

Socialdepartementet

Vår referens/dnr:

64/2017/CBK

s.sf@regeringskansliet.se,  
s.registrator@regeringskansliet.se

Er referens/dnr:

S2017/00606/SF

2017-08-31

## Remissvar

### Svensk social trygghet i en globaliserad värld (SOU 2017:5)

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att yttra sig över betänkandet Svensk social trygghet i en globaliserad värld (SOU 2017:5) från utredningen om trygghetssystemen och internationell rörlighet.

#### Allmänna synpunkter

Svenskt Näringsliv är mycket positiv till internationell rörlighet och EUs inre marknad, som skapat välbefinnande genom att ta bort hinder mot handel och fri rörlighet. Förbättrade förutsättningar för företagets globala konkurrenskraft skapar jobb, innovation och tillväxt. Genom konkurrenskraftiga företag skapas de resurser som krävs för att bibehålla och utveckla välfärden och de sociala trygghetssystemen.

Svenskt Näringsliv instämmer med utredaren i att välfungerande och långsiktigt hållbara sociala trygghetssystem kan möjliggöra och underlätta rörligheten på den internationella marknaden. Svenska företag och deras medarbetare är i allt högre utsträckning verksamma utanför landets gränser, samtidigt som företagen ofta är beroende av arbetskraft från andra länder för sin verksamhet. Alltför utländska företag etablerar sig också i Sverige. De sociala trygghetssystemen bör vara utformade så att de underlättar denna rörlighet, genom att adekvat skydd kan erbjudas för personer som rör sig till och från Sverige. Det är samtidigt angeläget att reformer är finansiellt hållbara, stödjer arbetslinjen och värnar försäkringsmässigheten i systemet, så att hög legitimitet och rättssäkerhet upprätthålls.

Svenskt Näringsliv ser att välfärden står inför stora utmaningar, bland annat till följd av demografiska förändringar. Andelen äldre i befolkningssammansättningen ökar i relation till dem i arbetsför ålder. Den ökning av arbetskraften som sker förväntas till stora delar komma från personer som flyttar till Sverige. På svensk arbetsmarknad har utrikesfödda lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. Att höja sysselsättningsgraden för såväl invandrade män som kvinnor är en nödvändig förutsättning för att långsiktigt finansiera välfärden.

Den ökade globaliseringen med en allt mer integrerad världsekonomi och ökad gränsöverskridande personrörlighet ställer krav på de svenska trygghetssystemen. Regelverket för vad

som krävs för att omfattas av trygghetssystemen behöver förtydligas, samtidigt som möjligheterna för den enskilde att förstå och avgöra sitt försäkringsskydd behöver tydliggöras. Svenskt Näringsliv instämmer med utredaren om att villkoren om bosättning och arbete även fortsättningsvis ska utgöra grunden för att omfattas av de sociala trygghetssystemen.

EUs gemensamma inre marknad bygger på fri rörlighet av varor och tjänster, vilka är grundläggande fri- och rättigheter som ger medborgare möjlighet att bo, arbeta, studera och erbjuda tjänster i hela unionen. För att underlätta rörligheten samordnas social trygghet inom EU, så att en EU-medborgare varken förlorar intjänade förmåner eller får dubbla förmåner från flera stater samtidigt när han eller hon arbetar eller vistas i ett annat medlemsland. Utformningen av det sociala trygghetssystemet är dock en nationell fråga, vilket innebär att frågor om vem som omfattas av försäkringen, vilka förmåner som erbjuds och på vilka villkor avgörs i varje medlemsstat och utifrån nationella särdrag. Sverige träffar även multilaterala och bilaterala avtal om social trygghet, vilka har betydelse för företagens globala konkurrenskraft och rörligheten på den internationella marknaden.

Utredningens uppdrag har varit att ta fram ett tydligt, hållbart och lättillgängligt regelverk för socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring samt hälso- och sjukvård, som skapar goda förutsättningar för gränsöverskridande personrörlighet. Uppdraget har även omfattat en effektiv och rättssäker myndighetsadministration. Utredningen lämnar i betänkandet förslag som syftar till att tydliggöra och förenkla regelverket avseende försäkringstillhörighet, så att den gränsöverskridande personrörligheten kan underlättas samtidigt som administrationens effektivitet och rättssäkerhet kan öka. Utredningen lämnar också förslag som tydliggör kraven på laglig vistelse i landet, för tillgång till de bosättningsbaserade förmånerna. Betänkandet innehåller trots sin omfattning relativt få författningsförslag, samtidigt som utredaren pekar på behov av ytterligare utredningar. Utredningens analyser och problembeskrivningar kan dock underlätta och komma att påverka framtida reformförslag och utredningar. Svenskt Näringsliv noterar att två särskilda yttranden lämnats i betänkandet, vilka bland annat pekar på brister i betänkandet avseende analys av behov, konsekvenser och genomförbarhet. Yttrandena bör beaktas i den fortsatta beredningen av betänkandet.

