

Hälsa och arbetsvillkor

– hinder för kvinnliga ledare i mikroföretag?

Stig Vinberg

Uppsatsen fokuserar utifrån genusteoretiska aspekter på hälsa, arbetsvillkor och aspekter som rör entreprenörskap hos kvinnliga och manliga ledare i 137 jämtländska mikroföretag. Ett framträdande resultat är att likheterna mellan kvinnor och män vida överstiger skillnaderna. De skillnader som finns handlar om att kvinnor i högre grad pekar på drivkrafter för företagandet som att de får använda sina resurser och bestämma över sin arbetssituation. En slutsats är att genusperspektivet ihop med perspektiv om entreprenörskap behöver problematiseras och utvecklas mer i denna sektor av arbetslivet.

Stig Vinberg är utredare/teknologie doktor vid Statens folkhälsoinstitut. Han arbetar främst med frågor som rör hälsa i arbetslivet samt folkhälsa och regional utveckling.

Kontakt: , stig.vinberg@fhi.se.

Introduktion

Idag hävdas allt oftare att kvinnliga företagare behövs och av rapporteringen i massmedia kan man få för sig att just de kvinnliga företagarna starkt ska bidra till ökad sysselsättning och tillväxt. Näringslivsminister Maud Olofsson har initierat programmet *Främja kvinnors företagande 2007-2009* som ska bidra till ökad sysselsättning och ekonomisk tillväxt genom att fler kvinnor driver, köper och utvecklar företag. Det finns flera skäl till varför

ett ökat fokus på och ökad forskning om kvinnligt företagande är angeläget.

Ett skäl är de kvinnliga entreprenörernas betydelse i arbetslivet. Även om antalet kvinnor som startar företag ökar i världen (Fielden & Davidsson 2005), så är de fortfarande underrepresenterade i denna sektor av arbetslivet. Ett annat skäl är att forskningen om småföretagande i ett historiskt perspektiv inte har varit särskilt livaktig och kvinnliga företagare har

väckt ännu mindre intresse (Blomberg 2007). Forskning om det kvinnliga företagandet har handlat om kvinnors legala och formella hinder under äldre tid samt de affärsverksamheter som kvinnor har fått arbeta med, ofta i marginalen eller oreglerat, vid sidan om skråna (Blomberg 2007). Kunskapen om skillnader i hälsa, sjukfrånvaro och arbetsvillkor mellan å ena sidan kvinnliga ledare i småföretag och å andra sidan motsvarande manliga ledare är också otillfredsställande (Bornberger et al 2003; Gunnarsson et al 2007; Vinberg 2006).

Forskning om motivation hos kvinnliga ledare att starta företag har visat på faktorer som oberoende, självförverkligande, möjligheter att flexibelt balansera arbets- och fritidsliv samt önskan att driva företagande annorlunda än vad som vanligen är traditionellt (Orhan 2005). Många kvinnliga ledare i de mindre företagen upplever stress och en konflikt i att kunna kombinera arbete och familj (Harte 1996). Emellertid kan också kvinnliga ledare vara attraherade av fördelarna med entreprenörskap i form av ökad flexibilitet och större möjligheter att balansera belöningar och krav avseende karriär och familj (Rogers 1998).

Den historiska forskningen om arbete och arbetsliv har haft en ganska strikt uppdelning i vad som räknats som arbete och arbetsliv och inte så ofta kommit in på frågor om småföretagande, som om en rågång finns mellan betalt och obetalt arbete, arbete som anställd och arbete i eget företag (Blomberg 2007; Overud 2005). Snarare kan man se hur arbetslivsforsk-

ningen bidragit till att cementera, snarare än att problematisera, bilden av en arbetsmarknad med anställda och arbetsgivare, där frågor om företagande har hamnat i en annan forskningsinriktning med anknytning till näringslivspolitik.

