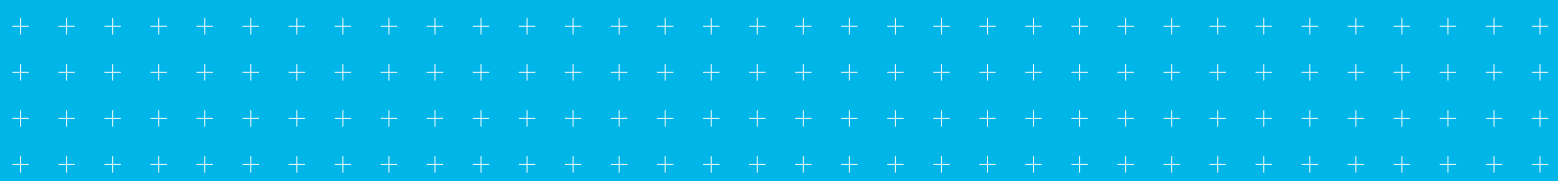


Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa

Rapport 0121



Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa

Rapport 0121

Tillväxtverkets publikationer

finns att beställa eller ladda ner som
pdf på tillvaxtverket.se/publikationer.
Där finns även material som gavs ut av Nutek

© Tillväxtverket

Upplaga: 200 ex, därefter tryck vid behov
Stockholm, februari 2012
Författare: Fredrik Arvas, 070-814 55 95, fredrik@arvas.se
Produktion: Ordförandet AB
Tryck: DanagårdLitho
ISBN 978-91-86987-29-9
Rapport 0121

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Eva Johansson
Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Den här rapporten är producerad på uppdrag av Temagruppen Entreprenörskap och företagande, ett projekt som ska ta tillvara och sprida kunskap och erfarenheter om hur entreprenörskap och företagande kan användas för att fler ska få möjligheter till arbete och egen försörjning. Ett av våra sätt att göra det är att identifiera och tydliggöra hinder för individer, företag och myndigheter m.fl. i projekt och i företagande. Ett annat är att hitta, sprida och tillgängliggöra metoder och goda exempel som kan användas i fler och nya sammanhang.

De hinder vi fokuserar på finns i regelverk som inte passar för nya sätt att starta och utveckla företag eller nya sätt att arbeta sig tillbaka till arbetslivet, i gamla myndighetsvanor, i attityder till företagande och arbete mm.

De möjligheter vi fokuserar på finns i nya samarbeten, i metoder som prövar gränser och i nya sätt att driva och organisera företag, i metoder som utvecklar och tar tillvara entreprenöriella krafter hos individer i arbetslöshet men också i organisationer och i myndigheterna. Kunskap utvecklas genom studier av i första hand projekt med finansiering från Socialfonden i Sverige kopplat till erfarenheter från Regionala fonden och alla de erfarenheter som de organisationer, myndigheter och företagsutvecklare har med sig in i projektet. Tillväxtverket är huvudman för projektet som engagerar ett stort antal myndigheter, organisationer och företagsutvecklare som har det gemensamma målet att förbättra förutsättningarna att skapa arbetstillfällen för fler genom att utveckla företagande.

Rapporten *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*, resonerar kring förutsättningarna för egenanställning som en väg till arbete för långtidsarbetslösa. Den visar på trender i samhället som talar för ett ökat intresse bland företag för att anlita i stället för att anställa men också på de svårigheter i regelverk som behöver lösas för att egenanställning ska kunna fungera optimalt för den som vill "fakturera sig in på arbetsmarknaden". Rapporten bygger på intervjuer och författarens erfarenheter från branschen. Vår förhoppning är att den ska väcka intresse och fortsatt diskussion om förutsättningarna och om nyttan av att utveckla formen egenanställning som ett, av många, verktyg i arbetet mot arbetslöshet.

Författare är Fredrik Arvas med mångårig erfarenhet från att driva egenanställningsföretag och att driva utveckling på området. Fredrik Arvas svarar själv för innehållet i rapporten.

Stockholm den 31 januari 2012

Christina Lugnet

Generaldirektör
Tillväxtverket

Elisabeth Svantesson

Riksdagsledamot (M) och ordförande
i Temagruppen Entreprenörskap &
Företagande

Sammanfattning

I denna rapport undersöks och diskuteras om arbetsgivare allt mer verkar vilja anlita mot faktura istället för att anställa personer. Informationen är hämtad från ett urval av samhällets och arbetsmarknadens aktörer.

Rapporten undersöker orsaker till att anlita ser ut att öka och finner skäl att tro att *egenanställning* kan vara en språngbräda till eget företag (med egen f-skattsedel), full försörjning som egenanställd (där man fakturerar för arbetad tid genom någon annans företag) eller att det leder vidare till en traditionell anställning. Långtidsarbetslösa personer beskrivs kunna förändra sin egen självbild kring identiteten som arbetslös. Arbetsgivare i undersökningen beskrivs vara mer positiva till att *anlita* långtidsarbetslösa jämfört med att anställda dem. De långtidsarbetslösa som låter sig anlitas rapporteras också kunna skapa en egen försörjning fortare än de som bara låter sig anställas, även om försörjningen ibland bara är tillfällig.

Rapporten ger en beskrivning av egenanställningens historik från 1991 till 2011, en beskrivning av de mer än 1 000 arbetslösa som fått jobb och de totalt ca 5 000 egenanställda som var aktiva under 2011 och de regelverk kring bl.a. sjukförsäkring, a-kassa och anställningsskydd som angränsar till anställningsformen.

De viktigaste hindren; *bristen på information om egenanställning från myndigheter* respektive *svårigheten att kombinera egenanställning och a-kassa* undersöks och kommenteras.

Avslutningsvis reflekterar författaren kring följderna av att anlita ökar och ger tre rekommendationer av hur egenanställning kan användas för att skapa fler jobb:

1. Egenanställning som väg att söka jobb. Låt arbetslösa personer som söker ett vanligt jobb även kunna fakturera för sin tid utan att tryggheten kring arbetslösheten försämras.
2. Egenanställning som företagarkörskola. Låt företagsstartare testa sina planer på eget företag genom att börja som egenanställda tills verksamheten växt till en försörjning.
3. Egenanställning som en enklare form av tjänsteföretagande. Det gäller i huvudsak de som säljer sin tid och tar ut förtjänsten efter kostnader i lön. De slipper administrationen kring ett eget företag och kan istället fokusera på det de tycker om att göra.

Innehåll

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inledning och syfte | 11 |
| 1.1 | Undersökning och metod | 12 |
| 2 | Att anlita istället för att anställa | 15 |
| 2.1 | En definition av att anlita inom ramen för rapporten | 15 |
| 2.2 | Omfattningen av att anlita | 15 |
| 2.3 | Uppgifter om förändringar över tid | 16 |
| 2.4 | Skäl att anlita istället för att anställa | 17 |
| 2.5 | Behövs något mellan anställning och eget företag? | 20 |
| 3 | Beskrivning av egenanställning | 22 |
| 3.1 | Omfattning i Sverige och internationellt | 22 |
| 3.2 | Egenanställningens historik | 23 |
| 3.3 | För vem lämpar sig egenanställning | 26 |
| 3.4 | Vilka är de egenanställda | 26 |
| 3.5 | Egenanställning jämfört med bemanningsanställning | 27 |
| 3.6 | Egenanställningsföretagens ansvar för egenanställda | 28 |
| 4 | Berörda och angränsande regelverk | 29 |
| 4.1 | Kollektivavtal | 29 |
| 4.2 | Anställningsskydd | 29 |
| 4.3 | Näringsförbud | 30 |
| 4.4 | Sjukförsäkring | 30 |
| 4.5 | Arbetslöshetsförsäkringen, a-kassa | 31 |
| 4.6 | Aktivitetsstöd | 32 |
| 4.7 | Försörjningsstöd | 33 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5 | Följder för arbetslösa när anlitaudet ökar | 34 |
| 5.1 | Hur påverkas anställningstryggheten av en anlitauningsmarknad | 34 |
| 5.2 | Fördelar för arbetslösa | 37 |
| 5.3 | Möjlighet för invandrare och flyktingar | 37 |
| 5.4 | Risker för arbetslösa | 38 |
| 6 | Erfarenheter och reflektioner kring egenanställning | 41 |
| 6.1 | Egenanställningsprojekt med stöd av Europeiska strukturfonderna | 41 |
| 6.2 | Långtidsarbetslösa i egenanställningsföretag | 42 |
| 6.3 | Det är få långtidsarbetslösa som hittills använt egenanställning | 43 |
| 6.4 | Omvärld, politik och direktiv | 44 |
| 6.5 | Vilka strukturella hinder finns det för egenanställning | 44 |
| 7 | Författarens rekommendationer | 46 |
| 7.1 | Använd egenanställning för att söka jobb | 46 |
| 7.2 | Använd egenanställning som företagarkörskola | 47 |
| 7.3 | Enklare företag för tjänsteföretagare | 47 |
| 7.4 | Rekommendationer till vidare studier | 48 |
| 8 | Intervjuförteckning | 49 |
| 9 | Litteraturförteckning | 50 |

1 Inledning och syfte

Allt fler arbetssökande verkar mötas av kommentaren *Du får jobb hos mig om du kan fakturera för din tid*. Mycket talar för att allt fler företag och organisationer föredrar att hellre anlita än att anställa, det vill säga betala för utfört arbete mot faktura.

I september 2011 beställde Temagruppen för Entreprenörskap och Företagande via Tillväxtverket:

En studie av förutsättningar för hur egenanställning kan användas som väg till egen försörjning för långtidsarbetslösa personer. Studien ska omfatta fördelar och hinder för så väl person som företag och uppdragsgivare och omfatta lagar, regler och dess tillämpning, samt företags och personers kunskaper om dessa samt företags vilja att anställa eller anlita arbetskraft med betoning på långtidsarbetslösa. Studien ska också innehålla en översikt av läget när det gäller egenanställningsföretagande i Sverige och annan relevant fakta.

Jag har valt att konkretisera ovanstående till följande frågeställningar:

- Hur utbredd är arbetsgivares preferens att anlita¹ istället för att anställa?
- Vad kan orsaken vara till att arbetsgivare föredrar att anlita istället för att anställa?
- Kan (långtids-)arbetslösa förbättra sina chanser att få jobb på en anlitningsarbetsmarknad med hjälp av egenanställning²?
- Finns det hinder, t.ex. a-kassaregler, som begränsar användningen av egenanställning?
- Hur många använder eller skulle kunna använda egenanställning som en väg till egen försörjning?

Ett tecken på att allt fler vill anlita i stället för att anställa är de allt vanligare bemannings- och egenanställningsföretagen. Bemanningföretag är väl beskrivna av bl.a. Bergström, Håkansson, & Isidorsson (2007), Olofsdotter (2008), Bemanningföretagen (2008–2010) och Olofsdotter (2009). Däremot har fenomenet egenanställning uppmärksamrats betydligt mindre, därför beskrivs det utförligare i den här rapporten (se avsnitt 3).

¹ En definition av *anlita* finns i avsnitt 2.1.

² En definition av *egenanställning* finns i avsnitt 3.

Undersökningen börjar därför med att se om anlitande (att fakturera för arbetskraft) har ökat jämfört med att anställa arbetskraft. Den fortsätter att undersöka om orsakerna till att arbetsgivare anlitar arbetskraft kan ge en förklaring till att den ökade omfattningen av egenanställning i Sverige, England och Frankrike (Arvas, 2011).

1.1 Undersökning och metod

Undersökningen som ligger till grund för den här rapporten har en explorativ ansats för att dels ge en bild av om anlitande allt mer ersätter anställningar och om egenanställning kan vara en metod för långtidsarbetslösa att nå egen försörjning.

Min egen förkunskap från tjugo år i branschen har fungerat som grund för urval av intressenter och frågeställningar. Med hjälp av *snöbollsmetodik* (Johannessen & Tufte, 2003) har jag sedan formulerat nya frågeställningar och fler intervjupersoner har lagts till för att bilda underlaget till rapporten.

Genomgående har intervjuerna gjorts utifrån generella frågeställningar, svaren har sammanställts och återrapporterats till intervjupersonerna för granskning. Efter respondenternas korrigeringar har ett utkast skrivits och skickats på en ny granskning till intervjupersonerna för att de ska se sina svar i det nästan färdiga sammanhanget. Det har lett till att några intervjupersoner har ändrat texten efter att ha pratat med sina kollegor. Jag har valt metoden för att så långt det är möjligt teckna en representativ och förankrad bild av ämnesområdet.

1.1.1 Kontakter och intervjuer

Följande organisationer har kontaktats för att samla en överskådlig bild:

Korta telefonsamtal till växeln hos följande myndigheter för att förstå kunskapsnivån om egenanställning. Bolagsverket, Försäkringskassan, Kronofogden, Länsstyrelsen, Myndighetssamarbetet Verksam/Startlinjen.se med Arbetsförmedlingen, PRV, Skatteverket, Socialstyrelsen och Tillväxtverket.

Kontakt via epost har skett med: Kronofogdemyndigheten och Försäkringskassan.

Telefonintervjuer har gjorts med följande organisationer för att svara på specifika frågor. Bolagsverket, Saco, Sveriges Förenade Revisorer samt egenanställningsföretagen: Ai-byrå, Apparans, Bolagskraft, C-företaget, Coompanion Skåne, Kompetensia, RMS egenanställning, Uppdragshuset, Vascaia.

Platsintervjuer har gjorts med representanter för följande organisationer för att utforska frågeställningen ytterligare. Svenskt Näringsliv, Nyföretagarcentrum, Almi, Arbetsförmedlingen, Bemanningföretagen, Försäkringskassan, LO, TCO, Tillväxtverket, Unionen, Utredaren för det nya lagförslaget för lagen om arbetslöshetsersättning; Sören

Öman samt egenanställningsföretagen: Convoy norr, Doris & Balder, Frilans Finans, JBG-gruppen, Mimo.

