

Den första anställningen

HINDER OCH MÖJLIGHETER FÖR
SOLOFÖRETAG ATT ANSTÄLLA EN
FÖRSTA PERSON

Den första anställningen

Hinder och möjligheter för soloföretag att anställa en första person

Nutek R 2005:01

NUTEK

117 86 Stockholm

Besöksadress: Liljeholmsvägen 32

Telefon: 08-681 91 00. Telefax: 08-19 68 26

www.nutek.se

© Nutek
Upplaga: 250 ex
Produktion: Nutek
Stockholm 2005
Färgtryck: Elanders

ISSN 1102-2574
NUTEK R 2005:01

Förord

Nutek och Almi Företagspartner AB fick den 15 september 2004 i uppdrag av regeringen att inventera och analysera hinder samt föreslå möjliga åtgärder för att anställa en första person i ett företag. Denna rapport utgör slutredovisning av uppdraget.

Rapporten grundas främst på Nuteks och SCB:s enkätundersökning *Företagens villkor och verklighet 2005* samt på två intervjuundersökningar. Den ena intervjuundersökningen, med företagare som nyligen gjort en första anställning, utfördes av Lars Clarhäll och Catrin Oscarsson vid Eurofutures AB. Den andra, med personer som arbetar med rådgivning till småföretag, utfördes av Joakim Hansson och Henrik Stener Pedersen vid Oxford Research A/S. En sammanställning av vilka skyldigheter ett företag som anställer en första person måste ta hänsyn till har gjorts av Jon Nyqvist och Marie Roos, båda Nutek. Forskaren Agneta Kruse, Lunds universitet, har gjort en sammanställning av forskning om sjuklönesystemet.

Rapporten har utarbetats av Stefan Jönsson, Nutek, med bistånd av en arbetsgrupp som bestått av Henrik Levin och Jon Nyqvist, båda Nutek, samt Lars Sahlén, Almi. Håkan Hillefors, Svenskt Näringsliv, Johan Kreicbergs, Företagarna samt Linda Svensson och Gunilla Thorstensson, båda Nutek, har ingått i en referensgrupp som bistått projektet med värdefulla synpunkter och förslag.

Stockholm i juni 2005

Kjell Jansson
generaldirektör,
Nutek

Göran Lundvall
verkställande direktör,
Almi Företagspartner AB

Stefan Jönsson
projektledare

Har du frågor om denna publikation, kontakta

Stefan Jönsson

Telefon 08-681 94 49

E-post stefan.jonsson@nutek.se

NUTEK

Abstract

Hiring the First Employee - Obstacles and Possibilities for One-Person Companies to Employ a First Employee

In this report different factors which may constitute obstacles and possibilities for one-person companies to employ a first employee are analysed.

The report is based on two interview investigations and on Nutek's questionnaire survey "*The Situation and Conditions of Enterprises 2005*".

Many one-person companies are concerned about the costs and setback caused by an employee's absence due to sickness. Other areas that are discussed in the report are employment regulations and the incentives for entrepreneurship.

Several proposals are made to stimulate one-person companies to employ a first person.

Sammanfattning

Den här rapporten handlar om vad som kan få soloföretag att anställa fler personer. Det handlar sålunda inte bara om att lösa företagens kapacitetsproblem utan om att få till stånd fler anställningar i soloföretag.

Det finns fler än 600 000 företag utan anställda i Sverige, vilket innebär att det finns fler företag utan anställda i Sverige i relation till befolkningen än i de flesta andra jämförbara länder. En stor del av företagen bedrivs vid sidan av en anställning eller annan försörjning, och många fall kan inte företagaren försörja sig på företaget. Vi har därför valt att avgränsa analysen till företag som sysselsätter en person på heltid.

Det finns omkring 110 000 företag som sysselsätter en person på heltid. Dessa företag kallar vi *soloföretag*. Genom analyser av Nuteks och SCB:s enkätundersökning *Företagens villkor och verklighet 2005* kan vi konstatera att

- 45 procent av soloföretagen vill anställa,
- 28 procent vill låta företaget växa utan att anställa och
- 27 procent vill inte låta företaget växa.

Detta innebär att det finns omkring 50 000 soloföretag som vill anställa en första person

De flesta soloföretag är verksamma inom tjänstesektorn. Skillnaderna mellan olika branscher är stora vad gäller tillväxtvilja. Som exempel kan nämnas att 64 procent av företagen inom hotell och restaurangbranschen och 60 procent av soloföretagen inom handeln vill anställa, medan 46 procent av soloföretagen i byggbranschen inte vill växa alls.

Att ett soloföretag är lönsamt behöver inte innebära att företagaren vill att det ska växa. Tvärtom vill hälften (51 procent) av de soloföretagare som har dålig lönsamhet anställa fler personer i företaget medan andelen är lägre bland de soloföretag som har en god eller mycket god lönsamhet, 44 procent. Av de soloföretagare som inte vill växa alls anser hela 74 procent lönsamheten är god eller mycket god.

Många företag undviker att anställa och väljer istället att köpa tjänster av andra företag eller ta hjälp av familj och vänner när deras kapacitet inte räcker till. 68 procent av företagen utan anställda i Sverige lägger ut arbete på underleverantörer eller köper tjänster från andra företag. Sverige ligger därmed näst högst i en internationell jämförelse.

Däremot är det inte särskilt vanligt att svenska företag utan anställda använder sig av korttidsanställningar. Endast elva procent av företagen utan anställda svarade att de ibland anställer på kort tid, och inga svarade att de gör det ofta. Sverige hör därmed till de länder där det är minst vanligt att företag utan anställda korttidsanställer personal.

<i>Andel av företag utan anställda som ofta eller ibland</i>	<i>Sverige</i>	<i>EU (19 länder)</i>
Anlitar underentreprenörer eller köper tjänster från andra	68 %	39 %
Korttidsanställer personal	11 %	21 %
Tar emot hjälp i arbetet från familj och vänner	65 %	54 %

Källa: Europeiska kommissionen (2004)

Företagare som har erfarenhet av att vara arbetsgivare är mer benägna att anställa igen. När företag väl har anställt en första person ökar sannolikheten att antalet anställda ska öka ytterligare. Att få soloföretag att anställa en första person kan därför vara det första steget in i en positiv spiral där antalet anställda successivt ökar i takt med att verksamheten utvecklas.

Sverige är dock det land i EU som har lägst andel företagare med erfarenhet av att ha haft någon anställd. Endast tre procent av företagen utan anställda i Sverige har tidigare haft anställd personal.

Två intervjuundersökningar har genomförts. Den ena har riktats mot företagare som nyligen anställt en första person och den andra mot personer som arbetar med rådgivning till företag. Mot bakgrund av vad som framkom av de båda intervjuundersökningarna och av *Företagens villkor och verklighet 2005* har vi dragit slutsatsen att de främsta hindren för att soloföretagen ska anställa är:

- arbetsgivarens kostnader på grund av sjukfrånvaro,
- möjligheterna att säga upp anställda och
- svårigheterna att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare.

Skatter och socialavgifter utgör också viktiga hinder. Intervjuerna med företagare som nyligen anställt en första person visade att de

förväntade sig att den anställde skulle bidra till ökade inkomster, och att detta var en förutsättning för att de skulle ta beslutet att anställa.

Vår analys leder till slutsatsen att företagens skyldighet att betala sjuklön de första veckorna när anställda är sjuka skapar ett starkt incitament att undvika att anställa personer som riskerar att bli sjuka. Det bidrar också till att många företag väljer andra lösningar än att anställa, exempelvis att anlita andra företag.

Sjuklönesystemet kan även innebära att grupper med högre risk för sjukfrånvaro blir mindre attraktiva på arbetsmarknaden. Detta illustreras bland annat av att en del företagare gör hälsoundersökningar av de anställda innan de beslutar om anställning. Av intervjuerna framgick att företagen inte bara undviker att anställa personer med hög risk för sjukfrånvaro, utan att de endast kan tänka sig att anställa personer som de känner väl. Detta kan bidra till att företagen får svårare att hitta lämplig arbetskraft eftersom personer med relevant yrkesutbildning och branscherfarenhet kan bli bortsorterade vid en rekrytering.

Vi påpekar också att arbetsgivare har små möjligheter att påverka den anställdes tillfrisknande och återgång till arbetet. Arbetsgivarnas möjligheter att åtgärda fel och brister i arbetsmiljön underlättas inte heller av att de inte har rätt att begära att de anställda lämnar sjukintyg med diagnos. En orsak till att sjukskrivningar kan bli långa är långa väntetider för undersökningar och behandlingar i hälso- och sjukvården, vilket vare sig den anställde eller arbetsgivaren kan påverka.

Företag som endast består av företagsledaren och en anställd är i mycket hög grad beroende av att den anställde kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt och att samarbetet med företagsledaren och med kunder fungerar. För företagsledaren i ett sådant företag, eller en soloföretagare som står i begrepp att anställa, är det av avgörande betydelse vilka möjligheter som finns att avbryta anställningen om samarbetet inte visar sig fungera. Resonemang kring arbetsbrist och turordningsregler är svåra att tillämpa eftersom en uppsägning innebär att halva arbetsstyrkan i företaget måste sägas upp om företagsledaren på detta sätt vill kunna göra sig av med en person. Även arbetstagarens rätt till återanställning kan utgöra ett problem i detta sammanhang. Att hänvisa till arbetsbrist är således inte alltid en möjlig väg.

Av intervjuerna framgick också att många företagare anser att det är svårt att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare. En del

företagare har en överdriven bild av vilka kostnader som kan uppstå när anställda blir sjuka. Samtidigt finns det också en uppenbar risk att många företag underskattar kostnader och risker, och att de inte känner till vilka krav och skyldigheter de omfattas av. Detta kan medföra såväl att företag undviker att anställa som att företag riskerar att drabbas av skadestånd och andra kostnader på grund av felaktigheter i samband med anställningar eller uppsägningar.

I rapporten förs en rad konkreta förslag till regeländringar och andra åtgärder fram som syftar till att underlätta och stimulera soloföretag att anställa en första person:

- En lättnad bör införas för att stimulera företag utan anställda att anställa en första person. Lättnaden bör innebära att arbetsgivaravgiften sänks till fem procent under de tre första månaderna ett företag har någon anställd.
- Nutek bör ges i uppdrag att ge samlad information om vad det innebär att anställa, vad olika anställningsformer innebär och hur man går till väga vid en anställning. Informationen bör även ta upp hur en uppsägning går till och vilka kostnader som kan uppkomma.
- Skyldigheten att anmäla lediga platser till Arbetsförmedlingen bör avskaffas.
- Innan förändringar genomförs av regler och regelsystem som har effekter för arbetsgivare, anställda eller företagande bör analyser göras av vilka drivkrafter och styreffekter reglerna kan innebära för arbetsgivare och företag. Nya och fördjupade studier bör också göras av vilka drivkrafter och styreffekter befintliga regelsystem kan innebära.

Den administrativa bördan till följd av offentliga regelverk är en viktig, om än inte avgörande, faktor för många företag. Det är viktigt att arbetet för att förenkla och förbättra offentliga regler ges en fortsatt hög prioritet och att regelförbättringsarbetet tar sikte även på reglernas styreffekter.

Innehåll

1	<i>Slutsatser och förslag</i>	1
	Förslag till åtgärder	5
2	<i>Bakgrund och disposition</i>	9
	Definitioner och avgränsningar	10
3	<i>Soloföretagen i Sverige</i>	13
	Soloföretagens vilja att växa	15
	Hur ser soloföretagen i Sverige ut?	16
4	<i>Soloföretagens syn på tillväxthinder</i>	27
	Regler som kan utgöra tillväxthinder för soloföretag	28
5	<i>Intervjuer med företagare som nyligen anställt en första person</i>	33
	Tiden före beslutet att anställa	33
	Företagarnas rekommendationer	37
6	<i>Intervjuer med företagsrådgivare</i>	41
	Företagsrådgivares syn på hinder för soloföretagare att anställa	41
7	<i>Hur vanligt är det att soloföretag anställer fler personer</i>	45
8	<i>Många soloföretag väljer andra lösningar än att anställa</i>	47
9	<i>Varför anställer inte soloföretagen fler personer?</i>	51
	Arbetsgivaransvaret	57
	Arbetsgivarens kostnader för sjukfrånvaro	57
	Möjligheterna att säga upp anställda	68
	Svårigheter att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare	71
	Skatter och avgifter	72
	Administrativa bördor i samband med anställningar	75
	Tillgången på lämplig arbetskraft	78
	<i>Referenser</i>	81
	<i>Bilaga 1 Kartläggning av skyldigheter vid anställning</i>	83
	<i>Bilaga 2 Företagens villkor och verklighet 2005</i>	89

1 Slutsatser och förslag

Syftet med denna rapport är att belysa vilka hinder eller svårigheter som kan bidra till att soloföretagare avhåller sig från att anställa och att föreslå åtgärder för att minska eller motverka sådana hinder eller svårigheter.

Det finns fler företag utan anställda i Sverige i relation till befolkningen än i de flesta andra jämförbara länder. En stor del av företagen bedrivs vid sidan av en anställning eller annan försörjning, och i många fall kan inte ens företagaren själv försörja sig på företaget. Många som försörjer sig på sitt företag trivs med att vara soloföretagare, och många kan ha valt att vara företagare just för att de vill vara självständiga och slippa ta hänsyn till andra. Det är inte rimligt att förvänta sig att sådana företag kommer att anställa någon.

Orsakerna till att soloföretag inte har några anställda ligger således ofta hos företaget själv, dess affärsidé och hos företagarens egna val. För att få sådana företag att växa krävs allmänna näringspolitiska insatser som t.ex. bättre förutsättningar för företagande och opinionsbildning. Det behöver dock inte vara ett självändamål att alla dessa företag ska växa. Även företag som inte växer är viktiga för samhällsekonomin.

Istället för att anställa kan företagen köpa tjänster av andra företag eller anlita underentreprenörer. Sverige är det land i EU där företag utan anställda i högst utsträckning anlitar andra företag, samtidigt som vi hör till de länder där sådana företag i lägst utsträckning använder sig av korttidsanställningar.

Det finns omkring 50 000 soloföretag som vill anställa fler

En första förutsättning för att kunna anställa fler bör vara att åtminstone företagsledaren själv kan försörja sig på sitt företag. Vi har därför avgränsat analysen till företag som sysselsätter en person på heltid. I fortsättningen kallar vi dessa företag för *soloföretag*.

Nuteks och SCB:s undersökning *Företagens villkor och verklighet 2005* visar att det finns omkring 110 000 soloföretag (företag med en heltidssysselsatt) i Sverige. 45 procent av soloföretagen vill växa och anställa fler, medan övriga är ungefär lika fördelade mellan de som inte vill växa alls och de som vill växa utan att anställa. Detta innebär

att det finns omkring 50 000 soloföretag där företagaren kan försörja sig på sitt företag och som vill anställa.

De viktigaste hindren för att anställa enligt soloföretagen

Analysen utgår från de soloföretag som har en ekonomisk bärkraft och som vill växa och tar upp vilka tillväxthinder de upplever, exempelvis på grund av olika lagar och regler. Vi har också riktat uppmärksamhet mot att många soloföretag väljer andra lösningar istället för att anställa och att soloföretag kan välja att inte växa på grund av olika regler och hinder.

Vi har främst fokuserat på följande hinder:

- arbetsgivarens kostnader på grund av sjukfrånvaro,
- möjligheterna att säga upp anställda och
- svårigheterna att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare.

Dessa faktorer hänger till stora delar samman. Framför allt handlar det om att det finns en rad risker förknippade med att anställa. En stor del av risken beror på att företaget genom anställningen åtar sig en fast kostnad medan intäkterna är mer eller mindre osäkra och kan variera kraftigt. Företagarna har dålig kännedom om vad det innebär att ha anställda, vilka kostnader som uppkommer och om vilka möjligheter som finns att avsluta en anställning. I många fall kan det finnas överdrivna föreställningar om skatter och krångel.

Intervjuerna med företagare som nyligen anställt en första person visar att osäkerheten om de framtida inkomsterna i företaget är en avgörande fråga för beslutet att anställa. Först när företagen haft en hög och ökande efterfrågan i minst ett år började de överväga att anställa någon. Den affärsmässiga risken beror dock inte i första hand på hinder och svårigheter och tas inte upp i detta sammanhang.

Arbetsgivarens kostnader på grund av sjukfrånvaro

Risken för att de anställda blir sjuka uppfattas som ett stort problem. Förutom att den anställda måste ersättas under sjukfrånvaron uppkommer direkta kostnader för företaget eftersom det måste betala sjuklön de första veckorna och sjukförsäkringsavgift vid längre sjukskrivningar. Det kan även uppkomma kostnader för rehabiliteringsinsatser och liknande. Även risken att de anställda kan vara frånvarande av andra skäl, t.ex. föräldraledighet, uppfattas som ett problem.

Företagens kostnader för sjukfrånvaron innebär ett starkt incitament för dem att undvika att anställa personer som riskerar att bli sjukskrivna. En del företagare gör hälsoundersökningar av de anställda innan de beslutar om anställning för att undvika att anställa personer som riskerar att bli sjukskrivna. Andra företagare undviker helt att anställa och väljer istället andra lösningar, t.ex. att anlita andra företag.

Av intervjuerna framgick att företagen inte bara undviker att anställa personer med hög risk för sjukfrånvaro, utan att de snarare endast kan tänka sig att anställa personer som de känner väl och som enligt deras bedömning har en uttalat låg risk för att bli sjuka.

Möjligheterna att säga upp anställda

Intervjuerna visar också att många soloföretag befarar att det är svårt och dyrt att säga upp anställda om det visar sig bli nödvändigt. Denna bild bekräftas också av intervjuerna med företagsrådgivare, även om vissa rådgivare påpekar att det sällan är några problem att säga upp någon om man kan hänvisa till arbetsbrist.

En studie om arbetsrättens inverkan på tillväxten i småföretag som har utförts på uppdrag av ITPS (Ahlberg m.fl. 2005) visar, något förenklat, att det inte främst är reglernas innehåll som utgör det största hindret för småföretag, utan det är istället kunskaperna om vad anställningsskyddslagstiftningen innebär som inte är tillräckliga. Många företagsledare tror att regleringen är striktare än vad den egentligen är, vilket kan vara en orsak till att många företag drar sig för att anställa. De påpekar också att lagstiftningen är svåröverskådlig, vilket innebär att risk för fel i samband med uppsägningar och tidsbegränsade anställningar därför är relativt stora. Detta i kombination med att sanktionerna i vissa fall kan vara mycket hårda innebär problem för småföretag.

ITPS studie har dock inte tagit upp de speciella förutsättningar som råder i företag som bara består av företagsledaren och en anställd. Resonemang kring arbetsbrist och undantag från turordningsregler är svåra att tillämpa för dessa företag eftersom turordningen och uppsägningen endast omfattar den ende anställda som samtidigt utgör halva arbetsstyrkan i företaget.

Företag som bara består av företagaren och en anställd är också i särskilt hög grad beroende av att den anställda kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt och kan samarbeta med företagsledaren och med kunder. För dessa, liksom för soloföretagare

som står i begrepp att anställa, är det därför av avgörande betydelse vilka möjligheter som finns att avbryta anställningen om samarbetet inte visar sig fungera. Gränsen för vilka personliga skäl som är tillräckliga för uppsägningar, liksom reglerna om förtur till återanställningar, kan vara av stor betydelse för dessa företag, liksom naturligtvis sanktionerna om företaget skulle göra fel.

Svårigheterna att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare.

Av intervjuerna framgick att många företagare anser att det är svårt att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare. Många företagare har en överdriven bild av vilka kostnader som kan uppstå när anställda blir sjuka. Samtidigt finns det också en uppenbar risk att många företag underskattar kostnader och risker, och att de inte känner till vilka krav och skyldigheter de omfattas av.

Om arbetsgivare har en felaktig uppfattning om vad anställningslagstiftningen innebär kan detta leda till såväl att många företag undviker att anställa som att företag riskerar att drabbas av skadestånd och andra kostnader på grund av felaktigheter i samband med anställningar eller uppsägningar.

Det är därför önskvärt att företagare som överväger att anställa ges korrekt och neutral information om vilka regler som gäller vid anställning, bl.a. om vilka kostnader som kan uppkomma vid sjukfrånvaro eller i samband med en uppsägning. Det bör också finnas konkret information om exempelvis vad som förväntas av arbetsgivare vad gäller rehabilitering, hur en anställning eller uppsägning går till och vilken dokumentation som är nödvändig för att undvika tvister. Information om vad arbetsgivaransvaret innebär är spritt på flera myndigheter.

Skatter och socialavgifter

Det är angeläget att fler företag vågar ta steget att anställa en första person. Företag som gjort det är mer benägna att göra ytterligare anställningar. Av intervjuerna med företagare som nyligen gjort en första anställning har det framkommit ett önskemål om att kostnaderna för att ha en anställd bör minska under de första månaderna av anställningen, med hänvisning till att det tar en tid innan den anställde lärt sig arbetet ordentligt och att både den anställde och företagsledaren måste ägna en hel del tid åt träning och arbetsledning.

Administrativa bördor

Det är viktigt att de regler som berör företag och privatpersoner är lätta att förstå och tillämpa. Enligt *Företagens villkor och verklighet 2005* hamnar *administration till följd av offentliga regelverk* på fjärde plats i rangordningen av hinder för såväl soloföretag som vill anställa som för företag som redan har anställda. Den administrativa bördan till följd av offentliga regelverk är således en viktig, om än inte avgörande, faktor för många företag. Det är därför angeläget att arbetet för att förenkla och förbättra offentliga regler ges en fortsatt hög prioritet och att regelförbättringsarbetet tar sikte även på reglernas styreffekter och inte bara på de administrativa kostnaderna.

Förslag till åtgärder

Stimulans av den första anställningen i ett företag

Förslag: En lättnad bör införas för att stimulera företag utan anställda att anställa en första person. Lättnaden bör innebära att arbetsgivaravgiften sänks till fem procent under de tre första månaderna.

Förslaget innebär att arbetsgivaravgifterna sänks till fem procent under de tre första månaderna företaget har någon anställd. Därmed åstadkoms en avsevärd sänkning av företagets kostnader för den anställda under de första månaderna. Lättnaden bör naturligtvis inte påverka den anställdes rätt till olika förmåner. Lättnaden bör gälla de tre första månaderna som företaget betalar arbetsgivaravgifter och bör endast omfatta den del av lönesumman som understiger 25 000 kr per månad. Företag som tidigare betalat arbetsgivaravgifter omfattas således inte. Eftersom de flesta företag börjar som enskilda näringsidkare bör lättnaden i de flesta fall träda i kraft först när den andra personen i företaget anställs.

Arbetsgivaravgifterna uppgår idag till 32,46 procent. Företag med en lönesumma som understiger 61 800 kr per månad omfattas av en nedsättning med fem procentenheter vilket innebär att för företag som endast har en anställd utöver företagsledaren uppgår arbetsgivaravgifterna till 27,46 procent. Förslaget innebär således en sänkning med drygt 22 procentenheter.

Eftersom lättnaden som mest kan uppgå till omkring 16 800 kr per företag¹ bör den utan problem rymmas inom ramen för försumbara stöd enligt EU:s statsstödsregler.

Vi uppskattar att skattebortfallet till följd av förslaget motsvarar i storleksordningen 300 miljoner kr per år brutto.² Detta belopp motsvarar den skattehöjning för småföretag som genomfördes den 1 januari 2005 genom att lättnaden i socialavgifter med inriktning på små företag reducerades för att finansiera avskaffandet av arvs- och gåvoskatten. Småföretagen har således finansierat skattelättnader för andra grupper de senaste åren, och vi anser därför att den föreslagna lättnaden inte bör finansieras inom näringspolitiken eller genom skattehöjningar som träffar småföretag. En möjlighet är att lättnaden finansieras genom en generell höjning av socialavgifterna, vilket i så fall skulle innebära en höjning med i storleksordningen 0,03 procentenheter.

Förutom att småföretagen redan finansierat skattelättnader för andra grupper är tanken med förslaget att det i sig skall skapa positiva ekonomiska effekter. Bland annat bör arbetslöshet minska och kommunernas skatteintäkter öka. Hur stora dessa positiva effekter är går inte att uppskatta i dagsläget, men de bör redan vid en marginell förändring i soloföretagens vilja att anställa en första person få märkbara ekonomiska effekter.