Föreställningar om kvinnliga företagares särskilda villkor har sedan 80-talet varit föremål för ekonomisk och företagsekonomisk forskning. Forskningen har problematiserat begreppet "kvinnliga företagare" samt analyserat ledarskapet och företagens genusordning (Holmquist & Sundin 2002). Merparten av den företagsekonomiska forskningen har koncentrerat sig på kartläggning och problem med själva företagandet: vilka som valt att bli företagare, invandrade företagare, deras problem med att få banklån, prissättning och nätverksbildandet för att stärka företagandet (Abbasian & Bildt 2007). Inom denna forskning ryms också hur den kvinnliga entreprenören konstrueras som "annorlunda" och därigenom underordnas och hur entreprenörskapsbegreppet får manliga konnotationer. Det är, som Hammarström (2004) påpekar, också risker med att könsskillnader okritiskt generaliseras till att gälla alla män och kvinnor i en grupp, utan analys av olikheter inom grupperna. Olikheter i respektive grupp beroende på till exempel ålder, social och etnisk bakgrund kan därigenom osynliggöras.

Holmquist (2002) argumenterar för behoven av att integrera genus- och entreprenörskapsteorier. Hon menar att genus som princip (socialt kön, hur manligt och kvinnligt konstrueras, särskiljs och rangordnas) fungerar i

entreprenörskap och företagande på samma sätt som på arbetsmarknaden i övrigt. Detta innebär att i praktiskt företagande osynliggörs kvinnor och kvinnors företagande och i stället dominerar den manliga normen – det kvinnliga blir undantaget (Holmquist 2002). Denne forskare menar också att retoriken kring genus och kring entreprenörskap är tydligt åtskild, vilket gör att genus osynliggörs när vi vanligtvis talar om entreprenörskap och företagande – det förutsätts att entreprenörskap och företagande tillhör den manliga sfären (Holmquist 2002).

Holmquist & Sundin (2002) menar att företagandet är till och med mer könssegregerat än arbetsmarknaden i stort. De som startar eget företag gör det med något de kan, något de har utbildat sig till eller har arbetat med. Eftersom de nämnda aktiviteterna är könssegregerade så blir företagandet det också. Sundin (2002) pekar på att det finns flera förklaringar till varför företagandet har en manlig prägel: kvinnliga företagare är mycket färre, och färre än förväntat utifrån det höga arbetskraftsdeltagandet, kraven på hög arbetsbelastning och stort engagemang, arbetsuppgifter och arbetsstil är en del av köns-/genusstämplingen, ledarskapets könsstämpling och kraven på aggressivitet.

Samhällsvetenskaplig genusteori betonar starkt det socialt konstruerade könet till skillnad från det biologiska könet (Holmquist 2002). Inom genusforskning talar vi om att olika manligheter och kvinnligheter skapas genom de ideal, normer och förväntningar som råder i samhället (Hammarström

2004). Till genusteori hör också beskrivningen av maktstrukturerna i relationen mellan könen (Hirdman 2001). Genus segregerar och hierarkiserar, det vill säga manligt och kvinnligt är åtskilt och manligt värderas alltid högre än kvinnligt (Hirdman 2001; Holmquist 2002). I genusteorin är förändringsambitionen stark och när relationen mellan könen studeras så är fokus på det generella, snarare än på det specifika. Teorin försöker förklara systemet snarare än att förutsäga specifika drag i en enskild relation (Holmquist 2002).

Syfte, metod och material

Uppsatsens syfte är: 1) att studera och diskutera skillnader i hälsa och arbetsvillkor mellan kvinnliga och manliga ledare i mikroföretag, 2) att utifrån några genusteoretiska ansatser försöka belysa om dessa faktorer kan vara ett hinder för utveckling av kvinnligt företagande.

De metoder som har använts är, förutom genomgång av relevant forskning om små företag, analyser av en tidigare genomförd enkätstudie (Lithander & Vinberg 2007). Enkäten omfattade totalt 75 frågor avseende arbetsvillkor, hälsa, drivkrafter till nyföretagande och verksamhetsutfall. Populationen utgörs av ledare i 154 mikroföretag (med maximalt nio anställda) i Jämtland. Formuläret delades ut till ledarna i samband med nätverksträffar i ett projekt inriktat på kompetensutveckling, som genomfördes av Företagarna i Jämtland under 2004-2006. Formuläret besvarades av 137 ledare, vilket ger en svarsfrekvens på 89 procent. Av dessa

var 77 kvinnor och 60 män, kvinnornas medelålder var 43 år och männens 42 år, kvinnorna hade något högre utbildning jämfört med männen och antalet sysselsatta i de manliga företagen var något fler (medelvärde 2,0) jämfört med de kvinnliga företagen (medelvärde 1,4).

