

**den
nya
välfärden**

**Karl-Olov Arnstberg:
Företagsamhet och arbetsrätt**

Den Nya Välfärden

mars 2008

Sammanfattning

Under 2007 och 2008 genomförde jag trettio intervjuer med småföretagare runt om i Sverige. Slumpen styrde urvalet och ingenting annat angavs än att jag ville veta vad de ansåg om arbetsrätten. Centrala frågor: Var arbetsrätten något som de hade eller hade haft problem med? Var arbetsrätten ett hinder för anställning? Var arbetsrätten oproblematiske?

14 av de intervjuade företagarna hade hamnat i konflikter av olika slag rörande arbetsrätten, vilket jag bedömer som en anmärkningsvärt hög siffra. 10 hade aldrig haft några problem med arbetsrätten men ansåg att den trots detta var ett hinder för att anställa. 6 stycken såg inga problem alls med arbetsrätten.

Intervjusvaren pekar på komplexiteten och risktagandet med att anställa som det största problemet för småföretagare. Detta är en fråga som också rör arbetstagarna. Båda parter har rätt att slippa expertväldet, att få en arbetsrätt som alla begriper. Till och med utbildade jurister som inte har specialskolning på området drar sig för att ha någon uppfattning i arbetsrättsfrågor. Hur ska då en företagare begripa något? Det företagarna pekade ut som önskvärt är enkla, klara och generella spelregler, helst utan prejudikat tillkomna i någon specialdomstol.

I grunden är problemet att företagarna inte kan överblicka den ekonomiska risk de tar om de anställer. Visserligen är företagande att ta risker, men normalt vet företagaren vilka risker han tar och kan göra en egen riskkalkyl. Med arbetsrätten går inte detta. Företagaren har ingen möjlighet att bedöma hur sannolikt ett skadefall är och vad ett sådant skulle komma att kosta i pengar och tid.

Regeringen har därför fel när den markerar att arbetsrätten inte är något stort samhällsproblem. Med ett småföretagarperspektiv är arbetsrätten ett första rangens problem. Också med ett samhällsperspektiv är arbetsrätten problematisk, i den meningen att den värnar om de besuttnas rättigheter medan de som befinner sig utanför arbetsmarknaden har svårt att komma in. För att återvända till företagarna har de rimligen rätt till ett system som inte inger osäkerhet. Det enda som kan svara mot detta behov är ett regelverk som företagarna anser sig begripa. Småföretagare kan givetvis reta sig på detta regelverk. De kan också avstå från att anställa därför att de anser att det kostar för mycket, men de ska inte behöva avstå på grund av att de inte kan bedöma konsekvenserna av sitt risktagande.

Att anställa personal kan för en företagare liknas vid att spela roulett eller tärning. Den som anställer många (slår tärningen många gånger) kan med ett sannolikhetsperspektiv göra slumpen hanterlig. Så är det för stora företag. För ett litet företag är situationen en helt annan. Ett misstag kan få förödande konsekvenser. Bättre då att inte anställa, resonerar många företagare.

Företagaren tar med anställandet också vad som skulle kunna kalas för en moralisk risk. Han vet att han kan hamna i en situation där gängse uppfattningar om rättvisa, rimlighet och fair play inte gäller. Flera av de intervjuade företagarna berättade om konfliktsituationer där arbetsrätten satt vanligt sunt förnuft ur spel och hur detta inverkade allvarligt på deras arbete och livsglädje.

Framställningen är indelad i sex avsnitt. Den inleds med en kort historik. Därefter diskuteras de möjligheter som finns att modernisera arbetsrätten. I det tredje avsnittet fördjupas perspektivet i en diskussion om arbetets värde. I det fjärde redovisas utsnitt och sammandrag ur ett urval av intervjuerna. (Samtliga bidrag är givetvis anonymiserade). Det femte kapitlet preciserar den kritik småföretagare riktar mot dagens arbetsrätt. I ett avslutande kapitel diskuteras därefter helt kort arbetsrätten med ett EU-perspektiv.

I

Kort historik

Det samlande begreppet *Arbetsrätt* rymmer en komplicerad och svårtolkad regelsamling som avser att reglera styrkeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Formellt är arbetsrätten en del av civilrätten men den är samtidigt ett eget område. Många av reglerna följer av lagstiftning, andra följer av de kollektivavtal arbetsgivaren är bunden av. En del är upp till arbetsgivaren att själv bestämma.

Dagens arbetsrätt växte fram i tre steg. Det första togs på 1900-talets början då själva förhandlingsprincipen mellan arbetsgivarorganisation och fackföreningar knäslattes. 1905 infördes den beryktade § 23 (sedermera § 32). Den gav arbetsgivaren rätt att fritt antaga och avskeda arbetare samt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren gavs också rätt att anställa oorganiserade arbetare. En Arbetsmarknadsnämnd inrättades för att hantera uppsägningar av anställningsavtal, permitteringar och sådana konflikter som satte samhällsviktiga funktioner på spel. I december året därpå skapades en första rättsordning mellan arbetsgivare och fackföreningar. Arbetsgivarna förband sig att respektera arbetarnas organisationsfrihet i utbyte mot att arbetarna accepterade § 23.

Någon fred uppnåddes emellertid inte på arbetsmarknaden. Det strejkades och lockoutades flitigt också under de två följande decennierna, vilket var skälet till att högerregeringen 1928 bjöd in företrädare för LO och SAF till vad som kallades för en arbetsfredskonferens. Strejkerna ansågs vara ett samhällsproblem eftersom de drabbade "tredje man". Resultatet blev inrättandet av en arbetsdomstol och en kollektivavtalslag, men någon lösning på strejkandet kom parterna inte fram till. En sådan låg ännu längre bort efter skotten i Ådalen 1931. Konflikterna måste trots allt hanteras och i februari 1936 enades företrädare för LO och SAF i de s.k. Saltsjöbadsförhandlingarna om att de måste skapa ett samförstånd. Därvid var det viktigt att hålla staten utanför, eftersom lagstiftning riskerade att ta ifrån parterna makten över arbetsmarknaden.

Såväl kollektivavtalslagen från 1928 som det tio år yngre Saltsjöbadsavtalet var opartiska och utöver att drivas av facket och arbetsgivarna tillsammans förankrades de politiskt både hos socialdemokraterna och borgarna. Ändå tyckte den samtida pressen inte att detta var någon särskilt bra idé. Det var inte alls självklart att arbetsmarknaden skulle betraktas som parternas

interna angelägenhet. Dessutom kom kritik från vänster mot LO för att de inledde samarbete med klassfienden.

Det visade sig att med Saltsjöbadsavtalet reducerades antalet konflikter på arbetsmarknaden drastiskt. När dessutom ändringen blev bestående ändrades den allmänna uppfattningen. *Saltsjöbadsavtal* och *Saltsjöbadsanda* blev viktiga och positivt laddade begrepp i debatten om svensk arbetsmarknad.

Det andra steget togs med 1970-talets lagstiftning. § 32 fortsatte likt en sten i skon att irritera LO. Där menade man att arbetsdomstolen inte längre var en neutral inrättning. Med stöd av § 32 hade den utarbetat en praxis som gav arbetsgivarna ett kraftigt övertag. 1971 skrev LO en riksdagsmotion som föreslog en översyn av arbetslagstiftningen. Någon klar uppfattning av hur § 32 skulle motverkas via lagstiftning hade facket emellertid inte. Motionen ledde till att frågan om arbetsrätten kom på bordet och i en rapport – *Demokrati i företagen* – fortsatte LO att kräva att den centrala arbetslagstiftningen skrevs om och kompletterades. Eftersom arbetsmarknadens parter tidigare varit enade i sin strävan att hålla staten och lagstiftningen utanför sitt gemensamma revir är denna rapport förvånande.

Regeringen tillsatte en utredning om lagstadgad anställningstrygghet. Tanken var ursprungligen att skydda de äldre mot utslagning från arbetsmarknaden men skyddet skulle också möjliggöra för de anställda att tala klarspråk om missförhållanden utan att få sparken. I riksdagen fanns en bred politisk enighet om att arbetstagarnas ställning behövde stärkas. Tidsstämningen var sådan. Inom arbetarrörelsen hade klasskampen väckts till liv och någon stark motvikt fanns inte inom borgerligheten. Den antikapitalistiska retoriken tilläts att blomma. Våren 1973 lades ett lagförslag i form av en proposition på närmare 400 sidor fram inför riksdagen. Den bifölls hösten samma år med stöd från båda de politiska blocken.

I den nya arbetsrätten ligger lagen om anställningsskydd (LAS) som ett särskilt paket. Kärnbudskapet är att ingen anställd ska kunna sägas upp utan giltig orsak.¹ När LAS på 1980-talet började följas efter bokstaven, visade det sig att lagen var till förfång för i synnerhet småföretagare. Några gick så långt att de tyckte att de blivit påtvingade försörjningsplikt för anställda som inte längre var intresserade av att jobba. Kort sagt, det blev väldigt svårt för arbetsgivarna att sparka personal.² Olof Palme ansåg att den nya arbetsrätt var det viktigaste som hände i Sverige under 1970-talet. Tidningsmannen Svante Nycander, som skrivit standardverket om den svenska arbetsmarknadens historia under 1900-talet, menar att ingen

¹ De benämndes efter ordföranden i utredningen, socialdemokraten och landshövdingen Valter Åman.

² En kritiker talade sarkastiskt om rentierproletariatets uppkomst.

annan lag haft en så genomgripande inverkan på arbetsmarknaden som just LAS. Den neutrala arbetsrätten hade omvandlats till en profacklig maktlagstiftning. Därigenom förlorade arbetsrätten sitt stöd hos arbetsgivarna och situationen i Sverige blev lik den i andra länder, där arbetsgivarna betraktade arbetsrätten som ett av inslagen i ett diskutabelt vänsterpolitiskt projekt:

Lagen var full av föreskrifter om varseltider och skriftliga besked. Den anställde hade knappast några förpliktelser. Den enda förseelse som kunde utlösa skadestånd var om han avvek under uppsägningstiden. I samband med LAS fick Arbetsdomstolen nya uppgifter. I stället för att vara huvudsakligen en skiljenämnd för tolkning av kollektivavtal fick domstolen, genom en ny lag om rättegången i arbetstvister, till uppgift att döma i alla slags rättsfrågor på arbetsmarknaden.³

På nittiotalet insåg facken att de måste vara mer tillmötesgående när det gällde företagets behov av att bli av med anställda där det gått snett. De blev mer generösa i sin tolkning av begreppet ”arbetsbrist” som giltig grund för uppsägning. Dessutom ledde ett antal domar i arbetsdomstolen till att en praxis fastställdes och utfallen blev mer förutsägbara.

Den vanligaste typen av arbetsrättsliga tvister rör just uppsägningar. Andra tvister kan handla om lön, övertid eller diskriminering. Den arbetsgivare som på ett eller annat sätt bryter mot LAS och döms, får plikta med ett skadestånd på mellan 6 och 48 månaders lön, beroende på hur gammal den anställde är och hur länge han eller hon har varit anställd. Tvister där lösningarna är tveksamma, i den meningen att ingen på förhand kan säga vilken sida som vinner, utlöser ändå fullt skadestånd. Det är bara för arbetsgivaren att betala, arbetsdomstolen gör inga rimlighetsbedömningar ens om misstaget bedöms vara begripligt och oavsiktligt. Därigenom blir ”hotet om arbetsdomstol” ett viktigt vapen när facket förhandlar med arbetsgivare för sina medlemmars räkning. Till detta kan man lägga att rättsproceduren tar tid – ofta flera år, vilket i sig utgör en uppmaning till förlikning. I en nyutkommen forskningsrapport pekas också ut att det är mycket svårt att avgöra arbetsdomstolens utfall i det enskilda fallet: ”Att runt hälften av fallen tycks vinnas av arbetstagar sidan, i Sverige liksom i flera andra länder, kan tolkas som att det råder maximal osäkerhet om utslaget för båda parter.”⁴

Det tredje steget är inträdet i EU, som medför att arbetsrätten inte längre är ett slutet nationellt revir. Viktiga beslut tas på EU-nivå – se vidare det sista avsnittet.

³ Svante Nycander 2002: Makten över arbetsmarknaden. Stockholm: SNS förlag, s. 274.

⁴ Per Skedinger 2008: effekter av anställningsskydd. Vad säger forskningen? Stockholm: SNS förlag, s. 51.

II

En moderniserad arbetsrätt

Det hävdas ofta att Sverige har de stora exportföretagen att tacka för sitt välstånd. Det må vara, men det är också ett faktum att 95 % av landets 900.000 företag har färre än tio anställda. Rimligen borde det ha varit denna majoritet som angav tonen för arbetsrättens utformning, men så var inte fallet. Konstruktörerna har istället mer eller mindre självklart utgått från en värld av storföretag, breda löntagargrupper och välbemannade förvaltningar. De verkar också haft bilden av storstrejk och Ådalen på näthinnan. Detta är huvudskälet till att arbetsrätten fungerar dåligt för egenföretagare och småföretagare. Några exempel:

1. Olika myndigheter förväntar sig att företagaren fyller i blanketter av många olika slag. Arbetsgivaren får ta ansvar för uppgiftslämnande, inbetalningar etc. utan att på något sätt få kompensation för den tid det tar. Den arbetsgivare som inte känner till viktiga statliga regler och missar någon anmälan eller att betala någon avgift kan råka illa ut.
2. Löntagarna har rätt till fyra veckors semester om året sedan 1963. Sedan 1978 har de rätt till fem veckor. Företagaren, som kanske jobbar sida vid sida med en eller ett par av sina anställda har inga rättigheter alls i sammanhanget. Han eller hon ska istället se till att semesterlönen kommer in på de anställdas konton. På en enkätfråga om hur småföretagare gjorde med semestern svarade tre fjärdedelar att de föregående år haft tre veckors ledigt eller mindre. Var femte hade bara ströddagar eller ingen ledighet alls.⁵
3. Ser vi därefter på socialförsäkringen betalar en småföretagare i stort sett lika mycket för sig själv som för en anställd, men får inte mycket för pengarna. Jämför vi med en byggnadsarbetare som blir sjuk, får denne dels sänkt inkomst i och med karensdagen, dels en sjukpenning som är lägre än lönen, men han har fortfarande en inkomst. Om byggnadsarbetaren istället driver en egen firma förlorar han inte bara hela sin inkomst utan också den del av intäkterna som ska täcka firmabilsamortering, hyra, försäkringar, telefon, etc.
4. Går företagaren i konkurs och blir arbetslös beräknas inkomsten på vad han hade i lön alldeles innan det gick åt skogen. Det är fullt möjligt att han har haft väldigt låga inkomster just då, vilket leder till att a-kasseersättningen blir väldigt låg.

⁵ P.J Anders Linder: I år blir det kanske semester. Svenska Dagbladet 07.07.22

Det säger sig självt att denna oförmånliga situation gör att en löntagare tänker sig för både en och två gånger innan han eller hon säljer familjbilen eller tar ut ett lån på radhuset för att få ihop till ett startkapital.⁶ Risken med att ställa sig utanför såväl trygghetssystemen som turordningsreglerna är avsevärd. Det är till och med så att företagaren har en sämre situation än den aktieägare som lever på avkastningen av sitt kapital.

Att vara företagare är att axla ett långt större ansvar och ta betydligt större risker än en anställd. Att vara företagare är att ta till och med större risker än en vanlig kapitalist, som bara riskerar de pengar han satsat, ingenting mer. Företagaren riskerar mycket mer än vad han sätter in i bolaget. Han tvingas dessutom ta ett ansvar som inte åligger anställda och kapitalister och han kan råka riktigt illa ut om han medvetet eller omedvetet skulle brista på någon punkt. Framför allt har han ingen att skylla på om det går snett. Ansvar är hans helt och hållet.⁷

Det finns också situationer när arbetsrätten är till nackdel för arbetstagarna. Väl känt är att arbetsrättens turordningsregler motverkar ungdomars möjlighet att komma in på arbetsmarknaden, eftersom de äldre av trygghetsskäl stannar kvar. Som Dagens Nyheters politiske kommentator Niklas Ekdal har påpekat, har Sverige har en groteskt hög ungdomsarbetslöshet. I dag har den tack vare högkonjunkturen och alliansregeringens åtgärder sänkts till 19 procent. Det är ändå föga bättre än Polens och Kroatiens siffror. När det gäller den industrialiserade delen av världen får vi storstryk: Nederländerna sex procent, Norge sju, Japan åtta, Danmark åtta.

