

Socialdepartementet
103 33 Stockholm
s.remissvar@regeringskansliet.se
s.sf.remissvar@regeringskansliet.se
maria.lidstrom@regeringskansliet.se

Stockholm
2023-12-13

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Er referens/Dnr
S2023/01906

Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida (S2023/01906)

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

Företagare i socialförsäkringen

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

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

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

En halv miljon svenskar driver i dag företag. Två av fem företagare med småbarn har inte varit föräldralediga alls.¹ Det fyrkantiga regelverket, svårigheten att få sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd och myndigheternas oförståelse för företagandets villkor tvingar många företagande föräldrar att välja mellan sitt företag och sitt föräldraskap. Företagarna vill framhålla att regeringen med fördel hade kunnat ägna mer fokus och kraft på företagandets villkor och förutsättningar för dem att nyttja föräldraförsäkringen på ett rimligt och ändamålsenligt sätt. Vill regeringen verkligen göra något för arbetande föräldrar, som också är företagare, och har svårt att få livspusslet att gå ihop bör resurserna läggas där för att förändra och förbättra socialförsäkringen.

Företagarnas övergripande synpunkter

Att modernisera socialförsäkringsskyddet för gravida är en välkommen ansats och delar av utredningens förslag kan bidra till detta. De senaste årens förslag och reformer genom utvidgningen av socialförsäkringsförmåner och ledighetslagstiftning har alltmer kommit att inverka negativt på företagens kompetensförsörjning och normerat lång frånvaro från arbetsmarknaden för stora grupper, inte minst kvinnor. Det är ett problem för den enskilde, för Sveriges företagare och för samhället i stort. Även om Företagarna välkomnar en modernisering av socialförsäkringsskyddet för gravida medför utredningens förslag ett flertal negativa effekter för företagens kompetensförsörjning. Med tanke på att över 100 000 barn föds årligen i Sverige får förslaget påtagliga konsekvenser för landets företag.

Samtidigt som utredningens förslag påverkar företagens kompetensförsörjning genom kvinnors ökade frånvaro från arbetslivet ökar förslagen också arbetsgivares administrativa börda – i tydlig kontrast till regeringens mål om minskad regelbörda för företag.

Arbetsgivares ansvar

Arbetsgivare har ett långtgående ansvar för sina anställdas välmående, inte minst under graviditeter. Utöver den omtanke om medarbetares allmänna välmående, innebär detta ansvar att arbetsgivare vidtar åtgärder för att gravida anställda ska kunna fortsätta arbetet på ett säkert vis. Åtgärderna omfattar bland annat anpassning av arbetsuppgifter, arbetsställe och arbetstid. I de fall dessa åtgärder inte är möjliga att genomföra eller otillräckliga för den gravida medarbetaren finns graviditetsspenning. Utredningen har inte utrett i vilken utsträckning arbetsgivare vidtagit åtgärder för att tillvarata arbetsförmågan hos gravida arbetstagare. De förslag som berör arbetsgivares åtgärder för att tillvarata arbetsförmågan grundar sig inte i evidens och är outredda i utredningen.

En ny graviditetsspenningförmån

Utredningen föreslår införandet av en ny graviditetsspenningförmån som inte är behovsprövad och som kan användas de sista sju eller fler kalenderdagar före faktisk förlossning. Utredningen föreslår också att förmånstiden för graviditetsspenning förlängs till och med dagen före faktisk förlossning. Ersättning ska utgå för dagar som den gravida avstår

¹ Företagarna, "Föräldrafällan 2.0" (2019).

från arbete och för arbetsfria dagar. Gravida som är studerande, arbetslösa eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser inte ska omfattas av den nya förmånen.

Sverige har en av världens mest generösa föräldraförsäkringar och fem veckors lagstadgad semester. Dessutom har Sverige en mycket välutbyggd och välfungerande barnomsorg som möjliggör för alla vuxna med barn att förvärvsarbeta. Utöver den generösa föräldraförsäkringen och semesterlagstiftningen är det möjligt att vara tjänstledig, vara ledig för trängande familjeskäl och att vara ledig för studier. I vissa kollektivavtal finns det möjlighet till permission och friskvårdstimme. För den som är gravid och där arbetsgivaren inte har möjlighet att vidta nödvändiga åtgärder för att den anställde inte ska kunna utföra sitt arbete på ett säkert vis finns graviditetspenning.

Företagarna anser att detta mycket flexibla regelverk tillgodoser kvinnors generella behov av vila inför förlossning. Det bör också framhållas att skälen till att graviditetspenning inte lämnas efter de tio sista dagarna innan beräknad förlossning är att föräldrapenningen ska nyttjas för det eventuella behovet av vila. Den försäkrade har idag rätt till föräldrapenning 60 dagar innan den beräknade förlossningen. Behovet av vila inför förlossning är därför uppfyllt redan idag.