Enkätfrågorna om *hälsa* bestod av två frågor om sjukfrånvaro och sjuknärvaro de senaste två åren (svarsalternativ 90 dagar eller mer, 15-89 dagar, 8-14 dagar, 1-7 dagar och 0 dagar), fyra frågor om värk i skuldror/nacke, ryggsmärtor, trötthet och sömnproblem (svarsalternativ Ja, svåra nästan hela tiden, Ja, svåra någon gång, Ja, lätta nästan jämt, Ja, lätta någon gång och Nej) samt två frågor om allmäntillstånd och kroppslig hälsa (svarsalternativ Mycket dåligt, Dålig, Varken eller, Gott och Mycket gott). Frågorna om *levnadsvanor* handlade om motion på fritiden (svarsalternativ Inte alls, Då och då, Lättare motion regelbundet, Ganska kraftig motion regelbundet och Tävlingsverksamhet), rökning (svarsalternativ Ja och Nej) och sociala aktiviteter på fritiden (svarsalternativ Mer sällan, Någon gång per månad, Någon gång i veckan och Flera gånger i veckan).

Frågorna om *arbetsvillkor* behandlade fyra frågor om arbetet kräver att man arbetar mycket fort, mycket hårt, om det kräver en för stor arbetsinsats och om det förekommer motstridiga krav i arbetet (svarsalternativ Ja, ofta, Ja, ibland, Nej, sällan och Nej, så gott som aldrig) samt fem frågor om man får lära sig nya saker i arbetet, om man har frihet att bestämma hur och vad som ska utföras i arbetet, om man får hjälp

och stöd då arbetsuppgifterna är svåra samt om man reflekterar om problem och förbättringar av arbetsprocesser (svarsalternativ Nej, så gott som aldrig, Nej, sällan, Ja, ibland och Ja, ofta).

Enkätfrågorna om *drivkrafter* för företagsstart handlade om behov av intäkter, arbetssituation, verksamhet på orten, prova en idé, resurser och förmågor, stöd, lokalt företagande och marknadsutsikter (svarsalternativ Utan betydelse, Av viss betydelse och Av stor betydelse). Enkätfrågorna om *förändringar* i företaget de senaste två åren fokuserade på antal kunder, antal produkter/tjänster, vinst, ansvar och befogenheter, personalstyrka, kompetenskrav, sjukfrånvaro och andel nöjda kunder (svarsalternativ Minskat, Oförändrat och Ökat).

I analyserna har olika svarsalternativ slagits ihop (dikotomiserats) på sätt som framgår av respektive tabell under resultatavsnittet. För att studera om skillnaderna mellan de två grupperna av ledare var signifikanta användes testet Chi-2. Den valda signifikansnivån på 5 procent ($p < 0,05$) innebär att skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 95 procents säkerhet.

Resultat

I detta avsnitt redovisas några beskrivande data uppdelade på kvinnliga och manliga ledare i de studerade mikro-företagen. Av tabell 1 framgår att de kvinnliga ledarna anger något högre sjuknärvaro jämfört med de manliga ledarna, men skillnaderna når inte statistisk signifikans. Övriga aspekter som rör hälsa och levnadsvanor skiljer sig inte åt mellan grupperna.