1.1.2 Explorativa webb-enkäter

De 32 intervjuerna har kompletterats med explorativa mindre webb-panel-enkäter. Metoden är vald för att gallra bland frågeställningarna inför en framtida undersökning.

Först genomfördes fyra testenkäter med totalt ca 60 respondenter för att testa formulering av frågor och därefter tre enkäter. Enkäterna skickades ut via Cints webbpanelplattform (2011) till ett slumpvis nationellt strata urval.³

En kort webbenkät gjordes också till riksdagens arbetsmarknadsutskotts ordinarie ledamöter och suppleanter för att mäta kännedom om egenanställning i riksdagen.

- Riksdagens *Arbetsmarknadsutskott*, med 21 av 44 svarande.⁴

Jag har även fått tillgång till en medarbetarundersökning bland egenanställda med 334 respondenter av ca 1 000 tillfrågade personer baserat på ett slumpvis urval ur en population på 3 400 egenanställda. Undersökningen är beställd på uppdrag av egenanställningsföretaget *Frilans Finans* i Uppsala 2011.

Enkätundersökningarna är benämnda:

- *Nationella arbetskraften*, med 155 respondenter av ca 300 tillfrågade.
- *Nationella företagare*, med 77 respondenter av ca 150 tillfrågade.

1.1.3 Beskrivning av webbenkäten: *Nationella företagare*

Enkätundersökningen riktad till företagare har jag kallat: *Nationella företagare*. Här beskrivs urval och svarsgruppens demografi. Svaren på enkätfrågorna redovisas under respektive rubrik i rapporten.

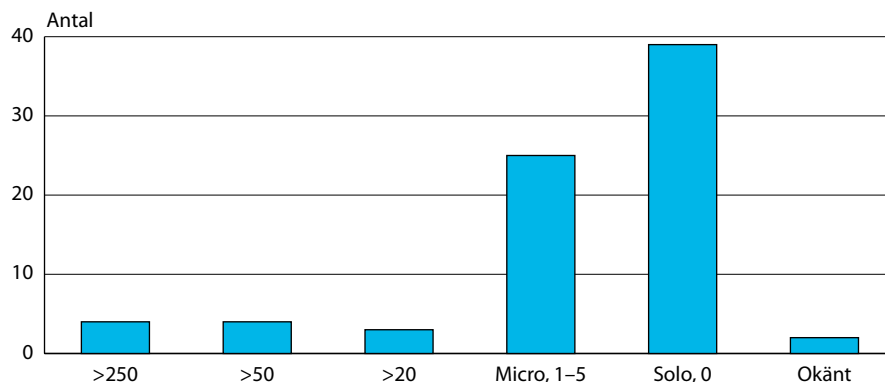
Det var 77 respondenter som svarade ur ett slumpvis urval på ca 150 företagare med nationell spridning. Bland företagen som svarat på enkäterna finns det en övervikt på små företag (0–5 anställda). Företagsrespondenterna är också uppdelade i storlek baserat på antal anställda: Soloföretag (0 anställda) och Mikroföretag (1–5 anställda) osv. Det finns en övervikt av kvinnor bland soloföretagen och en övervikt av män bland mikroföretagen, skillnaden är signifikant mätt med chi2-test ($p = ,037$).

Soloföretagarna är signifikant (t-test $p = <,001$) något yngre än Mikroföretagarna (Medelvärde för födelseår 1962 jämfört med 1958.)

Det finns ingen signifikant skillnad mellan utbildningsnivåerna eller företagens geografiska lokalisering.

³ Cints panelsverktyg väljer ut en målgrupp och en beräknad svarsfrekvens, i det här fallet 30-49 procent. Cints beräkningar visar små variationer mellan de som svarar och de som ingår i bortfallet och att webbpopulationen är något mer internet-van än befolkningen som helhet.

⁴ Se avsnitt 6.4 för redovisning av resultaten.

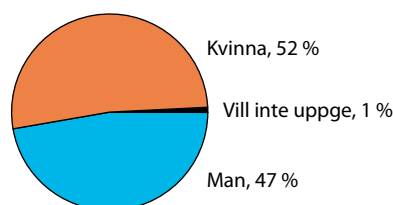


Figur 1 Antal svar bland företagsrespondenterna, grupperat efter antal anställda

Källa: Webbenkäten *Nationella företagare*.

1.1.4 Beskrivning av webbenkäten: *Nationella arbetskraften*

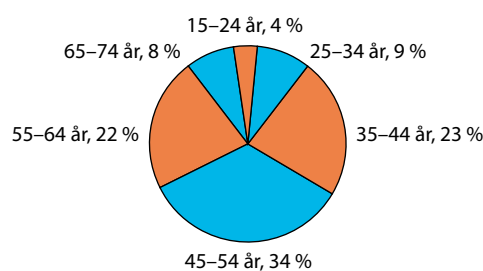
Motsvarande enkätundersökning är gjord för arbetskraften i Sverige. Ungefär 300 personer fick enkäten och 150 svarade. Fördelningen mellan män och kvinnor motsvarar exakt arbetskraftsundersökningens fördelning (Statistiska Centralbyrån, 2011, 3:e kvartalet).



Figur 2 Fördelning respondenterns kön i arbetskraftsgruppen

Källa: Webbenkäten *Nationella arbetskraften*.

Åldersfördelningen är ganska lik arbetskraftsundersökningen (Statistiska Centralbyrån, 2011, 3:e kvartalet) förutom gruppen 45-54 år som är överrepresenterad (34 procent) jämfört med (23 procent).



Figur 3 Fördelning av ålder bland respondenterna i arbetskraftsgruppen

Källa: Webbenkäten *Nationella arbetskraften*.

Det finns ingen signifikant skillnad beroende på de svarandes utbildningsnivåer eller var de svarande bor.

2 Att anlita istället för att anställa

Det här kapitlet beskriver det jag kallar ”*anlitningsmarknaden*” och hur den påverkar arbetslösa. Informationen kommer från rapporter, webbenkäter till allmänheten samt samtal och mailväxlingar med myndigheter och organisationer.

2.1 En definition av *att anlita* inom ramen för rapporten

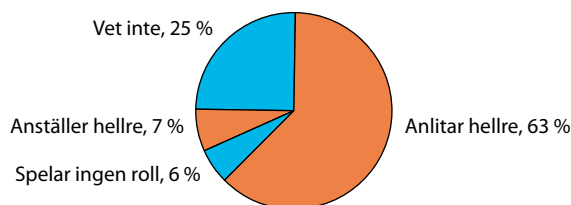
Genomgående har jag använt benämningen *anlita* för arbete som ersätts med faktura och *anställa* för arbete som ersätts med lönebesked. En annan benämning för företeelsen är uppdragstagare. Normalt får även en person som tar betalt med faktura genom ett eget företag också sin privata ersättning för arbetet med ett lönebesked. Den viktiga frågan är vem som sköter anställningsavtalet, löneadministration och ansvaret för att personen har full sysselsättning. En person som anlitas av en kund och fakturerar via sitt eget företag eller genom egenanställning bär själv ansvaret för sin försörjning. Detta skiljer sig från en person som är anställd i den verksamhet där arbetet utförs och har någon annan som ansvar för att det finns arbete att göra.

2.2 Omfattningen av *att anlita*

Hur utbredd är uppfattningen om att arbetsgivare allt mer hellre vill anlita än att anställa? Inom ramen för den här undersökningen har jag gjort ett 30-tal intervjuer och några små explorativa enkätundersökningar. I nästa steg vore det värdefullt att göra statistiskt säkerställda nationella studier för att beräkna omfattningen i termer av antal uppdrag. Men det är klart att det länge har funnits en efterfrågan för förenklingar för den som ska *ta in hjälp i firman* enligt Sören Öman, regeringens särskilda utredare om Uppdragstagare i Arbetslöshetsförsäkringen:

Enligt näringsdepartementet kommer det ofta fram förslag som mer eller mindre går ut på samma principer som egenanställning. Detta trots att staten länge har erbjudit en frisedel från anställningsskyddet i form av praktik för att arbetsgivare ska kunna pröva på anställda utan risk (Öman, 2011).

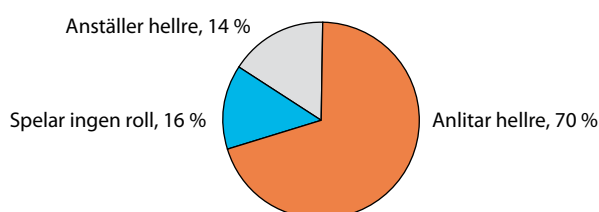
Ett sådant exempel är förslaget om Arbetsföretag från 1994, som redovisas i avsnitt: 3.2.2. Bland arbetslösa som söker jobb finns en tydlig uppfattning (63 procent) om att arbetsgivare *hellre anlitar* än *anställer* (källa: Nationella arbetskraften).



Figur 4 Arbetslösas uppfattning om vad företagare föredrar när de tar in en oprövad person i sin verksamhet (89 respondenter)

Källa: Webbenkäten *Nationella arbetskraften*.

Motsvarande uppfattning finns bland företagarna där en majoritet (53%) svarar att de hellre anlitar än anställer när de tar in en ny person. Resultatet skiljer sig inte signifikant för storlekar på företag eller storlek på ort för företaget, men det finns en tendens att manliga företagare är mer positiva till att anlita än kvinnliga.



Figur 5 Företagares uppfattning om i vilken form de vill ta in hjälp i firman

Källa: Webbenkäten *Nationella företagare*.

Det finns troligen skillnader mellan branscher men spridningen på svaren i enkät är för liten för att dra slutsatser från i den frågan.

2.3 Uppgifter om förändringar över tid

Annette Thörnquist, arbetslivsforskare i Uppsala, beskriver hur andelen personer som driver eget utan anställda har ökat i västvärlden sedan början av 1980-talet. I Sverige var ökningen större än i många andra länder i Europa. Det berodde delvis på att Sverige hade ett förhållandevis lågt utgångsläge. Den svenska modellens guldålder under 1950–1970-talen var också lönearbetets guldålder. I Sverige startade till exempel relativt få personer eget under 1970-talets internationella industriella kris, men ökningen kom under 1980- och 1990-talen, särskilt inom servicesektorn. Detta hade samband med omstruktureringen av produktion och arbete efter krisen mot mer ”flexibla” produktionsmönster, liksom omstruktureringen med den ökade konkurrensutsättningen inom välfärdssektorn under 1990-talet. IT-tekniken har underlättat möjligheten att driva ett litet företag, liksom politiska reformer, såsom F-skattereformen från 1993. Antalet F-skattare utan anställda har ökat även under 2000-talet. En revidering av F-skattereformen 2009 har bland annat gjort det möjligt för uppdragstagare⁵ att endast ha en uppdragsgivare (Thörnquist, 2011).

⁵ Begreppet uppdragstagare inkluderar personer som tar uppdrag och får betalt mot faktura.

Att olika former av entreprenader eller anlitage av egenföretagare har blivit vanligare nämns t.ex. också i ett remissvar till regeringen om uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen (Edgerton, 2011).

Mässan Eget Företag arrangeras årligen av NyföretagarCentrum i Stockholm. I samband med anmälan får deltagarna svara på en rad frågor kring företagandet. För 2011 års mässa svarade 2 647 personer på frågan: *Har du planer på att anlita eller anställa inom det närmaste året?* En femtedel (22 procent) svarade *anlita*, en något mindre femtedel (20 procent) svarade *anställa* medan resterande 58 procent svarade nej. Tendensen är tydligt ökande sett över flera år, med en accentuering i samband med lågkonjunkturer (Mässan Eget Företag, 2011).

I avsnitt 3.2.8 redovisar jag hur några egenanställningsföretag omsättning har mångdubblats under de senaste fem åren.

2.4 Skäl att anlita istället för att anställa

Vilka typer av skäl finns det för företagare att anlita istället för att anställa? I vanliga samtal kring den här rapporten har nästan alla företagare nickat instämmande när jag presenterat ämnesområdet. De har menat att det är självklart för dem att det är bättre att anlita än att anställa. Den grupp som inte tyckt att det spelat någon roll har varit företagare som redan har god ordning på hanteringen av sin personal och som är vana att ta in extra personal. Den gruppen verkar börja med företag med fler än 6–7 anställda.

Men även i den gruppen har ungefär hälften av företagarna uppfattningen att de hellre anlitar till att börja med och sedan anställer när personen visat vad den går för. Företagen verkar alltså hellre anlita än att provanställa. Företagen verkar även vilja anlita vid kortare behov enligt bl.a. SACOs samhällspolitiska chef Gunnar Wetterberg:

Den uppfattning som nått SACO är att företagen fastanställer när man har ett kontinuerligt behov men när man inte har det ordnar man något annat t.ex. bemanningsföretag, tillfälliga anställningar och konsulter mm (Wetterberg, 2011).

Kanske beror det på att en anställning är mer komplicerad att gå in och ur än ett arbete som ersätts med faktura som bl.a. Pär Andersson vid Svenskt Näringsliv säger:

Företagare tycker i vissa fall att det är enklare att köpa mot faktura än att anställa och det har mycket att göra med att tjänsten blir mer avgränsad via faktura jämfört med en pågående relation som ett anställningsavtal innebär (Andersson, 2011).

Bland svarande företagare i undersökningen *Nationella Företagare* upplevs faktura som en enklare form av kontrakt jämfört med anställning. Den är tidsmässigt avgränsad och den har inga efterverkningar i form av kontrolluppgift, sjuklön eller återanställningsskydd.

Jag har gjort några stickprovintervjuer med småföretagare för att få illustrationer till frågeställningarna. Flera av respondenterna

uttrycker med starka kroppsspråksgester att det är problematiskt att ta till sig regelverket kring anställningar. Ett exempel är Henrik Jülke, egen företagare inom bygg i Helsingborg som säger:

När jag handlar i butiken tar jag en vara, betalar och får ett kvitto. Samma sak om jag anlitar en kollega som sedan fakturerar mig. Men om jag skulle anställa någon, då blir det massa andra regler som aldrig verkar ta slut (Jülke, 2011).

