

SVENSKT NÄRINGSLIV

Varför driver så få kvinnor företag i Sverige?

OKTOBER 2023

Innehåll

1. Inledning	2
2. Kvinnor och män som företagare	4
2.1 Allt färre driver företag – både bland kvinnor och män	4
2.2 Verksamma i olika branscher	7
2.3 Sammanfattning	10
3. Företagande med anställda	11
3.1 Få kvinnor driver företag med anställda	11
3.2 Män i Sverige på samma nivå som i EU	13
3.3 Större könsskillnader i företagande i Sverige än i EU	15
3.4 Sammanfattning	18
4. Skillnader mellan kvinnor och män – vad säger forskningen?	19
4.1 Skillnader på gruppnivå i preferenser och personlighet	20
4.2 Riskbenägenhet, självsäkerhet och inställning till konkurrens	22
4.3 Empirisk undersökning av inställningen till entreprenörskap	23
4.4 Sammanfattning	24
5. Politik som ökar skillnaderna mellan kvinnors och mäns företagande – några exempel	25
5.1 Arbetsrätten	25
5.2 Företagande på välfärdsområdet	26
5.3 Konsekvenserna av ett misslyckande	30
5.4 Finansieringsproblem och skärpta regelverk	31
5.5 Sammanfattning	36
6. Mål och åtgärder för att öka kvinnors företagande	37
6.1 Konsekvenser för individ och samhälle	37
6.2 Ett mål för kvinnors företagande	38
6.3 Vad kan politiken göra?	38
6.4 Fortsatta studier	42
Referenser	43

1. Inledning

Enligt FN:s så kallade Gender Equality Index (GII) tillhör Sverige världens mest jämställda länder. Mellan 1990 och 2021 har jämställdheten ökat i de flesta av världens länder och varit högst i Sverige ihop med de övriga nordiska länderna samt Schweiz och Nederländerna.¹ Under lång tid har Sverige ansetts ligga i framkant när det gäller kvinnors position på arbetsmarknaden. Kvinnor har tagit allt större plats i näringslivet och utvecklingen är positiv inom många områden. Könsskillnaderna avseende chefspositioner, styrelseplatser och löneutveckling har minskat kraftigt under 2000-talet.² När det kommer till att starta och driva företag är dock skillnaderna mellan kvinnor och män fortfarande stora.³

Att könsskillnaderna i arbetsmarknadsutfall såsom löner och olika typer av ledarskapspositioner har minskat medan entreprenörskapsgapet i stort sett har varit konstant kan framstå som ett slags paradox i ett av världens mest jämställda länder. Hur kommer det sig att kvinnor tar allt större plats i samhället över lag och på arbetsmarknaden i synnerhet, samtidigt som kvinnors företagande inte tycks öka över tid?

Frågan ovan är angelägen eftersom den är viktig ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Om entreprenörskapsgapet beror på direkta eller indirekta hinder kopplade till den förda politiken går samhället miste om företag och innovationer som skapar arbetstillfällen och tillväxtkraft i den svenska ekonomin. Delar av entreprenörskapsgapet kan med andra ord handla om kvinnor som i grunden är beredda att utsätta sig för de risker och den konkurrens det innebär att driva företag, men på grund av den förda politiken på olika områden i stället avstår eller sänker ambitionsnivån.

Syftet med vår rapport är att studera hur kvinnors företagande har utvecklats i Sverige över tid. Den grupp som är i fokus är kvinnor som driver företag, antingen ensamma eller tillsammans med andra. De kan ha startat företaget eller tagit över det, exempelvis i samband med ett generationsskifte i ett familjeföretag.

Jämförelser görs mot utvecklingen bland män och i övriga EU-länder. Vi riktar ett speciellt fokus mot kvinnor som driver företag med anställda. För företagare innebär den först anställda ett stort steg och ett ökat risktagande, inte minst på grund av de arbetsrättsliga regelverken. Men att öka antalet anställda är ofta en förutsättning för att företaget ska kunna växa och utvecklas, vilket är nödvändigt för att företaget på sikt ska kunna bli stort och framgångsrikt.

¹ Källa: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>, hämtat 2023-10-16. Notera att lågt GI sk tolkas som hög jämställdhet.

² Se Svenskt Näringsliv, "Fakta om löner och arbetstider 2023".

³ Se exempelvis figur 1.5 i Entreprenörskapsforum (2023).

Vi analyserar följande frågeställningar i rapporten:

- i. Hur har andelen kvinnor som driver företag förändrats över tid i Sverige?
- ii. Vilka faktorer kan förklara varför färre kvinnor driver företag jämfört med män?
- iii. Hur kan politiken utformas för att andelen kvinnor som driver företag och beslutar att företaget ska växa ökar?

Det finns en omfattande forskningslitteratur samt en mängd offentliga utredningar och rapporter som berör skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, inom utbildning, i socialförsäkringssystemet, med mera. En minst lika stor litteratur har studerat grundläggande skillnader i preferenser och personlighet. Slutligen finns också en kunskapsbank som handlar om könsskillnader i att starta och driva företag, men den är mindre än de två förstnämnda. Rapportens bidrag till den befintliga kunskapen på området är att vi söker förklaringar till entreprenörskapsgapet genom att studera tvärsnittet mellan dessa olika forskningsfält i en svensk kontext. Vi är både intresserade av att förstå paradoxen, det vill säga den stora könsskillnaden i företagande i ett av världens mest jämställda länder, och av att diskutera åtgärder som kan ta bort eventuella hinder för kvinnors företagande. Eftersom vi har velat skriva en någorlunda kort rapport har vi behövt begränsa oss. Detta har bland annat inneburit att vissa teorier och empirisk evidens om könsskillnader i preferenser som kan förklara delar av entreprenörskapsgapet, men som saknar policyrelevans, har uteslutits.

Rapporten är disponerad på följande sätt: I nästa kapitel och i kapitel 3 presenterar vi statistik över hur företagandet bland kvinnor och män förändrats över tid. I kapitel 4 belyser vi orsakerna till skillnaderna mellan kvinnors och mäns företagande utifrån forskningsresultat inom ekonomi och beteendevetenskap. Detta kapitel utgör en grund för att förstå vad som kan göras för att öka företagandet bland kvinnor. Bland de aspekter som behandlas är hur inställningen till risk och konkurrens skiljer sig åt på gruppnivå, och vad dessa skillnader kan bero på. Men att det finns skillnader på gruppnivå säger inget om skillnader mellan enskilda individer. Risken att kvinnor bedöms utifrån den grupp de tillhör snarare än utifrån sina individuella egenskaper diskuteras därför också.

De två avslutande kapitlen är kopplade till policyåtgärder. I kapitel 5 diskuterar vi, utifrån rapportens tidigare resultat, olika områden där politiken innebär ett hinder för kvinnors företagande. I kapitel 6 diskuteras först vilken typ av mål, om något, som bör finnas när det gäller kvinnors företagande. Därefter ges förslag på reformer som kan leda till att fler kvinnor inte bara startar och driver företag, utan också att de anställer personal och på andra sätt får sina företag att växa.

2. Kvinnor och män som företagare

Det finns olika sätt att mäta företagandets omfattning. I denna rapport används i huvudsak statistik från arbetskraftsundersökningarna, AKU. Det är återkommande urvalsundersökningar där respondenterna själva får uppge om de är sysselsatta och om de i sådana fall är anställda eller företagare.⁴ Sådana undersökningar görs i både Sverige och övriga EU-länder. Statistiken hämtas från Eurostat, där arbetskraftsundersökningarna går under benämningen labour force surveys (LFS). För att komplettera bilden används också statistik från Tillväxtanalys över nyföretagandet, samt från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) och Yrkesregistret.

2.1 Allt färre driver företag – både bland kvinnor och män

Vi väljer att studera individer som är i arbetsför ålder, det vill säga som är mellan 20–64 år. Detta är också den åldersgrupp som är mest intressant när det gäller tillväxtorienterat företagande.⁵ För att få en bild av hur vanligt det är att vara företagare relateras antalet företagare till samtliga sysselsatta och till befolkningen i samma åldersgrupp.

Utvecklingen av antalet företagare i förhållande till sysselsättningen redovisas i Diagram 1. Som framgår av diagrammet utgjorde företagarna 12 procent av de sysselsatta männen och 4,9 procent av de sysselsatta kvinnorna under 2021. Om vi väljer att relatera till befolkningen som helhet blir skillnaden större eftersom sysselsättningen är högre bland män än kvinnor.

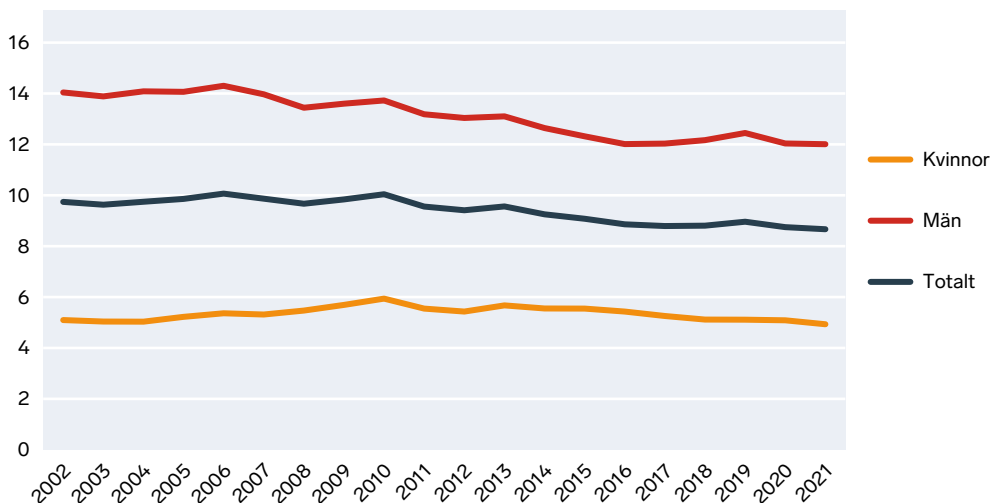
Det framgår av Diagram 1 att företagandet minskade bland både kvinnor och män under perioden som helhet. Bland kvinnor sjönk andelen företagare från 5,1 till 4,9 procent, medan den sjönk från 14 till 12 procent bland män. Det är värt att notera att andelen företagare bland kvinnor ökade relativt kraftigt under en del av perioden, medan nedgången har varit mer ihållande för män. Uppgången för kvinnor inträffade under åren 2004–2010, då företagandet steg från 5,0 till 5,9 procent. Det motsvarar en uppgång med så mycket som 18 procent, samtidigt som nedgången bland män fortsatte. Som ett resultat nåddes en nivå år 2010 som var högre än under inledningen av perioden. Från 2010 har däremot utvecklingen varit likartad för kvinnor och män.

⁴ För att räknas som sysselsatt räcker det att arbeta minst en timme under en referensvecka eller vara tillfälligt frånvarande på grund av exempelvis semester eller föräldraledighet.

⁵ Företagandet i åldern 65 år och uppåt har ökat, speciellt bland män. En orsak till det är att många i den åldern startar företag för att kunna hålla sig kvar i arbete. Det är vanligare att personer i den åldern driver företag på deltid.

Diagram 1. Företagare bland kvinnor och män som andel av sysselsatta, 20–64 år, Sverige.

Procent

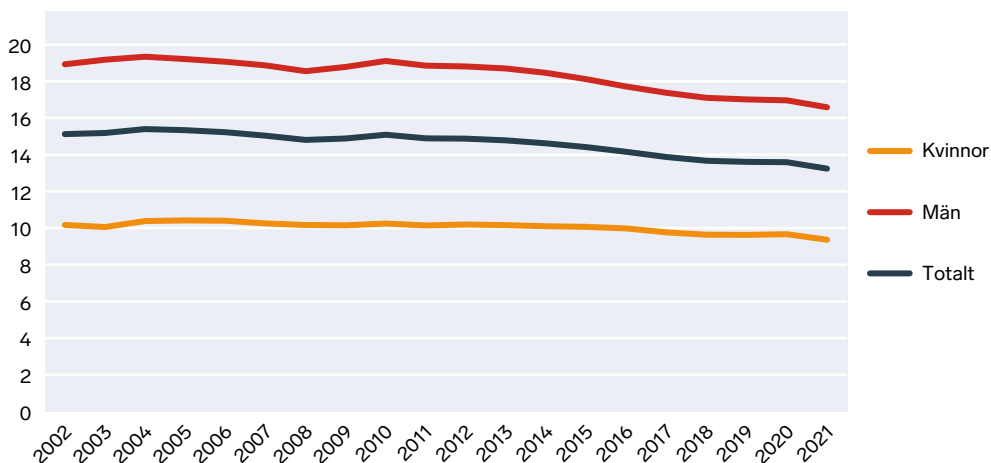


Källa: Eurostat (LFS)

I Diagram 2 visas utvecklingen inom EU.⁶ En jämförelse av diagrammen visar att andelen företagare är högre i EU än i Sverige bland både kvinnor och män, men också att skillnaden är betydligt större bland kvinnor. Mot slutet av perioden var andelen 9,4 procent i EU jämfört med 4,9 procent i Sverige. Nivån i EU var med andra ord nästan dubbelt så hög som i Sverige. Bland män var andelen företagare omkring 40 procent högre i EU än i Sverige.

Diagram 2. Företagare bland kvinnor och män som andel av sysselsatta, 20–64 år, EU

Procent



Källa: Eurostat (LFS)

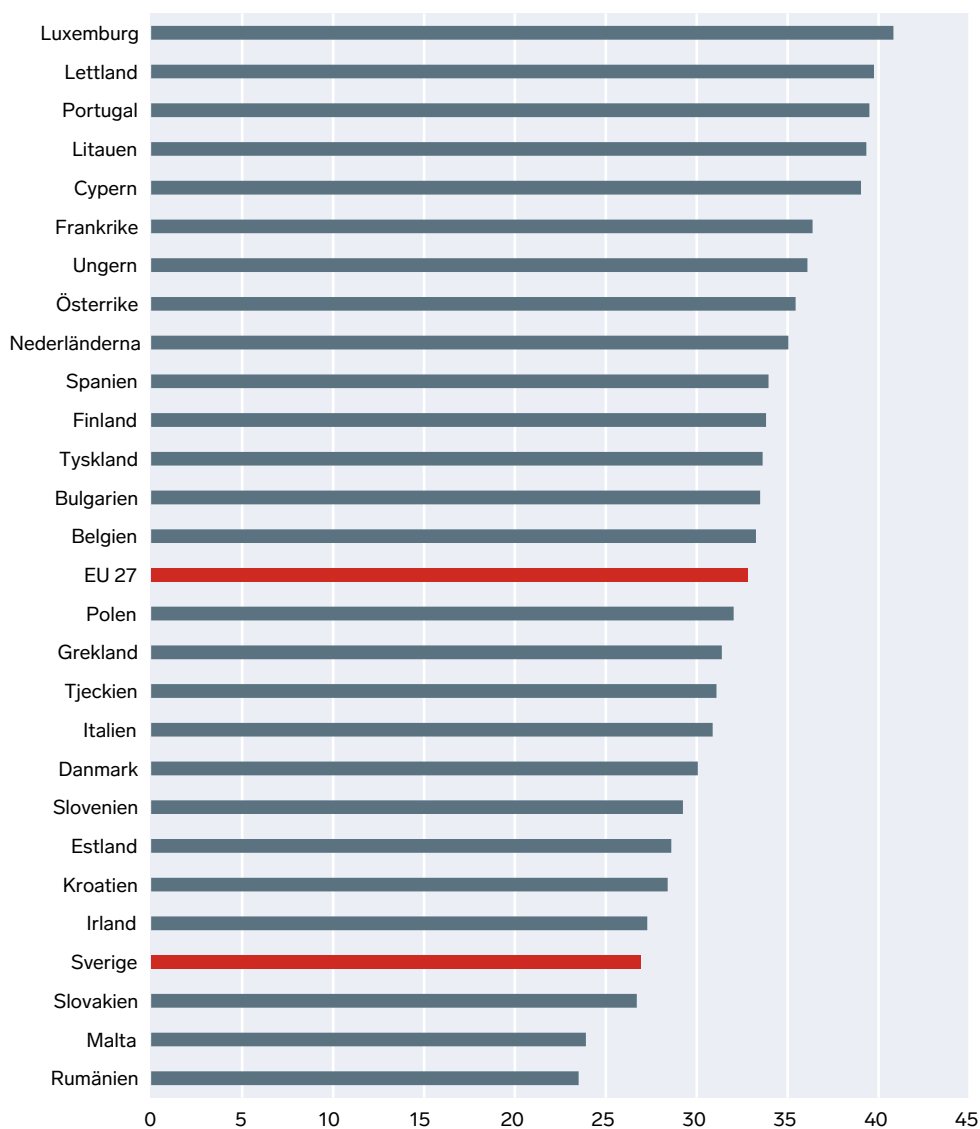
⁶ Storbritannien ingår inte i statistiken, som därmed täcker in 27 EU-länder.

Företagandet har minskat också i EU. Bland kvinnor sjönk andelen företagare från 10,2 till 9,4 procent mellan 2002 och 2021 och bland män från 18,9 till 16,6 procent. Utvecklingen i Sverige och EU har med andra ord varit relativt likartad, bortsett från uppgången för kvinnor i Sverige under 2004–2010. Det är också värt att notera att utvecklingen för kvinnor och män har varit påfallande likartad i EU, medan den alltså skiljde sig åt under åtminstone en del av perioden i Sverige.

