

Småföretagsanpassad svensk modell

Fem steg för att anpassa den svenska modellen till jobbskaparna

Nima Sanandaji



Småföretagarnas



Riksförbund

Småföretagsanpassad svensk modell

Fem steg för att anpassa den svenska modellen till jobbskaparna

Nima Sanandaji



Pottenborgsvägen 4B, 263 57 Höganäs
Info@smaforetagarna.se

För frågor kontakta Caroline Szyber, vice ordförande för Småföretagarnas Riksförbund:
caroline.szyber@smaforetagarna.se

Rapporterna kan laddas ned via: <https://smaforetagarna.se/var-agenda/rapporter/>

Innehåll

Nyckelbudskap	4
Sammanfattning	5
Förord	8
Steg 1. Företagsnära lönebildning	10
Steg 2. Minska regelkrånglet	16
Steg 3. Minimera tillsynsavgifter	21
Steg 4. Normalisera arbetsgivaravgiften	25
Steg 5. Småföretagsanpassade lärlingsutbildningar	33
5 steg mot en småföretagsanpassad svensk modell	38
Referenser	41

Nyckelbudskap

- Denna rapport lyfter fram fem steg som behövs för att den svenska modellen ska bli mer anpassad till småföretagen. Det handlar om att lönebildningen blir mer företagsnära, att regelkrånglet minskar, att tillsynsavgifter minimeras, att arbetsgivaravgiften normaliseras i relation till andra utvecklade ekonomier samt att lärlingsutbildningar byggs ut.
- Den första förändringen handlar om att lönebildningen ska bli mera företagsnära och individnära. Ungefär var åttonde person i Sverige är anställd utan kollektivavtal. Mot den bakgrunden borde det vara en självklarhet att företag utan kollektivavtal inte diskrimineras vid offentliga upphandlingar eller i andra sammanhang.
- En andra utmaning är det omfattande regelkrånglet som kostar företagen hela 200 miljarder kronor årligen. Det behövs en resurs som systematiskt går igenom regelverk och antingen underlättar eller avskaffar det som är onödigt krångligt. Förhoppningsvis kommer regeringsunderlagets aviserade åtgärder kunna tillföra en sådan resurs, bland annat i form av ett Implementeringsråd som är under bildande.
- Företagen i Sverige betalar redan höga skatter och det är därför inte rimligt med höga tillsynsavgifter. Avgifter för tillsyn behöver avskaffas eller minimeras. Alla kommuner och regioner bör ha servicegarantier, så att tillstånds- och tillsynsprocesser hanteras smidigt och till lägsta möjliga avgift.
- Arbetsgivaravgiften i Sverige är betydligt högre jämfört med andra liknande ekonomier. En sänkning av arbetsgivaravgiften med 6 procentenheter behövs som ett första steg för att minska gapet. Med en sådan sänkning blir den samlade skattekillen 40 procent, vilket skulle innebära att knappt halva gapet till genomsnittet för OECD-länderna tas igen. Reformen kommer huvudsakligen vara självfinansierande och kan i övrigt finansieras med minskad statlig administration.
- Till sist behöver Sverige mer lärlingsutbildningar. Yrkestraineer och arbetsplatsbaserat lärande inom ramen för Yrkeshögskolan behöver expanderas. Därmed skapas bättre villkor för kompetensförsörjningen liksom för generationsskiften i småföretagen. Sammantaget bidrar dessa reformer till en svensk modell mer anpassad till landets huvudsakliga jobbskapare, en bättre fungerande arbetsmarknad och utveckling av Sverige.

Sammanfattning

Småföretagarnas Riksförbund menar att den svenska modellen behöver bli mer anpassad till den aktuella verkligheten för småföretagen så att landets jobbskapare får bättre förutsättningar. Utveckling av den svenska modellen behövs för att jobbskapande och ekonomisk tillväxt ska stimuleras. I figur 1 sammanfattas de fem förändringar som krävs för att realisera denna vision. Det handlar om att lönebildningen blir mer företagsnära, att regelkrånglet minskar, att tillsynsavgifter minimeras, att arbetsgivaravgiften normaliseras i relation till andra utvecklade ekonomier samt att lärlingsutbildningar byggs ut och anpassas till behoven.

STEG 1. FÖRETAGSNÄRA LÖNEBILDNING

Utmaning:

Kraven i kollektivavtal är ofta väldigt komplexa, vilket hämmar jobbskapande och tillväxt bland småföretagen.

Småföretagsnära princip:

Lönesättningen behöver vara företagsnära och individnära.

Lösning:

Företag utan kollektivavtal ska inte diskrimineras vid offentliga upphandlingar. Kollektivavtalen bör ha större utrymme för skillnader mellan företag samt individanpassad lönesättning.

STEG 5. FLER LÄRLINGSUTBILDNINGAR

Utmaning:

Kompetensförsörjningen är en utmaning, särskilt kring praktiska kunskaper.

Småföretagsnära princip:

Kombinationen av arbetsplatsförlagt och teoretiskt lärande, via lärlingsutbildningar, behövs i utbildningssystemet.

Lösning:

Yrkestraineer, en utbildningsform där unga jobbar och studerar, behöver expanderas. Lärlingsprogram inom ramen för Yrkehögskolan för vuxna behöver likaså expanderas.

STEG 4. NORMALISERA ARBETSGIVARAVGIFTEN

Utmaning:

Arbetsgivaravgiften i Sverige är mycket hög. Den totala skattekillen i Sverige är bland de högsta i jämförelse av utvecklade ekonomier.

Småföretagsnära princip:

Arbetsgivaravgiften i Sverige bör normaliseras till samma nivå som det genomsnittliga utvecklade OECD-landet.

Lösning:

En strukturell sänkning av arbetsgivaravgiften med 6 procentenheter är en start. Reformen är huvudsakligen självfinansierande och kan i övrigt finansieras med minskade statliga utgifter för administration.

STEG 2. MINSKA REGELKRÅNGLET

Utmaning:

Det kostar företagen varje år 200 miljarder kronor att förhålla sig till regelkrånglet.

Småföretagsnära princip:

Regelverken behöver vara nödvändiga, lagliga och företagervänliga – annars behöver de reformeras.

Lösning:

Klimat- och näringsdepartementet bör ha anställda som jobbar med Regelgiljotinen – det vill säga systematiskt går igenom regelverk och underlättar/avskaffar det som är onödigt krångligt.

STEG 3. MINIMERA TILLSYNSAVGIFTER

Utmaning:

Utöver omfattande kostnader och regelkrångel tyngs företagare i Sverige också av tillsynsavgifter.

Småföretagsnära princip:

Tillsynsavgifter bör avskaffas eller minimeras.

Lösning:

Förändringar på statlig och kommunal nivå behövs, så att kostnaden för tillsyn minimeras. Alla kommuner bör ha servicegarantier, så att tillståndprocesser och tillsynsprocesser hanteras smidigt och till lägsta möjliga avgift.

Figur 1.
Fem steg mot en
småföretags-
anpassad svensk
modell

En första utmaning är att kollektivavtalen är många och kan upplevas som komplexa och medföra en hel del administrativt arbete. Det kan därför finnas olika administrativt relaterade skäl till att småföretag avstår från att tillämpa kollektivavtal. Det behöver inte vara så som många tror att ointresset för kollektivavtal bottnar i att arbetsgivaren vill erbjuda sämre villkor. Idag finns möjligheter att erbjuda försäkringar och förmåner väl i nivå med motsvarande hos arbetsgivare med kollektivavtal.

I småföretagandets natur och verksamhetsförutsättningar ligger samtidigt att lönebildningen behöver vara företags- och individnära och återspegla aktuell konkurrenssituation och skillnader i produktivitet, mellan olika branscher och över tid. Enskilda företags förutsättningar liksom enskilda individers prestation behöver få en större roll i lönebildningen. Det ekonomiska utfallet varierar över tid vilket stundtals begränsar betalningsförmågan. Ungefär var åttonde person i Sverige är anställd utan kollektivavtal.

Samtidigt så stämmer inte påståendet att den svenska modellen med kollektivavtal ersätter en mer utökad lagreglering. Det är idag lika vanligt att kollektivavtal omfattar villkor för att parterna ska kunna frångå dispositiva lagar, tex turordningsregler, som att de definierar icke lagstadgade områden, tex minimilöner. Dessutom finns lagar som kräver att företagen förhandlar med facken vid vissa tillfällen även om man saknar kollektivavtal, till exempel MBL. Företag utan kollektivavtal bör inte diskrimineras vid offentliga upphandlingar eller i andra sammanhang. Även de företag som inte använder sig av kollektivavtal behövs och bidrar i landets ekonomi.

En andra utmaning som behöver lösas är det omfattande regelkrånglet. Det uppskattas att kostnaden för företagen att anpassa sig till och följa regelverken uppgår till hela 200 miljarder kronor årligen. Ett flertal regeringar har lovat att sänka regelbördan, men utvecklingen har snarare gått åt motsatt håll. En småföretagsnära princip är att regelverk kontinuerligt behöver granskas och hållas aktuella. Är reglerna nödvändiga, i linje med lagstiftningen och företagervänliga? Om svaret är nej på en eller flera av dessa frågor behöver reglerna antingen avskaffas eller modifieras. Lösningen för att skapa reell förändring är systematiskt arbete med regelförenklingar. Det behövs en tydlig och gemensam resurs som systematiskt går igenom regelverk och antingen underlättar eller avskaffar det som är onödigt krångligt. Förhoppningsvis kommer regeringsunderlagets aviserade åtgärder mot regelkrånglet kunna tillföra en sådan resurs, bland annat i form av ett Implementeringsråd som är under bildande.

Den tredje utmaningen handlar om tillsynsavgifter. Utöver omfattande kostnader och regelkrångel tyngs företagare i Sverige också av tillsynsavgifter då kommuner, länsstyrelser och andra myndigheter ställer krav på men inte alltid genomför olika former av tillsyn. Tillsyn är en

myndighetsutövning som företagare inte kan välja bort. Då företagen redan tyngs av en omfattande skatteböroda bör myndigheterna till viss del kunna utföra tillsyn utan att extra avgifter tas ut. Om behovet av avgift finns behöver nivån vara så låg som möjligt och vara tydligt motiverad av tillsynsmyndigheten. Även om nivån på avgifterna i praktiken sätts lokalt finns samtidigt centrala råd från SKR och statliga direktiv om avgifterna, dessa behöver reformeras. Förändringar på statlig och kommunal nivå behövs därmed så att kostnaden för tillsyn minimeras. Alla kommuner och myndigheter bör ha servicegarantier så att tillståndsprocesser och tillsynsprocesser hanteras smidigt och till lägsta möjliga avgift. Servicegarantier behövs för att skapa strömlinjeformade rutiner, vilket underlättar för företagens planering och minskar kostnaden för det offentliga.