Tabell 1: Några aspekter som rör hälsa och levnadsvanor (procent av ledarna i respektive grupp redovisas)

	Kvinnor (n=77)	Män (n=60)	p-värde
Sjukfrånvaro < 7 dagar senaste två åren	75	82	0,373
Sjuknärvaro < 7 dagar senaste två åren	52	67	0,083
Mycket gott/gott allmäntillstånd	78	77	0,903
Mycket god/god kroppslig hälsa	78	77	0,830
Inga/lätta besvär i skuldror, nacke	70	73	0,725
Inga/lätta ryggbesvär	70	81	0,143
Inga/lätta besvär av trötthet	57	68	0,184
Inga/lätta besvär av sömnproblem	79	87	0,227
Ganska kraftig/hård motion	15	23	0,237
Ingen rökning	91	95	0,372
Sociala aktiviteter flera gånger/någon gång i veckan	42	30	0,138

I tabell 2 redovisas resultat avseende några arbetsvillkor. Av resultaten framgår att gruppen manliga ledare i högre grad reflekterar över problem och förbättringar av arbetsproces-

serna. För övriga redovisade arbetsvillkor kan inga signifikanta skillnader noteras mellan de kvinnliga och manliga ledarna.

Tabell 2: Några arbetsvillkor hos studerade kvinnliga och manliga ledare (procent av ledarna i respektive grupp redovisas)

	Kvinnor (n=77)	Män (n=60)	p-värde
Arbetar sällan/aldrig mycket fort	26	25	0,853
Arbetar sällan/aldrig mycket hårt	18	27	0,233
Arbetet kräver sällan/aldrig för stor arbetsinsats	37	32	0,529
Motstridiga krav i arbetet förekommer sällan/aldrig	59	46	0,138
Får ofta/ibland lära sig nya saker	94	95	0,694
Har ofta/ibland frihet att bestämma hur arbetet utförs	96	90	0,160
Har ofta/ibland frihet att bestämma vad som utförs i arbetet	95	90	0,296
Får ofta/ibland hjälp och stöd i arbetet	77	79	0,773
Reflekterar ofta/ibland över problem och förbättringar	49	72	0,009

tema

I enkäten fick ledarna ange olika drivkrafter och förhållanden av betydelse när det gäller att starta företaget. Av tabell 3 framträder att kvinnorna i högre grad än männen pekar på möjligheten att använda egna resurser och

förmågor och att få bestämma över sin egen arbetssituation. Det finns också en tendens till att kvinnorna mer fokuserar på ett inspirerande lokalt företagsklimat som drivkraft, även om skillnaden inte är signifikant.

Tabell 3: Drivkrafter för start av företaget (procent av ledarna i respektive grupp som angett svarsalternativet av stor betydelse)

	Kvinnor (n=77)	Män (n=60)	p-värde
Behov av intäkter	50	58	0,378
Arbetslöshet/osäker arbetssituation	16	15	0,958
Missnöje med tidigare arbetssituation	26	22	0,595
Mer verksamhet på orten	25	22	0,719
Prova en god idé	68	61	0,431
Få använda egna resurser och förmågor	96	83	0,010
God stöttning från familj och vänner	56	48	0,332
Goda offentliga stödfunktioner	35	41	0,503
God lokal förståelse för företagande	30	22	0,284
Inspirerande lokalt företagsklimat	30	17	0,081
Kunna bo kvar i området	56	68	0,164
Få bestämma över egen arbetssituation	93	76	0,004
Goda marknadsutsikter	56	70	0,105

I tabell 4 redovisas bedömda förändringar under de senaste två åren. Av tabellen framgår att skillnaderna är små mellan de studerade grupperna när det gäller verksamhetsutfall som antal kunder, vinst, ansvar och befogenheter,

personalstyrka, kompetenskrav, sjukfrånvaro och andel nöjda kunder. De manliga ledarna anger i något högre grad att antal produkter och tjänster har ökat i företaget men inga signifikanta skillnader kan noteras.

Tabell 4: Förändringar i företaget under de senaste två åren (procent av ledarna i respektive grupp som svarat ökat redovisas)

	Kvinnor (n=77)	Män (n=60)	p-värde
Antal kunder	74	73	0,874
Antal produkter/tjänster	62	76	0,099
Vinst	44	43	0,980
Ansvar och befogenheter	25	32	0,422
Personalstyrkan	26	38	0,192
Kompetenskrav	38	51	0,171
Sjukfrånvaro	2	6	0,308
Andel nöjda kunder	69	56	0,190

Diskussion och slutsatser

Denna uppsats fokuserar på arbetsvillkor och hälsa, men också på aspekter som rör entreprenörskap hos ett urval av ledare i mikroföretag i Jämtlands län. Ett framträdande resultat i studien är att skillnaderna mellan hur kvinnliga och manliga ledare bedömer sin hälsa, sina arbetsvillkor och utfall i verksamheten är små. Likheter mellan kvinnor och män är mycket större än olikheterna. Det finns tendenser till att kvinnorna upplever högre grad av sjuknärvaro, men resultaten kring arbetskrav, inflytande, lärande och verksamhetsutfall är likartade.