Bättre information om vad det innebär att vara arbetsgivare

Förslag. Nutek bör ges i uppdrag att ge samlad information om vad det innebär att anställa, vad olika anställningsformer innebär och hur man går till väga vid en anställning. Informationen bör även ta upp hur en uppsägning går till och vilka kostnader som kan uppkomma.

En central aktör bör ges i uppdrag att ta fram korrekt och neutral information om vilka regler som gäller vid anställning. Informationen bör bland annat ta upp vilka kostnader som kan uppkomma vid sjukfrånvaro eller i samband med en uppsägning. Det bör också finnas konkret information, gärna i form av checklistor, om hur anställningar och uppsägningar bör gå till och vad som bör dokumenteras för att undvika tvister i efterhand. Även frågor om arbetsgivarens ansvar för

¹ Den generella lättnaden för småföretag innebär att arbetsgivaravgifterna för dessa företag idag uppgår till $(32,46 - 5 =) 27,46$ procent, och att förslaget innebär en lättnad med $(27,46 - 5 =) 22,46$ procentenheter. Den maximala lättnaden per företag blir således maximalt $(22,46 \% * 3 \text{ mån} * 25\ 000 \text{ kr/mån} =) 16\ 845 \text{ kr}$

² Om andelen soloföretag som anställer en första person skulle öka till 15 procent per år skulle det innebära omkring $(15 \% * 110\ 000 =) 16\ 500$ personer, vilket skulle medföra ett skattebortfall (brutto) på omkring $(16\ 500 * 16\ 845 \text{ kr} =) 277$ miljoner kr

de anställda, exempelvis vad gäller arbetsmiljö, rehabilitering och att motverka diskriminering bör belysas med konkreta exempel och checklistor. Däremot bör det inte vara fråga om någon rådgivning om hur en arbetsgivare bör agera i enskilda fall.

Eftersom Nutek är statens myndighet för näringslivsutveckling och redan bedriver en omfattande verksamhet för att informera om företagande via telefon och internet är det lämpligt att Nutek ges även detta uppdrag.

Avskaffa kravet att anmäla lediga platser till Arbetsförmedlingen

Förslag: Skyldigheten för arbetsgivare att anmäla lediga platser till Arbetsförmedlingen avskaffas.

Det har framkommit att reglerna om att arbetsgivare ska anmäla lediga platser till Arbetsförmedlingen inte tillämpas fullt ut. Vår bedömning är att denna skyldighet skulle kunna avskaffas utan några nämnvärda negativa effekter, och vi föreslår därför att lagen avskaffas. Detta skulle innebära att företag som anställer en första person i fortsättningen endast skulle behöva göra en anmälan till Skatteverket.

Fortsatta studier behövs

Förslag: Innan förändringar genomförs av regler och regelsystem som har effekter för arbetsgivare, anställda eller företagande bör analyser göras av vilka drivkrafter och styreffekter de förändrade reglerna kan innebära för arbetsgivare och företag. Nya och fördjupade studier bör också göras av vilka drivkrafter och styreffekter befintliga regelsystem för företag och arbetsgivare.

Det saknas idag kunskap och överblick över vilka styreffekter och incitament olika regelverk skapar för företag och andra arbetsgivare. När arbetsmarknadspolitiska åtgärder, socialförsäkringar och andra offentliga regelsystem diskuteras eller förändras utgår motiveringar och resonemang främst från hur enskilda individer eller grupper påverkas av regler och eventuella förändringar. Däremot saknas ofta resonemang om vilka drivkrafter och styreffekter reglerna kan föra med sig för företag och arbetsgivare.

Som exempel kan nämnas att förändringarna i sjuklönesystemet motiverats av att arbetsgivare ska ha drivkrafter för att minska långtidssjukskrivningar, utan att beröra de kraftiga incitamenten för arbetsgivare att undvika att anställa personer med högre risk att bli sjukskrivna eller att helt undvika att anställa.

Nedan listar vi en rad frågeställningar där olika regelsystem kan vara av betydelse i en anställningssituation. Det är angeläget att bland annat anställningsskyddslagstiftningen och socialförsäkringssystemen analyseras för att ge svar på dessa frågor. Sådana analyser bör göras med det uttalade syftet att göra det mera attraktivt för företag att växa och anställa fler:

- Vilka styreffekter och incitament skapar sjukförsäkringssystemet för företag och arbetsgivare, t.ex. att undvika personer med risk att bli sjukskrivna eller att välja andra lösningar än att anställa?
- Hur vanligt är det att småföretag och andra arbetsgivare undviker att anställa personer i grupper med högre risk för frånvaro?
- Hur kan den offentliga hälso- och sjukvården bidra till att minska sjukfrånvaron och medverka till att anställda så snabbt som möjligt kan återkomma till arbetet?
- Är det rimligt att förvänta sig att personer som varit långtidssjukskrivna mer än ett år ska återgå till sitt tidigare arbete?
- Vad innebär en förstärkt rätt till återanställning och en förstärkt rätt till föräldraledighet för små företag som överväger att anställa?
- Är det rimligt att kräva att företaget måste låta det gå så långt att arbetsgivaren kan bevisa att den anställde har misskött sig eller är direkt olämplig för att uppsägningar ska kunna göras med hänvisning till personliga skäl? Till saken hör att företaget ansvarar för de fel som anställda begår under arbetet.

För att småföretag ska ha tillgång till arbetskraft med lämplig kompetens är det också viktigt att regler inte utformas så att det är mindre attraktivt att arbeta i småföretag än hos stora arbetsgivare.

2 Bakgrund och disposition

Bakgrund

Verket för näringslivsutveckling (Nutek) och Almi Företagspartner AB fick den 15 september 2004 i uppdrag av regeringen att inventera och analysera hinder samt föreslå möjliga åtgärder för att anställa en första person. En delrapport med preliminära resultat lämnades till Näringsdepartementet den 20 oktober. En slutrapport skulle ha lämnats senast den 31 december 2004, men för att möjliggöra ett bredare underlag för analyser och slutsatser kom Nutek och Almi överens med Näringsdepartementet om att utredningstiden skulle förlängas till den 17 juni 2005. Denna rapport utgör slutredovisning av uppdraget.

Rapporten är skriven i vi-form. Det innebär inte att alla medverkande i alla delar står bakom de analyser och förslag som presenteras i rapporten.

Underlag för analyser och förslag

Hösten 2004 genomfördes två intervjuundersökningar med hjälp av konsulter. I den ena undersökningen intervjuades företagare som tidigare drivit företag utan anställda men som nyligen anställt en första person. I den andra intervjuades personer som arbetar med rådgivning till företag eller av annan anledning har omfattande kontakter med småföretag. Samtidigt gjordes också en kartläggning av vilka skyldigheter en arbetsgivare åtar sig i samband med anställningen av den första personen.

Våren 2005 kom resultaten av Nuteks och SCB:s enkätundersökning *Företagens villkor och verklighet 2005*. Enkätfrågorna formulerades innan Nutek fick detta uppdrag, men undersökningen har ändå visat sig vara mycket användbar eftersom en av frågorna innebar att företagsledarna fick ta ställning till om de vill låta företaget växa och om de i så fall vill anställa fler.

Därutöver har en forskare gjort en sammanställning av vilken forskning som finns om arbetsgivares ansvar för sjuklönekostnaderna, och ett konsultföretag har skrivit en sammanställning om arbetskraftens rörlighet och kompetensförsörjning i små företag i

Danmark. I rapporten används också resultat från andra, redan publicerade, undersökningar.

Rapportens disposition

Rapportens slutsatser och förslag redovisas i kapitel ett. I kapitel två redogörs för bakgrunden till uppdraget, definitioner och avgränsningar. Kapitel tre utgörs av analyser av hur soloföretagen i Sverige ser ut och hur många av dem som vill anställa, och i kapitel fyra redovisas olika undersökningar av vad som utgör tillväxthinder för företag. I kapitel fem och sex redovisas resultaten av två intervjuundersökningarna med företagare som nyligen anställt en första person respektive personer som arbetar med rådgivning till småföretag. Kapitel sju och åtta diskuteras hur vanligt det är att företag utan anställda anställer någon respektive hur vanligt det är att de använder andra lösningar än att anställa. I kapitel nio görs en analys av vilka faktorer som kan utgöra tillväxthinder för soloföretag.

Kartläggningen av skyldigheterna vid en anställning redovisas som en bilaga.

Definitioner och avgränsningar

Avgränsning till företag med en heltidssysselsatt

Enligt regeringsbeslutet innebär uppdraget att inventera och analysera hinder som företag upplever vid *anställning av en första person* i ett företag. En bokstavlig tolkning skulle således innebära att analysen enbart skulle behandla företag som inte har några anställd, dvs. främst enskilda näringsidkare.

Det finns dock två faktorer som gör att vi valt att tolka uppdraget något bredare. För det första finns det en skillnad i anställningsbegreppet mellan aktiebolag och enskilda näringsidkare. En person som bedriver verksamhet i ett aktiebolag (och tar ut lön) är anställd i bolaget, och det är aktiebolaget som betalar in skatt och socialavgifter (arbetsgivaravgifter). En person som bedriver verksamhet som enskild näringsidkare ansvarar däremot själv för att betala socialavgifter (s.k. egenavgifter) och betraktas inte som anställd. Det innebär att den förste anställde i ett aktiebolag är företagsledaren/ägaren, medan den först anställde hos en enskild näringsidkare blir den andre personen i företaget eftersom företagsledaren/ägaren inte räknas.

För det andra är många företag utan anställda mycket små. Enligt SCB:s Företagsdatabas fanns det 641 820 företag utan anställda i Sverige år 2003. En stor andel av dessa företag utgörs av verksamheter som bedrivs vid sidan av en anställning eller liknande. I många fall saknas troligen såväl en vilja hos företagsledaren att lämna sin anställning för att enbart ägna sig åt företaget som en tillräcklig ekonomisk bärkraft i verksamheten för att försörja ens företagsledaren själv. I de fall dessa företagare har som ambition att utveckla företaget bör ett första steg vara att ägna sig åt företaget på heltid. Att anställa ytterligare personer bör vara något som ligger längre fram i utvecklingen.

Vi har därför valt att avgränsa analysen till företag som sysselsätter en person på heltid. Det innebär att hänsyn inte tas till i vilken juridisk form företaget bedrivs. Det innebär också att med "*den först anställde*" avses den förste heltidssysselsatta i företaget vid sidan om företagsledaren, dvs. när företaget går från en till två heltidssysselsatta.

Definitioner

Med *soloföretag* avses i denna rapport företag som sysselsätter en person på heltid, oavsett i vilken juridisk form företaget bedrivs. Detta innebär att soloföretagen kan ha flera sysselsatta, men alltså endast en person på heltid.

Några av de undersökningar som refereras i rapporten avser företag utan anställda (dvs. i de flesta fall enskilda näringsidkare). Dessa har vi kallat just för *företag utan anställda*.

Målet är att få till stånd fler anställningar

Syftet med uppdraget är att få fler soloföretag att anställa en första person (och därefter helst fortsätta att utveckla företaget och anställa fler).

Företag kan lösa sina kapacitetsproblem på andra sätt än genom att anställa, t.ex. genom att anlita andra företag. Om fler personer skaffar F-skattsedel och arbetar som uppdragstagare istället för som anställda skulle det totala antalet företag öka. Antalet företag framhålls ofta som ett viktigt mål i näringspolitiken, men eftersom uppdraget tar sikte på anställningar har vi i denna rapport inte sett detta som prioriterat.

Anställningen har en central funktion i samhället. För den enskilde kan en anställning vara en förutsättning för att kunna teckna ett

hyreskontrakt eller beviljas bostadslån och andra krediter. Det kan troligen också vara lättare att hitta ett nytt arbete för den som redan har en anställning. För personer som saknar anställning kan det därför vara svårare att skaffa bostad eller bilda familj. Ur samhällsekonomisk synvinkel kan det således vara positivt med en hög andel anställda i befolkningen eftersom det främjar en stabil demografisk och ekonomisk utveckling. Även för företagens del bör anställningar ha fördelar.

3 Soloföretagen i Sverige

Nuteks och SCB:s undersökning *Företagens villkor och verklighet 2005* ger en bra bild av småföretagen i Sverige. Undersökningen omfattar i princip samtliga aktiebolag, handelsbolag och enskilda näringsidkare med färre än 50 anställda och en årsomsättning på minst 200 000 kr per år, med vissa smärre avgränsningar. Kommunägda bolag, jordbruksföretag och företag som ingår i koncerner ingår inte. En kortfattad beskrivning av undersökningen finns i bilaga 1.

Av tabellen nedan framgår att det finns omkring 110 000 soloföretag i Sverige, dvs. företag som ger heltidssysselsättning till en person.

Tabell 1 Heltidssysselsatta i småföretag

<i>Antal heltids-sysselsatta per företag</i> (inklusive företagsledaren)	<i>Andel av företagen</i>	<i>Antal företag</i> (uppräknad frekvens)	<i>Heltids-sysselsatta per företag</i> (genomsnitt i intervallet)	<i>Totalt antal heltids-sysselsatta</i> (schematisk beräkning)	<i>Totalt antal sysselsatta</i> (schematisk beräkning)
0	13 %	32 100	0	0	53 200
1	45 %	108 600	1	108 600	151 500
2	17 %	42 400	2	84 700	119 300
3 – 4	13 %	30 500	3,4	103 400	133 600
5 – 8	7 %	18 200	6,0	109 200	135 100
9 – 16	4 %	9 000	11,3	101 900	122 500
17 – 32	1 %	2 700	22,2	58 800	67 200
32 – 49	0 %	500	38,7	18 500	20 100
Totalt	100 %	243 900		585 100	802 500

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Eftersom vi med begreppet *soloföretag* menar företag som heltidssysselsätter en person kan det finnas fler sysselsatta i företagen, under förutsättning att de inte arbetar heltid. 76 procent av soloföretagen utgörs av endast en person, medan 17 procent sysselsätter ytterligare en person på deltid och sex procent sysselsätter tre personer eller fler i företaget.

I de flesta fall utgörs övriga sysselsatta i soloföretagen av familjemedlemmar som hjälper till i företaget (det räcker ju med att företagare låter familjemedlemmar utföra enklare arbetsuppgifter mot betalning för att dessa ska räknas som sysselsatta i företaget). 95 procent av de soloföretag som sysselsätter fler än företagsledaren sysselsätter minst en familjemedlem. Totalt utgör familjemedlemmar 57 procent av samtliga sysselsatta i soloföretag utöver företagsledaren.

Det finns fler företag utan anställda i Sverige än i många andra länder

Av en undersökning av företag utan anställda i 19 länder framgår att företag utan anställda utgör en större andel av företagen, sysselsättningen och befolkningen i Sverige än i de flesta andra länder (Europeiska Kommissionen 2005). I Sverige svarar företag utan anställda för 15 procent av sysselsättningen, vilket kan jämföras med åtta procent i genomsnitt för de övriga länderna. Endast Portugal har en högre andel. Även antalet företag utan anställda som andel befolkningen är hög, sju procent i Sverige mot fyra procent i genomsnitt, liksom dessa företags andel av det totala antalet företag.

Som exempel kan nämnas att Tyskland bara har omkring tre gånger så många företag utan anställda som Sverige, trots att befolkningen är nio gånger så stor som Sveriges. Nederländerna har drygt hälften så många företag trots att befolkningen är omkring 80 procent större.

Det kan ofta vara svårt att göra relevanta jämförelser av olika länders statistik. Den bild av soloföretagen som ges med hjälp av *Företagens villkor och verklighet 2005* kan troligen vara mer relevant och jämförbar med andra länder än vad som framgår av nedanstående tabell. En iakttagelse är dock att det verkar vara relativt enkelt och förmånligt att starta och driva företag i Sverige, men att det inte upplevs som attraktivt att anställa personal och låta företaget växa sig större.

Tabell 2 Företag utan anställda i 19 länder

<i>Land</i>	<i>Antal företag utan anställda 2003</i>	<i>Andel av sysselsättningen</i>	<i>Andel av företagen</i>	<i>Andel av befolkningen</i>
Portugal	907 500	18 %		9 %
Sverige	641 820	15 %	75 %	7 %
Tjeckien	720 775 ⁽²⁰⁰²⁾	15 %	89 %	7 %
Cypern*	37 227	12 %	57 %	5 %
Belgien	499 376 ⁽²⁰⁰²⁾	12 %	73 %	5 %
Storbritannien	2 900 000	10 %	71 %	5 %
Spanien	1 805 700	11 %	67 %	5 %
Irland	174 000	10 %		4 %
Österrike	285 000 ⁽¹⁹⁹⁹⁾	7 %	89 %	4 %
Estland	44 485 ⁽²⁰⁰²⁾	8 %	43 %	3 %
Polen*	1 013 706	7 %	29 %	3 %
Tyskland	1 960 000	5 %	65 %	2 %
Luxemburg	10 847	4 %	47 %	2 %
Finland*	124 000	5 %	56 %	2 %
Frankrike*	1 389 000	9 %	58 %	2 %
Nederländerna	340 015 ⁽²⁰⁰⁴⁾	4 %	59 %	2 %
Turkiet*	1 198 967	6 %	64 %	2 %
Rumänien	121 504	2 %	37 %	1 %
Lettland	6 121	1 %	14 %	0 %
<i>Genomsnitt</i>		8 %	58 %	4 %

Källa: Europeiska Kommissionen (2005). De tre högsta andelarna har markerats med fetstil. *Jordbruksföretag ingår inte.

Soloföretagens vilja att växa

Det är inte någon självklarhet att företag vill växa. En vanlig anledning till att personer väljer att bli företagare är att de vill vara sin egna, och den som anställer någon förlorar en del av den frihet som det innebär att inte vara ansvarig inför eller behöva ta ansvar för någon annan. För att det ska vara meningsfullt att tala om hinder för att anställa bör företagaren ha en vilja att låta företaget växa och anställa fler.

I enkätundersökningen *Företagens villkor och verklighet 2005* ställdes frågan *skulle du vilja låta företaget växa om det fanns möjlighet*. Av tabell 3 framgår att 27 procent av soloföretagen inte vill att företaget ska växa. Ytterligare 28 procent har svarat att de vill växa men utan att öka antalet anställda. Övriga har svarat att de kan tänka sig att låta företaget växa, utan något förbehåll för att de inte vill anställa. Vi

har därför tolkat svaren som att dessa 45 procent företagen gärna ser att företaget växer och sysselsätter fler.

Tabell 3 Soloföretagarnas vilja att låta företaget växa

<i>Skulle du vilja låta företaget växa om det fanns möjlighet?</i>	<i>Andel av soloföretagen</i>	<i>Antal företag</i>
Ja	45 %	49 100
Ja, men utan att öka antalet anställda	28 %	30 400
Nej	27 %	28 900
Summa	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

I ett kortare perspektiv är de företag som vill anställa fler mest intressanta. Analysen bör dock riktas även mot de två andra kategorierna, inte minst eftersom de kan ha sådana kunskaper eller erfarenheter att de gjort ett medvetet val att undvika anställda. I det följande kommer vi framför allt att jämföra dessa tre kategorier av soloföretag med varandra.

I analysen genomförs också ett antal jämförelser med företag som redan har gjort den första anställningen och således sysselsätter minst två personer på heltid. Sådana företag kallas i fortsättningen för *småföretag med anställda*. Övriga företag, dvs. företag utan heltidssysselsatta och företag med fler än 49 heltidssysselsatta, redovisas inte.

Hur ser soloföretagen i Sverige ut?

56 procent av soloföretagen är enskilda näringsidkare, 35 procent är aktieföretag och övriga nio procent är handelsbolag eller kommanditbolag. Skillnaderna i tillväxtvilja mellan de olika juridiska formerna är små.

De flesta soloföretag är tjänsteföretag

De flesta soloföretag är verksamma inom tjänstesektorn. Skillnaderna mellan olika branscher inom tjänstesektorn är dock mycket stora vad gäller tillväxtvilja. Branscherna *Handel* respektive *Hotell och restaurang* avviker genom att en hög andel, 60 respektive 64 procent, av soloföretagarna vill anställa, samtidigt som en låg andel av

företagen inte vill växa alls. Även soloföretagen inom *Utbildning* och *Transport och kommunikation* vill anställa i relativt hög utsträckning.

På motsatt sätt utmärker sig *Byggverksamhet* genom att 46 procent av företagen inte vill växa alls och att endast 30 procent vill växa genom att anställa. Även inom branschen *Hälso- och sjukvård, sociala tjänster och veterinärverksamhet* är andelen företag som inte vill växa relativt hög (36 procent) samtidigt som andelen som vill anställa är relativt låg.

Tabell 4 Tillväxtvilja bland soloföretag i olika branscher

<i>Bransch</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Tillverkningsindustri	28 %	29 %	44 %	100 %	8 000
Byggverksamhet	46 %	25 %	30 %	100 %	17 100
Handel	14 %	25 %	60 %	100 %	22 200
Hotell och restaurang	12 %	24 %	64 %	100 %	3 800
Transport och kommunikation	28 %	19 %	53 %	100 %	9 000
Uthyrning och företagstjänster	27 %	33 %	40 %	100 %	30 100
Utbildning	19 %	31 %	50 %	100 %	1 500
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster och veterinärverksamhet	36 %	26 %	37 %	100 %	4 600
Renhållning, rekreation, kultur, sport och annan service	22 %	32 %	46 %	100 %	12 100
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Trots att företagen inom byggbranschen endast utgör 16 procent av samtliga soloföretag utgör de 27 procent av de soloföretag som inte vill växa alls. Företag inom *Handel* och *Hotell och restaurang* utgör 24 procent av soloföretagen men hela 32 procent av de soloföretag som vill växa genom att anställa.

Branschen *Uthyrning och företagstjänster* utgör en stor andel av företagen inom samtliga tre kategorier av soloföretag (däremot en avsevärt mindre andel av småföretagen med anställda). Andelen är särskilt hög bland de soloföretag som vill växa men inte vill anställa.

Det är också tydligt att det är relativt ovanligt att soloföretag ägnar sig åt tillverkning. Endast sju procent av soloföretagen hör till branschen

Tillverkningsindustri, vilket kan jämföras med 13 procent bland småföretagen med anställda.

Tabell 5 Branschtillhörighet för soloföretag med olika tillväxtvilja

<i>Bransch</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Tillverkningsindustri	8 %	8 %	7 %	13 %
Byggverksamhet	27 %	14 %	10 %	16 %
Handel	11 %	19 %	27 %	27 %
Hotell och restaurang	2 %	3 %	5 %	8 %
Transport och kommunikation	9 %	6 %	10 %	8 %
Uthyrning och företagstjänster	28 %	33 %	24 %	18 %
Utbildning	1 %	2 %	2 %	1 %
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster och veterinärverksamhet	6 %	4 %	3 %	3 %
Renhållning, rekreation, kultur, sport och annan service	9 %	13 %	11 %	4 %
Summa	100 %	100 %	100 %	100 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Olönsamma soloföretag har störst vilja att anställa

Företagens lönsamhet är en viktig faktor i en analys av deras förutsättningar att växa och anställa fler. Att ett företag är lönsamt behöver dock inte innebära att företagsledaren vill expandera verksamheten. Av de soloföretagare som anser att företaget har dålig lönsamhet vill hälften, 51 procent, anställa fler personer i företaget. Bland de soloföretag som har en god eller mycket god lönsamhet är andelen lägre, 44 procent. Det råder snarast ett negativt samband mellan soloföretagens lönsamhet och företagarens vilja att expandera verksamheten.

Tabell 6 Tillväxtvilja bland soloföretag med olika lönsamhet

<i>Vad anser du om företagets lönsamhet för närvarande?</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	<i>Antal soloföretag</i>
God/mycket god	30 %	27 %	44 %	100 %	71 700
Dålig/mycket dålig	18 %	31 %	51 %	100 %	31 900
Ingen uppfattning	40 %	30 %	30 %	100 %	4 800
<i>Samtliga</i>	<i>27 %</i>	<i>28 %</i>	<i>45 %</i>	<i>100 %</i>	<i>108 400</i>

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

En jämförelse mellan de fyra företagskategorierna visar att en grupp skiljer sig från de andra. Hela 74 procent av de soloföretagare som inte vill växa anger att lönsamheten är god eller mycket god, medan andelen bland övriga grupper är lägre, omkring 63 procent.