En viktig utmaning består i att arbetsgivaravgifterna i Sverige är betydligt högre än i jämförbara utvecklade ekonomier. Skattekillen, d.v.s. kombinationen av indirekt och direkt skatt på arbete är särskilt för personer med barn mycket hög i Sverige jämfört med andra utvecklade ekonomier. En småföretagsnära princip borde vara att arbetsgivaravgiften i Sverige normaliseras till samma nivå som det genomsnittliga OECD-landet. Detta är en långsiktig vision, som kan inledas med en strukturell sänkning av arbetsgivaravgiften med 6 procentenheter. Denna reform är huvudsakligen självfinansierande, då sänkningen stimulerar tillväxt och fler jobb, vilket genererar nya skatteintäkter. I övrigt kan den finansieras med minskade statliga utgifter för administration, det vill säga mindre resurser till statliga myndigheter.

En femte förändring som behövs för att skapa en småföretagsanpassad svensk modell är införandet av fler riktiga lärlingsutbildningar. Kompetensförsörjning har i många mätningar konsekvent visat sig utgöra det främsta hindret för företagens tillväxt. Det är särskilt svårt att rekrytera unga med praktiska kunskaper, då utbildningssystemet blir alltmer teoretiskt inriktat. En småföretagsnära princip är att mindre företag ofta behöver personal som har en kombination av arbetsplatsförlagt och teoretiskt lärande. Lärlingsutbildningar som erbjuder detta behöver ha större utrymme i utbildningssystemet. Yrkestraineer, en utbildningsform där unga jobbar och studerar parallellt, behöver expanderas. Lärlingsprogram inom ramen för Yrkehögskolan för vuxna behöver likaså expanderas. Lärlingar kan ibland senare komma att driva företagen vidare, så det kan också vara en lösning för de mindre företagens generationsskiften. Därmed skapas förutsättningar för en mer småföretagsanpassad svensk modell.

Förord

Småföretagarnas Riksförbund företräder cirka 30 000 småföretag och är en vass aktör i den politiska debatten när det gäller att förbättra småföretagares villkor. Organisationen är skapad och drivs av småföretagare och vi vet därför vilka svårigheter småföretagare möter. Vår huvudsakliga uppgift är att skapa en tryggare, enklare och mer lönsam vardag för våra medlemmar. Det uppnår vi både genom ett starkt näringspolitiskt engagemang, utgående från förbundets näringspolitiska program, samt genom att erbjuda olika medlemsförmåner. Förbundets kunskap om våra medlemmars vardag och förutsättningar gör oss till en efterfrågad röst på den näringspolitiska arenan. Vi syns i media, vi träffar politiker både på lokal och nationell nivå och vi besöker våra medlemmar. Gemensamt har vi en stark påtryckningskraft och vi gör skillnad. De studier som förbundet tar fram är viktiga för att lyfta fram det reformarbete som krävs för att skapa ett mer småföretagsvänligt Sverige.

Denna rapport har fokus på fem viktiga samhällsförändringar som krävs för att företagandets villkor ska stärkas. Det handlar om att reformera den nuvarande svenska modellen så att den blir mer anpassad till landets jobbskapare. Till att börja med behövs en företagsnära lönebildning som tar hänsyn till de enskilda företagens villkor och vardag. Den senaste löneuppgörelsen kan exempelvis vara lättare att bära för stora verksamheter inriktade på den internationella marknaden än för mindre hemmamarknadsorienterade verksamheter. En andra förändring är att minska regelkrånglet, något som vårt förbund driver mycket aktivt bland annat utifrån vårt medlemskap i NNR, Näringslivets Regelnämnd. Olika verktyg för systematisk minskning av regelbördan har utvecklats internationellt, men lyser i stort sett med sin frånvaro i Sverige. En annan utmaning i Sverige är att företagen, förutom att de belastas med mycket höga skatter, också betalar omfattande tillsynsavgifter. Tillsyn är en form av myndighetsutövning som företagare inte kan välja bort. Avgifterna borde avskaffas eller åtminstone kraftigt begränsas.

Arbetsgivaravgifterna behöver normaliseras gentemot omvärlden. Nivån skulle behöva sänkas kraftigt för att vara i paritet med vad som gäller i andra liknande ekonomier. Den femte förändringen som Småföretagarnas Riksförbund efterlyser är införandet av ett välfungerande och modernt lärlingssystem, anpassat till de mindre företagens villkor. Danmark, Finland, Tyskland, Österrike, Schweiz och Nederländerna har välfungerande lärlingsutbildningar. Om så många närstående länder lyckas, kan också Sverige. Det är dags att genomföra reformerna som gör Sverige till ett mer småföretagsvänligt land, vår förhoppning är att denna rapport ska vara en del av det arbetet.

Höganäs i januari 2024



Peter Thörn, förbundsordförande Småföretagarnas Riksförbund

Steg 1. Företagsnära lönebildning

Ett viktigt element i företagsnära lönebildning är att lönen ska vara beroende av hur det går för företaget samt ta hänsyn till den enskilde medarbetarens prestation. Genom att lönebildningen blir mer företagsnära kan en verksamhet som har goda ekonomiska resultat erbjuda högre löner än branschkollegorna, vilket i sin tur hjälper företaget att locka duktiga medarbetare. Verksamheter som har mindre bra ekonomiska resultat i samma bransch kan ha något lägre löner, i nivå med vad de har råd med. Resultatet i det senare fallet blir att företagen som erbjuder lägre löner kan ha svårare att attrahera de mest kvalificerade medarbetarna, om de inte kan erbjuda andra former av belöning. Det finns ändå en möjlighet för verksamheten att hitta rätt personal, till exempel genom att anställa någon som nyligen har etablerat sig på arbetsmarknaden. Att lönen kopplar an till individens prestation leder till att drivkrafter skapas för den enskilde. Särskilt i små och medelstora företag kan enskilda medarbetares prestation ha avgörande betydelse för verksamhetens ekonomiska framgång.

Låt oss tänka oss en individ som börjar arbeta i ett mindre företag, med bara några få anställda och där den initiala lönen är lägre än nivån för branschen. Anledningen till att lönen är lägre kan vara att företaget har svagare ekonomiskt utrymme, till exempel kan företaget i sig vara nytt på marknaden eller så satsar man extra mycket på kompetensutveckling av personalen. Den anställda kan vara ny på arbetsmarknaden och ha brist på erfarenhet, varför denne söker sig till jobbet trots att lönen är lite lägre. Med tiden kan individen komma att bli bättre på sitt jobb, så att individen kan bidra till att företaget når ekonomiska framsteg. Därmed får företaget råd att betala lite mer i lön samtidigt som den anställdes värde på arbetsmarknaden ökar. Ett jobb som började med lägre löner initialt än den typiska nivån i branschen kan med tiden nå upp till branschens genomsnittliga lön. Om lönesättningen är rigid kan det bli så i exemplet att arbetstillfället inte skapas till att börja med, då företaget inte har råd och då individen som har begränsad erfarenhet inte har tillräckligt produktivitet för att motivera en högre lönekostnad.

Kravet på att följa kollektivavtalade löner kan vara svårt för en del små och medelstora aktörer på marknaden att anpassa sig till. I enlighet med exemplet ovan kan man tänka sig att företagen därmed avvaktar med att expandera. Hindren för sysselsättningstillväxt i Sverige inkluderar svårigheter att finna personal med rätt kompetenser, men även höga lönenivåer och höga löneskatter har givetvis betydelse.¹ Man kan tänka sig att tillväxt är något som alla företagare strävar efter, men i själva verket är det så att majoriteten av företagarna i Sverige inte ens vill att verksamheten ska växa genom att anställa fler. Detta är ett tydligt varningstecken på att det inte är tillräckligt ekonomiskt gynnsamt för att inte säga ekonomiskt möjligt att växa med anställda i Sverige.

¹ Svenskt Näringsliv (2021).

“Att majoriteten av företagarna saknar viljan att växa med anställda är ett varningstecken om att något inte står rätt till i ekonomin. Om andelen företag som har viljan till tillväxt höjdes till hälften eller mer, skulle Sverige ha en bättre fungerande ekonomi präglad av mer jobbskapande och tillväxt.”

I figur 2 visas andelen av samtliga företagare i Sverige som i Tillväxtverkets studie om företagens villkor och verklighet, vilken genomförs vart tredje år, svarar att de vill att verksamheten ska växa med omsättning och anställda. Under 2011 var det 45 procent av företagarna som hade denna vilja. Andelen sjönk till strax över 41 procent när Tillväxtverket undersökte attityderna under 2014 och 2017. I samband med covid-pandemin sjönk andelen till strax under 38 procent och ökade under 2023 till 39,5 procent. Medan en viss återhämtning har skett sedan krisen, är det fortfarande bara knappt fyra av tio företagare som vill växa med omsättning och anställda. Att majoriteten av företagarna saknar incitament för att växa med anställda är ett varningstecken om att något inte står rätt till i ekonomin. Om andelen företag som har viljan till tillväxt ökar till hälften eller mer, skulle Sverige ha en bättre fungerande ekonomi präglad av mer jobbskapande och tillväxt.

Figur 2. Andelen företag vars ledning vill växa med omsättning och anställda

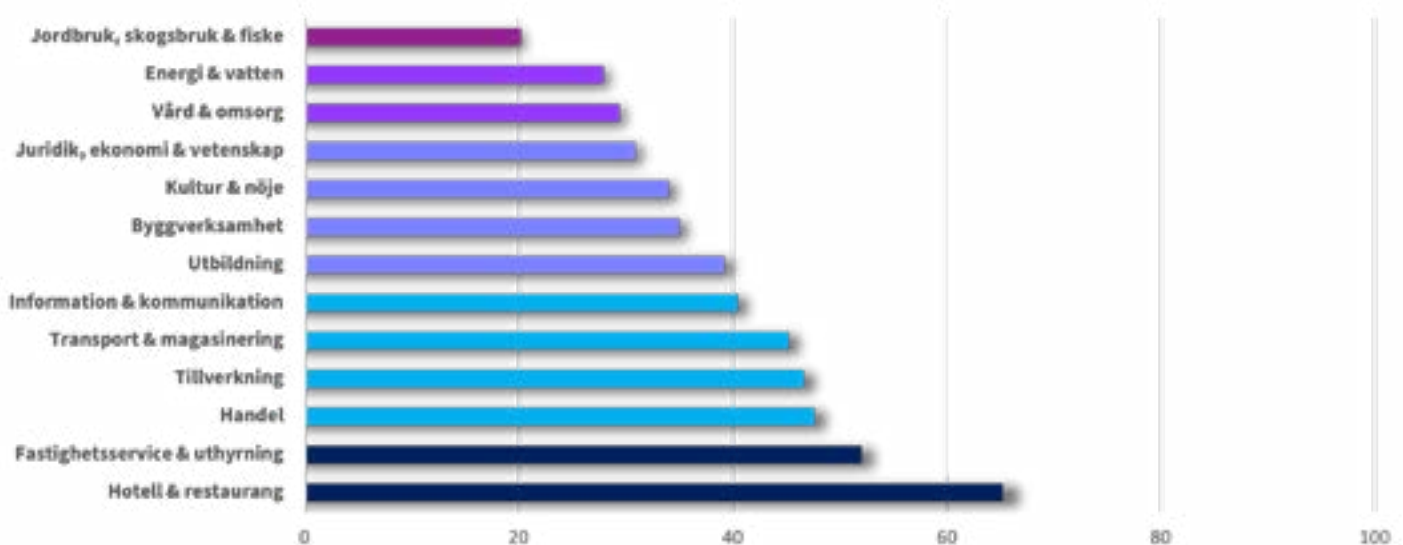


Källa: Tillväxtverket (2023).