Den svenska modellen diskriminerar unga på flera sätt. Andelen tillfälligt anställda ungdomar är här 41 procent mot ett snitt för OECD-länderna på 25 procent. Turordningsreglerna vid uppsägningar innebär att yngst åker ut först. Den lägre rörligheten på arbetsmarknaden innebär färre öppningar för personer utan erfarenhet, när arbetsgivare tvingas satsa på säkra kort eftersom åtagandet är så bindande och ingångslönen så hög.⁸

Arbetsrättens syfte är att skapa förmånliga villkor för dem som råkar ha fått ett jobb. Det handlar inte om att arbetslösa ska få det lättare att få ett nytt jobb eller att nya jobb ska uppstå. Så här skriver riksdagsmannen Linnéa Darell i en motion till folkpartiets landsmöte 2008:

⁶ Patrik Engellau fångade situationen med följande formulering: Man kan leva av eget eller av andras arbete. Om allt annat är lika väljer de flesta att leva av andras arbete.

⁷ Patrik Engellau: Slopas fåmansbolagsreglerna. Företagare är inte vanliga anställda. DNV 2003, s. 6.

⁸ Ledare i Dagens Nyheter den 9 mars 2008.

I mitt arbete med socialförsäkringsfrågor i riksdagen mötte jag många långtidssjukskrivna människor. Flera berättade om den önskan de haft att byta jobb men inte vågat. Inte vågat bli sist anställd hos en ny arbetsgivare. Motivet för att byta arbete var ofta en vilja att gå vidare till nya utmaningar. Men för människor vars utbildning ligger några år tillbaka i tiden upplevs risken för stor. Kommande förändringar på den arbetsplats där man blivit sist anställd kanske leder till uppsägning. Tryggast då att gå kvar även om man egentligen inte är tillfreds med uppgifterna längre. Ett val, som för många har lett till vantrivsel och långtidssjukskrivning. I värsta har slutresultatet blivit förtidspensionering med alldeles för tidig avgång från arbetsmarknaden.⁹

Ett annat problem är *utlasning* som i synnerhet drabbar medieföretag. Så här kommenterar journalistförbundet:

Lagens intention är att öka den anställdes trygghet, inget annat. Efter sammanlagt 12 månaders anställning under en 3-årsperiod får en visstidsanställd förtur till tjänster, vikariat och tillsvidareanställningar, som denne har tillräckliga kvalifikationer för. I andra branscher fungerar detta bra. Lagen respekteras. Men i mediebranschen kringgår man lagens mening, genom att till exempel dela upp vikariatsperioden i flera kortare tidsperioder. Det görs bara för att lagen inte ska fungera som det var tänkt.¹⁰

Och så här skriver Per Skedinger i den tidigare refererade forskningsrapporten:

Personer med tidsbegränsad anställning kan – med ett svenskt uttryck – bli ”utlasade”, dvs. sägas upp strax före tidsgränsen då en tillsvidareanställning eller företräde till återanställning skulle bli aktuell. Samtidigt som en tidsbegränsad anställning kan utgöra en inkörsport till ett fast jobb kan det därför finnas risk för en rundgång mellan olika tidsbegränsade anställningar, varvat med perioder i arbetslöshet, under en lång följd av år.¹¹

Tre diskussionsalternativ

Den som vill driva en diskussion av arbetsrätten har tre alternativa ingångar att välja på. För det första kan man föreslå realistiska men ändå marginella justeringar, sådana som politiker, näringsliv och fack förhoppningsvis är beredda att ta upp till diskussion. Emellertid har inte många års kritik av den nuvarande arbetsrätten varit särskilt lyckosam. För att använda ett slitet uttryck så har det varit väldigt mycket snack och lite verkstad. När t.ex. socialdemokraterna före valet 2006 var i regeringsställning prisade de gärna små företag med växtkraft, men de var inte beredda till några realpolitiska eftergifter. Inga av de skatter och

⁹ http://www.folkpartiet.se/FPTemplates/ListPage___64268.aspx

¹⁰ http://www.sjf.se/portal/page?_pageid=53,62375&_dad=portal&_schema=PORTAL

¹¹ Skedinger a.a. s. 47.

regler som entreprenörerna bekymrade sig över togs bort eller ens lättades upp. LO ville absolut inte acceptera några förändringar. Problemet är detsamma för den nuvarande borgerliga regeringen:

Den säger sig vilja satsa på entreprenörskap. Samtidigt är den inte beredd att liberalisera arbetsrätten, som alldeles uppenbart hämmar de mindre företagen. Ett illustrativt exempel på denna låsning gavs nyligen när finansminister Anders Borg (m) och förre näringsministern Thomas Östros (s) bjöds in för att kommentera den intressanta boken "Entreprenörskap" (SNS förlag), skriven av ekonomerna Magnus Henrekson och Mikael Stenkula. Både Borg och Östros öste beröm över författarna. Boken är en fascinerande läsning, sade Thomas Östros, och Anders Borg höll med ekonomerna om att mer kan göras för att stimulera egenföretagarna. Men när diskussionen kom in på sakfrågor backade såväl finansministern som oppositionspolitikern. Visserligen medgav Anders Borg att de svenska arbetsmarknadslagarna är ett problem för entreprenörer. Men eftersom det finns andra fördelar med dem är han inte beredd att föreslå någon liberalisering av arbetsrätten.¹²

En annan väg, eventuellt mer framkomlig, är att leta efter alternativ som visat sig fungera på andra håll i världen. Emellanåt lyfts USA fram som en förebild. Det sägs att där är det lätt att få sparken och tvingas gå på dagen, men i gengäld är det också lätt att få ett nytt jobb. Dock är inte situationen så enkel och okomplicerad som det ibland låter. Uppsägningar i USA omfattas av den allmänna skadeståndsrätten. Det betyder att en arbetsgivare som avskedar utan att kunna påvisa saklig grund kan stämmas för någon form av diskriminering och riskerar då att få betala ett avsevärt större skadestånd än i Sverige.

Ytterligare en lösning som förekommer i debatten är det danska *flexicurity*, där en generös arbetslöshetsförsäkring – åtminstone under en första period – kompenserar för ett svagare anställningsskydd. Det finns i Danmark inte något generellt skydd mot uppsägning från arbetsgivarens sida, eller regler om i vilken turordning uppsägningar skall ske i en arbetsbristsituation. Tanken är att det ska vara det lätt och inte särskilt riskfyllt för den som vill byta att söka ett nytt jobb. En av konsekvenserna i Danmark är att ungdomsarbetslösheten minskat.

Som näringsminister har centerns partiledare Maud Olofsson talat sig varm för den danska modellen men utan att få just någon respons alls från vare sig LO eller de övriga partierna.

¹² Dagens Nyheter, ledare 07.09.30

Frågan är hur länge Centerpartiet följer allianslinjens uppfattning att arbetsrätten är ett fredat område. Centern vill dessutom att löner, anställningsvillkor och uppsägningar skall avgöras på individ- och företagarnivå. Skälet är givetvis arbetsmarknadens ändrade karaktär:

Samtidigt som stora grupper i samhället lever i utanförskap, det vill säga befinner sig utanför den ordinarie arbetsmarknaden, så finns det hos småföretagen en stark efterfrågan på rätt kompetens/medarbetare. Förklaringen är att småföretagen med tiden har blivit allt mer kunskapsintensiva och/eller specialiserade. Därför ställs det hårda krav på de personer som ska ha en möjlighet att bli anställda i dessa företag. Antingen siktar dessa personer in sig på de kunskapsintensiva företagen, och då krävs nästan alltid någon högre akademisk utbildning. Eller så ser man sin framtid i de mindre kunskapsintensiva, men väl så specialiserade företagen, t ex inom tillverkning. Och då måste man ha rätt specialistkompetens, ofta inom något tekniskt område.¹³

Får man tro LO vore en individualisering slutet för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Löntagarnas möjligheter att framgångsrikt hävda sina intressen skulle näst intill försvinna. Det skulle inte bli *security* utan *insecurity*.

Flexicurity fick mycket stark draghjälp när EU sommaren 2007 anbefalldes modellen i ett diskussionsunderlag om framtidens arbetsrätt i EU och medlemsstaterna. Där ställs följande fjorton frågor om arbetsrätten:

1. Vad bör prioriteras i en ändamålsenlig reformagenda inom det arbetsrättsliga området?
2. Kan en anpassning av arbetsrätten och kollektivavtalen bidra till ökad flexibilitet och anställningstrygghet och till minskad segmentering på arbetsmarknaden? Hur bör detta i så fall ske?
3. Är gällande bestämmelser (lagar och/eller kollektivavtal) ett hinder eller en hjälp för företag och arbetstagare som vill utnyttja möjligheterna att öka produktiviteten och anpassa sig till ny teknik och förändringar som hänger samman med den internationella konkurrensen? Hur kan de bestämmelser som påverkar små och medelstora företag bli bättre utan att det inverkar på deras syfte?
4. Hur kan rekryteringen av fast anställda och visstidsanställda underlättas genom lagar eller kollektivavtal för att skapa större flexibilitet inom ramen för dessa avtal,

¹³ FöretagarFörbundet 2006: "Upplevda problem och hinder för att driva och utveckla sitt företag".

samtidigt som adekvata standarder för anställningstrygghet och socialt skydd upprätthålls?

5. Skulle det vara lämpligt att överväga en kombination av mer flexibel lagstiftning om anställningsskydd och väl genomtänkta stödåtgärder för arbetslösa, både i form av inkomstersättning (dvs. passiva arbetsmarknadsåtgärder) och aktiva arbetsmarknadsåtgärder?
6. Vilken roll kan lagar respektive kollektivavtal som förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter ha när det gäller att främja tillgång till utbildning och underlätta övergången mellan olika anställningsformer för att främja rörlighet uppåt under ett aktivt yrkesliv?
7. Behövs större tydlighet i medlemsstaternas rättsliga definitioner av anställning och egenföretagandet för att underlätta äkta övergångar mellan dessa sysselsättningssituationer?
8. Behövs minimirättigheter som tillämpas på arbetsvillkoren för alla arbetstagare oavsett anställningsform? Vilka konsekvenser anser du sådana minimikrav skulle få för skapandet av arbetstillfällen och arbetstagarnas skydd?
9. Anser du att ansvarsområdena för de olika parterna inom flerpartsförhållanden bör förtydligas så att det framgår vem som ansvarar för efterlevnaden av anställningsrättigheterna? Skulle subsidiärt ansvar vara ett effektivt och rimligt sätt att fastställa det ansvaret när det gäller underleverantörer? Eller finns det andra sätt att säkerställa ett adekvat skydd för arbetstagare i ett ”trepartsförhållande”?
10. Behövs det ett förtydligande av anställningsstatusen för personal som hyrs ut av bemanningsföretag?
11. Hur kan minimikraven avseende arbetstidens förläggning ändras för att ge både arbetsgivare och arbetstagare större flexibilitet, samtidigt som en hög nivå på skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet bibehålls? Vilka aspekter av arbetstidens förläggning bör prioriteras av gemenskapen?
12. Hur kan anställningsrättigheterna för arbetstagare på en arbetsmarknad över gränserna – särskilt för gränsarbetare – säkerställas i hela EU? Behövs en mer harmoniserad definition av ”arbetstagare” i EU-direktiven för att se till att dessa arbetstagare kan

utöva sina anställningsrättigheter oavsett i vilken medlemsstat de arbetar? Eller bör medlemsstaterna även i fortsättningen avgöra detta själva?

13. Anser du det nödvändigt att förstärka det administrativa samarbetet mellan berörda myndigheter för att de ska kunna genomföra gemenskapens arbetsrättsliga bestämmelser mer effektivt? Bör arbetsmarknadens parter delta i ett sådant samarbete?

14. Anser du att det behövs ytterligare initiativ på EU-nivå för att stödja medlemsstaternas kamp mot odeklarerat arbete?¹⁴

EU har tidigare kritiserat arbetsrätten som ett hinder för den inre marknadens utveckling och bland medlemsstaterna växer det när detta skrivs fram en samsyn. Inte heller här jublar svenska fackföreningar. De betraktar EUs förslag som löntagarfientliga och i deras ögon verkar kommissionen inte förstå den helt avgörande skillnaden mellan individuella och kollektiva rättigheter som strejkrätt och medbestämmande. Ingemar Hamskär, chefjurist på TCO lindade omsorgsfullt in sitt avståndstagande men pekar inte desto mindre på vad han betraktar som ett försök till systemskifte:

Det finns ingen enhetlig definition av begreppet flexicurity men det speglar förhållandet att det ska gå att framgångsrikt kombinera flexibilitet och trygghet för att främja tillväxt och sysselsättning - något som vi har god erfarenhet av i Norden. När vi analyserar begreppet och fyller det med innehåll bör vi ha i åtanke dels att nationella modeller är inbäddade i nationella välfärdsmodeller, institutionella och kulturella faktorer, geografi, sociala pakter med mera och låter sig svårligen exporteras, dels att kommissionens linje i grönboken om arbetsrätten är ett försök till systemskifte som bör tillbakavisas.

En tredje väg att föra diskussionen är att lossa på förtöjningarna till det nuvarande regelverket och fritt diskutera hur ett regelverk skulle kunna se ut som minimerar konfliktrisken utan att någon av parterna behöver göra alltför stora förluster. Fördelen med en sådan diskussion är att debatten kan vitaliseras genom att idéer förs fram som tidigare inte varit uppe på bordet. Kanske kan det också ur en sådan diskussion komma fram nya idéer om hur EU:s arbetslösa ska komma in på arbetsmarknaden. Om man till dem räknar förtidspensionerade eller de som på andra sätt får sin försörjning via bidrag, ligger den siffran så högt som 20%. , vilket gör den till en av EU:s absolut viktigaste frågor.

¹⁴ De fjorton punkterna är hämtade ur Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2006/07:AU12

Har Sverige en extrem arbetsrätt?

De fackliga organisationerna är inte intresserade av att anpassa den svenska arbetsrätten om det innebär en försvagning av löntagarnas position. Tvärtom diskuterar de hur arbetsrätten kan förstärkas och tycks anse att den svenska modellen kan stå modell också för övriga medlemsländer. Ett exempel där det behövs förstärkning gäller föräldrars möjligheter att förlägga arbetstiden så att det kan lämna och hämta barnen på dagis på ordinarie tider. I dag är det arbetsgivaren som bestämmer.

Facket menar också att skydd för individen mot att behandlas godtyckligt av ledningen på arbetsplatsen i själva verket är produktionsbefrämjande, inte tvärtom. Anställda som är obekväma i den meningen att de vill ändra på sina arbetsförhållanden till det bättre, vågar göra det utan att riskera att bli avskedade. Perspektivet är en aning krystat med tanke på att löntagare som sätter sig på tvären och inte vill göra som ledningen vill pekar är långt vanligare.

När det sedan gäller frågan om arbetsrätten fungerar som en skyddslagstiftning för äldre arbetstagare som inte hänger med eller helt enkelt tröttnat på sitt jobb, menar facket att det är ju själva grundpoängen med den svenska arbetsrätten. Det blir inte lättare för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden när man försämrar för de äldre, hävdar de – dock utan att kunna visa att detta är sant. Däremot har de givetvis rätt när de påpekar att även dagens ungdom kommer att åldras och behöva det skydd som svensk lagstiftning ger till för arbetsgivarens mindre attraktiva arbetskraft. Det förutsätter att de lyckas ta sig in på arbetsmarknaden, förstås.

Fackets uppfattning är att löntagarnas makt och inflytande över sina arbetsförhållanden under den senaste tioårsperioden minskat, som ett direkt resultat av EU-anslutningen och kapitalets ökade möjlighet att utan restriktioner röra sig över nationsgränserna. Därför måste facket trappa upp försvaret av löntagarnas rättighet.

Arbetsrätten är med deras perspektiv inte en överenskommelse mellan jämbördiga parter utan ett försvarssystem vars uppgift just är att begränsa arbetsgivarens frihet. När kritiker pekar på hur svåra lagarna blivit att tyda och att det hela ytterligare försvårats med EU-inträdet så menar facket att det väl i och för sig är bra med förenklingar men egentligen syftar sådana till att försämma för arbetstagarna. Hellre en krånglig arbetsrätt som trots allt ger ett gott skydd än en lättbegriplig som har blivit det på arbetstagarnas bekostnad. När Ingela Thalén var socialdemokraternas partisekreterare hävdade hon att de svenska arbetsrättslagarna inte är

särskilt krångliga utan ligger i Europas mittfält. LO-juristen Kurt Junesjö anser samma sak och skriver på sin hemsida:

I vissa länder, t.ex. Holland, Grekland, Spanien och Portugal, krävs myndighetsgodkännande för kollektiva uppsägningar på grund av arbetsbrist. I andra länder, t.ex. i Tyskland, får företagen betala kostsamma avgångsvederlag beroende på anställningstid och ålder vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I Sverige däremot behöver arbetsgivaren bara påstå att det är arbetsbrist, om han t.ex. vill lägga ut arbetet på entreprenad i stället för att utföra det själv, så har han rätt att säga upp hur många anställda han vill. Det är ur arbetsgivarens synpunkt en väldigt generös lagstiftning.¹⁵

Den moderate sociologen Hans L. Zetterberg protesterade och pekade på att länderna hade så i grunden olika system att dessa nästan inte gick att jämföra. Men det fanns ändå tydliga skillnader. Bland annat har enskilda tyska företag samma rätt att sluta egna avtal som den tyska arbetsgivarorganisationen. Och när svenska strejker och lockouter med hjälp av sympatiåtgärder kan tillåtas bli hur stora som helst krävs *proportionalitet* i tyska arbetsmarknadskonflikter. Det finns myndigheter och domstolar som avväger om parternas stridsåtgärder är rimliga i förhållande till varandra. Inte heller i Storbritannien kan konflikter bli hur omfattande som helst eftersom sympatiåtgärder är olagliga eller begränsade.