Regelverkets utformning innebär att gravida ges möjlighet att göra en avvägning av den enskildes behov av vila genom att använda delar av de tilldelade dagarna med föräldrapenning. Regelverket tar därmed hänsyn till gravida kvinnors olika förutsättningar och graviditeter på ett skäligt vis. Utredningens förslag om en "icke behovsprövad" graviditetspenning de sista dagarna innan faktisk förlossning gör att ingen sådan avvägning krävs – utöver den ekonomiska möjligheten som den något lägre ersättning som sjukpenning alltid medför. Förslaget riskerar att bli tydligt normerande för gravida kvinnor i arbetslivet. Därmed skulle en icke-behovsprövad graviditetspenning i praktiken utvecklas till en utvidgad föräldraledighet från dagens 480 dagar till 487 dagar. Detta gäller särskilt om utredningens förslag att höja taket för gravidpenning till samma nivå som ersättningen för sjuk- och föräldrapenning.

Företagarna vill påpeka att det inte har varit utredningens uppdrag att utvidga föräldraledigheten utan att förbättra försäkringsskyddet för personer som har nedsatt arbetsförmåga på grund av graviditet.

Företagarna har tidigare kritiserat förslag om ett utökat antal föräldraledighetsdagar, bland annat med motivet att det påverkar företagets kompetensförsörjning negativt. En normering av nyttjande av icke behovsprövad graviditetspenning hos gravida kvinnor riskerar leda till liknande effekter. Företagarnas rapport Föräldrafällan 2.0 visar att endast sju procent av företagen tycker att antalet föräldraledighetsdagar bör öka och att majoriteten är nöjda med hur antalet dagar är idag.²

Under det gångna decenniet har tillgången till kompetent arbetskraft utgjort företagets största tillväxthinder.³ För företagare med anställda innebär en icke behovsprövad graviditetspenning ytterligare frånvaro bland personal som måste hanteras med vikarier och produktionsbortfall som resultat. Redan i dag är det svårt för företag att planera verksamheten med medarbetare borta från arbetsplatsen.

² Företagarna, "Föräldrafällan 2.0" (2019).

³ Företagarna, "Småföretagsbarometern" (2023).

Företagarna har i upprepade rapporter⁴ visat på den svårighet många företagande föräldrar har att nyttja föräldraförsäkringen. Utredningens förslag om en icke behovsprövad graviditetspenning kan komma att nyttjas av företagande föräldrar på samma sätt som arbetstagare och därmed förlänga möjligheten till föräldraledighet med föräldrapenning. Såväl företagarnas egna rapporter, som flertalet utredningar och rapporter från myndigheter har tydligt visat att företagande föräldrar nyttjar föräldraförsäkringen i noterbart lägre omfattning än andra. En icke behovsprövad graviditetspenning skulle i praktiken därför endast innebära fler föräldrapenningdagar som den företagande föräldern inte kan nyttja.

Företagarna **avstyrker** förslaget om införande av en generell ”icke-behovsprövad” graviditetspenning.

Företagarna **avstyrker** förslagen ändring av föräldraledighetslagen med anledning av införande av sådan förmån.

Förtydliga regelverket för sjukpenning

Utredningen föreslår att regelverket för sjukpenning ska förtydligas genom att nedsatt arbetsförmåga som orsakas av graviditet ska anses vara sjukdom om tillståndet är sådant att det hade ansetts vara sjukdom om den försäkrade kvinnan inte varit gravid.

Företagarna delar utredningens bedömning att det är besvärens art och inte skälen till dem som bör vara avgörande för rätt till sjukpenning. Nedsatt arbetsförmåga som beror på sjukdom bör hanteras inom sjukförsäkringen även när det gäller sjukdom vid graviditet. Utredningens förslag kan minska risken för gränsdragningsproblematik och därmed leda till en mer rättssäker tillämpning av regelverket kring sjukpenning.

Företagarna **tillstyrker** förslaget om att förtydliga sjukpenningens regelverk.

Höjt inkomsttak för graviditetspenning

Företagarna slog i rapporten ”Vad får jag för pengarna” (2021) fast att högre förmånstak och nya förmåner med frikostigare kvalifikationsvillkor inte nödvändigtvis stärker de försäkrades förväntan och förtroende för försäkringarna.⁵ Införandet av nya förmåner, så som en icke behovsprövad graviditetspenning, som är svåra för företagare och andra grupper att nyttja riskerar således att minska förtroende för systemet.

Utredningens förslag om att införa en ny generell förmån med ett högt förmånstak är inte tillräckligt väl utredd.

Företagarna ser däremot att med oförändrat regelverk i den delen kan det finnas anledning att diskutera ett högre tak. Det förslag utredningen nu lägger om en utökad tid för graviditetspenning tom dagen före förlossning anser Företagarna inte är utrett ordentligt eller vilka konsekvenserna ett sådant förslag skulle få.