Viljan till tillväxt med fler anställda skiljer sig åt mellan olika branscher. Som visas i figur 3 är det en majoritet av företagen i hotell & restaurang samt fastighetsservice & uthyrning där ledningen vill att verksamheten ska växa med fler anställda. I vård & omsorg, energi & vatten samt jordbruk, skogsbruk & fiske är det däremot under 30 procent av företagen där ledningen vill växa med omsättning och fler anställda. Det finns olika förklaringar till varför det skiljer sig åt mellan branscherna. En förklaring kan vara att jordbrukare ofta är familjeföretag där jordbruksmarken är anpassad till att skapa anställning till ett begränsat antal personer, en annan förklaring kan vara att jordbruk till viss del är en krisbransch där mindre lantbruk slås ut bland annat som en följd av kraftigt sänkt självförsörjningsgrad på livsmedel.

I verksamheter som hotell & restaurang samt fastighetsservice & uthyrning är länken mellan antal anställda och tillväxt stark, då verksamheterna är mycket personalintensiva med vanligtvis låga vinstmarginaler. Medan det finns branschskillnader, är en övergripande viktig poäng att relativt få av företagen i Sverige ens vill växa med fler anställda. Enbart i två av branscherna, som präglas av hög personalintensitet, finns viljan bland en majoritet av företagarna att växa med fler anställda. I samtliga andra branscher är det mindre än hälften av företagarna som har ambitionen att växa med fler anställda. Då ska man samtidigt komma ihåg att även dessa branscher är konjunkturkänsliga och förutsättningarna kan snabbt ändras.

Figur 3. Andelen företag per bransch vars ledning vill växa med omsättning och anställda, 2023

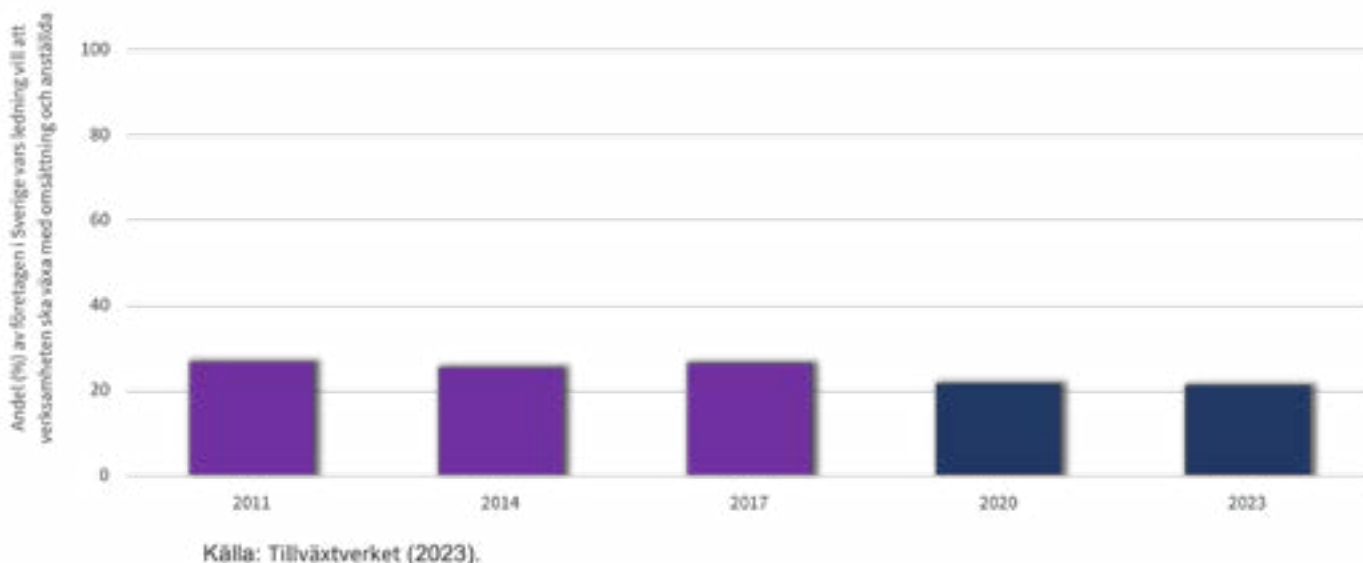


Källa: Tillväxtverket (2023).

” Sverige behöver fler företag som vill och tror på tillväxt. En mer företagsnära lönebildning är en viktig del av lösningen, då det ger flexibiliteten att erbjuda en lön som kan utvecklas i takt med att företaget och anställda kan gå mot högre produktivitet i arbetet. ”

Ett annat relevant mått är andelen företag där ledningen tror att verksamheten kommer att växa med fler anställda på 3 års sikt. Figur 4 illustrerar hur denna andel har förändrats över tid i Sverige. I de undersökningar som Tillväxtverket genomförde under 2011, 2014 och 2017 var det en dryg fjärdedel av företagen där ledningen trodde på tillväxt med fler anställda på sikt. I undersökningen som genomfördes 2020 hade andelen minskat till en dryg femtedel, 21,7 procent, medan den i 2023 års undersökning hade minskat marginellt till 21,3 procent. Trots återhämtningen från covid-pandemin är det färre företagare som tror att verksamheten kommer att växa framöver. Sammantaget framträder bilden att det inte är tillräckligt attraktivt att växa med fler anställda, varför en majoritet av företagen i Sverige saknar viljan att göra detta. Bara en femtedel av företagarna tror att verksamheten kommer att växa med fler anställda under kommande år. Det är en låg nivå. Sverige behöver fler företag som vill och tror på tillväxt. En mer företagsnära lönebildning är en viktig del av lösningen, då det ger flexibiliteten att erbjuda en lön som kan utvecklas i takt med att företaget och anställda kan gå mot högre produktivitet i arbetet.

Figur 4. Andelen företag i Sverige vars ledning tror att verksamheten kommer växa med fler anställda på 3 års sikt



Den svenska modellen står för en lönebildning som regleras genom avtalsförhandlingar mellan centrala arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Det är viktigt med ökad flexibilitet så att avtalen i större utsträckning ger möjlighet till mer företagsnära lönesättning. Vid sidan av denna form av lönebildning finns en inte obetydlig andel företag utan kollektivavtal. Enligt en aktuell publikation från Medlingsinstitutet är 69 procent av anställda i Sverige medlemmar i fackföreningar medan 88 procent har anställningar som täcks av kollektivavtal. Det innebär att ungefär vart åttonde anställd jobbar på företag som saknar kollektivavtal.

Goda villkor behövs självfallet även i företagen utan kollektivavtal. Det kan finnas olika skäl för företag att inte ha kollektivavtal, till exempel att goda villkor kan förhandlas fram mellan företaget och de anställda utanför avtalets ramar. Det kan också vara så att företaget anställer personer som kan bidra med tillräcklig produktivitet för att kunna vara anställningsbara, men inte till löner och förmåner i enlighet med kollektivavtalen. Det vill säga, ribban har satts så högt upp att individer inte når upp till dem. Samhällsekonomiskt finns en vinst i att individer kan komma in på arbetsmarknaden snarare än stå utanför.

Kollektivavtal innehåller inte bara lönenivåer utan även en del andra förbehåll, regler som kan skilja sig åt ganska mycket mellan olika kollektivavtal. För det lilla företaget kan det innebära att halva arbetsstyrkan är ansluten till Unionen och andra halvan till Transport, vilkas kollektivavtal har skilda regler för till exempel jour och övertidsersättningar. Förutom den administrativa bördan att hålla reda på två olika kollektivavtal så skapas en märklig situation när företagets anställda har olika villkor för samma arbetsinsats. Man ska vara medveten om att kollektivavtal sällan är några små dokument, utan till exempel nuvarande Byggnadsavtal är på hela 220 sidor. Det finns över 650 kollektivavtal på arbetsmarknaden i Sverige.²

En aktuell fråga handlar om förutsättningarna för företag utan kollektivavtal vid offentliga upphandlingar. Den offentliga sektorn i Sverige gör varje år omfattande inköp i form av upphandlingspliktiga offentliga upphandlingar. Under 2021, senaste året som data finns redovisat för i skrivande stund, skedde upphandlingspliktiga offentliga upphandlingar för 879 miljarder kronor, vilket motsvarade en dryg sjättedel (18,0 procent) av Sveriges samlade ekonomiska produktion.³ Därtill kommer en mängd, oklart hur stor, direktupphandlingar, alltså inköp under gränsvärden som för närvarande är på minst 700 000 kr. Många mindre företag stängs ute på grund av krav på att kollektivavtal eller motsvarande ska finnas. Småföretagarnas Riksförbund menar att det är viktigt att i offentliga upphandlingar inte diskriminera företagen utan kollektivavtal eller motsvarande. Svenska lagar och regler gäller naturligtvis vid tillfällena då kollektivavtal saknas. Den svenska lönebildningen kan bli mer verklighetsnära genom att större hänsyn tas till individuell lönesättning i kollektivavtalen, samt genom att företag utan kollektivavtal inte längre

² Medlingsinstitutet (2023).

³ Upphandlingsmyndigheten (2023). Andelen av BNP till baspris anges.

diskrimineras i offentliga upphandlingar.

Företag har skilda förutsättningar vilket också gäller för de medarbetare som söker sig till dem. Genom en mer företagsnära lönebildning kan arbetsmarknaden fungera bättre, med mer tillväxt och lägre arbetslöshet. Det är viktigt att inte lägga ribban för högt för inträde på arbetsmarknaden, då det är genom aktivitet på arbetsmarknaden som individen kan höja sin produktivitet och anställningsbarhet. Om kollektivavtalens lönenivåer sätts för högt skapas en situation där en del av företagen i branschen står utanför, liksom delar av arbetskraften. Den svenska samhällsekonomin tjänar på en mer företagsnära och individnära lönesättning. Därmed kan avtalen på arbetsmarknaden anpassas till respektive företagsverksamhetsförutsättningar, så att avtalen inte prisar ut företagen och medarbetarna med lägre produktivitet, till exempel de som är nya i yrket. En mer företagsnära och individnära lönebildning är sammanfattningsvis en viktig del av en mer småföretagsanpassad svensk modell.

STEG 1. FÖRETAGSNÄRA LÖNEBILDNING

Utmaning:

Kraven i kollektivavtalen är ofta högt ställda, vilket hämmar jobbskapande och tillväxt bland småföretagen.