I svensk lagstiftning är strejkrätten ett privilegium för fackföreningar, inte individer. I England har företag och individer alla arbetsmarknadens rättigheter, organisationerna har inga. Där är kollektivavtalen bara "gentlemen's agreements", en slags ömsesidig avsiktsförklaring. De avtal som juridiskt gäller är alltid en individuell arbetstagarens kontrakt med en individuell arbetsgivare. Det är, inom parentes sagt, denna anglosaxiska tradition som gjort det naturligt för Nya Zeeland att formellt förbjuda kollektivavtal.

För Zetterberg är påståendet att svensk arbetsrätt ligger i Europas mittfält ingenting annat än "lögn och förbannad dikt". Han menar att istället för att Europa ska börja dansa efter svenska LO:s pipa så bör Sverige harmoniera sin arbetsrätt med Europa. Därvid kan gärna den tyska lösningen tjäna som förebild.¹⁶

För att kolla hur det ligger till man kan gå till OECD som ställer samman ett index, dvs. ett sammanvägt mått på styrkan i arbetsrätten. Det visar sig att Sverige i en jämförelse med andra länder inte är särskilt extremt när det gäller las. Anglosaxiska länder är visserligen inte alls

¹⁵ Kurt Junesjö: En ny arbetsrätt; tankar och förslag; LO-distribution

¹⁶ Hans L. Zetterberg: Sveriges arbetsrätt är extrem i Europa. DN Debatt 96.07.15

lika strikta som vi men i gengäld är vi liberalare än Frankrike och Spanien. Dessutom har vi en långt driven *disposivitet*, dvs. möjlighet för arbetsmarknadens parter att kringgå lagen.¹⁷

En förenklad arbetsrätt

Vissa typer av arbetstvister kan dras direkt inför Arbetsdomstolen som då är första och enda domstol. I andra typer av arbetstvister väcks talan vid vanlig tingsrätt. Den som är missnöjd med tingsrättens dom kan överklaga till Arbetsdomstolen. I båda fallen innebär Arbetsdomstolens dom ett slutligt avgörande av tvisten och kan inte överklagas. Hela processen tar normalt mellan ett och ett halvt och två år. När det gäller uppsägningar kan arbetsgivaren begära ett interimistiskt beslut om att uppsägningen är korrekt, för att förhindra att den före detta anställde blir kvar på jobbet. Målet får då förtur och en snabbare hantering. Att hamna i en arbetsrättslig kris och företräda sig själv i arbetsdomstolen är oklokt. Arbetsrätten är ytterst formaliebunden.

Arbetsrätten blev ett stort ämne vid universiteten, kurser för fackliga förtroendemän och personalfolk om de nya lagarna blev en industri, experter blev förmögna på handböcker i konsten att undvika arbetsrättens fallgropar, konferenshotell och kursgårdar var fullbelagda. Det nya regelverket togs snart för givet, och det omtalades som om alternativet hade varit inga regler alls. Att det en gång funnits avtal om anställningsskydd tycks numera bortglömt.¹⁸

För den som är fackligt ansluten ställer facket upp men i övrigt finns det inget sätt att skydda sig mot kostnader för vare sig arbetsgivare eller arbetstagare. Ett ombud kostar mellan cirka 1 250 och 2 200 kronor i timmen och inga försäkringar täcker den här typen av kostnader. För en ”normal” arbetsrättstvist får man räkna med att vardera sidans jurist kommer att debitera mellan 70 000 och 90 000 kronor. Den som förlorar får vanligtvis betala motpartens rättegångskostnader vilket betyder att notan kan sluta på bortåt 200 000 kronor.

Detta till trots anser svenska fackföreningar inte att arbetsrätten behöver göras mindre krånglig eftersom de förstår att det skulle minska på deras makt. Det hindrar inte att den som vill förändra arbetsrätten rimligen måste ha som sin första och viktigaste uppgift att förenkla och förtydliga den. Det är lika nödvändigt som den skattereform som förenklade reglerna i början av 1990-talet. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har rätt att slippa expertväldet, att få en arbetsrätt som alla begriper. Det ska vara enkla, klara och generella spelregler, helst utan prejudikat som skapats i någon specialdomstol. Vidare, som arbetsrätten nu är konstruerad är

¹⁷ Oeced Employment Outlook 1999-2007. Paris

¹⁸ Nycander a.a. s. 309.

den ”oren” genom att innehålla prissatta förmåner. Dessa bör föras in under andra rubriker. Den ”renade” arbetsrätten ska vara tvingande och även om parterna är överens om det, ska den inte kunna avtalas bort. Syftet är fortsatt att i första hand att skydda arbetstagaren från att acceptera särskilt oförmånliga anställningsvillkor.

III

Arbetets värde

Arbetsrätt är ett egendomligt ord, med tanke på den lagstiftning som reglerar samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I så gott som allt övrigt handlar relationen för arbetstagarens del om att för en så liten insats som möjligt få så mycket betalt och så många förmåner som möjligt. Kollektivavtal, löneförhandlingar, lagstadgad arbetstid, semester, sjukersättning etc. ligger längs denna linje. Kärnan i arbetsrätten är däremot att få behålla sitt jobb, att inte godtyckligt eller lättvindigt få sparken, att turordningar vid avskedanden och eventuell återanställning respekteras. Arbetet ses inte enbart som en *vara* som är till försäljning utan som ett mer eller mindre omistligt *värde*.

Givetvis handlar arbetsrätten också den om att sälja sin arbetskraft. Den som inte arbetar kan heller inte försörja sig – arbetets första och mest grundläggande motivering. Människan är dömd till arbete – vi måste skaffa föda, tillverka kläder och redskap, tak över huvudet etc. Men arbete är inte självklart detsamma som lönearbete. I relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare finns samtidigt en acceptans av lönearbetet som ”den enda vägen”. Jobbet är ett kvitto på att man gör rätt för sig; att gå till jobbet om morgonen och arbeta hårt, för att sedan ha några trötta timmar ledigt på kvällen är inte bara en kamp för överlevnaden utan också rätt sätt att leva.

Det flödar av markeringar av arbetets värde. För inte så värt länge sedan var det rentav brottsligt att inte arbeta. Sverige fick en lag mot lösdriveri 1885 och åtminstone formellt gällde den ända fram till 1965. Lagen riktades mot den *som stryker omkring utan att söka att ärligen försörja sig*. Man behövde alltså inte ligga samhället till last utan det räckte med att vara arbetslös för att bli föremål för det botemedel som hette tvångsarbete. Givetvis var det en renodlad klasslag. Välbeställda men arbetslösa överklasspersoner kom inte ifråga för något tvångsarbete. Prostituerade låg däremot illa till, eftersom de inte ansågs ärliga i sin försörjning. Sverige hade två tvångsarbetsanstalter, en på Svartsjölandet utanför Stockholm och en för kvinnor i Landskrona.

Lagstiftningen bör ses mot bakgrunden att det fanns en särskild *skötsamhetens kultur* i det Sverige som vi i dag ser i backspegeln. Det gällde inte bara att vara arbetsam utan också nykter, sparsam och ordningsam. Industrialismen och lönearbetet gav egendomslösa

landsbygdsproletärer såväl en plats i gemenskapen som identitet och självkänsla. Idéhistorikern Ronny Ambjörnsson skriver

...till skötsamheten hörde att pappa med stor nit gick upp i sitt arbete. Punktligt steg han upp kl 5 varje morgon för att kunna vara på jobbet en halvtimme innan detta började, så att han i lugn och ro kunde tänka över dagens uppgifter. När sextiotalets vänstervindar nådde fabriken höll pappa med om analyserna av USA-imperialismen, men blev enbart förbryllad när yngre arbetskamrater maskade under hänvisning till att de inte kunde underordna sig kapitalets krav. Ett väl utfört arbete var för honom inte endast ett arbete åt kapitalismen utan en inteckning i en kommande framtid, där arbetet skulle ges ett annat värde än i dag.¹⁹

Arbete är i vår tid ett honnörsbegrepp som vi klistrar på verksamheter vi särskilt vill hedra och markera som viktiga. Vi kan t.ex. tala om *miljöarbete*, *intellektuellt arbete* och *kulturarbete*. Det senare begreppet föddes ungefär samtidigt med den svenska arbetsrätten i sin moderna tappning, dvs. på 1970-talet. Samtidigt finns det också kvar en äldre föreställning om att vissa jobb är mera ”riktiga” än andra, som i följande lilla citat:

En granne, gjuteriarbetare, frågade mig en gång om vad jag arbetade med. Jag svarade, något skamset, att jag arbetade vid socialförvaltningen. Han återkom tröstande: - ”Jobb som jobb”.²⁰

Preciserar vi de värden vi förknippar med lönearbetet utöver det ekonomiska så är de följande:

- Nyttighet, att tillhöra samhällets närande skikt istället för det tärande
- Möjliggör konsumtion
- Social erkänsla. Människors värde mäts i deras yrken och arbetsprestationer
- Förvärvandet och utövandet av kompetens. Det är en njutning i sig att kunna sitt jobb. Ger en känsla av flyt.
- Mening. Livets mening är (kan vara) arbetet

¹⁹ Ronny Ambjörnsson 1988: Den skötsamme arbetaren. Stockholm: Carlssons, s. 16.

²⁰ Leif Holgersson: Vilken professionalism vill vi ha i socialt arbete? I Donald Broady, red. 1985: Professionaliseringsfällan. Stockholm: Carlssons.

Arbete, konsumtion och tillväxt

Varför har just lönearbetet blivit så viktigt och omistligt? Det verkar som om konstaterandet att *vi arbetar för att leva* vänts bakfram och blivit till: *vi lever för att arbeta*. Och för att pröva ytterligare en begreppskonstellation, *arbete* och *konsumtion* hänger givetvis samman. En sats som är lätt att försvara även om den har en besk bismak är: *vi arbetar för att konsumera*. Det finns till och med en särskild term för det som blir kvar efter att vi har betalt de nödvändiga utgifterna: *konsumtionsutrymme*. Den som arbetar hårt bör rimligen få ett större konsumtionsutrymme än den som är lat eller arbetsovillig av andra skäl.

Söker man i litteraturen efter kommentarer till de båda begreppen *arbete* och *konsumtion* hittar man hur mycket kritik som helst när det gäller konsumtion och konsumtionssamhället. Däremot är det direkt ont om kritik av vår västerländska och alltmer globaliserade form av arbete, dvs. lönearbete. Egentligen är det egendomligt eftersom konsumtion för de allra flesta är en lustfylld verksamhet medan arbetet, alla honnörsord till trots, är ett dagligt slit. Det rimliga borde väl vara att vi prisade njutningen och förbannade slitet? Men nej! För att ge ett någorlunda aktuellt exempel vann den regering som sitter vid makten när detta skrivs, på att kalla sig för Sveriges nya arbetarparti och beskylla motståndarna för att i rollen av bidragsparti ha missat arbetets värde.

I en stor del av världen tillämpas det framgångsrecept som består av treenigheten *arbete*, *konsumtion* och *tillväxt*. Genom att arbeta mer och effektivare, genom att vara allt kompetentare, genom en alltmer avancerad teknik skapas en god cirkel med ständigt ökande konsumtion och ständig tillväxt.²¹ Tillväxt är för övrigt det tydligaste kriteriet på att folk får det bättre. Vad är då tillväxt? Det är lätt att göra tankefelet att tro att det handlar om snabbare flygplan, bekvämare bilar, mer välutrustade kök etc. Man får också lätt intrycket att det handlar om en utveckling som till slut blir omöjlig. Ingenting kan väl fortsätta att växa i all evighet? Men om vi istället för tillväxt talar om omvandling kommer vi närmare sanningen.

Tillväxt är i själva verket namnet på den process varigenom det mänskliga samhället efter hand löser sina problem. Om människorna anser sitt viktigaste problem vara brist på stål och snabba flygplan så leder tillväxten till att det produceras mer stål och snabba flygplan. Om människorna anser sitt viktigaste problem vara miljöförstöringen så leder tillväxten till att nya miljövänliga prylar och produktionsprocesser utvecklas och kommer igång. I naturen är tillväxt ett hälsotecken. Friska träd växer. Sådant som inte växer har

²¹ Denna goda cirkel ter sig förstas mindre god med ett miljöperspektiv.

antingen drabbats av sjukdom eller gått i ide. Människan är en del av naturen och det mänskliga samhället inklusive dess ekonomi är också en del av naturen. När det mänskliga samhället är friskt lyckas det mobilisera sina resurser för att lösa sina problem. Då registrerar Statistiska Centralbyrån ekonomisk tillväxt.²²

Minskad konsumtion betyder minskad tillväxt, som i sin tur är liktydigt med regression. Julen 2007 lyfte Svenskt Näringsliv fram detta med en liten saga som spreds via pressen. Där kunde man bl.a. läsa om gumman som tänkte handla julklappar och gladde sig åt det:

Men en dag råkade gumman få syn på en kultursida i en tidning. Där skrev några arga tanter och farbröder att julen var fel eftersom människor bara handlade hela tiden. Handel, skrev de, var dåligt. Dåligt för själen. Dåligt för de fattiga. Dåligt för planeten. Helst, tyckte de arga tanterna och farbröderna, borde små gummor och gubbar tillverka sina egna julklappar. Och vår lilla gumma läste och tog åt sig. I år, tänkte hon för sig själv, ska jag inte handla så mycket. Gummans vänner, och hela den lilla staden, började snart tänka likadant. När så nästan ingen kom för att handla hos gubben med affären fick han stänga. Julmaten och klapparna som han hade sett fram emot fick han titta i stjärnorna efter. Än värre gick det för den fattiga arbetaren på andra sidan jorden som hade tillverkat många av sakerna i gubbens affär och som inte fick jobba längre eftersom ingen köpte sakerna.

Det är svårt att tänka sig en motsvarande berättelse där kulturskribenterna lyfte fram arbete som något skamligt, något som folk helst inte borde ägna sig åt. Det så självklart värdefullt att ha ett jobb. Frågan varför människor lönearbetar blir mot den bakgrunden nätt och jämt begriplig.

Arbetet är ett straff

Ser man historiskt på arbetet som motor inte bara i den mänskliga tillvaron utan också i det mänskliga framsteget, är flykten från arbetet tydligare än arbetets glorifiering. I mytologin strävar människor efter att *slippa* arbeta. Det startar redan med att Adam och Eva drivs ut ur paradiset och döms till att äta brödet i sitt anletes svett. Vid sidan av arbetet var sjukdomar och dödligheten andra stora olyckor som människor drabbades av. Väljer vi grekisk mytologi är *Sisyfus* arbetets inkarnation. Av Zeus kedjades han vid uppgiften att vältra en sten uppför en kulle, utan rast och utan att få njuta arbetets lön. Nådde han toppen skulle han bli fri, men

²² Patrik Engellau 1996: Berättelsen om jobben. Stockholm: DNV, s. 32.

det gjorde han ju aldrig. Stenblocket störtade alltid ner och han fick ständigt börja om. Vänder vi oss till den fornnordiska mytologin ges det också goda exempel på arbetets helvete. *Grotte* eller världskvarnen hade så tunga kvarnstenar att kung Frode var tvungen att inhandla två jättinnor – Fenja och Menja – för att sköta den. *Grottesången* är en arbetssång som jättinnorna sjunger när de drar runt kvarnen och mal guld och välstånd till landet. De tvingas emellertid arbeta alltför hårt och låter därför döda Frode. Denna myt inspirerade Viktor Rydberg till att skriva *Nya Grottesången*, som en kritik mot 1800-talets arbetsförhållanden, där arbetarnas rättigheter var obefintliga.

Slavar och underklass arbetar

Går vi från mytisk till historisk tid har vi visserligen aldrig haft slavar i Sverige, men det finns gott om slavliknande förhållanden. På de bruk som växte fram under 1600-talet rådde en patriarkalisk ordning med referenser till Gamla Testamentet. Bilden utåt var en rättvis fader som älskade sina underlydande likt sina egna barn och tog ansvar för dem.