I Diagram 3 jämför vi andelen kvinnor som är företagare i Sverige med enskilda EU-länder och inte bara med genomsnittet. Resultaten visar att Sverige ligger på plats 24 av de 27 länderna, medan Danmark ligger på plats 19 och Finland på plats 11. De enda länder som har klart lägre andel kvinnor bland företagarna än Sverige är Malta och Rumänien. Andelen för EU är i genomsnitt 33 procent. Inom EU är med andra ord i genomsnitt var tredje företagare kvinna, medan det i Sverige bara är drygt var fjärde.

Diagram 3. Andel kvinnor bland företagare i EU, 20–64 år, 2021

Procent

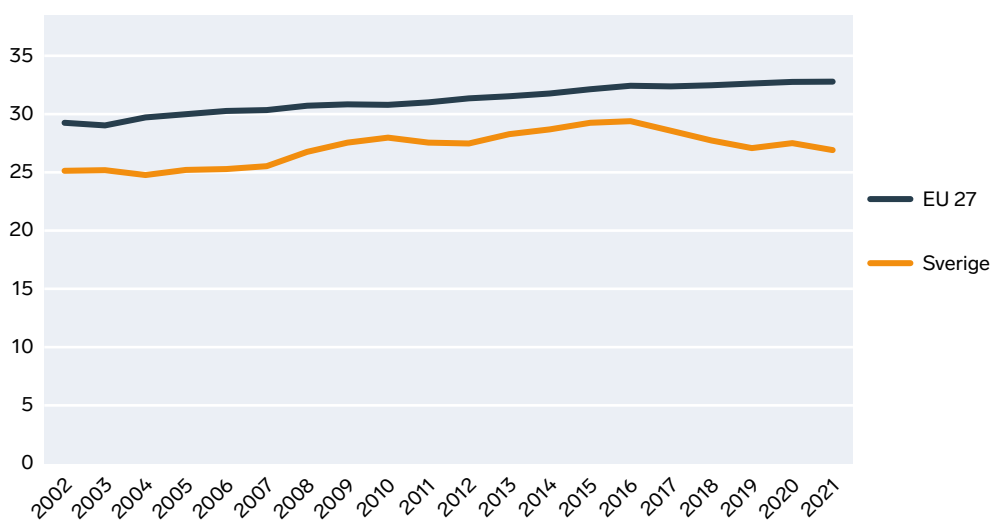


Källa: Eurostat (LFS)

I Diagram 4 visar vi hur andelen kvinnor bland företagarna i Sverige och EU har utvecklats över tid. Som framgår har andelen kvinnor ökat över tid i EU. Orsaken till det är att företagandet har minskat långsammare bland kvinnor än bland män, vilket framgick av Diagram 2. Ökningen av andelen kvinnor har varit mer eller mindre kontinuerlig. Också i Sverige har andelen kvinnor ökat, men där har utvecklingen varit ryckigare med en relativt kraftig nedgång sedan 2016. Med det här sättet att mäta har utvecklingen ändå gått mot minskade könsskillnader inom företagandet, både inom EU och Sverige.

Diagram 4. Andel kvinnor bland företagare, 20–64 år

Procent



Källa: Eurostat (LFS)

2.2 Verksamma i olika branscher

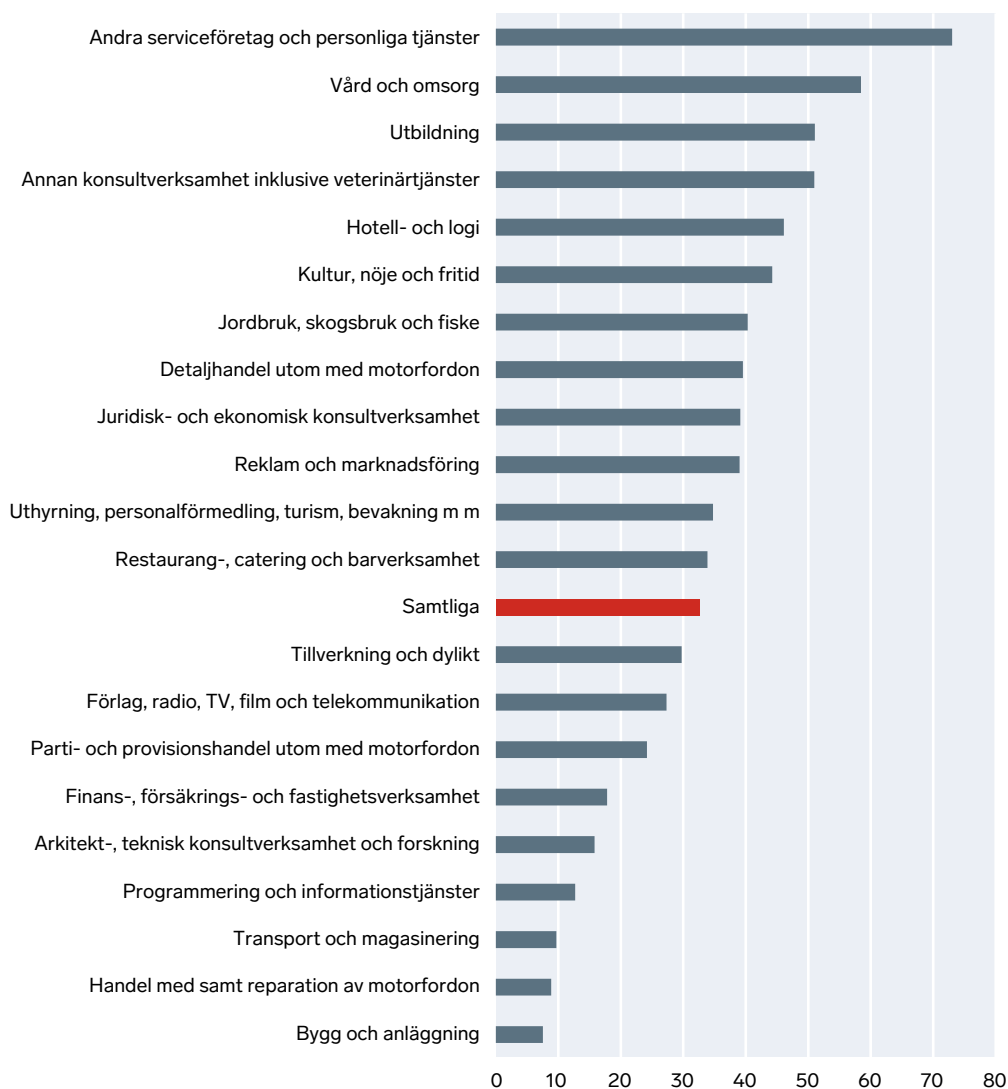
Ett annat sätt att jämföra kvinnors och mäns företagande är att se hur stor andel av företagarna som är verksamma i olika branscher. I Diagram 5 görs detta för de nystartade företagen. Som framgår av diagrammet svarade kvinnor för en tredjedel av nyföretagandet i Sverige under 2021. Men branschskillnaderna är stora, det vill säga kvinnor och män startar i relativt stor utsträckning företag i olika branscher. Inom personliga tjänster, vård och omsorg, utbildning samt annan konsultverksamhet, som bland annat omfattar veterinärtjänster, startades mer än 50 procent av företagen av kvinnor. Inom bland annat finans- och fastighetsverksamhet, teknisk konsultverksamhet och programmering var andelen kvinnor däremot bara mellan 10 och 20 procent. Inom transport, handel med och reparation av motorfordon samt byggverksamhet var andelen under 10 procent.

I Diagram 6 studeras branschfördelningen för samtliga företagare, det vill säga inte bara för nystartade företag. Branscherna är rangordnade utifrån hur stor andel av företagarna som är kvinnor. Företagstjänster är klart störst, med närmare 25 procent. Bland män kommer denna bransch på andra plats med 18 procent. För dem är det i stället byggverksamhet som är störst med knappt 20 procent, vilket kan jämföras

med 2 procent bland kvinnorna. Skillnaderna är stora också när det gäller serviceverksamhet och personliga tjänster, där 16 procent av kvinnorna men bara drygt 2 procent av männen är verksamma. Inom vård och omsorg, sociala tjänster och utbildning är andelen bland kvinnor omkring tre gånger så hög som bland män. Andelen av de kvinnliga företagarna som är verksamma i dessa branscher är ändå förhållandevis liten med 6,8 respektive 3,4 procent. I den mån vi vill identifiera en typisk kvinnlig företagare är hon med andra ord inte verksam inom vård, omsorg eller utbildning utan snarare inom företagstjänster, där alltså nästan var fjärde kvinna som driver företag är verksam.

Diagram 5. Andel kvinnor bland nystartade företag efter bransch, 2021

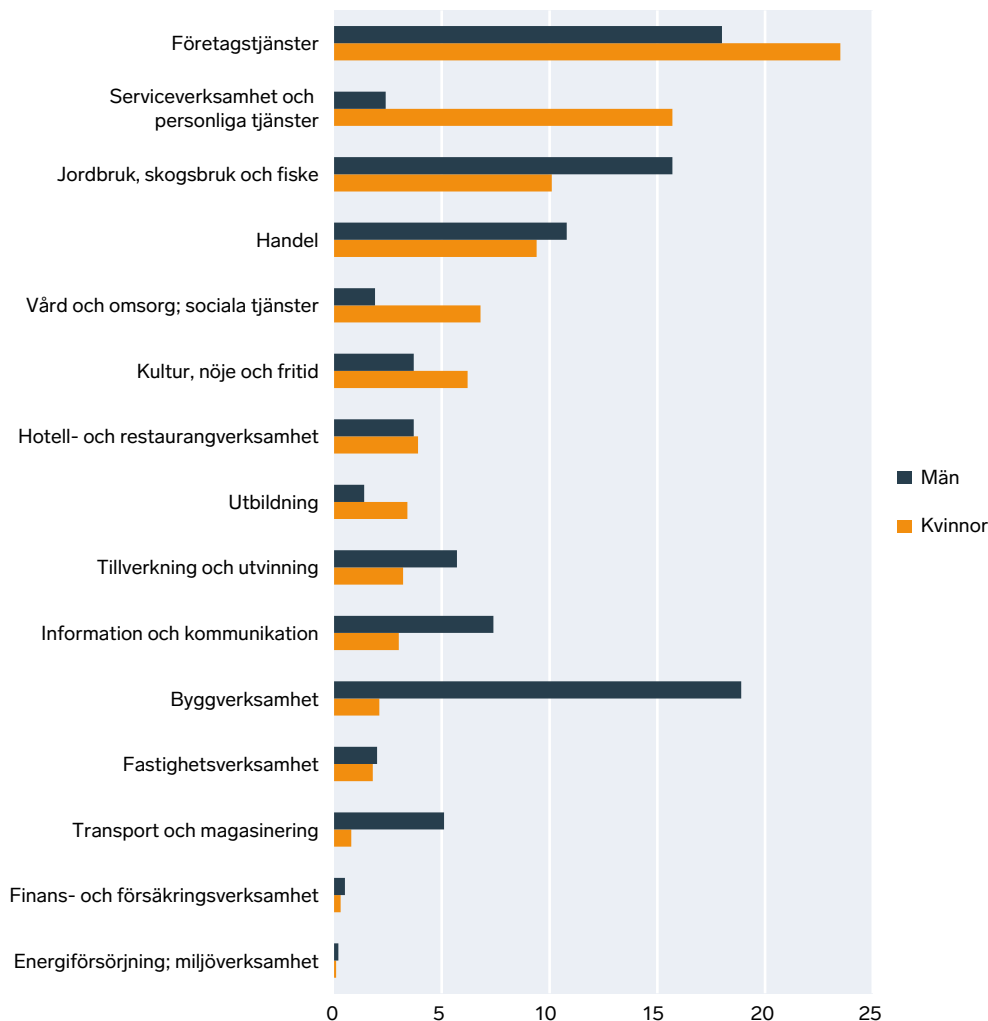
Procent



Källa: Tillväxtanalys (2022)

Diagram 6. Företagare bland kvinnor och män uppdelat på bransch, 2021

Procent



Källa: SCB (RAMS)

Ett annat sätt att få en bild av de branschvisa skillnaderna i företagandet är att gå via SCB:s databas Yrkesregistret. Där går det bland annat att få fram de vanligaste yrkena för kvinnor och män som är förvärvsarbetande egenföretagare. Som förvärvsarbetande egenföretagare räknas de som är aktiva på arbetsmarknaden och har enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag, men inte de som driver aktiebolag. Bland kvinnor var frisör vanligast med 8 300 personer år 2021.⁷ Dessa utgjorde 82 procent av de frisörer som var verksamma som egenföretagare det året. Bland städare var andelen kvinnor 76 procent, vilket var den näst högsta andelen. Bland egenföretagande män var det i stället växtodlare och djuruppfödare, blandad drift, som var det vanligaste yrket med 10 000 personer år 2021. Dessa utgjorde 75 procent av egenföretagarna i branschen. Det yrke där andelen män är som störst är träarbetare och snickare, där 98 procent av egenföretagarna var män år 2021.

⁷ Se "5 vanligaste yrkena för egenföretagande kvinnor" samt "5 vanligaste yrkena för egenföretagande män", www.scb.se. Statistiken avser åldersgruppen 16–74 år.

2.3 Sammanfattning

- Andelen kvinnor bland företagare har ökat i både Sverige och EU under perioden 2002–2021 som helhet. I Sverige har andelen kvinnor som driver företag minskat under periodens senare del (2016–2021).
- Sverige har en låg andel kvinnor som är företagare i jämförelse med andra länder i EU. Endast Slovakien, Malta och Rumänien har en lägre andel.
- Kvinnor som driver företag är i högre utsträckning inriktade mot tjänster, både till andra företag och till individer. Män som driver företag är överrepresenterade inom byggverksamhet, programmering, tillverkning och transport.

3. Företagande med anställda

Bland företagare finns det många som inte har några anställda. Företagen i denna grupp drivs ofta på deltid och i liten skala, ofta vid sidan om en anställning. Att jämföra andelen som är företagare inklusive lågintensivt företagande kan därför ge en felaktig bild av skillnaderna mellan kvinnor och män i termer av hur mycket tid och engagemang som läggs på företagandet. Ett sätt att få en bättre bild är att studera hur vanligt det är att driva företag med anställda. Att driva företag med anställda är ett betydligt större åtagande och dessutom mer riskfyllt. Företagare väljer ofta att anställa först när det inte går att utföra allt arbete på egen hand. Att driva företag med anställda är därför oftare förknippat med att driva företag på heltid. Beslutet att anställa en första medarbetare är också nödvändigt för att på sikt kunna bygga ett större företag. Ju fler kvinnor som tar det steget, desto fler kan bli VD i ett större eget företag. Anställningen av den första medarbetaren kommer också med möjligheter till ökade intäkter och dessutom ett avgörande inflytande på rekryteringar och utformandet av ledningsgrupper. I det här kapitlet ska vi se hur vanligt det är att kvinnor och män i EU driver företag med anställda och i vilken utsträckning jämställdheten har gått framåt i detta avseende. Statistiken är hämtad från Eurostat, och bygger på deras arbetskraftsundersökningar.

3.1 Få kvinnor driver företag med anställda

Att fler kvinnor driver företag med anställda skulle vara ett viktigt steg mot ökad jämställdhet i näringslivet. Men det är få som tar detta steg. Som framgår av Diagram 7 var det bara 1,1 procent av alla kvinnor i Sverige i åldern 20–64 år som drev företag med anställda år 2021. Av de 27 länderna i jämförelsen hamnade Sverige därmed på plats 22. Genomsnittet för EU var 1,7 procent, vilket var nästan 50 procent högre än Sveriges andel.⁸ I topp ligger Grekland, där andelen av kvinnorna i befolkningen som drev företag med anställda var mer än dubbelt så hög som i Sverige.

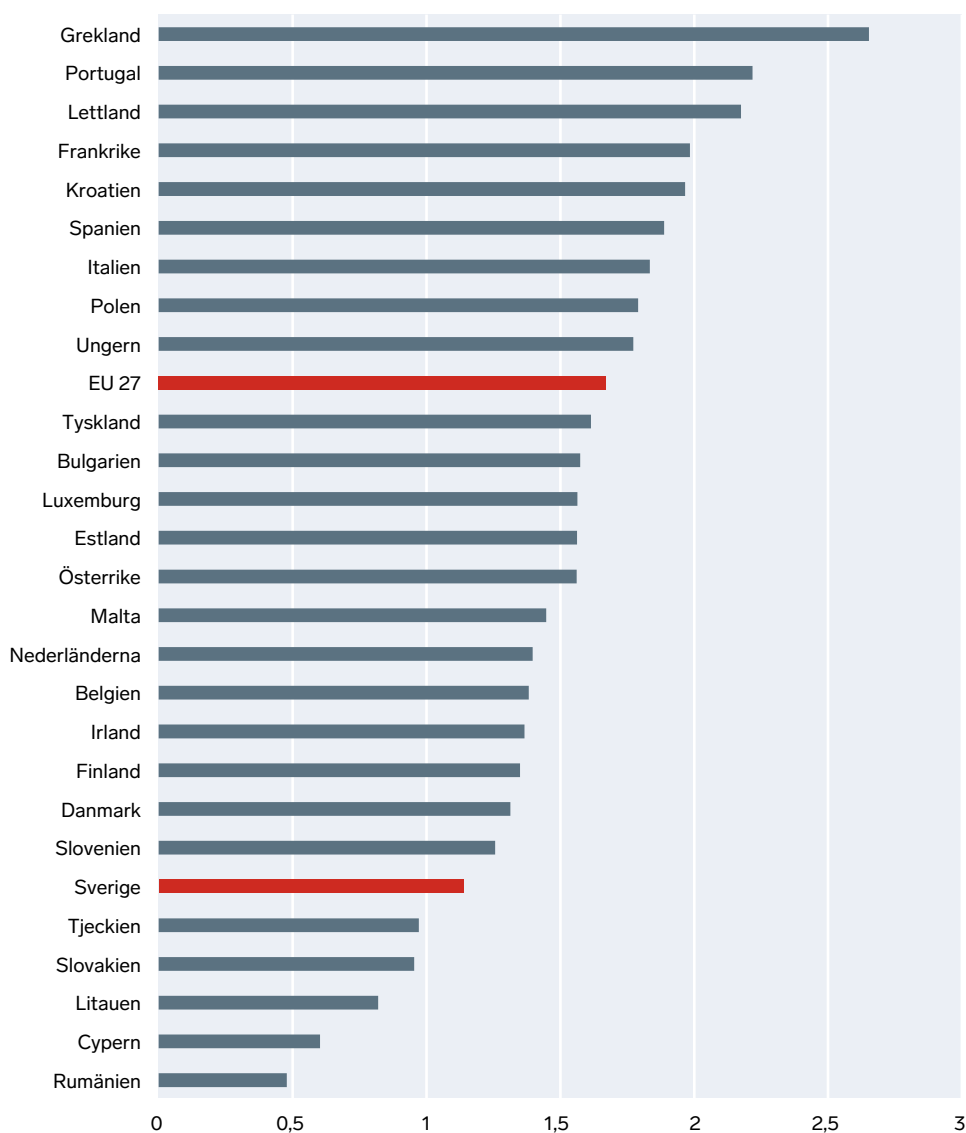
Också länder som Frankrike och Tyskland ligger långt före Sverige, medan andelarna i Danmark och Finland är relativt modesta om än klart över Sveriges nivå. Värt att notera är att andelen i Schweiz, som inte ingår i EU och därför inte redovisas i diagrammet, var 2,3 procent och därmed dubbelt så hög som andelen i Sverige.