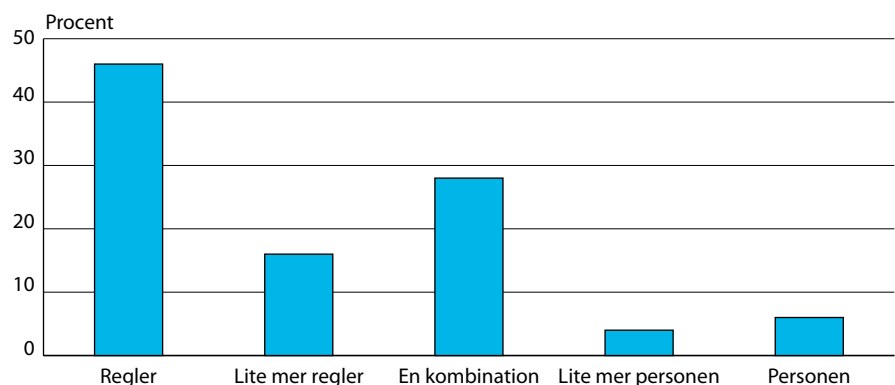
Transaktionen att ta in hjälp verkar upplevas som greppbar när företagarna tar in hjälp mot faktura jämfört med att ta in hjälp via en anställning. En annan faktor som kan spela in är att personen som tar betalt via faktura agerar mer ansvarsfullt och att de t.ex. känner ett starkare ägarskap för sin försörjning än vad anställda vanligtvis gör.

2.4.1 Regler respektive personer påverkar valet av hjälpform

För att bättre förstå varför både arbetslösa och företagare svarar att arbetsgivarna har en preferens för att anlita frågade jag om orsaker kring preferensen. Båda grupperna svarade att det har med *reglerna att göra* (källa Nationella Företagare, Nationell arbetskraft). Det upplevs som självklart bland de intervjuade personerna att anställningskyddslagstiftningen hindrar småföretagare att anställa.

En sjättedel av *Nationella företagare* säger att det har med personen att göra. Vilken typ av egenskap syftar man på? Kan det vara personliga egenskaper som Kiyosaki (2008) eller Williamson (1984) antyder (se avsnitt 3.3) eller så handlar det om konkret kunskap om själva företagandet?

För att få in fler åsikter ställde jag frågor kring orsaken till att företagen hellre anlitar än anställer i webb-enkäten *Nationella företagare*. Svaren var att *regler och lagar* kring anställningen vad den huvudsakliga orsaken. Men drygt hälften säger att det också har *med personerna* att göra i varierande grad. Det finns en signifikant skillnad ($p = <,001$) mellan männen och kvinnorna där männen tycker att det har mer med reglerna att göra och kvinnorna tycker att det mer har med personerna att göra.



Figur 6 Företagarnas orsak till att föredra att anlita

Källa: Webbenkäten *Nationella företagare*.

2.4.2 Möjliga egenskaper hos personer som anlitas

För att undersöka vad det kan vara för typ av egenskaper som är kopplade till personen snarare än till reglerna ställde jag fler frågor om vad det kan vara för egenskaper hos de personer som låter sig anlitas.

Initiativförmåga

Vid intervjuerna med företagare i den här undersökningen återkommer *initiativförmåga* som orsak till preferensen att anlita. Respondenterna söker efter personer som är självgående och som inte behöver detaljhandledning. De vill t.ex. inte ha *folk som sitter och sms:ar på jobbet*. Pär Andersson vid Svenskt Näringsliv säger:

Framgången för egenanställda kommer att avgöras av om personerna också förstår att de agerar som entreprenörer i kundens ögon. Kunden förväntar sig en person som tar ett stort ansvar och är slutkundorienterad (Andersson, 2011).

Ett teoretiskt tankespår leder till egenskaper hos egna företagare där en sådan egenskap kan vara entreprenörskap. Entreprenörskap definieras ofta i stil med en förmåga att *ta en möjlighet och genomföra något* av den (Burns, 2011). Man kan se på egenskaperna initiativförmåga och entreprenörskap som besläktade. En annan motsvarande egenskap är målstyrning och viljan att ”bli något”. Intuitivt upplevs en skillnad mellan egna företagare och uthyrda via bemanningsföretag när gäller den egna drivkraften att söka upp nya kunder. Detta entreprenörskap är en förutsättning för de flesta egna företagare med ambition att växa. För personer som inte har samma drivkraft kan bemanningsföretaget vara en bättre lösning för att komma ut till kunderna. Henrik Bäckström vid Bemanningsföretagen säger:

För en person som själv är ovan eller dålig på att sälja sig själv är bemanningsföretaget att föredra eftersom det där finns personer som är specialister på att matcha personer med kundbehov (Bäckström, 2011).

Kunskap om verksamheten

Verksamhetskunskap är en annan egenskap som företagarna efterfrågar. Verksamhetskunskapen beskrivs som personers förmåga att förstå *vad som ska bli gjort* och till vilken *kvalitetsnivå*. Det är en blandning av utbildning och arbetslivserfarenhet. Flera företagare säger att det är meriterande att ha anställda som varit egna företagare, för de förstår att det är kunden som betalar och att det som står på fakturan inte är samma som täckningsbidrag, lön eller vinst. Bosse Berglund, låssmed i Stockholm säger:

Vi märker en tydlig skillnad när någon som haft eget [företag] söker jobb hos oss – det är en merit. De förstår hur det fungerar och tar ansvar. Ungefär som när ett hus med hyreslägenheter blir bostadsrätter – efter något år är det snyggare och mindre strul (Berglund, 2011).

Kanske är den här skillnaden ett sätt att förkvalificera sökanden innan de blir aktuella för en intervju baserat på att de som anlitas förväntas ses som mer självgående, vilket också ligger i linje med avsnitt 3.3.

2.5 Behövs något mellan anställning och eget företag?

Kanske finns det alltså ett behov av någonting mellan anställning, bemanningsföretagen och eget företag. Redan 1998 identifierade TRR Trygghetsrådet detta behov och tog kontakt med Vascaia för att samarbeta kring egenanställning (se avsnitt 3 för en beskrivning). Nedanstående citat illustrerar motsvarande uppfattning hösten 2011. Begreppet egenanställning användes inte då men lösningen var den samma.

Både Roland Bergkvist vid Unionen och Per Andersson vid Svenskt Näringsliv ser avståndet mellan anställning och eget företag som stort och kommenterar:

Unionen ser egenanställning som en möjlighet att göra avståndet mellan anställning och eget företag lite kortare. Det gör det möjligt att pröva sig fram (Bergkvist, 2011).

Pär Andersson vid Svenskt Näringsliv tycker att det är positivt att det kommer fram nya kontraktsformer inom arbetslivet. Om individer på en marknad hittar lösningar på vad man upplever som problem och hinder i andra regelverk, så är det bra och bör snarare ses som en signal om att stelbenta bestämmelser i andra regelverk bör förändras (Andersson, 2011).

Men det finns också de som menar att det inte behövs fler former mellan de redan existerande formerna eget företag och anställning. Harry Goldman vid NyföretagarCentrum säger:

NyföretagarCentrum medverkar till att många fler nya företag startas och vi ser inte att det finns ett behov av en ny form eftersom det numera är tydligt och enkelt att starta ett eget bolag (Goldman, 2011).

Även Samuel Engblom vid TCO pekar på faror om det införs fler former:

TCO vill inte ha ytterligare en anställningsform eftersom det skapar utrymme för misstolkningar av det befintliga regelverket. TCO förespråkar istället att allmän visstidsanställning används direkt hos kunden eller i ett företag som tar ett reellt arbetsgivaransvar. Alla som vill driva eget bör starta ett eget företag och att det eventuellt sköts genom ett servicebolag eller bokföringsbyrå⁶ (Engblom, 2011).

Om förekomsten av egenanställning är ett uttryck för ett behov av en ersättningsform mellan eget företag och vanlig anställning kan man tolka den markanta ökning av antalet egenanställda under de senaste åren (Arvas, 2011) som ett uttryck för det behovet.

⁶ En motsvarande tjänst finns hos t.ex. egenanställningsföretaget Apparans i Skåne.

Det finns ca 5 000 aktiva egenanställda under 2010 i Sverige och mer än 20 000 har använt sig av konceptet sedan starten. I en medarbetarundersökning av Frilans Finans (2011) beskriver fyra av tio att de använder egenanställning för att minska det administrativa arbetet, respektive att två av tio de tycker att det är krångligt att driva traditionellt eget företag (se mer i avsnitt 3.4).

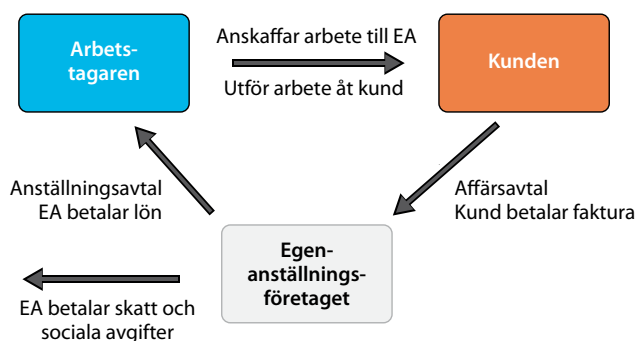
2.5.1 Sammanfattning av kapitlet om följer av att anlitandet ökar

På en arbetsmarknad med ett mer utbrett anlitande behöver de som söker arbete kunna ta betalt för sin tid med faktura. Faktorer som ligger till grund för anställningstryggheten förflyttas från arbetsgivaren till personen som utför arbetet. Det beror på att en del av den risk arbetsgivare normalt tar för ojämnheter i efterfrågan från kunderna, nu flyttas över till underleverantörerna och de som utför arbetet. Men med den risken följer också en ekonomisk riskpremie i form av ett högre pris för utfört arbete.

De tillfrågade företagen ser fördelar i form av enkelhet och flexibilitet som tydligaste skälen till att anlita personal istället för att anställa. Men även tillskrivna egenskaper hos individer som *initiativförmåga* och *verksamhetskunskap* ser ut att påverka preferensen för att anlita.

3 Beskrivning av egenanställning

Egenanställning⁷ är en anställningsform där den egenanstälde själv initierar kundkontakten till det arbetet som ska utföras. Egenanställningsföretaget⁸ tecknar avtal om arbetet med uppdragsgivaren. Den anställde rapporterar till egenanställningsföretaget som fakturerar kunden för arbetet. Egenanställningsföretaget behåller en del av intäkten för sin del av värdeskapandet. Den egenanstälde får lön från egenanställningsföretaget baserat på det arbete som gjorts hos kunderna. Skatt, sociala avgifter och sjuklön mm betalas av egenanställningsföretaget.



Figur 7 Schematisk beskrivning av egenanställningsaktörerna

Källa: Fritt efter (Arvas, 2011)

Jag bedömer orsaken till att det är så få som i första hand en brist på information om möjligheten. Egenanställning kombinerar egenskaper från anställning och eget företagande. Personen har en anställning i juridisk bemärkelse hos ett egenanställningsföretag, men den anställde har också ett utökat ansvar för sin försörjning på motsvarande sätt som en person som driver eget företag har.

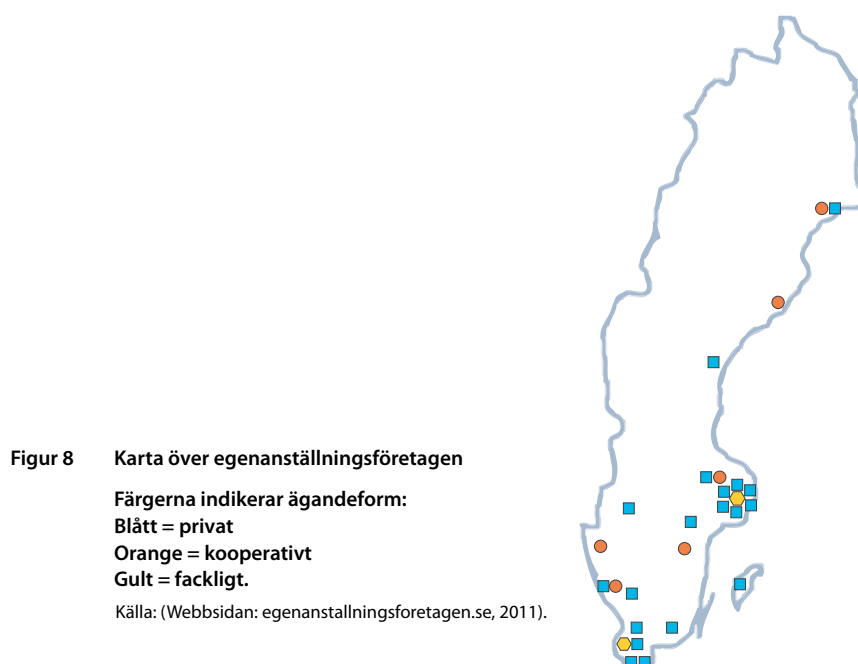
Egenanställda personer har själva kontrollen över *möjligheten att få jobb* till skillnad från personer som är anställda i t.ex. bemanningsföretag. De kan koncentrera sig på det de ville göra och slipper lära sig allt om att driva eget företag.

⁷ Synonymer till egenanställning är: självanställning, uppdragstagande,

⁸ Synonymer till egenanställningsföretag är: plattformsföretag, faktureringsföretag, självanställningsföretag,

3.1 Omfattning i Sverige och internationellt

Egenanställning och liknande former används i olika situationer av olika kunder och personer. Internationellt⁹ används det mest av företag som har lagt ut administrationen av sin personal till ett *fakturerings- och anställningsföretag*.¹⁰ Det fanns 42 egenanställningsföretag i Sverige hösten 2011. Av dessa var knappt hälften huvudsakligen egenanställningsföretag medan den andra gruppen erbjöd egenanställning som en extra tjänst vid sidan om t.ex redovisningstjänster. Branschen sysselsätter ca 10 000 personer varav ca 4 000 har egenanställningen som sin huvudsakliga inkomstkälla. Företagen finns över hela landet och är i huvudsak privatägda. Flera drivs som *sociala företag*¹¹ och två ägs av fackförbund. Ungefär 1 000 personer (10 procent) har gått från arbetslöshet till egenanställning.