Tabell 7 Lönsamhet hos soloföretag med olika tillväxtvilja

<i>Vad anser du om företagets lönsamhet för närvarande?</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
God/mycket god	74 %	63 %	64 %	64 %
Dålig/mycket dålig	19 %	33 %	33 %	33 %
Ingen uppfattning	7 %	5 %	3 %	3 %
<i>Summa</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Yngre soloföretagare är mer positiva till att anställa

Drygt hälften av soloföretagarna är 50 år eller äldre. Det finns ett ganska tydligt mönster som innebär att ökande ålder hos soloföretagarna innebär att andelen som vill anställa minskar.

Bland företagsledare som är yngre än 50 år vill omkring 60 procent anställa, vilket kan jämföras med 35 procent av soloföretagarna mellan 50 och 59 år och endast 26 procent av dem som är 60 år och äldre.

Tabell 8 Tillväxtvilja hos soloföretagare av olika ålder

<i>Soloföretagarens ålder</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Yngre än 30 år	4 %	31 %	65 %	100 %	3 300
30 – 39 år	16 %	27 %	57 %	100 %	17 300
40 – 49 år	19 %	21 %	60 %	100 %	31 400
50 – 59 år	34 %	31 %	35 %	100 %	39 400
60 år eller äldre	39 %	35 %	26 %	100 %	17 000
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Av de soloföretagare som inte vill växa alls är 69 procent 50 år eller äldre. På motsvarande sätt är 63 procent av de soloföretagare som vill anställa yngre än 50 år.

Av de soloföretagare som vill växa men inte anställa är 60 procent äldre än 60 år.

Tabell 9 Åldersfördelning bland soloföretagare med olika tillväxtvilja

<i>Företagsledarens ålder</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Yngre än 30 år	0 %	3 %	4 %	3 %
30 – 39 år	10 %	15 %	20 %	19 %
40 – 49 år	21 %	21 %	39 %	28 %
50 – 59 år	46 %	40 %	28 %	34 %
60 år eller äldre	23 %	20 %	9 %	16 %
<i>Summa</i>	100 %	100 %	100 %	100 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Soloföretagare som är födda utomlands vill gärna anställa fler

Hela 68 procent av de soloföretagare som är födda utomlands vill anställa, vilket kan jämföras med 42 procent bland dem som är födda i Sverige. Trots att de utrikes födda endast utgör 13 procent av samtliga soloföretag utgör de 20 procent av de soloföretagare som vill anställa.

Tabell 10 Tillväxtvilja hos soloföretagare av olika ursprung

<i>Soloföretagarens ursprung</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Född utomlands	14 %	18 %	68 %	100 %	14 500
Född i Sverige	29 %	30 %	42 %	100 %	93 800
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Omkring 24 procent av soloföretagarna är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor är högre bland soloföretagarna än bland företagsledare i småföretag med anställda (16 procent).

En skillnad mellan manliga och kvinnliga soloföretagare är att andelen som inte vill växa är högre bland männen, medan andelen som vill växa utan att anställa är högre bland kvinnor. Däremot är andelen som vill anställa ungefär lika hög i de båda grupperna.

25 procent av de soloföretagare som vill anställa är kvinnor.

Tabell 11 Tillväxtvilja hos manliga respektive kvinnliga soloföretagare

<i>Soloföretagarens kön</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Kvinna	22 %	32 %	46 %	100 %	26 400
Man	28 %	27 %	45 %	100 %	82 000
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Soloföretagarnas utbildningsnivå

Det finns klara skillnader i tillväxtvilja mellan soloföretagare med olika utbildningsnivå, men det är svårt att urskilja några klara mönster.

Soloföretagare med lägre utbildning (motsvarande grundskola) skiljer sig från de övriga genom att andelen som inte vill växa alls relativt hög, 39 procent.

Bland soloföretagare med gymnasieutbildning eller kortare högskoleutbildningar är andelen som vill anställa något högre än genomsnittet (52 procent), samtidigt om andelen som inte vill växa alls är något lägre än genomsnittet (omkring 20 procent).

Soloföretagare med längre högskoleutbildningar har däremot en något högre andel som vill växa utan att anställa och en något lägre andel som vill anställa.

Tabell 12 Tillväxtvilja hos soloföretagare med olika utbildningsnivå

<i>Soloföretagarens högsta utbildning</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	39 %	22 %	39 %	100 %	27 800
Gymnasieutbildning	20 %	28 %	52 %	100 %	36 900
Högskoleutbildning, kortare än tre år	19 %	30 %	52 %	100 %	15 000
Högskoleutbildning, tre år eller mer	27 %	34 %	39 %	100 %	28 700
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

26 procent av samtliga soloföretagare har endast grundskoleutbildning, men bland de soloföretagarna som inte vill växa alls utgör dessa 37 procent. Däremot är personer med gymnasie- och kortare högskoleutbildning underrepresenterade i denna grupp.

Tabell 13 Högsta utbildning hos soloföretagare med olika tillväxtvilja

<i>Företagsledarens högsta utbildning</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	37 %	20 %	22 %	29 %
Gymnasieutbildning	26 %	34 %	39 %	39 %
Högskoleutbildning, kortare än tre år	10 %	15 %	16 %	16 %
Högskoleutbildning, tre år eller mer	27 %	32 %	23 %	16 %
<i>Summa</i>	100 %	100 %	100 %	100 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

60 procent av soloföretagen riktar sig mot lokal marknad

60 procent av soloföretagen riktar sig mot den lokala marknaden, 26 procent riktar sig mot nationell marknad och resterande 14 procent

riktar sig mot en internationell marknad eller en kombination av nationell och internationell marknad.

Av de soloföretag som inte vill växa alls riktar sig 69 procent huvudsakligen mot den lokala marknaden. Av de soloföretag som vill växa men inte anställa är en relativt hög andel, 33 procent, riktade mot den nationella marknaden.

Tabell 14 Huvudsaklig marknad för soloföretag med olika tillväxtvilja

<i>För vilken marknad produceras huvudsakligen företagets varor/tjänster?</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Lokal marknad	69 %	50 %	61 %	57 %
Nationell marknad	20 %	33 %	26 %	25 %
Internationell marknad	4 %	4 %	3 %	7 %
Kombination av nationell och internationell marknad	6 %	12 %	10 %	12 %
Summa	100 %	100 %	100 %	100 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

27 procent av soloföretagen är så beroende av ett fåtal kunder att den största kunden står för mer än hälften av omsättningen. Något förvånande visar det sig att dessa inte skiljer nämnvärt från övriga soloföretag vad gäller tillväxtvilja.

Tio procent av soloföretagen hade haft export under 2004. En majoritet av dessa, 55 procent, vill anställa, men 18 procent vill inte växa alls.

Tabell 15 Tillväxtvilja hos soloföretag med respektive utan export

<i>Har soloföretaget haft export under 2004?</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Ja	18 %	27 %	55 %	100 %	10 600
Nej	28 %	28 %	44 %	100 %	97 800
Samtliga	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

De flesta soloföretag finns i storstäderna

48 procent av alla soloföretag finns i storstadsregionerna. Eftersom Stockholm är så dominerande kan det vara intressant att notera att andelen som inte vill växa alls är något högre än genomsnittet, 29 procent, samtidigt om andelen som vill anställa är något lägre än genomsnittet.

Soloföretagen i sekundära centra³ avviker genom att de i högre utsträckning (40 procent) inte vill växa alls och att endast 33 procent av företagen vill anställa. Det finns även i övrigt vissa skillnader mellan soloföretag i olika regioner, men det är svårt att urskilja några klara mönster.

Tabell 16 Tillväxtvilja hos soloföretag i olika regionfamiljer

<i>Soloföretag i regionfamilj</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
Storstadsregioner	27 %	29 %	44 %	100 %	52 600
Universitets- och högskoleregioner	22 %	29 %	49 %	100 %	15 000
Regionala centra	23 %	28 %	49 %	100 %	23 100
Sekundära centra	40 %	27 %	33 %	100 %	9 400
Småregioner, privat sysselsättning	28 %	27 %	45 %	100 %	3 600
Småregioner, offentlig sysselsättning	22 %	24 %	55 %	100 %	4 500
<i>Samtliga soloföretag</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 200

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Soloföretagens förväntningar på företagets utveckling

Soloföretagen har över lag positiva förväntningar om framtiden. Mest optimistiska är de soloföretag som inte vill växa alls, 85 procent tror att lönsamheten kommer att öka trots att endast 21 procent tror att omsättningen kommer att öka.

Även i övriga kategorier är optimismen relativt stor, men i motsats till företagen som inte vill växa alls tror fler på en ökning av omsättningen än en ökad lönsamhet. Bland de företag som vill växa utan att anställa tror 41 procent att omsättningen kommer att öka, medan något färre, 35 procent tror att lönsamheten kommer att öka.

³ För en beskrivning av Nuteks indelning av regionfamiljer se t.ex. Nutek B 2004:4

Bland de soloföretag som vill anställa är det fler som tror att omsättningen kommer att öka än som tror att lönsamheten kommer att öka. Överlag är även dessa optimistiska, hälften (49 procent) tror att lönsamheten kommer att öka och 27 procent tror att de kommer att anställa någon på tre års sikt.

Av tabellen nedan framgår också att 27 procent av de soloföretag som vill anställa tror att de kommer att anställa någon inom tre år.

Tabell 17 Förväntningar på företagets utveckling på tre års sikt

<i>Företagets utveckling på tre års sikt</i> (andel som angett alternativet "öka/förbättras")	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Omsättning	21 %	42 %	54 %	54 %
Lönsamhet	85 %	35 %	49 %	49 %
Marknadsandel	6 %	27 %	36 %	39 %
Antal anställda	1 %	3 %	27 %	30 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

4 Soloföretagens syn på tillväxthinder

I enkätundersökningen *Företagens villkor och verklighet 2005* fick företagen ta ställning till i vilken utsträckning olika faktorer hindrar företagets tillväxt. Av tabell 18 nedan framgår hur stor andel av företagen inom respektive kategori som angett att de olika hindren utgör ett ganska eller mycket stort hinder för företagets tillväxt. De tre viktigaste hindren för varje företagskategori har markerats med fetstil för att illustrera i vilken utsträckning olika kategorier av företag pekar på olika typer av hinder.

Som framgår av tabellen nedan finns det relativt stora skillnader i synen på hinder mellan de olika företagskategorierna.

Tabell 18 Hinder för tillväxt i soloföretag

<i>Andel som anser att följande faktorer utgör ett ganska eller mycket stort hinder för företagets tillväxt</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Brist på egen tid	58 %	50 %	48 %	50 %
Lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och liknande	26 %	40 %	46 %	50 %
Dålig lönsamhet	24 %	39 %	40 %	38 %
Hård konkurrens	21 %	41 %	38 %	44 %
Begränsad tillgång till lämplig arbetskraft	24 %	20 %	37 %	41 %
Svag efterfrågan	21 %	41 %	28 %	28 %
Begränsad tillgång till nytt, externt ägarkapital	13 %	16 %	28 %	21 %
Begränsad tillgång till lån	6 %	16 %	22 %	22 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005" De tre högsta andelarna är markerade med fetstil.

I samtliga kategorier utgör företagsledarens *brist på egen tid* det viktigaste hindret för företagets tillväxt. Detta är särskilt uttalat bland de soloföretag som inte vill växa, där 58 procent av företagen anser att

tidsbrist är ett stort eller mycket stort tillväxthinder. För dessa företag utgör de övriga faktorerna hinder i avsevärt lägre utsträckning än för andra småföretag. Iakttagelserna ovan att dessa företag i hög utsträckning är lönsamma och att företagen i hög utsträckning utgörs av byggnadsarbetare och högutbildade tyder på att dessa företag i hög grad består av personer som säljer sin egen arbetstid och sin kompetens. Detta styrks också av att *begränsad tillgång på lämplig arbetskraft* utgör ett av de tre viktigaste tillväxthindren för denna grupp (utbudet av arbetskraft med soloföretagarens kompetens är begränsat).

Bland de soloföretag som vill växa men inte anställa framträder helt andra faktorer bland de viktigaste tillväxthindren, *Svag efterfrågan* och *Hård konkurrens*, som båda anges av 41 procent av soloföretagen i gruppen. Nästan lika stora hinder för denna grupp utgör lagar och regler samt *Dålig lönsamhet*. Eftersom företagen i denna kategori vill växa utan att anställa fler är det tydligt att de har en viss överkapacitet som i många fall kan hänga samman med svag efterfrågan och en bristande konkurrensförmåga. Att växa bör för denna kategori i första hand betyda ett ökat kapacitetsutnyttjande.

Bland de soloföretag som vill anställa utgör *Lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och liknande* ett nästan lika stort hinder som tidsbrist, vilket även gäller för de småföretag som redan har någon anställd. Detta tyder på att många lagar och regler som utgör problem är knutna till anställningen. För båda dessa kategorier kommer därefter olika faktorer som har att göra med företagets efterfrågan och lönsamhet.

Regler som kan utgöra tillväxthinder för soloföretag

I *Företagens villkor och verklighet 2005* fick de företag som angett att lagar och regler m.m. utgör hinder för företagets tillväxt också ange i vilken utsträckning olika regelverk är tillväxthinder. Skillnaderna är relativt stora, och tre olika regelverk hamnar i topp när de rangordnas av de fyra olika kategorierna av småföretag.

Tabell 19 Soloföretagen syn på vilka lagar och regler som innebär tillväxthinder

<i>Andel som angett att följande lagar och regler utgör ett ganska eller mycket stort tillväxthinder</i>	<i>Soloföretag som inte vill växa</i>	<i>Soloföretag som vill växa men inte anställa</i>	<i>Soloföretag som vill anställa</i>	<i>Småföretag med anställda</i>
Arbetsgivaravgifter	24 %	43 %	45 %	53 %
Övriga skatter	28 %	43 %	44 %	49 %
Arbetsgivaransvaret för anställda (arbetsmiljö, sjuklön, anställningsskydd etc.)	26 %	39 %	42 %	54 %
Administration till följd av offentliga regelverk, t.ex. skatter	25 %	42 %	40 %	47 %
Trygghetssystemet för dig själv som företagare	21 %	36 %	36 %	38 %
Mervärdesskatt (moms)	21 %	28 %	26 %	33 %
Miljöbestämmelser	19 %	16 %	15 %	26 %
Offentlig upphandling	9 %	18 %	15 %	19 %
Plan och bygglagen	7 %	8 %	10 %	14 %
Annat	1 %	1 %	3 %	2 %

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005" De tre högsta andelarna är markerade med fetstil.

Bland de soloföretag som vill anställa betraktas *Arbetsgivaravgifter*, *Övriga skatter* (dvs. andra skatter än arbetsgivaravgifter och moms) och *Arbetsgivaransvaret för anställda* som de största tillväxthindren.

Småföretag som redan har någon anställd pekar på samma hinder, men i en annan ordning. För dessa är *Arbetsgivaransvaret* störst hinder, tätt följt av arbetsgivaravgifter och övriga skatter. Småföretagen med anställda har i högre utsträckning angett att de olika regelverken utgör tillväxthinder. Såväl arbetsgivaransvaret och arbetsgivaravgifter anges utgöra tillväxthinder av fler än hälften av företagen.

Bland de soloföretag som vill växa men inte anställa utgör *Arbetsgivaravgifter* tillväxthinder i högst utsträckning, tätt följt av övriga skatter och administrationen till följd av offentliga regelverk.

Bland soloföretag som inte vill växa alls är andelarna som angett tillväxthinder relativt låga. Det är dock tydligt att de rangordnar hindren delvis annorlunda än övriga grupper. Det främsta hindret utgörs av *Övriga skatter*, vilket skulle kunna vara förknippat med att

denna grupp har relativt höga inkomster och därför drabbas av höga inkomstskatter (däremot hör arbetsgivaravgifter inte till de främsta hindren). De övriga hinder som denna grupp pekar på är administration till följd av offentliga regelverk och arbetsgivaransvaret för anställda.

Det är tydligt att arbetsgivaransvaret är en mycket viktig faktor för beslut om företagets tillväxt. Bland de företag som har fler än två heltidssysselsatta, och som därmed har erfarenheter av att ha någon anställd är arbetsgivaransvaret det viktigaste hindret. De företag som vill anställa ser visserligen kostnaderna för skatter och arbetsgivaravgifter som ett marginellt större hinder, men det är ett av de viktigaste hindren även för denna grupp. Även bland de soloföretag som inte vill anställa anger 26 procent att arbetsgivaransvaret är ett tillväxthinder, vilket tyder på att en del av dessa företag har tagit ett aktivt beslut att avstå på grund av bl.a. arbetsgivaransvaret och kostnaderna för arbetsgivaravgifter.

I samtliga kategorier av småföretag hamnar *Administration till följd av offentliga regelverk* bland de fyra viktigaste tillväxthindren. Andelen som uppger att administrationen är ett hinder ökar med ambitionerna att anställa (den är 25 procent bland företag som inte vill växa, 40 procent bland soloföretag som vill anställa och 47 procent bland soloföretag som redan har anställda). Detta visar att förenklingar och regelförbättringar är mycket viktigt för tillväxt och livskraften bland småföretagen.

Det är också intressant att notera att lagstiftningen om offentlig upphandling upplevs som ett tillväxthinder av många småföretag, trots att lagstiftningen ju syftar till att stärka småföretagens möjligheter att konkurrera om offentliga uppdrag och inköp. Nutek kommer under hösten 2005 att redovisa en studie av småföretags problem och möjligheter vid offentlig upphandlingar.

Andra undersökningar av hinder att anställa

Intresseorganisationen Företagarna gjorde våren 2004 en undersökning av 500 företagare utan anställda som arbetar minst halvtid i företaget. Av undersökningen framgick att 57 procent av företagen anser att det för närvarande finns goda förutsättningar att växa.

Det viktigaste hindret enligt denna undersökning var att företagarna inte vill att företaget ska växa, vilket angavs av 25 procent av företagen (tabell 20). 21 procent av företagen angav att efterfrågan

på företagets produkter inte var tillräckligt stor, och det tredje viktigaste hindret utgjordes av ”*arbetsrätten (regelverket)*”, vilket angavs av 11 procent av företagen. Som svaret var formulerat bör det främst vara reglernas innebörd som avses, dvs. inte den administrativa bördan till följd av regelverket. Enligt uppgift från Företagarna är även synpunkter på sjuklöneansvaret inordnade under denna rubrik.

Eftersom företagen endast kunde ange en faktor kan det vara avsevärt fler som anser att de olika faktorerna utgör hinder.

Tabell 20 Hinder för expansion enligt företagare utan anställda

<i>Vilken av följande faktorer anser du är det största hindret för ytterligare expansion?</i>	<i>Företagare utan anställda</i>
Vill ej växa	25 %
Svag efterfrågan på våra produkter och/eller tjänster	21 %
Arbetsrätten (regelverket)	11 %
Brist på riskkapital/extern finansiering	10 %
Brist på lämplig arbetskraft	9 %
Räntenivån	2 %
Annat	15 %
Tveksam/vet ej	6 %
Summa	100 %

Källa: Företagarna (2004)

Sommaren 2004 gjordes en enkätundersökning av företag utan anställda i 19 av EU:s medlemsländer (Europeiska kommissionen 2004). Det låga antalet intervjuer (totalt 3 012 telefonintervjuer, varav 201 i Sverige) gör dock att tolkningar av resultaten och jämförelser mellan länderna måste göras med en viss reservation.

En av frågorna handlade om varför företagen inte hade någon anställd, och företagen fick ange de två viktigaste förklaringsfaktorerna. Bland företagen i Sverige var den i särklass främsta anledningen att *företaget ännu inte är tillräckligt stort*, vilket angavs av hela 69 procent av företagen, och 61 procent angav det som det viktigaste hindret. Även i övriga EU-länder var företagets storlek viktigaste orsaken till att företagen inte anställt någon, även om andelen som angett detta alternativ var något lägre (40 procent). En liknande anledning, att *förväntningarna på företagets utveckling inte är tillräckligt bra*, kom på fjärde plats i rangordningen av hinder (tabell 21).

I denna undersökning saknades svarsalternativ för de företagare som inte ville att företaget skulle växa. Det är därför rimligt att anta att en del av dem som svarat att företaget inte är tillräckligt stort eller att förväntningarna på företagets utveckling inte är tillräckligt positiva antingen inte vill att företaget ska växa eller bedömer att det inte har bärkraft att försörja fler än företagaren själv.

Den näst viktigaste anledningen var att *de personalomkostnader som tillkommer är för höga*, vilket angavs av 22 procent av företagen. Det kan vara intressant att notera att personalomkostnaderna utgjorde ett större hinder för företagen i övriga EU-länder än i Sverige. Ser man däremot till *lönerna*, som är det tredje största hindret så skiljer de svenska företagarna i Sverige sig inte nämnvärt från sina kolleger i övriga EU.

Förutom de två viktigaste anledningarna är andelarna och rangordningen ganska likartade i Sverige och övriga EU. En skillnad är att det är fler företag utan anställda i EU-länderna som anser att det är svårt att hitta en lämpligt kvalificerad person (18 procent i EU men endast 8 procent i Sverige).

Tabell 21 Viktiga anledningar till att företag utan anställda i 19 länder inte har någon anställd

<i>Vilka är de [två] viktigaste anledningarna till att du för närvarande inte har någon tillsvidareanställd</i>	<i>Sverige</i> (varav i första hand)	<i>EU</i> (varav i första hand)
Företaget är ännu inte tillräckligt stort	69 % (61 %)	40 % (29 %)
De personalomkostnader som tillkommer är för höga	22 % (10 %)	36 % (20 %)
Lönerna du måste betala är för hög	17 % (6 %)	18 % (7 %)
Dina förväntningar på företagets utveckling är inte tillräckligt bra	15 % (1 %)	17 % (9 %)
Du vill ha full kontroll över alla aspekter av företaget	15 % (6 %)	17 % (10 %)
De juridiska och administrativa procedurerna för att anställa, ha någon anställd samt att säga upp personal är för komplicerade	12 % (4 %)	11 % (5 %)
Det är svårt att hitta en lämpligt kvalificerad person	8 % (2 %)	18 % (8 %)
Det skulle kosta för mycket att lära upp en ny anställd	2 % (0 %)	9 % (4 %)
Annat	5 % (2 %)	11 % (6 %)
Vet ej/kan inte	7 %	2 %

Källa: Europeiska kommissionen (2004) "Hiring and employment procedures for one-person-enterprises"

5 Intervjuer med företagare som nyligen anställt en första person

I detta kapitel redovisas tio djupintervjuer med företagare som startade verksamheten före 2003, bedrev verksamheten utan anställda under 2003 och som under första halvåret 2004 anställde en första person. Åtta av de intervjuade företagen var tjänsteföretag och två tillverkningsföretag. Två av företagen bedrev verksamheten i Gävleborgs län, två i Dalarna och de övriga sex i Stockholms län. Samtliga intervjuade var män. Intervjuerna genomfördes hösten 2004 av Lars Clarhäll och Catrin Oscarsson, båda konsulter vid EuroFutures AB.

Enligt intervjuerna gav företagarna en mycket likartad bild av den process de gått igenom och av de problem och hinder de stött på i samband med att de anställde en första person i företaget.

Tiden före beslutet att anställa

Alla intervjuade beskrev att de hade gått igenom ett antal faser före beslutet att anställa. Innan de bestämde sig för att anställa hade de under mer än ett års tid haft en stabil och ökande marknad som innebar att de kunde försörja sig på sitt företag och att det fanns en regelbundenhet både vad gäller uppdrag/kunder och intäkter.

Åtta av de tio intervjuade företagarna hade medverkat i nätverk där de regelbundet träffat andra företagare för att utbyta erfarenhet och tjänster. Företagen i nätverken hade hjälpt varandra genom att ställa kapacitet till förfogande vid efterfrågetoppar och liknande tillfällen. Några hade fått hjälp av familjemedlemmar för att hantera perioder när man haft särskilt hög arbetsbelastning. Hälften av företagarna uppger att de trots detta varit tvungna att säga nej till vissa uppdrag eftersom de inte haft tid att utföra dem.

