SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring, bilaga 3 Historik angående företagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen*

SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*

SOU 1997:85 *Förmån efter inkomst*

SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer*

SOU 1997:184 *Generella konstnärsstöd*

SOU 1997:186 *Bättre och enklare regler*

SOU 2000:72, *Sjukförsäkringen – basfakta och utvecklingsmöjligheter*  
Delbetänkande av sjukförsäkringsutredningen, Stockholm 2000.

SPUR, Bemanningsbranschens hemsida, [www.spur.se](http://www.spur.se)

Storrie D. (2001), *The regulation and Growth of Contingent Employment in Sweden*, Working Paper, Centre for European Labour Market Studies, Department of Economics GU.

Storey D. J. (1991) "The Birth of New Firms – Does Unemployment Matter? A Review of the Evidence", *Small Business Economics*, 3(3), September, 167-178.

Svenska Kommunförbundets cirkulär 2000:123, 2000:124, 1992:33

Wikman A., Andersson A. och Bastin M. (1998), *Nya relationer i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån, SCB-tryck, Örebro.



## Bilaga 1 - Uppdraget

Den 5 februari 2001 beslutade chefen för Näringsdepartementet att fastställa budget och uppdraget för projektet om nya företags-/anställningsformer.

### *Sammanfattning av innehållet i projektet*

Arbetsgruppen ska:

- kartlägga omfattningen, utvecklingen och varaktigheten av nya former för företagande och anställningsformer i gränssnittet mellan egenföretagande och anställning
- redovisa drivkrafterna bakom denna utveckling samt effekter för samhället och för berörda individer
- beskriva de hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare
- belysa skillnader i befintliga regelsystem vad avser företagare respektive anställda, särskilt när det gäller de sociala trygghetssystemen, samt de eventuella problem som dessa skillnader medför.

Studien ska utgöra ett underlag för fortsatta analyser i Näringsdepartementet eller beslut om eventuella åtgärder. Resultaten kommer också att delges utredningen om *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* (dir 2000:92).

### *Bakgrund*

Det finns tecken som tyder på att gränserna mellan arbetstagare och företagare håller på att luckras upp. Antalet personer som växlar mellan att vara anställd och företagare eller att vara båda delar samtidigt ökar kraftigt. Även nya typer av företagskulturer håller på att växa fram som resulterar i att företagandet

organiseras på ett nytt sätt, där gränserna mellan arbetsgivare och arbetstagare inte är lika tydliga. Regelverket, vad avser exempelvis ersättning vid arbetslöshet och sjukdom, är inte alltid anpassade till dessa nya förhållanden. Detta kan i sin förlängning leda till att tillkomsten av nya företag och arbetstillfällen hindras.

I proposition 1999/2000:139 *En rättvisare och tydligare arbetslöshetsförsäkring* påpekas att de nya anställningsformerna ställer nya krav på alla samhällssystem, inklusive arbetslöshetsförsäkringen. Samtidigt pekar man på att frågan om företagarnas ställning i arbetslöshetsförsäkringen är komplicerad och rymmer många avväganden, såsom undanträngningseffekter och konkurrensnedvridning. Av propositionen framgår också att regeringen kommer att följa utvecklingen av de nya anställningsformerna i gränslandet egenföretagande och anställning. Regeringen har exempelvis uppdragit åt Arbetslivsinstitutet att göra en översyn av arbetsrättsliga frågor och bland annat beakta förekomsten av uppdragstagare som utför arbete som traditionellt utförs av arbetstagare.

#### *Projektets syfte och frågeställningar*

Syftet med detta projekt är att kartlägga omfattningen och utvecklingen av de nya formerna för företagande och anställningsformer i gränssnittet mellan egenföretagande och anställning. Vad är drivkrafterna bakom denna utveckling och vilka är effekterna för samhället? Bör staten stödja denna utveckling och i så fall hur?

Projektet kommer också att studera om anställningsformerna i gränssnittet mellan egenföretagande och anställning är en tillfällig eller mer varaktig lösning för individerna. För några kan exempelvis kombinationen av anställning och företagande under en övergångsperiod vara ett steg mot att i ett senare skede driva företaget på heltid, och för andra kan det vara en permanent lösning. Det är också intressant att studera om utvecklingen att fler kombinerar anställning med företagande är ett tecken på att

fler personer och nya grupper vågar starta företag eller att riskerna med att driva företag på heltid upplevs som alltför stora.

Vidare kommer de eventuella hinder som kan finnas för individer att gå över från att vara anställd till att vara företagare att studeras. Exempel på hinder är osäkerhet beträffande affärsidén, brist på kapital och hämmande direkta och indirekta regler på olika områden. Bland de senare har nämnts reglerna för arbetslöshets- och sjukförsäkringen. De skillnader i regler som finns mellan företagare och anställda i de sociala trygghetssystemen, särskilt arbetslöshets- och sjukförsäkringen kommer också att belysas. Vidare kommer eventuella problem som uppkommer i samband med att gränssnittet mellan anställda och företagare håller på att luckras upp samt de gränsdragnings- och tillämpningsproblem som finns för uppdragstagare och för det kooperativa företagandet att kartläggas. Vad är det som motiverar delvis olika regler mellan företagare och anställda och behöver reglerna förändras så att de blir bättre anpassade för de nämnda anställningsformerna eller så att de inte motverkar företagande? Det är viktigt att i detta sammanhang analysera avvägningen mellan att ge ett likvärdigt skydd för företagare och anställda och att undvika att skapa möjligheter att utnyttja systemet till företagsstöd. Projektet kommer även att beakta problematiken vad gäller ersättningsrätten för dem som erhåller arvoden och som inte betraktas som anställda, såsom exempelvis familjehemsföräldrar.