3.2 Egenanställningens historik

Egenanställning började dyka upp i början av 1990-talet på flera oberoende orter i Sverige för att möta uppdragsgivares/företags önskemål om att bli fakturerad för arbeten, här listas ett urval.

3.2.1 Uppdragstagande 1991

I början av 1990-talet arbetade Vascaia AB med en kommersiell tjänst som kallades Uppdragstagande, icke att förväxla med uppdragstagare. Vascaia erbjöd den första kommersiella formen för egenanställning

⁹ Internationella synonymer till egenanställningsföretag är: Pay-Rolling, Umbrella company, Professional Employers Organizations, Sociétée Portage.

¹⁰ Internationella synonymer till egenanställning Contracting i Storbritannien, Portage Salarial i Frankrike och Egenanställning i Sverige och Norge.

¹¹ Sociala företag har som ett av sina huvudsakliga ändamål att genom företagande integrera personer som står långt från arbetsmarknaden, de återinvesterar huvudsakligen sina vinster i den egna verksamheten och de skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt. Källa: socialaforetag.nu

jag funnit i Sverige. Verksamheten växte i samarbete med TRR Trygghetsrådet för att hjälpa arbetslösa att fakturera enstaka uppdrag utan att för den skull starta eget företag.

3.2.2 Arbetsföretag 1994

Allan Larsson initierade utredningen om Arbetsföretag i sin roll som finansminister i den socialdemokratiska regeringen 1994. Syftet var att hitta former för att låta arbetslösa komma närmare arbetslivet under den period de sökte arbete. Genom att ha fysiska lokaler där arbetssökande *arbetade* med att söka jobb skulle även tjänster kunna erbjudas till det lokala näringslivet och andra organisationer. Arbetsföretagets anställda (de arbetssökande) skulle också kunna hyras ut till företagen och de anställda skulle då få en lite högre timersättning än om de arbetat med att söka arbete i arbetsförtaget. Den stora tänkta vinsten var att de arbetssökande skulle komma ut och arbeta och få *visa vad de gick för*.

Förslaget innehöll också en ny lag som skulle ersätta en rad andra arbetstagarlagar. Men med dåvarande konstruktion av upplägget föll förslaget på att de flesta regler kring arbetstagar skydd- och rättigheter skulle undantas och de arbetssökande skulle få arbetslöshetsersättning mellan uppdragen (SOU 1995:2, 1995).

3.2.3 Frilans Finans 1998

Med en utveckling från kulturområdet avknoppades Frilans Finans från ett artistförmedlingsföretag till att bilda en separat enhet 1998. Verksamheten skiljde sig från övriga egenanställningsföretag genom att företaget också tog kreditrisken i affären genom att betala ut lön innan kunden betalat fakturan. Under senare delen av 2010-talet har verksamheten växt kraftigt och Frilans Finans hade 2011 en marknadsandel på 47 procent.

3.2.4 Självanställning 1999

Docent Bo Persson från Handelshögskolan i Stockholm föreslog en annan lösning på behovet av en mellanform mellan anställning och eget företag.

Genom att förenkla reglerna för bokföring och avdrag med ett schablonkostnadsavdrag *enligt särskild bestämd ordning* kunde en brutto-inkomst skapas. Den skulle därefter schablonbeskattas. Bokföring och deklaration skulle helt undvikas. Det skulle inte heller gå att kombinera Självanställningen med t.ex. anställning, eget företag eller a-kassa. Förslaget mötte för stort motstånd eftersom gränsdragningen mellan traditionella företagare och *Självanställda-företagare* blev otydlig i praktiken. Det skulle också krävas ny lagstiftning och förslaget lades åt sidan trots stort intresse från rådgivare till arbetssökande (Persson, 1999).¹²

¹² En variant finns numera i Frankrike under benämningen Auto Entrepreneur medan ytterligare en variant fanns i Italien tidigare. Den Italienska versionen blev ett kryphål för att sänka kostnaderna för befintlig personal istället för den avsedda effekten att få in fler i arbetskraften (Engblom, 2011).

3.2.5 Bolagsbolaget 1999

Samma år startade Bolagsbolaget sin egenanställningsverksamhet under namnet självanställning. Bolagsbolaget har varit den mest publika aktören mellan 2000 och 2010. De har vunnit en tvist mot Skatteverket i kammarrätten (Klarälvdalen, 2004) som rörde frågan om Bolagsbolaget lånade/hyrde ut sin egen F-skattsedel till de egenanställda. En av Bolagsbolagets anställda har också vunnit en tvist mot Unionens a-kassa angående rätt till ersättning mellan anställningar (Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen, 2010). Båda domarna har väckt stor uppmärksamhet bland de intressenter jag talat med. Bolagsbolaget har drivit frågan om egenanställning som en samhällsförändringsfråga på ett framgångsrikt sätt under flera år med flera möten på nationell nivå.

3.2.6 Equal egenanställning 2005

Ett framgångsrikt projekt för utveckling av egenanställningskonceptet kommer från Europeiska socialfondens projekt: Equal egenanställning (Laurelli, 2008).

Initiativet kom från Coompanion¹³ i Uppsala med ett förslag till lösning kallat *Egenanställning – förenklad entreprenörskap* mellan 2005 och 2007. Projektet som var ett samverkansprojekt mellan flera parter, syftade till att skapa kunskapsspridning och regelförenkling för egenanställda. Det skapades också samarbeten mellan svenska företag och motsvarande projekt i Frankrike.¹⁴ Projektet utvärderades av Eva Laurelli, forskare vid Göteborgs Universitet (2008) och utvärderingen är en läsvärd beskrivning av verksamheten och förutsättningarna.

Projektet hade stöd från Europeiska Socialfonden och resulterade i en entreprenörsutbildning för personer som tänkte sig att starta en egen verksamhet. Under och efter genomgången utbildning kunde deltagarna fakturera sina kunder genom ett egenanställningsföretag (det fanns flera i projektet) och därigenom arbeta med sin egen försörjning. Den första utbildningsomgången hade tillräckligt med deltagare men i samband med regeringsskiftet ändrades förutsättningarna för deltagarnas finansiering och det ledde till att alla utbildningsomgångar inte genomfördes.

Projektet sökte också hitta en fortsättning på försöksperioden av att blanda fakturering och a-kassa men nådde inte i mål med det på grund av behov av lagändringar för a-kassan. Andra regelhinder var otydligheter för Försäkringskassan om deltagarna i projektet skulle betraktas som anställda eller företagare, som ledde till osäkerhet för deltagarna. Projektet startade Förenade Företag för Egenanställda, FFE,¹⁵ ett samverkansforum för kooperativa egenanställningsföretag som var aktivt 2006–2008.

¹³ Coompanion är en offentligt finansierad organisation med avsikt att stötta kooperativa företag

¹⁴ www.cooperer.coop

¹⁵ www.ffe.coop

3.2.7 Egenanställning – förenklat entreprenörskap 2007-2011

Projekt *Egenanställning – förenklat entreprenörskap* (PEFE) och senare *Flexibelt entreprenörskap* var informationsprojekt som delfinansierades av bl.a. Europeiska regionala utvecklingsfonden. Det första projektet startades med två huvudsakliga mål: Att göra *egenanställningskonceptet känt i Norr- och Västerbotten* samt att starta ett regionalt, kooperativt egenanställningsföretag (Convoy norr) med cirka 100 uppdragstagare. Projektet var framgångsrikt och en fortsättning beviljades 2011 med inriktning att *utveckla de egenanställda* och att *samverka i nätverksform med andra egenanställningsföretag* i Sverige.

3.2.8 Markant ökning under 2010-talet

Det finns få helt nya egenanställningsföretag och de flesta redovisar liten tillväxttakt. Några få har en tydlig tillväxt och två har en mycket stark tillväxt under slutet av 2000-talet och början på 2010-talet. Det ledande egenanställningsföretaget Frilans Finans är markant störst (ca 47 procent marknadsandel) följt av Bolagskraft. Vascaia har varit ledande under många år men har på senare år ändrat inriktning och minskat i omsättning.

Orsaken till den kraftiga ökningen av egenanställningsföretag tros vara hårdare press på arbetsmarknaden i kombination med ökad kunskap om alternativet egenanställning. Frilans Finans initierade en branschorganisation 2011 tillsammans med flera egenanställningsföretag¹⁶ för att skapa gemensamma spelregler för branschen och att göra branschen tydligare för omvärlden.

3.3 För vem lämpar sig egenanställning

Egenanställning har många användningsområden, där möjligheten för långtidsarbetslösa undersöks mest i den här rapporten. Egenanställning lämpar sig bäst för den som säljer tid och tar ut förtjänsten efter avdrag för enstaka kostnader direkt i lön. För den som har ojämnta inkomster eller ackumulerar vinster mellan verksamhetsår lämpar sig andra former bättre.

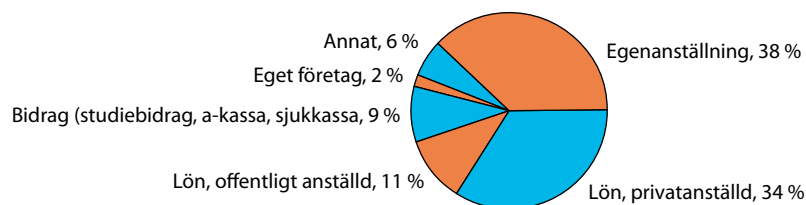
För den som vill lära sig den inkomstgenererande delen av företagande är det bättre att vara egenanställd. Medan den som vill lära sig den tillgångsförvaltande delen behöver ta steget fullt ut och starta eget företag. För arbetsgivare som drar sig för att anställa, t.ex. soloföretagare, kan egenanställning vara ett sätt att våga ta in hjälp utan att behöva lära sig all personaladministration.

3.4 Vilka är de egenanställda

Egenanställning används idag i Sverige i huvudsak av personer som inte får bidrag från samhället (ca 90 procent av respondenterna i medarbetarundersökningen), de är antingen kombinatorer¹⁷ (ca 45 procent) eller heltidsförsörjda (38 procent) av sin egenanställning.

¹⁶ www.egenanstallning.se

¹⁷ Kombinatorer är personer som kombinerar inkomst från anställning och eget företag.



Figur 9 Huvudsaklig inkomstkälla för egenanställningen

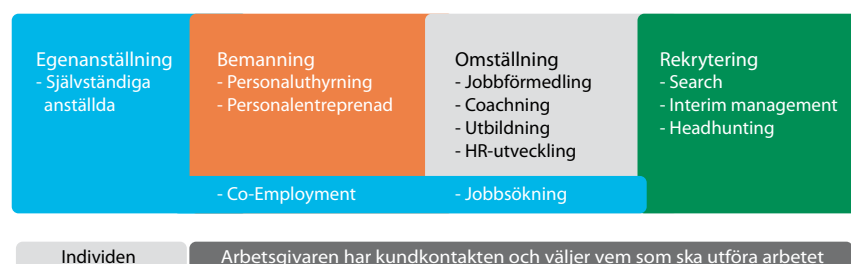
Källa: Medarbetarundersökning 2011 med 334 respondenter av 3 400 i populationen.

Orsaken till att dessa personer använder egenanställning är att de vill minska det administrativa arbetet (137 personer, 41 procent) eller att de tycker att det är krångligt att driva traditionellt eget företag (66 personer, 20 procent).

Det mest intressanta användningsområdet i det här sammanhanget är att *söka arbete med hjälp av egenanställning*. Anställningsformen används då av arbetslösa personer som egentligen vill ha en vanlig anställning men som säger att de inte ens får komma på intervju.

3.5 Egenanställning jämfört med bemanningsanställning

Den tydliga gränsen mellan ett bemanningsföretag och ett egenanställningsföretag är vem som initierar kundkontakten och vem som tillsätter personen som ska utföra arbetet. I ett egenanställningssammanhang är det personen som hittar kunden och därmed *automatiskt* kvalificerar sig för att utföra arbetet till skillnad från i ett bemanningsföretag där företaget har säljkontakterna och sköter kundrelationen. Bemanningsföretagen marknadsför sig både mot kunder och personer för att sedan kunna matcha en lämplig person med ett behov hos en kund. I modellen nedan visar bemanningsföretagens tjänsteutbud i tre segment: Bemanning, omställning och rekrytering. Egenanställningsföretagen i Sverige levererar i huvudsak tjänster i den vänstra delen av modellen men det förekommer även tjänster inom områdena *bemanning* och *omställning*. I England och USA är de största volymerna inom området bemanning, även om företagen kallas *egenanställningsföretag* på respektive språk.¹⁸



Figur 10 Egenanställningsföretagens tjänster i förhållande till Bemanningsföretagens tjänster

Källa: Baserat på (Bemanningsföretagen, 2011)

¹⁸ I England kallas det: Umbrella companies, i Frankrike: Socity Portage, i Holland: Full Pay-rolling, i USA: Co-Employment.

3.6 Egenanställningsföretagens ansvar för egenanställda

Rent juridiskt är ansvaret för den anställde tydligt, det är arbetsgivarens. Arbetsgivaren betalar t.ex. alltid ut sjuklön om den anställde begär det. Egenanställningsföretagen tar det formella arbetsgivaransvaret men har liksom alla företag metoder för att få ersättning för det ansvaret. Vissa egenanställningsföretag bär själva affärsrisken, kreditrisken och sjuklönekostnaden från sin del av intäkten, medan andra egenanställningsföretag låter den anställde stå för exempelvis kreditförlus eller inkomstbortfallet vid sjukdom.

3.6.1 Sammanfattning av kapitlet om Egenanställning

Egenanställning som anställningsform har funnits i Sverige i ungefär tjugo år, varav de sista 15 åren som en etablerad tjänst hos flera leverantörer. Flera utvärderingsprojekt har gjorts både i offentligt och privat sammanhang. En uppskattning är att upp till 20 000 personer har använt sig av lösningen, varav ca 10 000 använde den under 2011.