När det gäller drivkrafter för att starta företag anger de kvinnliga ledarna i högre grad förhållanden som att de får använda sina resurser och bestämma över sin egen arbetssituation. När det gäller arbetsvillkor anger männen i högre grad att man på arbetsplatsen reflekterar över problem och förbättringar av arbetsprocesserna.

Resultaten överensstämmer till del med annan arbetshälsoforskning samt forskning om entreprenörskap och genus. De tendenser till skillnader i sjuknärvaro mellan könen som antyds i studien har påvisats i andra studier (t ex Aronsson & Lindh 2004), liksom olikheterna i drivkrafter kring företagande som kommer fram (Abbasian & Bildt 2007; Holmquist 2002). Ett intressant resultat, som avviker från andra studier (t ex Gunnarsson et al 2007; Hammarström et al 2001) och öppnar upp för fortsatt forskning, är att inga signifikanta skillnader kan noteras mellan de manliga och kvinn-

liga ledarnas bedömning av olika hälsoutfall.

Även om det finns likheter mellan manliga och kvinnliga småföretagare, särskilt om de är verksamma i samma bransch, så visar forskning att skälen till att starta företag kan variera mellan könen (Hård et al 2007). Dessa olikheter, som också framkommer i min studie, går i könsstereotyp inriktning - män startar i större utsträckning eget företagande i förhoppning att tjäna bra, medan kvinnor mer ser till exempelvis möjligheter att kunna anpassa arbetstider till familjens behov. Enligt Sundin (2006) är dessa olikheter särskilt tydliga bland de många deltidsföretagarna. Min bedömning är att det finns risker med att betona skillnader mellan kvinnliga och manliga småföretagare, stereotypiseringen av kvinnors företagande kan ta sig uttryck som att det osynliggörs och nedvärderas eller att det görs till något unikt som skiljer sig från männens företagande. Det finns också, som Hammarström (2004) betonar, risker att en betoning på könsskillnader gör att skillnader hos studerade grupper av män och kvinnor inte tydliggörs.

Enligt flera forskare (se t.ex. Ahl 2004; Sundin 2002) har entreprenörskap och egenföretagande en stark manlig könsstämpel, som innebär att eget företagande anses vara positivt för den manliga identiteten men inte för den kvinnliga. Det finns, enligt Sundin (1997), skäl att tro att styrkan i det misstroende som många kvinnor som är företagare upplever sammanhänger med genusdimensioner. De förhållandevis goda resultat, och likheter mellan kvinnliga och manliga

mikroföretagare, när det gäller hälsa, arbetsvillkor och verksamhetsutfall som framträder i min uppsats tyder på att en ökad integration av teorier som rör genus och entreprenörskap är av stor framtida betydelse. Resultaten tyder inte på att hälsa och arbetsvillkor är ett särskilt hinder för kvinnligt företagande, utan snarare på att det finns utrymme för fler kvinnliga ledare i denna sektor av arbetslivet.

En styrka med studien i denna uppsats är den höga svarsfrekvensen. Dock finns anledning att reflektera över huruvida gruppen är helt representativ. Företagen har själva sökt till projektet om kompetensutveckling och satsat tid och en mindre summa pengar för genomförandet. Detta kan innebära att dessa företag har en mer positiv attityd till förändringar och tillväxt än vad som gäller för företagssegmentet generellt. Denna aspekt bör beaktas vid tolkning av resultaten.

Tack

Tack till professor Anne Hammarström, Umeå universitet, för värdefulla kommentarer.