Småföretagsnära princip:

Lönesättningen behöver vara företags- och individnära.

Lösning:

Företag utan kollektivavtal ska inte diskrimineras vid offentliga upphandlingar. Kollektivavtalen bör ge större utrymme för skillnader mellan företag samt individanpassad lönesättning.

Steg 2. Minska regelkrånglet

Vad krävs för att stärka den ekonomiska utvecklingen i Sverige? För att ge svar på detta behövs en förståelse för de faktorer som begränsar företagens tillväxt. I figur 5 visas svaren från den senast aktuella genomgången av upplevda hinder bland företagarna i Sverige. Den viktigaste hämmande faktorn för tillväxt är tillgång på lämplig arbetskraft eller kompetens. I hela 31 procent av företagen anser ledningen att bristen på kompetens är ett stort hinder för verksamhetens tillväxt. Det näst viktigaste hindret är lagar och myndighetsregler, då ledningen i 25,6 procent av företagen upplever detta som ett stort hinder. Ytterligare 18,3 procent svarar att de saknar egen tid för företagets kärnverksamhet och strategiska frågor. De senare två faktorerna är nära länkade till varandra, då lagar och myndighetsregler tar företagares tid i anspråk och gör att det saknas tid för verksamhetsutveckling. Regelförenklingar som minskar företagens kostnader och gör att företagens ledning kan fokusera på strategisk utveckling av kärnverksamheten är en förändring som behövs för att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell.

Figur 5. Andel företag som svarat att olika faktorer utgör ett stort hinder för företagets tillväxt, 2023



I Näringslivets Regelnämnds (NNR) senaste SKOP-undersökning svarar 48 procent att arbetsmarknadsregler hindrar expansion samtidigt som nästan 40 procent anger Skatte- och momsregler som hinder⁴.

⁴ NNR (2023)

Företagare behöver vid sidan av hårt arbete och ledning av verksamheten också hantera den stora mängd administration och byråkrati som kraven från olika myndigheter medför. Denna fråga har länge varit aktuell i svensk samhällsdiskussion. Under 2022 publicerade Svenskt Näringsliv en rapport som räknar på kostnaden för näringslivet för att följa de bestämmelser som politiken och myndigheterna beslutar om. Studien, som analyserar hur företagen behöver anpassa sin verksamhet för att följa regelverken, drar slutsatsen att kostnaden uppgår till minst 200 miljarder kronor varje år. Studien visar också tydligt att företagare i Sverige upplever att regelverken gradvis har blivit krångligare.⁵ Ett aktuellt exempel på regelkrånglet är att en växtodlande nötköttsproducent, ofta en enskild bonde, behöver förhålla sig till cirka 450 olika lagkrav.

Regelbördan är en bromskloss för utveckling och jobbskapande och en orsak till att företagare har så omfattande arbetsbörda. Småföretagare måste ofta själva sköta mycket av det pappersarbete som byråkratin kräver, ofta under kvällar och helger. Minskad byråkrati och tydligare regler krävs för att stärka företagandets villkor, så företagare kan få en rimlig arbetsbörda och bättre förutsättningar att växa. Under 2022 presenterade utredningen om enklare regelverk för mikroföretagare och en modernare bokföringslag sitt förslag, som har namnet *Förenklingar för mikroföretag och modernisering av bokföringslagen*.⁶ Det är en övergripande plan för hur regelverken för särskilt de mindre företagen kan förenklas, och en bra start för regeringen skulle vara att införa dessa förändringar.

”Det är tydligt att minskad regelbörda behöver vara en del av utvecklingen mot en mer småföretagsanpassad svensk modell, för det berör två av de tre främsta hindren för företagets utveckling. Lika tydligt är att ett skifte i arbetet med regelförenklingar krävs, hittills har svenska regeringar i närtid inte lyckats med att minska regelbördan.”

Bristen på tid är också beroende på de omfattande regelverken som tar företagares tid i anspråk. Det är tydligt att minskad regelbörda behöver vara en del av utvecklingen mot en mer småföretagsanpassad svensk modell, för det berör två av de tre främsta hindren för företagets utveckling. Lika tydligt är att ett skifte i arbetet med regelförenklingar krävs, hittills har svenska regeringar i närtid inte lyckats minska regelbördan.

⁵ Svenskt Näringsliv (2022).

⁶ SOU 2021:60.

Det finns skäl att ta inspiration från framgångskonceptet med de solnedgångsklausuler som har tillämpats i bland annat Sydkorea i regelförenklingsarbetet. Det är ett system där lagar och regelverk ständigt utvärderas och enkelt kan avskaffas om de visar sig vara föråldrade, eller om de bedöms medföra större nackdelar än fördelar. Klausuler som gör att regelverken smidigt kan avskaffas om de inte anses vara i linje med lagens syfte och behov finns redan från början med i lagstiftningen, vilket underlättar avskaffande av onödiga krav i lagböckerna. Dessa klausuler finns redan i viss mån i svensk lagstiftning och i EU-lagstiftningen, men har inte spridit sig på samma sätt som i exempelvis Sydkorea.⁷

Ett liknande alternativ är den så kallade "regelgiljotinen".⁸ Denna princip, som bland annat har applicerats i Makedonien, innebär att regler utvärderas utifrån tre frågeställningar: Är de nödvändiga? Är de lagliga? Är de företagervänliga? Eftersom lagböckerna tenderar att fyllas på med fler och fler regleringar över tid, så finns ofta omfattande överlappningar mellan regler. Det medför i sin tur att många regler egentligen inte är nödvändiga, då det område de täcker redan omfattas av en annan regel. Genom att avskaffa dessa överlappande regler uppfylls lagens målsättningar, medan företagare får det lättare att hålla koll på aktuella regelverk. En del regler är dessutom i princip inte lagliga eftersom de står i strid med andra delar av lagstiftningen eller EU-rätten. Avskaffande eller modifiering av den senare gruppen regler medför att lagarna blir både mer ändamålsenliga och lättare att följa. I det tredje steget ställs frågan om kvarstående regler är företagervänliga eller inte. Om svaret är nej kan reglerna eventuellt ändras, så att de blir bättre anpassade till företagets villkor.

“Myndigheter som Klimat- och näringsdepartementet har redan stora budgetar och många anställda. De borde inom ramen för sina verksamheter ha plats med några personer som jobbar med regelgiljotinen. Denna enskilda reform kan påtagligt lyfta Sveriges företagsklimat.”

Det kan självklart vara motiverat med lagar som kan missgynna näringslivet, ifall de medför andra uppenbara fördelar för samhället. Exempel kan vara regler som skyddar miljön mot farliga utsläpp. Samtidigt är det alltid värt att fråga sig hur målsättningen med regelverken kan nås med minsta möjliga negativa inverkan på företagandet. Det är inte ovanligt i Sverige att syftet med regeln är gott, men att det fylls på ytterligare krav inom regeln. Exempel på detta är serveringstillstånd för alkohol där syftet varit ansvarsfull utskänkning av alkohol. Detta regelverk innehåller numera mer om skattebetalningar än om att inte servera sprit till barn. Därför kan det vara en god idé att

⁷ Sanandaji, N. & E. Sjölander (2018).

⁸ Se exempelvis USAID (2005).

införa regelgiljotinen, som en systematisk process för att kontinuerligt driva på företagervänlig lagstiftning. Myndigheter, som Klimat- och näringsdepartementet, har redan stora budgetar och många anställda. De borde inom ramen för sina verksamheter kunna ge några personer i uppdrag att jobbar med regelgiljotinen. För att göra detta arbete relevant behövs mycket tydlig medverkan av aktiva företagare. Denna enskilda reform kan påtagligt lyfta Sveriges företagsklimat.

En annan förändring handlar om attityden till företagare som inte fullt ut följer en regel. Det är väsentligt att i tolkningen av regler och lagar utgå från syftet med regeln. Ifall syftet hålls i minne är det bättre att lära ut regler och förklara syftet än att lägga på avgifter som bestraffning. Detta arbetssätt skulle öka förståelsen för reglerna samtidigt som det gör myndigheternas arbetsuppgifter lite trevligare. Denna form av kommunikation och serviceinställning finns för övrigt redan i Förvaltningslagen (2017:900) och har praktiserats med framgång genom Tillväxt och tillsyn⁹.

Regelförenklingar som minskar företagens kostnader och gör att företagens ledning kan fokusera på strategisk utveckling av kärnverksamheten är en förändring som behövs för att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell. Enligt NNRs senaste undersökning skulle svenska företags omsättning kunnat öka med 30 procent om inte deras expansion hindrats eller försvårats av krångliga regler¹⁰.

⁹ <https://tillvaxtochtillsyn.se/>

¹⁰ NNR (2023)

STEG 2. MINSKA REGELKRÅNGLET

Utmaning:

Det kostar företagen 200 miljarder kronor varje år att förhålla sig till regelkrånglet.

Småföretagsnära princip:

Regelverken behöver vara nödvändiga, lagliga och företagervänliga – annars bör de reformeras.

Lösning:

Klimat- och näringsdepartementet bör ha anställda som jobbar med Regelgiljotinen – det vill säga systematiskt går igenom regelverk och underlättar/avskaffar det som är onödigt krångligt.

Steg 3. Minimera tillsynsavgifter

En specifik fråga som spelar stor roll för många företag handlar om tillsynsavgifter. Sverige är något förenklat ett land där skatter på arbete, företagande och konsumtion är höga och där företagen dessutom måste betala omfattande tillsynsavgifter. Offentliga aktörer, särskilt på kommunal nivå, som utför tillsyn, eller i vissa fall inte ens genomför tillsyn av företagen tar betalt för detta, trots att det ingår i det offentliga uppdraget, trots att tillsyn inte är frivilligt och trots att företagen redan belastas av höga skatter. För att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell behöver Sverige ett system där tillsynsavgifter antingen minimeras eller avskaffas.

”För att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell behöver Sverige ett system där tillsynsavgifter antingen minimeras eller avskaffas.”

Analyser pekar på att det finns omfattande skillnader i hur mycket tillsyn kan kosta. En kartläggning som genomförts för Sveriges servicestationer visar som exempel att en miljötillsyn av biltvätten på en Circle K-mack i Höganäs kan ta två timmar och kosta cirka 2 100 kronor. För en Circle K-mack i Halmstad tar det däremot 18 timmar och kostar cirka 20 600 kronor.¹¹ Detta är i linje med en studie som under 2021 publicerades av Näringslivets Regelnämnd NNR. Slutsatsen av kartläggningen är att det finns betydande och oförklarliga skillnader mellan olika kommuner när det gäller de avgifter som företagen betalar i samband med kommunernas kontroller. Det handlar om dolda kommunala skatter på företagande. I samband med nyetablering, serveringstillstånd, bygglov, livsmedelskontroll samt miljöfarlig verksamhet kan företag, beroende på vilken kommun de befinner sig i, tvingas betala påtagligt olika tillsynsavgifter.¹² NNR har även genomfört en granskning av länsstyrelsernas regeltillämpning och tillsyn. Länsstyrelserna har ansvar för en del tillstånd, till exempel kring miljöfarlig verksamhet, strandskydd och bevakningsverksamhet. Granskningen visar att liknande ärenden kan ta betydligt längre tid att hantera för vissa länsstyrelser jämfört med andra, och det finns även indikationer på att länsstyrelserna tolkar de nationella regelverken olika.¹³

I Sverige finns en nationell lagstiftning kring just livsmedelskontroll, vilken gör gällande att hela kostnaden för tillsynen ska finansieras med avgifter och att ingen skattefinansiering får förekomma.

¹¹ Tidningen Näringslivet (2023).

¹² NNR (2021).

¹³ NNR (2020a).

Det finns skäl att reformera denna lag. För övriga former av tillsyn är det upp till kommunerna att avgöra om de ska finansiera verksamheten med avgifter, helt eller delvis. Ett omfattande perspektivskifte behövs här. Kommunerna behöver verka för att minimera kostnader som uppstår i samband med tillsyn. Kostnaderna kan med fördel tas inom ramen för den kommunala verksamheten. I fall behovet av att skifta kostnaden till de lokala företagen finns för att klara kommunens budget bör avgiftsnivån sättas till lägsta möjliga. Att höga tillsynsavgifter tas ut som dolda skatter är ett felsteg, då det allvarligt hämmar företagandet i en tid då företagsamheten i Sverige redan stagnerar. Kommunala tillsynsavgifter kan därför ses som en förtäckt kommunal skatt på företagande, trots att det inte är tillåtet för kommuner att beskatta företag.

Ett första steg är att inte ta ut tillsynsavgifter när tillsyn faktiskt inte utförs. Ett andra steg är att följa rättspraxis för att bättre förstå de fall där tillsynsavgifter inte ska tas ut även då tillsyn genomförs. När det kommer till tillsyn rörande miljöfrågor förekommer det som exempel att tillsynsavgifter tas ut i samband med remissarbete och tillsyn som har föranletts av klagomål som visar sig vara obefogade, trots att avgifter i dessa fall inte ska tas ut enligt rådande rättspraxis.¹⁴ **Nästa steg i reformarbetet är att sänka avgifterna.** Medan kommunerna bestämmer hur avgiftssystemet tillämpas är det i grunden riksdagen som bestämmer om de generella ramverken när det gäller möjlighet att belasta företag med tillsynsavgifter. Reformen på båda nivåer av politiken krävs för att få till stånd en större förändring. Ett första steg skulle kunna vara att avstå från att ta ut avgifter från nystartade företag.

Rättviksmodellen är ett gott exempel på att det faktiskt går att genomföra förändringar. I bland annat Rättviks kommun tillämpas konceptet ”tillväxt & tillsyn”, där kontinuerligt arbete sker för att laglydiga företagare får det enklare att följa lagstiftningens intentioner. Det vill säga, den praktiska tillämpningen av regelverken anpassas till de lokala företagens villkor, med målsättningen att minska regelbördan för det lokala näringslivet.¹⁵ En reformväg är införandet av servicegarantier kring hur länge handläggning av ett ärende maximalt kan pågå. Det går att skärpa och förtydliga Förvaltningslagen, men även att införa straffpåföljder vid brott mot serviceskyldigheten i denna lag. Dessutom är det viktigt med regler som gör att tjänstemän inte kan förhålla handläggning genom att exempelvis först ta upp en åtgärd som behöver hanteras i en byggplan, för att när byggplanen åter skickats in anmärka på en andra åtgärd som kunde ha noterats i den första rundan.

I två undersökningar från 2020 har NNR undersökt andelen kommuner som har servicegarantier kring bygglov respektive serveringstillstånd. Resultaten har jämförts med motsvarande genomgång från 2016. Det visar sig att 30 procent av kommunerna hade servicegarantier kring bygglov under 2016, men denna andel minskade med 11 procentenheter till 19 procent under

¹⁴ Se SKL (2021).

¹⁵ Rättviks kommuns hemsida, ”Tillväxt & tillsyn”.

2020. Bland kommunerna som svarade på undersökningen var det under 2016 hela 60 procent som hade servicegarantier kring serveringstillstånd och denna siffra minskade med 15 procentenheter till 45 procent under 2020. Som visas i figur 6 finns därmed en oroväckande trend mot lägre andel kommuner som har servicegarantier.



Att servicegarantier blir mindre vanligt förekommande är en i grunden oacceptabel förändring, reformarbetet behöver gå åt andra hållet. Bristen på servicegarantier skapar omfattande osäkerhet och risk för företagen. Servicegarantier innebär att den maximala tiden för ärendehantering begränsas till en rimlig nivå, till exempel maximalt tre veckor för serveringstillstånd. Servicegarantier kan bidra till att skapa institutionellt tryck i kommuner och regioner för att minska onödiga ledtider, vilket bidrar till att underlätta för företagare samtidigt som kommunens interna kostnader för att utföra tillsyn minskar. Kommuner och andra myndigheter bör verka för att ta kostnaden i den egna verksamheten, ifall kostnader tas för tillsyn från företagare måste det tydligt motiveras så att det tydligt framgår för vad företagaren betalar en avgift, samtidigt som avgiften minimeras till lägsta nödvändiga nivå.

STEG 3. MINIMERA TILLSYNSAVGIFTER

Utmaning:

Utöver omfattande kostnader för regelkrångel tyngs företagare i Sverige också av tillsynsavgifter.

Småföretagsnära princip:

Tillsynsavgifter bör avskaffas eller minimeras.

Lösning:

Förändringar på statlig och kommunal nivå behövs, så att kostnaden för tillsyn minimeras. Alla kommuner bör ha servicegarantier, så att tillståndsprocesser och tillsynsprocesser hanteras smidigt och till lägsta möjliga avgift.

Steg 4. Normalisera arbetsgivaravgiften

Arbetsgivaravgiften infördes i Sverige 1960. Då var nivån ungefär 3,5 procent på bruttolönen. Det rörde sig således om relativt begränsade avgifter. Gradvis ökade avgifterna över tid. Under 1970-talet slöts en rad överenskommelser mellan regering, opposition och arbetsmarknadens parter. Ett av resultaten var en förskjutning från den direkta inkomstskatten till den indirekta arbetsgivaravgiften. Arbetsgivaravgiften ökade gradvis och var som mest 37–39 procent under andra halvan av 1980-talet.¹⁶

Övergången från då Sverige hade relativt låga skatter som andel av bruttonationalprodukten (BNP) till ett högskattesamhälle skedde under samma tid som arbetsgivaravgiften infördes och höjdes.¹⁷ Forskarna Lennart Flood, Katarina Nordblom och Daniel Waldenström beräknar att arbetsgivaravgiften gick från att ”ha motsvarat en total andel på ungefär en tiondel av alla personliga arbets- och kapitalbeskattade intäkter år 1970 till att motsvara mer än en tredjedel år 2010.”¹⁸ Sedan 2009 är avgiften 31,42 procent för de flesta. Egenföretagare som bedriver verksamhet i form av aktieföretag betalar arbetsgivaravgifter, medan de som bedriver verksamhet i form av enskild firma eller handelsbolag betalar en något lägre nivå genom egenavgiften.

I praktiken betalar företagare även de avtalade sociala avgifter som arbetsmarknadens parter (fackföreningar och arbetsgivarorganisationer) har kommit överens om, liksom andra försäkringslösningar. I tabell 1 visas aktuella sociala avgifter för arbetare. För lönesummor under 557 250 kronor per år är den samlade avgiften strax över 37 procent, medan den är nära 69 procent för lönesummor ovanför denna nivå. Tabell 2 visar aktuella sociala avgifter för tjänstemän, med ITP-1 pensionsavtal. Nivån på lagstadgade och avtalade sociala avgifter för tjänstemän i privat sektor är knappt 38 procent för löneandelar under 557 256 kronor per år och knappt 71 procent över denna nivå. För de som har ITP-2 avtalet (födda 1978 eller tidigare) är nivån av avtalade och lagstadgade avgifter 44,76 procent oavsett lönenivå.¹⁹

¹⁶ En detaljerad redogörelse för avgiftens utveckling och sammansättning finns i Flood, Nordblom och Waldenström (2013).

¹⁷ Sanandaji (2010).

¹⁸ Flood, Nordblom och Waldenström (2013).

¹⁹ Ekonomifakta (2023).

Tabell 1. Sociala avgifter Arbetare

	Lönedelar ≤ 557 250 kr/år	Lönedelar > 557 250 kr/år
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55
Arbets-skadeavgift	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64
Allmän löneavgift	11,62	11,62
Summa arbetsgivaravgift	31,42	31,42
Livförsäkring (TGL)	0,15	0,00
Sjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Omställningsförsäkring	0,30	0,00
Föräldrapenningstillägg (FPT)	0,00	0,00
Arbets-skadeförsäkring (TFA)	0,01	0,01
Avtalspension SAF-LO, premie	4,30	30,00
Premiefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,71	30,01
Totalt	37,18	68,71

Källa: Ekonomifakta (2023).

Tabell 2. Sociala avgifter Tjänsteman med ITP1 avtal

	Lönedelar ≤ 557 256 kr/år	Lönedelar > 557 256 /år
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55
Arbetskadeavgift	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64
Allmän löneavgift	11,62	11,62
Summa arbetsgivaravgift	31,42	31,42
Ålderspension	4,50	30,00
Premiefrielseförsäkring	0,14	1,24
Sjukförsäkring	0,03	0,12
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), ca	0,07	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Trygghetsrådet (TRR)	0,55	0,55
Summa avtalade avgifter	5,34	31,95
Löneskatt på pensionskostnader	1,13	7,58
Totalt	37,89	70,95

Källa: Ekonomifakta (2023).

Ett relevant perspektiv i forskningen är att det i politiken finns en strävan att öka inslaget av indirekt beskattning, för att därmed kunna driva upp skattenivån samtidigt som allmänheten inte fullt ut är medveten om skattenivån. Denna tendens är viktig för att förstå den historiska utvecklingen av arbetsgivaravgiften, samt även för att lägga grunden för en övergång till ett system med lägre arbetsgivaravgifter. Redan i mitten av 1800-talet förutspådde den brittiska nationalekonomen John Stuart Mill att skattesystemen över tid skulle utvecklas så att indirekta snarare än direkta skatter tas ut. Därmed skulle medborgarna genomgående underskatta den faktiska skatt som de betalade.²⁰ Det första systematiska arbetet på detta område genomfördes av den italienske nationalekonomen Amilcare Puviani. Han menade att den sanna skattebördan i framtiden kunde döljas genom att en del av skatterna tas ut genom indirekt snarare än via direkt beskattning. Att skapa en ”skatteillusion” eller ”fiskal illusion” kunde rentav vara en politisk strategi som utnyttjades för att minska kritiken mot skattehöjningar.²¹ Införandet och expansionen av arbetsgivaravgifterna i Sverige skedde i linje med denna spådom.

”Bertil Ohlin, som år 1977 tilldelades Sveriges Riksbanks pris i ekonomisk vetenskap till Alfred Nobels minne, observerade att införandet av arbetsgivaravgiften gjorde det möjligt att höja skatten utan att det syntes.”

Under 1970-talet noterade nationalekonomen och politikern Bertil Ohlin att skattesystemen utvecklades så att politikerna aktivt dolde den sanna skattebördan för allmänheten. Bertil Ohlin, som år 1977 tilldelades Sveriges Riksbanks pris i ekonomisk vetenskap till Alfred Nobels minne, observerade att införandet av arbetsgivaravgiften gjorde det möjligt att höja skatten utan att det syntes för gemene man.²²

Något förenklat gick reformerna ut på att den synliga skatten behölls på samma nivåer, medan den ”dolda skatten” i form av arbetsgivaravgift höjdes. Övergången till en högskattepolitik skedde därmed indirekt och i lönndom, genom att systemet med direkta och synliga skatter ersattes med ett system med både direkt och indirekt beskattning. Under senare tid har ett flertal undersökningar bekräftat att allmänheten har bristande kännedom om skattetrycket.²³ I en enkätstudie som genomfördes under 2015 bedömde allmänheten i genomsnitt att den samlade skatten på arbete uppgick till 34 procent, medan nivån i praktiken snarare var 52 procent.²⁴ En dryg tredjedel av

²⁰ Mill (1848/1994).

²¹ Citerad av Baker (1983). Dell’Anno och De Rosa (2013) menar att Puvianis perspektiv är aktuella också för det moderna italienska skattesystemets utformning.

²² Ohlin (1973).

²³ Larsson (2009), Flood, Nordblom och Waldenström (2013).

²⁴ Sanandaji (2015).

det samlade skatteuttaget visade sig vara dold för allmänheten. En normalisering av svenska skatter behöver ha fokus på arbetsgivaravgiften, så att skatternas synlighet för allmänheten ökar. Samtidigt kan då företag anställa fler, vilket är grunden för expansion i främst tjänsteföretag.

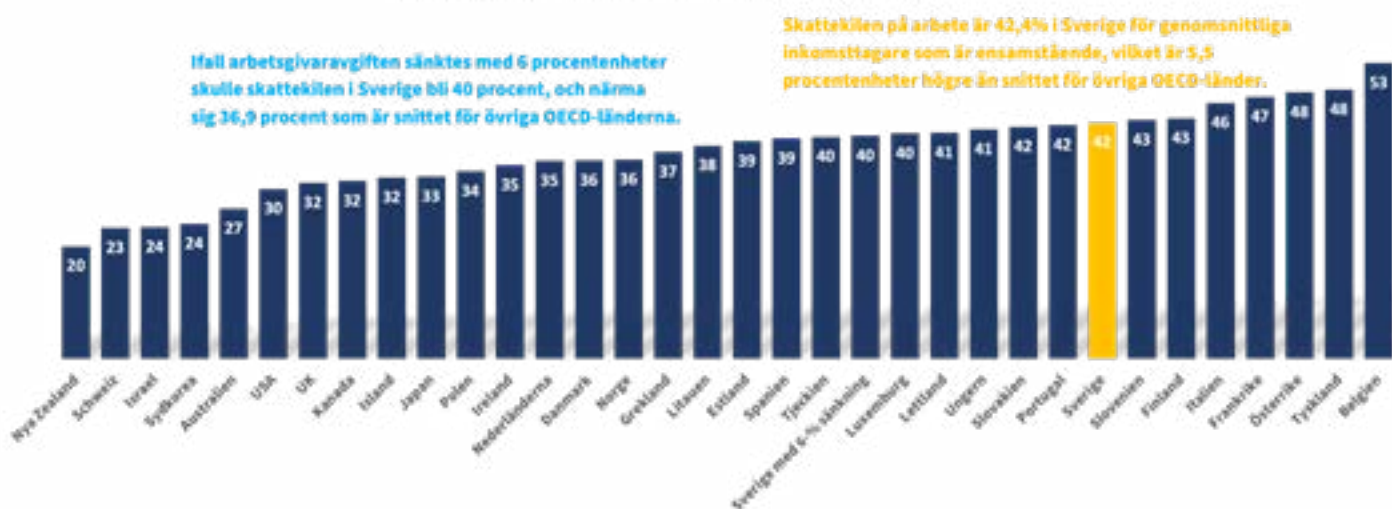
Hur är nivån av lagstadgade arbetsgivaravgifter i Sverige jämfört med i omvärlden? Svaret på denna fråga får vi genom att se på figur 7, som visar nivån för Sverige och andra jämförbara OECD-ekonomier. Som framgår av figuren är Sverige ett av de länder som har de högsta arbetsgivaravgifterna. Enbart i Frankrike, Estland, Tjeckien och Italien är nivån högre. I ett flertal länder, Litauen, Australien, Israel, Schweiz, USA och Kanada är nivån lägre än 10 procent. För Sverige gäller att ungefär en tredjedel av arbetsgivaravgiften är en ren skatt. Det gäller den allmänna löneavgiften som är 11,62 procentenheter av den totala arbetsgivaravgiften på 31,42 procent av bruttolönen.



”Om arbetsgivaravgiften sänks med 6 procentenheter kommer den samlade skattekillen i Sverige sänkas till 40 procent, vilket skulle innebära att knappt halva gapet till övriga OECD-länder försvinner. Detta gäller för ensamstående utan barn, men för dem som har familj och barn finns i omvärlden vanligen skatteavdrag, och därför är skillnaden mellan skattekillen i Sverige och omvärlden ännu större för dem som har familj.”

I figur 8 visas den samlade skattekilen, alltså den samlade effekten av direkt och indirekt skatt på arbete, för ensamstående utan barn med genomsnittlig inkomst. Skattekilen på arbete är 42,4 procent i Sverige för inkomsttagare med genomsnittlig arbetsinkomst och som är ensamstående, vilket är 5,5 procentenheter högre än genomsnittet för övriga OECD-länder, på 36,9 procent. Om arbetsgivaravgiften sänks med 6 procentenheter kan den samlade skattekilen i Sverige sänkas till 40 procent, vilket skulle innebära att knappt halva gapet till övriga OECD-länder försvinner. Detta gäller för ensamstående utan barn, men för dem som har familj och barn finns i omvärlden vanligen skatteavdrag, och därför är skillnaden mellan skattekilen i Sverige och omvärlden ännu större för dem som har familj.

Figur 8. Total skattekil på arbete, för ensamstående utan barn med genomsnittlig inkomst



Källa: OECD och egna beräkningar, senast tillgängliga data för 2022.

I figur 9 illustreras den samlade skattekil för personer med genomsnittliga inkomster som är gifta och har två barn. Den nuvarande skattekil i Sverige är 42,4 procent, samma som för ensamstående, och detta är bland de högsta nivåerna i jämförelse av liknande OECD-länder. Enbart Italien, Belgien och Finland har en högre skattekil. Om arbetsgivaravgiften sänks med 6 procentenheter skulle skattekil i Sverige bli 40 procent för inkomsttagare med två barn. Detta är fortfarande en bra bit från de 32 procent som är genomsnittet för övriga OECD-länder, då skatten som regel är lägre för gifta med barn i andra utvecklade ekonomier.

Figur 9. Total skattekil på arbete, för gift med 2 barn med genomsnittlig inkomst



Källa: OECD och egna beräkningar, senast tillgängliga data för 2022.

Den fråga som då uppkommer är hur välfärdsåtagandet påverkas av en sådan omfattande förändring av arbetsgivaravgiften, som i praktiken skulle innebära att Sverige går från att vara ett högskattesamhälle till att bli ett samhälle med medelhöga skatter på arbete. Till att börja med har sänkta arbetsgivaravgifter tydliga positiva samhällsekonomiska effekter på inkomster och köpkraft, som gör en sänkning delvis självfinansierad. När arbetsgivaravgiften sänks leder det till att de anställda och företagare får större löneutrymme, att fler kommer i arbete samt att företagen får en bättre ekonomi. Skatteintäkterna från arbetsinkomster (i form av direkt inkomstskatt), från konsumtion (i form av moms) samt från företagande (i form av företagsskatter) kan därmed förväntas öka. Som Almega visat i ett aktuellt reformförslag förväntas en sänkning med 6 procentenheter till 58 procent vara självfinansierande även från den offentliga sektorns perspektiv – det vill säga att större delen av skattesänkningen kompenseras genom att ekonomin stimuleras, så att nya skatteintäkter skapas.²⁵

Småföretagarnas Riksförbund menar att en sänkning av arbetsgivaravgiften bör ske i flera steg, men på ett förutsebart sätt. Det första steget är att nivån sänks med 6 procentenheter. Denna sänkning är delvis självfinansierande och kan delvis finansieras med omfattande nedskärningar av statliga administration i Sverige. Det är viktigt att hålla i minnet att kommunsektorn gynnas ekonomiskt av lägre arbetsgivaravgifter, då mycket av kostnaden för verksamheten i kommuner och regioner är arbetskostnader. Behovet av statliga bidrag till kommunerna minskar därmed i takt med att arbetsgivaravgiften sänks strukturerat. Sverige har omfattande utgifter för statlig administration och det finns en omfattande potential till besparingar bland de många statliga myndigheterna i landet. Nästa steg är att genomföra ytterligare sänkningar, så att den allmänna löneavgiften, vilken är en ren skatt på arbete, helt avskaffas. Därefter finns eventuellt möjligheten att ytterligare sänka de andra komponenterna i avgiften, så att Sverige når en nivå som är i linje med det genomsnittliga OECD-landet.

²⁵ Almega (2021).

STEG 4. NORMALISERA ARBETSGIVARAGIFTEN

Utmaning:

Arbetsgivaravgiften i Sverige är mycket hög. Den totala skattekillen i Sverige är bland de högsta i jämförelse med andra utvecklade ekonomier.

Småföretagsnära princip:

Arbetsgivaravgiften i Sverige bör normaliseras till samma nivå som det genomsnittliga OECD-landet.

Lösning:

En strukturell sänkning av arbetsgivaravgiften med 6 procentenheter är en start. Reformen är huvudsakligen självfinansierande och kan i övrigt finansieras med minskade statliga utgifter för administration.