Under 2009 och framåt har en markant ökning noterats i antalet företag och antalet egenanställda, liksom branschsamarbeten mellan företagen. Under 2012 planeras en formalisering av en branschförening och ett branschnätverk för att kunna möta bl.a. Arbetsförmedlingens krav på en lista av företag att hänvisa till.

Egenanställningsföretagen tar fullt arbetsgivaransvar för sina anställda och har en vanlig leverantörsroll gentemot kunderna.

4 Berörda och angränsande regelverk

Syftet med anställningsformen egenanställning är att använda sig av befintliga regler på arbetsmarknaden men eftersom anställningsformen ger personer möjlighet att fakturera (något som normalt är förbehållet företagare) och sedan få betalt i lön (något som normalt är förbehållet anställda) krävs det nya gränsdragningar. Nedan följer de vanligaste med kommentarer.

4.1 Kollektivavtal

Den svenska arbetsmarknaden är dels reglerad i lagar men den är också reglerad genom frivilliga överenskommelser, sk. kollektivavtal. För många aktörer bidrar existensen av kollektivavtal till en sorts önskvärd kvalitetsnivå och kanske också förutsättning för att vissa företag ska vilja anlita en egenanställd.

Mer än hälften (25/38) av de privatägda respektive sociala av egenanställningsföretagen har uttryckt en vilja att tillhöra en branschorganisation. Det ledande egenanställningsföretaget verkar aktivt för att;

Egenanställning skall vara en anställningsform och att egenanställningsföretagen ska ha gemensamma etiska regler som stipulerar att egenanställningsföretagen i egenskap av arbetsgivare har att hantera t.ex. sjuklön och affärsrisk (Schad, 2011).

De två fackföreningsägda egenanställningsföretagen vill fortsätta som tidigare enbart med en service för sina medlemmar. Kanske kan deras förhållningssätt till branschsamverkan ha att göra med hur a-kassan i praktiken fungerar för arbetslösa inom kulturområdet.

Från ett samhällsperspektiv går det bra att båda utvecklingsvägarna existerar så länge som reglerna för a-kassa respektive andra samhällsstöd används på samma sätt. Om det skulle visa sig att de anställda i fackföreningsägda egenanställningsföretag har fördelar gentemot a-kassan jämfört med de egenanställda i privatägda egenanställningsföretag så föreligger en snedvridande konkurrens. Den konkurrensen behöver i detta fall granskas och sedan förklaras eller hindras.

4.2 Anställningsskydd

Anställningsskyddet för egenanställda följer samma regler som för anställda i andra bolag men i praktiken är det den egenanställda som själv kommer med kundkontakten. Om den egenanställda inte initie-

rar en kundkontakt, finns det inte heller någon arbetsuppgift. Roland Bergkvist vid Unionen kommenterar:

Så länge anställningsförhållandet är tydligt för båda parter (den anställda och egenanställningsföretaget) blir det också tydligt att det är anställningsregelverket som gäller. Men rätten till t.ex återanställning efter en egenanställning är beroende på om personen kommer med nya uppdrag, till skillnad från en anställning i ett bemanningsföretag där det är företaget som kommer med kunderna (Bergkvist, 2011).

LO framhåller att själva anställningsformen kan innebära en risk för att de sociala förmånerna försvagas jämfört med en vanlig anställning:

LO är avvisande till s.k. egenanställning, eftersom det indirekt påverkar alla sociala förmåner som är kopplade till ett vanligt lönearbete. Det gäller såväl anställnings-, som försäkringsskydd och extra pensionsavsättningar samt arbetsgivarens arbetsmiljöansvar som normalt följer en anställning (Sigala, 2011).

4.3 Näringsförbud

Det är förbjudet för den som har näringsförbud att driva näringsverksamhet och att i övrigt göra något som är förbudet enligt 6 och 7 §§ lagen (1986:436) om näringsförbud. I detta sammanhang finns särskild anledning att uppmärksamma bestämmelsen i 7 § andra stycket näringsförbudslagen om att det är förbjudet för den som är underkastad förbud att vara anställd eller ta emot återkommande uppdrag i den näringsverksamhet, där han åsidosatt sina skyldigheter. Källa: Kronofogdemyndigheten som har till uppgift att näringsförbuden efterlevs.

4.4 Sjukförsäkring

Den som är anställd och blir sjuk har tre grundregler att hålla sig till.

1. *Sjuklönen* – för den som är anställd och har arbetat sammanhängande i mer än 14 dagar. Arbetsgivaren är skyldig att stå för sjuklönen från dag 1–14. Den som är anställd, arbetslös eller uppdragstagare har 1 karensdag. Den som inte arbetat sammanhängande i 14 dagar kan söka sjukpenning hos försäkringskassan.
2. *Sjukpenning* – för den som är mantalsskriven i Sverige. Sjukpenningen kan betalas ut från och med dag 15 till och med dag 914. Därefter kan man få sjukpenning utbetald om man lider av en allvarlig sjukdom eller har en beviljad arbetsskada. Rätten till sjukpenning bedöms av Försäkringskassan och kan betalas ut om arbetsförmågan bedöms nedsatt på grund av sjukdom.
3. *Sjukersättningen* som man kan få vid en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan. Försäkringskassan är den myndighet som även beslutar om sjukersättning.

För fysisk arbetsmiljö och arbetsskador borde sannolikt slutkunden bära ansvaret, i de fall den egenanställda arbetar hos slut-

kunden. Det finns i arbetsmiljölagstiftningen regler om ansvar för säkerheten vid ett gemensamt driftställe som går längre än till företagets egna anställda. Men det innebär inte att egenanställningsföretaget kommer undan sitt ansvar för exempelvis arbets-skador (Engblom, 2011)

Försäkringskassan betraktar en person med en egenanställning som *anställd*. Anledningen är framförallt att egenanställningsföretaget betalar lön och sociala avgifter samt att parterna tecknar ett anställningsavtal.

4.5 Arbetslöshetsförsäkringen, a-kassa

Eftersom de egenanställda själva har initierat kundkontakten står de åtminstone delvis närmare företagarna än traditionella anställda genom sitt ansvar för sin egen försörjning. En del egenanställda gör detta helt frivilligt som en effektivare form av eget företag medan andra gör det som ett sätt att söka sig in på *anställnings-arbetsmarknaden*. För den arbetssökande gruppen är det mycket viktigt att personens grundtrygghet inte rycks undan när motivet för egenanställningen är att söka arbete – inte att starta företag.

För att klargöra gränsen för när en egenanställd har rätt till ersättning enligt lagen om Arbetslöshetsförsäkring behöver man veta om den sökande är arbetstagare eller företagare, något begrepp mellan de båda finns inte och inte heller uppdragstagare är definierat i lagen. Det avgörande är då hur självständig personen är i förhållande till arbets-/uppdragsgivaren (IAF, 2011).

I en tidigare *Rättsutredning om Bemanningföretag* (IAF Dnr: 2004/0000) klargörs reglerna för när anställda i bemanningföretag har rätt till ersättning från a-kassan. Det avgörande är då om den anställde är del i bemanningföretagets personaluthyrningsverksamhet eller dess förmedlings- eller rekryteringsverksamhet. Reglerna om rätt till garantilön respektive ersättning från a-kassan mellan uthyrningar mm finns reglerade i kollektivavtal för bemanningföretag. Begränsningen gäller bara personer som är anställda i uthyrningsdelen, inte de som blir förmedlade eller rekryterade av ett *bemanningföretag*. Några motsvarande regler för anställda vid egenanställningsföretag finns inte.

Utredningen *Trygghetssystemen för företagare* behandlar frågor om den grupp av uppdragstagare som är anställda i ett egenanställningsföretag ska betraktas som arbetstagare eller företagare.

Utredningen noterar att vid jämförelse mellan egenanställda (och den service de erhåller från det företag som tjänstgör som deras arbetsgivare för vilken de betalar en avgift¹⁹) och näringsidkare (som köper fakturerings- och redovisningstjänster) förefaller skillnaden vara liten (SOU 2008:89 , p. kap 11.1.3).

¹⁹ Kommentar till utredningens formulering om avgift: Egenanställningsföretagen behåller en del av *intäkten* snarare än att det är en *avgift*. Det finns inget kund-leverantörsförhållande mellan den anställde och dess arbetsgivare, annars borde också en sådan avgift momsbeläggas.

Eftersom lagen om arbetslöshetsförsäkring saknar tydlighet för när uppdragstagare eller egenanställd person ska betraktas som arbetslagare eller uppdragstagare tillsatte Regeringen en utredning för att klargöra reglerna för uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2011:52). För egenanställdas del föreslår utredningen:

Man ska bortse från faktureringsföretag²⁰ och liknande företag som inte skaffar uppdrag. Mitt [utredarens] förslag: I det fallet att en sökande varit formellt anställd hos ett företag men själv skaffat ett uppdrag hos någon annan ska denne²¹ anses ha varit uppdragsgivare. (SOU 2011:52, pp. Kap 6.4, sid 77.)

I Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringens remissvar till utredningen repeterar IAF ett stycke ur utredningen som tydligare pekar på att egenanställda bör bli betraktade som företagare, utan att kommentera genomsynsförfarandet som utredningen föreslår:

IAF är också positiv till förslaget att det i ALF regleras att en sökande som via ett faktureringsföretag eller liknande utför uppdrag, under i övrigt samma omständigheter som för en typisk företagare, ska bedömas som företagare. (IAF, 2011)

En fråga uppstår därför om IAF *alltid* kommer att betraktade egenanställda som *företagare* såsom flera egenanställningsföretag beskrivit sin vardag för deras anställda. Enligt intervjuer till den här rapporten verkar a-kassahandläggarnas tillämpning av reglerna variera. Hos en del egenanställningsföretag får de anställda *aldrig a-kassa*, hos andra får man det ibland och slutligen hos några får man det *nästan alltid*. Det verkar inte ha så mycket att göra med den anställdes situation (om de är arbetssökande eller företagande) utan snarare hur man *rapporterar* till a-kassan. Om arbetsgivaren skickar in separata arbetsgivarintyg för varje tidsbegränsad anställning verkar det fungera bättre. Men osäkerheten är stor för individerna pga. av att det verkar råda olika förutsättningar i praktiken för den som har behov att kombinera anställningar i ett egenanställningsföretag med ersättning mellan anställningar i händelse av arbetslöshet.

4.6 Aktivitetsstöd

För arbetssökande som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program finns aktivitetsstöd istället för t.ex. a-kassa. Stödet beslutas av Arbetsförmedlingen och betalas ut av Försäkringskassan. Om man får aktivitetsstöd under tiden man skulle varit berättigad för a-kassa så räknas a-kassa-dagarna av från det totala antalet a-kassa-dagar personen är berättigad till. För mer information se (Försäkringskassan, 2011).

För den som är egenanställd gäller samma regler som för anställda med t.ex. att den sjukpenningsgrundande inkomsten fryses under perioden med aktivitetsstöd. Det går också bra att kombinera kortare

²⁰ Här menas egenanställningsföretag.

²¹ Här menas att kundföretaget ska betraktas som uppdragsgivaren.

anställningar och aktivitetsstöd så länge man rapporterar korrekt (Försäkringskassan, 2011).

Arbetsförmedlingen har tillsatt en utredning om möjligheterna att använda aktivitetsstöd och egenanställning som ett sätt att underlätta för de arbetslösa som nu är utestängda från *anlitningsarbetsmarknaden*. Utredningen leds av Curt Wiklund och beräknas vara klar i början av 2012.

4.7 Försörjningsstöd

De grundläggande bestämmelserna om rätten till bistånd finns i 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453). Den som inte själv kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt har enligt dessa bestämmelser rätt till bistånd för sin försörjning (försörjningsstöd) och för sin livsföring i övrigt. Den enskilde ska genom biståndet tillförsäkras en skälig levnadsnivå och biståndet ska utformas så att det stärker hans eller hennes möjligheter att leva ett självständigt liv. Det innebär att handläggaren av en ansökan om försörjningsstöd ska göra en individuell bedömning av den enskildes hjälpbehov och pröva om behovet kan tillgodoses av den enskilde själv eller på annat sätt. Vid denna prövning beaktas alla inkomster oavsett varifrån de kommer. Om den sökande har ett eget företag beviljas normalt inte försörjningsstöd (Socialstyrelsen, 2003).

4.7.1 Sammanfattning av kapitlet om angränsande regler

Det är bara reglerna för a-kassan som idag begränsar spridningen av egenanställning och där har Arbetsförmedlingen startat ett arbete för att hitta en lösning.

5 Följder för arbetslösa när anlitandet ökar

I det här avsnittet beskriver jag de följder jag sett eller fått beskrivna av att fler arbetar genom en anlitningsmodell t.ex. genom ett egenanställningsföretag.

5.1 Hur påverkas anställningstryggheten av en anlitningsmarknad

Om allt fler driver eget företag eller blir egenanställda utan att ha motsvarande de anställdas skyddssystem finns det också en övergripande risk för att trygghetssystemen som helhet urholkas, något som Samuel Engblom vid TCO påpekar i samband med egenanställning.

Sjuklönereglerna pekar på att det är egenanställningsföretaget som bär ansvaret men i praktiken verkar det vara den anställde själv som står för inkomstbortfallet när den är sjuk precis som en vanlig egen företagare måste göra. (Engblom, 2011).

Detta uppfattar jag som en av kärnfrågorna för de fackliga organisationer jag talat med som inte vill se egenanställning i större omfattning (LO och TCO). Även Journalistförbundets distrikt Frilans Riks är kritiska till utvecklingen av fastlans²² inom t.ex. SVT, TV4 och SR (Ohlsson, 2012)

Detta inkomstbortfall kan kompenseras i viss mån av att den som arbetar på en anlitningsmarknad (genom eget företag eller som egenanställd) oftast får disponera en högre timersättning än en anställd och därmed har en möjlighet att sprida ut inkomsten mellan månader (men inte mellan kalenderår som en företagare kan göra). Anställningstrygghet med egenanställning

Den vanligaste frågan kring egenanställning från fackligt håll handlar om anställningstrygghet. Frågan är delvis inte aktuell för arbetslösa eller långtidsarbetslösa där det viktigaste är att *komma in* på arbetsmarknaden.