Referenser

- Abbasian, Saeid & Bildt, Carina (2007). Kvinnors företagande inom upplevelseekonomin. Berättelser från Degerfors och Gotland. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Arbetsliv i omvandling 2007:2).
- Ahl, Helene (2004). The Scientific Reproduction of Gender Inequality. A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. Malmö:Liber.
- Aronsson, Gunnar & Lindh, Tomas (2004). Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. Stockholm: Arbetslivsinstitutet (Arbete och hälsa 2004:10).
- Blomberg, Eva (2007). Gör det attraktivt att vara småföretagare. Småföretagarnas bransch-

organisation och jämställdhetsfrågan. Svenska ekonom-historiska mötet; 12-14 oktober 2007; Stockholm.

- Bornberger-Dankvardt, Sten, Ohlson, Claes-Göran & Westerholm, Peter (2003). Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Arbetsliv i omvandling 2003:1).
- Fielden, Sandra & Davidson, Marilyn (2005). International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Gunnarsson, Kristina, Vingård, Eva & Josephson, Malin (2007). Self Rated Health and Working Conditions of Small-Scale Enterprisers in Sweden. *Industrial Health*, vol. 45, ss. 775-780.
- Hammarström, Anne (2004). Genusperspektiv på medicinen – två decenniers utveckling av medvetenheten om kön och genus inom medicinsk forskning och praktik. Kalmar: Högskoleverket.
- Hammarström, Anne, Härenstam, Annika & Östlin, Piroška (2001). Gender and health: Concepts and explanatory models. I Östlin, Piroška, Danielsson, Maria, Diedrichsen, Finn, Härenstam, Annika & Lindberg, Gudrun (red.). *Gender Inequalities in Health. A Swedish Perspective*. Boston: Cambridge, MA: Harvard center for population and development studies.
- Harte, Susan (1996). Women who work it out. *Atlanta Journal Constitution*. C1, 29 July.
- Hirdman, Yvonne (2001). Genus – om det stabila oföränderliga former. Malmö: Liber.
- Holmquist, Carin (2002). Integration mellan genus- och entreprenörskapsteori – är det möjligt eller önskvärt? I Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (red.). *Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (2002). *Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hård, Ursula, Sundin, Elisabeth & Tillmar, Malin (2007). Kvinnors företagande – arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning. Stockholm: Arbetslivsinstitutet (Arbetsliv i omvandling 2007:4).
- Lithander, Jörgen & Vinberg, Stig (2007). Solo- och mikroföretag i Fokuz. Aspekter på entreprenörskap, tillväxt och arbetsliv bland företag i projektet Verksamhet och kompetensanalys. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Orhan, Muriel (2005). Why women enter into small business ownership. I: Fielden, Sandra & Davidson, Marilyn (2005). *International*

- Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Overud, Johanna (2005). I beredskap med Fru lojal: Behovet av kvinnlig arbetskraft i Sverige under andra världskriget. Doktorsavhandling. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Rogers, Nancy (1998). The role of marital status, family composition, role commitment, family support of career and role conflict in women business owners' success. Doktorsavhandling. Cincinnati: University of Cincinnati.
- Sundin, Elisabeth (1997). Den offentliga sektorns omvandling och kvinnors och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer. I Sundin, Elisabeth (red.). Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling. Stockholm: Fritzes. (Statens offentliga utredningar 1997:83).
- Sundin, Elisabeth (2002). Företagandets manliga prägling: orsaker och konsekvenser. I Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (red.). Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap. Stockholm: SNS Förlag.
- Sundin, Elisabeth (2006). Deltidsföretagare. I Rapp, Gunilla & Sundin, Elisabeth. Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Arbetsliv i omvandling 2006:5).
- Vinberg, Stig (2006). Health and Performance in Small Enterprises: Studies of Organizational Determinants and Change Strategy. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Summary in English

Health and working conditions – barriers for female micro enterprise leaders?

Although the number of women entering small business ownership has increased significantly, women are still underrepresented in this sector of working life. This article focuses on health, working conditions and aspects of entrepreneurship among women and men working as micro enterprise leaders. One important result is that the differences concerning health, working conditions and some entrepreneurial aspects are small or non-existing. A conclusion is that theoretical perspectives of gender and entrepreneurship must be more discussed and developed in this sector of working life.

Key words: micro enterprises, female leaders, entrepreneurship, health