⁸ Om vi relaterar antalet som driver företag med anställda till antalet sysselsatta i stället för till befolkningen hamnar Sverige ännu längre efter, vilket beror på att sysselsättningen bland kvinnor är hög i Sverige. Snittet för EU 27 är i det fallet 70 procent högre.

Att nivån är hög i både Grekland och Schweiz, liksom fördelningen i övrigt, tyder på att det inte finns någon tydlig koppling mellan ett lands inkomstnivå och hur vanligt det är att kvinnor driver företag med anställda. Det är ändå intressant att notera att fyra av de länder som hamnade efter Sverige hade ett kommunistiskt styre till slutet av 1980-talet, vilket talar för att företagstraditioner har varit svaga.⁹ Det femte landet är Cypern, som har mer traditionella könsroller än Sverige.

Diagram 7. Företagare med anställda som andel av befolkningen, kvinnor, 20–64 år, EU, 2021

Procent



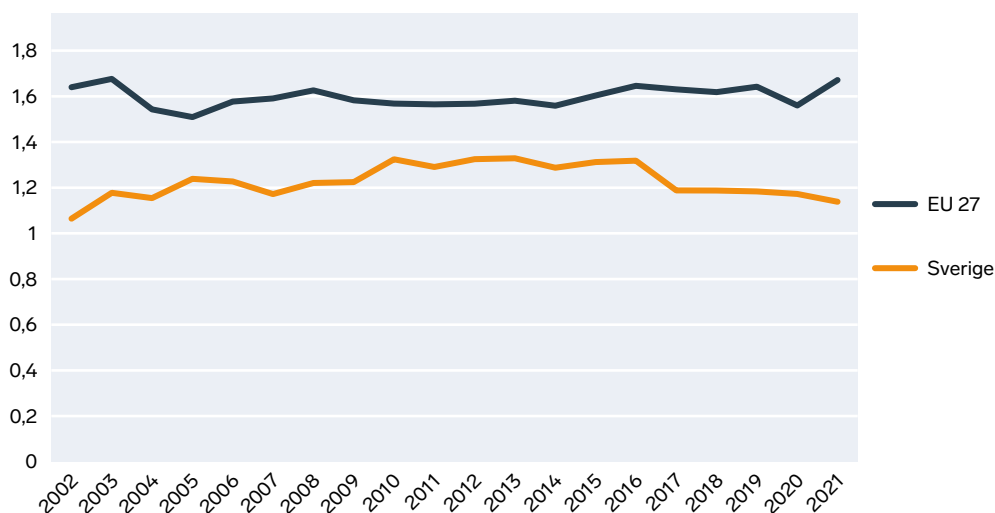
Källa: Eurostat (LFS)

⁹ Att Polen och Ungern ligger över genomsnittet kan förklaras med att båda länderna hade ett relativt utbrett småföretagande också under kommunisttiden.

I Diagram 8 visas utvecklingen över tid när det gäller andelen kvinnor som driver företag med anställda. I EU har andelen fluktuerat runt 1,6 procent under hela perioden, det vill säga 2002–2021. I Sverige ser vi en ökning fram till 2016, men en tydlig nedgång efter det. Andelen kvinnor som är företagare och har anställda år 2021, till följd av detta, endast marginellt högre än vad det var 2002.

Diagram 8. Företagare med anställda som andel av befolkningen, kvinnor, 20–64 år

Procent



Källa: Eurostat (LFS)

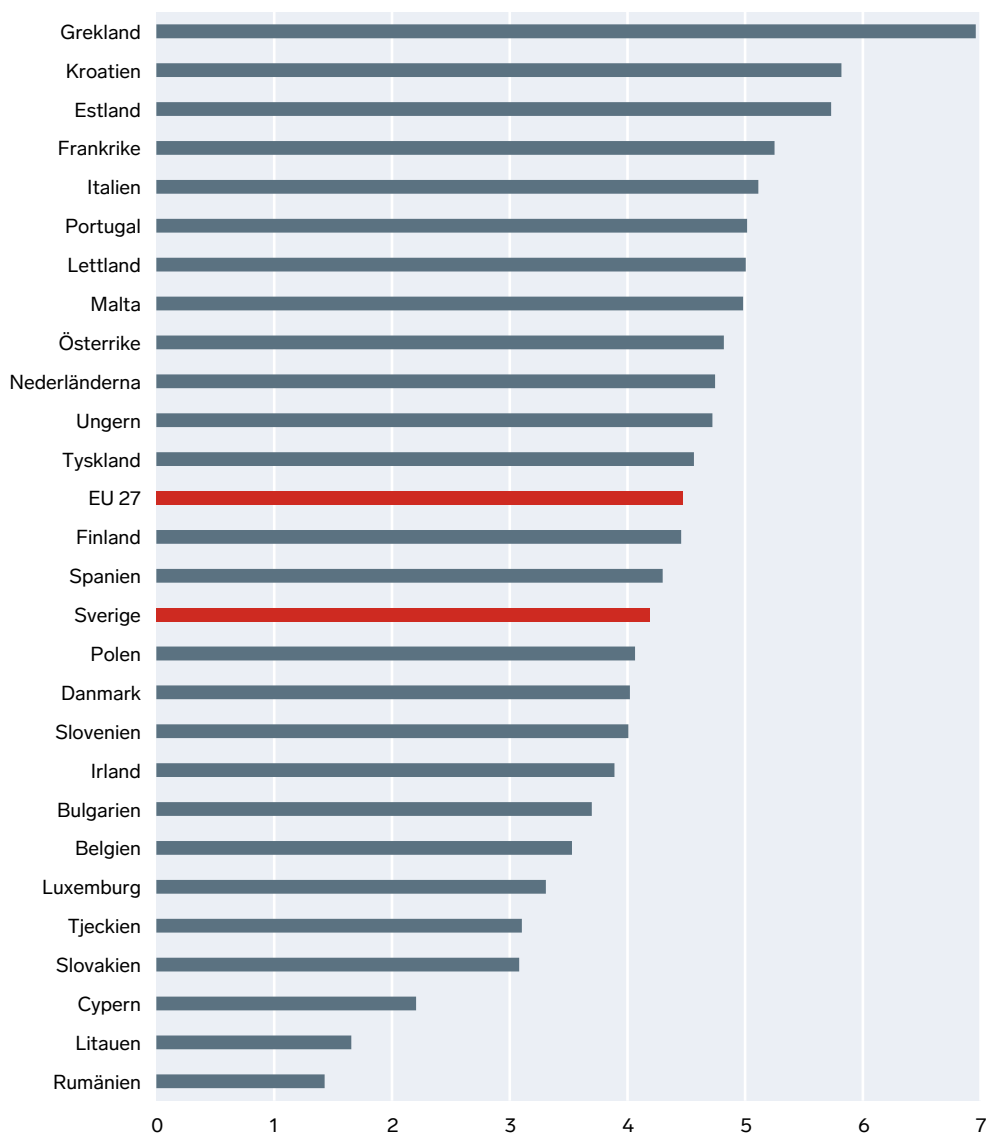
3.2 Män i Sverige på samma nivå som i EU

I Sverige är det betydligt vanligare att män driver företag med anställda än att kvinnor gör det. Som framgår av Diagram 9 var det omkring 4,2 procent av männen i åldern 20–64 år som gjorde det år 2021, vilket är en nästan fyra gånger så hög andel som bland kvinnor. Skillnaden mellan Sverige och genomsnittet för EU-länderna är heller inte lika stor som för kvinnorna – andelen i EU ligger bara sju procent över den i Sverige.

Flertalet länder som ligger på en lägre nivå än Sverige är tidigare kommunistländer och har därför mindre välutvecklade företagstraditioner, men andelen i Sverige är också högre än den i bland annat Danmark, Irland och Belgien. Det är också intressant att notera att det är betydligt mindre skillnader mellan män i Danmark, Finland och Sverige å den ena sidan och EU å den andra sidan än det är för kvinnor. I den mån politiskt betingade skillnader mellan olika länder påverkar andelen som driver företag med anställda verkar dessa skillnader alltså påverka kvinnor mer än män.

Diagram 9. Företagare med anställda som andel av befolkningen, män, 20–64 år, EU, 2021

Procent



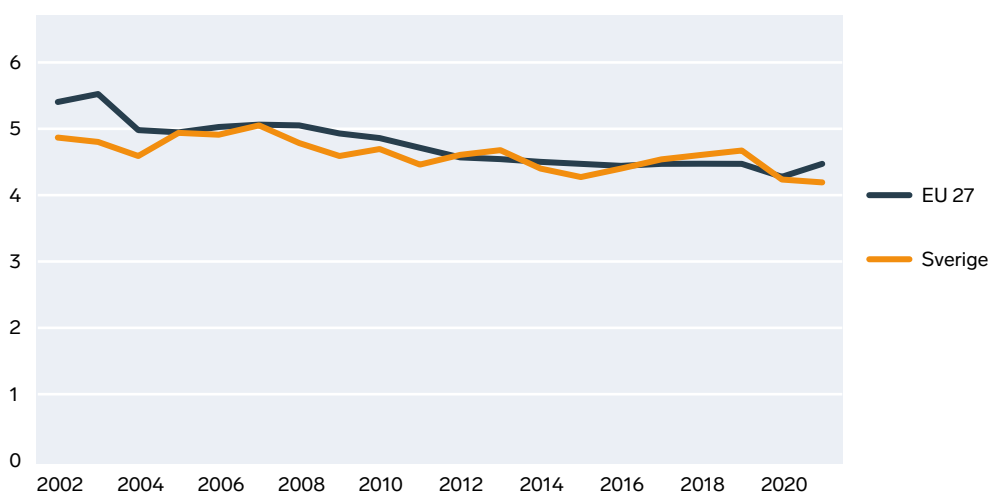
Källa: Eurostat (LFS)

Också för männens del ligger Grekland i topp. Att andelen av befolkningen som driver företag med anställda är hög i Grekland kan sannolikt förklaras med det svaga företagsklimatet som gör det svårt för företag att växa och anställa. Företagande sker därför ofta i liten skala och med få anställda. Också Schweiz, som inte redovisas i diagrammet, ligger högt med 6,1 procent. Där är förklaringen snarare att en hög andel av befolkningen har ett tillräckligt stort eget sparande för att både starta och sedan expandera sitt företag. I Sverige har andelen som har ett tillräckligt stort sparande för att komma i gång med ett mer ambitiöst eget företagande däremot länge varit relativt låg.¹⁰

¹⁰ Se Bornefalk (2014).

Till skillnad från vad som är fallet för kvinnor i EU har andelen män som driver företag med anställda minskat under perioden. Diagram 10 visar att det, med undantag för periodens inledning, har varit fråga om en relativt kontinuerlig nedgång. Från att ha legat på 5,5 procent år 2003 sjönk andelen till 4,5 procent år 2021. Även i Sverige sjönk andelen, men först från 2007. Från 2005 och framåt har utvecklingen i hög grad varit likartad. Andelen män som driver företag med anställda har tidvis också varit högre i Sverige än i EU. Den uppmätta nivån i Sverige fluktuerar också något mer än den i EU. Det kan förklaras av att storleken på det svenska urvalet är betydligt mindre än på urvalet för samtliga medlemsländer, vilket också betyder att osäkerheten blir större. Skillnader mellan enskilda år i Sverige ska därmed tolkas mer försiktigt än motsvarande skillnader för hela gruppen EU-länder.

Diagram 10. Företagare med anställda som andel av befolkningen, män, 20–64 år
Procent



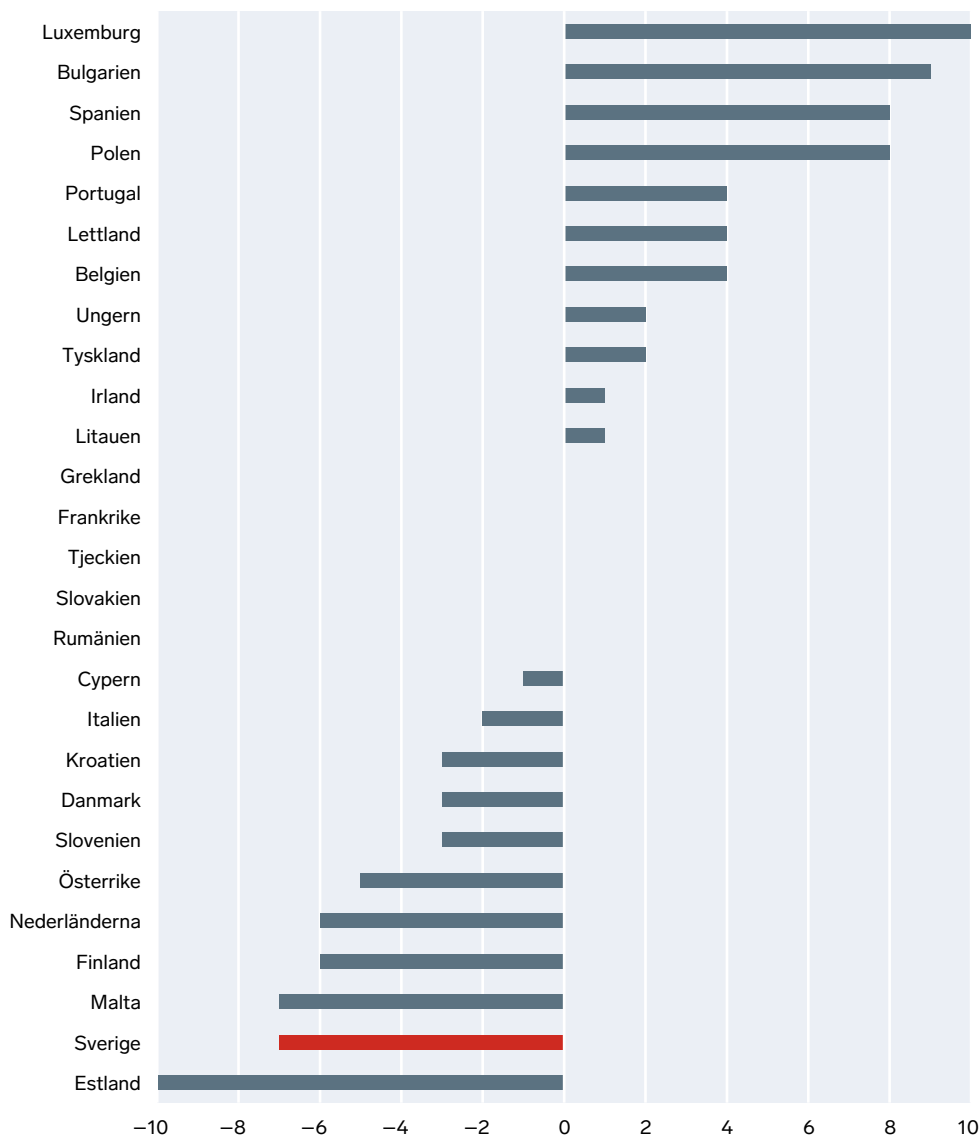
Källa: Eurostat (LFS)

3.3 Större könsskillnader i företagande i Sverige än i EU

Vi avslutar detta kapitel med att jämföra könsskillnaderna i företagande i Sverige med övriga EU-länder med andelen som driver företag med anställda som utgångspunkt. I Diagram 11 visas skillnaden i rangordningen mellan kvinnor och män. Här tas alltså ingen hänsyn till hur stora skillnaderna är i respektive land mätt i procent eller procentenheter, utan endast till ländernas respektive placering. För Sveriges del blir skillnaden -7 , vilket ges av placeringen för män, som var 16, och placeringen för kvinnor, som var 23. Det enda land som hade en större negativ skillnad i ranking mellan kvinnor och män var Estland, som rankades på plats 4 för män och plats 14 för kvinnor. I ett antal länder var rangordningen densamma för kvinnor och män. Det gäller exempelvis Grekland och Frankrike, där andelen var hög för både kvinnor och män. Det gäller också Rumänien, som låg i botten för både kvinnor och män. Bland länderna som har en högre rangordning för kvinnor än för män återfinns bland andra Luxemburg, Polen och Tyskland. I det land som hade största skillnaden i rangordning för kvinnor jämfört med män, vilket var Luxemburg, var ändå andelen bland män som drev företag med anställda mer än dubbelt så hög som bland kvinnor, 3,3 jämfört med 1,6 procent.

Diagram 11. Skillnader i rangordning mellan kvinnor och män avseende företagare med anställda som andel av befolkningen, 20–64 år, EU, 2021

Procent

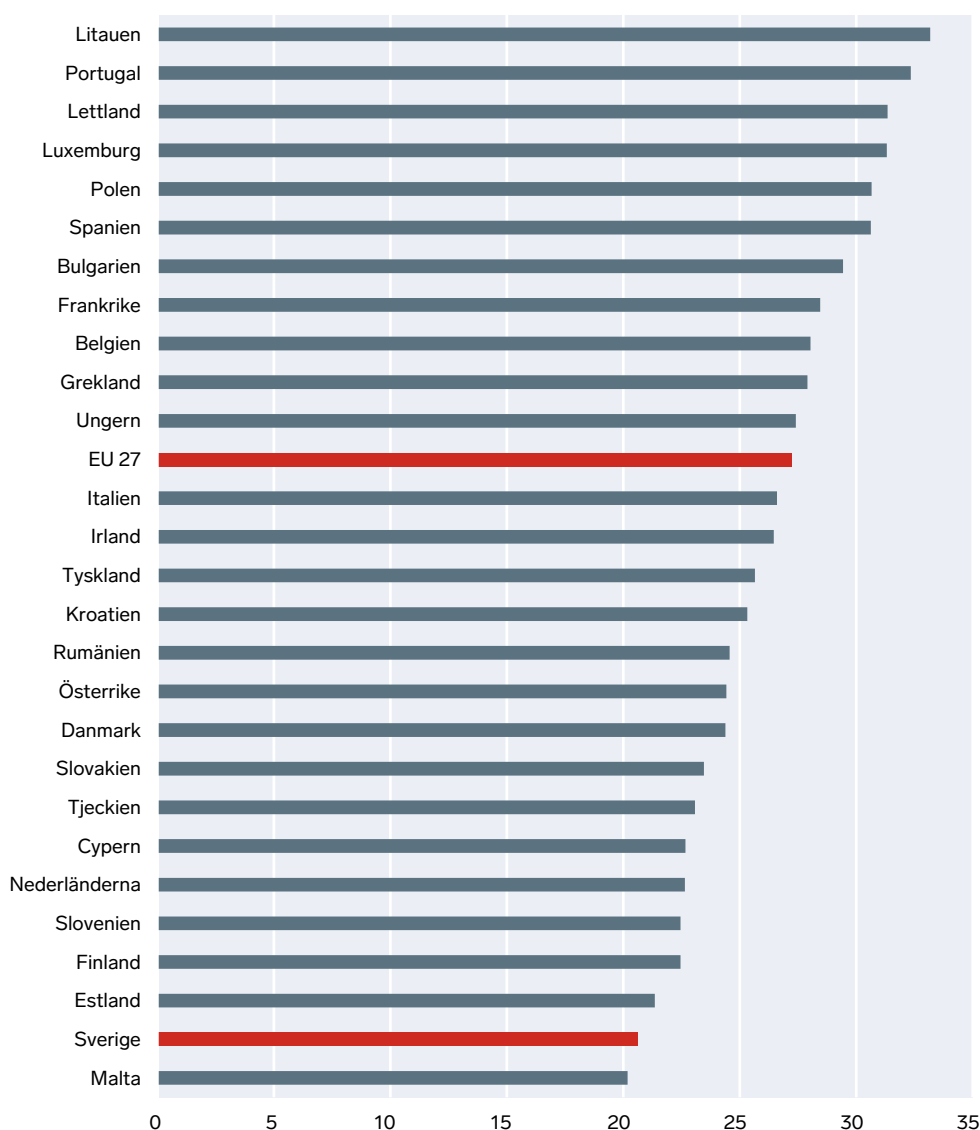


Källa: Eurostat (LFS)

I Diagram 12 visas hur hög andelen kvinnor är bland dem som driver företag med anställda. Också här framkommer det tydligt att Sverige tillhör länderna med störst könsskillnad inom EU – Sverige hamnar på plats 26 av de 27 länderna med 20,6 procent. Det kan jämföras med de övriga nordiska länderna i jämförelsen, det vill säga Danmark, med 24,4 procent, och Finland, med 22,5 procent. Bara Malta kommer efter Sverige. I topp hamnar Litauen och Portugal, där omkring en tredjedel av alla som driver företag med anställda är kvinnor. Av de större länderna ligger också Polen och Spanien över 30 procent.

Diagram 12. Andel kvinnor bland företagare med anställda, 20–64 år, EU, 2021

Procent

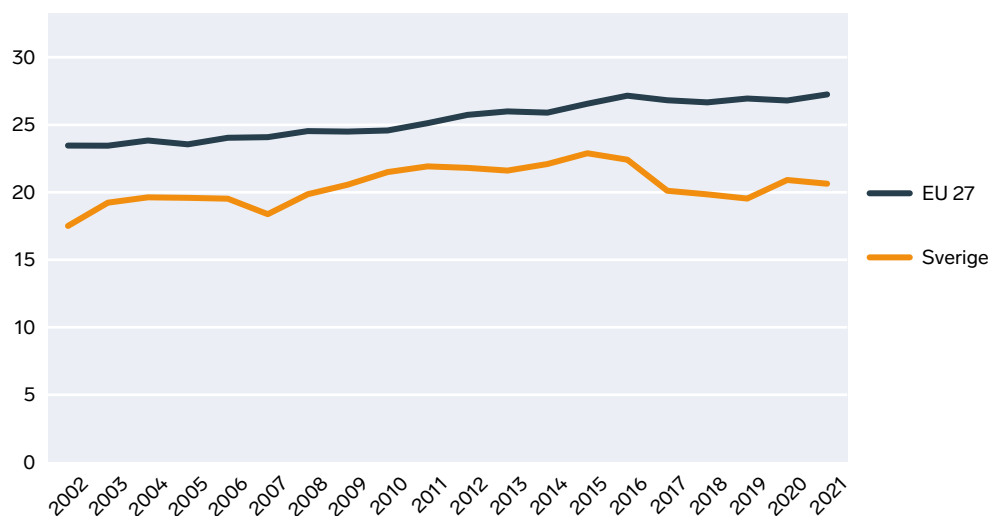


Källa: Eurostat (LFS)

Sverige har inte bara en blygsam placering när det gäller andelen kvinnor bland företagare med anställda. Som framgår av Diagram 13 har andelen ökat mindre än i EU sett till perioden som helhet och har till och med minskat på slutet. Under perioden 2002–2015 ökade emellertid andelen kvinnor som driver företag med anställda i både Sverige och EU. Skillnaden mellan Sverige och EU minskade också relativt kraftigt under åren 2007–2010, då från 5,7 procentenheter till 3,1 procentenheter. Det innebär att skillnaden nästan halverades under denna korta tidsperiod.

Diagram 13. Andel kvinnor bland företagare med anställda, 20–64 år

Procent



Källa: Eurostat (LFS)

Mellan 2015 och 2021 steg sedan skillnaden mellan EU och Sverige från 3,7 till 6,6 procentenheter eller med omkring 80 procent. Merparten av den ökade skillnaden förklaras av nedgången i Sverige, från att kvinnor utgjorde 22,9 procent av företagarna med anställda år 2015 till 20,6 procent år 2021.

3.4 Sammanfattning

- Sverige hamnar bland de sämst placerade länderna i EU avseende andelen kvinnor som driver företag med anställda, medan andelen män som driver företag med anställda ligger nära genomsnittet i EU.
- I EU har det varit en gradvis uppgång av andelen kvinnor som driver företag med anställda under perioden 2002–2021. I Sverige var andelen kvinnor som drev företag med anställda mycket låg 2002, men en uppgång skedde mellan 2002 och 2015. Sedan dess har andelen minskat, och den ligger nu på samma nivå som 2004.
- När vi studerar skillnaden i rangordningen mellan länder i EU-27 avseende andelen kvinnor och män som driver företag med anställda så visar det sig att Sverige hamnar mycket längre ned på rangordningen avseende andelen kvinnor som driver företag med anställda. Det enda land som hade en större negativ skillnad i ranking mellan kvinnor och män är Estland.

4. Skillnader mellan kvinnor och män – vad säger forskningen?

Vi har i de tidigare kapitlen visat att andelen kvinnor som driver företag i Sverige är låg sett i ett internationellt perspektiv. Frågan är vad detta kan bero på? Entreprenörskapsforskningen har identifierat ett antal egenskaper som är viktiga för intresset att driva företag. Bland dessa återfinns inställningen till att ta risk och att konkurrera, men också hur individen upplever sin förmåga, hur innovativ personen är och vilken inställning han eller hon har till autonomi, det vill säga till att kunna eller behöva ta egna beslut.¹¹

De som startar företag kännetecknas av att de är mer benägna att utsätta sig för risk och konkurrens än andra, har större tilltro till sin förmåga och fäster större värde vid att kunna fatta egna beslut. Intresset för att driva företag handlar med andra ord om såväl preferenser, som om vilka möjligheter individen ser och hur den egna förmågan bedöms. I detta kapitel ska vi analysera vad kvantitativ forskning inom nationalekonomi och psykologi har att säga om skillnader på gruppnivå mellan kvinnor och män på dessa områden. Vad skillnaderna beror på mer fundamentalt behandlas däremot inte eftersom det inte finns någon samsyn kring det. Enligt vissa har skillnaderna uppkommit genom mer eller mindre universella könsroller, medan de enligt andra beror på biologiska eller evolutionära skillnader.¹²

Forskningslitteraturen om könsskillnader i preferenser och attityder är mycket omfattande. Vi har avgränsat genomgången till sådana delar av forskningen som har en mer direkt koppling till könsskillnader i entreprenörskap och som dessutom har policyrelevans. Utgångspunkten har varit att vissa policyer (som vi återkommer till i kapitel 6) kan förväntas ha större effekt bland kvinnor än bland män, och att könsskillnaden i effekt kan gå via väl belagda könsskillnader i preferenser och personlighet.

¹¹ Se exempelvis Åstebro m.fl. (2014) och Bönthe och Jarosch (2011). I Caliendo m.fl. (2014) görs en distinktion mellan personlighetsdrag som påverkar sannolikheten att starta respektive att fortsätta att driva företag.

¹² För en diskussion om detta, se Weisberg m.fl. (2011).

4.1 Skillnader på gruppnivå i preferenser och personlighet

Under de senaste dryga tjugo åren har det vuxit fram en omfattande forskningslitteratur som kan hjälpa oss att förstå varför det är vanligare att män driver företag, både med och utan anställda. Experimentell ekonomi har bidragit med insikter avseende skillnader mellan kvinnors och mäns preferenser när det gäller bland annat inställningen till risktagande och konkurrens. Skillnaderna i preferenser kan i sin tur kopplas till skillnader i kvinnors och mäns personlighet enligt forskning inom psykologi som har resulterat i den så kallade femfaktormodellen.

Det är viktigt att betona att forskningen avser skillnader på gruppnivå. När det gäller exempelvis andelen som driver företag med anställda är det just skillnader på gruppnivå vi vill förklara, vilket gör att denna forskning är relevant för oss. Forskningen kan däremot inte säga något specifikt om skillnader mellan olika individer eftersom heterogeniteten i grupperna är stor. Faktorer som kön, ålder och utbildning, som alla kan sägas definiera olika grupper, kan bara förklara en del av variationen på individnivå när det gäller exempelvis preferenser.¹³ Forskningen visar också att kvinnors och mäns fördelning av preferenser och personlighetsdrag i stor utsträckning överlappar varandra. När det gäller risk och konkurrens innebär det att det finns många kvinnor som är mer villiga att utsätta sig för det än de flesta män, även om kvinnor i genomsnitt är mindre benägna att utsätta sig för risk och konkurrens än män. Liknande resonemang kan föras när det gäller de flesta andra könsskillnader som diskuteras nedan.

Samtidigt som vi inte bör tillmäta gruppskillnader alltför stor vikt på grund av heterogeniteten i grupperna bör vi inte heller tona ned den betydelse de kan ha för skillnader i utfall, exempelvis när det gäller yrkes- eller branschval på gruppnivå. Skillnaderna på gruppnivå är också relativt stora. Enligt Schmitt m.fl. (2008) är skillnaderna i preferenser och personlighet mindre än när det gäller fysisk styrka och reproduktivt beteende, men sannolikt större än när det gäller exempelvis kognitiva förmågor. Eftersom det saknas belägg för att det skulle finnas några avgörande skillnader i exempelvis entreprenörsförmåga mellan kvinnor och män behandlas inte det i detta avsnitt. Det finns också åtskilliga exempel inom experimentell ekonomi på kvinnor och män respektive pojkar och flickor som besitter samma eller liknande förmåga, men där männen respektive pojkarna ändå är betydligt mer intresserade av att konkurrera med andra. I genomgången nedan redogörs för sådana exempel från forskningen.

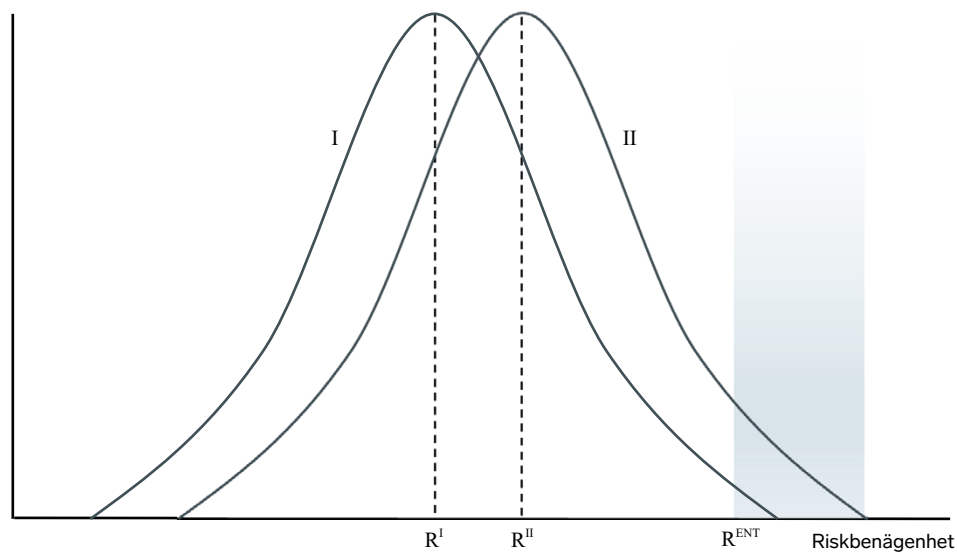
Resonemangen om gruppskillnader illustreras enklast med ett hypotetiskt exempel som visar att relativt små genomsnittsskillnader i preferenser kan leda till stora gruppskillnader i utfall. Anta att besluten att starta företag och anställa medarbetare i syfte att ta marknadsandelar attraherar de personer i arbetsför ålder som är mest riskbenägna.¹⁴ I figuren nedan visas hur riskbenägenheten är fördelad i två grupper.

¹³ Se exempelvis Filippin (2022).

¹⁴ Detta är ett exempel men finns även belagt i forskningen. Se Deter och van Hoorn (2021).

Det kan handla om kvinnor och män men diskussionen är generell. Individerna i grupp I är i genomsnitt mindre riskbenägna än individerna i grupp II, vilket framgår av medelvärdena som ges av R^I och R^{II} . Samtidigt är överlappningen mellan fördelningarna stor. Genomsnittsskillnaden i riskbenägenhet ihop med den betydande överlappningen illustrerar att det finns en stor individuell variation i båda grupperna. Individerna med genomsnittsprefenser för risk i grupp I är visserligen mindre benägna att utsätta sig för risk än den genomsnittliga individen i grupp II, men är ändå mer riskbenägna än cirka 30 procent av individerna i grupp II.

Figur 1. Effekter av skillnader i riskbenägenhetens medelvärde mellan två grupper



Trots den stora överlappningen mellan fördelningarna kan den genomsnittliga skillnaden ha betydande inverkan på skillnaden på gruppnivå när det gäller valet att bli exempelvis entreprenör. I det hypotetiska exemplet betecknar det skuggade området till höger i figuren den riskbenägenhet som är lämplig att ha som entreprenör. Av de individer vars riskbenägenhet finns inom det skuggade området är den stora majoriteten från grupp II, trots den betydande överlappningen.

Exemplet är förenklat, men principen är viktig att hålla i minnet. Det gäller inte minst vid en analys av varför andelen kvinnor bland dem som driver företag med anställda är så låg. Det är rimligt att anta att det krävs en viss riskbenägenhet för att starta ett företag och sedan anställa personal eftersom dessa beslut är förknippade med en mängd risker. De mest uppenbara handlar om att affärsidén kanske inte bär, att konkurrensen visar sig vara svårare än förväntat, att kostnaderna skenar, med mera. Konsekvenserna av att företaget eventuellt går omkull kan vara svåröverskådliga för entreprenören. När även anställda kommer in i bilden ökar komplexiteten, och därmed osäkerheten, ytterligare. Anställda kan exempelvis visa sig sakna den kompetens som krävs för att få jobbet gjort, sjuklönekostnaderna kan öka mer än väntat och den administrativa bördan kan visa sig ta mer tid i anspråk än vad företagaren räknade med. Det är sammantaget rimligt att anta att både kvinnor och män som driver företag, och i synnerhet företag med anställda, har betydligt högre riskbenägenhet än större delen av den övriga befolkningen.