Det är mycket svårt att återfinna denna bild i verkligheten. Vare sig bruksherren älskade sina arbetare eller inte, så tvingades han av ekonomiska och socialpsykologiska skäl att behandla dem som slavar — från vår tids sätt att bedöma förhållandena. Genom naturahushållningen råkade arbetarna i allmänhet i skuld till bruket. Visserligen sökte man förhindra, att skulderna blevo alltför stora, men i den mån de kunde begränsas till mindre belopp, tjänade de bruksherrens intressen, ty därmed var arbetaren bunden vid bruket. Ofta steg emellertid skulden till så stort belopp att bruksägaren hade rätt att påfordra utmätning. Det skedde i form av lösöre köp, varigenom arbetaren till bruket sålde samtliga sina ägodelar, från dragsängen till undertröjan. Efter detta var han mera egendomslös än någon proletär under industrialismen och därtill praktiskt taget livegen. På kontoret hängde "stor-viten", med vilken var och en utan hänsyn till ålder eller skröplighet piskades, då någon överträdelse var begången (Söderfors, Helgebodafors). På Åtvidaberg förekom "trämärren" på 1700-talet. Den gick på hjul och var försedd med en skarp rygg, på vilken delinkventen fick rida. Vare sig straffen voro rättvisa eller inte, vågade ingen knysta, ty då blev det avsked på gråt papper, varvid familjen ställdes utblottad på landsvägen.²³

²³ Gregor Paulsson red. 1973 (1953): Svensk stad del 2. Lund: Studentlitteratur, s. 137.

Torpare erlade arrenden till markägare i form av dagsverken. Från 1700-talet och fram till 1945 har vi också statarna som anställdes familjevis och fick merparten av lönen in natura.

Stataren skulle vara tacksam och ödmjuk. Vad f-n hade då stataren att vara tacksam för? Varför i hela fridens namn skulle han vara ödmjuk? Skulle han vara ödmjuk för att han slet minst sex dagar i veckan för att familjen skulle kunna överleva? Skulle stataren vara tacksam för att han medverkade till att godsägaren bereddes möjlighet till ett mäktigt liv i överflöd, ofta genom, och tack vare, statarnas arbetsinsatser?²⁴

Nå riktiga slavar då? Det antika Grekland, vars demokrati vi beundrar, förutsatte att det fanns slavar som skötte det nödvändiga arbetet. De lämnades helt utanför de demokratiska spelplanen. På 400-talet före Kristus fanns det i Athén bortåt 100.000 slavar medan medborgarna endast var en tredjedel så många. Så gott som allt arbete byggde på god tillgång till slavar, från hantverk och gruvsdrift till vanligt jordbruksarbete. Idet var i stort sett likadant i Rom, även om slavarna där i enstaka fall kunde befrias från sin trälldom och bli aktade och förmögna medborgare. Befolkningens var hierarkiskt brant sammansatt med de jordägande patricierna i toppen och de mångdubbelt fler slavarna i botten.

Håller vi oss kvar i Europas medeltid, härskar adelsmän i sina borgar och slott över sina livegna bönder, samlade i byar. En likhet med såväl grekerna som romarna är att den verkligt skarpa klassgränsen går mellan dem som kroppsarbetar och de som inte gör det. Adeln ägnar sig åt jakt, krig, tornerspel, läsa dikter, sjunga och spela luta etc. Här finns det en annan grundbult. Så länge överheten inte ser några egenvärden i att arbeta, så kommer knappast det arbetande folket heller att göra det. Som den franske historikern och statsmannen Alexis de Tocqueville formulerar det:

På ena sidan fanns rikedom, styrkan, friheten från tungt arbete och därmed möjligheten att odla lyxen och förfina smaken, att hänge sig åt kulten av det sköna; på den andra fanns det tunga arbetet, torftigheten och okunnigheten.²⁵

Många bland de högsta adelsmännen och biskoparna levde ett slags nomadliv. De hade vanligen flera slott och med sina följen färdades de mellan dem. Skälet var naturhushållningen och att jordagodsens inte klarade att underhålla ett följe mer än en begränsad tid. Sedan var det bara att packa samman och dra vidare till nästa egendom som man ägde.²⁶

²⁴ http://swengelsk.com/lit/lars_hd_Stat.htm

²⁵ Alexis de Tocqueville 1970 : Jämlikheten vårt öde. Stockholm: Rabén & Sjögren, s. 17.

²⁶ Moorman, John R.: Kyrkligt liv i England på tolvhundratalet. I Ågren, Kurt red.1977: Medeltiden. Lund:

Ser vi till mänsklighetens basnäring, lantbruket, har det sin periodisering med temporärt hårt arbete men också med en direkt relation mellan sysslorna och naturen. Vintertid är för Europas förindustriella bönder i hög utsträckning en tid utan arbete. Visserligen ska redskap tillverkas och underhållas men det handlar inte om att med någon självklarhet ”arbeta”, på det sätt man gör när man lönearbetar. Arbetet betraktas inte som ett helvete, men där finns heller inget heroiskt skimmer. Bönderna gör vad de behöver, inte mindre men heller inte mer. Dessutom har arbetet en mycket tydligare social karaktär, i synnerhet om vi jämför med dagens individualiserade arbete, som ofta utförs framför datorskärmar. Arbetsbyten och lagbildningar var vanliga.

Skulle en större odling företagas, och där fanns mycket sten att bortföra, ställde man till med ett "stengille". . . Man kunde då på en bestämd dag samla en ansenlig arbetsstyrka och få mycket arbete uträttat, som annars husets folk sällan skulle hinna med på år och dag. Utom det vanliga byalaget bjöd man även släktingar, boende i andra socknar, som vid dessa tillfällen brukade medföra bakverk och annan tillrustning i matväg. Vanligen kommo de med husets alla tillgängliga dragare och folk. Då en sådan bjudning blev kungjord fick Far på stället laga så, att han var väl försedd både med "vått och torrt" i tillräckliga mängder, ty någon annan betalning för dagsarbetet vankades icke.²⁷

Arbetskulten föds

I de medeltida klostren levde man visserligen efter devisen *Ora et labora* (Bed och arbeta) men arbete som en väg till rikedom och välstånd har inget stöd i kristendomen före reformationen. Jesus fördömer Mammon i sin bergspredikan, vilket är ett av skälen till att fattigdom blir ett ideal för kristna munkar och rörelser under medeltiden. Människan skulle inte behöva anstränga sig för sin försörjning. En god kristen fick istället det som behövdes från Himlen. För Jesus var materiellt välstånd ett direkt hinder för frälsning: *Det är lättare för en kamel att komma igenom ett nålsöga än för en rik att komma in i Guds rike.*²⁸

Kalvinismen kom att spela en avgörande roll för ett perspektivbyte, med start under 1500-talet.²⁹ Jean Calvin predikade att det var de som var arbetsamma och samlade materiell egendom som kom till himlen. Den i Guds ögon ideala människan var en ekonomiskt rationell

Studentlitteratur, s. 101.

²⁷Mats Hellspong & Orvar Löfgren 1974: Land och stad. Lund: Gleerups, s. 293.

²⁸Lukas 18:22-27 (Bibeln 2000). Liknande formuleringar finns för övrigt också i judarnas Talmud och sexhundra år senare används liknelsen också av profeten Muhammed.

²⁹Se vidare Max Weber 1978: Den protestantiska etiken och kapitalismens anda. Lund: Argos.

och sparsam individ, som premierade måttlighet och självbehärskning. En gudfruktig och en arbetsam människa var ungefär samma sak. Den som var lat straffades inte bara med skuld känslor utan löpte risk att hamna i helvetet. Perspektivet drevs inte lika långt inom den lutherska grenen av protestantismen, men det fanns också där, med en premiering av opersonliga dygder som arbetsamhet, flit och ärlighet framför katolicismens mer känslösamma omsorg om medmänniskorna. Luther ansåg att varje människa hade arbetsplikt, i den roll som Gud tilldelat henne.

Med upplysningen från 1600-talets slut och med franska revolutionen som kulmen föds i Europa en tro på framtiden, framstegstanken. Det är förnuftet som kommer att regera. Därför behöver man inte tro på det prästerna predikar i sina kyrkor. Alla är i grunden inte bara lika utan lika kapabla att tänka själva, med det tillägget att det nog egentligen inte gällde för kroppsarbetare. Det krävdes bildning för att kunna tänka. Visserligen såg Voltaire att aristokratin var såväl parasitisk som korrumpad, men lösningen på detta problem hette inte demokrati. Voltaire ansåg att demokrati bara var ett sätt för dumma kroppsarbetare att skaffa sig en makt som de sedan skulle missbruka.

Fundamentet för synen på arbetet som ett nödvändigt ont och arbetaren som en lägre stående varelse får ett annat slags grundskott med den franska revolutionen, som inleddes 1789. Svalget mellan en sysslös och tärande överklass och en hårt arbetande underklass blev alltför stort. Även om historiker kan ha lite olika åsikter därom, så anser de flesta att med denna revolution föds nationalstaten och på sikt skapas därmed också en nationell och övergripande identitet som en angelägenhet och ett värde för samtliga medborgare. Om vi fortsätter med Frankrike som exempel, tillhörde Frankrike före revolutionen inte folket utan kungen och hans vasaller. Folket arbetade inte för något gemensamt bästa utan för en överklass, som därmed kunde tillåta sig ett behagligt och arbetsfritt liv. Med franska revolutionen och efter att överklassen decimerats och tilldelats sin roll i samhällsbygget öppnas förutsättningarna för nationsbygget som ett gemensamt ansvar. Det betyder att alla måste dra sitt strå till stacken – ingen människa är förmer än någon annan.³⁰ Som den franske sociologen Alain Touraine formulerar det:

Det kan inte finnas någon demokrati om inte territoriet och befolkningen integreras under en gemensam rätt och en gemensam administration som tillämpar allmänna och opersonliga regler och som står fri från släktskapsrelationer, personliga lojaliteter och egen intressen. Det kan inte heller finnas någon demokrati om inte lagen erkänner de

³⁰ Frankrike återupprättar visserligen kejsardömet men den nationalistiska tanken har ändå slagit rot.

individuella och kollektiva rättigheterna, och framför allt rätten till yttrandefrihet och äganderätten.³¹

Men det räcker inte med att arbete inte längre föraktas och tillkomsten av en övergripande och demokratiskt organiserad gemenskap. Innan arbetet kan få en annan roll måste samhällets styrande skikt gå före med gott exempel. De måste kort sagt inte bara lära sig att arbeta utan också gilla att göra det. Den utvecklingen sker i städerna och inom en växande borgarklass som bygger sitt välstånd på hantverk och handel. Till skillnad från den jordägande adeln måste borgarna själva se till att produkter tillverkades och såldes. Deras tillgång är framför allt kompetensen att driva sina verksamheter i konkurrens med varandra. I staden finns också kyrkans och konungens och lärosätenas ”personal”. Staden är med andra ord inte platsen för ett liv i tillbakadragen sysslolöshet. Efterhand förvandlas de äldre agrara köpstäderna till arenor för handelskapitalismen. Borgarna slutar att hålla sig med boskap och egna åkrar i städernas utkanter.

Den gamla synen på samhället som en organisation för mänsklig livsföring i dess olika faser ersattes av den kapitalistiska, där produktionen är det dominerande elementet och fabriken symbolen för samhällets mening, medan allt övrigt är till endast för att förvara och hålla vid liv den för denna nödvändiga arbetskraften.³²

1864 års näringsfrihet med sitt arbetsavtal innebar att staten inte lade sig i förhållandet mellan arbetsgivare och anställda. Det fanns inga fackföreningar, inga kollektivavtal och heller inga individuella anställningskontrakt. Anställningar var muntliga överenskommelser utan avtalad uppsägningstid. Det skulle dröja ända till 1906 innan arbetarna ens fick rätt att organisera sig på arbetsplatserna. Men därefter gick det fort och redan på trettioalet var den svenska fackföreningsrörelsen starkast i världen. Det berömda Saltsjöbadsavtalet från 1938 lade fast huvudlinjen: inte klasskamp utan samarbete, kollektivavtal och skiljedom i rättstvister. Arbetsdomstol för de svårare tvisterna.

Samarbetet mellan arbetsgivare och fackföreningar blev en succé, andra länder sände delegationer hit för att undersöka hur svenskarna bar sig åt. Viktigast var kanske det intellektuella utbytet, att parterna lärde sig förstå varandras sätt att tänka och att upptäcka och hantera problem på arbetsmarknaden innan de blivit stötestenar i förhandlingar. Den positiva atmosfären spred sig till förbundsparter, företag och arbetsplatser. Hemligheten

³¹ Alain Touraine 2002 (1997): Kan vi leva tillsammans? Göteborg: Daidalos, s. 327

³² Gregor Paulsson red. 1973 (1950): svensk stad Del 1. Lund: Studentlitteratur, s. 443.

bakom den svenska modellen är det fackliga systemets autonomi, den frihet från statlig inblandning under vilken det växte fram.³³

Det moderna samhället får lönearbete, i synnerhet i sin koppling till urbant liv, som en grundförutsättning. Staden är till för de verksamma, de upptagna. Befolkningskategorier som inte arbetar finns det egentligen inte plats för.

Detta är bakgrunden till vår egen tids produktions- och arbetskult. I Sverige och många andra västländer har vi ett övre samhällsskikt där det är normalt att arbeta hårt. Politiker talar så förtjust om arbetet och dess välsignelser att man ibland misstänker att de uppfattar Sverige som ett slags arbetsläger. Rika medborgare som av ekonomiska skäl egentligen inte alls behöver arbeta, gör det ändå, några bland dem i stort sett hela sin vakna tid. En av 2007 års nobelpristagare i medicin, den drygt 70-årige Mario R. Capecchi, berättar att det är ganska vanligt att han tillbringar nittio timmar per vecka i sitt laboratorium. Nobelpriset förändrade ingenting i det avseendet, varför skulle det göra det? Hans fru antog att han skulle dö på sitt jobb. Det hade han alls ingenting emot.

Och motsatt har vi fått en understa skikt som inte självklart ser det som en förmån och nödvändighet att arbeta. För dem ingår vanligt lönearbete i en mix med svartjobb, bidrag och en mer eller mindre utvecklad kriminalitet, som den ekonomiska verklighet de har att anpassa sig till. John Lennons *A working class hero is something to be* hör till en förgången tid.

Dagens situation liknar den som utlöste franska revolutionen, om än med omvända förtecken. För att använda en primitiv terminologi: hur länge har *De närande* lust att finansiera *De tärande*? I USA har framväxten av s.k. grindsamhällen uppmärksammats.

Befästningsfenomenet har enorma politiska konsekvenser. Genom att tillåta vissa medborgare att internalisera sina ekonomiska privilegier och utestänga andra från att dela dem drabbas själva grunden för gemenskap och medborgarskap i USA. De gamla föreställningarna om rörlighet i samhället bryts ner genom dessa förändringar. Hur står det till med nationalandan när gränserna mellan stadsdelar kräver beväpnade patruller och elektriska stängsel för att hålla andra medborgare borta? Vad händer med demokratins funktion och demokratibegreppet som sådant när offentlig service och även kommunal förvaltning privatiseras, när det gemensamma ansvaret upphör vid områdets grindar? Kan vår nation uppfylla sitt sociala kontrakt om det saknas social kontakt?³⁴

³³ Svante Nycander: Liberalerna bestämde arbetsrätten.
<http://www.liberaldebatt.se/nr/2006.1/docs/nycander.html>

³⁴ Edward J. Blakely & Mary Gail Snyder: Söndrade vi falla. Inhägnade grindsamhällen i USA, i Louise

Också i Europa är välfärdssamhället som ett gemensamt ansvar på reträtt och klyftan mellan vinnare och förlorare vidgas. I synnerhet gäller detta flyktingar. Statsminister Fredrik Reinfeldt säger i en nyårsintervju 2007/2008 att invandrare inte bör räkna med att kunna komma hit och "leva i försörjning av svenska system." På sin blogg ger Merit Wager följande kommentar:

I grunden har statsministern rätt. Särskilt om man tar i beaktande det rykte Sverige har i många länder i Mellanöstern men även i andra områden som "ett paradiset där man inte behöver jobba och kan hämta ut pengar ur ett hål i väggen" (ordagrant citat av asylsökande som berättar hur Sverige "marknadsförs" i deras hemländer). Och med tanke på att hur välvilligt inställd man än vill vara mot dem som har det svårt (nu talar jag främst om alla dem som kommer utan att ha asyl- eller skyddsskäl) så måste man inse att Sveriges resurser är ändliga och att skattetrycket redan är så starkt att det inte går att öka det ytterligare, utan så många människor som möjligt måste försörja sig själva.³⁵

Lönearbete

Arbete är välfärdssamhällets kanske mest centrala värde. Det är källan till lycka, skönhet, välstånd, allt som är bra. Däremot framstår arbete inte längre som det enda och avgörande skyddet mot undergång. Den som i dagens Sverige förlorar sitt jobb riskerar inte att svälta ihjäl, lika lite som familjen behöver gå sin undergång till mötes. Jag vill inte ha sagt att det är någon bagatell att förlora jobbet, men när vi diskuterar arbetsrätten och dess utformning bör vi vara på det klara med att dess ursprungliga funktion har gått förlorad. Den som förlorar jobbet hittar i vår tids urbana miljöer vanligen ett nytt jobb, det gäller åtminstone för dem som har någon efterfrågad kompetens att erbjuda.