För att svara på frågan om vad som händer med anställningstryggheten och motsvarande trygghet baserad på sociala försäkringar i samband med egenanställning väljer jag att dela upp svaren för olika målgrupper.

²² Personer som frilansar som arbetar under anställningsliknande villkor – fast utan samma trygghet och samma förmåner (Iverus, 2010).

Den grupp som använder egenanställning *som ett komplement* till eller som en heltidsförsörjning berörs egentligen inte av trygghetsfrågorna för egenanställda. Den här gruppen har i grunden en högre trygghet än vanliga anställda eftersom de har högre kontroll över vilka kunder de kan arbeta hos, men de har samtidigt högre grad av eget ansvar.

Den grupp som står *utanför arbetskraften* har inte någon nämnvärd anställningstrygghet eftersom det inte finns någon arbetsgivare att rikta krav mot. Detsamma gäller arbete som ersätts med svarta pengar. Konklusionen är därför att den trygghet som diskuteras inte finns för den här gruppen.

Den tredje gruppen är de som *kastas ut av arbetsgivaren* för att välkomnas tillbaka som egna företagare hos den f.d. arbetsgivaren. I de här fallen har egenanställda kanske bättre villkor än om de varit egna företagare eftersom det finns en professionell egenanställningsarbetsgivare med kunskap om regelverken som är med i transaktionen.

Från SACO kommenterar Gunnar Wetterberg, samhällspolitisk chef att: ...

De senaste årens utveckling med att man kan få F-skattsedel trots att man bara har en kund leder till en risk för att företagen slänger ut sin personal och säger att personalen ska fakturera istället (Wetterberg, 2011).

Jan Furtemark i Arbetsförmedlingens nationella grupp för frågor kring myndighetssamarbete kommenterar utanförskapet för en grupp arbetslösa:

Den grupp arbetslösa som saknar utbildning och vilja att starta ett eget företag och därför inte försöker starta eget, kan i vissa fall ändå använda egenanställning som ett sätt att fakturera sig in på arbetsmarknaden. Det är den gruppen som möts av arbetsgivare som vill anlita istället för att anställa. Idag upplevs otydliga regler för den som söker arbete med hjälp av egenanställning som ett hinder av många. Det är därför viktigt att regelverket kring trygghetssystemen blir tydliga innan arbetslösa använder egenanställning. Det kan annars få ekonomiska konsekvenser för den enskilde. (Furtemark, 2011).

Den här utvecklingen har skett inom tjänstesektorn med t.ex. frisörer som ett tydligt exempel på hur fler och fler får hyra sin stol istället för att vara anställda. Motsvarande utveckling finns också inom mediasektorn. Hos t.ex. SVT anlitar man personal frilans och fastlans istället för att anställa för att det är administrativt lättare än att hantera företrädesrätterna (Kaliber, 2012).

För arbetslösa kan samma mekanism användas som ett sätt att närma sig en *överleverantör*. Då genom att erbjuda sin tid via faktura genom t.ex. ett bemanningsföretag. Henrik Bäckström, förbundsordförande för Bemanningsföretagen säger:

Som ett sätt att ta sig in på arbetsmarknaden kan egenanställning troligen vara mer effektivt för de personer som har egna kundkontakter medan bemanningsföretagen traditionellt sett är mycket duktiga på att se till personens kompetens och bortse från fördomar som kan hindra en anställning i ett traditionellt företag (Bäckström, 2011).

Både LO och TCO ser en risk för att enskilda företagare eller egenanställda kan hålla lägre priser än företag med flera anställda bl.a. eftersom de saknar kollektivavtal. Samuel Engblom vid TCO förklarar:

Egenanställning öppnar också en potentiell lågprislucka i marknaden eftersom de flesta egenanställningsföretag saknar kollektivavtal. Konsekvensen blir att de anställda har ett sämre skydd även om det går att teckna individuella extra försäkringar. De egenanställda kan konkurrera med lägre kostnader än vad företag med kollektivavtal kan göra (Engblom, 2011).

Jag har inte sett något som talar för att egenanställda i Sverige tar lägre betalt för arbetet än vad andra anställda gör, snarare motsatsen. Frågan är viktig och bör undersökas vidare.

5.1.1 Vad händer med kompetensutvecklingen

Det finns en oro som bl.a. SACO uttrycker angående vem som ansvarar för personernas kompetensutveckling för personer som är egenanställda. Gunnar Wetterberg vid SACO säger:

Egenanställning och motsvarande korta jobb leder till att individen själv får ta ansvaret för sin kompetensutveckling istället för att arbetsgivaren långsiktigt behåller och utvecklar sin personal. SACO ser positivt på möjligheten att komma in på jobb via faktura, men om det utvecklas i större skala finns det risk för att arbetsgivaren helt slutar satsa på kompetensutveckling (Wetterberg, 2011).

Det saknas undersökningar kring egenanställdas fortbildning jämfört med anställdas eller egna företagares. Frågan är intressant och fler studier behövs för att relevanta slutsatser ska kunna göras kring frågan om var ansvaret för personens fortbildning ska ligga i det här sammanhanget.

5.1.2 Hur sker karriärutvecklingen

Erfarenhetsmässigt har de egenanställda oftast gått vidare till anställning eller eget företag efter något år om de inte blivit *kombinatörer*.²³ Intervjuerna pekar på att egenanställning snabbar på jobbsökandet och leder vidare till fler jobb än om personerna avstår från att ta uppdrag. Tyvärr saknas det nationella data kring karriärvägar för egenanställda och en undersökning är önskvärd kring varifrån de egenanställda kom, hur länge de var egenanställda och vad som hände sedan.

²³ En kombinatör blandar inkomst från eget företag och anställning.

5.1.3 Risk och ersättning skjuts delvis till den anställde

Tillsammans med en allt stramare kostnads kontroll i leveranskedjan med minskade lager (buffertar) så blir behovet att anpassa arbetskraften till efterfrågan större. En av företagarens uppgifter är att samla in ett volym- och tidsmässigt ojämnt behov från kunderna och fördela det till ett tidsmässigt jämt behov hos arbetskraften.

Arbetsgivarna anlitar därför olika former av underkonsulter för att klara av den ojämna efterfrågan. En följd kan vara att arbetssökande anpassar sin ersättningsform för att passa in i marknadens efterfrågan. När arbetsgivaren och underkonsulterna delar på risken delar de normalt också på vinsten. Det kan i många fall leda till att en underkonsult kan få mer betalt per arbetad timme än en anställd. För personer som fakturerar för sin tid finns skattefördelar jämfört med för anställda i t.ex. reseersättning från stationeringsort eller friskvård.

5.2 Fördelar för arbetslösa

Den här rapporten tar sin utgångspunkt i en iakttagelse av att *anlitandet* ökar. Anlitandet gör att ansvaret för personens försörjning skjuts över från arbetsgivaren till den anställde/den som driver eget företag. Finns det några fördelar för den som är arbetslös av en utveckling i den här riktningen?

För de arbetslösa som har egna kundkontakter och som kan hantera risken av perioder utan arbete finns det en *större frihet* och en möjlighet att få en högre del av intäkten. Det är en tydlig fördel för den som lyckas sälja sin kompetens till full beläggning. Men min erfarenhet av långtidsarbetslösa är att de varken har egna kundkontakter eller lyckas sälja sin egen kompetens till full beläggning. Det är snarare så att deras väg mot fulltidsförsörjning är ojämn, fylld av kortare arbeten, uppdrag och åtgärder.

När anlitandet ökar, ökar också kraven på de anställda att agera mer på arbetsgivarens planhalva. För de arbetslösa som förstår detta finns det goda chanser att snabbare förändra sig och kunna möta de nya kraven på *anlitningsmarknaden*. Tre vägar att lättare ta till sig förutsättningarna som finns när verksamheten är beroende av kunder är bemanningsföretag, egenföretagarrådgivning och egenanställning. Men det som traditionellt setts som en anställningstrygghet finns i mindre utsträckning i den här typen av arbeten eftersom kunder nästan alltid får erbjudande från flera leverantörer och förr eller senare byter leverantör.

Om arbetsgivarens risk för felanställningar eller övertalighet minskar bör de kunna ta större risk i att satsa på nya områden. Det bör i sin tur leda till fler arbetstillfällen – men blir det då de långtidsarbetslösa som får de nya jobben?

5.3 Möjlighet för invandrare och flyktingar

För personer som är nyanlända till Sverige är utvecklingen av en anlitningsmarknad troligen ännu mer krävande. Det är troligen andra

regler som gäller kring anställning och eget företag i deras respektive hemländer och de svenska myndigheterna har begränsad *starta eget-information* på andra språk än svenska. T.ex. är beskrivningen av RUT-/ROT-tjänster bara på svenska och engelska hos Skatteverkets hemsida (i november 2011). För de här grupperna blir det svårt att välja vitt arbete genom ett eget företag och skatteavdrag jämfört med att få pengarna direkt i handen. Alf Vigren vid Stiftelsen Hantverk och Utbildning säger:

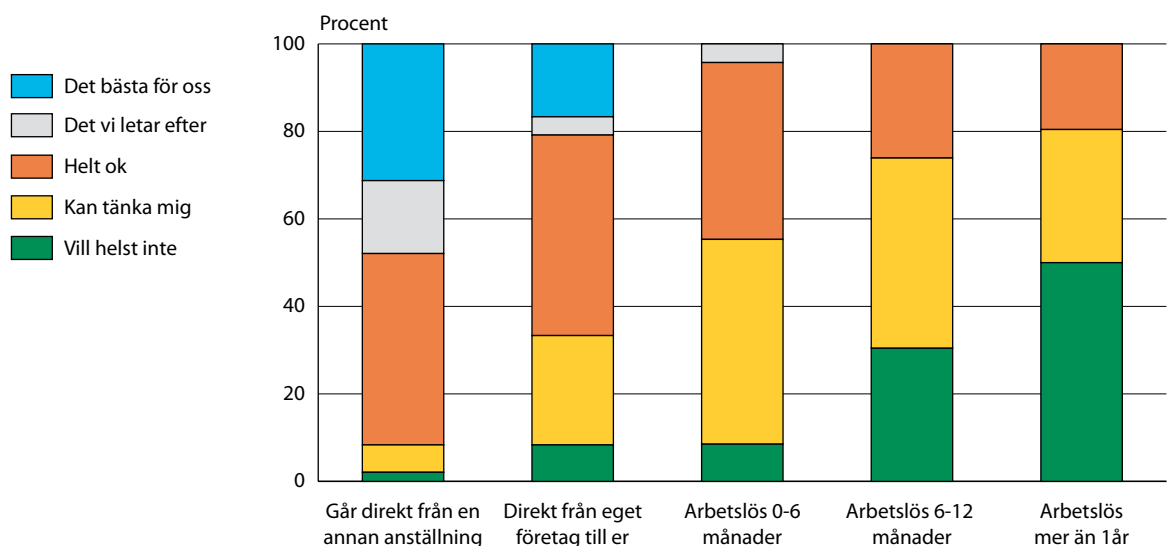
För t.ex. nyanlända ungdomar verkar egenanställning vara en mycket bra lösning. De vill göra rätt för sig men det svenska systemet kräver ganska mycket administration för att klara av ett eget företagande. Det är viktigt att svart lön inte ses som det enklaste alternativet (Vigren, 2011).

5.4 Risker för arbetslösa

För att kunna förstå och förebygga de risker av utanförskap som finns för långtidsarbetslösa i en *anlitningsmarknad* kan man använda kunskap om arbetsgivarnas agerande kring rekrytering av arbetslösa. Davidsson & Delmar (2002) redovisar att tillväxten av nya arbetstillfällen framförallt sker i små företag snarare än i stora företag. Jag ställde därför frågan till företagare i webbenkäten *Nationella företagare* om deras vilja att välja arbetslösa när de rekryterar.

5.4.1 Arbetsgivares ovilja att välja arbetslösa när de rekryterar

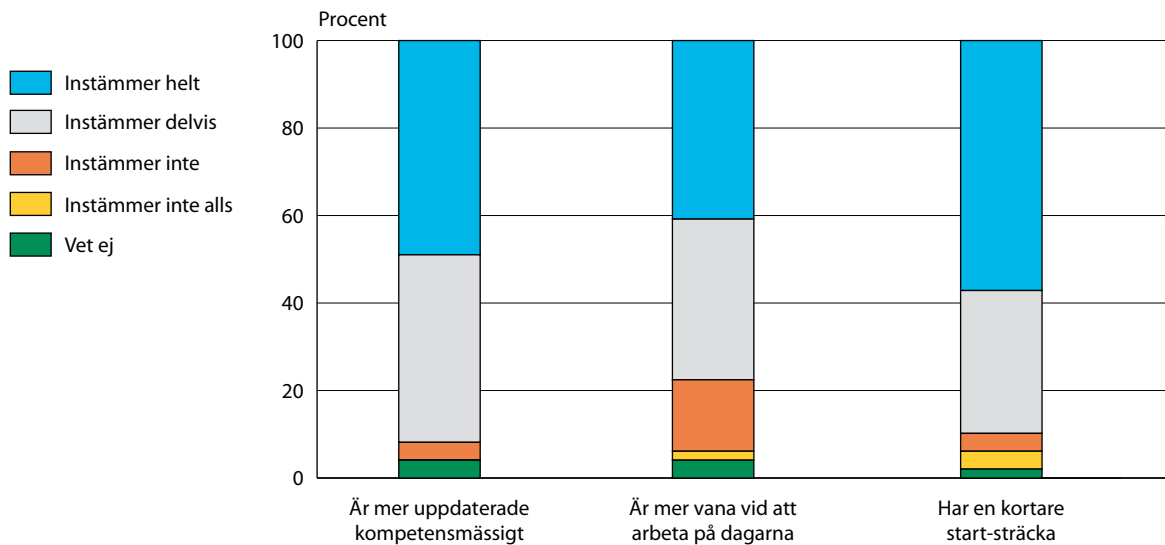
Arbetsgivarna i enkätundersökningen *Nationella företagare* föredrar att ta in personer som kommer direkt från en annan anställning och vill helst inte ta in personer som är arbetslösa. Ju längre arbetslöshet desto mindre vill man ta in dem. Om de svaren är nationellt representativa ger det ingen bra prognos för långtidsarbetslösa.