Studien kommer att baseras på resultat från tidigare undersökningar och egna analyser på data från bland annat SCB. Det kan bli aktuellt att inhämta ytterligare information via enkäter eller personliga intervjuer.

Resultaten från analyserna ska utgöra ett underlag för fortsatta analyser i Näringsdepartementet eller beslut om eventuella åtgärder. Resultaten kommer också att delges i utredningen *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*.

### *Tidplan*

Tidsplanen för projektet anpassas till den som gäller för den särskilda utredaren som ska ta fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Utredningen är indelad i två etapper som skall redovisas den 1 juni 2001 och den 15 december 2001. Arbetsgruppen ska presentera ett utkast under april månad och en slutrapport senast den 31 december 2001.

### *Organisation och budget*

Huvudansvaret för genomförandet ligger på en intern arbetsgrupp på Analysenheten bestående bland annat av en projektledare. Projektledaren avses arbeta med projektet 80 procent av arbetstiden. Projektägare är Analysenhetens enhetschef.

Till projektet skall en referensgrupp knytas med företrädare för bl.a. berörda enheter på Näringsdepartementet, Socialdepartementet och Kulturdepartementet.

Arbetsgruppen kommer också att ha löpande kontakter med utredaren med uppdrag att ta fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet.

Budgetramen på 200 000 kr avser att täcka kostnader för statistik m.m.

## Bilaga 2 - Regionfamiljer

<u>LA-namn</u>	<u>Regionfamilj</u>
1 Stockholmsregionen	1
2 Uppsala-regionen	2
3 Nyköping/Oxelösund	4
4 Katrineholm/Flen/Vingåker	4
5 Eskilstuna	3
6 Linköpingsregionen	2
7 Norrköpingsregionen	3
8 Värnamo/Gnosjö/Gislaved	4
9 Jönköpingsregionen	2
10 Nässjöregionen	4
11 Tranås/Ydre/Aneby	4
12 Älmhult/Osby	4
13 Markaryd/Ljungby	5
14 Växjöregionen	3
15 Hultsfred/Vimmeby	5
16 Kalmarregionen/Öland	3
17 Oskarshamnsregionen	4
18 Västervik	6
19 Gotland	4
20 Olofström/Karlshamn	4
21 Karlskrona/Ronneby	3
22 Simrishamn/Tomelilla	4
23 Helsingborgsregionen	2
24 Kristianstad/Hässleholmsregionen	3
25 Malmöregionen	1
26 Halmstad/Laholm/Hylte	3
27 Falkenberg/Varberg	4
28 Göteborgsregionen	1
29 Fyrstadsregionen	3
30 Strömstad/Tanum	4
31 Bengtsfors/Dals-Ed	5
32 Boråsregionen	3
33 Lidköping/Götene/Vara	4
34 Skövde/Skararegionen	3
35 Sunne/Torsby	6
36 Karlstad/Kristinehamnsregionen	3
37 Årjäng	5
38 Filipstad/Hällefors	5
39 Hagfors	5

40 Arvika/Eda	6
41 Säffle/Åmål	6
42 Örebroregionen	2
43 Karlskoga-regionen	4
44 Västeråsregionen	2
45 Fagerstaregionen	5
46 Köping/Arboğa/Kungsör	4
47 Vansbro	5
48 Malung	5
49 Mora/Orsa/Älvdalen	6
50 Falun/Borlängeregionen	3
51 Avesta/Hedemora	4
52 Ludvikaregionen	5
53 Gävle/Sandvikenregionen	3
54 Ljusdal	6
55 Söderhamn	5
56 Bollnäs/Ovanåker	6
57 Hudiksvall/Nordanstig	6
58 Sundsvall/Härnösandsregionen	3
59 Sollefteå/Kramfors	6
60 Örnköldsvik	5
61 Strömsund	6
62 Åre	5
63 Härjedalen	5
64 Östersundsregionen	3
65 Storuman	6
66 Sorsele	6
67 Vilhelmina/Dorotea/Åsele	6
68 Umeåregionen	2
69 Lycksele/Malå	6
70 Skellefteå/Norsjö	4
71 Arvidsjaur	6
72 Arjeplog	4
73 Jokkmokk	5
<hr/>	
74 Övertorneå	6
75 Kalix	6
76 Övertorneå	6
77 Pajala	6
78 Gällivare	6
79 Luleå/Fyrkantenregionen	3
80 Haparanda	6
81 Kiruna	5