Högutbildad personal och spetskompetenser kan inte anställas på samma sätt som industriarbetare av traditionellt slag. Detta kommer på sikt att få betydelse inte bara för fasta anställningar – som det har redan i dag – utan också för tillsvidareanställningar. En allt större del av arbetskraften kommer att anlitas för uppdrag där de har mer eller mindre skraddarsydd kompetens. För detta arvoderas de istället för att erhålla lön bestämd via kollektivavtal. Konsultbranschen står modell: väl definierade och i tid avgränsade arbetsuppgifter, baserade på individuella kontrakt. Det är svårt att se hur en arbetsrätt som formgivits för ett annat slags samhälle ska kunna anpassas till detta system. Anställningstryggheten måste rimligen istället

Nyström red.2000; Stadsdelens vardagsrum. Karlskrona: Boverket.

³⁵ <http://merit.blogg.se/>

bestå i att hålla sig anställningsbar och vara skicklig på att marknadsföra sin kompetens och sina erfarenheter. För dem som inte längre har eller aldrig haft något att erbjuda arbetsmarknaden finns olika försörjningsalternativ med socialbidraget som sista utväg. Gå under i ordets egentliga mening behöver inget göra i det svenska välfärdssamhället.

Globalisering

Globaliseringen påverkar oss alla. När detta skrivs är kriget i Irak självklart första nyhet inte bara i samtliga riksmidia utan dyker också upp i Stockholms lokalradio. Intresserar vi oss för varu- och finansmarknaderna, så är dessa i dag världsomspännande. Överallt hittar vi samma TV-program, jeansmodeller, popmusik, reklamskyltar och cigarettmärken. Och om bostadslånen i USA krisar, så återverkar det också på ekonomin i Sverige. Nivelleringen sträcker sig ända ut i arkitekturen och stadsbyggandet. Livsstilar, förhållningssätt, ja till och med religiösa rörelser blir till från det lokala frikopplade modeföreteelser och sprids via media och nätet i ett accelererande tempo runt jorden. Det spelar snart inte så stor roll om man kliver av flygplanet i Göteborg, på Novaja Zemplja eller i New York. Likheterna är väl så slående som skillnaderna .

Globalisering är ett omstritt begrepp. Sociologen Manuel Castells är samtidigt såväl kritisk som positiv gentemot globalisering. Han menar att dagens ekonomi är gränslös; information och kapital flyter över gränser och den globala arbetsmarknaden är en realitet. Globaliseringsskeptiker som Peter Dickens invänder att vi visserligen har en internationell ekonomi men att nationalstater fortfarande spelar en viktig roll och att globalisering mer är en *ideologi* än en beskrivning av verkligheten.³⁶

Oavsett definitionen är globalisering ett fenomen som lättast beskrivs och diskuteras i en svepande terminologi och på en abstrakt nivå. Detta är skälet till att kritiker började tala om ett *globalt babbel*.³⁷ Begreppet *glokalisering* har som ett motbegrepp plockats upp och utvecklats av sociologerna Roland Robertson och Zygmunt Bauman.³⁸ Avsikten är att visa att också globala fenomen äger rum på bestämda platser och går att studera i sina vardagliga former. Hur samspelar lokala förhållanden med globala budskap? Vilka sub- och motkulturer

³⁶ Manuel Castells 1996: *The Information Age: economy, society and culture*. Malden, Mass.: Blackwell.

Dickens, Peter red. 1998: *Global Shift: transforming the world economy*. New York: Guilford Press

³⁷Löfgren, Orvar 2001: Ordlista för 00-talet: Glokal. Sydsvenska Dagbladet 01.02.01

³⁸ Bauman, Zygmunt 2003: *City of Hopes - City of Fears: Urban Life in the Double Bind of Individualization and Globalisation*. London: University of London. Robertson, Roland 1995: *Glocalization: Time, Space and Homogeneity – Heterogeneity*, i Featherstone, Mike, Lash Scott & Robertson, Roland: "Global Modernities". London: Thousand Oaks, New Dehli, Sages

växer fram? Det är inte så enkelt att vi håller på att få en universell världskultur, där alla äter samma mat, klär sig lika, argumenterar och känner lika. För att kunna hävda sig på världsmarknaden behöver företagen differentiera sig. Vad vi ser är en *lokalism*, eller en global lokalisering.³⁹ Ikea är svenskt och säljer globalt på sin svenskhet.

Arbetsrätten blir givetvis problematisk med ett globalt perspektiv, därför att många länder inte alls har denna typ av lagstiftning och överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Regleringar måste till, inte minst för att undvika det *race to the bottom* som företagen skapar genom att konkurrera globalt med varandra.

Nya problem som hänger samman med globaliseringen uppstår också nationellt. 2006 lade EU-kommissionen fram en grönbok om "en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar". *Grönbok* kallas den därför att syftet är att inleda en offentlig debatt om hur arbetsrätten i EU kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. Grönboken ska också stimulera till en debatt om "huruvida det krävs ett mer smidigt regelverk."⁴⁰ Kommissionen uppfattar arbetsrätten i sin nuvarande utformning som problematisk.

Riskerna med en arbetsrätt som inte anpassas efter globaliseringens villkor förtydligas av TCO-utredarna Roger Mörtvik och Kjell Rautio:

De nya konkurrentländerna har hundratals miljoner lågavlönade löntagare och en snabbt ökande andel högutbildade, kvalificerade och billiga yrkesutövare även i det vi brukar vilja se som kvalificerad produktion och våra egna framtidsbranscher. Ländernas enorma investeringar i utbildning och forskning kommer att i grunden förändra handelsmönstren mellan de gamla och de nya industriländerna. Fördubblingen av världens arbetskraft i kombination med "turboekonomins" snabba teknikutveckling, leder till en kraftigt förändrad dynamik på arbetsmarknaden med en mer uppstyckad produktion och en kontinuerlig strukturomvandling. Detta riskerar att göra arbetsmarknaden mer osäker och anställningarna mindre trygga för allt fler. I hög grad kommer denna nya otrygghet att drabba västvärldens arbetande medelklass.⁴¹

Frågan hur globaliseringen påverkar arbetsrätten är svårbedömd och många är oroliga. Måste vi jobba ännu mera och ännu hårdare för att klara konkurrensen från Asien? Har vi råd med 33 dagars betald semester när amerikanerna bara har nio per år?

³⁹Beck, Ulrich 1998: Vad innebär globaliseringen? Göteborg: Bokförlaget Daidalos

⁴⁰KOM(2006) 708 slutlig – CESE 805/2007, s. 9

⁴¹DN Debatt 07.03.13

Sammanfattande periodisering

Det är nu möjligt att dela in västerlandets historia i perioder med referens till arbetets betydelse. Först har vi en ursprunglig period där arbete är liktydigt med osofistikerat men nödvändigt fysiskt slit. Energikällorna består av husdjur, vinden, det rinnande vattnet, veden, träkolet och stenkol. Själva arbetet utförs av slavar eller under tvång av utbildade människor. Avlönat arbete finns givetvis, däremot inte lönearbete i modern mening. Det första steget mot en ny syn på arbetet kommer med protestantismen och i synnerhet Calvin, som predikar att Gud i första hand kommer att släppa in de arbetsamma i himmelriket. Nästa fas kommer med upplysningstidens framstegstanke och idén att samhället bäst utvecklas av jämlika människor som går samman. Processen följs upp med franska revolutionen, som bereder väg för nationalstaterna. Innan dess finns inte förutsättningen för det arbetande folket att identifiera sig med sina herrar. Det tredje steget är svårare att tidfästa men det hör samman med framväxten av en arbetsam borgarklass i städerna under i synnerhet tidigt 1800-tal. Detta är maskinens epok med arbetets mekanisering, städernas misär och arbetarrörelsens framväxt. Arbetet glorifieras och blir i stort sett liktydigt med lönearbete. Det *sociala* samhället föds. Vi börjar tolka verkligheten i termer av klass och välfärd, löner och strejker, skatter och välstånd. Definitionen av vad arbete är för något breddas också, så att i stort sett allting nyttigt som människor håller på med, kan samlas under den gemensamma rubriken arbete. Musiker, filosofer, direktörer, läkare, forskare, präster – alla arbetar och arbete blir samhällets ojämförligt viktigaste aktivitet.

Detta är bakgrunden till den arbetsrätt som ledande politiker i Sverige backar upp och inte ser någon anledning att förändra. Skälet verkar inte i första hand vara att man tycker att denna modell nödvändigtvis är ”bäst” utan snarare handlar det om försiktighet: ”det här systemet har fungerat bra rätt länge och om vi petar på det så vet vi inte riktigt vad som kan hända.”

Ett tankesystem eller en bärande samhällsidé kan emellertid lösas upp på ett annat sätt än via politiska beslut. Den kan urholkas. Dagens samhälle ser inte ut på ett sätt utan många. Den uppmärksammade sociologen Zygmunt Bauman har kallat en av sina böcker ”Life in fragments”.⁴² Flera ledande samhällsforskare är inne på samma tema. Exempelvis skriver den norske socialantropologen Thomas Hylland Eriksen:

Informationssamhället har redan visat sig medföra ett helt spektrum av icke avsedda biverkningar, och de viktigaste kan sammanfattas i ord som fragmentering, sönderdelning

⁴² Översatt 1997 till svenska under titeln ”Skärvor och fragment. Uddevalla: Daidalos.

av tiden i allt mindre bitar, och därav följande förlust av inre sammanhang. Resultaten av dessa problem kan vara allt från stress och »yuppiesjuka« (diagnos från 80-talet som hänvisade till matthet på grund av alla projekt som man inte hann med) till fundamentalism (utestängande av världens omåttliga komplexitet) eller generell handlingsförlamning. Visionslös politik är ett annat symptom, kanske det minst uppmuntrande av alla.⁴³

I Sverige syns de förändrade villkoren bland annat genom att facklig och annan föreningsverksamhet tappar medlemmar i snabb takt. 2006 hamnade samtliga LO:s femton förbund på minus för första gången, med avseende på medlemsrekrytering. 2007 lämnade 173.000 medlemmar sina förbund inom LO och TCO. Urholkningen sker i flera steg, nästan som om där fanns en avsiktlighet:

1. Transfererings- och bidragssystem som gör att de som arbetar inte alltid ser den självklara ekonomisk vinsten med att arbeta, en situation som föder protester som ”det måste löna sig att arbeta”.
2. Den nationella identiteten motarbetas, så att de som är fattiga inte längre vill se att de att de delar existensen med de rika. De rika odlar inte heller tanken på samhörighet utan drar sig tillbaka och släpper på det övergripande samhällsansvaret.
3. Arbetets prestige ersätts med penningens prestige. Det är inte de som arbetar hårt som skall äras utan de som lyckas bli rika. Sedan hur de blir rika spelar mindre roll. Girighet tar sig normalt. Spel, sport och kriminalitet blir attraktiva genvägar till rikedom.
4. Arbetet individualiseras och globaliseras, så att arbetstagarna inte på samma sätt kan hävda sina intressen gentemot arbetsgivarna. Upplysta och moderna människor är inte överens om just så mycket mer än att bejaka demokratin och att erkänna varandras rätt till frihet.
5. Arbetet blir via expertsystem och spetskompetenser så avancerat att allt fler hamnar utanför. Tekniken tar hand om de enkla jobben och vi får en underklass som endast i mycket begränsad mening kan beredas jobb. Kort sagt: arbete är inte längre till för alla.

⁴³ Thomas Hylland Eriksen 2001: Ögonblickets tyranni. Nora: Bokförlaget Nya Doxa, s. 157

6. Vårt samhälle har släppt på framstegstanken. Därmed försvinner också grunden för arbetets värde. Poängen med att arbeta är ju inte i första hand att man håller näsan över vattenytan och upprätthåller den standard man har utan att man ska få det bättre.

Medborgarna anpassar sig. Det gäller att hänga med eller lämna plast för yngre förmågor. För några år sedan erbjöd Ericsson sina anställda över 35 att sluta tidigare, därför att företaget behövde få in ”nytt blod”. Pensioner ville man dock inte kalla det, utan föredrog beteckningen *karriärändringsprogram*.

Jan Hellberg är 45 år och har gjort sina sista arbetsdagar vid Ericsson, där han varit anställd i två omgångar, sammanlagt elva år. Han arbetade som systemledare, utformning av produkter och precisering av krav utifrån kundens behov. Efter moget övervägande tackade han ja till erbjudandet att sluta sin anställning, och fick som vederlag 16 månadslöner och en engångssumma på 50 000 kronor.

– Men först kände jag mig illa berörd av erbjudandet. På något vis kändes det förolämpande att företagets medarbetare, vi som brukar få höra att vi är den största resursen, plötsligt var en belastning om man var mer än 35 år. Att erfarenhet inte var mer värd. Om man avslutar en längre utbildning vid 27 års ålder så har man med det synsättet åtta verksamma år, sedan är man förbrukad!

Flera tongivande forskare i vår tid har skrivit om detta arbetets förändrade karaktär. Manuel Castells påpekar till exempel att modernt arbetsliv innehåller en mångfald av former. Arbetet hör inte längre självklart hemma vare sig på verkstadsgolvet eller kontoret under bestämda klockslag utan har såväl decentraliserats som individualiserats. Många arbetsplatser fungerar som nätverk, vilka ständigt omdefinierar sin egen organisationsstruktur. Ekonomiska enheter av alla de slag – företag, kommuner, regioner, länder – prioriterar innovationsbenägenhet och flexibilitet framför så gott som alla andra värden och bygger upp sina verksamheter med hjälp av den nya informationsteknologin.

I ”The Corrosion of Character” exemplifierar Richard Sennett denna förändring. Han skriver bland annat om en vanlig slafsigt bar med whisky, öl och jordnötter, halvt under jord och där man ser medborgarnas fötter och ben genom fönstren. Där härskar Rose, en drygt femtioårig kvinna, som sköter utskänknigen utan att besvära gästerna och utan att veta hur man blandar några sofistikerade postmoderna specialdrinkar. Men så händer något, hon blir erbjuden ett nytt jobb på en annonsbyrå, där hon förväntas ställa sin enorma erfarenhet av folks dryckesvanor till förfogande. Efter ett år är hon emellertid tillbaka i sin bar igen, lite bitter

därför att hon inte passade in i den flashiga och ungdomsfixerade reklamvärlden. De kunskaper hon hade togs varken tillvara eller respekterades. ”Jag tappade självförtroendet”, konstaterar hon och refererar till en arbetsvardag i mer eller mindre konstant omorganisation.

Den *rutin* som ger stadga åt arbetsdagarna, som gjorde att Rose förstod sitt eget liv utan att behöva definiera arbetet på nytt varje morgon, var inte giltig på den nya arbetsplatsen. Där var instabilitet och osäkerhet en normalitet och den personlighet som fungerade bäst där var ironisk, begåvat iakttagande och insiktsfull. Men det gällde också att inte satsa på allvar, att inte engagera sig särskilt djupt i företaget. Rose klarade inte av en situation där lojalitet var dysfunktionellt, där det gällde att fungera *utan* att växa samman med företaget och sin uppgift. Det som Sennett vill visa med inte bara detta exempel utan med sin bok som helhet är att en ständigt föränderlig arbetssituation har blivit normal för stora yrkesgrupper i samhället.⁴⁴

En tredelad arbetsmarknad

Arbetsrätten hämtar sin legitimitet från det industrisamhälle, där majoriteten av medborgarna består av lågutbildade och förhållandevis bofasta industriarbetare. Fabrikerna ligger där de ligger och är ägarnas ojämförligt viktigaste tillgång. Såsom ovan diskuterats ser inte samhället och arbetslivet ut på det sättet längre. Vi har visserligen inte helt förlorat den traditionella industrin med livslånga heltidsanställningar men vi har en växande arbetsmarknad av ett helt annat slag. Ulrich Beck ger följande beskrivning:

/.../ det sker en övergång från ett enhetligt industrisamhälleligt system för ett av företagen organiserat livslångt heltidsarbete — med arbetslöshet som det radikala, motsatta alternativet - till ett riskfyllt system av flexibel, varierad och decentraliserad undersysselsättning, som emellertid kanske inte längre har problem med arbetslösheten (i betydelsen förvärvsarbetslöshet). /.../ På det här sättet delas arbetsmarknaden upp i å ena sidan en industrisamhällelig, enhetlig, normal arbetsmarknad och å andra sidan en risksamhällelig flexibel och varierad marknad för undersysselsättning, där den sistnämnda utvidgas kvantitativt och allt mer dominerar den förra.⁴⁵

I dagens samhälle är det traditionella industriarbetet av flera olika skäl som diskuterats ovan på reträtt. I gengäld har vi en växande individualiserad arbetsmarknad där arbetsrätten mest presenterar sig som en svårhanterlig kvarleva från en annan tidsålder. Som komplement har vi

⁴⁴ Richard Sennett 1998: The corrosion of character. New York W.W. Norton & Co

⁴⁵ Beck a.a., s. 230

slutligen den undersysselsatta arbetskraft som Beck lyfter fram och som i Europa ligger så högt som tjugo procent. Att i denna situation behålla en föråldrad arbetsrätt ter sig orimligt. Där passar den traditionella arbetsrätten lika dåligt in som en hovslagare i en maskinhall. I synnerhet gäller det småföretag, som skall visas i följande avsnitt.