Figur 11 När du ska rekrytera/anlita, vilken person väljer du helst (om bruttokostnad/timme är lika). En person som: ...

Källa: *Nationella företagare*

I den efterföljande frågan har arbetsgivarna svarat på vad den tänkta orsaken kan vara om varför de arbetslösa upplevs som mindre attraktiva. Majoriteten svarar att det handlar om personer som är *aktiva i arbete* både har mer *uppdaterad kompetens* och har en *kortare startsträcka* till att vara produktiva.



Figur 12 En del arbetsgivare föredrar att anställa/anlita personer som är aktiva i arbetslivet jämfört med arbetslösa. Vad tror du det beror på? Personer i arbetslivet: ...

Källa: Nationella företagare

På TNS SIFOs seminarium om *Kompetensbrist – framtidens hot och företagets stora utmaning* i Almedalen (2011) talade Katarina Önell om gapet mellan efterfrågan på tekniker och utbudet på utrikes födda och utbildade tekniker. I flera undersökningar TNS Sifo gjort fann de svaret på matchningsproblem om att de utrikes födda och utbildade teknikerna visserligen hade en grundutbildning som motsvarade behovet men de hade varit borta från arbetsmarknaden så länge att deras kompetens inte längre var uppdaterad. Ett motsvarande synsätt återspeglas i de här svaren.

5.4.2 Större risk för utslagning av personer som inte är säljbara

Personer som av olika skäl inte är *säljbara* i kundens ögon får troligen svårare att hitta sin försörjning. Det gäller inte bara personer med avvikande beteende eller utseende utan även personer med funktionshinder, annan etnisk tillhörighet eller språk. I en kallare arbetsmarknad kommer de här grupperna troligen sist i fråga för uppdrag och därmed sin egen försörjning.

5.4.3 Svårare för personer som inte själva säljer sin kompetens

En uppenbar risk är att personer som inte själva kan sälja sin kompetens hamnar längre ifrån en egen försörjning eftersom en anlitningsmarknad lägger mer ansvar hos individen själv än vad en anställningsmarknad gör. Om det finns en arbetsgivare som rekryterar en

person en gång och den personen sedan förväntas komma tillbaka till arbetet varje dag behöver personen inte sälja in sig mer än en gång. Därefter är det arbetsgivaren som säljer in företaget och den anställdes leveransförmåga till kunden.

Detta leder till bemanningsföretagens tillgång till personer som kan arbeta trots att villkoren i bemanningsanställningar ofta är osäkrare än anställningar direkt hos kunden.

5.4.4 Sammanfattning

Anställningstryggheten påverkas av utvecklingen av en anlättningsmarknad. Den blir bättre för den som har kundkontakter och sämre för den som inte anses som *säljbar* i kundens ögon. Ansvar för karriärvägar, kompetensutveckling, risk för inkomstbortfall skjuts närmare den som utför arbetet (den anställda).

Fördelarna för personer som står utanför arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända flyktingar, är påtaglig eftersom de snabbt kan börja arbeta utan att lära sig allt om att driva eget företag.

6 Erfarenheter och reflektioner kring egenanställning

I det här avsnittet beskriver jag exempel på erfarenheter och reflektioner kring egenanställning i Sverige. Syftet är att väcka frågor och erbjuda förslag på svar på hur egenanställning kan bidra till att skapa självförsörjning för långtidsarbetslösa. Först beskriver jag några projekt som granskats och fått EU-finansiering, sedan erfarenheter av etablerade egenanställningsföretag och till sist en reflektion om möjliga psykologiska aspekter av egenanställning.

6.1 Egenanställningsprojekt med stöd av Europeiska strukturfonderna

Flera olika projekt har startats med stöd av Europeiska strukturfonderna som arbetar på ett internationellt plan med åtgärder som ska stötta bl.a. regional utveckling och ge stöd för metoder mot arbetslöshet. Regionala utvecklingsfonden, Socialfonden och tidigare LEADER- och Equalprogrammet inom Socialfonden har visat intresse för projekt med anknytning till att hjälpa arbetslösa att komma tillbaka in i arbetslivet genom att fakturera för sin tid.

Equal Egenanställning och Convoy norr beskrivs i tidigare avsnitt om egenanställningens historik (avsnitt 4). Inkubatorn och Arbetskompassen är ytterligare två projekt som använder egenanställning som metod för att bryta arbetslöshet. Eftersom projekten är nystartade är det nu för tidigt att dra säkra slutsatser för långtidsarbetslösa.

Noak Resurs startades som en ideell förening 1998 med stöd från EU:s LEADER-program, verksamheten växte senare till att bli ett resurskooperativ.

6.1.1 Inkubatorn – Kreativa processer för eget företagande

I Inkubatorn använder man sig av egenanställningsmodellen fullt ut i samarbete med C-företaget i Uppsala. Inkubatorn syftar till att ge unga en utvecklingsmiljö där det kan lära sig principerna för företagandets värdeskapande utan att behöva lära sig företagandets alla administrativa regler. Man erbjuder också utbildning och nätverkande med det slutgiltiga målet att ungdomarna ska starta egna vanliga företag på sina egna villkor (Eriksson, 2011).²⁴

²⁴ Läs mer om Inkubatorn på: <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/Inkubatorn-Kreativa-Processer-for-Eget-Foretagande/>

6.1.2 Arbetskompassen

Projektet syftar till att ge personer med tidsbegränsad sjukersättning fler möjligheter att hitta en egen försörjning. Projektet bygger på att stärka deltagarnas självkänsla genom ett personligt ombud som finns med under förändringsprocessen före, under och efter arbetsintroduktionen. Fem procent av deltagarna beräknas använda egenanställning [självanställning] eller starta eget företag (Dahlén, 2011).²⁵

Det finns också fler EU-finansierade projekt med angränsande metoder som använder formuleringen egenanställning/självanställning för att underlätta för arbetssökande att nå arbetsgivare, men de handlar inte om den egenanställningsform som undersöks i den här rapporten.

6.2 Långtidsarbetslösa i egenanställningsföretag

De erfarenheter jag har från min egen verksamhet med egenanställda och från mina samtal med egenanställningsföretag ger att det är en lång väg från långtidsarbetslöshet till egen försörjning. Vägen är full av praktiska och emotionella hinder och den är oftast mycket individuell. De egenanställningsföretag som uttalat arbetar med arbetslösa gör det oftast som ett komplement till andra insatser som t.ex. jobbcoachning eller utbildning. Egenanställning används då som en plattform för att testa sin idé om eget företag på kunder där det finns en personlig relation. De sökande har kvar stödet av sin coach och ofta även kollegor i motsvarande situation. Den mest optimala miljön är liknande den som skapas i sociala företag eller inkubatorer i företagsparker.

Möjligheten att ändra självbild genom att ändra ersättningsform

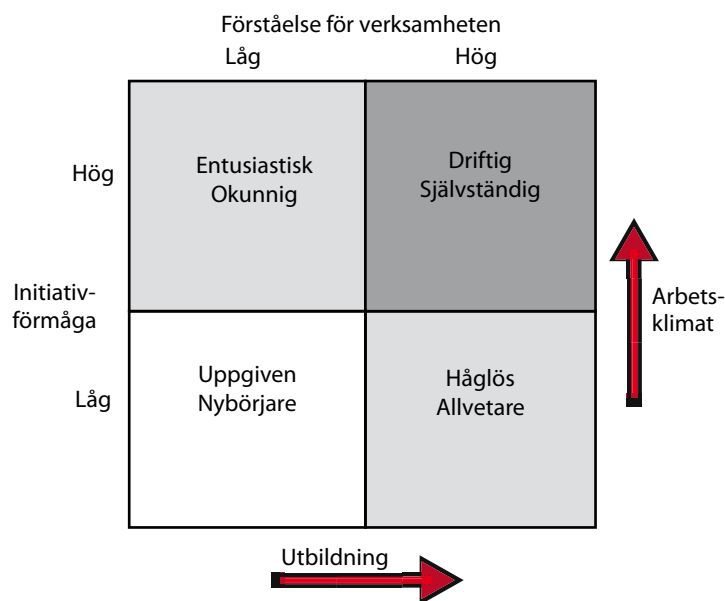
En intressant egen erfarenhet av egenanställning är personer som fått ett vanligt jobb efter att de tecknat ett egenanställningskontrakt. I mitten av 1990-talet samarbetade jag mycket med TRR Trygghetsrådet och tog regelbundet emot arbetslösa personer som kunde tänka sig att starta eget företag. Dessa hade varit arbetslösa längre än sex månader och hade gått på många anställningsintervjuer utan resultat. De kom till mig för att lära sig om egenanställning som möjlighet och gick oftast med ett kontrakt som gav dem möjlighet att börja fakturera och få lön när de hade hittat en kund. I nästan tio fall ringde personen tillbaka efter ett par dagar och sa ungefär så här:

Fredrik, jag kan inte ta jobbet jag fått av dig för jag har fått ett annat jobb idag. Jag har gått på massor av intervjuer tidigare av det här slaget men aldrig tidigare fått ett så bra resultat.

Min bedömning är att någonting hände med dem som person under processen som gjorde dem mer anställningsbara i arbetsgivarens ögon. Många egenanställningsföretagare har berättat liknande historier om deras anställda men det finns inget systematiskt rapporterat.

²⁵ Läs mer på: <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Mellersta-Norrland/Arbetskompassen/>

För att undersöka vilka processer som pågår kan Williamsons transaktionskostnadsteori användas för att teoretiskt beskriva fyra olika schabloner av medarbetare och hur medarbetarna kan förflyttas mellan kvadranterna. Den kan förklara delar av den förändring jag såg hos de här personerna.



Figur 13 Matris över förståelse för verksamheten och initiativförmåga på arbetet.
Källa: Anpassad efter (Williamson, 1984)

Det finns olika sätt att förflytta sig mellan kvadranterna i figuren: *Förståelse för verksamheten* kan påverkas genom utbildning och arbetslivserfarenhet, medan *initiativförmåga* kan påverkas genom ett uppmuntrande arbetsklimat och förståelse för den egna insatsens betydelse för helheten. Från ett samhällsperspektiv är det troligen lättare att skapa insatser för att utbilda en person som vill lära sig mer än att ändra klimatet kring en person som inte vill förändras.

När den arbetslöse förstår hur arbetsgivaren ser på sin personal har jag sett en egen vilja hos personen att ändra sig för att bli mer anställningsbar. Men utan den förståelsen har jag snarare sett en bitterhet över att arbetsgivaren inte bjuder till mer.

6.3 Det är få långtidsarbetslösa som hittills använt egenanställning

Det är få långtidsarbetslösa (uppskattningsvis 2–3 procent av de egenanställda) som varaktigt har använt egenanställning som väg tillbaka till arbete. Jag bedömer att orsaken till att det är så få som använder egenanställning framförallt beror på brist på information om möjligheten. I andra hand som att långtidsarbetslösa har relativt svagt eget driv i att ta kontakter med arbetsgivare och därför väljer andra vägar att söka arbete och i tredje hand att ersättningssystemen inte tillåtit en blandning av *egna deltids-initiativ* med samtidig ekonomisk ersättning.

Svårast är det att kombinera med a-kassa men även andra former av sjukskrivning och sjukpension gör det svårt att kombinera egna trevande försök utan att riskera sitt ekonomiska stöd från samhället.

Curt Wiklund på Arbetsförmedlingen gör en utredning om det skulle vara möjligt att kombinera aktivitetsstöd med egenanställning som ett sätt att underlätta för arbetslösa att komma in i arbetsmarknaden. Den beräknas bli klar under första kvartalet 2012.

6.4 Omvärld, politik och direktiv

Det finns flera faktorer som talar för att frågeställningarna om anlitande och egenanställning ligger i tiden.

En mindre enkätundersökning till Arbetsmarknadsutskottets indikerar att ledamöter och suppleanter generellt känner till och är positiva till egenanställning (för metod se avsnitt: 1.1.2). Endast ledamöterna från vänsterpartiet är emot och socialdemokraterna är uppdelade. I ett samtal i Almedalen 2011 svarade Börje Vestlund (s) mig att *solo-företagare inte anställer och därmed inte skapar tillväxt* (Vestlund, 2011). Var partiorganisationerna står i frågan ingår inte i den här undersökningen. Definitionen av begreppet tillväxt är viktig när soloföretagare ska jämföras med andra företagare eftersom soloföretagare per definition inte kan skapa tillväxt i antalet anställda (de har inga anställda). Soloföretagare *anlitar* arbetskraft och kan med hjälp av t. ex. egenanställning bidra till tillväxten av arbetstillfällen utan att det syns med nuvarande mätmetoder i statistiken.

Både i SCBs arbetskraftsundersökning (Statistiska Centralbyrån, 2011, 3:e kvartalet) och i (Delmar, 2008) finns det tydligt stöd för att den som tar korta jobb snabbare tar sig ur arbetslösheten in i heltidsförsörjning. Eftersom egenanställning är ett sätt att snabbt och enkelt kunna fakturera för ett jobb känns det naturligt att det även leder till fler jobb även om det inte finns undersökningsbaserade fakta att underbygga påståendet med ännu.

6.5 Vilka strukturella hinder finns det för egenanställning

De hinder man som rapporteras i andra undersökningar (Arvas, 2011) respektive (Laurelli, 2008) är *kunskapsbrist* hos allmänhet och rådgivare om företeelsen liksom *problem att kombinera med olika stödformer*, framförallt a-kassan. Behovet av information i olika former behöver lösas både från centralt håll, inom respektive myndighet och från egenanställningsföretagen. Med fördel bör det också ske från de egenanställda till deras respektive kontaktnät där det redan finns ett förtroende och en personlig erfarenhet av anställningsformen.