Steg 5. Småföretagsanpassade lärlingsutbildningar

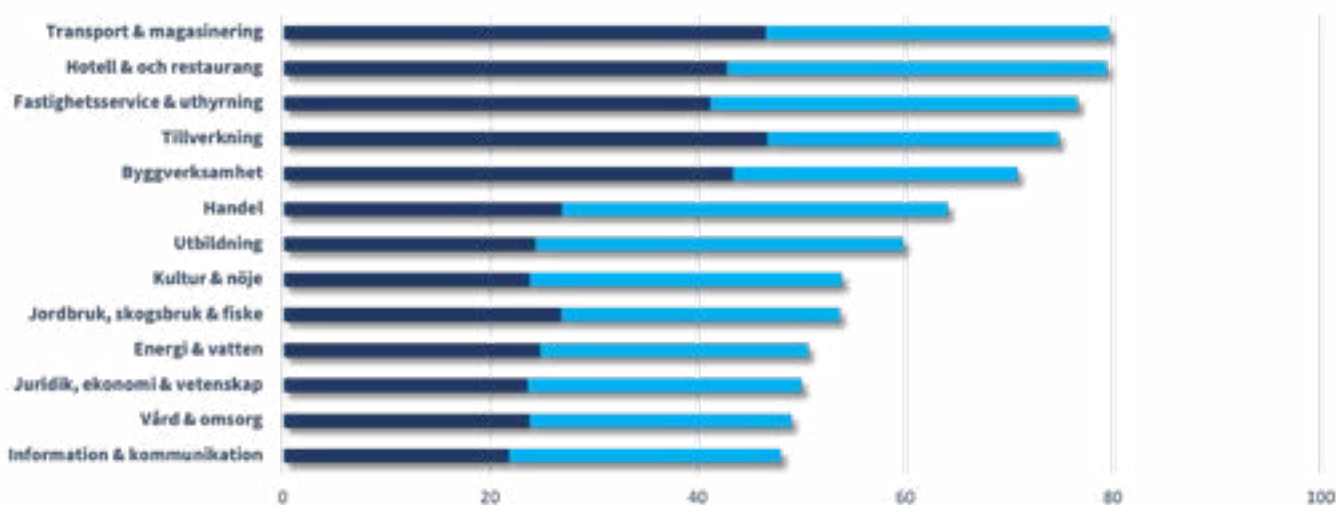
Kompetensförsörjning är en ständigt aktuell fråga som fortsätter att vara akut och aktuell i det svenska samhället. När företag vill rekrytera personal misslyckas de ofta med att finna någon som kan fylla behovet för företaget. Samtidigt finns många som inte lyckas finna en meningsfull sysselsättning. Jobben och de jobbsökande kan fortfarande inte matchas eftersom det råder en brist på efterfrågade kompetenser. Tidigare fanns relativt många enkla arbeten, som även den utan formell utbildning och arbetsmarknadserfarenhet kunde utföra. I snabb takt har kompetenskraven på arbetsmarknaden ökat. De som inte kan nå upp till arbetsmarknadens krav faller bort.

Sverige saknar många tusen chaufförer, kockar, starkströmselektriker, sjuksköterskor, tandläkare och en hel massa andra yrken som befolkningen behöver. De enda yrkeskategorier där det verkar finnas överskott är byråkrater och kommunikatörer, grupper som inte så många svenskar förstår betydelsen av. Många företag har drabbats av att kostnader på inhemska transporter nästan fördubblats under det senaste året, och ett viktigt skäl till detta är bristen på chaufförer. Denna brist innebär även att transporter och leveranser försenas.

Det traditionella systemet för lärlingar inom byggverksamhet i Sverige är omodernt. Att först utbilda sig teoretiskt för att därefter göra visst många lärlingstimmar innan man räknas som färdig fungerar inte längre. För tillfället är byggkonjunkturen på kraftig nedgång, vilket medför att byggföretag säger upp personal. Under sådana perioder tar man heller inte emot lärlingar, facket tycker att det blir lönedumping och företagen inser att det saknas handledare. Detta medför att många av de elever som gått el- eller byggprogram inte kommer att få sin lärlingstid för att kunna utföra yrket.

I figur 10 visas andelen företag per bransch vars ledning identifierar tillgång till lämplig kompetens som ett litet eller stort problem i verksamheten. Bland företagen i transport & magasinering är det hela åtta av tio som identifierar kompetensfrågan som ett hinder i verksamheten. Nivån är närmast lika hög i hotell & restaurang, fastighetservice & uthyrning samt i tillverkningssektorn. I branscherna vård & omsorg samt information & kommunikation är det en lägre andel som identifierar kompetensfrågan som ett hinder, men även i dessa branscher är det nästan hälften av företagens ledningar som har denna erfarenhet.

Figur 10. Andelen företag per bransch vars ledning identifierar tillgång till lämplig kompetens som ett litet eller stort hinder



Källa: Tillväxtverket (2023).

Problem med kompetensförsörjning är betydande idag men kommer att bli större. Under kommande år förväntas nämligen ett ännu snabbare skifte på arbetsmarknaden. Den europeiska myndigheten Cedefop tar fram detaljerade prognoser för framtidens arbetsmarknad. Myndigheten räknar med att Sverige kommer att gå från en situation där 15 procent av jobben är lågkvalificerade (utan krav på gymnasieutbildning) under 2014, till en situation under 2030 där 12 procent av jobben har låga krav på kvalifikationer. En ännu större minskning kommer att ske bland andelen av jobben som är medelkvalificerade (kräver gymnasieutbildning eller kortare eftergymnasial utbildning men inte högskoleutbildning), vars andel förväntas minska från 48 till 35 procent under samma period. Förändringen beror på att de högkvalificerade jobben (som kräver högskoleutbildning) förväntas öka från 36 till 53 procent. Under relativt kort tid går alltså Sverige från att drygt en tredjedel av jobben kräver högskoleutbildning, till att en majoritet av dem kräver det.²⁶ En viktig del av förändringen kan förstås vara att fler utbildar sig på högskolenivå, men här gäller det att det är den för samhället efterfrågade utbildningen som väljs.

”Enbart längre akademiska utbildningar är dock inte lösningen på arbetsmarknadens behov. Även i en kunskapsbaserad ekonomi lärs mycket av kompetenser in på arbetsplatsen.”

²⁶ Cedefop (2020).

Enbart längre akademiska utbildningar är dock inte lösningen på arbetsmarknadens behov. Även i en kunskapsbaserad ekonomi lärs mycket av användbara kompetenser ut på arbetsplatsen. En hel del av de kompetenser och specialiseringar som efterfrågas på arbetsmarknaden är inte enbart teoretiska, utan baseras på praktisk och anpassad kompetens. Det gäller inom alltifrån industrin till välfärden och den privata tjänstesektorn. Lärlingsutbildningar är särskilt viktiga för kompetensförsörjningen i mindre och medelstora företag. I många fall måste de anställda på mindre företag kunna sköta ett flertal olika arbetsuppgifter, som till exempel ha koll på ekonomin och pappersarbetet samtidigt som de utför själva kärnuppgiften. Ett bra sätt att bygga på den breda kompetens som krävs är att under en initial period arbeta som lärling på företaget. Lärlingen får ju även möjlighet att förstå företagandets villkor, i synnerhet om lärlingsplatsen är på mindre ägarledda företag.

Det livslånga lärandet kan man mycket väl klara genom lärlingsutbildningar, vilka kan ge goda möjligheter att byta yrke eller sätt att försörja sig på. Ett lärlingssystem anpassat efter småföretags villkor skulle också kunna stimulera till fler företagare, vilka är sällsynt få i Sverige i förhållande till jämförbara länder.

Lärlingsprogram kan se något olika ut beroende på hur och var de införs. Den generella utgångspunkten är att arbetsgivaren och anställda ska anstränga sig för att förmedla kunskaper och kompetenser till lärlingen, samtidigt som denne tidigt får börja känna på arbetet. Moderna lärlingssystem baseras som regel på att relativt omfattande teoretiska utbildningar, i kärnämnen som matematik och svenska, kombineras med praktisk inläring. De teoretiska utbildningarna lärs ut av skolor som samverkar med de företag som tar emot lärlingarna. Ersättning måste utgå till lärlingen, liksom till den som är ansvarig för utbildning, vare sig det är i skolbänk eller på en arbetsplats, vare sig utbildaren är en lärare eller handledare på ett företag.

Som Småföretagarnas Riksförbund lyft fram i tidigare rapporter, så tenderar de länder i Europa som har större inslag av lärlingsutbildningar också att ha lägre arbetslöshet, framför allt bland ungdomar och personer med utländsk härkomst.²⁷ Sverige utmärker sig som det västeuropeiska landet som har lägst andel unga med lärlingserfarenhet, och förhållandevis hög arbetslöshet bland utlandsfödda samt ungdomar. Tyskland och Österrike, som har hög andel unga med lärlingserfarenhet, har å andra sidan betydligt lägre arbetslöshet bland båda grupperna.

Här kan det vara befogat att även framhålla lärlingssystemet potentiella betydelse ur den arbetssökandes synpunkt. I Sverige finns ett växande antal ungdomar som hamnar i en

²⁷ Sanandaji och Sjölander (2016a,b).

återvändsgränd efter avslutad grundskola med svaga resultat. Ett fungerande lärlingssystem kan bli bryggan till arbetslivet för denna kategori. Studier pekar på att arbetsplatsförlagt lärande är ett viktigt komplement till akademisk inläring.²⁸ Forskarna Glenda Quintini och Sébastien Martin har i en aktuell studie funnit att elever som arbetar deltid (mindre än 15 timmar per vecka) vid sidan av studierna löper lägre risk för att hoppa av skolan. Sambandet kan enligt forskarna bero på att arbete fostrar viktiga livsläxor såsom plikttrogenhet och motivation, samt dessutom kan styra de unga mot en karriärväg. Liknande resultat fås också för högskolestudenter, framför allt de som arbetar halvtid vid sidan av studierna. Att inläring sker på bästa sätt när akademiska kunskaper kombineras med arbetsplatsförlagt lärande kan enligt de två forskarna förklara varför regeringar i olika länder verkar för att stärka arbetsplatsförlagt lärande.²⁹

Det finns i dagens Sverige vissa inslag av arbetsplatsförlagt lärande, men dessa är för begränsade och behöver expanderas. Yrkestraineer är en utbildningsform där individen blir anställd på ett företag och får lön samtidigt som denne studerar. Större delen av tiden spenderar yrkestraineer på en arbetsplats, där de arbetar och lär sig i enlighet med den individuella läroplanen. Resterande 25 procent ägnas åt studier och fördjupning i skolan. Denna form av utbildning förekommer redan men behöver expanderas betydligt. Ovanpå detta är lärlingssystem för vuxna också relevant. Yrkeshögskolan är en i stora delar välfungerande del av utbildningssystemet i Sverige, som tack vare kopplingen till arbetsmarknadens behov ofta lyckas med att genom kortare utbildningar skapa ett inträde till arbetsmarknaden även för personer som annars skulle riskerat att stå utanför. Det finns redan utbildning i hantverkslärling, i traditionella hantverksyrken, inom ramen för yrkeshögskolan. Även detta är en lösning som kan expanderas. Framtidens lärlingsutbildningar behöver kombinera arbetsplatsförlagt med teoretiskt lärande, för att skapa bättre möjligheter för inträde på arbetsmarknaden och för särskilt de små och medelstora företagens kompetensförsörjning.

²⁸ Se till exempel Olofsson och Panican (2012).

²⁹ Quintini och Martin (2014).