### Tillämplig lagstiftning i gränsöverskridande situationer

Samordning vid gränsöverskridande situationer, vilka regleras i olika internationella, europeiska, nordiska och bilaterala regelverk, har som grundprincip att endast en stats lagstiftning ska gälla. Det innebär att ingen person i en gränsöverskridande situation ska stå utan socialt skydd, men inte heller ska han eller hon omfattas av fler än en stats sociala trygghetssystem.

I gränsöverskridande situationer såsom utsändning, har såväl det utsändande företaget som medarbetaren som sänds ut för att utföra arbete för arbetsgivarens räkning i annat land, behov av att få tillhörigheten till svensk socialförsäkring tydligt klarlagd. Osäkerhet om medarbetarens försäkringsskydd försvårar internationell rörlighet och innebär rättsosäkerhet. Om den utsända medarbetaren inte kan uppvisa intyg om svensk försäkringstillhörighet finns risk för dubbelförsäkring, dvs. att flera länders sociala trygghetssystem gäller och att avgifter ska betalas i dessa länder.

Svenskt Näringsliv välkomnar och *tillstyrker* utredarens förslag om att införa en rätt för enskild att begära prövning om han eller hon är försäkrad för svensk socialförsäkring enligt 4 kap. 3 § SFB, samt att Försäkringskassan ska utfärda ett intyg om villkoren är uppfyllda.

Svenskt Näringsliv anser dessutom att Försäkringskassan, i förekommande fall, bör underätta den utsändes arbetsgivare om resultatet av sådan prövning.

Försäkringskassan prövar i normalfallet försäkringstillhörighet först i samband med att personen ansöker om en socialförsäkringsförmån, till exempel sjuk- eller föräldrapenning. Med förslaget tydliggörs en generell rätt till intyg i alla utsändningssituationer från Sverige. Förslaget möjliggör även intyg om försäkringstillhörighet för den som arbetar i Sverige utan att vara bosatt här. Dessutom kan sådant intyg tydliggöra försäkringstillhörigheten för personer som distansarbetar i gränsöverskridande situation.

#### Arbete som villkor för att omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet

Arbete i Sverige är ett grundläggande villkor för tillgång till de arbetsbaserade förmånerna i socialförsäkringen. Vad som avses med arbete bör avgöras i det enskilda fallet och med hänsyn taget till samtliga omständigheter. Svenskt Näringsliv instämmer med utredaren att det saknas behov att detaljreglera vad som avses med begreppet förvärvsarbete i SFB. Samhällets och arbetsmarknadens utveckling har inneburit behov från både arbetsgivare och arbetstagare om flexibilitet i arbetsformer utifrån nya arbetsmönster. Dagens arbetsmarknad kännetecknas av en mängd olika anställningsformer som förändras och utvecklas över tid, vilket ställer krav på att regelverket kan anpassas och vara flexibelt till utvecklingen. Definitioner av vad som avses med begrepp som anställd, arbetstagare, uppdragstagare och egenföretagare riskerar att snabbt bli föråldrade.

#### Utsändning av arbetstagare till och från Sverige

Svenskt Näringsliv beklagar att utredaren inte lämnar förslag som innebär en generell förlängning av utsändningstid såväl från som till Sverige i 6 kap. 4 § SFB. Utredaren har övervägt förslag om en sådan förlängning från ett till två år, bland annat för att främja gränsöverskridande arbete och för att spegla tidsfristen som gäller för utsändning inom EU genom förordning 883/2004. En sådan generell förlängning av möjligheterna att sändas ut en arbetstagare under en längre tid skulle ge företag bättre möjligheter att verka i en globaliserad värld. De skäl utredaren anför mot att lämna sådant förslag är att det skulle bli ett otydligt och delvis skevt skydd för utsända, främst med avseende på hälso- och sjukvård, borde rimligen kunna hanterats inom ramen för utredningen.