Det är sällan som kapital eller kompetensbrist för själva egenanställningsföretaget beskrivs som ett hinder som t.ex. i Företagens villkor och verklighet 2011 (Tillväxtverket, 2011). Det är snarare svårigheterna att få förståelse från myndigheter och rådgivarorganisationer som hindrar tillväxten.

Det tydliga strukturella hindret som redovisas i intervjuerna i den här undersökningen är svårigheten att kombinera *arbetssökande med egenanställning* och a-kassa. Det skulle troligen underlätta om det fanns gemensamma regler/lagar för egenanställningsföretagen så att gränsdragningarna blev tydliga. Att det saknas regler är samtidigt fullt naturligt eftersom verksamhetsforms existens grundar sig på att underlätta i en marknad med gamla regler.

En av konsekvenserna med de befintliga reglerna är att arbetslösa som inte kan fakturera för sin tid blir utestängda från *anlitningsmarknaden* eftersom det inte går att söka anställning hos ett företag som förväntar sig att betala för det arbetet mot en faktura.

6.5.1 Sammanfattning av Resultat, långtidsarbetslösa i projekt

Från flera håll ökar intresset för att möta anlitningsmarknadens behov med egenanställning. Det gör det möjligt att pröva om vingarna bär. Men det finns ingen enskild lösning för alla, utan många olika möjliga vägar behövs. Egenanställning fungerar nu för majoriteten av användarna, det är bara kombinationen med a-kassa som är problematisk. Den största utväxlingen för samhället kommer troligen av information till myndigheter som möter personer kring frågor om egen försörjning och eget företag.

7 Författarens rekommendationer

En bild skapas genom att kombinera erfarenheterna från den här rapporten: (1) Det finns ett motstånd mot att *anställa* jämfört med att *anlita*, (2) det verkar finnas någon form av *egenskaper* hos långtidsarbetslösa jämfört med personer som driver eget företag och (3) det är bättre att vara *innanför* än *utanför*. Bilden ger underlag till ett förslag på en lösning om att *fakturera sig in på arbetsmarknaden*. Arbetslösa upplever att de inte kan komma in på *anlitningsmarknaden* utan eget företag och de kan inte starta företag på grund av nuvarande regler i trygghetssystemen. En person utanför har bättre chanser att komma in om de uppträder som företagare (juridiskt och egenskapsmässigt) än om de direkt söker en anställning.

Jag ger tre rekommendationer till förändringar för att underlätta för personer, organisationer och företag på en arbetsmarknad där mycket tyder på att efterfrågan på anlitande ökar.

Förslagets bärkraft ökar om att det finns en certifiering av egenanställningsföretagen, troligen lämpligast utförd av en branschorganisation. För att svenska myndigheter ska kunna rekommendera privata aktörer behövs en *upphandlad lista av företag* att välja bland, t.ex. som Arbetsförmedlingens lista med externa jobbcoacher.

7.1 Använd egenanställning för att söka jobb

För att långtidsarbetslösa ska komma i fråga på en anlitningsmarknad måste de kunna fakturera för sina tjänster. Där kan egenanställning vara en lösning som i kombination med ersättning för tid utan arbete skulle kunna bilda ett underlag för små steg till egen försörjning.

En särskild form av egenanställning (*jobbsökaregenanställning*) skulle kunna skapas. Systemet skulle kunna vara uppbyggt så att den sökande rapporterar tid till certifierat och upphandlat egenanställningsföretag, både för arbete och för arbetssökande. Fakturerad tid blir egen intjänad *sökajobblön*, och begränsas till nivån för timersättningen i a-kassan. Om *sökajobblönen* överstiger a-kassanivån skjuts överskottet framåt och betalas ut nästa vardag utan arbete. A-kassadagarna sparas och skjuts också framåt. Om lönen är lägre än a-kassa-ersättningen betalas jobb-lönen ändå ut för arbetad tid utan att a-kassa-dagar förbrukas. Tid för att söka arbete ersätts med *a-kassa* som vanligt. Egenanställningsföretaget rapporterar sedan vidare till respektive a-kassa för utbetalning.

Exempel: Om Nisse går över från a-kassa till Jobb-sökar-egenanställning hos ett egenanställningsföretag så får Nisse lön de dagar han tagit in och utfört arbete respektive a-kassa-ersättning de dagar han söker jobb.

När det går så bra att Nisse kan leva på sin anställning byter han anställningsform till vanlig egenanställning och kan ta ut så mycket lön som pengarna räcker till.

Att skjuta a-kassa-dagar framför sig på det här sättet kan jämföras med den tillåtna kapitalackumuleringen som finns inom *Stöd till start av näringsverksamhet* (i folkmun *Starta-eget-bidrag*) men blir inte begränsat till sex kalendermånader utan till antalet nyttjade ersättningsdagar.

Motsvarande lösning finns i Frankrike inom Coopératives d'Activités et d'Emploi där man samarbetar med motsvarigheten till Arbetsförmedlingen i tre faser, utbildning, arbetssökande i kombination med deltidfakturering, fullt medlemskap och egen försörjning (Laurelli, 2008, p. 20).

7.2 Använd egenanställning som företagarkörskola

Det finns många olika drivkrafter för att starta eget företag, från en egen önskan om att förverkliga en plan till ett desperat försök att skapa sig en försörjning. Det svenska samhället erbjuder både stöd och utbildning för personer som vill försörja sig via eget företag och det stödet omfattar även viss rådgivning om lämplighet.

Flera intervjuer med rådgivare till *egenstartare* indikerar att de som normalt sett söker råd om att starta eget företag ofta helst skulle vilja ha en anställning. En del av den här gruppen är varken tillräckligt utbildade, förstår tillräckligt mycket svenska eller har tillräcklig egen drivkraft för att kunna klara sig som företagare. Alternativet till eget företag för de här personerna kan vara arbete som ersätts utanför skattesystemet (sk svarta jobb).

För en del företagsstartare skulle en framgångsväg kunna vara att de prövar sin affärsidé under enklare former än att starta ett eget företag. Då passar egenanställning bra eftersom personen ändå har sin kundkontakt och gör själva värdeskapandet. Det administrativa arbetet inklusive en stor del av ansvaret för att reglerna följs sköts då av egenanställningsföretaget.

För att granska de certifierade och upphandlade egenanställningsföretagen skulle Konkurrensverket eller Kommerskollegium kunna granska bokföringen för de upphandlade företagen.

7.3 Enklare företag för tjänsteföretagare

För den som säljer sin tid kan egenanställning också ses som en enklare start av företagande eller en regelförenkling jämfört med att driva ett eget företag. Jag har själv haft eget företag i många år och kan både

fakturera, bokföra och hantera löner, men i uppdraget att skriva den här rapporten har jag varit egenanställd hos ett egenställningsföretag för att leva som jag lär.

När jag lät anställa mig på mindre än fem minuter, skickade min första faktura på mindre än fem minuter och fick betalt efter ca en vecka blev jag överraskad över hur avlastad jag blev. Det frigjorde energi att arbeta med värdeskapande och säljarbete trots att jag har allt som behövs för att skicka fakturan själv.

Min upplevelse går också att skönja i medarbetarundersökningen som gjorts bland egenanställda. I gruppen f.d. egna företagare som numera fakturerar genom egenställningsföretag svarar 61 procent att de främsta skälen till att vara egenanställd är: *att minimera det administrativa arbetet* eller *eget företagande är krångligt* (Frilans Finans, 2011).

7.4 Rekommendationer till vidare studier

Den här rapporten bildar ett diskussionsunderlag kring långtidsarbetslöshets möjlighet att komma in på *anlitningsmarknaden*. Men mer kunskap behövs för att myndigheter ska kunna fatta beslut om relevanta åtgärder. Behovet gäller:

- Hur utvecklingen av *anlitande* förändras och hur *prissättningen* ser ut.
- Hur *långtidsarbetslöshets*, *långtidssjukskrivna* och *funktionshindrades* chanser till jobb via egenanställning bäst tas till vara.
- Hur egenanställdas karriärvägar ser ut före, under och efter egenanställningen.
- Hur soloföretagares respektive egna företagares vilja att växa påverkas av möjligheten att anlita en egenanställd person istället för att anställa traditionellt och därmed öka efterfrågemarknaden på arbete.

8 Intervjuförteckning

Andersson, P., 2011. *Ansvarig för avtals-, socialförsäkringar och omställningsfrågor, Svenskt Näringsliv* (okt 2011).

Bergkvist, R., 2011. *Förbundsjurist Unionen* (okt 2011).

Berglund, B., 2011. *Låssmed, Bergs Lås AB* (okt 2011).

Bäckström, H., 2011. *Förbundsordförande Bemanningföretagen* (jun 2011).

Dahlén, B., 2011. *Arbetskompassen* (nov 2011).

Engblom, S., 2011. *Förbundsjurist* (sep 2011).

Eriksson, O., 2011. *Inkubatorn – Kreativa Processer för Eget Företagande* (okt 2011).

Furtemark, J., 2011. *Ansvarig för AFs myndighetssamverkan kring Starta Eget dagen* (okt 2011).

Goldman, H., 2011. *vd NyföretagarCentrum* (okt 2011).

Jülke, H., 2011. *Snickare, Innovationsdesign* (okt 2011).

Schad, S., 2011. *vd, Frilans Finans* (aug 2011).

Sigala, F., 2011. *Utredare, LO* (okt 2011).

Vigren, A., 2011. *vd, Stiftelsen Hantverk och Utbildning* (dec 2011).

Vestlund, B., 2011. *Riksdagsledamot (s)* (jun 2011).

Wetterberg, G., 2011. *Samhällspolitisk chef* (okt 2011).

Öman, S., 2011. *Regeringens utredare för Uppdragstagare i Arbetslöshetsförsäkringen* (sep 2011).

9 Litteraturförteckning

- Arvas, F., 2011. *Umbrella Companies i Europe*, o8-ARVASi AB, Stockholm.
- Bemanningsföretagen, 2008-2010. *Anställda och Penetrationsgrad*
- Bemanningsföretagen, 2011. *Medlemskap och auktorisation*.
- Bergström, O., Håkansson, K. & Isidorsson, T., 2007. *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*.
- Burns, P., 2011. *Entrepreneurship & Small business*. Palgrave.
- Davidsson, P. & Delmar, F., 2002. *Tillväxt i små och nya – och något större och mognare – företag*. Ratio.
- Delmar, F. F. T. & W. K., 2008. *Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorer*, Stockholm: IFAU Rapport 2008:22.
- Edgerton, D., 2011. *Yttrande över betänkandet SOU 2011:52 Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen*. Lunds Universitet: Nationalekonomiska institutionen.
- Egenanställningsforetagen.se, 2011. *Förteckning över Egenanställningsföretag*.
- Försäkringskassan, 2011. *Aktivitetsstöd*.
- Frilans Finans, 2011. *Medarbetarundersökning*, Uppsala
- IAF, 2010. *Dom i kammarrätten för Bolagsbolagsanställds rätt till a-kassa*.
- IAF, 2011. *IAF Regelsamlingar*.
- IAF, 2011. *Remissvar Uppdragstagare*.
- Iverus, I. 2010. *Fastlansgrupp på gång*. Frilansjournalisten.se
- Johannessen, A. & Tufte, P. A., 2003. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Liber.
- Kaliber, 2012. *De ofrivilliga företagarna*.
- Klarälvdalen, 2004. *Bolagsbolaget*. Karlstad.
- Laurelli, E., 2008. *Equal Egenställning*, Arbetsvetenskapliga institutionen, Göteborgs Universitet.

- Mässan Eget Företag, 2011. *Besökarstatistik*, Stockholm
- Ohlsson, Å., 2012. *Fegt av SR att inte våga stå för utnyttjandet av frilansare*. SVT Debatt.
- Olofsdotter, G., 2008. *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Mittuniversitetet.
- Olofsdotter, G., 2009. *Personalinhyrning – från tillfällig bemanningslösning till permanent samarbetspartner*. Göteborgs Universitet.
- Persson, B., 1999. *Självanställningen – en ny arbetsmarknadsinstitution för 2000-talet*. SNS-förlag.
- Socialstyrelsen, 2003. *Handbok Ekonomiskt bistånd*. Socialstyrelsen.
- TNS SIFO, 2011. *Kompetensbrist – framtidens hot och företagens stora utmaning*. Seminarium Almedalsveckan.
- SOU 1995:2, 1995. *Arbetsföretag*, 1995:2.
- SOU 2008:89 , 2008. *Trygghetssystemen för Företagare*.
- SOU 2011:52, 2011. *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen*.
- SOU 2011:52.
- Statistiska Centralbyrån, 2011, 3:e kvartalet. *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*. SCB.
- Thörnquist, A. (2011) "False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem." In: A Thörnquist and Å-K Engstrand (eds.) *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Work & Society. Vol. 70. Bruxelles: Peter Lang, pp. 101–130.
- Tillväxtverket, 2011. *Företagens villkor och verklighet 2011*, Stockholm: Tillväxtverket.
- Williamson, O., 1984. *The Economics of Organization*. American Journal of Sociology.

**Tillväxtverket underlättar
förnyelse i företag och regioner,
och gör det enklare för företag.**

Rapporten *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*, resonerar kring förutsättningarna för egenanställning som en väg till arbete för långtidsarbetslösa.

Den visar på trender i samhället som talar för ett ökat intresse bland företag för att anlita i stället för att anställa men också på de svårigheter i regelverk som behöver lösas för att egenanställning ska kunna fungera optimalt för den som vill "fakturera sig in på arbetsmarknaden".

Vår förhoppning är att rapporten ska väcka intresse och fortsatt diskussion om förutsättningarna och om nyttan av att utveckla formen egenanställning som ett, av många, verktyg i arbetet mot arbetslöshet.