Företaget måste ha en bra marknadssituation

En förutsättning för att ens överväga att anställa hade varit att företaget var någorlunda väl etablerat på marknaden, med god lönsamhet och med en relativt jämn och hög efterfrågan på företagets tjänster och produkter. Samtliga företagare hade också gjort bedömningen att det på längre sikt skulle finnas en ökad efterfrågan

och att de genom att anställa skulle ha möjlighet att nå ut till fler kunder. Denna långsiktiga och positiva marknadsbedömning hade varit väsentlig eftersom alla företagare hade sett det som en stor ekonomisk risk att anställa någon.

En god marknadsposition hade alltså varit avgörande för att de skulle våga ta steget att anställa en första person. Den anställde skulle bidra till företagets utveckling, med fler kunder och högre omsättning. Samtliga företagare uppger att de hade haft förväntningar om att en anställd därmed skulle kunna bidra till större framtida inkomster.

Företagaren måste känna sig mogen för att anställa

En generell uppfattning hos de intervjuade var att de hade varit tvungna att övervinna ett antal "psykologiska hinder" och känna sig "mogna" för att växa innan de anställde någon. Dessa "psykologiska hinder" kunde exempelvis utgöras av:

- Att det är svårt att överblicka vilket ansvar som följer av att bli arbetsgivare.
- Att anställningen innebär att en "utomstående" får insyn i företaget.
- Att företagaren mister en del frihet och flexibilitet genom att anställa. Det blir bland annat svårare att lägga upp sin tid hur man vill.
- Att det krävs att man lämnar ifrån sig ansvar och därmed delvis mister kontrollen över företaget.
- Att det är svårt att veta vilka delar av verksamheten som ska läggas över på den anställde.

Även om företagarna menade att de utan några större problem hade övervunnit dessa hinder menar de att processen var nödvändig för att de skulle känna sig redo för att anställa.

Höga krav och förväntningar på den som ska anställas

Samtliga företagare hade framhållit vikten av att bestämma vilken typ av person som behövs i företaget. Alla hade också formulerat en tydlig behovsprofil av den anställde. En återkommande uppfattning var att det för en soloföretagare inte bara handlar om att anställa någon med rätt kompetens utan också om att anställa "rätt person" eftersom man kommer att arbeta så nära varandra. Med "rätt person" menades att den anställde måste ha den formella kompetens som krävs, men också komplettera företagaren såväl kompetensmässigt som personlighetsmässigt. "Personkemi" var ett återkommande ord hos de

intervjuade. Personkemin mellan företagaren och den anställde måste stämma väl för att de ska våga anställa någon.

Att släppa in någon i sitt företag och att ge den personen insyn och kontroll har tidigare nämnts som ett psykologiskt hinder. Det krävs därför att företagaren känner stor tillit till den person som kommer in i företaget. Utöver den formella kompetensen angav företagarna många krav på den som skulle anställas:

- Väl insatt i och känna för verksamheten.
- Pålitlig och tillitsfull.
- Lättlärd.
- Självgående, efter en kort tid (ca 30 dagar) måste den anställde bära sina egna kostnader.
- Förmåga att skapa eget nätverk.
- Inställd på att arbeta länge i företaget och att bidra till att bygga upp verksamheten.
- Komplettera företagaren både vad gäller personlighet och kompetens.

Företagen vill helst anställa någon de redan känner väl

Alla intervjuade uppgav att de använt sina personliga nätverk för att hitta rätt person att anställa. Ingen hade använt sig av någon företagsstödande organisation för råd eller stöd vid anställningen av den person som anställdes.

Två företagare hade använt sig av Arbetsförmedlingen när de (var för sig) gjort tillfälliga anställningar vid tidigare tillfällen. De hade dock inte velat anställa dessa personer efter den tillfälliga anställningens slut, eftersom de inte varit nöjda med deras arbetsprestationer. Till saken hör dock att Arbetsförmedlingen hade stått för delar av kostnaderna, och avsikten främst verkar ha varit att ta in en tillfällig resurs till låg kostnad.

Samtliga företagare hade sagt att de endast kunde tänka sig att anställa någon de själva redan kände sedan lång tid tillbaka eller som de på annat sätt hade ingående kännedom om. Anledningen var att de ansåg att det förelåg stora risker med en anställning. Till de största riskerna, förutom en vikande marknad, hörde att eventuella sjukskrivningar, barnledigheter och uppsägningar är kostsamma för ett litet företag, och genom att bara anställa personer man redan känner väl kan dessa risker minskas.

Kostnaderna för sjukskrivningar ses som ett problem

De flesta företagen var starkt kritiska mot reglerna om att arbetsgivaren ansvarar för sjukskrivningskostnader. De menade att det var alltför kostsamt för ett litet företag att stå för kostnaderna för sjuklön under två eller tre veckor, och de var också mycket bekymrade över att arbetsgivaren stod för kostnaden när en person är sjukskriven i återkommande korta perioder.

Flera av företagen såg problem med förslaget om att arbetsgivare skulle betala 15 procent av sjukskrivningskostnaden efter sjuklöneperioden.⁴ Hälften av de intervjuade uppgav att de inte såg någon annan lösning än de skulle lägga ner företaget för att senare starta ett nytt om någon av deras anställda skulle bli långtidssjukskriven.

Två företagare hade skickat sina anställda på hälsokontroll innan de anställdes eftersom de ville försäkra sig om att de inte hade någon "dold sjukdom eller skada" som innebar en högre risk för sjukfrånvaro.

Även annan föräldradighet ses som ett problem

Hälften av företagen menade också att de drog sig för att anställa kvinnor i trettioårsåldern utan barn eftersom de menade att sannolikheten var stor att de skulle skaffa barn inom ett par år och då det huvudsakligen är kvinnor som tar ut föräldradighet. De ansåg att små företag inte har kapacitet att hantera föräldradigheter eftersom rekrytering och upplärning av en vikarie kostar för mycket i tid och pengar. Företagen skulle också se det som ett problem om en anställd efter föräldradighet skulle vilja arbeta deltid eftersom de menade att de behövde någon som var beredd att arbeta minst 100 procent.

Företagen tycker att det borde vara lättare att säga upp personal

Flertalet av de intervjuade menade att reglerna om uppsägning var för "arbetarvänliga" och att de inte var anpassade för små företag. Ingen preciserade vad som var fel i lagstiftningen, men alla ansåg att det måste finnas ett större utrymme för uppsägningar i små företag. De motiverade detta med att små verksamheter är känsligare och mer beroende av att samspelet mellan arbetsgivare och anställda fungerar väl också på ett personligt plan. De menade därför att det borde vara

⁴ Under hösten 2004, när intervjuerna gjordes, var detta ett omdebatterat förslag. Reglerna har därefter införts den 1 januari 2005 i enlighet med förslaget.

möjligt för företag med endast en eller två anställda att säga upp personer på grund av personliga motsättningar eller om den anställda inte uppfyller sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

Arbetsgivaravgiften är betungande i början

Alla intervjuade menade att arbetsgivaravgiften är för hög i början av en anställning. De påpekade att när en soloföretagare anställer den första personen måste denne, förutom att betala ytterligare en lön, bland annat dra ner på den egentliga verksamheten för att lära upp den som anställs och ägna tid åt administration av anställningen. De flesta intervjuade tyckte därför att små företag inte borde behöva betala full arbetsgivaravgift i samband med anställningar.

Företagen är nöjda med anställningen

De flesta företagare var mycket nöjda med kompetensen och samspelet med den person de anställt. Samtliga hade efter en noggrann rekryteringsprocess först provanställt personen, och tre av de intervjuade hade dessutom först haft personen som praktikant.

Ingen av de intervjuade uppgav att det fanns några administrativa problem eller svårigheter i samband med att de anställt. Alla var visserligen överens om det tar lite extra tid att sätta sig in i nya rutiner och "ny pappersexercis", men ingen tyckte att det var särskilt betungande. De flesta menade att när de väl hade "hittat rätt" var administrativa krav och kontakter med myndigheter "något helt överkomligt och relativt enkelt". De flesta av företagarna köpte troligen tjänster från konsulter när det gäller bokföring, löner, försäkringar, anställningsavtal mm., och två företagare hade uppgett att de hade hjälp från familjemedlemmar som kunde dessa frågor.

Drygt hälften av företagarna uppgav dock att de drog sig för att anställa ytterligare personer, främst med anledning av de nya sjukskrivningsreglerna. Istället skulle de, åtminstone under en tid, anlita konsulter eller andra tillfälligt anställda om de behövde extra arbetskraft. Enligt dessa företagare var det bättre att anlita konsulter, trots att kostnaderna är höga, eftersom de slipper de risker det innebär att inte enkelt kunna säga upp en anställd eller att tvingas betala för eventuell sjukskrivning.

Företagarnas rekommendationer

Efter att företagarna hade fått beskriva vilka hinder och problem de stött på ombads de att ge förslag till konkreta åtgärder som enligt

deras bedömning skulle bidra till att fler soloföretag anställer i framtiden.

Nätverk för företagare

Det fanns vissa skillnader mellan företagarnas syn på företagsstödjande organisationer. Samtliga företag i Dalarnas och Gävleborgs län hade varit i kontakt med sina kommunala näringslivsbolag, Företagarcentrum/Jobs and Society samt Almi i samband med att de startade sitt företag, medan de företag som bedrev verksamhet i Stockholm har varit i kontakt med företagsstödjande organisationer i betydligt lägre utsträckning.

I de flesta fall uppgav företagarna att de fått god hjälp, även om det framkommer viss kritik. Bland annat menade de att de företagsstödjande organisationerna, och även vissa myndigheter, saknar kunskap och insikt om företagarnas situation. Många företagare menade att de som soloföretagare var väldigt ensamma. De efterlyste en större närvaro av de företagsstödjande organisationerna även vid andra utvecklingsfaser än företagsstarten, exempelvis vid anställningar. Ett sätt att upprätthålla kontakt och hjälpa företagen vore att ordna kontinuerliga nätverksträffar mellan företagare och mellan företag och olika organisationer och myndigheter.

Sjukskrivningskostnader

Som tidigare nämnts var flertalet av de intervjuade företagarna starkt kritiska till reglerna vid sjukskrivningar, såväl mot de regler som gällde vid tidpunkten för intervjuerna som de som infördes vid årsskiftet 2004/2005. De menade att det borde finnas lättnader för företag med få anställda och att det borde vara samhället som stod för sjukskrivningskostnaderna.

En företagare menade att det kunde vara rimligt att även små företag har ett ansvar för en del av sjukskrivningskostnaderna, men att det i så fall måste vara tydligare vilka "verktyg och möjligheter" företagarna har för att förebygga sjukdom hos anställda eller hjälpa sjukskrivna tillbaka till arbetet. En möjlig åtgärd enligt denna företagare vore att införa skattelättnader för förmåner som kan anses gynna den anställdes möjligheter att förebygga sjukdom eller att rehabilitera sig efter sjukdom.

Arbetsgivaravgiften

Alla intervjuade menade att arbetsgivaravgiften var betungande när den första personen anställdes eftersom företaget drabbades av flera stora kostnader under en kort period. Samtliga framhöll dock att en eventuell nedsättning av arbetsgivaravgiften måste vara radikal för att ge effekt i form av fler anställningar.

Flera av de intervjuade menade att det vore rimligt att slippa betala arbetsgivaravgift under den anställdes första halvår eller första år i företaget. När den anställda sedan kommit in i verksamheten och kan bära sina egna kostnader vore det rimligt att börja betala arbetsgivaravgift. Ett annat förslag som ett par företagare förde fram var att företag som växer i en viss takt, exempelvis 20 eller 30 procent per år, skulle slippa betala arbetsgivaravgift. När företaget slutat växa eller växer långsammare kunde arbetsgivaravgiften börja betalas, menade dessa företagare.

Åtta av de intervjuade företagen uppgav att de skulle ha anställt någon tidigare om arbetsgivaravgiften varit en mindre betungande kostnad i samband med anställning av den första personen.

Möjligheter till uppsägning

Samtliga företagare tyckte att små företag borde kunna säga upp anställda på andra grunder än vad som är möjligt idag. Med hänvisning till att relationen mellan företagare och anställd är så viktig i ett litet företag menade flertalet av de intervjuade att ett litet företag borde kunna säga upp en anställd exempelvis på grund av personliga motsättningar mellan arbetsgivare och anställd.

6 Intervjuer med företagsrådgivare

Hösten 2004 genomfördes tio intervjuer med personer som arbetade som rådgivare till soloföretag eller på andra sätt har omfattande kontakter med soloföretagare. Fem av de intervjuade personerna arbetade i företagsfrämjande organisationer, varav tre i huvudsak är offentligt finansierade (Almi, IFS och en högskola) och två i huvudsak har privat finansiering (Företagarna och Nyföretagarcentrum). Tre intervjuer gjordes med personer på företag som arbetar med kommersiell rådgivning till företag (ett revisionsföretag, en företagskonsult och ett informationsföretag som ger ut böcker och arbetar med rådgivning riktad till småföretag). Därutöver har en person på ett personaluthyrningsföretag och en tjänsteman på en dansk myndighet som arbetar med småföretag intervjuats. Intervjuerna genomfördes av Henrik Stener Pedersen och Joakim Hansson, båda konsulter vid Oxford Research A/S.

I detta kapitel görs en sammanfattning av deras rapport.

Företagsrådgivares syn på hinder för soloföretagare att anställa

En del rådgivare gav ingående beskrivningar av olika problem soloföretagen står inför, medan andra bagatelliserade hindren och hävdade att det inte finns några problem som är oöverkomliga. Sammanställningen nedan bör därför betraktas som en bruttolista över företeelser som kan verka hindrande för företag att anställa.

Soloföretagare är inte en homogen grupp

Företagsrådgivarna gav en varierad bild av soloföretagen. På vissa områden var bilden enhetlig, medan det på andra områden var tydligt att soloföretagen uppvisar stora skillnader, framför allt vad gäller graden av entreprenörsanda och marknadspotential. Många är soloföretagare för att de har valt att vara det och för att de är nöjda med sin situation som den är. Andra soloföretag är försörjningsföretag utan förutsättningar att kunna försörja fler än en person, och ytterligare andra har en unik kompetens som inte kan överföras till en anställd. Man kan därför inte betrakta soloföretagarna som en homogen grupp, utan förutsättningar och drivkrafter skiljer sig i hög grad åt mellan olika typer av företagare. De soloföretagare som har

det som ett livsval eller för att det är deras enda försörjningsalternativ kommer enligt intervjuarna inte att anställa någon oavsett vilka förutsättningar som ges.

Risken att anställda blir sjuka

Om en anställd blir sjuk kan det bli dyrt att täcka produktionsbortfallet för att klara de åtaganden företaget gjort. Flera rådgivare kommenterade också den debatt som pågick om ändringar i sjuklönesystemet och menade att förändringarna var en stor orosfaktor för företagen. Intervjuarna påpekar att det kan vara svårt att avgöra hur mycket av företagets oro som berodde på debatten, men menar att det är helt klart att många soloföretag upplever kostnaderna för sjukskrivningar som ett hinder mot att anställa.

Möjligheterna att säga upp personal

Enligt intervjuarna är många företagare osäkra på om de kommer att kunna ge full sysselsättning till sina anställda, vilket innebär att de tar en stor risk om de anställer någon. Så länge företaget inte har några anställda finns en större flexibilitet att krympa verksamheten när efterfrågan minskar. Detta är också en viktig anledning till att många företag anlitar bemanningsföretag.

Flera rådgivare ansåg också att det är alltför svårt att bli av med personal som inte fungerar i företaget. Andra menade tvärtom att de flesta situationer kan lösas med olika anställningsformer, att det finns stora möjligheter att säga upp personal med hänvisning till arbetsbrist och att problemen främst handlar om brister i kunskapen om hur reglerna fungerar.

Kostnader och risk vid en anställning

Flera av företagsrådgivarna menade att frågan om att anställa främst är en kostnadsfråga. I många fall är dock företagens möjligheter att tjäna mer genom att anställa små i jämförelse med de risker som är förknippade med anställningen.

Alla företagsrådgivare menade att arbetsgivaravgifter och skatter är höga. Soloföretagare kan också ha svårt att betala en konkurrenskraftig lön till den anställda, vilket gör att det kan vara svårt att rekrytera rätt personer.

Finansiering

En av rådgivarna arbetade främst med innovationsföretag, och enligt honom var finansieringen det främsta hindret för hans företagarkategori. När finansieringen är ordnad för dessa företag löses också de andra problemen, och frågan om att anställa eller inte avgörs i samråd med finansiärerna. Även andra företag har finansieringsproblem. Många företag har problem att få kredit eller annan finansiering.

Attityder och myndigheters bemötande

Rådgivarna hade blandade åsikter om huruvida myndigheternas bemötande påverkar soloföretagarnas lust att anställa. Många gav beröm till Skatteverket för deras arbete med regelförenklingar och smidiga inrapporteringsätt, medan andra ansåg att myndigheten var rigid och mycket hård om företagen har en annan tolkning än de.

Företagare med invandrarbakgrund kan ha särskilda svårigheter eftersom de ibland inte förstår olika regler och inte vet var de ska söka efter information.

Enligt intervjuarna är det en generell uppfattning att det är svårt att driva företag i Sverige. Många potentiella företagare får höra halvsanningar om hur det är att driva företag av personer som inte är insatta i hur det egentligen fungerar, vilket medför att många avskräcks från att starta företag.

Att ha anställda tar tid från kärnverksamheten

Om en soloföretagare anställer en person krävs det ett annat upplägg av verksamheten än tidigare. Tid som tidigare kunde ägnas åt kärnverksamheten, t.ex. företagarens egen tid hos kunder, måste ägnas åt att lära upp den nyanställda, mer administration och telefontid för kunder etc.

Enligt bemanningsföretaget var tidsbrist den största anledningen att företag använder deras tjänster. De vill slippa administrativt krångel och betalar hellre lite extra för detta.

Svårt att rekrytera kompetent arbetskraft

Enligt intervjuarna gav rådgivarna en bild av att det i vissa yrkeskategorier finns en brist på utbildad arbetskraft, bland annat inom verkstadsindustrin. Små företag har begränsade karriärvägar att erbjuda. Det innebär att det finns en risk att anställda som har andra

ambitioner än att utföra ett fåtal arbetsuppgifter söker sig bort när han eller hon har lärt sig det som är värt att kunna. Som soloföretagare är det också svårt att betala löner som kan konkurrera med vad större företag kan betala.

7 Hur vanligt är det att soloföretag anställer fler personer

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2005* förväntar sig 13 procent av samtliga soloföretag att antalet anställda ska öka de närmaste tre åren.

Frågan är något annorlunda ställd i en undersökning som utförts på uppdrag av Europeiska Kommissionen (2004), där 11 procent av företagen utan anställda i Sverige trodde att de skulle behöva anställa någon inom det närmaste halvåret. Även om det finns en skillnad mellan att förvänta sig att företaget kommer att ha behov av att rekrytera och att tro att det verkligen kommer att bli av så är optimismen större enligt Kommissionens undersökning. Trots detta ligger Sverige avsevärt under genomsnittet bland EU-länderna, 15 procent. Andelen företag utan anställda som tror att de kommer att ha behov av att rekrytera någon är dock avsevärt lägre i t.ex. Belgien och Österrike (3 procent Nederländerna (4 procent Tyskland (6 procent) och Portugal (7 procent).

Tabell 22 Förväntningar om framtida anställningar bland företag utan anställda

<i>Andel av företag utan anställda som tror att de kommer att behöva anställa inom sex månader</i>	<i>Sverige</i>	<i>EU (19 länder)</i>
Ja	11 %	15 %
Nej	88 %	83 %

Källa: Europeiska kommissionen (2004) "Hiring and employment procedures for one-person-enterprises"

Företagens villkor och verklighet 2005 innehåller också en fråga om hur många som var sysselsatta i företaget tre år tidigare. Elva procent av de företag som endast sysselsatte en person år 2001 (och som fortfarande existerade 2004) hade ökat antalet sysselsatta under perioden. Av de småföretag som sysselsatte fler än en person år 2001 hade 25 procent ökat antalet anställda, medan något fler, 26 procent, hade minskat antalet anställda.

Av tabell 23 framgår dels att antalet sysselsatta varierar både uppåt och nedåt i småföretag, dels att det är relativt ovanligt att soloföretag växer till att sysselsätta fler personer.

Tabell 23 Sysselsättningsutveckling i småföretag mellan 2001 och 2004

Utveckling av antal sysselsatta från 2001 till 2004	Företag som sysselsatte en person 2001		Företag som sysselsatte fler än en person 2001	
	Andel av företagen	Antal företag	Andel av företagen	Antal företag
Ökat	11 %	9 300	25 %	30 400
Oförändrat	89 %	77 100	49 %	58 800
Minskat	-		26 %	31 400
	100 %	86 400	100 %	120 600

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

Övriga, motsvarande 37 000 företag, har bildats efter 2001. Av dessa nybildade företag sysselsätter 39 procent en person och övriga 61 procent fler än en person.

En jämförelse med den tidigare upplagan av *Företagens villkor och verklighet*, som blev klar 2002, visar att andelen företag som ökat antalet sysselsatta från ett till flera under de senaste åren var något högre, 13 procent. Bland småföretagen med fler sysselsatta var andelen som ökat antalet sysselsatta exakt lika stor. Däremot var det något färre som hade minskat antalet sysselsatta under perioden.

Tabell 24 Sysselsättningsutveckling i småföretag mellan 1998 och 2001

Utveckling av antal sysselsatta från 1998 till 2001	Företag som sysselsatte en person 1998		Företag som sysselsatte fler än en person 1998	
	Andel av företagen	Antal företag*	Andel av företagen	Antal företag
Ökat	13 %	14 300	25 %	33 300
Oförändrat	87 %	94 100	50 %	66 100
Minskat	-	-	25 %	32 800
	100 %	108 300	100 %	132 300

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2002" * Undersökningen hade en lägre omsättningsgräns (100 000 kr), vilket innebär att det totala antalet företag var större än i den undersökning som blev klar år 2005.

8 Många soloföretag väljer andra lösningar än att anställa

I vårt uppdrag ingår att inventera och belysa hinder och svårigheter som kan uppkomma vid anställningar. Företagen kan dock, oavsett hindren, välja andra lösningar än att anställa personal vid tillfällen när de t.ex. behöver öka sin kapacitet för att klara av sina åtaganden. I samband med intervjuerna med företagsrådgivare gav vi därför intervjuerna i uppdrag att ställa frågor om hur soloföretag hanterar kapacitetsproblem. Av redogörelsen för intervjuerna framgår att en rad olika och delvis överlappande lösningar används av företagen. Företagarna kan exempelvis välja att:

- Arbeta fler timmar
- Tacka nej till order
- Anlita familj och vänner
- Anlita underentreprenörer eller andra företag i nätverket
- Hänvisa till andra företag
- Lägga produktion i andra länder
- Anlita bemanningsföretag
- Använda sig av tillfälliga anställningar (provanställning, projektanställning etc.)
- Erbjuda kompanjonskap

Intervjuerna antydde också att många företagsrådgivare ofta råder företagen att tillämpa någon av dessa lösningar istället för att anställa.

Gränserna mellan de olika alternativen kan naturligtvis vara ganska flytande. Det kan också vara en förhandlingsfråga. Företagaren kan begära högre priser eller längre leveranstider under perioder då efterfrågan är större, och de större intäkterna kan antingen användas till att hyra in personal eller för att motivera sig själv att arbeta ytterligare några timmar.

Det är tydligt att företagarens nätverk är viktigt. Av intervjuerna framgår att det förekommer en rad olika lösningar där företag hjälper varandra att hantera kapacitetsproblem, inte bara genom att man anlitar varandra, utan också genom att man hänvisar till varandra. Som exempel kan nämnas att det förekommer att företagare kopplar telefonen till varandra för att kunna vara lediga.

Svenska soloföretag köper tjänster av varandra istället för att anställa personal

Enligt en undersökning (Europeiska kommissionen 2004) lägger 68 procent av företagen utan anställda i Sverige ofta eller ibland ut arbete på underleverantörer eller köper tjänster från andra företag. Sverige ligger därmed, tillsammans med Estland (72 procent), i topp när det gäller att lägga ut arbete på andra företag i jämförelse med övriga länder i undersökningen. Genomsnittet bland de 19 länder som ingick i undersökningen är 39 procent.