Svenskt Näringsliv *tillstyrker* förslaget att Försäkringskassan ska kunna medge att arbete utomlands som utsänd ska anses som arbete i Sverige i upp till tre år. Svenska företag som verkar på den globala marknaden har behov av att kunna sända personal med förlängt socialförsäkringsskydd. Dispens föreslås kunna ges i situationer som till exempel då arbetet den utsände påbörjat inte kunnat slutföras och att den utsände har särskild spetskompetens, arbetsförhållandena har ändrats och den ursprungliga antagna tiden inte varit tillräcklig för att etablera verksamheten, eller att personen i fråga är en "nyckelperson" för arbetsgivaren. En likartad dispensregel gäller inom EU genom förordningen 883/2004.

#### Bosättning som villkor för att omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet

Bosättning i Sverige är ett grundläggande villkor för tillgång till de bosättningsbaserade förmånerna i socialförsäkringen. Vad som avses med bosättning bör avgöras i det enskilda fallet och med hänsyn taget till samtliga omständigheter. Svenskt Näringsliv *tillstyrker* utredarens förslag att i 5 kap. 3 § första stycket ange att för den som kommer till Sverige ska en samlad bedömning av samtliga omständigheter avgöra om han eller hon anses bosatt här. Vägledande kriterier för sådan bedömning är bostadsförhållanden, arbets- och anställnings-

förhållanden, personliga avsikter, familjeförhållanden och familjens bosättning, uppehållstillstånd, vistelsens längd, skattskyldighet samt studier och forskning. Kriteriet om uppehållstillstånd är dock ett styrande kriterium. Detta förtydligas genom ett nytt andra stycke i 5 kap. 3 § SFB, som anger att en person som behöver ha uppehållstillstånd enligt utlänningslagen för att få vistas här, behöver sådant tillstånd för att kunna anses som bosatt i Sverige. Kravet om antagande om vistelse längre tid än ett år för att bedömas som bosatt i landet tas bort.

#### Försäkringsskydd för vissa utsända arbetstagare och deras medföljande

Det finns särskilda skyddsregler för att omfattas av svensk socialförsäkring vid längre utlandsvistelse för vissa särskilda personkategorier som sänds ut för arbete i annat land, såsom statsanställda och biståndsarbetare och deras familjemedlemmar. Svenskt Näringsliv menar att de särskilda reglerna för att omfattas av social trygghet rimligen borde omfatta alla utsända och deras medföljande familjemedlemmar, då det skulle innebära bättre möjligheter och förutsättningar för företagen att verka och konkurrera internationellt.

Det särskilda efterskyddet innebär att för en utsänd biståndsarbetare som till följd av utlandsarbete inte omfattas av den arbetsbaserade försäkringen, ska efterskyddstiden börja löpa först vid återkomsten till Sverige. Detta gäller förutsatt att utlandsvistelsen varat längst fem år och att personen omedelbart återvänder till Sverige efter utlandsvistelsen. Utredaren lämnar förslag som innebär att även medföljande familjemedlemmar till utsända biståndsarbetare ska omfattas av särskilda efterskyddet i 6 kap. 12 § SFB. Svenskt Näringsliv anser dels att alla utsända personer bör omfattas av särregeln om efterskydd, dels att förslaget ska gälla för alla utsändas medföljande familjemedlemmar. Ett sådant regelverk skulle till exempel möjliggöra att utsända och deras familjemedlemmar får en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd vid återkomsten till Sverige som motsvarar den SGI personen hade före utsändningen.

I samband med utsändning av en anställd avbryter ofta den medföljande familjemedlemmen sitt eget arbete för att kunna flytta med sin make eller maka till utsändningslandet. Medföljande som inte också är utsänd förlorar sin SGI efter tre månader, vilket innebär att den medföljande förlorar sitt försäkringsskydd om han eller hon inte återvänder till Sverige inom ett år (efterskyddstiden). Medföljande hamnar på detta sätt utanför socialförsäkringen både under utlandsvistelsen och vid återkomsten till Sverige. Motiven för föreslagna särbestämmelser avseende efterskyddet kan appliceras för alla utsända och deras familjemedlemmar, varför även dessa bör omfattas av särregleringen.

#### Egenföretagare med fast driftställe i Sverige verksamma utomlands

Trots att det saknas utsändningsregler för egenföretagare finns det möjlighet att omfattas av socialförsäkringsskydd om verksamheten som bedrivs utomlands hänför sig till ett fast driftställe i Sverige. Det råder viss osäkerhet om i vilken utsträckning svenska egenföretagares arbete utomlands omfattas av socialförsäkringsskyddet. Svenskt Näringsliv *tillstyrker* utredarens förslag att 6 kap. 2 § andra stycket SFB förtydligas och uttryckligen anger att även egenföretagares arbete som utförs i ett annat land ska ses som bedriven i Sverige, om verksamheten är hänförlig till det fasta driftstället i Sverige.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson