



She can do it

Så får vi fler kvinnor att starta,
driva och växa företag i Sverige

juni 2024

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

INNEHÅLL

1. Inledning & sammanfattning.....	4
2. Kvinnors företagande i Sverige.....	5
3. Företagande – En viktig grund för ett vitalt samhälle	9
4. Företagarnas policy för kvinnors företagande.....	11
Referenser.....	16

Rapportförfattare



Pernilla Norlin
samhällspolitisk chef,
Företagarna



Catharina Bildt Grape
arbetsmarknadspolitisk
expert, Företagarna

1. INLEDNING OCH SAMMANFATTNING

I många avseenden anses Sverige vara ett av världens mest jämställda länder. Det övergripande politiska målet för jämställdhetspolitiken föreskriver att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.¹ För att uppnå detta finns sex jämställdhetspolitiska delmål där ett handlar om en jämn fördelning av makt och inflytande, ett annat om ekonomisk jämställdhet och ett tredje om jämställd utbildning. I en internationell jämförelse kan konstateras att jämställdheten har kommit långt i Sverige till exempel vad gäller politisk representation, högt deltagande på arbetsmarknaden av både män och kvinnor samt att det finns relevant lagstiftning kring föräldraledighet för att möjliggöra jämställdhet.

Samtidigt finns det tydliga indikationer på att Sverige ur flertalet aspekter inte är så jämställt. Vad gäller företagande och vem som startar och driver företag finns utmaningar vad gäller jämställdheten. År 2022 var knappt 28 procent av företagarna i Sverige kvinnor enligt Ekonomifakta.² Det kan jämföras med EU-snittet som samma år uppgick till cirka 33 procent. Sverige placerar sig därmed tydligt i den nedre halvan av länder. Högst andel kvinnor som driver företag återfinns i Luxemburg där ca 44 procent av företagarna var kvinnor och längst ned på listan hamnar Rumänien med 24,2 procent.

Företagarna vill med detta fördjupade policy-PM lyfta både utmaningar och lösningar för att fler kvinnor ska välja att starta företag. Skriften består av tre huvudsakliga delar:

- Beskriva strukturer som bidrar till att jämställdheten sviktar vad gäller kvinnors företagande
- Företagarnas analys kring varför kvinnors företagande är viktigt
- Presentera förslag för att öka kvinnors företagande i Sverige

Underlaget i denna skrift är framtaget av ett team på Analys & Opinion där Catharina Bildt Grape har haft det övergripande ansvaret för framtagande av texter i nära samarbete med Pernilla Norlin, samhällspolitisk chef och Johan Grip, chefekonom.

SAMMANFATTNING AV FÖRSLAG

Företagarnas förslag riktar in sig på tre olika faser – **att starta, driva och växa ett företag.**

Förslagen går i korthet ut på att:

- Entreprenörskap ska finnas som en röd tråd i hela utbildningssystemet.
- Det behövs raka rör mellan avgifter och förmåner i trygghetssystemen - även för företagare.
- Gör första miljonen skattefri.
- En ny översyn av LAS och arbetsrättsliga lagar behövs för att göra det enklare att anställa.
- Göra det lättare att delta i offentlig upphandling.
- Tillsätta pilotprojekt för statistik om kvinnors företagande.
- Sänka arbetsgivaravgifterna.
- Lånefinansiering på lika villkor skapas genom ökad transparens av företagslån.
- Behålla ersättningen för höga sjuklönekostnader.

¹ Jämställdhetspolitiska mål, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> hämtad 2024-03-22.

² <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstallldhet/Foretagare-internationellt/>

2. KVINNORS FÖRETAGANDE I SVERIGE

Företagandet i Sverige har klar förbättringspotential ur jämställdhetssynpunkt. Utvecklingen går långsamt då andelen kvinnor som startade företag 1980 var 25 procent och motsvarande siffra för 2022 var 28 procent. En rapport från Entreprenörskapsforum visar att om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer det dröja till 2100, dvs. 76 år, innan det är lika många kvinnor som män som är företagare.³ Trots att mycket har förändrats sedan 1980, som kvinnors utbildningsnivå, möjlighet till barnomsorg och satsningar på kvinnors företagande, har det inte givit långsiktiga resultat vad gäller kvinnors företagande. Det är dock inte bara inom företagande som det finns betydande skillnader mellan kvinnor och män, även inom en rad andra sektorer finns betydande skillnader som delvis hänger ihop. En del skillnader är av strukturell karaktär medan andra både är strukturella och beror på individuella val. Sammantaget påverkar dessa skillnader flickors och kvinnors förutsättningar att välja företagande i stället för anställning. I detta avsnitt lyfts ett par centrala områden där män och kvinnor gör olika val och där jämställdheten behöver förbättras. Parallellt med detta behöver företagande som alternativ till anställning lyftas återkommande för både flickor och pojkar i hela utbildningskedjan. Arbetsmarknadskopplingen och utvecklingen av relevanta förmågor för att kunna starta företag behöver systematiseras och löpa som en röd tråd genom hela grund- och gymnasieskolan.

Det är viktigt att understryka att de områden som lyfts har valts baserat på hur statistiken ser ut och att siffrorna visar på stora skillnader mellan kvinnor och män. Med det sagt finns det naturligtvis undantag och att scenarierna som beskrivs inte gäller för alla.

Val av gymnasieutbildning lägger grunden för framtida yrkesval – och företagande

Det finns betydande skillnader vad gäller unga personers val av gymnasieutbildning. Entreprenörskapsforums rapport "Kvinnors entreprenörskap – hur jämställt är företagandet?" som presenterades i mars 2020 visar tydligt att flickor och pojkar gör olika val till gymnasiet.⁴ Pojkar väljer i hög utsträckning teknik, fordon, bygg- och anläggning eller el- och energi medan flickor i hög utsträckning väljer hantverk, humanistisk, hotell- och turism eller vård- och omsorg. De val som ungdomar gör till gymnasiet spelar stor roll för framtida val av yrke, inte minst för de ungdomar som väljer yrkesinriktade utbildningar och ofta börjar arbeta direkt efter gymnasiet. Val av gymnasieutbildning påverkar också vilka som väljer att starta eget företag efter avslutad gymnasieexamen.

Kvinnor och män är yrkesverksamma inom olika branscher

Som ett resultat av unga personers gymnasieval är också kvinnor och män verksamma inom olika branscher. Hälften av alla anställda i Sverige är idag kvinnor, andelen varierar dock inom olika yrken. Inom vård och omsorg utgör kvinnor fyra av fem anställda och inom utbildningssektorn nära tre fjärdedelar.⁵ Andelen är som lägst inom sektorer som traditionellt dominerats av män, som exempelvis byggverksamhet där nästan 90 procent av de anställda idag är män. Mönstret går igen även inom näringslivet och inom vilka sektorer kvinnor och män väljer att starta företag. Det är vanligare att kvinnor driver företag inom sektorer som varit och fortfarande är kvinnodominerade. Detsamma gäller bland män. Enligt Ekonomifakta drivs drygt 63 procent av företagen inom vård och omsorg av kvinnor liksom drygt hälften av företagen inom utbildningssektorn.⁶ Inom byggverksamhet ser det annorlunda ut och närmare 95 procent av företagarna är män - vilket återigen speglar unga personers val av gymnasieutbildning.

³ Entreprenörskap i Sverige, Nationell GEM rapport 2024, https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2024/04/GEM_Rapport_2024_Web.pdf

⁴ Entreprenörskapsforum, "Kvinnors Entreprenörskap, hur jämställt är företagandet?", Norlin och Thulin, 2020

⁵ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstallldhet/Branscher/>

⁶ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstallldhet/Branscher/>

”#Föräldrafällan 2.0” beskrivs utmaningarna ingående.⁹ Förslagen i rapporten är fortsatt aktuella för att fler kvinnor ska välja att starta företag där några av de viktigaste handlar om att:

- 1 Ett gemensamt inkomstunderlag baserat på historiska inkomster (EGI) bör införas
- 2 Göra det möjligt att överlåta föräldradagar på närstående
- 3 Räkna föräldrapenning på fem arbetsdagar, inte på sju veckodagar
- 4 Tillåta företagare att driva företag under föräldraledigheten

Ett problem kopplat till föräldraledighet är också de skillnader som råder mellan kommuner i huruvida de erbjuder 15 eller 30 timmar för äldre syskon på förskola när man får ett andra barn. Att äldre syskon tar del av förskolans pedagogiska uppdrag ger i vissa delar av landet möjlighet för en förälder att ägna sig åt företagande med en bärsele på magen, medan det utesluts i andra.

Genom att modernisera trygghetssystemen, som till exempel föräldraförsäkringen och ersättningen vid arbetslöshet, går det att möjliggöra för fler att ta de risker som krävs för att bli företagare. Därför behöver regler inom trygghetssystemen – det offentligt finansierade skyddsnät som finns för såväl företagare som anställda – vara anpassade även för företagare. Det behövs raka rör mellan inbetalda avgifter och förmåner och målsättningen bör vara ett trygghetssystem anpassat för såväl soloföretagare som företagare med anställda.

Kvinnor har högre utbildning men lägre lön

En annan jämställdhetsutmaning är löneskillnader. Trots att arbetskraftsdeltagandet bland både kvinnor och män är högt i Sverige visar en undersökning från SCB att kvinnor fortfarande generellt sett har lägre inkomst än de män de lever tillsammans med, även då männen har en lägre utbildningsnivå än de själva.¹⁰ Undersökningen visar även att gapet blir ännu större om familjen har barn vilket ofta hänger ihop med hur uttaget av föräldradagar fördelas. Även om Sverige genom lagstiftning tagit viktiga steg för att minska löneklyftor mellan kvinnor och män finns mycket kvar att göra. Löneskillnaderna är ett exempel på strukturella skillnader.

ENBART SATSNINGAR PÅ KVINNORS FÖRETAGANDE RÄCKER INTE

Trots att det har riktats satsningar för att öka kvinnors företagande har de långsiktiga effekterna uteblivit. ”Hur kommer det sig?” är en berättigad fråga. Regeringen gav 2023 Tillväxtverket i uppdrag att ta fram en sammanställning över statliga åtgärder kopplat till kvinnors företagande. I rapporten presenterar Tillväxtverket åtta slutsatser om hinder för kvinnors företagande.¹¹ I rapportens sammanfattning konstaterar Tillväxtverket att för att med statliga åtgärder främja ett jämlikt företagande behöver uppmärksamhet riktas mot att påverka inte bara kvinnors individuella förmågor utan även de övergripande strukturerna. Förändringar krävs på både individuell och strukturell nivå. Några av de hinder som pekas ut i Tillväxtverkets rapport är:

- Genomförda åtgärder har gett kortsiktiga resultat, men det råder osäkerhet om bestående effekter.
- De formella hindren är små, men trygghetssystemet är utformat för att individer ska vara anställda.
- Tydliga klyftor råder inom finansieringslandskapet.

Slutsatserna är intressanta, samtidigt är de knappast förvånande. Att främja ett mer jämställt företagande, där män och kvinnor har samma förutsättningar att starta företag är inte en enskild sakfråga och kan heller inte lösas genom enbart satsningar på att kvinnor ska starta företag. I likhet med alla frågor som handlar om ökad mångfald i någon aspekt behövs många saker göras samtidigt för att åstadkomma faktisk förändring.

⁹ Företagarna, #Föräldrafällan 2.0, 2019, <https://www.foretagarna.se/contentassets/5b4cba2e9af44e969bdb5d9f40a5d7b8/foraldralfallan-2.0.pdf>

¹⁰ <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2023/trots-hogre-utbildning-har-kvinnor-lagst-inkomst-i-familjen/> hämtad 2024-03-22

¹¹ Tillväxtverket, Uppdrag om kvinnors företagande, KN2023/02624, slutrapport, publicerad 23-11-15

UF-FÖRETAG GER HOPP OM FRAMTIDEN - BLAND UNGA ÄR FÖRETAGANDET JÄMSTÄLLT

Ett hoppfullt undantag är UF-företagande. UF står för ungt företagande, kan startas av en person som är 16 till 20 år och är ett övningsföretag. Det är inget vanligt företag i juridisk mening då företaget inte kan ingå avtal, äga tillgångar eller låna pengar.¹² Läsåret 2022/23 startade drygt 37 000 elever UF-företag, vilket är en rekordhög siffra. Andelen flickor och pojkar som startade UF-företag var jämnt fördelat. Enligt Ung Företagsamhets årsmagasin 2022/23 är 46 procent av UF-företagens chefer kvinnor. Forskning visar att för kvinnor med UF-bakgrund är det 80 procent mer sannolikt att starta aktiebolag jämfört med de som inte fått samma möjlighet. Dessutom har tidigare UF-företagare 44 procent högre sannolikhet att bli chefer.¹³

Detta är positiva siffror – företagandet hos unga personer är de facto jämställt. Frågan är vad som händer efter tonåren och under den eftergymnasiala utbildningen? Varför väljer inte fler kvinnor att starta företag och vilka förändringar skulle göra skillnad för kvinnors val att starta företag? Företagarna anser att det behövs fler möjligheter till fortsatt UF-företagande på fler utbildningar och på fler nivåer. Även inom akademiska utbildningar som juridik och ekonomi behövs både fortsatt information om företagande som alternativ till anställning samt möjlighet till UF-företagande. Det fungerar inte att bara prata om att fler unga tjejer behöver välja teknikämnen i utbildningen – möjligheten till företagande och teknik behöver även tas till sammanhang där tjejer redan finns.

SAMMANFATTNING

Dessa fyra exempel som lyfts i kapitlet visar på sektorer där det finns stora olikheter mellan kvinnor och män – val till gymnasieutbildning, val av verksamhetsområden, uttag av föräldradagar samt löneskillnader, spelar alla roll för kvinnors benägenhet att starta och driva företag. Om fler kvinnor ska välja att starta företag behövs långsiktig förändring inom dessa områden för att bryta mönster och få fler kvinnor att välja företagandets väg. Företagarnas förslag presenteras i sin helhet i kapitel 4 men det framstår tydligt att det behövs många insatser inom många områden för att nå ökad jämställdhet inom företagande.

Det kan dock konstateras att kvinnor i högre grad är verksamma i konsumentnära, platsbetingade, arbetsintensiva branscher med låga marginaler. Bakgrunden till deras branschval är till stor del styrda av utbildningsbeslut i tidig ålder. Eftersom många företagsledare som är kvinnor driver personalintensiva tjänsteföretag påverkar höga arbetsgivarkostnader, sjuklöneansvar, rigida arbetsmarknadsregler och höga skatter kvinnors företagande särskilt hårt.

¹² <https://skatteverket.se/foretag/drivaforetag/startaochregistrera/ungaforetagare/ungforetagsamhet.4.5c13c b6b1198121ee8580002425.html>, hämtad 24-04-02

¹³ https://ungforetagsamhet.se/sites/default/files/general_files/armagasin-2023_0.pdf, hämtad 24-03-26

3. FÖRETAGANDE – EN VIKTIG GRUND FÖR ETT VITALT SAMHÄLLE

Varje företag är unikt

Alla som har startat ett företag vet att det är förknippat med risktagande, osäkerhet och hårt arbete. Samtidigt erbjuder företagande möjligheten att förverkliga en livsdröm, att göra något man tror på, kunna bidra till innovation och samhällsutveckling, att få vara sin egen chef och ibland få större flexibilitet vad gäller arbetstider. Alla företag är viktiga och de flesta företag har startat som små företag med en eller ett par grundare och anställda. Det är också viktigt att påminna om att det är i de små företagen som nya arbetstillfällen skapas, fyra av fem nya jobb skapas i små och medelstora företag. Ur samhällsperspektiv innebär det ökade skatteintäkter, tillväxt men också att nya lösningar och innovationer utvecklas genom hårt arbete och stort risktagande. Företagande behövs inom alla områden och verksamheter både där män och kvinnor är verksamma.

Är det viktigt att kvinnor startar företag inom typiskt manliga branscher och att män startar företag inom områden där kvinnor oftast är yrkesverksamma? Ur Företagarnas perspektiv är det framför allt viktigt att det finns rätt förutsättningar att starta företag för alla. Det framhålls ofta att mångfald är lönsamt ur ett ekonomiskt perspektiv. Personer med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv kan bidra med nya lösningar och idéer vilket ofta stärker beslutsfattandet och ökar lönsamheten. McKinsey har i en rapportserie undersökt kopplingen mellan mångfald och ökad lönsamhet. Den senaste rapporten "Diversity Wins" från 2020 visar bl.a. att företag där ledningsgruppen bestod av både män och kvinnor var 25 procent mer benägna att uppleva lönsamhet över genomsnittet än jämförbara företag.¹⁴ Ökad mångfald innebär också ofta en ökad kundförståelse vilket är viktigt för många företag och bidrar till att öka företagets konkurrenskraft på marknaden.

Dock kvarstår det faktum att kvinnors företagande i Sverige endast uppgår till 28 procent. Därmed går vi sannolikt miste om stor potential, ökad konkurrenskraft och tillväxt jämfört med om fler kvinnor skulle välja att starta företag. Det visar att den stora utmaningen handlar om att skapa rätt förutsättningar så att fler kvinnor väljer att starta företag.

Företagande – en röd tråd genom livet

Dagens flexibla arbetsmarknad ställer både nya krav på arbetskraften men öppnar också många möjligheter. Unga personer som utgör framtidens arbetskraft behöver tidigt introduceras till möjligheten att starta företag som alternativ till anställning. För den som vill växla spår från anställd till företagare är det viktigt att det finns tillgång till bra rådgivning och stöd. Ett lovvärt exempel är Sveriges främsta kommun vad gäller kvinnors företagande, Danderyd, där utbildningsinsatser i form av konkret "Så här startar du eget-information" riktats till individer intresserade av att starta bolag oavsett ålder. Fler kommuner borde inspireras av detta och underlätta information till den som vill starta företag.

Ytterligare en aspekt av att möjliggöra att kvinnor startar företag är att stärka förutsättningarna att starta och driva företag i sektorer där kvinnor är utbildade och erfarna. Det är därför viktigt att säkra stabila spelregler och möjlighet till långsiktig planering för företagande inom välfärdssektorerna. Efterfrågan finns, hundratusentals människor har själva valt fristående utförare av välfärdstjänster, att denna valfrihet behöver värnas delas av majoriteten av svenska folket. Och för att erbjuda medborgare valmöjligheter krävs en mångfald på marknaden. Även här spelar kommuner en viktig roll där kommuner inte sällan väljer att driva verksamhet i egen regi vilket konkurrerar ut lokala företag. Ett kommunalt bolag kan ofta försörja delar av den offentliga organisationen, men även sälja varor och tjänster till externa aktörer till en prissättning som gör det omöjligt för privata aktörer att konkurrera. Utbildningstjänster, eventverksamhet, catering, cykelreparationer, transporter, bageri-, hotell-, spa- och gymverksamhet men även caféer och hunddagis är vanliga verksamheter där kommuner konkurrerar med det lokala näringslivet.

¹⁴ McKinsey & Company "Diversity Wins – How inclusion matters", 2020,

Möjlighet till företagande ska finnas hela livet. Efter ett långt yrkesverksamt liv, antingen som anställd eller företagare, kan "gå i företagande" i stället för att gå i pension vara lockande. Företagande erbjuder möjligheten att arbeta i den omfattning man önskar och orkar samtidigt som att dagens pensionärer ofta både har viktig kunskap och vill ha fortsatt kontakt med yrkeslivet i någon omfattning.

Jämlika villkor för finansiering långt från självklart

Ur samhällets, jämställdhetens och företagandets perspektiv är det centralt att de kvinnor och män som väljer att starta företag har jämlika förutsättningar att få tillgång till finansiering, stöd och riskkapital. Detta borde vara en självklarhet men så är inte fallet. I Tillväxtverkets studie "Under ytan – Hur går snacket och vem får pengarna II?" från 2015 synliggörs strukturer om hur män och kvinnor tillskrivs stereotypa föreställningar som påverkar offentliga finansiärers bedömningar och beslut.¹⁵ Studien visar att en generell föreställning är att företagande kvinnor är försiktiga, inte vågar ta stora lån, inte vågar göra stora investeringar och är verksamma i "fel" branscher som är icke-finansieringsbara och saknar tillväxtpotential. Den generella föreställningen om företagande män är att de vågar satsa, behöver stora medel och är verksamma i "rätt" branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential. Slutsatsen blir helt enkelt – satsa på företagande män. Problemet är bara att slutsatsen är fel.

Tillväxtverkets studie visar att dessa föreställningar inte stämmer och att det är en missuppfattning att kvinnor inte driver tillväxtföretag. Av de 213 företag som undersöktes i studien gick det inte att påvisa några skillnader mellan hur det gick för kvinnors och mäns företag. Det råder alltså inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga. Särskilt intressant i studien är att när företagande kvinnor och män kommunicerar sin entreprenöriella potential är det heller ingen skillnad. "Detta innebär att kvinnor och män kommunicerar företagets innovationsförmåga, proaktivitet och risk på samma sätt i sina ansökningar. Trots det bedömer finansiärerna den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag."¹⁶

Det är svårt att påverka stereotypa föreställningar framför allt då avsändaren ofta inte är medveten om att han eller hon ger uttryck för dessa. På samma sätt som det inte går att enskilt satsa enbart på kvinnors företagande kommer inte vägen till framgång vara att lägga på krav på att beakta jämställdhet vid exempelvis offentlig finansiering. Om en förändring ska ske på riktigt behöver organisationen identifiera hur de arbetar idag, vad som behöver förändras för att kvinnor och män ska bli bemötta på samma sätt och löpande följa upp arbetet.

Osynligt företagande – en form av företagande som bör bli synligt

En intressant aspekt av företagande och entreprenörskap är den roll kvinnor som lever tillsammans med en man som är entreprenör spelar för företaget. Linköping Science Park har tagit fram boken "Osynligt företagande" som visar att bolag har bättre förutsättningar att lyckas om entreprenören är gift och har en stabil familjesituation.¹⁷ Det spelar också roll att det finns ett osynligt kapital och ett osynligt hemarbete som bidrar under uppstartsåren och att partners erfarenhet och nätverk bidrar till företagets framgång. Oftast är det kvinnor som står för det arbete som i boken beskrivs som osynligt företagande. För att synliggöra den roll som kvinnor spelar bör kvinnor i högre utsträckning inkluderas formellt i företaget från början. Detta kan sedan utgöra en fortsatt grund för eget företagande.

¹⁵ Tillväxtverket, "Under ytan – Hur går snacket och vem får pengarna II?", 2015

¹⁶ https://tillvaxtverket.se/download/18.6855bfcf184896002ff91b/1668765571923/info_0587.pdf, hämtad 24-04-02

¹⁷ Linköping Science Park, "Osynlig delaktighet", Hedström & Eriksson, 2023. (Boken bygger på doktorsavhandlingen "Entreprenörskapets tysta(de) röster – en narrativ studie om kvinnor som delar sitt liv med en man som är entreprenör" av Matilda Eriksson, 2021.)

4. FÖRETAGARNAS POLICY FÖR KVINNORS FÖRETAGANDE

Den förda strategin för ett jämställt företagande i Sverige har inte varit framgångsrik. Politiska insatser behöver baseras på en verklighetsbild där såväl kvinnor som män betraktas som entreprenörer som startar och driver tillväxtföretag. Mot bakgrund att andelen kvinnor som driver företag endast ökat marginellt sedan 1980-talet är det avgörande att en fungerande politik för att öka kvinnors entreprenörskap måste arbeta över flera politikområden samtidigt.

Företagarnas vision är att:

- Det ska vara lika självklart för kvinnor och män att välja företagande
- Entreprenöriell skicklighet, kompetens och ambition ska vara avgörande faktorer för framgång, inte kön eller bakgrund
- Kvinnor utgör en mångfacetterad grupp. Forskning visar att risk ska ses i förhållande till kontext - inte till kön¹⁸

Vägen framåt är att utifrån dessa punkter främja att fler kvinnor startar, driver men också växer företag i Sverige. Företagarnas policyförslag återspeglar dessa tre faser med olika förslag för att stärka företagandet.

FÖRETAGARNAS FÖRSLAG

Starta företag

Företagarnas förslag för att fler kvinnor ska **starta företag** i sammanfattning:

- Entreprenörskap ska finnas som en röd tråd i hela utbildningssystemet, Ung Företagsamhet och omställningsföretagande
- Det behövs raka rör mellan avgifter och förmåner i trygghetssystemen - även för företagare. Öppna upp för att beräkna SGI på historiska inkomster
- Gör första miljonen skattefri

Företagande behöver introduceras tidigt och uppmärksammas över livets olika faser:

Utbildning i entreprenörskap behövs i hela utbildningskedjan

Det är relativt enkelt att starta företag i Sverige, men samhällssynen om vem som är företagare – eller entreprenör – behöver vidgas. Redan under uppväxten behöver elever få ökade kunskaper om, och inblick i vikten av, att hitta idéer som löser problem och skola in kreativa insatser tidigt via utbildningssystemet. Det ska vara lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Krav på handlingsplaner för entreprenörskap och samverkan med näringslivet bör införas i såväl grund- som gymnasieskolan.

UF-företag på fler utbildningar och nivåer

Att kunna testa om en affärsidé håller, till exempel genom UF-företagande, bör göras tillgängligt för fler och på fler utbildningar. Gärna där kvinnor finns, som på vård- och omsorgsprogram liksom samhällsvetenskapliga inriktningar. Även på högre utbildningar bör företagande vara ett naturligt inslag. Detta skulle även bidra till att hålla i den entreprenöriella anda som uppenbarligen finns hos unga tjejer som startar UF-företag.

¹⁸ Harvard Business Review, 2018, <https://hbr.org/2018/05/what-most-people-get-wrong-about-men-and-women>, hämtad 24-05-07

Gör första miljonen skattefri

Även i fler av livets faser behövs förståelse för alternativa möjligheter till anställning, exempelvis genom omställningsföretagande. En person som arbetat ett par år, eller även en längre tid, ska alltid kunna se företagandet som ett alternativ till anställning. För att våga gå från anställning och lön föreslår Företagarna att den första intjänade miljonen i företaget, oavsett företagsform, blir skattefri. Förslaget bör utredas och begränsas till användning vid ett tillfälle per individ.

Raka rör mellan avgifter och förmåner i trygghetssystemen – även för företagare

SGI baserat på historiska inkomster

Det kan ta lång tid för en företagare att få sin SGI fastställd, vilket kan innebära att företagare inte kan få ersättning då sjuk- och föräldraledigheten börjar och dessutom tvingas leva med osäkerhet kring hur stor den faktiska ersättningen kommer att bli. Regeringen bör därför införa ett gemensamt inkomstunderlag baserat på historiska inkomster. Användandet av faktiska inkomster ger en förbättrad förutsebarhet för den försäkrade.

En alternativ beräkningsmodell för SGI bör utredas, i och med att den nuvarande är exkluderande för företagare då inkomst i form av aktieutdelning, för den som har aktiebolag, eller positiv räntefördelning, för den som driver enskild firma, inte räknas när SGI fastställs.

Tillåt företagare att driva företag under föräldraledighet och sjukdomsperioden

För de flesta företagare är det inget alternativ att helt lägga ner företaget under föräldraledighet eller en sjukdomsperiod. Idag löser många situationen genom att jobba, även om man uppbär föräldrapenning eller sjukpenning vilket formellt är i strid mot rådande lagstiftning. I stället för att skuldbelägga företagande föräldrar och sjukskrivna genom att förbjuda dem att göra nödvändiga åtgärder bör regelverket ses över, så att begränsade aktiviteter i företaget är tillåtna också under föräldraledighet eller sjukdom. I den mån det behövs begränsningar, utöver de naturliga gränser för verksamheten som sätts genom föräldraskapet eller sjukdomen, kan det handla om ersättningsbar tid, intäkter eller utbetald lön.

Gör en genomlysning av arbetslöshetsförsäkringen ur företagsperspektiv

Arbetslöshetsförsäkringen utgör en viktig del av det offentligt finansierade skyddsnet som finns för såväl företagare som dess anställda och bör vara likvärdig oavsett om en individ valt företagande eller anställning som karriärväg. Den låga lönenivån och det faktum att en del företagare inte tar ut någon lön överhuvudtaget, tillsammans med ett oregelbundet uttag, gör att företagare är en särskilt utsatt grupp i händelse av arbetslöshet. En genomlysning som särskilt uppmärksammar följande behövs:

- Reglerna om väsentligt inflytande över bolagets verksamhet behöver ändras. Idag innebär en suppleantplats i en närståendes företagsstyrelse nekad a-kassa, trots att ingen ersättning utgått för styrelsearbete.
- A-kassorna bör ta hänsyn till preliminära deklarerade näringsverksamhet som en företagare rapporterat in till skatteverket. Det skulle göra systemet mer förutsägbart så att företagare enkelt kan se vilken ersättning de kan vänta sig. Naturligtvis skulle företagaren bli återbetalningsskyldig om det efterföljande årsbokslutet inte stämmer överens med inrapporterade uppgifter.
- Reglerna kring när ett företag ska anses vilande måste ses över, så att en vilandeförklaring inte innebär ett förbud mot marknadsföring och kundkontakter i syfte att återuppta verksamheten.

Stabila spelregler och konkurrensutsättning för mer välfärdsföretagande

Kvinnors företagande främjas inte av att företagsverksamheten inom välfärdssektorerna ifrågasätts eller av vinstbegränsningar. Osäkerhet om förutsättningarna leder snarare till ett minskat företagande i dessa sektorer och därmed att vi riskerar att tappa en stor grupp potentiellt samhällsviktiga företagare. Rimliga ägarprövningar och tillståndskrav, genomtänkta kvalitetskrav och ersättningsystem samt ändamålsenlig uppföljning är i stället rätt väg att gå i det viktiga arbetet med att utveckla välfärdssektorn. Etableringsmöjligheterna behöver därtill förbättras, för att främja konkurrens och nytänkande inom i synnerhet välfärdstjänster.

Konkurrensutsätt tjänster och öka tillsynen

Kommuner behöver i högre grad konkurrensutsätta sina tjänster. Många kvinnor skapar företag med målsättningen att forma ett bättre samhälle, men kommuner konkurrerar ofta ut kvinnornas företag i stället för att köpa deras tjänster. Genom att stat, regioner och kommuner går från egen regi till externa utförare kan resurser läggas på kärnuppgifterna medan ett flertal leverantörer, i sund konkurrens, får utföra fler uppdrag. En synlig och effektiv konkurrenstillsyn är därför avgörande för att små och medelstora företag ska våga investera och expandera sina verksamheter och träda in på nya marknader. Konkurrensverkets ställning bör därför stärkas i dessa frågor.

Driva företag

Företagarnas förslag för att fler ska **driva företag** i sammanfattning:

- Ny översyn av LAS och arbetsrättsliga lagar för att göra det enklare att anställa
- Gör det lättare att delta i offentlig upphandling
- Tillsätt pilotprojekt för statistik

Ny översyn av LAS och arbetsrättsliga lagar

Trots de förändringar i LAS som infördes 2022¹⁹ saknas fortfarande det helhetsgrepp av lagstiftningen som behövs ur företagarperspektiv. Företagarna efterfrågar:

- Bättre möjligheter att visstidsanställa för mindre företag under utveckling
- Bättre möjligheter att anpassa arbetstiden och få dispens från Arbetsmiljöverket för undantag om exempelvis nattarbete
- Större möjligheter att erbjuda praktik, lärlingsplatser och utbildning på jobbet
- Proportionalitet i medbestämmandelagen om när stridsåtgärder får vidtas och begränsningar i detta mot mindre företag
- Begränsningar i sympatiåtgärder som riktas mot mindre företag
- Fler undantag från turordning även i företag utan kollektivavtal och enklare företrädesrättsregler. Ett annat sätt att bevara rätt person på rätt plats vid arbetsbrist i mindre företag är att efterfrågad kompetens ska väga tyngre vid arbetsbristuppsägningar än turordning

Andra arbetsrättsliga lagar behöver också ses över regelbundet och utvecklas, exempelvis arbetstidslagen som i nuvarande skick är väldigt snäv och inte anpassad till dagens arbetsmarknad.

Lättare att delta i offentlig upphandling

Som tidigare nämnts startar kvinnor ofta företag som ligger nära den verksamhet som sker i offentlig sektor. Lagen om Offentlig Upphandling (LOU) är därför en viktig lag som behöver uppdateras fortlöpande. Företagarna uppmanar kommuner att inspireras till en småföretagervänlig upphandlingspolicy för att förenkla små företags deltagande i offentliga upphandlingar. Det handlar om att:

- Träffa småföretagare regelbundet och föra dialog, för att bidra till en god affär
- Ställa relevanta krav i upphandlingarna som inte utesluter små företag, och som kan följas upp
- Dela upp kontrakt och ramavtal så att små företag får större möjlighet att lämna anbud
- Utesluta oseriösa leverantörer för att främja en god konkurrens

¹⁹ Några exempel på förändringar: bl.a. ökade antalet personer som får undantas från turordning, förändrad process vid ogiltigförklaring till att anställningen upphör vid uppsägningstiden slut, visstidsanställningar bara får användas upp till 12 månader i stället för 24 månader samt att företrädesrättsreglerna blivit krångligare ur företagarperspektiv.

- Kravställa upphandling baserat på kvalitet och inte enbart på pris för att säkra både god kvalitet och möjlighet till mångfald
- Sprida information om upphandlingar, inklusive direktupphandlingar, på kommunernas webbplatser, sociala medier och nyhetsbrev
- Motverka otillåtna direktupphandlingar för att uppnå en bra affär och för att undvika jäv
- Löpande följa upp upphandlade kontrakt

Tillsätt pilotprojekt för statistik

Regeringen bör tillsätta ett pilotprojekt för att identifiera framgångsrika sätt att mäta och följa kvinnors företagande. Pilotprojektet bör omfatta såväl statlig som kommunal verksamhet. Syftet med detta är att öka transparensen av det faktiska utfallet. Det gäller offentliga kapitalkällor, men även upphandlingar och bedömningsgrunder för detta.

Växa företag

Företagarnas förslag för att fler ska **växa företag** i sammanfattning:

- Sänk arbetsgivaravgifterna
- Erbjud lånefinansiering på lika villkor genom ökad transparens av företagslån
- Behåll ersättningen för höga sjuklönekostnader

Lika enkelt som det är att starta ett företag i Sverige, lika utmanande är det att lyckas få företaget att växa genom fler anställda. Förklaringen är ganska enkel, i ett litet företag med en eller ett par anställda måste verksamheten bedrivas med de resurser som finns. För att växa och kunna anställa behöver företaget antingen få in kapital eller mer uppdrag för att finansiera fler anställda, större lokaler, mer utrustning etc. för att företaget ska kunna öka sin kapacitet. Att anställa arbetskraft är dyrt i Sverige, det är också svårt att hitta rätt kompetens vilket gör tröskeln hög för många företag. Samtidigt behövs fler små och medelstora företag som kan och vågar växa – för det är ju i dessa företag som jobben skapas. Att underlätta för företag att växa innebär fler jobb och ökad tillväxt vilket alla vinner på.

Sänk arbetsgivaravgifterna genom ett förstärkt växa-stöd

Sex av tio företagare anger höga arbetsgivaravgifter som det främsta skälet till att inte kunna anställa.²⁰ Arbetsgivaravgiften bör kontinuerligt sänkas, främst genom sänkning av den allmänna löneavgiften. Sänkningen för de minsta företagen som anställer, det så kallade växa-stödet, bör utökas genom följande förslag:

- 1 Utöka växa-stödet till att omfatta dem fem första anställda.
- 2 Höj lönetaket, från dagens 25 000 kr till 40 000 kronor.
- 3 Höj gränsen för tidigare löneutbetalningar för att klassas som växa-företag från 5 000 kronor till 50 000 kronor.
- 4 Låt företag kvalificera sig årligen, så att de som haft en eller flera anställda men sedan krympt kan växa igen.
- 5 Behåll växa-stödet om den anställda slutar givet att övriga villkor är uppfyllda och en annan person kan anställas.

²⁰ Entreprenörskapsforum 2021, https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2021/11/Rapport_Aterstart_webb.pdf, hämtad 2024-05-07

Lånefinansiering på lika villkor genom ökad transparens av företagslån

En välfungerande tillgång till krediter innebär att småföretagare i högre utsträckning kan förverkliga sina idéer och därmed möjliggöra en potentiellt högre tillväxt för samhället i stort. Det gäller både möjligheten att låna till att starta ett nytt företag och att låna för att investera i och vidareutveckla ett befintligt företag.