Sverige hamnar även i det övre skiktet när det gäller att få hjälp av familj eller vänner. 65 procent av företagen utan anställda i Sverige får sådan hjälp. Endast Estland, Finland, Litauen, och Österrike har högre andelar. Genomsnittet bland de 19 länderna är 54 procent.

Däremot är det inte särskilt vanligt att svenska företag utan anställda använder sig av korttidsanställningar. Endast elva procent av företagen utan anställda svarade att de ibland anställer på kort tid, och inga svarade att de gör det ofta. Sverige är därmed tillsammans med Belgien och Nederländerna (båda tio procent) de länder där det är minst vanligt att företag utan anställda korttidsanställer personal. Irland är det land i undersökningen där det är mest vanligt med korttidsanställningar (51 procent). Genomsnittet bland de 19 länderna är att 21 procent av företagen utan anställda ofta eller ibland anställer på kort tid.

Tabell 25 Hur företag utan anställda tar hjälp vid efterfrågetoppar etc.

<i>Andel av företag utan anställda som ofta eller ibland</i>	<i>Sverige</i>	<i>EU (19 länder)</i>
Anlitar underentreprenörer eller köper tjänster från andra	68 %	39 %
Korttidsanställer personal	11 %	21 %
Tar emot hjälp i arbetet från familj och vänner	65 %	54 %

Källa: Europeiska kommissionen (2004) "Hiring and employment procedures for one-person-enterprises"

Enligt intervjuerna med företagsrådgivare är det inte heller särskilt vanligt att soloföretag använder sig av bemanningsföretag eftersom de tycker kostnaden är för hög, men det förekommer och håller på att bli vanligare.

Få svenska soloföretagare har erfarenhet av att ha anställda

Ett problem med lösningar som innebär att företagen löser sina kapacitetsproblem på andra sätt än genom att anställa är att företagen inte skaffar sig någon erfarenhet av att vara arbetsgivare.

I Europeiska kommissionens undersökning (2004) fick företagare utan anställda svara på om de tidigare haft anställda eller inte. Detta gjordes för att kunna skilja mellan förstagångsrekryterare och företag med erfarenheter av att ha anställda. Det visade sig att Sverige är det land i EU som har lägst andel företagare med erfarenhet av att ha haft någon anställd. Endast tre procent av företagarna utan anställda i Sverige har tidigare haft anställd personal.

Bland övriga länder i undersökningen har 28 procent av företagarna tidigare haft någon anställd. Andelen är högst i Polen (50 procent) och Danmark (40 procent). Andelen är i genomsnitt högre i de nya medlemsländerna (37 procent), vilket kan jämföras med 25 procent om man endast ser till genomsnittet för de 14 av de tidigare medlemsländerna som ingick i undersökningen.

Ju större erfarenhet företagaren har av anställda desto större blir benägenheten att anställa fler

Bland de småföretag i *Företagens villkor och verklighet 2005* som redan har någon anställd (på deltid) tror hela 30 procent att antalet anställda kommer att öka. Detta visar att företag som redan har någon anställd är mer benägna att anställa ytterligare personer. Rörligheten i antalet anställda gäller dock i båda riktningarna; elva procent av småföretagen med anställda tror att antalet anställda kommer att minska på tre års sikt.

Som nämndes inledningsvis består 76 procent av soloföretagen endast av företagsledaren, medan övriga har ytterligare personer sysselsatta i företaget (ofta familjemedlemmar). Av tabell 26 nedan framgår att det finns ett samband som innebär att soloföretag som sysselsätter fler personer i högre utsträckning är villiga att anställa fler. Andelen som inte vill växa alls är också avsevärt lägre bland de företag som sysselsätter fler än bara företagsledaren.

Tabell 26 Tillväxtvilja hos soloföretag efter antal sysselsatta

<i>Totalt antal sysselsatta i företaget (inklusive företagsledaren)</i>	<i>Vill inte växa</i>	<i>Vill växa men inte anställa</i>	<i>Vill anställa</i>	<i>Summa</i>	Antal soloföretag
1	27 %	29 %	44 %	100 %	82 600
2	28 %	24 %	48 %	100 %	18 800
3	14 %	25 %	61 %	100 %	3 700
4 eller fler	12 %	31 %	57 %	100 %	3 300
<i>Samtliga</i>	27 %	28 %	45 %	100 %	108 400

Källa: Nutek & SCB "Företagens villkor och verklighet 2005"

En slutsats som kan dras är att ju större erfarenhet ett företag har av att ha anställda, desto större blir sannolikheten att företaget kommer att anställa ytterligare personer i framtiden. Som framgår av kapitlet om tillväxthinder ser företagen fler och större problem med regelverk och skatter ju större erfarenhet de har av att ha anställda (och ju fler anställda de har). Samtidigt är problemen inte tillräckligt stora för att hindra dem från att anställa och växa.

9 Varför anställer inte soloföretagen fler personer?

Regeringens uppdrag innebär att vi ska inventera och analysera hinder som företag upplever i samband med anställningar, och belysa de administrativa och andra hinder eller svårigheter som kan bidra till att företag avhåller sig från att anställa. I uppdraget ingår också att föreslå åtgärder för att minska eller motverka sådana hinder eller svårigheter.

Ett viktigt syfte med denna rapport är således att hitta förslag till regelförändringar eller andra lösningar som innebär att man genom politiska beslut om regeländringar eller andra åtgärder kan få fler företag att växa och anställa fler. Innan vi går in på de hinder och problem som finns gör vi därför först en analys av några grundläggande förutsättningar för att företaget ska kunna växa.

Det måste finnas en ekonomisk bärkraft i företaget

För att ett företag ska kunna försörja någon över huvud taget krävs att det finns tillräcklig ekonomisk bärkraft i verksamheten. Detta framgår också av intervjuerna med de företagsledare som nyligen anställt en första person. En förutsättning för att dessa ens skulle överväga att anställa någon var att företaget var någorlunda väl etablerat på marknaden, att lönsamheten var god och att det hade en relativt jämn och hög efterfrågan på sina tjänster och produkter. Samtliga företagare uppgav också att de hade förväntat sig att en anställd skulle bidra till större inkomster.

Enligt SCB:s Företagsdatabas fanns det 641 820 företag utan anställda i Sverige år 2003. En stor del av dessa företag är emellertid mycket små och har knappast några förutsättningar att försörja ens företagsledaren. Redan i inledningen av rapporten gjorde vi avgränsningen att företaget måste försörja åtminstone en person innan det är meningsfullt att resonera kring ytterligare anställda. Av undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2005* framgår att det finns omkring 110 000 företag som sysselsätter en person på heltid i Sverige (dvs. soloföretag).

Av *Företagens villkor och verklighet 2005* framgår att 28 procent av soloföretagen vill växa men utan att anställa någon. 41 procent av

dessa företag ser *svag efterfrågan* som ett tillväxthinder. Även intresseorganisationen Företagarnas undersökning *Småföretagsbarometern* från våren 2004 visade att 21 procent av småföretagen ansåg att det främsta hindret för ytterligare expansion var *svag efterfrågan på våra produkter och/eller tjänster*.

Av de soloföretag som vill anställa anser 40 procent att *dålig lönsamhet* är ett hinder för företagets tillväxt. Många företag som vill anställa har således inte heller, åtminstone inte ännu, tillräcklig bärkraft för att försörja fler.

Om företag inte växer för att de saknar tillräcklig ekonomisk bärkraft beror det knappast i första hand på lagar och regler utan på brister i affärsidé och företagsledning. Sådana företag bör kunna vara aktuella för allmänna näringspolitiska och företagsfrämjande insatser som ofta handlar om att hjälpa företag att hitta bättre marknader och utveckla sina affärsidéer.

Den fortsatta analysen tar sikte på problem och hinder som kan medföra att företagare som ser en affärsmässig möjlighet att öka sin avkastning genom att anställa ytterligare en person i företaget väljer att avstå från att anställa.

Företagaren måste vilja att företaget ska växa

Det är inte en självklarhet att företagare vill att deras företag ska växa. Många soloföretagare har valt att bli företagare just för att de vill vara sina egna och slippa ta hänsyn till andra, och en del av den friheten går förlorad om fler personer anställs i företaget.

Företagens villkor och verklighet 2005 visar att 45 procent av soloföretagarna vill växa och anställa fler, medan övriga 55 procent antingen inte vill växa alls eller vill växa utan att anställa. Ett liknande resultat ges i intresseorganisationen Företagarnas undersökning *Småföretagsbarometern* från våren 2004, där 25 procent av småföretagen angav att de helt enkelt inte vill växa som det viktigaste hindret för företagets expansion.

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2005* är *brist på egen tid* det viktigaste tillväxthindret för de flesta småföretag. Vad tidsbristen beror på framgår dock inte. Det kan vara så att företagaren har så mycket att göra i företaget att han eller hon inte har tid att planera för framtiden, men det kan också bero på att de inte tycker att det är värt besväret att arbeta mer än hittills utan hellre vill ägna sig åt sin familj eller åt fritidssysselsättningar. Med tanke på att 69 procent av de

soloföretagare som inte vill växa alls är 50 år eller äldre kan det vara rimligt att anta att åtminstone en del av dessa börjar trappa ner på arbetet inför sin pensionering.

Det är också ett stort steg att låta en "utomstående" få insyn i företaget och lämna över ansvaret för delar av verksamheten på någon annan. De företagare som nyligen anställt en första person menade att de hade gått igenom en process och övervunnit ett antal "psykologiska hinder", som bl.a. handlade om att de skulle mista både frihet och flexibilitet och dessutom en del av kontrollen över företaget i samband med anställningen av den första personen.

Att anställa någon bör således i hög utsträckning vara ett beslut som växer fram gradvis och som förändras i takt med att regler, företagets marknad, företagaren och det omgivande samhället förändras. Genom enklare och bättre regler och positivare attityder till företagande bör fler företagare överväga att anställa fler.

Många soloföretag väljer andra lösningar än att anställa

Hela 74 procent av de soloföretag som anger att de inte vill växa alls anser att företaget är lönsamt. De har också mycket positiva förväntningar på framtiden, 85 procent av tror att lönsamheten kommer att öka de närmaste tre åren. Deras viktigaste tillväxthinder är *brist på egen tid* som anges av 58 procent företagen, medan övriga tillväxthinder anges av mindre än hälften så många företag.

De flesta av de soloföretag som inte vill växa är således lönsamma och har en större efterfrågan på sina varor och tjänster än de kan leverera. Förutom brist på egen tid upplever relativt få några större tillväxthinder. Trots detta vill de inte att företaget ska växa och anställa fler.

Innan vi försöker hitta en förklaring till detta fenomen kan vi konstatera att intervjuerna med företagsrådgivare antyder att många rådgivare ofta råder företagen att välja andra alternativ än att anställa, t.ex. att köpa tjänster av andra företag eller lägga ut arbete på underleverantörer.

Vi kan också konstatera att företag utan anställda i Sverige i högre utsträckning än i andra länder anlitar andra företag, liksom att det finns fler företag utan anställda som andel av befolkningen i Sverige än i de flesta andra jämförbara länder. Detta gäller även dessa företags andel av samtliga företag i landet och deras andel av sysselsättningen. Det finns således ett större utbud av företag att anlita, samtidigt som

regelverket tycks bidra till att många företag föredrar att anlita uppdragstagare framför att använda sig av anställd arbetskraft.

Vi kan se tre, delvis överlappande, förklaringar till att soloföretagare inte har några anställda (förutom bristande bärkraft eller att de inte vill växa):

- Företaget kan bygga på att företagaren har en kompetens som inte kan överföras till andra.
- Det kan vara mera lönsamt att arbeta som egen företagare än som anställd.
- Företagen kan vilja slippa det ansvar och de kostnader som är förknippade med anställda.

Det finns naturligtvis även andra förklaringar, som att det kan krävas investeringar eller ytterligare finansiering för att kunna anställa någon. I detta sammanhang har vi dock valt att koncentrera oss på de faktorer som gör att många soloföretagare väljer att arbeta ensamma.

Den första förklaringen, att många soloföretag bygger på att företagaren har en kompetens som inte kan överföras till andra, kan exemplifieras med högt specialiserade experter eller konstnärer och idrottsmän där företagarens namn och person utgör en viktig del av företagets affärsidé. Soloföretag kan också bygga på en upparbetad relation mellan uppdragsgivare och uppdragstagare, t.ex. när personer som tagit ut avtalspension fortsätter att utföra arbete åt sin tidigare arbetsgivare som uppdragstagare. 39 procent av de soloföretagare som inte vill växa alls, och 35 procent av dem som vill växa men utan att anställa, är 60 år eller äldre, vilket visar att många soloföretag kan utgöras av personer som fortsätter att arbeta efter en tidig pensionering. Den här typen av företag kan utgöra en viktig del i samhällsekonomin, men det knappast rimligt att förvänta sig att särskilt många av dem kommer att anställa någon.

Den andra förklaringen bygger på att det i många branscher kan vara möjligt att ta bättre betalt om man arbetar som egen företagare än om man är anställd och utför samma arbete. Även här bör det kunna röra sig om högt specialiserade experter men även byggnadsarbetare, konsulter, läkare och liknande yrkeskategorier. För att det skall vara attraktivt att lämna en anställning för att arbeta som uppdragstagare krävs att det finns en hög och jämn efterfrågan på marknaden, och att det inte krävs allt för stora investeringar i företaget. Som exempel kan nämnas att branscherna *Byggverksamhet* och *Hälso- och sjukvård, sociala tjänster och veterinärverksamhet* är överrepresenterade bland de soloföretag som inte vill anställa alls.

En fördel med att personer med attraktiva kompetenser väljer att arbeta som uppdragstagare istället för som anställda är att det skapas ett utbud av arbetskraft och kompetens som är rörlig och som snabbt kan sättas in där den behövs bäst (dvs. där betalningen är bäst). Det finns också nackdelar, som att det kan vara svårt att ta tillvara de skalfördelar och den kompetensuppbyggnad som kan ske i en organisation.

Om verksamheten bygger på att soloföretagaren kan ta bättre betalt som uppdragstagare än som anställd blir det också svårare att expandera verksamheten till fler anställda eftersom de personer som skulle vara aktuella för en anställning i så fall kan välja att skaffa en egen F-skattsedel och arbeta som uppdragstagare. En lösning som kan tillfredsställa båda parter är att arbeta i nätverk av soloföretag som anlitar varandra. Att detta är ett vanligt fenomen i Sverige visas av att 68 procent av företagen utan anställda i Sverige lägger ut arbete på underleverantörer eller köper tjänster av andra företag, samtidigt som det är relativt ovanligt att soloföretag använder sig av anställningar.

Att många väljer att vara soloföretagare för att det är möjligt att ta bra betalt visas också av att 74 procent av de soloföretag som inte vill växa anser att företaget är lönsamt. När dessa företag har fått ange vilka lagar och regler som utgör tillväxthinder hamnar *Övriga skatter* i topp, före arbetsgivaravgifterna. Detta tyder på att många av dessa företag har så höga inkomster att de omfattas av statlig inkomstskatt.

De skillnader som finns mellan betalning i form av uppdragsersättning och som lön bör i första hand bero på två faktorer. Antingen finns det en olikformighet i regelverket (främst skattereglerna) som gynnar vissa verksamhetsformer framför andra, eller att det finns en obalans i lönebildningen. Det troligaste är att det är en kombination av båda dessa faktorer som gör att många väljer att arbeta som uppdragstagare istället för som anställda.

Den tredje förklaringen, att företag kan vilja undvika det ansvar och de kostnader som är förknippade med anställda, gäller såväl soloföretagen själva som deras uppdragsgivare. Med detta menas att det kan vara soloföretagen själva som undviker att anställa personal och ådra sig arbetsgivaransvar, men det kan också vara soloföretagens uppdragsgivare som vill undvika att arbetsgivaransvaret och därför föredrar att lägga ut uppdrag på personer som arbetar som uppdragstagare. Troligen kan många soloföretagare vara hänvisade till att arbeta som uppdragstagare trots att de helst skulle vilja ha en tillsvidareanställning.

Vi bortser här från att vissa soloföretagare, som nämnts ovan, har valt att vara företagare för att de vill slippa ta hänsyn till andra. Istället handlar det om att företagen anser att det verkar vara besvärligt eller inte tillräckligt lönsamt att anställa någon, antingen på grund av olika regler eller på grund av andra faktorer.

Att många soloföretagare inte vill anställa på grund av lagar och regler framgår av att 26 procent av de soloföretagare som inte vill växa alls anser att lagar och regler utgör ett tillväxthinder, trots att de alltså inte vill anställa någon.

Vår analys tar i första hand sikte på soloföretag som har ekonomisk bärkraft och där företagaren har en vilja att anställa och på att soloföretag (och andra arbetsgivare) avstår att anställa på grund av olika regler eller andra faktorer som går att påverka genom regeländringar eller näringspolitiska insatser.

Ju större erfarenhet företagare har av anställda, desto mer positiva blir de till att anställa

Av de företag som sysselsatte en person år 2001 och som fortfarande existerade 2004 hade elva procent ökat antalet sysselsatta. Av de småföretag som sysselsatte fler än en person var det dubbelt så många, 25 procent, som ökat antalet anställda. Detta visar att företag som har erfarenhet av att ha anställda är mer benägna att fortsätta anställa.

Detta samband gäller även soloföretagen. Bland de soloföretag som sysselsätter fler personer än företagsledaren (på deltid) är andelen som vill växa högre än bland dem som enbart består av företagsledaren själv.

När företag väl har anställt en första person ökar således sannolikheten att antalet anställda ska öka ytterligare. Att få soloföretag att anställa en första person kan därför vara det första steget in i en positiv spiral där antalet anställda successivt ökar i takt med att verksamheten utvecklas.

Europeiska kommissionens undersökning (2004) visade dock att Sverige är det land i EU där företagare utan anställda i lägst utsträckning har erfarenhet av att ha haft någon anställd. Endast tre procent av företagen utan anställda hade tidigare haft anställd personal, vilket kan jämföras med 28 procent i genomsnitt bland de undersökta länderna. Enligt undersökningen tror 11 procent av företagen utan anställda i Sverige att de kommer att anställa någon

inom det närmaste halvåret, vilket är lägre än genomsnittet bland EU-länderna på 15 procent.

Arbetsgivaransvaret

42 procent av de soloföretagare som vill anställa angav att arbetsgivaransvaret för anställda utgjorde ett tillväxthinder. Bland de småföretag som redan har minst två heltidssysselsatta angav hela 54 procent att arbetsgivaransvaret utgör ett hinder för företagets tillväxt. Även bland de soloföretag som inte vill anställa anger många företag att arbetsgivaransvaret är ett tillväxthinder, hela 41 procent av de soloföretagare som vill växa utan att anställa och 25 procent av de soloföretagare som inte vill växa alls. Detta kan tyda på att arbetsgivaransvaret gör att många företag gjort ett medvetet val att inte växa.

Det finns ingen definition av vad som ingår i begreppet "arbetsgivaransvaret". I enkäten exemplifierades arbetsgivaransvaret med "*arbetsmiljö, sjuklön, anställningsskydd etc.*", men man kan även tänka sig att det faktum att arbetsgivaren ansvarar för i stort sett allt arbetstagaren gör under arbetstid, såväl kvaliteten hos varor och tjänster som eventuella olyckor och andra händelser som kan inträffa ingår i svaret. Arbetsgivaren har också ansvar för att följa regler om arbetsmiljö, jämställdhet och andra arbetsförhållanden. Mot bakgrund av vad som framkom av de båda intervjuundersökningarna har vi dock fokuserat på följande aspekter av arbetsgivaransvaret:

- kostnader för sjukfrånvaro,
- möjligheterna att säga upp anställda och
- svårigheterna att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare.

Skatter och socialavgifter hör naturligtvis också till en arbetsgivares åtaganden, liksom kostnader för lön, semester och andra anställningsförmåner. Skatter och avgifter tas upp under en egen rubrik nedan och vad gäller löner och andra anställningsvillkor är det en förhandlingsfråga mellan företaget och arbetstagaren.

Arbetsgivarens kostnader för sjukfrånvaro

De företagare som nyligen anställt en första person visade att kostnader för sjukskrivningar upplevs som ett problem och hinder av många företag. Flertalet ansåg att det är dyrt för ett litet företag att stå för kostnaderna för sjuklön, och pekade på att återkommande korttidssjukskrivningar är kostsamma.

De anställdas sjukfrånvaro kan innebära kostnader för arbetsgivaren i flera avseenden. Först och främst måste arbetsgivaren betala sjuklön motsvarande 80 procent av lönen under de två första veckornas sjukfrånvaro (den första dagen är dock en s.k. karensdag). Det kan också bli nödvändigt att anställa en vikarie eller hyra in annan arbetskraft för att företaget ska kunna uppfylla sina åtaganden. Om en anställd har varit helt eller delvis frånvarande på grund av sjukdom under mer än fyra veckor, eller haft upprepad korttidsfrånvaro, är arbetsgivaren dessutom skyldig att göra en rehabiliteringsutredning för att klarlägga vilka åtgärder som behövs för att den anställda ska kunna återgå till arbetet.

En anställd som blir sjuk innebär således både direkta kostnader och minskade intäkter för ett företag. Det finns därför starka incitament för arbetsgivare att undvika sjukfrånvaro. Dessa drivkrafter bör vara särskilt tydliga i en anställningssituation där en arbetsgivare kan välja mellan personer med olika risker och mellan olika anställnings- och uppdragsformer. Eftersom både de direkta kostnaderna och de minskade intäkterna får större betydelse ju mindre företaget är bör drivkrafterna vara särskilt starka i ett soloföretag som anställer en första person.

Agneta Kruse, forskare vid nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet, har skrivit en sammanfattning av vilken kunskap och vilka slutsatser forskningen dragit om sjuklönesystemets effekter ur ett arbetsgivarperspektiv. Den följande framställningen utgår till stora delar från hennes sammanställning.

Arbetsgivaransvaret skapar incitament för företagen att endast anställa personer som inte blir sjuka

Kruse (2005) konstaterar att sjuklöneperioden innebär ett incitament för *selektering*, dvs. att undvika att anställa personer med mer än genomsnittlig risk för sjukfrånvaro. Riskfördelningen mellan olika grupper är välkänd. Som exempel kan nämnas att äldre, kvinnor och personer med sjukdomshistorik har relativt hög sjukfrånvaro. Enskilda individer i högriskgrupper utsätts därför troligen för statistisk diskriminering. Selektion kan även förekomma vid uppsägningar. Även Lindbeck, Palme och Persson (2004) konstaterar att om man lägger höga kostnader för sjukfrånvaro på arbetsgivaren försvåras möjligheterna för anställning för grupper med stor risk för sjukdom och arbetsskador. Palmer (2004) påpekar att den billigaste förebyggande åtgärden vid en sjuklöneperiod är att se till att man anställer personer som inte kan förväntas ge upphov till mer än genomsnittliga frånvarokostnader.

Intervjuerna med företagare som anställt en första person bekräftar att risken för sjukfrånvaro är en viktig faktor vid rekryteringen av den först anställda. Av intervjuerna framgick också att företagen inte bara undviker att anställa personer med högre risk än genomsnittet, utan att de endast kunde tänka sig att anställa personer de kände väl eller hade ingående kännedom om. Två av de tio företagen hade skickat sina anställda på hälsokontroll innan de anställdes för att försäkra sig om att de inte hade någon dold sjukdom eller skada som kunde innebära risk för sjukfrånvaro. Hälften av de intervjuade uppgav att om en av deras anställda skulle bli långtidssjukskriven såg de ingen annan lösning än att lägga ner företaget för att senare starta ett nytt. Intervjuerna visar således att de minsta företagen upplever att sjuklöneperioden är ett viktigt hinder för anställningar, och att de lägger ner mycket arbete vid rekryteringen för att undvika att anställa personer som inte har en låg risk att bli sjukskrivna.

Hälften av företagen sade också att de undviker att anställa kvinnor i trettioårsåldern eftersom sannolikheten är stor att de kommer att skaffa barn då det huvudsakligen är kvinnor som tar ut föräldraledighet. Detta visar att även risker för annan frånvaro än på grund av sjukdom utgör ett hinder för anställningar.

Hösten 2004 lade regeringen fram ett förslag om att arbetsgivare ska betala en del av kostnaden för långtidssjukskrivningar. Av den allmänna debatten framstod förslaget som en kraftig skärpning av företagets kostnadsansvar. En undersökning av intresseorganisationen Företagarna (2004) visade att 38 procent av företagen skulle undersöka hälsan noggrannare vid rekryteringar. Av de företag som redan hade en långtidssjukskriven skulle hela 66 procent göra det, och 28 procent av de företag som hade någon långtidssjukskriven hade dessutom börjat undersöka möjligheterna att säga upp dessa. En annan undersökning (Svenskt Näringsliv 2004) av företag med fler än tio anställda visade att hela 91 procent av företagen uppgav att de skulle bli mera försiktiga med att anställa personer som tidigare haft hög sjukfrånvaro och att 87 procent skulle öka kontrollen av arbetssökandes tidigare sjukfrånvaro före en anställning. 32 procent av företagen skulle också bli mer benägna att hålla reda på vad medarbetarna gör på fritiden. Även om effekterna för de minsta företagen blir begränsade visar dessa undersökningar att kostnaderna och risken för sjukfrånvaro är en viktig faktor vid rekryteringar.

De enklaste och effektivaste sätten att undvika risken att de anställda blir sjuka är naturligtvis att helt undvika att anställa. För att lösa kapacitetsproblem när den egna arbetskraften inte räcker till kan

företagen istället köpa tjänster av andra företag eller uppmana de personer man vill anlita att skaffa F-skattsedel och arbeta med dem som uppdragstagare istället för som anställda. På så sätt slipper företaget arbetsgivaransvaret och kostnaderna för sjukfrånvaro m.m. Detta kan vara en viktig förklaring till att svenska företag utan anställda anlitar andra företag i betydligt högre utsträckning än i andra EU-länder, samtidigt som man i lägre utsträckning använder sig av korttidsanställningar.

Det finns en möjlighet för företag att försäkra sig mot sjuklönekostnader hos Försäkringskassan. Försäkringen kan tecknas av arbetsgivare vars årliga lönekostnad inte beräknas överstiga omkring fem miljoner kr (130 gånger prisbasbeloppet). Avgiften uppgår till 1,3 procent av arbetsgivarens beräknade lönekostnad. Enligt uppgift från Försäkringskassan omfattar försäkringen idag omkring 3 700 företag, varav omkring 1 300 företag har en lönesumma under 300 000 kronor (dvs. motsvarande ungefär en heltidssysselsatt) och omkring 800 företag en lönesumma mellan 300 000 och 500 000 kronor (dvs. motsvarande ungefär två heltidssysselsatta). Detta bör innebära att i storleksordningen en procent av företagen med en eller två heltidssysselsatta omfattas av försäkringen. Någon större marknadsföring av denna försäkring förekommer dock inte.

Sjuklöneansvaret minskar rörligheten på arbetsmarknaden

Kruse (2002) konstaterar att eftersom den som har en ofördelaktig sjukskrivningshistoria är mindre attraktiv på arbetsmarknaden är det ofta svårt för den berörda personen att förbättra sin situation genom att byta arbete. Även Palmer (2004) påpekar att anställda som råkat ut för en sjukdom har mindre möjligheter och svagare incitament att byta jobb, trots att detta skulle kunna vara en självklar lösning. Individens ekonomiska kalkyl blir en spegelbild av arbetsgivarens. Det lönar sig inte att säga upp sig från ett arbete som är olämpligt av hälsoskäl och utbilda sig till något nytt om sannolikheten är stor att man selekteras bort på grund av sina tidigare hälsoproblem. Palmer konstaterar att systemet med sjuklöneperiod således leder till att många människor blir kvar i ett jobb som de i stället borde lämna, och att stress och vantrivsel på arbetet inte i första hand leder till arbetsbyte utan är en vanlig sjukskrivningsorsak.

Förutom att arbetsgivarnas sjuklöneansvar gör att personer i "riskgrupper" har mindre möjligheter att få en anställning (och

troligen också kan få en lägre lön) bidrar det således till att minska rörligheten på arbetsmarknaden.

Intervjuerna med företagare som nyligen anställt en första person visade att företagarna hade haft höga krav på den som skulle anställas. Bland annat skulle personen vara väl insatt i verksamheten, vara självgående och komplettera företagaren vad gäller personlighet och kompetens. I många fall borde äldre arbetstagare, med deras kompetens och erfarenhet, kunna vara särskilt väl lämpade för dessa företag. Sjuklönesystemets effekter motverkar dock detta, dels genom att motverka att personer som inte trivs på sitt arbete söker arbete i småföretag, dels genom att skapa styreffekter som innebär att småföretag undviker äldre arbetskraft.

Arbetsgivaransvaret har inte minskat sjukfrånvaron

Fram till år 1991 hade staten, genom Försäkringskassan, ansvaret för sjukförsäkringen från den första dagen. 1992 fick arbetsgivarna ansvar för att betala sjuklön under de första 14 dagarna av en sjukperiod. 1997 förlängdes sjuklöneperioden till 28 dagar, och sjuklöneperioden har därefter förkortats och förlängts i flera omgångar. Trots förändringarna fördubblades sjukfrånvaron mellan 1997 och 2003 (dir 2004:129).

Förändringarna i sjukförsäkringssystemet har ofta motiverats av att man vill öka arbetsgivarnas incitament till att verka för en bättre arbetsmiljö. Hogstedt m.fl. (2004) konstaterar dock att sjuklöneperioderna hittills inte förefaller ha stimulerat arbetsgivarna till förbättringar som minskat sjukfrånvaron.

Palmer (2004) påpekar att även om den allmänna debatten om statens utgifter för sjukpenning och förtidspensioner varit inriktad mot kostnaderna för sjukfrånvaro så förklaras ökningen huvudsakligen av ökade kostnader för förtidspensioner. Han påpekar också att sjuklönesystemet tidigare inte hade några drivkrafter för att minska långtidssjukskrivningarna. Eftersom risken att en person som varit långtidssjukskriven råkar ut för nya sjukperioder är relativt stor, och eftersom en långtidssjukskriven tidigare inte innebar någon kostnad för arbetsgivaren förrän de återvände till arbetsplatsen var arbetsgivarens incitament att förmå den långtidssjukskrivne att komma tillbaka till arbetet små. Genom den s.k. medfinansieringen av långtidssjukskrivningar har det dock införts vissa sådana incitament.

Palmer (2004) gör också en jämförelse av sjukförsäkringssystemen i några europeiska länder. I Nederländerna, Norge och Sverige har de

flesta en kompensationsgrad på 90-100 procent inklusive avtalstillägg. Eftersom sjukfrånvaron är förhållandevis hög i dessa länder skulle ersättningsnivåerna kunna vara en förklaring till skillnaderna mellan länder. Länder som Frankrike och Storbritannien har en betydligt lägre kompensationsgrad, vilket kan förklara att sjukfrånvaron är lägre där. Tyskland har dock en ersättningsnivå på 100 procent under de första sex veckorna och sedan 90 procent av nettolönen. Såväl Tyskland som Nederländerna har system där arbetsgivaren betalar avgifter respektive premie i förhållande till utfallet, men frånvaron bland anställda är nästan tredubbel i Nederländerna.

Nederländerna har tillämpat ett system med en sjuklöneperiod på ett år sedan 1996. de Jong och Lindeboom (2004) menar att detta har inneburit en substantiell minskning av sjukfrånvaron över en konjunkturcykel. Johansson (2004) ifrågasätter dock deras slutsatser, och enligt Palmer (2004) är den genomsnittliga årliga sjukfrånvaron i Nederländerna ungefär som i Sverige. Eftersom arbetsgivaransvaret inte haft avsedd effekt har sjuklöneperioden utökats till två år från 2004. Palmer drar slutsatsen att varken låga ersättningsnivåer eller längre sjuklöneperioder är lösningen för att få ner sjukskrivningarna. Han menar därför att sjuklöneperioden bör avskaffas och att sjukförsäkringsadministrationen bör läggas upp som en skadereglerande och förebyggande organisation, där Finland och Tyskland kan tjäna som förebilder. Även Hogstedt m.fl. (2004) menar att Sveriges internationellt sett höga sjukfrånvaro delvis förefaller vara ett resultat av brister i försäkringsadministrationen och att en förklaring kan vara att det har utvecklats en kultur med passiv medverkan från såväl individen, läkaren, arbetsgivaren som försäkringsadministrationen.

Ansvaret för sjukfrånvaron är splittrat på fyra aktörer

Förutom arbetsgivaren och den anställde är Försäkringskassan och den landstingsdrivna sjukvården viktiga aktörer i arbetet för att en anställd som blivit sjukskriven ska kunna återgå till arbete. Det är dock uppenbart att dessa fyra parter har små möjligheter att påverka och samverka med varandra.

Försäkringskassan och den allmänna sjukförsäkringen

Kruse konstaterar i sin sammanställning att enhetliga försäkringar innebär att risker fördelas på hela befolkningen och att lågriskfall subventionerar högriskfall. Eftersom premierna inte tar hänsyn till olika gruppers risk och sannolikhet för sjukskrivningar innebär detta en snedvridning som å ena sidan har positiva fördelningseffekter, bl.a.

eftersom personer i högriskgrupper annars skulle få betala mera än andra, å andra sidan leder till att incitamenten till förebyggande insatser minskar. Det finns också en risk för *moral hazards*, som innebär att individen (och arbetsgivare) kan anpassa sitt beteende genom att exempelvis ta större risker än vad han eller hon skulle göra om han eller hon själv hade fått betala kostnaderna i form av höjda försäkringspremier.

Den svenska sjukförsäkringen är inte en enhetlig försäkring. Dels finns självrisker för individen genom karensdagen och ersättningsnivåer under 100 procent, dels innebär sjuklöneperioden och medfinansieringen av långtidssjukskrivningar en differentiering på företagsnivå.

Som framkommit ovan innebär sjuklöneperioden incitament för arbetsgivare att undvika att anställa personer som riskerar att bli sjukskrivna. I forskningen talas det främst om att sjuklönesystemet missgynnar personer med kända risker, men av intervjuerna har det framkommit att många soloföretagare endast kan tänka sig att anställa personer man redan känner väl, vilket innebär en ännu starkare selektering eftersom de uppenbarligen vill anställa personer med lägre risk än genomsnittligt för att bli sjuka.

Ur ett näringspolitiskt perspektiv, och ur ett mera generellt tillväxtperspektiv, kan således sjuklönesystemet ha negativa effekter dels genom att det bidrar till att företag undviker att anställa och dels genom att det bidrar till att en stor del av arbetskraften får svårare att få ett arbete.

En följd effekt bör i så fall vara att sjuklönesystemet också bidrar till att det blir svårare att hitta lämplig arbetskraft eftersom personer som uppfyller alla andra kriterier för att anställas (t.ex. relevant yrkesutbildning och branschfarenhet) kan bli bortsorterade på grund av att deras ålder, kön eller tidigare sjukfrånvaro gör dem mindre attraktiva på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarna är ansvariga även för sjukskrivningar som inte beror på arbetet

Arbetsgivarens ansvar för sjukskrivningskostnader gäller oavsett vad som orsakat sjukskrivningen. Samtidigt tyder mycket på att endast en mindre del av sjukfrånvaron beror på faktorer som är direkt kopplade till arbetsmiljön. Enligt regeringen förekommer det "slentrianmässiga och mindre genomtänkta sjukskrivningar", och att personer som har full arbetsförmåga blir sjukskrivna (prop. 2002/2003:89). Enligt

regeringen har också det sjukdomsbegrepp som används i sjukförsäkringen successivt kommit att utvidgas i praxis (dir 2004:129). Ett exempel som nämns är att anledningen till operationer inte tillmäts någon betydelse när det gäller att bedöma sjukdomstillståndet efter ingreppet. Detta bör innebära att arbetsgivaren kan tvingas stå för kostnader för skador och frånvaro som arbetstagaren åsamkat sig helt frivilligt och medvetet, exempelvis i samband med kosmetiska operationer. Dessutom beror naturligtvis en stor del av sjukfrånvaron på sjukdomar och olyckor som varken den anställde eller arbetsgivaren kunnat förebygga.

Arbetsgivaren har också små möjligheter att påverka den anställdes tillfrisknande och återgång till arbetet. Möjligheterna att påverka hälsotillståndet ligger i första hand hos individen, som kan motverka sjukdom och ohälsa genom en hälsosam livsstil, och hos landstingen, som har huvudansvaret för sjukvården. Arbetsgivarnas möjligheter att åtgärda fel och brister i arbetsmiljön underlättas inte heller av att de inte har rätt att begära att de anställda lämnar sjukintyg med diagnos. En orsak till att sjukskrivningar kan bli långa är långa väntetider för undersökningar och behandlingar, vilket är faktorer som vare sig den anställde eller arbetsgivaren kan påverka.

Sjukvården

Den landstingsdrivna sjukvården är i hög grad präglad av att utbudet av vård begränsas av landstingens ekonomiska resurser och att vårdinsatser prioriteras efter det medicinska vårdbehovet. Detta är en naturlig lösning ur ett medicinskt eller landstingsekonomiskt perspektiv. Från näringspolitisk och samhällsekonomisk synpunkt innebär det dock avsevärda problem eftersom sjukvården inte tar hänsyn till kostnaderna för sjukfrånvaro. Detta konstaterade också företrädare för Kommun- och landstingsförbundet, Riksförsäkringsverket och Läkarförbundet i en debattartikel hösten 2004, där de skrev att "*trots att sjukskrivningskurvan i princip pekat uppåt sedan 1997 [...] finns inget tydligt uppdrag eller tydliga drivkrafter för hälso- och sjukvården att aktivt verka för att reducera sjukskrivningarna*".

Det finns exempel på att arbetstagare med diffusa symptom blir sjukskrivna i månader i väntan på att få en korrekt diagnos, vilket kan leda till stora kostnader helt i onödan såväl för staten som för arbetsgivaren, samtidigt som både arbetsgivaren och samhällsekonomin drabbas av ett produktionsbortfall.

Enligt Palmer (2004) skulle det kunna vara så att sjukvården används på ett mer effektivt sätt i syfte att förebygga sjukfrånvaron i de länder där sjukfrånvaron bland anställda är låg (Finland och Tyskland) än i de länder där sjukfrånvaron är högre (Holland, Norge och Sverige). Han påpekar att försäkringsadministrationen är stram i Finland och i Tyskland i den bemärkelsen att de anställda redan de första dagarna måste kontakta en företagsläkare eller motsvarande. I Finland måste en läkare inom företagshälsovården kontaktas, och frånvaro på grund av exempelvis influensa kan direkt sorteras ut från dem som mår dåligt på grund av förhållanden på arbetsplatsen. I Finland och Tyskland förs det också statistik kring sjukskrivning på arbetsställenivå vilket underlättar förebyggande insatser. I Holland och Sverige saknas sådan statistik.

Det finns anledning att ifrågasätta sjuklönesystemet

Sammanfattningsvis finns det en rad argument för att arbetsgivare inte bör ansvara för de anställdas sjukskrivningskostnader, åtminstone inte för kostnader som inte har något direkt samband med arbetet. Det är inte rimligt att arbetsgivaren står för sjuklönen under sjukfrånvaro som helt beror på den anställdes egna handlingar, t.ex. skönhetsoperationer. Sådan frånvaro bör inte heller berättiga till sjukersättning utan bör ske genom uttag av semester eller tjänstledighet.

Nutek har i uppdrag att verka för en långsiktigt hållbar tillväxt. Ur ett tillväxtperspektiv är det viktigt att en så stor andel av arbetskraften som möjligt kan och vill förvärvsarbeta. För att undvika att en stor del av arbetskraften selekteras bort av arbetsgivare vid anställningar bör kostnader och risker för sjukfrånvaro fördelas på hela befolkningen istället för att bäras av varje enskild arbetsgivare. Det finns därför anledning att ifrågasätta sjuklönesystemet. Under intervjuerna med företagsledare som nyligen anställt en första person föreslogs också att det borde införas lättnader för företag med få anställda som innebar att samhället står för sjukskrivningskostnaderna.

I första hand bör en ordentlig översyn göras av sjuklönesystemets effekter för arbetskraftsdeltagandet, ökningen av antalet sjukpensionärer och vilka styreffekter reglerna medför ur ett arbetsgivarperspektiv. En sådan översyn bör framför allt utgå från de minsta företagens perspektiv.

Det är också viktigt att samhällets resurser inom hälso- och sjukvården används för att minska kostnaderna för sjukfrånvaron. Om kostnaderna för sjukskrivningarna samlades hos en aktör, som också

ansvarade för de totala sjukvårdskostnaderna och kostnaderna för förtidspensioner och andra utträden från arbetsmarknaden, borde det vara möjligt att skapa lösningar som innebär att det finns tillräckliga sjukvårdsresurser i hela landet och att sjukvårdsinsatserna prioriteras på ett sätt som minimerar de totala sjukskrivningskostnaderna.

Det är också viktigt att personer som inte trivs eller av annan anledning inte passar på sin arbetsplats har incitament till att förbättra sin situation genom att utbilda sig, söka nytt arbete eller kanske minska sin arbetstid. En översyn bör göras av hur olika regelsystem motverkar rörlighet på arbetsmarknaden genom att långa anställningstider premieras eller genom att kompetens och erfarenhet inte tillgodoräknas vid anställning hos andra arbetsgivare.

Den särskilda sjukförsäkringsavgiften (medfinansieringen)

Sedan den 1 januari 2005 måste arbetsgivare betala en särskild sjukförsäkringsavgift motsvarande 15 procent av sjukpenningen för anställda som är sjukskrivna längre än 14 dagar. Om den sjukskrivne kommer tillbaka till arbete på deltid eller får rehabilitering upphör avgiften.

Förändringen motiverades med att det tidigare inte fanns några drivkrafter för arbetsgivare att motverka långtidssjukskrivningar. En sjukskriven som varit borta från arbetet 21 dagar innebar nämligen inte några kostnader alls för arbetsgivaren förutom kostnader för inarbetad semester och förmåner enligt kollektivavtal. Däremot kunde det uppkomma kostnader när den sjukskrivne ville komma tillbaka, dels för ev. rehabilitering och anpassning av arbetsplatsen, dels om den anställde råkar ut för en ny sjuklöneperiod (risken är relativt hög att en person som varit långtidssjukskriven blir sjukskriven igen).

Under hösten 2004, då regeringen lade fram förslaget om de nya reglerna, uppstod en livlig debatt där omfattande kritik riktades mot de föreslagna reglerna. Detta framkom också bl.a. av intervjuerna med företagsrådgivare, som menade att förslaget var en stor orosfaktor för företagen. Det finns också undersökningar (Företagarna 2004 och Svenskt Näringsliv 2004) som visar att förslaget skapade stor oro bland företagen, och att många företag avsåg att ändra sina beteenden för att undvika personer med risk att bli sjukskrivna.

Reglerna för den särskilda sjukförsäkringsavgiften bör dock sällan utgöra något större problem för de minsta företagen. Först och främst eftersom avgiften begränsas av ett fribelopp på 12 000 kronor, vilket innebär att företagen endast betalar avgift på den del av de anställdas

sammanlagda sjukpenning överstiger 80 000 kronor. Eftersom maximal sjukpenning uppgår till omkring 19 700 kronor per månad börjar arbetsgivaren betala avgift först när de anställda haft sjukpenning längre än fyra månader sammanlagt (i de flesta fall tar det längre tid eftersom flertalet anställda inte kommer upp till maximal sjukpenning). Dessutom upphör avgiften om den anställde går tillbaka till arbetet på deltid.

Det finns också ett högkostnadsskydd som innebär att företagen aldrig betalar mer än fyra procent av företagets sammanlagda lönesumma i särskild sjukförsäkringsavgift. Ett företag med en lönesumma på 500 000 kronor kan således som mest få en särskild sjukförsäkringsavgift på 8000 kronor under ett år, och ett företag med en lönesumma på en miljon kronor kan som mest få en avgift som uppgår till 28 000 kronor.⁵ Detta kan jämföras med att en enda sjuklöneperiod på tre veckor för en anställd kunde kosta arbetsgivaren omkring 15 000 kronor.⁶

Fribeloppet och högkostnadsskyddet innebär således att den särskilda sjukförsäkringsavgiften knappast utgör något större problem för ett soloföretag som anställer en första person, särskilt inte i jämförelse med vilka kostnader som tidigare kunde uppstå för korttidsfrånvaron, där arbetsgivaren riskerade att få betala sjuklön under flera treveckorsperioder för varje anställd under ett år. Vi kan därför konstatera att den oro som fanns bland många småföretagare under hösten 2004 mera grundade sig på vad som sades i debatten än innebörden och konsekvenserna av de regler som föreslogs.

Även om den särskilda sjukförsäkringsavgiften inte har så starka effekter som många företag trodde hösten 2004, så kommer varje långtidssjukskriven att utgöra en kännbar kostnad för många företag. Sjukfrånvaron är dessutom semestergrundande (upp till 180 dagar per år). Kruse (2005) konstaterar att medfinansieringen kommer att innebära att företagen kommer att undvika att anställa personer i högriskgrupper (äldre, kvinnor) och att företagsetableringar i högre utsträckning kommer att ske i storstadsområden, där sjukskrivningstalen är hälften så höga som i Norrlandslänen och i glesbygdskommuner.

⁵ Maxbelopp 4 procent av 500 000 kr = 20 000 kr. Eftersom fribeloppet på 12000 kr aldrig behöver betalas blir avgiften max 8 000 kr per år.

⁶ Räkneexempel: lön 18000 kr/mån, dvs. 4 500 kr per vecka. Arbetsgivarens kostnad blir $(80 \% * 3 * 4500 * 1,3246=)$ 14 306 kr plus avtalade förmåner.

Möjligheterna att säga upp anställda

Det kan visa sig att företagaren inte blir nöjd med den person som anställs. Orsakerna kan vara många, men framför allt handlar det om att den anställde inte utför sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt eller att arbetsgivaren och den anställde inte kommer överens. Såväl intervjuerna med företagare som nyligen anställt en första person som intervjuerna med företagsrådgivare visade att möjligheterna att säga upp en anställd är en viktig faktor när en företagare överväger att anställa en person.

Det saknas tyvärr i hög utsträckning forskning om vad arbetsrättslagstiftningen innebär för små företag. Detta har bekräftats av ITPS som under 2004 gjorde en inventering av forskningen i samband med att man satte igång ett omfattande projekt om olika aspekter av arbetsrätten. Ett av delprojekten i ITPS projekt, *Anställningsskydd, småföretag och tillväxt* av Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun och Jonas Malmberg, tar sin utgångspunkt i frågan om den arbetsrättsliga regleringen utgör ett hinder för expansionen av små och medelstora företag. Tack vare tillmötesgående från ITPS har vi fått tillgång till deras resultat.

Ahlberg m.fl. (2005) konstaterar att den mest centrala regeln i anställningsskyddslagen är att en arbetsgivare inte får säga upp en tillsvidareanställd utan att det finns saklig grund. Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ifrågasätts dock som regel inte arbetsgivarens bedömning. Kärnan i anställningsskyddet ligger istället i att arbetstagaren inte fritt kan välja vilka arbetstagare som ska sägas upp. Enligt Ahlberg m.fl. ger reglerna arbetsgivaren stora möjligheter att bestämma över den framtida organisationen av arbetet. Arbetsgivaren kan, efter vederbörliga förhandlingar, fritt bestämma såväl om arbetsbrist föreligger som vilken eller vilka turordningskretsar som ska beröras av uppsägningar. Även kravet på tillräckliga kvalifikationer är flexibelt och kan innefatta inte bara utbildning, erfarenhet, vana och kunnande utan även personlig lämplighet. Därutöver är det möjligt att komma överens med facket om avtalsturlistor, och dessutom kan arbetsgivare med högst tio anställda undanta två personer från turordningskretsen.

Vid uppsägningar på grund av personliga skäl krävs normalt att arbetstagaren brutit mot någon förpliktelse som följer av anställningsavtalet och som är av väsentlig betydelse för arbetsgivaren. Ahlberg m.fl. (2005) framhåller att det inom ramen för domstolsprövningen finns utrymme att beakta de särskilda förhållanden som kan råda i småföretag, såväl vilka beteenden från

arbetstagarens sida som kan leda till uppsägning som vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren. De menar därför att kravet på saklig grund för uppsägning därför inte skulle behöva vara något påtagligt hinder för tillväxt i småföretag och att problemet snarare är att brister i kunskapen om reglernas verkliga innebörd.