4.2 Riskbenägenhet, självsäkerhet och inställning till konkurrens

I en forskningsöversikt i *Journal of Economic Literature* konstaterar Croson och Gneezy (2009) att det finns starka vetenskapliga belägg för att kvinnors och mäns preferenser skiljer sig inom tre områden: inställningen till risk, inställningen till konkurrens, samt sociala preferenser. Gruppkillnaderna i preferenser innebär i sin tur att det uppstår gruppkillnader i hur intresserade kvinnor och män är av att engagera sig i entreprenörskap. I detta avsnitt behandlas skillnader i inställningen till risk och i underliggande faktorer som har med det att göra, däribland graden av självsäkerhet.¹⁵ Enligt Schildberg-Hörisch (2018) är de bästa sätten att mäta riskpreferenser antingen ekonomiska experiment eller frågeformulär där respondenten själv får uppge i vilken grad han eller hon är beredd att utsätta sig för risk. Båda metoderna uppvisar betydande skillnader mellan kvinnor och män.¹⁶ Inställningen till risk enligt dessa metoder har också visat sig ha en stark koppling till intresset att engagera sig i riskfyllda aktiviteter. Ett exempel är Dohmen m.fl. (2011), som konstaterar att personer som uppger att de i hög grad är villiga att utsätta sig för risk är mer benägna att starta företag än andra, men också att exempelvis investera i aktier, tävla i idrott och röka.

Forskningen visar även att män är mer självsäkra, medan kvinnor i högre utsträckning tvivlar på sin förmåga.¹⁷ Eftersom män, i genomsnitt, fäster en större tilltro till sin förmåga och därmed till att bli en vinnare i en viss tävling kommer de också med större sannolikhet välja att delta i tävlingen, eller, i vårt fall, att starta företag. Män tror sig med andra ord i högre utsträckning kunna undvika negativa utfall (det vill säga är mer självsäkra), samtidigt som de inte hyser samma oro för de negativa utfallen om de skulle uppkomma (det vill säga har högre riskbenägenhet). Större självsäkerhet bland män utan någon gruppkillnad i förmåga kan sägas vara övertro på den egna förmågan och enligt Åstebro m.fl. (2014) kan det spela en viktig roll för att förklara varför så pass många män startar företag, trots att den förväntade avkastningen är låg i relation till risktagandet.

Inställningen till konkurrens är en fråga som är nära kopplad till hur den egna förmågan bedöms av individen. Allt annat lika bör vi förvänta oss att högre självsäkerhet hänger samman med större vilja att utsätta sig för konkurrens. Det finns tre huvudsakliga könsskillnader när det gäller inställningen till konkurrens. För det första har kvinnor i genomsnitt ett större motstånd än män mot att delta i experiment eller aktiviteter som involverar konkurrens, exempelvis turneringar, förhandlingar och auktioner.¹⁸ För det andra är det mer sannolikt bland kvinnor än bland män

¹⁵ Det råder delade meningar om inställningen till risk bör betraktas som ett separat personlighetsdrag vid sidan av femfaktormodellens Big Five, eller om det kan härledas till dem. Se Caliendo m.fl. (2014).

¹⁶ Inom forskningen har skillnader i inställningen till risk noterats också i verkliga situationer. Till skillnad från i ekonomiska experiment, där insatserna typiskt sett är små, kan insatserna i verkliga situationer vara mycket stora. Ett exempel på sådan forskning är Sundén och Surette (1998), som har observerat skillnader mellan kvinnor och män vid beslut om risknivån vid pensionssparande. Eftersom det i sådana sammanhang kommer in en rad andra faktorer, exempelvis hur mycket kapital som kan placeras och vilka kunskaper personerna har om finansiella placeringar, säger sådana undersökningar inte lika mycket om skillnader i riskpreferenser som ekonomiska experiment eller frågeformulär.

¹⁷ Se Weisberg m. fl. (2011).

¹⁸ Se Croson och Gneezy (2009), Buser m.fl. (2014) och Niederle och Vesterlund (2007).

att avsluta sitt deltagande i konkurrensutsatta aktiviteter vid motgångar.¹⁹ För det tredje förbättras mäns genomsnittliga prestationer när det finns tävlingsinslag eller konkurrens, men inte kvinnors.²⁰ När inslaget av konkurrens stiger inom ett visst område ökar därför såväl mäns deltagande som genomsnittliga prestation i förhållande till kvinnors och dessutom innebär motgångar på vägen att fler kvinnor än män slutar. Det kan bidra till att förklara varför andelen företagare är lägre bland kvinnor, men också varför kvinnor är underrepresenterade bland entreprenörer inom riskfyllt företagande.²¹

Att pojkar och män, men inte flickor och kvinnor, presterar bättre under konkurrens har också det visats i ett flertal experiment. Ett tidigt exempel är Gneezy m.fl. (2003), som finner att mäns prestation förbättras när de får veta att hela belöningen i ett experiment går till den som lyckas bäst i stället för att fördelas jämnt på alla deltagare. Bland de deltagande kvinnorna fanns ingen sådan effekt. Ett annat exempel är Gneezy och Rustichini (2004), som baserar sin slutsats på ett experiment i skolmiljö med tioåriga pojkar och flickor som tävlar i löpning. Ytterligare ett exempel är Niederle och Vesterlund (2010). De förklarar de förhållandevis stora skillnaderna i hur män och kvinnor presterar i matematiktävlingar, där det kan vara dubbelt så många män som kvinnor bland dem som presterar allra bäst, med att kvinnor och män reagerar olika på konkurrens.

4.3 Empirisk undersökning av inställningen till entreprenörskap

Parallellt med att forskningen om skillnader i preferenser och personlighet mellan kvinnor och män har vuxit fram har det under de senaste dryga tjugo åren också gjorts jämförande internationella undersökningar om inställningen till entreprenörskap och om olika attityder som är av betydelse för viljan att starta, driva och expandera företag. Undersökningarna utförs av GEM (Global Entrepreneurship Monitor), och gör det inte bara möjligt att göra jämförelser mellan olika länder utan också mellan kvinnor och män. Bland de frågor som ställs finns en om tilltron till den egna förmågan. För Sveriges del var det 59 procent av männen som ansåg sig vara kapabla att driva företag år 2022 jämfört med 39 procent av kvinnorna.²² Som framgår av Diagram 14 var skillnaden mellan kvinnor och män i det närmaste lika stor i ett genomsnitt av sex befolkningsmässigt jämförbara länder.²³ Skillnaden har också varit påfallande stabil under den redovisade tidsperioden. Bland de kvinnor och män som ser affärsmöjligheter var det enligt GEM-undersökningarna också mer sannolikt att kvinnor avstår från att starta företag av rädsla för att misslyckas. Dessa resultat stämmer väl överens med resultaten i den forskning vi har gått igenom ovan.

¹⁹ Se Croson och Gneezy (2009) och Buser och Yuan (2019).

²⁰ Se Gneezy m.fl. (2003), Gneezy och Rustichini (2004) och Niederle och Vesterlund (2010).

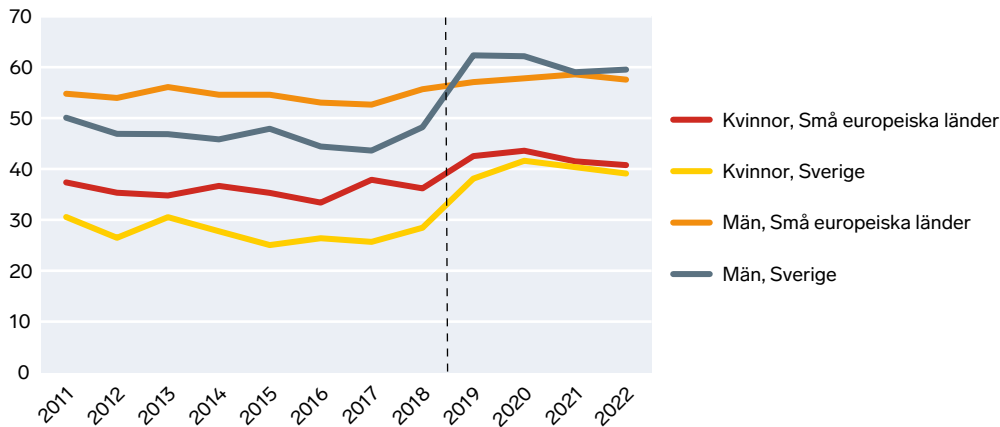
²¹ Se Scott och Shu (2017) om att skillnaderna mellan kvinnor och män är större när det gäller snabbväxande företag.

²² Se Entreprenörskapsforum (2023).

²³ Dessa länder är Grekland, Kroatien, Nederländerna, Schweiz, Slovakien och Slovenien.

Diagram 14. Personer som anser sig ha tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att starta företag

Andel av befolkningen i åldern 18–64 år, procent



Källa: Entreprenörskapsforum (2023).

Anmärkning: Den streckade linjen i diagrammet markerar en förändring i statistiken som gjordes 2019.

4.4 Sammanfattning

De som startar företag utmärker sig genom att de är mer benägna att utsätta sig för risk och konkurrens än andra, har större tilltro till sin förmåga och tenderar att sätta ett högre värde på att ha egen kontroll över ett företag. Enligt experimentell ekonomi och beteendevetenskaplig forskning är dessa preferenser och personlighetsdrag vanligare bland män än bland kvinnor. Att det finns skillnader i preferenser och personlighet mellan kvinnor och män förklarar en del av skillnaderna i företagande. Som vi ska se i följande kapitel finns det inslag i politiken som ökar riskerna med företagande och därmed förstärker dessa gruppskillnader.

5. Politik som ökar skillnaderna mellan kvinnors och mäns företagande – några exempel

Skillnader i inställningen till risk och konkurrens kan förklara varför det finns skillnader mellan kvinnor och män när det gäller hur vanligt det är att driva företag, men inte att skillnaderna är större i Sverige än i andra länder. Förklaringarna till detta måste sökas i skillnader i det institutionella ramverket som påverkar individens vilja att starta och driva företag. I detta ingår både hur samhället är utformat i grunden och vilken politik som bedrivs på olika områden. I detta kapitel behandlas ett antal områden där den politik som förs kan påverkat kvinnors företagande mer negativt än mäns.

5.1 Arbetsrätten

Ett område där skillnader i inställningen till risk är betydelsefull är vid beslutet att anställa personal. Det gäller speciellt när en företagare överväger att anställa en första medarbetare. De regelverk som då måste överblickas är betydligt mer omfattande än när den enda som arbetar på företaget är företagaren själv.²⁴ Att gå från att driva företaget på egen hand till att anställa en första person innebär också ett större krav på att öka omsättningen, i procent, än om företaget går från exempelvis åtta till nio anställda. Om den ende anställde utöver företagaren själv blir sjuk en längre period innebär det också en större utmaning, än om en anställd av flera blir sjuk, eftersom det då finns färre att fördela det arbete på som den sjukskrivne annars skulle ha gjort. Att anställa en person är med andra ord riskfyllt i sig, vilket kan förklara varför det är färre kvinnor än män som driver företag med anställda.

²⁴ Detta har varit fallet under en längre tid. Se Jönsson (2005). Se också en översikt och jämförelse mellan EU-länder om vad en första anställning innebär i EU (2005).

Ett stramt och komplicerat arbetsrättsligt regelverk ökar riskerna vid anställning och kan därför ha en större negativ effekt på kvinnors drivkraft att starta och driva företag. Införandet av möjligheten att undanta två personer från turordningsreglerna i LAS, vilket gjordes 2001, kan därmed ha bidragit till att andelen kvinnor som drev företag med anställda ökade under åren som följde.²⁵ Att förändringen av turordningsreglerna, som gällde för företag med 1–10 anställda, hade positiva ekonomiska effekter visar Daunfeldt (2016) i en forskningsgenomgång. Sammanställningen indikerar att företag som fick göra undantag skapade fler jobb, hade högre produktivitet och lägre sjukskrivningar än liknande företag som inte fick göra undantag, det vill säga låg precis ovanför gränsen på 10 anställda när undantaget medgavs. Studierna bekräftade därmed att LAS utgör ett tillväxthinder för mindre företag.

En av studierna, Bornhäll m.fl. (2016), uppskattade effekten av att få undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen vid arbetsbrist till omkring 4 000 fler nya jobb per år i företag med 5–9 anställda. Genom att jämföra företag med 10 anställda med sådana som hade 11 anställda kunde studien också visa att reformen minskade sannolikheten för att företag med exakt 10 anställda skulle göra nyanställningar. Det var för att undvika sådana tröskeeffekter som regeringen hade föreslagit att undantaget skulle gälla samtliga företag oberoende av antalet anställda.²⁶ Den 1 oktober 2022 blev det möjligt också för arbetsgivare med fler än tio anställda att använda detta undantag. I samband med den förändringen utökades också antalet anställa som kunde undantas till tre.

Sammantaget minskar liberaliseringar av arbetsrätten riskerna med att anställa, vilket implicerar att sådana reformer kan förväntas få större positiva effekter på företag som drivs av kvinnor. Det skulle i så fall kunna bidra till att förklara varför andelen kvinnor som drev företag med anställda ökade under åren efter reformen. Det saknas dock, oss veterligen, studier av om sådana reformer påverkar kvinnors och mäns företagande i olika hög utsträckning.

5.2 Företagande på välfärdsområdet

Företagande på välfärdsområdet har periodvis varit starkt ifrågasatt, såväl politiskt som massmedialt. Vid millennieskiftet förekom exempelvis en skarp kritik mot privatiseringar och vinstuttag inom välfärdssektorn. Under denna period infördes även den så kallade stopplagen, som satte stopp för möjligheterna att privatisera sjukhus. Denna kritik, som också manifesterades i konkreta åtgärder, kan ha påverkat kvinnors företagande inom välfärdsbranscherna mer negativt än mäns. Ifrågasättandet och förslag om bland annat stopplagar, vinstbegränsningar och vinstförbud kan ha skapat en osäkerhet om förutsättningarna för företagande inom dessa branscher.

²⁵ Se Diagram 13.

²⁶ Det var oppositionen som tagit initiativ till reformen i samarbete med Miljöpartiet, men regeringen som utformade det förslag som presenterades för riksdagen. I slutänden infördes en gräns vid 10 anställda för att gynna de mindre företagen.

Osäkerheten kan ha påverkat kvinnor mer negativt än män eftersom kvinnor i genomsnitt är mindre villiga att utsätta sig för risk. Den moralpsykologiska forskningen har dessutom visat att kvinnor bryr sig mer om signaler och antydningar från omgivningen, medan män tenderar att se mer till det egna intresset och vara mer bestämda oavsett vad omgivningen tycker.²⁷ I detta fall påverkas också branscher där en högre andel kvinnor arbetar, vilket innebär att osäkerheten drabbar branscher där det är mer sannolikt att kvinnor startar företag.

Den så kallade Reepaluutredningen, som presenterades i november 2016, utgör ett belysande exempel. Utredningen tillsattes som en del av den dåvarande regeringens överenskommelse med Vänsterpartiet om budgetsamarbete i Riksdagen efter valet 2014. Uppgiften var att utreda frågan om vinster i välfärden och hur dessa kan begränsas. I utredningen konstaterades att det finns ett flertal lönsamhetsmått och att de privata företagen på välfärdsområdet inte är anmärkningsvärt lönsamma sett till rörelseresultatet i relation till omsättningen. Trots det landade utredningen i att ”det utgör ett legitimitetsproblem att verksamhet som finansieras av offentliga medel är mer lönsam än annan verksamhet och gör stora övervinster”.²⁸ Som grund för slutsatsen anfördes bland annat att avkastningen på företagens operativa kapital, ett relativt ovanligt avkastningsmått, var mycket hög. Att det operativa kapitalet, som beräknas som rörelsetillgångar minus rörelseskulder, ofta är lågt eller rent av negativt i välfärdsföretag gör emellertid att måttet kan bli gravt missvisande.

Utredningen konstaterade också att de jämförelser som gjorts mellan olika driftsformer pekar på att skillnaderna när det gäller kvalitet och effektivitet är små.²⁹ Utredningen bedömde ändå att det fanns ”betydande risker med att ha aktörer som primärt drivs av vinstintresse inom den offentligt finansierade välfärden” eftersom misslyckanden kan få stora konsekvenser för ”medborgarnas liv och hälsa”.³⁰ Som exempel på problematiken hävdades bland annat att vinstdrivande företag riktar in sig på patienter förknippade med låga kostnader, vilket ger upphov till en segregerad hälso- och sjukvård.

Kartläggningen av lönsamheten visade att spridningen var mycket stor. Att vissa företag gjorde stora vinster och gav hög avkastning till ägarna, åtminstone med de avkastningsmått som användes, lyftes fram i slutsatserna, men inte att avkastningen var låg eller negativ för andra företag. Också de som drev de senare företagen var därför tvungna att utstå anklagelser om att de bara var intresserade av vinsten, medvetet höll nere kvaliteten och bidrog till ökad segregation. Att de privata alternativen bidrog till ökad valfrihet, bättre tillgänglighet och hade nöjdare personal framhölls däremot inte. Det var med andra ord en genomgående negativ bild av företagande inom välfärdsområdet som målades upp.

²⁷ Att detta är fallet uppmärksammades tidigt i den moralpsykologiska forskningen. Se Gilligan (1982).

²⁸ SOU 2016:78, s. 23.

²⁹ Det finns exempel på forskning som har visat att privatisering av vård ger högre vårdkvalitet. Bergman m.fl. (2016) visade att privatiseringar inom äldreomsorgen har lett till förbättrad vårdkvalitet via ökad konkurrens. Vårdkvalitet mäts i studien genom observerad mortalitet.

³⁰ SOU 2016:78, s. 23.