⁴ se bland annat Föräldrafällan 2.0.

⁵ Företagarna, ”Vad får jag för pengarna?” (2021).

Företagarna **avstyrker** därför förslaget att höja inkomsttaket för graviditetspenning.

Utvidgad uppgiftsskyldighet för arbetsgivare och Försäkringskassans avskaffade möjlighet att från den gravida begära utlåtande i ärende om graviditetspenning

Utredningen föreslår avskaffande av Försäkringskassans möjlighet att begära att den gravida kvinnan ska lämna in ett utlåtande från sin arbetsgivare. I stället föreslås att Försäkringskassan ska vända sig till den försäkrades arbetsgivare för att begära in arbetsgivarutlåtande i ärende om graviditetspenning, om det inte är uppenbart obehövligt. Arbetsgivarens uppgiftslämningskyldighet ska utökas till att arbetsgivare ska vara skyldiga att lämna uppgifter om arbetet och arbetsförhållandena till Försäkringskassan, på motsvarande sätt som gäller vid bedömning av arbetsskador.

Företagarna anser att medborgarens egenmakt bör stärkas och ansvaret för den egna tryggheten med den. Det arbetsgivarutlåtande som en försäkrad idag bifogar till sin ansökan om graviditetspenning får anses vara motiverat. Den dialog om vilka förutsättningar som finns för anpassnings och omplaceringsmöjligheter som ofrånkomligen uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare i samband med att den gravida kvinnan begär ett utlåtande av sin arbetsgivare enligt dagens regelverk, tas bort genom utredningens förslag. I stället ska Försäkringskassan direkt vända sig till arbetsgivaren. Det finns redan idag möjlighet för Försäkringskassan att begära in uppgifter från arbetsgivaren om så skulle behövas.

Företagens totala regelkostnader uppgår idag enligt Tillväxtverket till 377,5 miljarder kr.⁶ Företagare lägger i snitt 10 timmar i veckan på administration. Denna tid måste minskas. Regeringens förslag går i motsatt riktning. Varje enskild administrativ pålaga kan, av den myndighet som lägger fram den, motiveras utifrån en proportionalitetsbedömning. Då tas inte de sammanlagda regelpålagorna under beaktning. Därför måste nya pålagor alltid ses i sitt sammanhang tillsammans med alla andra regler. Utredningens förslag är inte tillräckligt väl utrett för att kunna motivera en ökad uppgiftslämnarbörd för företag. Det bör också framhållas att Försäkringskassan inte har möjlighet att överpröva arbetsgivares bedömning av möjligheter till omplacering eller anpassning, utan endast kontrollera att en bedömning har skett.

Företagarna **avstyrker** förslagen om Försäkringskassans avskaffade möjlighet att från den gravida begära utlåtande i ärende om graviditetspenning.

Företagarna **avstyrker** förslagen om utvidgad uppgiftsskyldighet för arbetsgivaren.

Konsekvensutredning

Utredningens förslag att regleringen om skyndsamt anmälan av gravid arbetstagare som vill påtala omplaceringsbehov vid risker i arbetsmiljön avskaffas. Tidig dialog mellan arbetsgivare och medarbetare förbättrar förutsättningarna till att anpassa arbetet eller

⁶ Tillväxtverket, "Regler som påverkar företagens kostnader och konkurrenskraft" (2022).

möjliggöra för eventuell omplacering. Utredningen har inte tillräckligt utrett konsekvenserna av detta förslag.

Även utredningens förslag att det i föräldraledighetslaget införs krav på att arbetsgivare som bedömt att omplacering inte kan ske ska ompröva möjligheten till omplaceringen varannan månad, vilket förutsätter dokumentation. För en mindre företagare utgör denna administrativa pålaga en oskälig börda. Dagens regelverk kräver att detta idag ska ske fortlöpande. Utredningens förslag riskerar att öka risken för tvister utan att ha möjlighet att innebära en reell effekt för arbetstagaren.

I konsekvensutredningen skriver utredningen ”För många mindre arbetsgivare är hanterandet av intyg i graviditetspenningärenden något som förekommer sällan. För dessa innebär den tillkommande uppgiften att inkomma med intyget till Försäkringskassan en mycket liten ytterligare administrativ börda.”

Det är riktigt att mindre arbetsgivare mer sällan kommer att hantera detta uppgiftslämnande. Samtidigt kräver varje blankett som ska signeras på heder och samvete en grundlig genomgång och förarbete. För mindre företag utgör därför ett enskilt intyg en noterbart större enhetskostnad än för ett större företag som lämnar flertalet intyg för flera arbetstagare regelmässigt.

Sammantaget anser Företagarna att konsekvensutredningen innehåller så stora brister att den inte är möjligt att använda som beslutsunderlag.

Pernilla Norlin
Samhällspolitisk chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Näringspolitisk expert
Företagarna