Möjlighet till grundfinansiering för vardagligt företagande är centralt och att kvinnor och män bedöms lika är avgörande för att öka kvinnors företagande. Att öka antalet, och även andelen, kvinnliga företag bidrar till att skapa nya nätverk och förebilder som inspirerar och banar väg för nästa generations företagande kvinnor. För att göra långsiktig skillnad behöver vi bygga från grunden upp, samtidigt som vi stugar om på toppen. För att nå detta behövs statistik kring beviljade företagslån och andel beviljade lån för respektive kön. För att komplettera bilden behövs också information om varför ett lån nekas. Ökad transparens kring företagslån kommer att underlätta både för låntagare och långgivare. I kombination med att statistik samlas in kring utlåningen till företagare av olika kön bör själva kreditprövningen rensa bort de sökandes könstillhörighet med hjälp av digitala verktyg, för att säkerställa att ansökningar behandlas likvärdigt utifrån investeringens potential och inte förutfattade föreställningar om endera grups inneboende egenskaper.

I detta sammanhang vill Företagarna även understryka det problematiska i att banker baserar lånelöften på hushållets inkomst baserat på lön. För många företag är det inte aktuellt att ta ut lön under första åren utan i den mån det finns möjlighet görs utdelning. Banker bör även räkna med utdelning som grund för inkomst vid bedömning av lån.

Utveckla ersättningen

Sjuklöneansvaret innebär att arbetsgivaren betalar den anställdes sjuklön, minus karensavdraget, under de två första veckorna av en sjukskrivning. Därefter tar Försäkringskassan över. Eftersom det handlar om kostnader som är svåra att förutse och påverka för en arbetsgivare utgör sjuklöneansvaret ett problem för små företag. Systemet med ersättning för höga sjuklönekostnader infördes för att mildra effekterna.

Regeringen har lagt ett förslag på riksdagens bord om att slopa ersättningen för höga sjuklönekostnader vid halvårsskiftet 2024. Förslaget kommer att slå hårt mot små företag som redan drabbas hårt av långvarig sjukfrånvaro.

Sjuklöneansvaret är redan i dag det näst största hindret för företag att anställa och regeringens förslag skulle öka denna kostnad betänkligt. Ett sätt att reformera ersättningssystemet är att sänka kostnaderna för de minsta företagen, där effekten av slopad ersättning skulle bli som mest kännbara. Enligt beräkningar från HUI Research utifrån Skatteverkets statistik vore den årliga offentliga kostnaden för staten att ta över sjuklöneansvaret för alla företag med färre än tio anställda, avräknat dagens ersättning för höga kostnader, 380 miljoner kronor²¹. Detta skulle medföra både minskade administrativa kostnader för de berörda myndigheterna och ökade möjligheter att anställa fler i småföretag.

Att ta bort sjuklöneansvaret för de minsta företagen skulle få konsekvenser, bland annat på neutraliteten mellan företag av olika storlekar och tröskeleffekter. Vill man inte gå så långt som att lyfta bort sjuklöneansvaret för de minsta företagen, kan man förändra dagens modell för ersättning, exempelvis genom att höja gränsvärdena för de större arbetsgivarna eller sänka taket för ersättning. Det skulle minska de offentliga kostnaderna för ersättningen utan att ha påtagligt negativa effekter för mindre företag.

²¹ <https://www.foretagarna.se/contentassets/fa93f83ff2b94f33885a8700c46bb122/remissyttrande-ersattning-hoga-sjuklonekostnader-foretagarna.pdf>

REFERENSER

RAPPORTER O DYL.

Entreprenörskapsforum, Entreprenörskap i Sverige, Nationell GEM rapport 2024

Entreprenörskapsforum, Kvinnors Entreprenörskap, hur jämställt är företagandet?, 2020

Entreprenörskapsforum, Återstart, lägre arbetslöshet och högre självförsörjningsgrad, 2021

Företagarna, #Föräldrafällan 2.0, 2019

Linköping Science Park, Osynlig delaktighet, 2023

McKinsey & Company, Diversity Wins – How inclusion matters, 2020

Tillväxtverket, Uppdrag om kvinnors företagande, KN2023/02624, slutrapport 2023

Tillväxtverket, Under ytan – Hur går snacket och vem för pengarna II?, 2015

ONLINEKÄLLOR

Ekonomifakta, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstalldhet/Foretagare--internationellt>, hämtad 2024-03-25

Ekonomifakta, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstalldhet/Branscher>, hämtad 2024-03-26

Ekonomifakta, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/arbetsmarknad/Jamstalldhet/Branscher>, hämtad 2024-03-26

Företagarna, <https://www.foretagarna.se/contentassets/fa93f83ff2b94f33885a8700c46bb122/remissyttrande-ersattning-hoga-sjuklonekostnader-foretagarna.pdf>

Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-inom-området-barn-och-familj---foraldrapenning/delas-foraldrapenningdagarna-jamstallt>, hämtad 24-03-25

Harvard Business Review, 2018, <https://hbr.org/2018/05/what-most-people-get-wrong-about-men-and-women>, hämtad 24-05-07

Regeringskansliet, Jämställdhetspolitiska mål, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>, hämtad 2024-03-22

SCB, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2023/trots-hogre-utbildning-har-kvinnor-lagst-inkomst-i-familjen/> hämtad 2024-03-22

Skatteverket, <https://skatteverket.se/foretag/drivaforetag/startaochregistrera/ungaforetagare/ungforetagssamhet.4.5c13cb6b1198121ee8580002425.html>, hämtad 24-04-02

Ung Företagsamhet, https://ungforetagssamhet.se/sites/default/files/general_files/arsmagasin-2023_0.pdf, hämtad 24-03-26

Möt företagare
från hela Sverige



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 113 57 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00