Däremot menar Ahlberg m.fl. (2005) att det finns skäl att ifrågasätta om inte skadestandsreglerna i många fall är väl stränga mot de mindre arbetsgivarna. Detta gäller åtminstone om man beaktar regeln om att anställningar ska bestå under tvist. Det tar i många fall mellan ett och två år innan tvisten är slutligt avgjord vid domstol. Under denna tid måste arbetsgivaren betala lön, även om det slutligen visar sig att denne hade saklig grund för uppsägningen. Även i de fall där saklig grund föreligger kan arbetsgivaren drabbas av kostnader motsvarande en eller två årslöner, vilket kan vara svårt att bära för ett företag med ett fåtal anställda. De anser därför att det finns skäl att begränsa de mindre arbetsgivarnas kostnadsansvar och införa regler som på ett bättre sätt relaterar ersättningens storlek till ett klandervärt beteende från arbetsgivarens sida.

Grönlund (2004) har undersökt vad som utgör hinder för att anpassa bemanningen efter svängningar i efterfrågan i företag inom verkstadsindustrin, vård- och finansbranscherna. Enligt henne utgör kompetenshinder det största hindret i alla branscherna. Arbetsrättslagar, kollektivavtal och fackliga företrädare uppfattas som betydligt större problem i verkstadsindustrin än i de övriga branscherna. Däremot uppfattar bara en fjärdedel av arbetsplatserna i vården och finansbranscherna lagar och avtal som ett hinder. I dessa båda branscher är kollektivavtalen inte mer problematiska än den egna personalen, och i finansbranschen betraktas de egna cheferna som minst lika besvärliga som fackliga företrädare. Hon drar därför slutsatsen att arbetsrätt och fackliga organisationer inte utgör det enda, eller ens det främsta hindret för flexibilitet.

Tabell 27 Hinder för att anpassa bemanningen efter svängningar i efterfrågan i olika branscher

<i>Andel arbetsplatser som uppgett att hindret är ganska/mycket stort</i>	<i>Verkstad</i>	<i>Vård</i>	<i>Finans</i>
Kompetenshinder (t.ex. lång upplärningstid, rekryteringsproblem)	52 %	48 %	44 %
Arbetsrättslagar	43 %	26 %	22 %
Branschens kollektivavtal	35 %	25 %	25 %
Fackliga företrädare på arbetsplatsen	23 %	14 %	5 %
De anställda	14 %	23 %	20 %
Chefer på arbetsplatsen	5 %	7 %	8 %

Källa: Grönlund (2004) "Flexibilitetens gränser"

Grönlund konstaterar att de hinder som arbetsgivarna upplevde snarare tycktes ligga i de extra procedurer och kostnader som förhandlingarna med facket för med sig än lagarnas och kollektivavtalens materiella regler. Enligt henne var det inte heller i småföretagen utan på arbetsplatser med fler än 150 anställda som arbetsrättslagarna ansågs ställa till med mest problem.

Med hjälp av *Företagens villkor och verklighet 2005* har vi kunnat jämföra antal sysselsatta (däremot inte antal heltidssysselsatta) i småföretag år 2004 och 2001. Av de småföretag som sysselsatte fler än en person år 2001 (och som fortfarande existerade) hade 25 procent ökat antalet anställda år 2004, medan 26 procent hade minskat antalet anställda. Detta visar att det är vanligt att antalet sysselsatta varierar både uppåt och nedåt i småföretag.

Vi kan konstatera att varken Ahlberg m.fl. (2005) eller Grönlund (2005) tar hänsyn till de speciella förutsättningar som råder i företag som endast har en anställd utöver företagsledaren. Dessa företag är i mycket hög grad beroende av att den anställda kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt och kan samarbeta med företagsledaren och med kunder. Resonemang kring arbetsbrist och turordningsregler är svåra att tillämpa eftersom en uppsägning innebär att halva arbetsstyrkan i företaget måste sägas upp för att man ska kunna göra sig av med en person. Att hänvisa till arbetsbrist är således inte en möjlig väg att bli av med en anställd som är oönskad i företaget.

Ur soloföretagens perspektiv handlar det snarare om möjligheterna att säga upp en anställd på grund av personliga skäl, vilket också påpekades under intervjuerna med såväl företagare som företagsrådgivare. Med tanke på den anställdes stora betydelse för

dessa företag, är det av stor betydelse var gränsen för uppsägning på grund av personliga skäl ligger. Även reglerna för förtur till återanställningar kan bli avgörande för dessa företag, liksom naturligtvis sanktionerna om företaget skulle göra fel.

Ahlberg m.fl. (2005) påpekar också att lagstiftningen som rör tidsbegränsade anställningar är snarig och komplicerad och att rättsföljderna av felsteg är svåra att förutse. Småföretag som t.ex. felbedömt någon av de tio grunderna som möjliggör anställning på viss tid kan alltför lätt råka in i komplicerade rättegångar om skadestånd. De anser därför att det finns behov av att klargöra och förenkla regleringen, samt av att göra det lättare att nyrekrytera anställda för viss tid, utan att behöva överväga om det finns giltig orsak. Detta förslag bör vara relevant även för de minsta företagen.

Svårigheter att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare

En central iakttagelse från intervjuerna med företagare som nyligen anställt en första person var att de hade gått genom en "process" och övervinna ett antal "psykologiska hinder" innan de kände sig mogna att anställa någon. En av anledningarna var att det är svårt att överblicka vad som gäller för en arbetsgivare. Av intervjuerna framgick också att många företagare har en överdriven bild av vilka kostnader som kan uppstå när anställda blir sjuka. Samtidigt finns det också en uppenbar risk att många företag underskattar kostnader och risker, och att de inte känner till vilka krav och skyldigheter de omfattas av.

Ahlberg, Bruun och Malmberg pekade också på att många arbetsgivare har en felaktig uppfattning om vad anställningslagstiftningen innebär. Detta kan både leda till att många undviker att anställa och att företag riskerar att drabbas av skadestånd och andra kostnader på grund av felaktigheter i samband med anställningar eller uppsägningar. De menar därför att det finns ett stort behov av information om vad som gäller för en arbetsgivare.

I Kommissionens undersökning (2005) konstateras att det är viktigt att förklara för potentiella företagare vilka skyldigheter som följer av att starta ett företag och att anställa personal. I slutsatserna understryks att det är viktigt att all information utformas ur företagarens perspektiv, och att den utgår från praktiska frågeställningar i företaget. Informationen bör utformas som praktiska checklistor och konkreta råd hur företagaren bör gå till väga. Informationen bör inte

bara ta upp vad företagen behöver veta för att driva företaget, utan även vanliga missförstånd och annat som kan påverka företagen inför ett beslut att anställa en första person.

Det är därför önskvärt att företagare som överväger att anställa ges korrekt och neutral information om vilka regler som gäller vid anställning, bl.a. om vilka kostnader som kan uppkomma vid sjukfrånvaro eller i samband med en uppsägning. Idag är ansvaret för information spritt på flera myndigheter. Det bör också finnas konkret information om exempelvis vad som förväntas av arbetsgivare vad gäller rehabilitering, hur en anställning eller uppsägning går till och vilken dokumentation som är nödvändig för att undvika tvister och kostnader i efterhand.

I det inledande kapitlet redogörs för ett förslag som innebär att en central aktör ges i uppdrag att informera företag och blivande företagare om vad det innebär att vara arbetsgivare och vilka kostnader som kan uppkomma.

Skatter och avgifter

Det bör vara en självklar utgångspunkt att företagarens viktigaste drivkraft i de flesta fall är den ekonomiska avkastningen. För att soloföretagare ska vilja expandera företaget och anställa fler krävs i de flesta fall att företagaren förväntar sig ökade inkomster.

Många överdriver kostnaderna för arbetsgivaravgifter

Kostnaderna för de anställdas löner, arbetsgivaravgifter och andra personalrelaterade kostnader är naturligtvis en mycket viktig faktor när en företagare överväger att göra en anställning. Detta framgår såväl av intervjuerna som av *Företagens villkor och verklighet 2005*, där 45 procent av de soloföretag som vill anställa menar att arbetsgivaravgifterna är ett tillväxthinder.

Att arbetsgivaravgifter upplevs som ett hinder vid anställningar är inte något unikt för företagen i Sverige, tvärtom. Av en undersökning som utförts på uppdrag av Europeiska Kommissionen (2004) framgår att 22 procent av företagen utan anställda i Sverige anser att arbetsgivaravgifter m.m. är en viktig anledning till att de inte har någon anställd. Ser man till genomsnittet för samtliga undersökta länder är andelen högre, 36 procent.

Många företag tror dock att arbetsgivaravgifterna är högre än vad de i verkligheten är. I kommissionens undersökning fick företag utan

anställda i 19 länder uppskatta hur mycket obligatoriska avgifter och skatter som skulle tillkomma på en bruttolön på 100 euro. I alla länder hade företagen en tendens att överskatta kostnader. I genomsnitt uppskattade företagen att arbetsgivaravgifter och skatter skulle motsvara 66 procent av bruttolönen, vilket var tre gånger högre än verkligheten. I Sverige uppskattade företagen utan anställda kostnaderna för arbetsgivaravgifter och skatter till 65 procent i genomsnitt. En förklaring kan vara att företagen tagit med andra kostnader.

Lättnaden i socialavgifter med inriktning på små företag

De flesta medlemsstater i EU har inte några särskilda lättnader för de minsta företagen (Europeiska Kommissionen 2005). Den svenska lättnaden, som innebär att socialavgifterna är fem procentenheter lägre på den del av lönesumman som understiger 61 800 kronor per månad, nämns som ett av mycket få undantag. Utformning innebär att lättnaden varken har några negativa snedvridningseffekter eller påverkar lönebildningen utan kommer företagen till godo. Det har under flera år talats om att ta bort eller minska nedsättningen, och en begränsning av lättnaden genomfördes den 1 januari 2005. Vi vill därför påpeka att även om nedsättningen är liten utgör den en väl motiverad fördel för de minsta företagen och att den därför bör finnas kvar även i fortsättningen.

De företagare som nyligen gjort en första anställning påpekade att företagets utgifter stiger i samband med anställningen dels på grund av lönekostnaden, dels för inköp av utrustning och annat som kan behövas. Samtidigt kan inkomsterna minska eftersom både företagsledaren och den anställde måste ägna tid åt att sätta in den anställde i arbetet. Det kan därför ta en tid innan den anställde lärt sig arbetet och börjar generera intäkter. De menade därför att kostnaderna för att ha en anställd borde minskas under de första månaderna av anställningen.

Vi har ovan konstaterat att det är angeläget att företag vågar ta steget att anställa en första person, och att företag som redan har gjort en första anställning är mer benägna att göra ytterligare anställningar. Det kan därför vara motiverat med en särskild lättnad för den första anställningen i ett företag vid sidan om företagaren själv. Eftersom syftet bör vara att underlätta under den första och kritiska fasen, då den anställde kanske inte hunnit generera några intäkter till företaget, bör lättnaden vara koncentrerad till de första månaderna.

Det är angeläget att reglerna kring ett sådant stöd utformas så att det är enkelt att förstå vilket stöd som kan utgå och hur en företagare bör agera för att tillgodogöra sig stödet. Enligt EU:s statsstödsregler är statliga stöd till företag i princip förbjudna, oavsett om de utformas som direkta utbetalningar, skattelättnader eller på annat sätt. Det finns dock vissa undantag. Enligt reglerna om försumbara stöd kan statsstöd vara tillåtet under vissa förutsättningar. Bland annat får summan av stöden inte överstiga 100 000 euro under en treårsperiod. Som försumbara stöd räknas bl.a. stöd till start av näringsverksamhet, landsbygdsstöd, nedsättningen av socialavgifter i stödområde A och vissa av Almis låneformer.

Den statliga inkomstskatten

Det finns idag en stor skillnad mellan beskattningen av inkomster av arbete och inkomster av kapital. Inkomster av arbete beskattas dels i företaget med arbetsgivaravgifter, dels med inkomstskatt (kommunalskatt och statlig inkomstskatt). Inkomster av kapital beskattas däremot med en proportionell skatt på 30 procent. Fämansföretagares inkomster från det egna företaget blir enligt 3:12-reglerna i huvudsak beskattade som inkomst av arbete. Endast en schablonmässig ränta på det insatta kapitalet och på ett löneunderlag beskattas som kapitalinkomst.

En undersökning av småföretag med minst två heltidssysselsatta (Nutek 2004) visade att 66 procent av företagsledarna anger att de skulle ta ut högre lön och/eller utdelning om inkomstskattereglerna vore mera förmånliga. Detta visar att det i hög grad är inkomstskattereglerna och inte företagets resultat som avgör hur stor inkomst företagsledare i aktiebolag tar ut ur företaget. Troligen väljer många företagare med goda inkomster ta ut en inkomst som innebär att de får full pensionspoäng men som understiger gränsen för statlig inkomstskatt (naturligtvis under förutsättning att företagets inkomster räcker så långt).

Om den statliga inkomstskatten sänktes skulle flera positiva effekter uppnås. Framför allt skulle marginaleffekterna sjunka både för anställda och egenföretagare, vilket också skulle innebära att spänningarna i 3:12-reglerna skulle minska. Däremot är det knappast möjligt eller ens önskvärt att helt avskaffa 3:12-reglerna. Så länge det finns en avsevärd skillnad mellan marginalbeskattningen av kapital- och arbetsinkomster behövs det ett regelsystem som drar en gräns mellan vad som ska beskattas som kapitalinkomst och vad som ska beskattas som arbetsinkomst.

Förmögenhetsskatten

Den som har ekonomiska tillgångar som överstiger vad som behövs för att upprätthålla sin levnadsstandard har stora möjligheter att ta risker eftersom deras livssituation inte skulle påverkas nämnvärt om satsningen skulle misslyckas. Ur näringspolitisk synvinkel är det önskvärt att det finns företag och privatpersoner som har möjlighet att satsa kapital på utveckling av små och stora företag. En fördel med privat kapital jämfört med bidrag, banklån och insatser av riskkapitalbolag är att beslut kan fattas utan någon formell prövning, vilket gör att det kan gå mycket snabbt att få till stånd investeringar eller expansion av verksamheter.

Sedan 1994 finns ett undantag i förmögenhetsbeskattningen som innebär att tillgångar som en företagare använder i företagets verksamhet inte beskattas. Undantaget innebär att till exempel onoterade aktier och kommersiella fastigheter inte omfattas av förmögenhetsskatt. Däremot kan förmögenhetsskatten utgöra ett problem för den företagsledare som säljer sitt företag. I dessa fall, liksom för andra personer som har stora förmögenheter i pengar, kan förmögenhetsskatten innebära starka incitament för ägare att flytta utomlands eller ägna sig åt olika former av skatteplanering.

De senaste åren har det talats mycket om vilken nytta s.k. *affärsänglar* kan göra för näringslivets utveckling. Med affärsänglar avses framför allt personer som slutat som företagsledare och som har både kapital och kompetens som kan användas för att utveckla andra företag. Förmögenhetsskatten kan utgöra ett hinder för att detta fenomen ska få en önskvärd utveckling (även om både förmögenhetsskattens konstruktion och skatten på aktieutdelningar gör det relativt förmånligt att investera i onoterade aktier).

Administrativa bördor i samband med anställningar

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2005* hamnar *administration till följd av offentliga regelverk* på fjärde plats i en rangordning av de viktigaste tillväxthindren för soloföretag, efter arbetsgivaravgifter, övriga skatter och arbetsgivaransvaret.

Nutek har under våren 2005 fått i uppdrag av regeringen att mäta de administrativa kostnaderna för företag att följa reglerna inom arbetsrättsområdet. Mätningarna kommer att vara klara våren 2006. Nutek har tidigare genomfört mätningar av de administrativa kostnaderna till följd av skattelagstiftningen och årsredovisningslagen. Mätningarna genomförs med en metod, den s.k.

standardkostnadsmodellen, som är gemensam för flera andra länder. Det kommer därmed att vara möjligt att göra internationella jämförelser av de administrativa kostnaderna.

Det tar tid att ha någon anställd

De företagsrådgivare som har intervjuats påpekade att det krävs ett annat upplägg av verksamheten att ha en anställd jämfört med att vara soloföretagare. En del av den tid soloföretagaren tidigare kunnat använda åt företagets kärnverksamhet måste ägnas åt arbetsledning, hantering av kundkontakter och annat som följer av att verksamheten ökat i omfattning. Till en del beror detta på administration till följd av lagar och regler. Enligt intervjuerna med företag som nyligen anställt någon är dock "den administrativa biten" samt kontakt med myndigheter något helt överkomligt, och ingen tyckte att det var särskilt betungande.

Soloföretag har inte större problem med administrativa bördor än andra företag

Det sägs ofta att små företag är oproportionerligt utsatta för administrativa bördor eftersom de har små ledningsresurser och inte har tillgång till specialister som kan förstå och hantera kraven. Av *Företagens villkor och verklighet 2005* framgår att 37 procent av soloföretagen anser att *administration till följd av offentliga regelverk* utgör ett mycket stort eller ganska stort hinder för företagets tillväxt. Motsvarande andel bland småföretag med anställda är 47 procent. Detta visar att administrativa bördor är ett något större hinder för de lite större småföretagen än för soloföretagen.

Även en undersökning utförd av det europeiska nätverket för forskning om små och medelstora företag (Europeiska Kommissionen 2002) indikerar att administrativa regleringar är ett något större problem för större småföretag än för de minsta (tabell 28). I Sverige angav 18 procent av små- och medelstora företag att administrativa bördor påverkade deras rekryteringsbeslut, vilket var den lägsta andelen bland de undersökta länderna. En möjlig förklaring kan vara att det i flera länder finns undantag i anställningsregleringarna som innebär att mindre företag slipper vissa administrativa bördor. En annan förklaring kan ligga i systematiska skillnader i motiven att växa. Företag utan anställda kan i många fall helt sakna intentioner att anställa, medan företag som har anställda har större vilja att växa i termer av antal anställda och känner sig således mer berörda av administrativa bördor.

Tabell 28 Administrativa bördors inverkan på rekryteringsbeslut bland små och medelstora företag i 19 europeiska länder

<i>Antal anställda</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2-9</i>	<i>10-49</i>	<i>50-249</i>	<i>Total</i>	<i>Sverige</i>
Avsevärt/mycket	27 %	26 %	33 %	33 %	32 %	31 %	18 %
Inte alls/lite	73 %	74 %	67 %	67 %	68 %	69 %	82 %
<i>Summa</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Källa: Europeiska kommissionen (2002) "Recruitment of employees: Administrative burdens on SMEs in Europe"

Det är viktigt att de regler som berör företag och privatpersoner är lätta att förstå och tillämpa. Den administrativa bördan till följd av offentliga regelverk är en viktig, om än inte avgörande, faktor för många företag. Det är viktigt att arbetet för att förenkla och förbättra offentliga regler ges en fortsatt hög prioritet och att de politiska intentionerna åtföljs av konkreta förslag till förbättringar. Det är också viktigt att regelförbättringsarbetet tar sikte även på reglernas styreffekter och inte bara på de administrativa effekterna.

Kartläggningen av administrativa rutiner och andra skyldigheter vid anställningar

Som en del i uppdraget har en sammanställning gjorts av administrativa rutiner och andra skyldigheter som en arbetsgivare måste utföra eller ta hänsyn till under olika faser av ett anställningsförhållande. Sammanställningen, som redovisas i bilaga 1, tar endast upp lagar och myndigheters föreskrifter som i princip omfattar alla företag. Regler som endast gäller för vissa branscher, överenskommelser i kollektivavtal och sedvanliga rutiner i företag ingår således inte. I sammanställningen anges också vilken lag som ligger till grund för åtgärden samt i förekommande fall vilken sanktion som kan bli aktuell om lagen inte följs.

Vid kartläggningen har en regel uppmärksammats särskilt. Enligt lagen om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen ska arbetsgivare som avser anställa någon anmäla den lediga platsen till arbetsförmedlingen. Anmälan bör göras i god tid, vilket innebär innan platsen annonseras ut. Det går att komma överens med Arbetsförmedlingen om på vilket sätt den lediga tjänsten ska annonseras, eller att den inte ska offentliggöras. Länsarbetsnämnderna ska följa upp att lagen efterlevs, och arbetsgivare som inte följer lagen kan åtalas och dömas till böter. Det är dock mycket sällsynt att brott mot denna lag beivras.

Tillgången på lämplig arbetskraft

Att det kan vara svårt att hitta en person som uppfyller alla krav visas av enkätundersökningen *Företagens villkor och verklighet 2005*, där 37 procent av soloföretagen som vill anställa anser att begränsad tillgång på lämplig arbetskraft är ett hinder för företagets tillväxt.

De företagare som nyligen anställt en första person ansåg enligt intervjuerna att det hade varit viktigt att bestämma vilken typ av person som företaget och företagaren behövde anställa. Samtliga företagare hade gjort en tydlig behovsprofil. En återkommande uppfattning var att det inte bara handlade om att hitta en person med rätt kompetens utan att personkemin måste stämma för att de skulle våga anställa någon. Utöver den formella kompetensen ville företagarna att den anställde skulle vara väl insatt i verksamheten, vara tillitsfull, pålitlig, lättlärd, självgående och kunna skapa egna nätverk. Personen skulle vidare vara inställd på att arbeta länge i företaget samt komplettera företagaren såväl vad gäller personlighet som kompetens.

Eftersom företagarna lade vikt vid att den anställde ska vara väl insatt i verksamheten, självgående och inställd på att stanna länge i företaget borde äldre och erfarna personer kunna fylla en särskilt stor roll i de minsta företagen. Många arbetsgivare undviker dock att anställa äldre personer, bland annat eftersom äldre har en större risk för sjukfrånvaro. Arbetsgivarens ansvar vid sjukdom, som tas upp ovan, bör således vara av särskilt stor betydelse för de äldres position på arbetsmarknaden. Detta bekräftas också av en studie (SOU 2002:5) som visar att arbetsgivare i allmänhet har en negativ inställning till äldre yrkesverksamma. I genomsnitt anger 71 procent av arbetsgivarna att de sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år.

För att de minsta företagen ska ha tillgång på lämplig arbetskraft är det viktigt att arbetsmarknads- och utbildningspolitiken bidrar till att förse små företag med de kompetenser som de efterfrågar. Ett sätt att få till stånd relevanta utbildningar kan vara att satsa mera på olika lärlingssystem. Förutom att detta kan ge eleverna en god förberedelse för yrkeslivet (och för livet som företagare) kan det också vara ett sätt för företagen att lära känna eleverna så väl att de vågar anställa dem. Vi vill också peka på att en ökad rörlighet på arbetsmarknaden skulle kunna medföra att fler skulle våga söka arbeten i mindre företag.

För att det ska bli mera attraktivt att anställa äldre personer och behålla dem i företaget bör lagar och kollektivavtal i möjligaste mån innebära att anställda behandlas lika, oavsett ålder, kön och etnisk

bakgrund. Avtal och offentliga regelsystem bör också ses över så att de inte motverkar att personer som vill minska sin arbetsinsats drivs att försöka bli sjukskrivna eller förhandla fram olika pensionslösningar.

Jämställdhet och mångfald

Analysen av sjuklönesystemet visar att det skapas incitament för arbetsgivare att undvika att anställa personer som har högre risk för sjukfrånvaro. Eftersom kvinnor har högre risk för sjukfrånvaro innebär sjuklönesystemet att det är mindre attraktivt att anställa kvinnor. Av intervjuerna framkom också att många soloföretagare undviker att anställa kvinnor i barnafödande ålder på grund av den höga sannolikheten att de kommer att var frånvarande på grund av föräldraledighet.

Intervjuerna visade också att företag som anställer en första person sällan kan tänka sig att anställa någon de inte redan känner väl eller på annat sätt har ingående kännedom om, bland annat eftersom sjuklönesystemet gör att företaget riskerar att drabbas av kostnader om den anställda blir sjuk. Detta bör innebära att sjuklönesystemet motverkar integrationen på arbetsmarknaden.

I den mån sjuklönesystemet ändras så att arbetsgivarens kostnader för anställdas sjukfrånvaro minskas bör också incitamenten att undvika personer med risk för sjukfrånvaro minska. I så fall borde kvinnors attraktivitet på arbetsmarknaden stärkas samtidigt som segregationen minskas.