Utredningen, som alltså tillsattes för att regeringen skulle kunna tillförsäkra sig stöd i riksdagen, har inte fått något större genomslag i politiken på området. Det huvudsakliga förslaget, att vinstutdelningen skulle begränsas till statslåneräntan plus 7 procentenheter beräknat på företagets operativa kapital, har också dömts ut. Det begränsade genomslaget är inte förvånande eftersom de flesta politiker ändå inser värdet av att ha privata aktörer inom produktionen av välfärdstjänster. Problemet var emellertid den ensidiga kritik som riktades mot företagande på välfärdsområdet. Trots att kritiken ofta var missriktad och överdriven fick den stor spridning i media. Avkastningsmättet som användes skapade också stor förvirring. En vanlig uppfattning, som också spreds i media, var att företag inom välfärdssektorn skulle få göra 7 procent i vinst.³¹ Detta ansågs av många vara rimligt, men i själva verket innebar det en mycket kraftig begränsning eftersom måttet utgick från det operativa kapitalet, som alltså kunde vara negativt.

Trots att utredningen inte innebar några konkreta förändringar i lagstiftningen har den påverkat företagandet inom välfärdssektorn negativt. I en rapport från Svenskt Näringsliv (2018a) om företagsamheten i Sverige syns tydliga tecken på att Reepaluutredningen och den tillhörande debatten ledde till ett minskat företagande på välfärdsområdet. Från att den årliga tillväxten av antalet företagsamma i välfärdssektorn legat på i genomsnitt 4 procent per år under en femårsperiod, och uppgått till 5,6 procent under 2015, sjönk den till 1,7 procent mellan 2016 och 2017. Av rapporten framgick också att nyföretagsamheten på området var den lägsta på 10 år under 2017. Samma år var det omkring 5 900 företagsamma inom välfärdssektorn som valde att lägga ned sin verksamhet, vilket var en ökning med 18 procent från året innan.

Det finns sannolikt flera faktorer direkt kopplade till företagandets villkor som har medverkat till denna negativa utveckling. Reepaluutredningen och den efterföljande debatten skapade till att börja med en osäkerhet kring villkoren för välfärdsföretagande. Hotet om begränsning av vinstuttag var ett direkt angrepp på företagandet i sig. Osäkerheten var problematisk på åtminstone två sätt. Att starta företag är ett långsiktigt åtagande och osäkerhet om hur villkoren kommer att se ut om några år är förödande för viljan att lägga ner det engagemang och energi som krävs. Osäkerheten och hotet om begränsningar av vinstuttag var dessutom förödande för viljan att investera i vårdföretag. I regel kräver investerare högre avkastning på sitt kapital ju större riskerna är. I detta fall var signalen från utredningen större risker och hot om lägre avkastning. Investeringsbeslutet blir närmast kortslutet.

Som vi har visat i kapitel 3 är kvinnor överrepresenterade bland företagare inom välfärdssektorn. Reepaluutredningens negativa effekt på företagandet inom sektorn har därmed påverkat kvinnor mer än män. Vårdsektorn är dominerad av kvinnor, både som anställda och företagare. Det negativa budskap som utredningen och den efterföljande debatten skapade har alltså lett till en minskning av kvinnors företagande inom en sektor där de har stor kompetens att tillföra värde och bidra med innovationer.

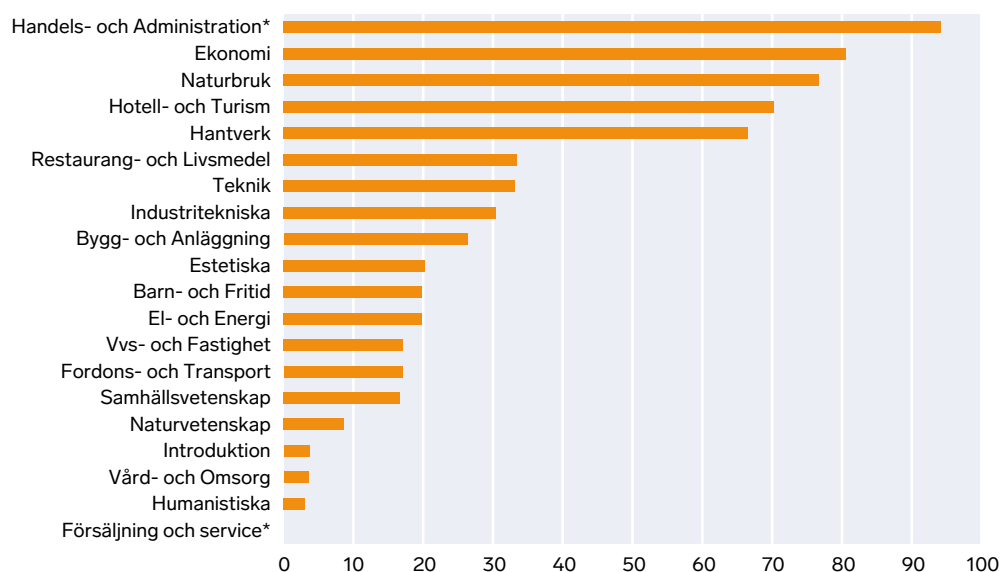
³¹ Se "Reepaluutredningen innebär tvångsnedläggning av min förskola", Svenskt Näringsliv, 7 mars 2018.

I vår genomgång av de argument som förs fram i debatten mot vinster i offentligt finansierade verksamheter har vi noterat att det tycks finnas en skillnad med avseende på sektor. Kritiken mot att privata företag tar ut vinster i kvinnodominerade branscher (som vård och omsorg eller grund- och gymnasieskolor) framstår bitvis som tuff, med ett högt tonläge och tydliga moraliska undertoner. När det gäller vinster hos privata företag som exempelvis verkar inom infrastrukturprojekt såsom vägbyggen, investeringar i vatten och avlopp och liknande mansdominerade branscher är debatten både mindre vanligt förekommande och mindre tuff. Det är svårt att bedöma vilken effekt detta kan ha på könsskillnaderna i företagande, men det är rimligt att tro att det har en effekt. Om vinster ifrågasätts i större utsträckning när det gäller branscher där flest kvinnor arbetar finns en uppenbar risk att kvinnors företagande på totalen påverkas negativt.

En relaterad fråga är kopplad till möjligheterna för gymnasieelever som går utbildningar riktade mot välfärdssektorn att komma i kontakt med företagandets villkor. Organisationen Ung Företagsamhet (UF) utbildar ungdomar i entreprenörskap. En viktig del av verksamheten består av att stötta gymnasieelever i att driva ett företag i årskurs 2 eller 3 på gymnasiet. Ett UF-företag består vanligtvis av tre till fem medlemmar och drivs inom ett eller fler ämnen på alla gymnasieprogram. En betydande del, cirka en tredjedel, av alla gymnasieelever får möjlighet att driva UF-företag men genomslaget är mycket ojämnt fördelat. Diagram 15 visar UF-företagandets genomslag fördelat på de olika gymnasieprogrammen. Vård- och omsorgsprogrammet har näst lägst genomslag och endast 4 procent av eleverna där driver UF-företag. Enligt våra kontakter med Ung Företagsamhet beror det låga genomslaget till stor del på att lärare och rektorer inte anser att UF-företag är en relevant del av utbildningen. Det är svårt att veta vilken eventuell påverkan detta har på företagandet bland eleverna (företrädesvis kvinnor) efter gymnasiet, men om det finns en påverkan är den mest sannolikt negativ.

Diagram 15. Ung Företagsamhet – genomslag per gymnasieprogram 2022/2023

Procent



* Till läsåret 2022/23 har handels- och administrationsprogrammet blivit försäljnings- och serviceprogrammet. För försäljnings- och serviceprogrammet läsåret 2022/23 redovisas bara för elever som är registrerade på skolår 1.

Källa: Ung Företagsamhet

Anmärkning: Genomslaget per gymnasieprogram definieras som antalet UF-företagare som andel av årskullen. Årskullen baseras på antal elever i årskurs 2 + 3 delat på 2, då det i synnerhet är i just dessa två årskurser man driver UF-företag.

5.3 Konsekvenserna av ett misslyckande

Risken för ett misslyckande och att det egna företaget kan tvingas gå i konkurs är en naturlig del av företagande. Det centrala när det gäller effekterna på företagandet är vilka konsekvenser ett misslyckande kan få, inte minst för den egna ekonomin, och vilka möjligheter det finns att starta om som företagare. Sverige har problem på båda dessa områden.

När ett företag hamnar i obestånd och tvingas ställa in betalningarna träder insolvensreglerna in. Företaget måste då antingen genomgå ett så kallat rekonstruktionsförfarande eller försättas i konkurs. Enligt en forskningsgenomgång av Falkenhall och Wennberg (2010) finns det starka belägg för att konkurslagstiftningen, som är en del av insolvensrätten, påverkar både hur många som ägnar sig åt företagande och hur expansivt företagandet blir. Striktheten i konkurslagstiftningen kan exempelvis handla om huruvida så kallad *basal egendom* (boende) är undantagen från utmätningsskrav, men det finns även andra relevanta aspekter.

Om kostnaderna av ett misslyckande är höga är det inte bara färre som vill starta företag, det är också färre som vågar ta risker för att få företaget att växa. En restriktiv konkurslagstiftning kan därför leda till en minskad dynamik i näringslivet, där färre nystartade och yngre företag växer, anställer och genomför innovationer. Om lagstiftningen är mer förlåtande finns det å andra sidan en risk att kreditgivare blir mer restriktiva när det gäller att ge lån, eller att de tar ut en högre ränta. Också det kan få negativa effekter för företagets tillväxtpotentialer, vilket innebär att en avvägning måste göras.

Att det är svårare att komma tillbaka som företagare i Sverige än i andra länder är känt sedan länge. I en studie från OECD (2006) rangordnades 25 OECD-länder utifrån hur lätt det var att starta om efter att företaget misslyckats. Möjligheten till en nystart mättes med en indikator som bestämdes av hur lång tid det tar att få sina skulder avskrivna och hur mycket av företagarens personliga tillgångar som undantas när fordringar regleras. Av stor betydelse är om bostaden ingår i det som undantas, vilket inte är fallet i Sverige men däremot i ett flertal andra länder. Sverige hamnade längst ned av de 25 länderna, medan det var lättast att starta om i Storbritannien, Irland och Australien.

Inställningen till personer som har misslyckats i sitt företagande spelar också roll. Sverige utmärker sig här genom att det är färre företag och individer som kan tänka sig att göra affärer med företag vars ägare har råkat ut för en konkurs än i andra länder.³² Också från myndigheternas sida är attityderna till personer som genomgått en konkurs hårdare än i andra länder. En person som har drivit en restaurang som har gått omkull kan exempelvis ha svårt att få tillstånd att starta en ny restaurang.³³ I ett land som USA betraktas det snarare som en fördel om en person har erfarenheter från tidigare misslyckanden inom det område personen är verksam. Det är alltså inte bara lagstiftningen utan också samhällets attityder som spelar roll.

³² Se sammanställningen i Bornefalk (2010).

³³ Se Höglund (2020), där det också redogörs för konsekvenser av det i samband med coronapandemin.

Ett annat problem för företagare är att de kan drabbas av ett personligt betalningsansvar för en del av företagets skulder om de inte inom viss tid från det att hälften av företagets aktiekapital är förbrukat upprättar en kontrollbalansräkning. Förutom att det påverkar den egna ekonomin negativt innebär det också att möjligheterna att komma tillbaka som företagare minskar.

Eftersom tidigare erfarenhet av företagande är en viktig faktor för hur framgångsrikt företagandet blir innebär svårigheterna att komma tillbaka efter ett misslyckande att Sverige riskerar att gå miste om åtskilliga växande företag. Bristande erfarenhet av att driva företag leder också till en ökad risk att misslyckas, vilket innebär att det föreligger något av ett moment 22: Risken att drabbas av negativa konsekvenser i samband med en konkurs kan leda till att många avstår från att starta företag. När väl företagsidén upplevs som tillräckligt bra för att starta finns det ändå en betydande risk att företagandet misslyckas på grund av brist på tidigare erfarenhet. Eftersom ett framgångsrikt entreprenörskap kan kräva flera försök, där varje försök leder till ökade insikter i företagandets risker och möjligheter, utgör svårigheterna att komma tillbaka efter en konkurs sannolikt en rejäl hämsko för många svenska företag.

Genomgången i kapitel 5 visar att det finns flera anledningar att förvänta sig att både konsekvenserna av en konkurs och attityderna till personer vars företag försatts i konkurs påverkar kvinnor mer än män. Den första är, återigen, att kvinnor på gruppnivå fäster större avseende vid risk än män. Att ett misslyckande kan leda till betydande och långvariga konsekvenser för den egna ekonomin, inklusive att boendet kan förloras, är sannolikt mest problematiskt. Att kvinnor, enligt Buser och Yuan (2019), i genomsnitt är mindre benägna att försöka igen efter att ha misslyckats, och det även i frånvaro av negativa konsekvenser av ett misslyckande, är en annan anledning att förvänta sig att kvinnor påverkas mer än män. En tredje anledning har att göra med att kvinnor i genomsnitt bryr sig mer om attityderna från omgivningen än män. De kan därför påverkas mer negativt av det stigma som det innebär att ens företag har gått i konkurs.

Tillsammans med arbetsrätten, som innebär att en misslyckad rekrytering kan leda till att företagets överlevnad riskeras, utgör det hot mot den egna ekonomin som en konkurs kan utgöra en effektiv bromskloss för viljan att anställa och expandera. I kombination med kvinnors lägre riskbenägenhet kan det bidra till att förklara varför skillnaden mellan kvinnor och män är större i Sverige när det gäller att driva företag med anställda än i nästan samtliga övriga EU-länder.

5.4 Finansieringsproblem och skärpta regelverk

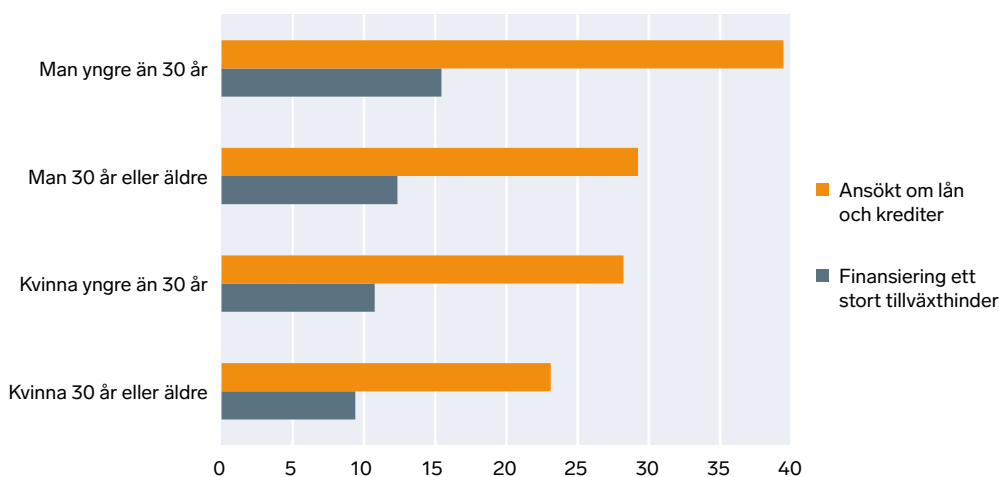
Det är ont om större och mer detaljerade studier som undersöker skillnader mellan kvinnor och män när det gäller företagens finansiering. En studie från Tillväxtverket utgör ett undantag.³⁴ Av studien framgick att kvinnor över 30 år ansökte om lån i banker och andra kreditinstitut för att finansiera sina företag i mindre utsträckning

³⁴ Undersökningen är en specialstudie inom ramarna för Företagens villkor och verklighet 2017, som bygger på svar från omkring 10 000 små och medelstora företag. Se Tillväxtverket (2017).

än yngre kvinnor, samt män oavsett ålder (se Diagram 16). De uppgav dessutom mindre ofta än andra att brist på finansiering utgjorde ett stort tillväxthinder för företaget. Vanligast att ha ansökt om lån, men också att uppleva finansiering som ett stort tillväxthinder, var det bland män under 30 år. Bland män som var äldre än 30 år var det också vanligare än bland kvinnor, men där var skillnaderna mindre.

Diagram 16. Andel små och medelstora företag som ansökt om lån och krediter de senaste tre åren resp. upplever brist på finansiering som ett stort tillväxthinder

Procent



Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2017

En annan fråga gäller om det är svårare för kvinnor som vill låna i bank att också få göra det. När hänsyn togs till faktorer som företagets storlek, bransch och ålder framkom att bransch, men inte kön och ålder, påverkade sannolikheten att en ansökan beviljades. En kvinna som drev ett 10 år gammalt företag i transportsektorn med fem anställda hade med andra ord lika stor möjlighet att få sin låneansökan beviljad som en man som drev ett företag av samma slag. Som framgick av kapitel 2 är det emellertid vanligare att kvinnor driver olika typer av tjänsteföretag, medan män oftare driver tillverkande företag, transportföretag och byggföretag. I den senare typen av företag är kapitalbehovet i allmänhet större än i tjänsteföretag. Det är generellt sett också lättare att låna till dessa företag eftersom de ofta har goda säkerheter. I den mån det är svårare för kvinnor att låna i banker och andra kreditinstitut för att finansiera sina företag kan det, mot bakgrund av detta, förklaras med typen av företag de driver, och då inte minst att deras företag förfogar över sämre säkerheter.