STEG 5. FLER LÄRLINGSUTBILDNINGAR

Utmaning:

Kompetensförsörjningen är en utmaning, särskilt kring praktiska kunskaper.

Småföretagsnära princip:

Kombinationen av arbetsplatsförlagt och teoretiskt lärande, via lärlingsutbildningar, behövs i utbildningssystemet.

Lösning:

Yrkestraineer, en utbildningsform där unga jobbar och studerar, behöver expanderas. Lärlingsprogram inom ramen för Yrkeshögskolan för vuxna behöver likaså expanderas.

5 steg mot en småföretagsanpassad svensk modell

Denna rapport har lyft fram behovet av att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell. Det är främst fem delar som krävs för att nå denna målsättning vilket sammanfattas i figur 1. Det handlar om en lönebildning där större utrymme finns för enskilda företags och anställdas situation, systematiskt arbete med regelförenklingar, att tillsynsavgifter avskaffas eller minimeras, att den höga arbetsgivaravgiften i Sverige strukturellt sänks samt att lärlingsutbildningar riktade till såväl unga som vuxna blir en större del av utbildningssystemet.

Sammantaget är det dessa fem delar som gör att den svenska modellen blir mer anpassad till landets jobbskapare, så att sysselsättning och ekonomisk aktivitet stimuleras. Enligt Eurostat har Sverige den 3:e högsta arbetslösheten inom EU³⁰ Det handlar inte bara om att främja den ekonomiska utvecklingen, utan också om att skapa en mer hållbar svensk modell. Tillsammans bidrar nämligen reformerna till att Sverige kan få fler och växande företag, som är mer livskraftiga och mindre tyngda av skatter, avgifter och regleringar jämfört med idag. Kompetensförsörjningen kommer att fungera bättre genom lärlingsutbildningar. En del lärlingar kan senare ta vidare företagen som de jobbar i och bidra till att lösa utmaningen med generationsskiften i mindre företag.

En viktig del av helheten är att göra samhällssystemen mer ändamålsenliga. Genom att med regelgljotinen kontinuerligt verka för att minska företagens regelbörda skapas som exempel omfattande ekonomiskt utrymme, då en börda som finns på företagen (men även inom den offentliga byråkratin) runtom i landet minskar. Då kommuner och regioner strävar mot att minimera eller avskaffa tillsynsavgifter, samtidigt som servicegarantier om tillstånds- och tillsynsprocesser införs, skapas ett institutionellt tryck på strömlinjeformat arbete. I förlängningen innebär det att processen med tillstånd och tillsyn effektiviseras och snabbas på, vilket har tydliga fördelar för samhällsekonomins funktionssätt.

30 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_7680578/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2feeff57-57c9-4278-a50b-7e2279d699c2

STEG 1. FÖRETAGSNÄRA LÖNEBILDNING

Utmaning:

Kraven i kollektivavtal är ofta väldigt komplexa, vilket hämmar jobbskapande och tillväxt bland småföretagen.

Småföretagsnära princip:

Lönesättningen behöver vara företagsnära och individnära.

Lösning:

Företag utan kollektivavtal ska inte diskrimineras vid offentliga upphandlingar. Kollektivavtalen bör ha större utrymme för skillnader mellan företag samt individanpassad lönesättning.

STEG 5. FLER LÄRLINGSUTBILDNINGAR

Utmaning:

Kompetensförsörjningen är en utmaning, särskilt kring praktiska kunskaper.

Småföretagsnära princip:

Kombinationen av arbetsplatsförlagt och teoretiskt lärande, via lärlingsutbildningar, behövs i utbildningssystemet.

Lösning:

Yrkestraineer, en utbildningsform där unga jobbar och studerar, behöver expanderas. Lärlingsprogram inom ramen för Yrkehögskolan för vuxna behöver likaså expanderas.

STEG 4. NORMALISERA ARBETSGIVARAVGIFTEN

Utmaning:

Arbetsgivaravgiften i Sverige är mycket hög. Den totala skattekillen i Sverige är bland de högsta i jämförelse av utvecklade ekonomier.

Småföretagsnära princip:

Arbetsgivaravgiften i Sverige bör normaliseras till samma nivå som det genomsnittliga utvecklade OECD-landet.

Lösning:

En strukturell sänkning av arbetsgivaravgiften med 6 procentenheter är en start. Reformen är huvudsakligen självfinansierande och kan i övrigt finansieras med minskade statliga utgifter för administration.

STEG 2. MINSKA REGELKRÅNGLET

Utmaning:

Det kostar företagen varje år 200 miljarder kronor att förhålla sig till regelkrånglet.

Småföretagsnära princip:

Regelverken behöver vara nödvändiga, lagliga och företagavvänliga – annars behöver de reformeras.

Lösning:

Klimat- och näringsdepartementet bör ha anställda som jobbar med Regelgiljotinen – det vill säga systematiskt går igenom regelverk och underlättar/avskaffar det som är onödigt krångligt.

STEG 3. MINIMERA TILLSYNSAVGIFTER

Utmaning:

Utöver omfattande kostnader och regelkrångel tyngs företagare i Sverige också av tillsynsavgifter.

Småföretagsnära princip:

Tillsynsavgifter bör avskaffas eller minimeras.

Lösning:

Förändringar på statlig och kommunal nivå behövs, så att kostnaden för tillsyn minimeras. Alla kommuner bör ha servicegarantier, så att tillståndsprocesser och tillsynsprocesser hanteras smidigt och till lägsta möjliga avgift.

Figur 1.
Fem steg mot en
småföretags-
anpassad svensk
modell

”Sverige behöver utvecklas till ett land som är mer företagsamt, där arbete och entreprenörskap i större utsträckning belönas och i mindre utsträckning hämmas genom byråkratiska hinder. En mer småföretagsanpassad svensk modell behövs för att landet ska rustas inför framtidens utmaningar.”

Vår omvärld förändras ständigt och konkurrensen kommer från nya områden. Den svenska modellen kan inte vara fortsatt statisk, det måste finnas utrymme för förändring och förbättring. Denna rapport lyfter fram fem viktiga principer för att skapa en mer småföretagsanpassad svensk modell. Förhoppningen är att grundperspektiven som lyfts fram i rapporten kan vara vägledande för de viktiga policyutvecklingsarbeten som staten, regionerna och kommunerna står inför. Sverige behöver utvecklas till ett land som är mer företagsamt, där arbete och entreprenörskap i större utsträckning belönas och i mindre utsträckning hämmas genom onödiga byråkratiska hinder. En mer småföretagsanpassad svensk modell är nödvändig för att landet ska rustas inför framtidens utmaningar!

Referenser

Almega (2021). "Sänkta arbetsgivaravgifter skapar 100 000 nya jobb", mars 2021.

Baker, S.H. (1983). "The determination of median voter tax liability: An empirical test of the fiscal illusion hypothesis", *Economic Journal*, 11;1:95–108.

Cedefop (2020). "2020 skills forecast Sweden".

Dell'Anno, R. och V.M. De Rosa (2013). "The relevance of the theory of Fiscal Illusion. The case of the Italian tax system", *History of Economic Thought and Policy*. 2:63–92.

Ekonomifakta (2023). "Sociala avgifter"

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/skatt/Skatt-pa-arbete/Sociala-avgifter/>

Flood, L, K. Nordblom och D. Waldenström (2013). "Dags för enkla skatter!", Konjunkturrådets rapport 2013, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

Larsson, L. (2009). "Jakten på den dolda skatten", Timbro.

Medlingsinstitutet (2023). "The Swedish model & collective agreements - A brief introduction"

Mill, J.S. (1848/1994). "Principles of Political Economy", Oxford University Press.

NNR (2020a). "NNR:s Länsgranskning 2019 – Regeltillämpning och tillsyn vid Länsstyrelserna", Liljeqvist, A., januari.

NNR (2020b). "Serveringstillstånd Tillämpning, avgifter, tillsyn och god myndighetsutövning - Delrapport 2 om regeltillämpning på kommunal nivå" NNR (2020c). "Bygglov Handläggningstider,

avgifter och digitalisering - Delrapport 3 om regeltillämpning på kommunal nivå Undersökning av Sveriges kommuner”

NNR (2021). ”Slutrapport NNR Kommungranskning 2020 - Undersökning av Sveriges kommuner”, Liljeqvist, A, april.

NNR (2023). ”NNRs SKOP-undersökning 2023 med svenska företagare”, juli 2023

OECD dataset: Taxing Wages - Comparative tables.

Ohlin, B. (1973). ”Ny ’osynlig’ moms”, Dagens Nyheter, 1973-03-28.

Olofsson, J. och A. Panican (2012). ”Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter”, Ratio.

Quintini, G. och S. Martin (2014). ”Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 154.

Rättviks kommuns hemsida, ”Tillväxt & tillsyn”.

<https://www.rattvik.se/naringsliv-och-arbete/foretag-stod-och-radgivning/natverk-och-projekt/tillvaxt-och-tillsyn.html>

SOU 2021:60. ”Förenklingar för mikroföretag och modernisering av bokföringslagen”, Betänkande av utredningen om enklare regelverk för mikroföretagare och en modernare bokföringslag, Statens offentliga utredningar.

Sanandaji, N. (2015). ”Underskattade skatter”, Svenskt Näringsliv.

Sanandaji, N. och E. Sjölander (2016a). ”Ett lärlingssystem i världsklass – Så kan Sverige skapa ett lärlingssystem anpassat till mindre och växande företags villkor”, Småföretagarnas Riksförbund.

Sanandaji, N. och E. Sjölander (2016b). "Lärlingsplan för framtiden – Så anpassar vi lärlingssystemet till de mindre och växande företagens villkor", Småföretagarnas Riksförbund.

Sanandaji, N. & E. Sjölander (2018). "Sveriges hårdast arbetande grupp – småföretagarna", Vulkan förlag.

SKL (2021). "Avgiftsfinansiering av prövning och tillsyn", 2021-03-18

<https://skr.se/skr/samhallsplaneringinfrastruktur/miljohalsa/taxormiljokontoren/miljobalken/taframdintaxa/behovsstyrddtaxa/faktaombehovsstyrddtaxa/juridiskaforutsattningar/avgiftsfinansieringavprovningoch tillsyn.25239.html>

Svenskt Näringsliv (2021). "Företagen vill växa – men tillväxthinder gör det svårt", april.

Svenskt Näringsliv (2022). "Lätta på regelbördan – Så kan lägre regelkostnader för företagen ge ökad tillväxt och lägre arbetslöshet", maj.

Tidningen Näringslivet (2023). "Kartläggning: Här är tillsynen tio gånger så dyr – 'Helt orimligt'", 2023-04-28, uppdaterad 2023-05-02.

Tillväxtverket (2023). "Preliminära resultat Företagens villkor och verklighet".

Upphandlingsmyndigheten (2023). "Värdet av den offentliga upphandlingen ökar igen", 2023-10-10.

USAID (2005). "The Regulatory Guillotine Strategy - Preparing the Business Environment in Croatia for Competitiveness in Europe".