Referenser

Underlagsrapporter som skrivits på uppdrag av Nutek till detta projekt

Arbetsgivaransvar i sjukpenningförsäkringen av Agneta Kruse, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet, april 2005.

Hinder för enmansföretag att anställa ytterligare en person i sitt företag, Oxford Research A/S, november 2004.

Problem och hinder vid anställning av den första personen i ett företag, EuroFutures, november 2004.

Rörlighet och kompetens på den danska arbetsmarknaden, Ramböll Management AB, november 2004.

Övriga referenser

Ahlberg, Kerstin, Niklas Bruun och Jonas Malmberg (2005), *Anställningsskydd, småföretag och tillväxt*, kapitel ur kommande antologi om arbetsrätt, ITPS.

de Jong, Philip and Maarten Lindeboom (2004), *Privatisation on sickness insurance: Evidence from the Netherlands*, Swedish Economic Policy Review 11 (2004) sid 123-143.

Europeiska Kommissionen (2002), *Recruitment of employees: Administrative burdens on SMEs in Europe*, Observatory of European SMEs 2002/No 7.

Europeiska Kommissionen (2004), *Hiring and employment procedures for one-person-enterprises*, Flash Eurobarometer 163.

Europeiska Kommissionen (2005), *Obstacles to growth – Recruiting the first employee*, Report of the expert group First employee, final version, April 2005.

Företagarna (2004), *Så hanterar företagen det nya sjuklönesystemet*, Företagarna, december 2004.

Grönlund, Anne (2004), *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*, Boréa bokförlag.

Hogstedt, Christer, Mats Bjurvald, Staffan Marklund, Edvard Palmer och Töres Theorell (red) (2004), *Den höga sjukfrånvaron - sanning och konsekvens*, Statens folkhälsoinstitut R 2004:15.

Johansson, Per (2004), *Comment on Philip de Jong and Maarten Lindeboom: Privatisation on sickness insurance: Evidence from the Netherlands*, Swedish Economic Policy Review 11 (2004) sid 146-149.

Kruse, Agneta (2002), *60 dagars sjuklöneperiod i sjukförsäkringen är inte rätt medicin*, Ekonomisk Debatt 5/2002 sid 399-401.

Kruse, Agneta (2003), *En optimal sjukpenningförsäkring och ett utvidgat arbetsgivaransvar*, kapitel i Birgitta Swedenborg (red.) *Varför är svenskarna så sjuka?*, SNS förlag.

Nilsson Bågenholm, Eva, Håkan Sörman och Anna Hedborg (2004), *”Tre av tio sjukskrivna har psykiska besvär”*, debattartikel i Dagens Nyheter den 19 oktober 2004.

Nutek (2003), *Problem och möjligheter vid nyetablering*, Nutek R 2003:4.

Nutek (2004a), *Generationsskiften i företag – en problemanalys*, Nutek B 2004:2.

Nutek (2004b), *Analyser för regionalt utvecklingsarbetet. En handbok med praktiska tips och metodexempel*, Nutek B 2004:4.

Palmer, Edward (2004), *En reform av sjukförsäkringen*, Ekonomisk Debatt 4/2004 sid 63-70.

Prop. 2004/05:21, *Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro*.

Regeringen (2004), *Översyn av socialförsäkringarna*, Kommittédirektiv, Dir 2004:129.

Socialdepartementet (2004), *Fakta-PM: Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro, prop 2004/05:21*, Socialdepartementet 2004-10-18.

SOU 2002:5, *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*.

Svenskt Näringsliv (2003), *Småföretagens syn på skatter och deklaration*, Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och Temo AB (2004), *Företagare om sjukfrånvaron*, T-110910.

Bilaga 1 Kartläggning av skyldigheter vid anställning

I denna bilaga redovisas en sammanställning av administrativa rutiner och andra skyldigheter som en arbetsgivare måste utföra eller ta hänsyn till under olika faser av ett anställningsförhållande. Sammanställningen tar endast upp lagar och myndigheters föreskrifter som i princip omfattar alla företag. Regler som endast gäller för vissa branscher, överenskommelser i kollektivavtal och sedvanliga rutiner i företag ingår således inte.

I sammanställningen anges också vilken lag som ligger till grund för åtgärden samt i förekommande fall vilken sanktion som kan bli aktuell om lagen inte följs.

Före anställningsavtalet

Anmälan till Skatteverket

När man ska anställa någon gör man en skriftlig anmälan till Skatteverket på blanketten "Skatte- och avgiftsanmälan". Därigenom blir man registrerad i arbetsgivarregistret. (Skattebetalningslagen (1997:483) 3 kap.) Sanktion: föreläggande.

Platsanmälan till Arbetsförmedlingen

Arbetsgivare som avser att anställa någon ska anmäla den lediga platsen till arbetsförmedlingen. Det ska ske i god tid, dvs. innan platsen annonseras ut. (Lag (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.) Sanktion: böter.

Rätt till återanställning

Om man tidigare sagt upp någon pga. arbetsbrist, måste man erbjuda denne återanställning innan man kan anställa någon annan. En förutsättning är att arbetstagaren varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren. Rätten gäller i nio månader från det att uppsägningen skedde. (Lag (1982:80) om anställningsskydd 25 §.) Sanktion: skadestånd.

Vid anställningstillfället

Val av anställningsform

När man ska anställa någon i företaget måste man bestämma vilken anställningsform som ska gälla. Det finns två huvudtyper: tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Det finns ett flertal typer av tidsbegränsade anställningar såsom provanställning, vikariat och projektanställning. Anställningen gäller tills vidare om inget annat avtalats. (Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 – 6 §§, MBL.)

Skriftligen meddela om villkor

Som arbetsgivare måste man skriftligen meddela den anställde om de villkor som gäller för anställningen. Det ska ske senast en månad efter att anställningen börjat. (Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 a §.) Sanktion: skadestånd.

Kollektivavtal

Om företaget är medlem i en arbetsgivarorganisation kan det bli bundet av ett kollektivavtal. Samma gäller om ett oorganiserat företag tecknat ett s.k. hängavtal med en arbetstagarorganisation. Hänsyn måste då tas till kollektivavtalets bestämmelser. (MBL.) Sanktion: skadestånd.

Förhandlingsskyldighet

Om någon anställd är med i en facklig organisation har den fackliga organisationen rätt till förhandling med arbetsgivaren gällande alla förhållanden som rör arbetsplatsen (allmän förhandlingsskyldighet). Detta gäller även för företag som inte har kollektivavtal. (MBL 10 §.) Sanktion: skadestånd.

Jämställdhetslagen

Som arbetsgivare måste man bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete (även vid rekrytering). Arbetsplatsen måste i princip vara lämpad för både män och kvinnor. (Jämställdhetslagen (1991:433).) Sanktion: skadestånd.

Förbud mot diskriminering

Det finns förbud mot diskriminering när det gäller kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, människor med funktionshinder och deltidsarbetande. Detta gäller även under rekryteringsfasen. (Jämställdhetslag (1991:433), lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lag (1999:133) om förbud mot

diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.) Sanktion: skadestånd.

Under anställningen

Inbetalning av de anställdas preliminärskatt

Arbetsgivare är skyldiga att göra avdrag för preliminär skatt på lönen vid varje utbetalningstillfälle samt betala in denna till Skatteverket. (Skattebetalningslagen 4 kap.) Sanktion: skattetillägg, förseningsavgifter mm.

Inbetalning av arbetsgivaravgifter

Arbetsgivare är skyldiga att betala arbetsgivaravgifter för alla anställda. (Lag (1981:691) om socialavgifter.) Sanktion: (5 Kap 5 §)

Utbetalning av lön

Lönen ska utbetalas till den anställde vid en viss dag. (Avtalslagen (civilrättsligt), MBL, kollektivavtal.)

Lönebesked till de anställda

Den anställde har rätt att få en specifikation där det framgår hur nettolönen räknats fram. (Civilrättsligt)

Kontrolluppgifter till Skatteverket

Varje år måste företaget upprätta och skicka en kontrolluppgift för varje anställd som fått lön eller förmån till ett sammanlagt värde av minst 100 kr. Uppgiften skickas både till den anställde och till Skatteverket. (Lag (1990:325) om självdeklaration och kontrolluppgifter 3 kap.) Sanktion: föreläggande.

Semester

Alla anställda har rätt till förmåner enligt semesterlagstiftningen. Dessa är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. (Semesterlagen (1977:480).) Sanktion: skadestånd.

Sjuklön

Om en anställd inte kan arbeta på grund av sjukdom är arbetsgivaren skyldig att i vissa fall betala sjuklön till honom/henne. Den betalas ut

under dag 2-21 av sjukperioden. (Sjuklönelagen (1991:1047).) Sanktion: böter.

Rehabilitering

Om en anställd råkar ut för sjukdom eller en olycka har arbetsgivaren ett förstahandsansvar när det gäller den anställdes rehabilitering. (Lag (1962:381) om allmän försäkring.)

Rätt till föräldraledighet och annan ledighet

Om den anställde får barn, vill utbilda sig, ska göra militärtjänst, starta företag, vårda närstående, har trängande familjeskäl, har vissa uppdrag i en ideell förening, har han/hon rätt till ledighet. (Föräldraledighetslagen (1995:584), lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt, lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för att utbilda sig, lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lag (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan mm.) Sanktion: skadestånd.

Arbetsmiljölagstiftningen

Som arbetsgivare är man ansvarig för att arbetsmiljön på arbetsplatsen är bra. Reglerna varierar mellan olika verksamheter. (Arbetsmiljölagen (1977:1160), Arbetsmiljöverkets föreskrifter m.fl.) Sanktion: böter, fängelse, förverkande av egendom eller sanktionsavgifter.

Arbetstidslagstiftningen

Det finns regler för anställdas arbetstid, när det gäller antalet timmar och förläggning. (Arbetstidslagen (1982:673).) Sanktion: fängelse, böter eller övertidsavgift.

Förbud mot diskriminering

Det finns förbud mot diskriminering när det gäller kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, människor med funktionshinder och deltidsarbetande. (Jämställdhetslag (1991:433), lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.) Sanktion: skadestånd.

Bedriva jämställdhetsarbete

Som arbetsgivare måste man bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Arbetsplatsen måste i princip vara lämpad både för män och för kvinnor. (Jämställdhetslagen (1991:433).) Sanktion: skadestånd.

Arbetsgivares skadeståndsansvar

Arbetsgivare är skadeståndskyldig för skada som en anställd orsakar i sin tjänsteutövning. (Skadeståndslagen 3 kap. 1 §.)

Anställningens avslutande

Uppsägning från den anställda

Om en anställd vill avsluta anställningsförhållandet, kan han/hon säga upp sig utan att ange några skäl. Normalt är uppsägningstiden 1 månad. (Lag (1982:80) om anställningsskydd.)

Arbetsgivaren säger upp

Om man som arbetsgivare vill att anställningen ska upphöra finns en rad regler om vad som krävs för att uppsägning ska vara möjligt och hur det går till att säga upp. Till att börja med måste uppsägningen vara *sakligt grundad*. Som saklig grund kan nämnas arbetsbrist och personliga skäl. Man måste även ta hänsyn till turordningsreglerna vid uppsägning pga. arbetsbrist om man har fler anställda. Företag med färre än tio anställda har emellertid rätt att undanta två personer med särskild betydelse för verksamheten från turordningen. (Lag (1982:80) om anställningsskydd.) Sanktion: skadestånd.

Avskedande

Om en anställd allvarligt har misskött sig, kan han/hon bli avskedad. Då gäller ingen uppsägningstid utan anställningen upphör omedelbart. (Lag (1982:80) om anställningsskydd.) Sanktion: skadestånd.

Pensionering

När den anställda uppnår pensionsålder upphör inte anställningen automatiskt. Arbetsgivaren måste lämna ett skriftligt meddelande till den anställda minst en månad före dennes 67-årsdag där det framgår att anställningen kommer att upphöra. (Lag (1982:80) om anställningsskydd 32a §, 33 §.) Sanktion: skadestånd.

Utfärdande av arbetsgivarintyg

När anställningen upphört är arbetsgivaren skyldig att på begäran utfärda ett arbetsgivarintyg. Det behövs vid prövningen av om den

tidigare anställda har rätt till ersättning från arbetslöshetskassa. (Lag om arbetslöshetsförsäkring 47 §.)

Bilaga 2 Företagens villkor och verklighet 2005

Under hösten och vintern 2004/2005 genomförde Nutek och SCB för andra gången en riksomfattande undersökning av småföretagen i Sverige: *Företagens villkor och verklighet 2005*.

Undersökningen omfattar i princip samtliga aktiebolag, handelsbolag och enskilda näringsidkare i Sverige som har färre än 50 anställda och en årsomsättning på minst 200 000 kronor per år, med vissa avgränsningar. Kommunägda företag, företag som ingår i koncerner samt utlandsägda företag ingår inte, inte heller företag i jordbrukssektorn. Enkäten skickades till omkring 21 000 företag och besvarades av drygt 13 000 företagare, vilket innebar en svarsfrekvens runt 66 procent. En fullständig redovisning av undersökningen ges i rapporten *Företagens villkor och verklighet 2005 - dokumentation och svarsöversikt* (Nutek R 2005:10).

Genom undersökningens storlek och breda innehåll utgör resultaten ett värdefullt faktaunderlag för kartläggningar och analyser inom det näringspolitiska området. Undersökningen ger goda möjligheter att jämföra situationen för företag och företagare i olika branscher, i olika delar av Sverige, kvinnors och mäns företagande samt företagare med utländsk härkomst.

Undersökningen *Företagens villkor och verklighet* genomfördes första gången 2001/2002. Nutek har publicerat flera rapporter som bygger på dessa resultat, bl.a. *Miljöarbete i småföretag – en ren vinst?* (Nutek B 2003:2), *Tillväxt i småföretag* (Nutek B 2003:3), *Små företags förväntningar på ett svenskt EMU-inträde* (Nutek B 2003:6), *Kvinnors företagande – format av samhället* (Nutek B 2003:7), *IT i småföretag* (Nutek B 2004:1) och *Generationsskiftet i företag - en problemanalys* (Nutek B 2004:2).

Böcker och rapporter från Nutek 2002-2005

Cumulative List of Publications issued by the Swedish Business Development Agency 2002-2005

Är du intresserad av att teckna ett årsabonnemang på Nuteks böcker och rapporter?

Skicka då in din intresseanmälan till Nutek Förlag 117 86 Stockholm, fax: 08-681 92 05, e-post: forlaget@nutek.se

Nutek har publicerat följande utredningar i bokserien (B).

Nutek has published the following reports from the Booklist (B).

- B 2002:2 Klistriga kluster eller globala glidare - Den lokala dynamikens paradoxala betydelse i den globaliserade ekonomin
- B 2002:3 Sveriges verkstadsleverantörer - Kartläggning och analys
- B 2002:4 Hur arbetar man med regionala företagsnätverk? - Erfarenheter från ett regionalt programarbete
- B 2002:5 Att ge kluster kraft - inspirationskrift till klustermotorer

- B 2003:2 Miljöarbete i småföretag
- B 2003:4 Tillväxt i småföretag
- B 2003:5 The Mapping of Business Progress in Sweden
- B 2003:6 Små företags förväntningar på ett svenskt EMU-inträde
- B 2003:7 Kvinnors företagande - format av samhället
- B 2003:8 Unga kvinnor och män - morgondagens företagare? En skrift om skolans roll, regelverkens betydelse och vikten av positiva attityder

- B 2004:1 IT i småföretag - Regionala skillnader i användningen av IT
- B 2004:2 Generationsskiften i företag - en problemanalys
- B 2004:3 Lokal ekonomi för hållbar tillväxt
- B 2004:4 Analyser för regionalt utvecklingsarbete
- B 2004:5 Det lönsamma miljöarbetet - miljöstrategier och resultat i småföretag
- B 2004:6 Ägarskiften och ledarskiften i företag - En fördjupad analys

- B 2005:1 Tre strategier för hållbar utveckling - Miljö, jämställdhet och integration i regional utveckling
- B 2005:2 Vem vill bli företagare? - attityder till företagande i Sverige
- B 2005:3 Entreprenörskap för växande företag - utmaningar för medelstora företag
- B 2005:4 De bortglömda innovationerna
- B 2005:5 Organisera för näringslivets medverkan
- B 2005:6 Den invandrade tillväxtkraften - utrikes födda småföretagare i Sverige

Nutek har publicerat följande utredningar i rapportserien (R).

Nutek has published the following reports from the Reportlist (R).

- R 2002:1 Metodik för miljöanpassad produktutveckling i små och medelstora företag- Slutrapport från ett treårigt NUTEK-program
- R 2002:2 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Fjärde kvartalet 2001
- R 2002:3 Social redovisning och sociala bokslut
- R 2002:4 Regionalpolitiskt finansiellt stöd. Budgetåret 2001
- R 2002:5 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Första kvartalet 2002
- R 2002:6 Nätverk och driftiga människor. Fördjupad samverkan i Sydosttriangeln
- R 2002:7 De små och medelstora företagens förberedelser och övergång till euro inom valutaunionen EMU
- R 2002:8 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Andra kvartalet 2002
- R 2002:9 Företagens villkor och verklighet. Dokumentation och svarsöversikt
- R 2002:10 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Tredje kvartalet 2002
- R 2002:11 Klusterutveckling i Göteborgsregionen. Analys av förutsättningar och utvecklingsstrategier
- R 2002:12 Institutionella förutsättningar för utveckling av kluster. Tre regionala fallstudier
- R 2002:13 Indikatorer för regional utveckling. Presentation och analys av kontextindikatorer för utvärdering av regionala strukturfondsprogram

- R 2003:1 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Fjärde kvartalet 2002
- R 2003:2 Entreprenörskola. Offentlig service driven i kooperativ form

Försäljning sker genom Nutek Förlag, 117 86 Stockholm. Tel 08-681 92 98. Fax 08-681 92 05. E-post: forlaget@nutek.se

Orders: Nutek Förlag, SE-117 86 Stockholm. Phone +46 8 681 92 98. Fax +46 8 681 92 05. E-mail: forlaget@nutek.se

Internet: www.nutek.se

Böcker och rapporter från Nutek 2002-2005

- R 2003:3 Kvinnor och män som jordbrukare. Lantbruksbaserat företagande och olika stödformer för utveckling av landsbygden i ett genusperspektiv med exempel från Östergötland
- R 2003:4 Problem och möjligheter vid nyetablering
- R 2003:5 2003 års uppföljning av säddföretag. Insatser under åren 1994 – 2001
- R 2003:6 Finansieringsmöjligheter. Vägledning för företag och deras kapitalbehov
- R 2003:7 The situation and Conditions of Enterprises 2002. Environmental work in small Enterprises
- R 2003:8 Riskkapitalbolagen aktiviteter. Första kvartalet 2003
- R 2003:9 Regionalt utvecklingspolitiskt finansiellt stöd och projektverksamhet. Budgetåret 2002
- R 2003:10 Riskkapitalbolagen aktiviteter. Andra kvartalet 2003
- R 2003:11 Utvecklingen för riskkapitalbolagens portföljbolag
- R 2003:12 Medelstora företag. Framgångsrika småföretag eller misslyckade storföretag?
- R 2003:13 Nationell samordning för regional utveckling – slutrapport 1 oktober 2003. Huvudrapport
- R 2003:14 2003 års uppföljning av säddföretag – insatsåren 1994-2002
- R 2003:15 Riskkapitalbolagens aktiviteter. Tredje kvartalet 2003
- R 2003:16 Utvärdering av statsbidraget till Lokala Kooperativa Utvecklingscentrum
- R 2003:17 Förenklningar inom strukturfondsadministrationen
-
- R 2004:1 Riskkapitalbolagens aktiviteter – fjärde kvartalet 2003
- R 2004:2 Blivande företagskor? En studie av informationssökare på NyföretagarCentrum
- R 2004:3 Kvinnors företagande, en avspiegling av samhället - kvinnor som företagare i Gnosjö och Jönköping
- R 2004:4 Är det möjligt? - Om villkor för småföretagande inom vård- och omsorgssektorn
- R 2004:5 Produktutveckling för företag i samverkan – Studie av små och medelstora svenska verkstadsföretag
- R 2004:6 Företagare i sin profession - i spänningsfältet mellan företagare- och yrkesidentitet
- R 2004:7 Riskkapitalbolagens aktiviteter – första kvartalet 2004
- R 2004:8 Regionala företagsstöd och stöd till projektverksamhet – Budgetåret 2003
- R 2004:9 Genus och innovationsstöd – En studie av SICs villkorslän mellan åren 1994 och 2003
- R 2004:10 Tio frågor och svar om samverkan i småföretag
- R 2004:11 Strategiskt arbete för hållbar tillväxt i Östersjöregionen – Baltic 21 Näringsliv – roll och resultat
- R 2004:12 REACH – EU:s förslag till nya kemikalieregler – Omfattning och effekter för svenska företag
- R 2004:13 Den svenska klustermanualen
- R 2004:14 Resurscentra för kvinnor – en kraft för regional utveckling? En analys av projektfinansierad under perioden 1998 - 2002
- R 2004:15 Transportbidraget – En analys av motiv, effekter och alternativ
- R 2004:16 Riskkapitalbolagens aktiviteter – andra kvartalet
- R 2004:17 Utvecklingen för riskkapitalbolagens portföljbolag 1998-2003
- R 2004:18 Hur kan staten bidra till ökad tillväxt genom stöd till produktutveckling i små företag?
- R 2004:19 Riskkapitalbolagens aktiviteter – tredje kvartalet
-
- R 2005:1 Den första anställningen - hinder och möjligheter för soloföretag att anställa en första person
- R 2005:2 Riskkapitalbolagens aktiviteter – fjärde kvartalet 2004
- R 2005:3 Hur kan IT-kompetensen öka i små och medelstora företag?
- R 2005:5 Näringslivets administrativa bördor – inkomstskattelagen och angränsande lagstiftning
- R 2005:6 Näringslivets administrativa bördor – skattebetalningslagen och angränsande lagstiftning
- R 2005:7 Näringslivets administrativa bördor – fyra punktskatter
- R 2005:8 Näringslivets administrativa bördor - Årsredovisningslagen och angränsande lagstiftning
- R 2005:9 Riskkapitalbolagens aktiviteter – första kvartalet 2005
- R 2005:10 Dokumentation och svarsöversikt – Företagens villkor och verklighet 2005
- R 2005:11 Miljödriven affärsutveckling – stärker konkurrenskraften i små och medelstora företag, Del 1 Projektbeskrivning
- R 2005:12 Miljödriven affärsutveckling – stärker konkurrenskraften i små och medelstora företag, Del 2, Programbeskrivningar
- R 2005:13 Aluminiumprodukter – ett kluster i Småland – Blekinge
- R 2005:14 Säker trafik för goda affärer – en strategi för hur Nollvisionen och svenskt trafiksäkerhetsarbete kan öka företagets konkurrenskraft

Den första anställningen

Hinder och möjligheter för soloföretag att anställa en första person

Denna rapport analyserar vilka faktorer som kan utgöra hinder för företag utan anställda att anställa en första person. Det handlar alltså inte bara om att lösa företagets kapacitetsproblem utan om att få till stånd fler anställningar i soloföretag.

Rapporten redovisar resultaten från två intervjuundersökningar, dels med företagare som tidigare har bedrivit verksamhet utan anställda men som nyligen gjort en första anställning, dels med personer som arbetar som rådgivare åt företag.

Rapporten fokuserar på hinder som beror på förhållanden utanför företaget, framförallt de kostnader och risker som är förknippade med anställningen. Några områden som berörs i rapporten är sjuklönesystemet, arbetsrätten, tillgången på lämplig arbetskraft och behovet av information till småföretag om reglers effekter. Rapporten innehåller ett antal förslag till åtgärder som syftar till att få soloföretag att anställa en första person.

NUTEK är Sveriges nationella myndighet för frågor som rör näringslivets utveckling. Vi ska bidra till fler nya företag, fler växande företag och fler starka regioner – och därmed främja en hållbar ekonomisk tillväxt i hela landet.



Verket för näringslivsutveckling

Liljeholmsvägen 32, 117 86 Stockholm
Telefon 08-681 91 00 Fax 08-19 68 26
www.nutek.se