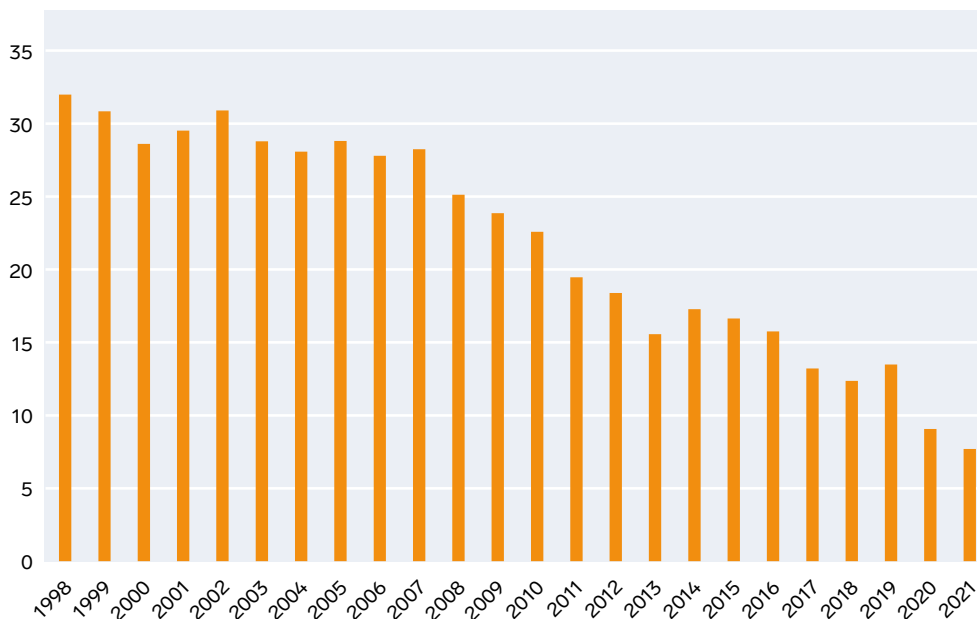
En möjlig förklaring till att män i högre utsträckning upplever att finansieringsproblem utgör ett tillväxthinder kan vara att de i genomsnitt har mer ambitiösa tillväxtplaner för sina företag. Det finns belägg för detta i GEM-undersökningarna där det framgår att kvinnor som startar företag förväntar sig att deras företag i genomsnitt ska ha två anställda efter fem år medan män i genomsnitt förväntar sig att ha nio anställda efter lika lång tid. Att män har ett större lånebehov och oftare upplever finansiering som ett hinder för tillväxt, men samtidigt har bättre säkerheter och därmed bättre lånemöjligheter, kan med andra ord förklaras av skillnader i såväl vilka företag de driver som i vilka preferenser de har när det gäller risktagande och tillväxt.

Betydelsen av skärpta regelverk

Förutsättningarna för att låna till företagande har förändrats kraftigt under senare år. Från att det tidigare var vanligt att privata aktiebolag hade lån från banker och andra kreditinstitut redan under sitt första verksamhetsår är det numera relativt ovanligt. Mellan 1998 och 2019 minskade denna andel från 32 till 13,5 procent, vilket motsvarar en nedgång med närmare 60 procent (se Diagram 17). Under covidpandemin föll andelen ytterligare och nådde 7,7 procent år 2021.³⁵

Diagram 17. Andel av de aktiebolag som startades respektive år som hade långfristiga lån från banker och andra kreditinstitut året de startades

Procent



Källa: Bisnode

Att regelverken för bankernas utlåning, de så kallade Baselreglerna, har skärpts är en viktig förklaring till att andelen av företagen som har banklån har minskat.³⁶ Det nuvarande regelverket går under benämningen Basel III. Det utformades under åren efter finanskrisen och utgjorde en skärpning jämfört med tidigare regelverk. Syftet var att strama åt kreditgivningen för att på så vis minska riskerna för kommande finanskriser. Implementeringen skedde gradvis, från 2013 till 2019. Mer specifikt skärptes bankernas kapitalkrav successivt från januari 2013, medan skärpningen av likviditetsreglerna genomfördes från 2015 och framåt. Med det nya regelverket har det blivit viktigare för företag som vill låna att ha tillgångar som kan användas som säkerhet. Det har försvårat utlåningen till bland annat tjänsteföretag samtidigt som den samlade utlåningen har kommit att förskjutas alltmer mot fastigheter.³⁷

³⁵ Statistiken är baserad på redovisningsdata vilket gör att den i princip är heltäckande.

³⁶ Se Bornefalk (2014) för en tidig genomgång av utvecklingen och av andra förklaringar, däribland finanskrisen och förändringar av skattesystemet.

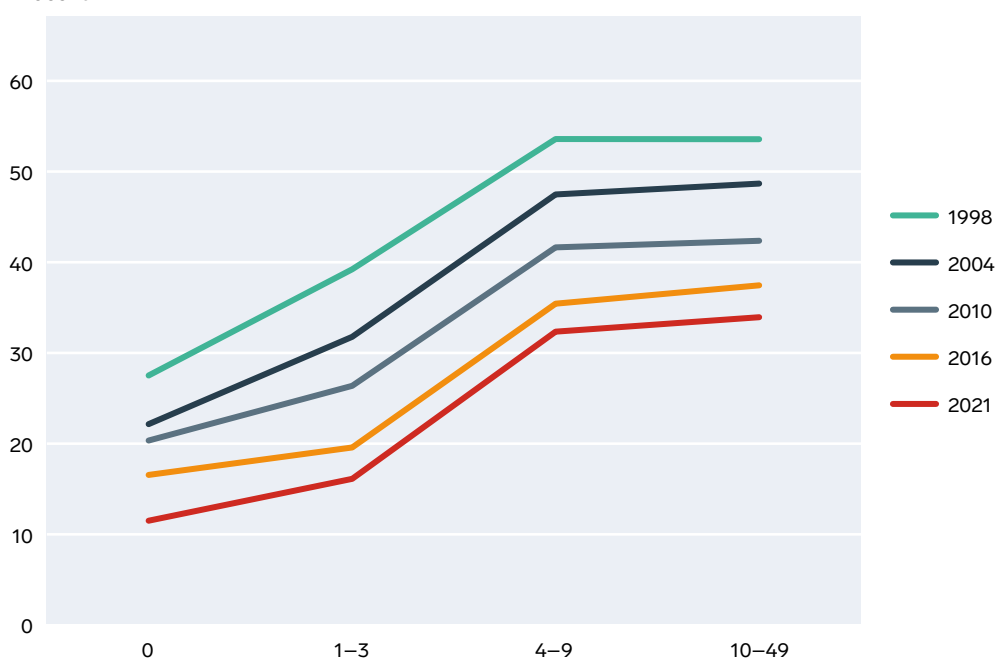
³⁷ Se Kreicbergs och Juks (2019) för en analys av varför regelverken gynnar utlåning till fastighetsbolag.

Alternativet att företagaren själv erbjuder säkerheter för lån till företaget, exempelvis genom att pantsätta sitt boende, har också ökat i betydelse.³⁸

Diagram 18 visar utvecklingen av andelen företag i olika storlek som har lån från banker och andra kreditinstitut. Vi kan börja med att notera att andelen som har banklån är större ju större företaget är.³⁹ Diagrammet visar också att nedgången var störst bland företag med få anställda. Mellan 1998 och 2021 minskade andelen av företag med 1–3 anställda som hade banklån från knappt 40 till 16 procent, vilket innebar en nedgång med närmare 60 procent. Bland företag med 4–9 respektive 10–49 anställda minskade andelen med mellan 35 och 40 procent. Också det är en kraftig nedgång, men den är betydligt mindre. Mot slutet av perioden var det därmed en mer än dubbelt så hög andel av dessa företag som hade banklån jämfört med företag med 1–3 anställda. Den procentuella nedgången för företag som saknade anställda var lika stor som bland dem med 1–3 anställda. År 2021 var andelen som hade banklån bland dessa endast 11,5 procent.

Diagram 18. Andel företag med långfristiga skulder till banker och andra kreditinstitut efter antal anställda

Procent



Källa: Bisnode

³⁸ Se fördjupningen Tudelad lånemarknad i Svenskt Näringsliv (2018).

³⁹ Detta gäller för små och medelstora företag. För större företag är andelen som har lån från banker och andra kreditinstitut mindre än för de medelstora företagen, vilket bland annat beror på att de i högre utsträckning ger ut företagsobligationer.

Att andelen som har lån från banker och andra kreditinstitut har minskat mest bland företag med upp till tre anställda har sannolikt att göra med de skärpta regelverken. Orsaken är att små företag i allmänhet ansöker om mindre lån än större företag samtidigt som de nya regelverken har gjort det dyrare för bankerna att hantera ansökningarna. I stället för att nöja sig med att granska affärsplanen och bedöma förutsättningarna för att den kan uppfyllas, vilket tidigare var möjligt, ställs nu betydligt högre krav på granskning och klassificering av eventuella säkerheter.⁴⁰ Om ansökningarna avser alltför små belopp är det helt enkelt inte värt att handlägga dem, speciellt som bankerna inte vill ta ut så höga räntor att de riskerar att attrahera låntagare med alltför riskabla projekt eller påverka låntagarna att ta större risker än de annars hade gjort.⁴¹

Frågan är då hur skärpningen av regelverken har påverkat kvinnors och mäns företagande, och om förändringen kan ha bidragit till att öka skillnaderna i företagande. Det finns skäl att tro att så är fallet. För det första har kvinnor som driver företag med anställda i genomsnitt färre anställda än motsvarande grupp män, vilket innebär att de sannolikt har påverkats mer av de skärpta regelverken än män. För det andra är kvinnor i genomsnitt mer försiktiga med att ta lån.⁴² Om de lånar vill de gärna hålla nere beloppet de lånar, vilket kan bidra till att det inte blir lönsamt för banken att hantera lånet.

Ett annat skäl att kvinnor påverkas mer än män av de nya regelverken för bankernas utlåning är att de företag som drivs av kvinnor har svårare att leva upp till de högre kraven på säkerheter. Eftersom de i högre utsträckning driver tjänsteföretag och företag som är inriktade mot konsumenter saknar de oftare tillgångar som utgör fullgoda säkerheter enligt det nya regelverket. Eftersom män i högre grad driver företag inom tillverkning, byggnation och transporter har deras företag ofta tillgångar i form av fastigheter, maskiner och fordon som utgör goda säkerheter. För företag med den typen av tillgångar behöver det nya regelverket inte utgöra något större problem. Om säkerheterna däremot inte anses fullgoda måste bankerna hålla ett större eget kapital som säkerhet, vilket gör utlåningen dyrare. Sannolikheten att banken ska kunna erbjuda en ränta som företagaren accepterar blir därmed lägre.

Ytterligare ett skäl till att förvänta sig att kvinnor påverkas mer av de nya regelverken för bankernas utlåning är att de kan förväntas vara mer negativa till att använda sitt eget boende som säkerhet för lån till företaget. Som redan har nämnts har det annars blivit vanligare, men det kräver att företagaren är beredd att utsätta sig för risken att förlora sitt boende om företaget går dåligt. Eftersom kvinnor i genomsnitt är mindre riskbenägna än män är det förmodligen en mindre andel av de kvinnliga företagarna som är beredda att göra det.

⁴⁰ Att bankernas så kallade compliance-avdelningar, som ägnar sig åt att se till att utlåningen följer regelverken, har expanderat kraftigt under senare år är ett tydligt belegg för att kostnaderna för att handlägga lånen har ökat.

⁴¹ Stiglitz och Weiss (1981) förklarar varför sådana incitamentsproblem, både adverse selection och moral hazard, kan uppstå, vilket i sin tur förklarar varför bankerna hellre tillämpar kreditransonering än höjer räntorna och kräver större säkerheter för att få jämvikt på lånemarknaden.

⁴² Detta är baserat på uttalanden från bankvärlden och stämmer väl överens med genomgången i kapitel 4.

5.5 Sammanfattning

- Att det finns inslag i politiken som ökar riskerna med företagande förstärker skillnaderna mellan kvinnor och män eftersom de ökade riskerna kan förväntas påverka kvinnor mer än män. Ett exempel är arbetsrätten, som gör det mer riskfyllt att anställa. Ett annat problemområde är konsekvenserna av och möjligheterna att komma tillbaka efter ett misslyckat företagande. Sverige utmärker sig negativt även på det området, vilket gör det mer riskfyllt att både driva och expandera företag.
- De politiska riskerna som är förknippade med företagande inom välfärdssektorn, exempelvis hot om stopplagar och vinstförbud, slår extra hårt bland kvinnor som driver företag. Om företagandet inom välfärdssektorn, där kvinnor är överrepresenterade, påverkas negativt innebär det att fler kvinnliga befintliga och framtida företagare påverkas. Den politiska risken innebär också att viljan att investera i och ägna sig åt företagande på området sjunker. Eftersom kvinnor är mindre riskbenägna än män kan effekten förväntas bli störst för kvinnor.
- De skärpta regelverken för bankernas utlåning har gjort det svårare för företag att låna i bank, speciellt för tjänsteföretag och företag med få anställda. Eftersom kvinnor ofta driver mindre företag och företag som är inriktade mot konsument- och företagstjänster har det påverkat kvinnors företagande negativt. Män har klarat sig bättre eftersom de oftare driver företag med olika typer av tillgångar som kan användas som säkerhet för lån.

6. Mål och åtgärder för att öka kvinnors företagande

Som vi har sett i tidigare kapitel var utvecklingen av kvinnors företagande positiv fram till 2016, både när det gäller företagande med och utan anställda. Sedan dess har framgångarna väntats. Sett till perioden som helhet har skillnaderna mellan kvinnor och män minskat successivt i EU, medan de har ökat i Sverige. I detta kapitel diskuteras konsekvenserna av det låga företagandet bland kvinnor, hur ett mål för kvinnors företagande kan se ut, samt vilka kriterier som reformer behöver uppfylla för de ska leda till ett ökat företagande bland kvinnor. Slutligen lämnas förslag på vad som kan göras inom såväl politiken som näringslivet för att fler kvinnor ska vilja driva företag.

6.1 Konsekvenser för individ och samhälle

Det är bekymmersamt om den lägre nivån på kvinnors företagande beror på det institutionella ramverket och den politik som bedrivs. Vissa som i frånvaro av politiskt skapade hinder hade drivit företag, kan under rådande politik välja att avstå. Att denna grupp, som i grunden är beredda att utsätta sig för de risker och den konkurrens det innebär att driva företag, i stället avstår eller sänker ambitionsnivån, är en förlust för både företagarna själva och samhället. Skillnaderna i företagande mellan kvinnor och män kommer då också bli större än om det bara var den egna viljan som hade styrt eftersom män inte påverkas lika mycket av de ökade riskerna. Att skillnaderna mellan kvinnors och mäns företagande är större i Sverige än i övriga EU-länder talar för att Sverige har större inslag av politik som ökar riskerna med företagande för kvinnor.

En politik som ökar riskerna med företagande riskerar alltså att leda till att färre företag startas och att befintliga företag växer för lite. Politikens effekter kan dessutom förväntas vara mest kännbara bland kvinnor som vill driva företag. Detta innebär att samhället kan gå miste om nya företag och innovationer som skapar fler arbetstillfällen och tillväxtkraft den svenska ekonomin. Detta kan i förlängningen leda till ökade skillnader i ägande och inflytande mellan män och kvinnor. För att motverka en sådan utveckling finns det all anledning att undanröja hindren för kvinnors företagande.

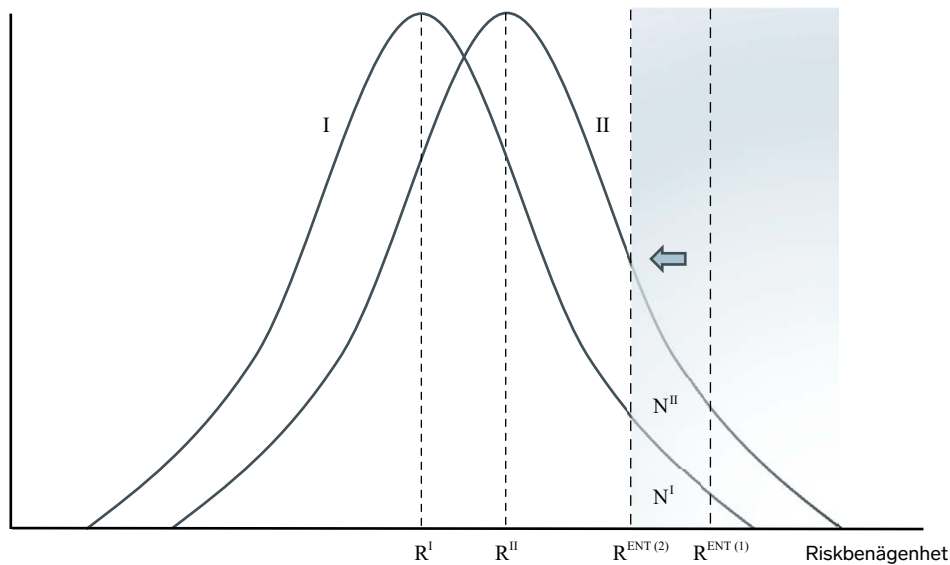
6.2 Ett mål för kvinnors företagande

Hur skulle ett mål för kvinnors företagande kunna se ut? För att målet ska vara funktionellt bör det vara grundat i både vad forskningen säger om skillnader mellan kvinnor och män och i hur villkoren för företagande ser ut i förhållande till dessa skillnader. Vi menar att problemet inte är att kvinnor driver företag i lägre utsträckning än män. Som vi har visat i kapitel 5 är problemet i stället att kvinnors företagande motverkas av centrala inslag i den politik som bedrivs, vilket gör att företagarpotentialen bland kvinnor inte utnyttjas fullt ut. Det talar i sin tur för att målet inte bör vara kvantitativt, exempelvis att minst 40 procent av företagarna och av dem som driver företag med anställda bör tillhöra underrepresenterat kön.