IV

Intervjuerna

Sammanlagt genomfördes trettio intervjuer, som i urval och med två undantag återges i kortat och redigerat skick nedan. Redigeringen avser inte innehållet utan formen och har enbart gjorts i syfte att öka läsbarheten. Det visade sig att 14 av de intervjuade hade hamnat i konflikter av olika slag rörande arbetsrätten, vilket jag bedömer som en anmärkningsvärt hög siffra.⁴⁶ I en del fall har företagarna missuppfattat; det som de berättar är i sak inte helt korrekt. Jag har inte gjort några korrigeringar, eftersom det är deras egna perspektiv som styr dem när det tar ställning till arbetsrätten.

Två oavkortade intervjuer

Som exempel återges två språkligt redigerade men fränsett några inledande fraser oavkortade intervjuer. De är varandras motpoler Först ut är en framgångsrik arkitekt som tycker detta med arbetsrätt inte erbjuder några som helst problem. Den andre är en byggare i Malmö som får frågor om arbetsrätten men breddar perspektivet.

Första intervjun

- Får du fjärilar i magen när du tänker på hur många människor som är beroende av dig?
- Nja, man får ju vara lite osentimental när det gäller sådant. Det är bra så länge man har jobb men när man ser att man inte har jobb så måste man skära väldigt snabbt i organisationen också. Jag har inte behövt göra det så särskilt många gånger men efter den 11:e september så tappade vi 25 procent av vår arbetsvolym. Då var vi 90 personer och varslade 16 personer om uppsägning tämligen omgående.
- Hur såg det sambandet ut?
- Vi jobbar väldigt mycket med besöksnäringar typ hotell och då visade det sig då omedelbart att även kontorsnäringar ...
- Man drog ner på resandet alltså?

⁴⁶ I en enkätundersökning med 445 nystartade företag fann Magnus Aronsson, Maria Ellgren och Jonas Forsberg att arbetsrätten inte var något problem för 60% av de som svarade på enkäten. Resterande upp till 90% ansåg att den var ett litet problem och 10% ansåg att den var ett stort problem. Se vidare "Efter de första ljuva åren", Örebro 1995. Mina intervjuer pekar ut arbetsrätten som en betydligt mer central fråga. Åtminstone till en del kan det bero på att det ligger tretton år mellan undersökningarna.

- Ja, just det! Man blev ganska snabbt väldigt osäker på om man behövde nya kontorshus, laboratorier etc. Vi har inga kontrakt med några beställare som säger att vi får en månads tid att ställa om. Nästan alla våra beställare kan ringa omgående och säga ”Nu är vi tacksamma om ni inte jobbar mer med våra saker”
- Det är väldigt brutalt, alltså?
- Ja, väldigt brutalt och då måste man vara osentimental när man avskedar sina medarbetare.
- Kommer du i kläm då någon gång med arbetsrätten?
- Nej!
- Det har aldrig hänt alltså?
- Nej... jag har från börjat bestämt mig för att vi ska följa svensk lagstiftning och inte försöka skapa några undantag eller så. Vi har varslat enligt regelboken och aldrig haft några diskussioner med fack eller någonting annat.
- Företagare brukar ju inte få problem med arbetsrätten annat än när folk sätter sig på tvären, när de tycker att de blivit orättvist behandlade. Då kommer facket in ... arbetsdomstol och allt möjligt.
- Nej det har jag aldrig haft, aldrig. Facket har ju en väldigt väldigt stark ställning inom vår kår och det gäller också för byggnadsingenjörer som vi har rätt många av. Nästan alla är med i facket och fackets spelregler är ju väldigt tydliga. Så länge vi följer dom spelreglerna så spelar alla med på något sätt.
- Jaha, det var ju bra ... då blev det väldigt okomplicerat.

Andra intervjun

- Du är byggare eller?
- Jajamen, jag har fyra man under mig. Och så, eftersom det är ett aktiebolag så är jag ju anställd själv då.
- Dom är fast anställda, eller hur funkar det?
- Dom är fast anställda. Det blir dom ju efter ett halvår om inget annat sägs.
- Har du haft några problem med arbetsrätten?
- Problemet är ju resursbrist i den här branschen. Jag har haft folk som med tiden när dom är anställda har dragit ner på tempot och slappat till sig. Dom har känt sig trygga med sin fasta anställning. Framför allt har det gällt när det kommit in folk senare, eftersom det finns en turordning i hur man kan säga upp folk. I dag tycker jag väl att

en anställd har för mycket rättigheter. För det är ju så att man måste kunna jobba och göra rätt för sig.

- Javisst, det är ju grunden.
- Annars stannar samhället, då rullar ingenting. Och i det här fallet då gick det till facket och enligt dom fick jag inte säga upp. Det är ju så här att när man anställer så är dom jätteduktiga. Man känner inte människan och ibland kan man tycka att provotiden är för kort. Man upptäcker inte vem man bor ihop med förrän man gnagt lite grand på varandra, va. Det tar ett tag innan polletten trillar ner och man upptäcker att han myglar, han fuskar, han ljuger och han gör inte allt som han ska. Det kommer inte förrän efter ett tag, när dom är lite varma i kläderna, på grund av det här skyddsnätet som dom har. När man väl har upptäckt det, ja då kanske man har anställt två man till eller någonting. Och dom är väldigt duktiga, vill jobba och tjäna pengar. Då blir man inte av med den här som inte fungerar. Då får man sitta där och förhandla. Ska man säga upp allihopa och börja om, eller? Det blir kostnader hur man än gör. Som arbetsgivare har man inga rättigheter. Den här som man inte får säga upp kan vara uppkäftig, han kan arbetsvägra mer eller mindre. Han kan jobba i sin egen takt och skydda sig bakom facket och du kan inte förmå honom att jobba på ett bättre sätt. Då tappar man kunder.
- Det här har du råkat ut för?
- Det har jag råkat ut för, absolut!
- Hur är det med facket? Ibland hjälper dom ju till att lösa sådana här fall.
- I ett fall fick jag sken säga upp en kille, gå förbi en kille, så jag blev av med honom.
- Fick du fackets hjälp med detta?
- Dom blundade väl lite. Dom anar väl hur det går till. Men som arbetsgivare har man inga möjligheter utan att begå lagbrott. Man får fula lite grand helt enkelt. Dom anställda har egentligen ingen nytta av facket i sådana här sammanhang. Är det väldigt bra tider då sköter arbetsgivaren om sina anställda och månar om dom så att dom ska stanna kvar. Är det dåliga tider så säger arbetsgivaren: ok, jag slår igen, jag tycker inte det här är kul längre. Så får ni försörja dom här killarna. Då vågar facket inte driva sin sak heller. Det där med arbetsrätten var nog bra i tidernas början, när man byggde upp välfärden. Men i dag är facket mest till fördärv för företagen. Tag det här med hängavtal ...
- Hängavtal, vad är det?

- Det är öststatspolitik. Det är så här att varje entreprenör eller byggare måste ha ett avtal med facket. Man ska följa branschens normer och regler och det är helt ok. Men när man har ett sådant hängavtal, om man ska anlita någon, ta hjälp av en underentreprenör, så måste han också ha ett sådant avtal, ett hängavtal. Har han inte det, så begår du ett brott. Det är bedrövligt! Då kan dom bötfälla dig.
- Hur kommer det sig att du har underentreprenörer och anställda trots allt? Det verkar så besvärligt.
- Fördelen är naturligtvis att inkomsterna kan bli större, omsättningen, att man kanske kan tjäna lite mer. Men man går ju och lägger sig och sover med ett visst ansvar om kvällarna, man är aldrig riktigt ledig.
- Om du har anställda du blir du mer av arbetsledare. Men om du var tjugo år yngre, då kanske du inte skulle vilja ha anställda på det sättet, eller?
- Jo, jag har alltid haft den drivfjädern. Vi är olika människor. En del är nöjda med det dom har, andra vill försöka gå vidare. Så jag strävar ju framåt hela tiden. Det finns ju ledarmänniskor och dom som vill bli ledda, både militärt och civilt.
- Det passar dig att hålla i det hela, helt enkelt.
- Ja, det gör det! Det fungerar bra. Ändå, i dag är man faktiskt lite orolig när man har anställt folk för som arbetsgivare i dag kan man inte kräva att folk ska jobba och sköta sig. Det är klart, det får ju lov att vara en ömsesidig balans, så att man inte blir en slavdrivare. Dom är ju människor dom också. Men går det snett har man ingenting att hävda.
- Har man inte Svenskt Näringsliv bakom sig då?
- Nej, facket är så fruktansvärt starkt att man kan inte hävda sig. Hittills har det ju löst sig, men det är med viss vanda jag anställer folk i dag. Det går ju inte att bli av dom. När det är högkonjunktur och ett företag har full omsättning så går det ju inte att skylla på arbetsbrist. Tittar man i dag på USA och hur dom har det, så är det väl tufft. Jobbar du inte och sköter dig så får du gå samma dag. Det är extremt! Sen växer ju problemen i takt med välfärden. Det finns jättemycket bra grejor för killarna. Sjukförsäkringar och allt möjligt. Men kostnaderna för en arbetsgivare har ju rasat i höjden något sanslöst. Det blir för snäva marginaler och då måste man förädla arbetet för att få det hela att gå ihop. Då kommer tempot. Välfärden kostar och alla måste hjälpa till att jobba för att få det hela att gå runt. Vi kommer i en situation där kunderna bli mer och mer informerade om det här med att bestrida fakturor och hålla ögat på kostnader. Och jag förstår dom, för det blir bara dyrare och dyrare allting. Det är något enorma pengar

för småsaker. Det i sin tur ställer ju press på arbetsledningen men också på den enskilde killen, att han gör det han ska. Man kan inte ta hur mycket betalt som helst för vissa jobb. Det går inte, det finns ingen rimlighet i det. Det är väl det pris välfärden ställer upp. Min far hade ett väldigt stort byggföretag när jag var liten och han tjänade bra bara på timpengen på jobbarna. I dag om alla jobbar full tid, så har jag tjugo kronor över per gubbe på timpengen. Sedan har vi ju en viss omsättning på material som vi tjänar pengar på men det är ju inte alltid. Vi har också speciella avbräck. Killarna ska ha 18 kronor för att åka till och från arbetet, från sin bostad. Det är dom enda jag vet som har det. Alla andra får ju ta sig fram och tillbaka till sitt jobb på eget bevåg och dra resorna i deklARATIONEN i så fall. Det är telefoner, ja det är så mycket i dag som gör att marginalerna försvinner. När det blir så snäva marginaler, då måste man tulla på kvaliteten för killarna, då måste man jobba hårdare. Men folk är ju bekvämare i dag. Det är mikrolagad mat, en stor soffa och en plattskärm som gäller. Det märks sedan på arbetsmarknaden. Det är ingen som vill svettas längre. Men dom ska ändå ha mer hela tiden. Och får dom inte mer så får du inte ut något av dom heller. Du måste muta dig fram. Det har blivit så förädlad. Nu pratar inte jag om småkillar bara utan jag har kontakter på Skanska och på medelstora byggföretag här i Malmö och en del av dem jobbar med jättesmå marginaler. Det måste hela tiden vara ett flöde. Stannar det upp lite, det klarar dom inte. Den tid då man var byggmästare, aktad i stan och folk bugade åt dig, den tiden är förbi sen trettio fyrtio år.

- Är det något som blivit bättre, det låter så dystert.
- Jag måste vara ärlig och jag säger så här att jag tycker det är skönt att gubbarna har det som dom har det. Välfärden och det här med säkerhet och trygghet och veta att du kan inte bli sparkad från den ena till den andra dagen bara för att du har en lynnig chef. Det är ju givetvis bra, självklart! Problemet här för oss är att trycket är för stort, att pengarna försvinner. Idag tar vi här 340 kr plus moms per timme, vilket är en ansevärd summa. Av det får företaget behålla tjugo kronor, killen får behålla 110 kronor i sin plånbok men vart tar allt annat vägen? Vi fick ju ta över sjukförsäkringen och det kostar. Är en kille sjuk en vecka så tar det ett kvartal att jobba in dom pengarna och det är ändå förlorade pengar för den lilla vinsten är borta. Då svider välfärden, när man ser hur mycket den kostar. Men man tycker att det är gubbarna väl förunnat givetvis. Så man kanske ska börja rota efter lösningen någon annanstans, täppa till det hål där pengarna flödar ut ur detta landet. Det där med välfärd och sånt, att vi är ett så rikt land, det var jättefint på sextioalet när dom började bygga upp alltihopa och vi blev

pionjärer i världen med sjukvård och vägnätet och sådant. Men idag, jag reser en del och vart man än reser, så har dom bättre sjukvård och bättre vägnät. Det var bra en gång i tiden när vi expanderade med boforskanoner, byggde fartyg och allt detta. Då var det fint med sjukvård och rättigheter. Men det är borta. Jag tror att man ska ta igen pengarna på en del annat än från småfolket. Man kan ju t.ex. fundera över vad statsapparaten kostar. Det är alltid lätt att slösa med andra pengar. Annars, ett stort hot för byggbranschen är arbetsinvandringen. Det blev aktuellt för mig när jag hade en ensamkille som satte kakel. Han var underentreprenör men det visade sig att han saknade hängavtal. Det kanske jag borde kollat men det gjorde jag inte. Skatt, moms, allt sköttes den rätta vägen men facket hotade ändå med arbetsdomstol och bötfällning. Men då sa jag att ”bötfäller ni mig, jag tar det inte. Jag tar inte femtio öre, femtusen eller femtusen. Spelar ingen roll vad det är. I den här situationen ska man inte ha böter, det ska ni ha klart för er. Om ni vill göra nytta så stoppa arbetsinvandringen för den sabbar det ni sitter här och försöker bygga upp.” ”Jamen, den är väl inget hot för dig”, sa dom. ”Jo det är den”, sa jag, ”för jag kan inte konkurrera på lika villkor när dom är med och räknar på jobb.” Det jag drar in pengar på, det är ju gubben. Jag måste pruta och fula för att vara konkurrenskraftig. Vi är på väg tillbaka i tiden på det här sättet. Det finns inga marginaler kvar för att göra någonting. Då satt dom därinne och tittade på varandra som starholkar. ”Jaja”, sa dom, ”det ligger väl någonting i det”. ”Ja, det gör det”, sa jag. ”Börja där!”

- Blev det några böter?
- Nej, det blev inga böter. Facket har ju det här samarbetet med Riksbyggen och jag vet ett och annat känsligt som har förekommit där, så dom vågade väl inte försöka komma åt mig. Dom går ju hand i hand med varandra, har gemensamma intressen. Här skulle dom renovera en skola med polacker som dom inte hade avtal eller någonting med. Då blev dom alldeles tysta. Dom är ju inga akademiker som sitter i fackets ledning utan det är ju gamla avdankade snickare som inte vill jobba längre. Men sen annars, som arbetsgivare är jag för välfärd för mina jobbare. Jag är inte någon gammal patron som går omkring och spottar på dom som jobbar. Tvärtom, jag drar ofta på mig blåbyxor och går ut och jobbar. Att jobba är bland det bästa jag vet. Men allt hänger samman. Det som är problemet är att dom som styr vårt smala avlånga land, dom har inte en susning om vad näringslivet handlar om. Det handlar om politiska stolar och skolbänkar för att de ska komma dit de kommer. Nej, jag ger inte mycket för dom där gossarna. Sätt dit lite vettigt folk som vet vad det handlar om.

De som inte haft några problem med arbetsrätten

1.

- Jag är båtbyggare och startade från scratch för sexton år sedan. Nu har jag sju anställda och inga direkta problem med alla regler. Ändå känner jag en viss osäkerhet. "Man vet ju aldrig". Av mina anställda kräver jag att de ska vara med i en arbetslöshetskassa för att det ska kännas lite bättre om jag är tvungen att avskeda. Jag har på eget bevåg slopat karensdagen därför att jag tycker det är bättre att den som är förkyld stannar hemma än att han eller hon kommer till jobbet och smittar ner oss andra. Om mina anställda är med i något fack vet jag faktiskt inte men jag har svårt att tro att jag skulle kunna få problem med facket.

2.