Vi menar att målet i stället bör vara kvalitativt. Politiken bör uppmuntra, och i vart fall inte motverka, kvinnors företagande. Eftersom kvinnor påverkas mer av risk än män betyder det att politiken bör sträva efter att de beslut som fattas inte ska öka riskerna med företagande eller på annat sätt göra företagande mindre attraktivt än en anställning. En stor fördel med en sådan politik är att den inte utgår från ett nollsummespel: lägre risker kommer även att gynna män som vill driva företag, men effekten förväntas bli större bland kvinnor. Vi vill med andra ord att kvinnor som skulle ha valt att bli företagare om regelverken i fråga inte hade funnits också ska välja att bli det med den utformning regelverken ges. Regelverken ska heller inte påverka beslut om att anställa och expandera företaget. Ett sådant mål blir därmed mer individuellt inriktat än ett mål om att kvinnor ska nå upp till en viss andel av mäns företagande, eller nå den genomsnittliga nivån inom EU i övrigt, med mera. Målet blir också tillämpligt i konkreta situationer, det vill säga när politiska beslut fattas och regelverk utformas.

6.3 Vad kan politiken göra?

Baserat på forskningsgenomgången i kapitel 5 kan reformer som minskar riskerna med företagande leda till att fler kvinnor startar och driver företag. Också mäns företagande påverkas positivt, men effekten kan förväntas vara större för kvinnor. Mekanismen bakom det förklaras i Figur 2, där riskbenägenheten i de båda grupperna är fördelade på samma sätt som i Figur 1 i kapitel 4. Precis som i Figur 1 antas alla som har en tillräckligt hög riskbenägenhet för att bli entreprenör också bli det. Reformen representeras av skiftet i den riskbenägenhet som skiljer entreprenörerna från dem som inte är det, det vill säga skiftet från $R^{\text{ENT}(1)}$ till $R^{\text{ENT}(2)}$. Skiftet representeras av pilen i figuren. Innan reformen tillhörde 80 procent av entreprenörerna grupp II och 20 procent grupp I eftersom det fanns betydligt fler som hade tillräckligt hög riskbenägenhet för att vara entreprenör i grupp II. I figuren representeras dessa andelar av ytorna till höger om $R^{\text{ENT}(1)}$ under respektive fördelning.

Figur 2. Reformers som minskar riskerna med företagande

Som ett resultat av reformen utökas gruppen av entreprenörer med N^I från grupp I och N^{II} från grupp II. Andelen som kommer från grupp I är nu högre än innan reformen vilket framgår av att N^I utgör en större andel av de nytillkomna än personerna från grupp I gjorde av de befintliga entreprenörerna. Vad gäller antalet nytillkomna entreprenörer är det fler som är män än kvinnor, vilket framgår av att $N^{II} > N^I$. Med ett annat utseende på fördelningarna, exempelvis om den för män inte bara hade haft ett högre medelvärde utan också en större spridning än den för kvinnor, skulle antalet av de nya entreprenörerna som är kvinnor ha kunnat vara större än det för män.

Ett antal möjliga reformer som skulle kunna få den ovan illustrerade effekten diskuteras nedan.

Företagande i välfärdssektorn

Att företagande i välfärdssektorn har varit starkt ifrågasatt har gjort det mindre attraktivt och mer riskfyllt att driva företag på det området. Kvinnor är överrepresenterade bland företagare inom välfärdssektorn och har av det skälet påverkats mer. Denna negativa effekt har sannolikt förstärkts av att kvinnor i genomsnitt är mindre benägna att utsätta sig för risk, vilket innebär att deras företagande troligen påverkats mer negativt än mäns av både kritiken och den politiskt betingade risken. När företagare i välfärdssektorn ifrågasätts, exempelvis på det sätt som gjordes i samband med Reepaluutredningen, innebär det också att det blir svårare att attrahera finansieringskapital.

Genom att tydligt deklarerar att privata alternativ utgör ett viktigt inslag i välfärdssektorn, och att dessa företag också måste få gå med vinst för att kunna attrahera kapital och upprätthålla kvaliteten i sin verksamhet, kan politiker från båda sidor av det politiska fältet bidra till att minska både risken med denna typ av verksamhet och den ogrundade kritik som riktas mot företagare på området. Viljan att satsa på att förbättra kvaliteten skulle som ett resultat av detta sannolikt också öka eftersom risken för att verksamheten kommer att läggas ned, exempelvis som ett led i en politisk kohandel, då också kommer att minska.

En annan åtgärd för att få ökat företagande inom välfärdssektorn är att öka möjligheten att driva UF-företag på gymnasiets vård- och omsorgsprogram. UF:s genomslag där är näst lägst av alla gymnasieprogram och endast humanistiska programmet har lägre genomslag. Det är olyckligt att de ungdomar, företrädesvis kvinnor, som har valt en framtida karriär inom vårdsektorn inte ges en introduktion i och praktisk erfarenhet av entreprenörskap. Enligt våra kontakter med UF handlar det låga genomslaget på vård- och omsorgsprogrammet i stor utsträckning om att lärare och rektorer inte ser entreprenörskap som en naturlig del av utbildningen. Det kan inte uteslutas att denna inställning delvis har påverkats av Reepalu-utredningen och den efterföljande debatten.

Möjligheten att komma tillbaka efter ett misslyckande

Nästa exempel gäller företagare som drabbas av obestånd och tvingas lägga ned eller rekonstruera företaget. Ju värre konsekvenserna av en eventuell konkurs är, desto större avhållande effekt har det på företagandet. Eftersom det svenska systemet för företagsfinansiering till betydande del bygger på att boendet används som säkerhet för lån till företaget är kopplingen mellan risk inom företagandet och den personliga ekonomin ofta stark. Denna koppling kan utgöra en av orsakerna till att kvinnors företagande i Sverige ligger på en lägre nivå än i flertalet andra EU-länder. Ett sätt att minska detta problem, utan att försämra möjligheterna att finansiera företaget, är att utveckla andra finansieringsmöjligheter. Ett sådant förslag presenteras i avsnittet om förbättringar för fåmansbolagsdelägare.

Ett annat sätt att minska riskerna i samband med ett misslyckande är att förbättra möjligheterna till skuldavskrivning och rekonstruktion. Ett problem med rekonstruktionsförfarandet är att det har medfört höga kostnader och därför i första hand har varit aktuellt för större företag. I utredningen ”Andra chans för krisande företag” (SOU 2021:12) har det emellertid presenterats ett förslag om ett förenklat rekonstruktionsförfarande som skulle passa också för mindre företag. Den föreslagna möjligheten går under benämningen offentlig skulduppställning och skulle innebära en snabbare väg till skuldnedskrivning. Ett sätt att uppnå det är att införa ett separat ackord i svensk rätt, det vill säga en möjlighet att fastställa ett ackord utan att behöva inleda ett konkurs- eller rekonstruktionsförfarande.⁴³ Lagstiftaren valde att inte gå vidare med det och andra förslag i samma riktning, men vi menar att det finns all anledning att göra det.

För att underlätta en återstart efter att ett företag gått i konkurs bör en företagare erbjudas skuldsanering. En rimlig tidsperiod för hur lång tid det normalt ska behöva ta för att fullgöra sin betalningsskyldighet kan vara tre till fem år. Betalningsskyldigheten bör med andra ord inte bara stå i proportion till den eventuella försummelsen hos företagaren utan också till företagarens betalningsförmåga. Att företagaren måste betala för företagets skulder med redan beskattade pengar utgör också det ett skäl att sätta ned betalningsskyldigheten och på så vis underlätta för företagaren att bli kvitt sin skuld inom rimlig tid.⁴⁴

⁴³ Detta har bland andra föreslagits av Entreprenörskapsutredningen (SOU 2016:72).

⁴⁴ Att företagaren måste betala för företagets skulder med pengar som varit föremål för dubbelbeskattning innebär att det bruttobelopp som krävs för att fullgöra betalningsansvaret vida överstiger det belopp som övervälrats från företaget. Se Näringslivets Skattedelegation (2021).

Förbättringar för fåmansbolagsdelägare

Det existerar redan olika åtgärder för att underlätta för kvinnor att finansiera sitt företagande, bland annat lån via ALMI. Nedan presenteras först en konkret åtgärd som kan underlätta finansieringen för små och medelstora företag mer generellt men också vara speciellt värdefull för innovativa företag som står inför ett genombrott. Förslaget handlar om att förbättra möjligheten till vinstandelslån för fåmansbolag i förhållande till andra aktiebolag. Vi avslutar med ett förslag som är kopplat till hur ersättning från föräldraförsäkringen och för vård av barn räknas in i lönenivån för fåmansbolagsägare.

Ett vinstandelslån är ett skuldebrev där räntan helt eller delvis är beroende av vinsten eller utdelningen i bolaget. Det kan vara en attraktiv finansieringsform och kan ibland vara den enda lösningen. En fördel med ett vinstandelslån är att räntans storlek helt eller delvis är beroende av den utdelning eller vinst som det låntagande företaget gör. Den fasta delen av räntan på lånet är avdragsgill enligt allmänna regler. Den rörliga delen av räntan, vinstandelsräntan, är också den avdragsgill, men endast under vissa villkor. Om det låntagande företaget är ett fåmansföretag medges emellertid inte avdrag för ränta som betalats till andelsägare, företagsledare med flera. Begränsningen förhindrar eller försvårar kapitalförsörjningen i små och medelstora företag. Ett exempel kan illustrera detta.

Två personer har bildat ett bolag i syfte att genom eget arbete och investeringar bygga upp en betydande verksamhet. I syfte att få in kapital för uppbyggnadsfasen har de släppt in en ”utomstående” affärsängel (bolag) som delägare till fyrtio procent. Efter en period uppkommer ett nytt kapitalbehov – det tar längre tid än tänkt att komma till en lönsamhetsfas. I situationer som denna är vinstandelslån en ofta efterfrågad finansieringsform. För grundarna kan alternativet med en riktad nyemission till affärsängeln medföra att de tappar kontrollen över sitt företag. Från bolagsperspektiv kan det vara centralt att inte belastas med räntekostnader under perioder av bristande lönsamhet. Vinstandelslån kan därför vara den enda lösningen. Av angivna skäl är det angeläget att utrymmet för avdrag för vinstandelsränta utvidgas.

En ytterligare åtgärd som kan förbättra villkoren för fåmansbolagsägare är kopplad till föräldraförsäkringen. Fåmansbolagsdelägare som får ersättning från föräldraförsäkring och för vård av barn missgynnas i förhållande till andra fåmansbolagsdelägare när det gäller möjligheten att ta ut ersättning från företaget i form av kapitalbeskattad utdelning. Orsaken är att ersättning från dessa system inte inkluderas i beräkningen av delägarrens lönenivå i 3:12-reglerna. Om sådan ersättning räknas in blir det lättare att nå upp till det gränobelopp som måste nås för att få ta ut utdelning beskattad med kapitalskatt om 20 procent i stället för som betydligt högre beskattad tjänsteinkomst. En sådan förändring är också ett sätt att göra företagande mindre missgynnat i föräldraförsäkringen i förhållande till en anställning.

6.4 Fortsatta studier

Denna rapport ska ses som ett försök att få en överblick över vilka faktorer som kan få fler kvinnor att driva företag, samt ta beslutet att anställa fler i företaget. Vi har pekat ut ett antal möjliga reformområden, men vi gör inga anspråk på att vara heltäckande. Att det är svårare att kvalificera sig för föräldrapenning som företagare än som anställd kan exempelvis leda till att framför allt kvinnor skjuter upp övergången till företagande för att kunna bygga upp en sjukpenninggrundande inkomst. Att övergången till företagande skjuts upp kan i sin tur leda till att den inte blir av eller till att företagandet blir mindre riskfyllt och expansivt än det annars hade kunnat bli. Detta är en fråga som förtjänar fördjupade studier.

Referenser

Bergman, Mats, Per Johansson, Sofia Lundberg och Giancarlo Spagnolo, "Privatization and quality: Evidence from elderly care in Sweden", *Journal of Health Economics*, vol. 49, s. 109–119, 2016.

Bornefalk, Anders, *Kapital på krita? En ESO-rapport om företagandets finansiering*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Finansdepartementet, 2014:4.

Bornefalk, Anders, *Danmark visar vägen – Om politik för ökat entreprenörskap*, Svenskt Näringsliv, februari 2010.

Bornhäll, Anders, Sven-Olov Daunfeldt och Niklas Rudholm, "Employment protection legislation and firm growth: Evidence from a natural experiment", *Industrial and Corporate Change*, vol 26, nr 1, 2016.

Buser, Thomas och Huaiping Yuan, "Do Women Give Up Competing More Easily? Evidence from the Lab and the Dutch Math Olympiad", *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11, nr 3, 2019.

Buser, Thomas, Muriel Niederle och Hessel Oosterbeek, "Gender, competitiveness, and career choices", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, nr 3, 2014.

Bönte, Werner och Monika Jarosch, "Gender differences in competitiveness, risk tolerance, and other personality traits: Do they contribute to the gender gap in entrepreneurship?", *Schumpeter Discussion Papers 2011-012*, 2011.

Caliendo, Marco, Frank Fossen och Alexander S. Kritikos, "Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed", *Small Business Economics*, vol. 42, nr 4, 2014.

Croson, Rachel och Uri Gneezy, "Gender differences in preferences", *Journal of Economic Literature*, vol. 47, nr 2, juni 2009.

Daunfeldt, Sven-Olov, Turordningsreglernas ekonomiska effekter, Briefing Paper #8, Timbro, 2016.

Deter, Max och van Hoorn, André, "Motivated by Money: Evidence on the personalities of people who choose to work in finance". SSRN , 2021.

Dohmen, Thomas, David Huffman, Jürgen Schupp, Armin Falk, Uwe Sunde och Gert G. Wagner, "Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences", *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, nr 3, juni 2011.

Entreprenörskapsforum, "GEM 2022 Nationell rapport", 2023.

Falkenhall, Björn och Karl Wennberg, "Företagare i insolvens och misslyckandets stigma", *Ekonomisk Debatt*, vol. 38, nr 2, 2010.

Filippin, Antonio, "Gender differences in risk attitudes", *IZA World of Labor*, oktober 2022.

von Gaudecker, Hans-Martin, Arthur van Soest och Erik Wengström, "Heterogeneity in risky choice behavior in a broad population", *The American Economic Review*, vol. 101, nr 2, april 2011.

Gilligan, Carol, *In a different voice: Psychological theory and women's development*, Harvard University Press, 1982.

Gneezy, Uri och Aldo Rustichini, "Gender and competition at a young age", *The American Economic Review*, vol. 94, nr 2, Papers and Proceedings of the One Hundred Sixteenth Annual Meeting of the American Economic Association, maj 2004.

Gneezy, Uri, Muriel Niederle och Aldo Rustichini, "Performance in competitive environments: Gender differences", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, nr 3, 2003.

Höglund, Klara Ledin, "Svårt att komma igen efter corona-konkurs", *Besöksliv*, 2 december 2020.

Jönsson, Stefan, "Den första anställningen – hinder och möjligheter för soloföretag att anställa en första person", *Nutek R 2005:01*, 2005.

Kreicbergs, Johan och Violeta Juks, "Bankregleringen och företagens kreditmöjligheter", *Rapport, Svenskt Näringsliv*, november 2019.

Niederle, Muriel och Lise Vesterlund, "Explaining the gender gap in math test scores: The role of competition", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24, s. 129–144, 2010.

Niederle, Muriel och Lise Vesterlund, "Do women shy away from competition? Do men compete too much?" *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, nr 2, 2007.

Näringslivets Skattedelegation, "Remiss SOU 2020:60 Det skatterättsliga företrädaransvaret", *Remissyttrande*, 19 mars 2021.

OECD, "Entrepreneurship Policy Indicators for Bankruptcy Legislation in OECD Member and Non-member Countries", 2006.

Schildberg-Hörisch, Hannah, "Are Risk Preferences Stable?", *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 32, nr 2, 2018.

Schmitt, David P., Anu Realo, Martin Voracek och Jüri Allik, "Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 94, nr 1, 2008.

Scott, Erin L. och Pian Shu, "Gender gap in high-growth ventures: Evidence from a university venture mentoring", *The American Economic Review*, vol. 107, nr 5, i Papers and proceedings of the One Hundred Twenty-Ninth Annual Meeting of The American Economic Association, maj 2017.

SOU (2021:12), Andra chans för krisande företag – En ny lag om företagsrekonstruktion, 2021.

SOU (2016:72), Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet, 2016.

SOU (2016:78), Ordning och reda i välfärden, 2016.

Stiglitz, Joseph E. och Andrew Weiss, "Credit rationing in markets with imperfect information", *The American Economic Review*, vol. 71, nr 3, juni 1981.

Sundén, Annika E och Brian J. Surette, "Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans" *The American Economic Review*, vol. 88, nr 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Tenth Annual Meeting of the American Economic Association, maj 1998.

Svenskt Näringsliv, "Fakta om löner och arbetstider 2023", maj 2023.

Svenskt Näringsliv, "Tudelad lånemarknad", sid. 19–21 i *Det ekonomiska läget*, april 2019.

Svenskt Näringsliv, "Företagsamheten 2018 Sverige", Rapport, 12 mars 2018a.

Tillväxtverket, "Företagens villkor och verklighet 2017", 2017.

Weisberg, Yanna J., Colin G. DeYoung och Jacob B. Hirsh, "Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five", *Frontiers in Psychology*, augusti 2011.

Åstebro, Thomas, Holger Herz, Ramana Nanda och Roberto A. Weber, "Seeking the Roots of Entrepreneurship: Insights from Behavioral Economics", *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, nr 3, 2014.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2023