- För tjugo år sedan öppnade jag eget efter att ha arbetat med elektronik som civilingenjör på ASEA. Jag är civilingenjör och har en avgränsad specialistkunskap som handlar om att reparera elektronik i en viss typ av verkstadsmaskiner som finns över hela världen. Efter att ha arbetat upp företaget hade jag två filialer, en i Göteborg och en i Stockholm. Den i Göteborg hade som mest elva anställda. Den är nedlagd nu och det jag har i dag är ett företag med sju anställda, alla civilingenjörer. Vi har lagt ut vår expertis på nätet och säljer "nycklar". Det fungerar bra och företaget är lönsamt. Under mina tjugo år har jag aldrig haft problem med arbetsrätten. Visst har jag avskedat och anställt rätt många under åren men det handlar om högutbildad personal som har ganska lätt att få nya jobb om de är tvungna att sluta. Antagligen är det också så att de inte tänker efter industrisamhällets riktlinjer av löntagare och arbetsgivare utan ser sig själva som specialister. Till detta kan man lägga att jag alltid om någon skulle avskedas tog tidigt kontakt med facket, de få gånger när det varit relevant. Men visst kunde jag som alla andra företagare ha problem med min personal. Jag hade t.ex. en som fuskade med sina tider. Alla skrev upp sina tider på tidkort och kollegorna märkte att han fuskade. Ett annat problem är internetsurfing. Det är frestande att läsa tidningen och att göra privata saker på datorn. Man kan se det på att folk byter skärmbild när jag kommer i närheten. Detta är nog ett vanligt problem för min typ av företag. Anledningen till att jag som företagare varit så problemfri är nog ändå att

detta är ett slags företag som inte ens fanns i det klassiska industrisamhället. Det finns alltså inga traditioner att gå tillbaka till, inga låsta positioner att inta. Mina civilingenjörer brukar inte ens vara anslutna till facket.

3.

- Jag driver ett bokkafé här i Luleå sedan sex år. Jag hoppade av ett jobb som busschaufför i Stockholm för att tillsammans med min fru förverkliga en dröm nu när barnen blivit vuxna. Jag anställer extrahjälp för lördagar och på sommaren. Det är alltid personer som jag känner och jag kör alltid den vita vägen, även när det gäller små belopp. Jag har också varit noga med att fylla i arbetsboken. Jag råkade ut för en kontroll och då jag stolt visade upp den, så visade det sig att jag skulle ha fört in mig själv också – jag har enskild firma. Det var lite upprörande att få böta när man trodde att man var ”the good guy”. När det gäller arbetsrätt har jag inte haft några som helst problem och det är heller ingenting som gör mig skraj för att anställa. Hittills har det varit helt oproblematiskt. Om det blir bekymmer med att någon sätter sig på tvären så får jag väl ta de problemen när och om de kommer. Men fram till nu, inga som helst problem.

4.

- Jag kan välja om jag ska anställa eller ta in en underentreprenör. Där ser jag underentreprenören som en mindre risk eftersom han inte blir någon belastning när det är ont om jobb. Plus att jag ärligt talat tycker det är förfärligt att behöva sparka någon som man blivit nära arbetskompis med. Det här spelar nog större roll för mig än arbetsrätten när jag föredrar underentreprenörer. Men det är klart, jag ser ju också att det rent tekniskt. Med tanke på lagstiftningen, kan vara svårt att bli av med folk. Men under trettio år i reklambranschen har jag nog aldrig haft det problemet. Här kommer och går folk hela tiden och det som gällde förra året gäller inte i dag. Det är klart, man hör ju ett och annat om kollegor som har jätteproblem med sjukskrivningar och vänder sig till bemanningsföretag. Men det är egentligen ingen bra lösning annat än om man längtar efter en tunnare plånbok förstås.

De som undviker att anställa på grund av arbetsrätten

1.

- Jag tycker inte att arbetsrätten är något särskilt problem, men det är klart, jag undviker fasta anställningar, därför att jag vill inte ta ett så stort ansvar. Nu är det sammanlagt fem som hjälper mig här i butiken. Deltidare och extraanställda allesammans. Men dessutom, du vet ju var jag står politiskt. Jag har liksom ingen riktig lust att spela rollen av en moderat som klagat på det socialdemokratiska samhället.

2.

Jag är reklamare och kör nu solo tillsammans med fyra kollegor som har ordnat det likadant. Tidigare har jag bl.a. varit chef för en byrå som när vi var som störst hade omkring trettio anställda. Nu hyr jag in de tjänster och kompletteringar jag behöver. Detta är en direkt följd av allt ansvar för personal man måste axla som företagare. Det var en kvinna på mitt förra företag som två dagar i veckan körde ut transporter till kunder. Hon råkade ut för en olycka och dog, det blev något fel på bilen och det var vi som ägde den. Det blev givetvis polisutredning men där klarade jag och företaget oss därför att det i övrigt inte fanns något som tydde på att vi var slarviga eller försumliga. Men vi riskerade faktiskt att bli åtalade för i värsta fall vållande till annans död. Hursomhelst, i den där utredningen kom det fram att det var en hel massa regler och olika former av ansvar jag som chef och företaget måste förhålla oss till. Exempelvis använde vi vätskor i hanteringen av reklammaterial. De sa att vi måste sätta upp en varningsskylt för farliga vätskor så att det inte hände några olyckor. När det gäller arbetsrätten gjorde vi visserligen inga direkta misstag som kostade oss något men det kunde vara besvärligt med sist in först ut-reglerna. De gick ändå att hantera. Vad som var värre var den allmänna osäkerhet som rådde. Det var så mycket som kunde dimpaner i huvudet på mig som ansvarig, alltifrån farliga-vätskor-skyltar till jämställdhetskyldigheter. Vi måste därför ha en advokat på pass för att ta hand om sådana frågor om och när de dök upp. Det kostade inte bara pengar utan också sinnesfrid. Revisorerna kunde också bli ett problem. De tillvaratar ju ägarnas ansvar och kunde göra påpekanden om en massa saker som måste åtgärdas, utöver det ekonomiska. Hela detta ansvarspaket var ett av de viktigaste skälen till att jag inte lät

företaget växa ytterligare utan istället ändrade det hela till något som för min del är mera hanterligt och jag trivs bättre med.

3.

- Jag aktar mig för att anställa därför att jag är rädd för problem. Det är ju lite speciellt det här med frisörbranschen. Jag hyr ut stolar till andra frisörer. Den enda bransch som är lite av samma slag är företagshotell men där har man ju sitt eget och sitt eget rum. När man hyr ut stolar så här och ska arbeta tillsammans kommer man väldigt nära varandra och det måste vara bra stämning. Annars känner kunderna det där och vänder i dörren. Nå, jag hyr ju ut stolar men dom som hyr förstår inte alltid att de måste fungera som dom egna företagare dom är. Dom tenderar att se mig som chef, någon de kan gnälla på. Det gäller mycket attityd. Som anställd kan man vara hemma en vecka för att man har ont i halsen. Men som egenföretagare kan man inte göra på det sättet, vi fixar inte det. Det är inställningen till arbetet det handlar om. Men som sagt, vi hyr ju ut stolar.
- Om dom är egna företagare och hyr en stol då kan dom väl vara hur nöjda eller missnöjda dom vill. Det borde väl inte bekymra dig?
- Ja det kan man tycka, men det fungerar inte så. Det kan gnällas på allt möjligt. T.ex. ”Vi har ju ingenting att göra!” ”Men det är väl inte mitt problem om ni inte har att göra, det får ni väl fixa själva!”
- Det här med att hyra en stol, är det nästan som att hyra en lägenhet. Man tror att man har vissa rättigheter som har samman med hyran, att man kan ställa krav?
- Ja lite så. Det är sådana där grundläggande grejor så man undrar: hur ska det här bli? Man blir väldigt självisk och tänker bara åt sitt håll. Om man hyr halvtid då kan man inte jobba alla dar i veckan. Man tar plats för någon annan. En stol kan ju hyras ut två halvtider. Dom som hyr halvtid ser inte riktigt att det är rätt mycket nackdelar med det. Det blir tjafs kring småsaker, jag kan känna ibland att jag drar mig för att hyra ut stolar. Det största tycker jag är att folk säger att dom är så ärliga och att man ska köra med raka rör och klara besked. Det gäller ju aldrig när något är fel. Man kan t.ex. tycka att det hör inte till mitt jobb att hjälpa till med att städa lokalen och det kan man tycka trots att det står i kontraktet. Dom tycker, och där liknar dom anställda, att det här är ju inte min salong så varför ska jag behöva göra det? Jag ska ju inte jobba här

för att städa. Det kanske fungerar lättare på ett större företag? Sedan, när man väl tycker att något är fel så tittar man på kontraktet från sin sida men det gäller aldrig från min sida. Det står t.ex. i kontraktet att man måste säga upp sin stol med tre månaders uppsägningstid före den första i varje månad, annars löper det en månad till. När någon säger upp sitt kontrakt så gäller det precis som vilket kontrakt som helst. ”Sådana grejer, jag har ju sagt det nu”. Och jag svarar att vi måste ju läsa kontraktet från mitt håll också, inte bara från ditt håll.

- Är det ganska vanligt, eller?
- Ibland undrar man ju vad man håller på med. Det brukar vara en eller två och så gaddar dom ihop sig. Och dom tjarar och tjarar. Man tror att när man rätt ut en sak så ska det vara klart. Men det förekommer väldigt sällan. Det är för många kärringar på samma ställe kan jag tycka ibland, det är sant!
- När du säger upp någon, då behöver du aldrig ha med facket att göra eller något sådant?
- Nej aldrig, jag säger bara upp. Men man kan få strul med det absolut. Skulle jag säga upp någon av mina hyrstolar och dom tycker att dom inte vill bli uppsagda så kan dom dra det till arbetsdomstolen och då kommer jag att åka på det bara för att det står i kontraktet att man måste ha individuell prissättning. Det ska framgå klart och tydligt att det är olika företag som arbetar under samma tak och det är en massa regler man ska följa för att det ska bli en egen företagare. Det går att följa de där reglerna men då försvinner stämningen i salongen. Det ska kännas som vi jobbar ihop men det får vi egentligen inte göra så det kanhända att vi faller på det i arbetsdomstolen. Eller på att vi har en gemensam prislista, det betraktas visst som kartellbildning. Så det gäller att vara försiktig, annars åker man dit.

4.

- Sedan många år driver du en frisörsalong på landsbygden. Blir det inte lite ensamt?
- Jo, det blir det ju. Ibland funderar jag på att byta yrke men jag är ju nästan femtio så jag vet inte
- Du kan väl anställa någon?
- Jag har nog tänkt tanken, men det blir så väldigt sårbart med två som jobbar varav en är anställd. Om jag blir sjuk så kan jag ju fortfarande dra in några kronor på en anställd men om hon blir sjuk, ja då får jag bära en mycket större börda. Det finns

ingen chans att rörelsen kan bära det, så jag fortsätter ensam. Det är ju därför frisörer på lite större platser går samman och arbetar självständigt, även när de hyr en lokal tillsammans. Det här är inget jobb där man vill anställa någon, som det ser ut med arbetsgivarens förpliktelser i dag.

5.

- Jag kör taxi här på en liten ort i Dalsland. Jag börjar bli gammal och har besvär med höfterna och då behöver en ersättare emellanåt. Sjukassan tyckte att jag skulle gå ner till femtio procent och ta resten från sjukassan men det visade sig att jag bara fick tillgodoräkna mig så mycket som en anställd taxichaufför tjänade och då kunde jag ju inte anställa någon ersättare eftersom det tillkom arbetsgivaravgift, försäkringar och semesterersättning. Jag skulle alltså inte täcka mina kostnader med det femtioprocentiga påslaget. Istället har jag nu ett arrangemang med en fast anställd chaufför som till 80% betalas av ett färdtjänstföretag och till 20% av mig. Det ger mig en viss buffert utan att jag behöver ta fullt ansvar för en fast anställd. Det ger också en viss fördel till färdtjänstföretaget som bara behöver ta ansvar för 80%. Vi delar alltså på risken för en fast anställd. Själv skulle han emellertid inte kunna klara av detta. Risken är för stor med fastanställning och alla kostnader, med sjukdom etc. Jag hade en anställd 50% som gick och stämplade upp till full tid, men då blev det så väldigt mycket pappersarbete och det var också väldigt noga med det.
- Är det här sådant du talar med dina kollegor om?
- Vi pratar om sådant hela tiden. Alla är medvetna om risken att ha anställda. Förut har jag förresten ingått i konstellation med både fem och sex anställda men det risktagandet har varit för stort, så jag har backat. Nu har jag bara en anställd till 20% som ersättare och därmed är jag nöjd. Trots att jag är gammal och håller på att trappa ner så är jag nog ändå ett bra exempel på en småföretagare som skulle kunna växa men varken vågar eller vill på grund av risker, kostnader och pappersarbete.

6.

- Jag driver ett slakteri i Oskarshamn. Vi är sammanlagt fyra stycken, två heltidare och två deltidare. Jag startade för fyra år sedan efter att ha varit vd för ett större slakteri. Jag hade sedan länge ett eget företag men det hade varit i stort sett vilande. Men nu tog jag tag i det och investerade två och en halv miljon. Det är ju pengar som man aldrig får tillbaka. Fastigheter och utrustning är ju inget värt här. Men det hela går runt

även om jag inte tjänar mycket pengar på det. Jag tänker hålla på tills jag är femtiofem, då jag väl säljer det här företaget och tar ut min pension. Om det fortsätter att gå bra, så kan det hela bli en bra affär men sådant vet man ju aldrig förrän man är där. När det gäller arbetsrätten, så har jag väl inte haft några dåliga erfarenheter men jag ser ju vad problemen ligger. För mig är det så att det här arbetet är deltid. Vi har vår intensivaste period under oktober och november, själva slaktmånaden och eftersom det är så riskabelt att anställa så jobbar både frun och jag och barnen då och det kan bli uppåt sexton timmar per dygn. Det är ändå värt det, för vi rör oss själva. Vid ett annat tillfälle när det är vackert väder kan jag ta båten och dra iväg på en fisketur eller gå ut i skogen och plocka svamp. Nå, efter november så tar rökeriet vid och sedan är det torkning av kött men det hela tar slut någon gång framåt vårkanten. Exakt när vet vi aldrig, det kan diffa på en månad hit eller dit men när det är slut så är det slut, det finns helt enkelt inget mer kött. Jag måste alltså säga upp och det går väl bra för vi känner varandra i den här lilla stan men jag kan ju inte gå till arbetsförmedlingen eller facket och säga att jag vill ha någon som jobbar heltid från oktober till slutet av april, ungefär. Sedan är det ju det där med att man måste betala arbetsgivaravgift, också för sig själv. Det skapar en djävla hög tröskel för dom som kan tänka sig att dra igång en egen verksamhet. Då blir det bättre att gå och stämpla, tänker folk. Det finns så djävla mycket jobb i AB Sverige som kan göras men den där förbannade arbetsrätten ligger i vägen. Den drabbar ju också i nästa steg. Jag vågar inte anställa utan tänka mig för både en och sjuttio gånger för blir den personen sjuk så får jag betala och sedan måste jag hitta en ersättare som jag också ska betala och då ligger konkursen runt hörnet.

8.

- Jag är elektriker i Visby och kör helt solo. När jag inte hinner så säger jag nej eller ber att få skjuta på jobbet. Det är inte aktuellt att anställda, jag ville inte ta det ansvaret ... och heller inte risken. Kanske spelar det lite roll med arbetsrätten – jag vet att det kan bli besvärligt när någon blir sjuk eller så, men eftersom jag bestämt mig är det inget som jag grubblar särskilt mycket på.

9.

- Min generella uppfattning, rakt av, är att man inte vågar anställa någon. Man är livrädd framför allt för det här med sjukskrivningsgrejerna. Att betala för någon som

är sjuk, det tycker jag är helt vansinnigt. Jag vet inte om det fortfarande är så men ... Pelle hade anställt en kille som var sjuk en vecka här och en vecka där, så det blev en tio elva veckor på ett år och det blir väldigt mycket pengar för en småföretagare. Man har ju inga sådana buffertar. Just det här att man inte vet vad man har för löneutgifter. Förut visste man ju och kunde kalkylera men nu vet man inte. Får man fel anställd så kan det bli precis hur djävla dyrt som helst. Och sedan inte nog med att man får betala utan han är ju borta också. Och som småföretagare går det ju inte att få in någon reserv, det är ju nästan omöjligt. Sedan, om de är fast anställda så är det ju så svårt att bli av med dem. Men som sagt, jag vet inte, jag är ju så liten att jag kan alltid skylla på arbetsbrist. Men nu när jag öppnar butik, så får jag väl ta det under övervägande igen, om jag ska anställa någon.

10.

- Jag har varit chef för tre företag, ett med ungefär sextio anställda, ett med ett tiotal och så nu ett med bara tre anställda. Det som jag vill markera som politiskt klantigt är det här att arbetsgivaren ska betala för sin personals sjukfrånvaro de två första veckorna. Det passar för större företag som behöver lägga lite press på personalen så att folk inte sjukskriver sig för lättvindigt. Där är det till glädje för både arbetsgivare och arbetstagare. Det här med sjukskrivningar tillåts inte glida iväg på det sätt som sker ibland och som visst fortfarande är ett problem inom offentlig verksamhet. Men för småföretagen är det alldeles åt pepparn. Det är ett för stort ekonomiskt avbräck och dessutom är det alldeles onödigt därför att i ett litet företag blir det familjeliknande förhållanden. Antingen är det trevligt och man mår om varandra och då kommer folk till jobbet. Eller också är det inte trevligt alls och då måste man göra något åt saken, annars slutar folk. För ett stort företag, om tio procent är borta så går det säkert att räkna in det i verksamhetsplanen. Men om en av mina tre anställda är borta så måste jag omedelbart göra något. Jag ringer och hör efter hur hon mår, om jag kan göra något och allt sådant. Där funkar med andra ord den sociala kontrollen och om det strular är produktionsbortfallet ett alldeles tillräckligt skäl för att göra något åt saken.

De som haft egna problem med arbetsrätten

1.

- Jag är också intresserad av företagare som gillar arbetsrätten eller åtminstone inte har några bekymmer med den.
- Sådana företagare finns inte! Jag driver en säsongsbetonad firma med badkläder. Genom arbetsförmedlingen fick jag en trygghetsanställd med 80% lönebidrag. Men det funkade inte så bra. Hon hade svårt att förstå instruktioner och mycket blev fel – hon kunde ju ingenting – så jag sa upp henne. Sedan visade det sig att jag genom att lyssna på arbetsförmedlingen hade givit henne för hög lön. Hon fick 105 kronor i timmen istället för 75, som skulle varit den rätta lönen. Och så blev jag tvingad att teckna en försäkring. Jag förstod inte riktigt men det var något som skulle skydda mig som företagare. Sista juni sa jag upp den här kvinnan och sedan när jag ringde för att säga upp försäkringen var det två månaders uppsägningstid. Det var väl ingen större kostnad men ytterligare byråkratiskt trassel. För några dagar sedan fick jag ett brev där det stod att det var dags att rapportera eftersom mitt avtal med den anställde hade upphört. Det skulle jag göra före den 31:a oktober. Jag hade alltså bara tre dagar på mig och förseningsavgiften de hotade med var på tusen kronor. Då gick jag in på internet för att ordna rapporten. Men man behövde ett lösenord. Det hade jag inte fått något eftersom jag bara hade kontakt med dom på telefon. Sedan att ringa, det innebär minst tjugo minuters väntan varje gång. Slutligen fick jag tag på någon tjänsteman och fick uppskov med att skicka in den här rapporten. Så jag slipper visst böterna men jag säger bara det, fy fan för att ha en anställd. Det blir ju inte bättre av att man känner sig misstrodd i myndighetskontakten, i synnerhet när man har kontakt med arbetsförmedlingen.

2.

- Vi tandläkare arbetar ju i ett slags symbios med våra sköterskor. Rutinerna är upplagda så att om sköterskan blir sjuk eller är borta från jobbet så kan jag inte göra jobbet. Det finns tandläkare som arbetar ensamma men de lägger upp jobbet på ett helt annat sätt. Det tar också tid att lära upp en tandsköterska, så att det är viktigt när man anställer någon att det inte uppstår bekymmer för då drabbas hela verksamheten. För min del uppstod bekymmer när jag skulle flytta min praktik från Herrängen till

Kungsholmen. Jag hade en sköterska och hon ville för sitt liv inte flytta med. Hela den här processen om man ska säga upp, om man blir skadeståndsskyldig och sådant.

- Om hon ville ju inte flytta med, var det inte bara att säga hej då?
- Nej, inte när jag pratade med vårdacket och så. Sedan visade det sig att hon sökte andra jobb och när hon fått jobb så sa hon upp sig, så det blev inget egentligt problem för mig.
- Men du kan väl inte var tvingad att behålla din gamla praktik för att hon inte vill flytta?
- Jag kommer inte ihåg alla detaljerna men hade hon inte sagt upp sig så hade det blivit både dyrt och besvärligt för mig. Sen hade jag ytterligare en tjej som ville vidareutbilda sig inom ett annat yrke och då har dom ju rätt att vara tjänstlediga. Ingen lön eller något sådant men då ska man ha en vikarie. Till en början var det ett halvår, nästa gång var det ett år. Den som vill vara tjänstledig har rätt att vara det precis hur länge som helst. Då pratade jag ju med henne och bad henne att sluta eftersom det var så svårt för mig. Hon skulle ju aldrig komma tillbaka. Och hon sa upp sig, men hade hon inte varit juste ... det är alltid det här när man ska ha ut sin absoluta rätt, det är då det blir problem. Men vanliga människor där man kan diskutera, där blir det naturligtvis inga problem.
- Är här en stor grej bland tandläkare?
- Jo, sådant här pratar vi mycket och sedan har vi Almega dit man kan ringa och fråga. Det är väl vårdsektorn dom har, så det är inte bara tandläkare. Om jag inte ringer utan gör något som jag tror, då kan det bli fruktansvärt dyrt. En del försöker med bemanningsföretag. Men de som finns på bemanningsföretag är nyutexaminerade sköterskor som inte har så mycket rutin. Sedan är skolorna just nu fruktansvärt dåliga. De här ettåriga tandköterskeutbildningarna räcker inte. I bästa fall har de lärt sig hygien, att dom måste tvätta händerna. Ett riktigt skräckexempel jag hörde men jag är inte riktigt säker på att det var på det sättet. En kvinnlig tandläkare som har en sköterska. Hon vill ta ut sin mammaledighet, man har vissa dagar som man får ta ut. Vård av barn eller någonting sådant. Du får gå ner i tid och bara jobba sjuttiofem procent. Det är det verkliga skräckexemplet därför att det går ju inte att hitta en vikarie som vill jobba 25%. Tandläkaren börjar åtta men sköterskan kommer tio för barnen. Sen slutar hon tre men tandläkaren jobbar kvar till fem. Det går ju men det är ingen lyckad lösning. Men jag undrar om man som sköterska har rätt att göra så. Jag tror att

det är jag som arbetsgivare som lägger tiderna. Och vill hon inte, då får hon säga upp sig.

3.

- Jag var bara tjugotre och startade ett gym särskilt för kvinnor hemma i Härnösand. Vi hade också en del självförsvarsutbildning för kvinnor. Företaget gick väldigt bra och jag började utbilda instruktörer som i gengäld höll i kurser åt mig. Men de var inte anställda utan fick köra på egen hand. Jag fick också kontakt med feministiska kretsar som engagerade sig i verksamheten. Där fanns en femtioårig kvinna som behövde jobb på 25 eller 40 %. Hon var lämplig som sekreterare och jag anställde henne på prov. Kvinnan sa att provanställningstiden var tre månader, i själva verket var den visst sex. Efter någon månad skar det sig ideologiskt. Det handlade om att den här sekreteraren och ett par av instruktörerna ville ha ett kooperativ istället. Det ville inte jag och efter en del bråk sa jag upp kvinnan som var sekreterare. Hon var inte med i facket men då gick hon med. Det här var den 24:e maj och jag gjorde uppsägningen muntligt. Facket daterade tillbaka hennes ansökan till första maj och då kunde kvinnan och facket hävda att uppsägningen var ogiltig. Den skulle ha gjorts skriftligt till både henne och facket. Sedan bytte jag av helt andra skäl lås till mitt kontor över en helg och var beredd att ge min sekreterare nycklar på måndagsmorgon. Då dök hon upp med sitt fackliga ombud med motiveringen att hon var rädd. När de såg att jag bytt lås blev jag anklagad för att ha låst sekreteraren ute från hennes arbetsplats. Facket hotade med arbetsdomstolen och det kunde kosta mig flera årslöner. Jag kontaktade min advokat, som sa att det var bäst att betala sekreteraren lön under hela provanställningstiden för att bli av med problemet. Under den tiden lyfte sekreteraren över hela mitt affärskoncept till ett nystartat kooperativ, som fortfarande finns och fungerar. De snodde alltså inte bara idéen utan också mina kunder. Det hela var ideologiskt motiverat. Jag var ju bara en djävla företagare som skulle tjäna pengar på det här, inget ideologiskt alls, alltså kunde man attackera mig. Men då det visade sig att sekreteraren så uppenbart stulit idén kunde jag avskeda henne på dagen.

4.

- Jag äger ett rörmokeri i Katrineholm och har skrivit över delar av det på min fru och min son. Det är ett familjeföretag. För ett år sedan frågade en av våra anställda om vi

kunde ta hennes bror som lärling, en ung man som var socialt skicklig och verkade väldigt samarbetsvillig. Vi gjorde det och i och med att han var så smidig i sitt sätt så tog det hela tio månader innan vi upptäckte att han var fullkomligt värdelös. Han var långsam, kunde inte planera och organisera sitt jobb. Och han gjorde också dåliga jobb. Det enda som egentligen talade till hans fördel var att han inte lämnat något läckage efter sig. Men annars fick vi efterhand alltfler reklamationer efter honom. Så för någon månad sedan var vi tvungna att säga upp honom. Vi hade väntat just med tanke på att om vi sa upp honom, så kanske hans syster också slutade och vi är i en bransch där det är ont om personal och där det tar tid att lära upp nya arbetare. Men vi var tvungna att säga upp honom och när vi gjorde det, så ville han gå med en månads varsel, trots att han och vi har en tvåmånaders uppsägningstid. Nu har han gått så vi är av med honom, även om det väntar en facklig förhandling. Han har inte lämnat tillbaka nycklarna och heller inte sina verktyg. Men vi var ändå tvungna att betala för två månaders arbete, sades det på SAF, som jag tog kontakt med. Nu skar det sig med båda två. Hon tog t.ex. ledigt för vård av sjukt barn, hon har en tioårig dotter som var förkyld. Brorsan var värdelös redan innan men nu blev det om möjligt ännu värre. Hon och hennes brorsa började maska. De skulle t.ex. packa upp och montera en värmepump och bara upppackningen tog fyra timmar. Hon sa också upp sig när vi framhöll att det här går inte längre. Hon är med i syndikalisterna och nu kom kraven. Framför allt ville hon ha 36.000 kr i beordrad övertid. Det handlade om en tioårsperiod och hon hade, från SAF som det verkade, fått veta att en annan arbetstagarare lyckats få igenom ett sådant krav. I själva verket hade hon fått kompensation för övertid. I det här jobbet kan man ju inte släppa verktygen på klockslaget utan måste göra klart. I gengäld fick hon fredagsledigt och andra tider, men det förde vi ju inte bok över. Det blir så mycket pappersarbete ändå att klara av. Men för SAF var det lika nödvändigt som för syndikalisterna att allt var fäst på papper. För mig kändes det som om facket och arbetsgivarorganisationen var ungefär likadana kålsupare och inte ett skit intresserade av att värna mina och andra småföretagares intressen. SAF tyckte också att det handlade om så lite pengar. För mig är det här sårande inte bara för att det handlar om pengar, det handlar om rätt och fel också. Dessutom i ett sådant här litet företag blir man ju lite av en familj. Och nu var jag inte vatten värd, de avtal vi tagit i hand på var inte heller något värda. Det blev tydligt för mig att i Sverige är det rätt att företagaren är svag och arbetstagararen stark. Vet du, jag blir så förbannad på den där Reinfeldt, som sa att det skulle bli lättare att

bli företagare. Det har det ju inte blivit och arbetsrätten är man inte alls beredd att modernisera eller ens peta på. Som arbetsgivare luktar man pengar alldeles oavsett om man har några eller inte, så är det. Och det är nog inte bara mig det drabbar. Vi pratar ju om sådant här och jag hörde om en anställd som fick en vecka ledigt för älgjakt. Han fick jobba in den i form av övertid. Så åkte han iväg och sköt ingen älg så han var väl sur när han kom hem. Då krävde han med fackets benägna bistånd övertidsersättning, trots att han ju redan fått kompensation. Och en annan jag hörde om hade en sex sju anställda men så fick han in en riktig giftorm. Då sa sex upp sig och förutom den här giftormen var det bara en kvar. När arbetsgivaren frågade varför inte han också sa upp sig, så gjorde han det. Där fanns bara företagaren och giftormen kvar i företaget.

5.

- Hon anställdes av oss men mer eller mindre direkt efter att hon börjat jobba så gick hon in i väggen.
- Hurdå, var det jobbet som gjorde att hon gick in i väggen?
- Ja, det var för hård press, hon tog på sig för mycket. Hon var en väldigt duktig rådgivare, omtyckt och gjorde ett bra jobb. Det var hösten 2006 och hon hade jobbat precis ett halvår. Hon blir sjukskriven fram till årsskiftet 2006. Då ringer hon mig och vill bli sjukskriven igen och jag tycker att vi ska träffas och prata om saken. Hon talar om att hon inte klarar av att börja jobba igen. Däremot ska hon börja arbetsträna. Då menar hon med stöd från försäkringskassan att hon inte kan arbetsträna hos oss därför att vi är ett så litet företag att vi inte har något jobb att erbjuda henne. Men så är det ju inte riktigt, det finns uppgifter som hon skulle kunna ta tag i och utveckla. I själva verket finns det mängder av uppgifter och vi vet ju att hon är duktig. Men det har hon inte sagt till sin försäkringshandläggare. Så har hon precis skaffat ett landställe någonstans i södra Sverige och där har hon fått tag på en arbetsplats där hon kan arbetsträna. Hon tror att det kan bli bra och läkaren säger att det verkar väl vettigt. Då kommer hon ju bort från allting. Hon blir beviljad arbetsträning på ett transportföretag, något administrativt på kontoret. Hon börjar redan 1:a januari och jobbar där och jag tänker inte så mycket på det här. Vi har lite kontakt men vi betalar ju inte lön utan det gör försäkringskassan. Det är bara dom två första veckorna vi har ansvar för. Däremot ligger hon ju kvar i vår hantering plus att vi betalar för semester och ett antal tillägg. Det är ingen stor kostnad men det hon framför allt gör är att uppehålla en plats. Visst,

vi kan ta in en vikarie men som rådgivare, det finns inga färdiga rådgivare att anställa utan man anställer någon och så gör de praktik ett antal veckor för att se om det passar. Det vet ju varken jag som anställer eller den som söker jobb. Sedan är det ett par månader som man går parallellt, så det är ganska lång period för att få igång en person. Så att plocka in någon, när den blir fullärd då är det dags för fast anställning. Vikariat förekommer nästan inte i den här branschen. Sedan får vi besök av en kvinna från försäkringskassan i ett helt annat ärende. Hon ville fråga om vi kunde ta emot en långtidssjukskriven. Då berättar vi om det här fallet. Hon drar öronen åt sig direkt och säger att men stopp nu, man ska inte arbetsträna längre än två månader och det ska man givetvis göra på sin ordinarie arbetsplats. Det här liksom en sluss tillbaka in i arbetslivet. Jag tar då kontakt med den här kvinnans handläggare på försäkringskassan och säger att vi vill ha ett möte för att ta upp de här frågorna. Vi vill ju veta om hon kommer tillbaka eller inte, vad är det för plan? Då menar han att vi kan inte bestämma ett sådant möte utan det gör försäkringshandläggarna, alternativt den anställde. Men jag kollar upp det och det visar sig att vi kan visst kalla till ett sådant möte, så jag går på dom igen. Det är konstigt att hon ska arbetsträna under så lån period och hon kan ju faktiskt arbetsträna här. Hon har också blamerat sig lite genom att det står i pappren att det är hon som sagt att hon inte kunde arbetsträna hos oss. Vi har aldrig sagt det. Då blir det tyst till oktober. Vi hör ingenting. Sedan ringer Ulla själv och jag har ett långt samtal med henne som utmynnar i att vi kommer överens om att hon ska säga upp sig. Hon skulle bedömas på nytt av sjukassan och då skulle vi naturligtvis kräva att hon arbetstränade hos oss, om hon nu alls skulle arbetsträna mera. Men sedan, en orsak till att jag tar i är att jag kollat upp på transportföretagets hemsida och funnit ut att hon har ju ett reguljärt jobb där, hon ingår i deras personalstyrka. Hon har ju varit där i sju åtta månader. Lägenheten som hon har här i Västerås, när jag ringer dit så är det bara en telefonsvarare som svarar och hänvisar. Så hon bor inte där. Dom har ju flyttat från stan! Det var väl då hon kände ... försäkringskillen hade väl ringt henne också och sagt att nu drogs snaran åt. Men jag fattar inte hur det kunde bli så här. Det är ju två månader som gäller och sedan ska man ut i arbetslivet igen. Jag hjälpte henne med uppsägningen och hon skrev under. Jag sa inte att det var korkat eftersom hon då inte har rätt till A-kassa på ett tag men det var inte mitt problem. Någon formell skyldighet att säga detta till henne hade jag ju inte och jag tyckte inte hon varit juste mot mig, så det fick vara. Jag ville bara få till ett avslut.

6.

- Den nya arbetsrätten säger att man inte bara ska ha företräde på en tjänst tolv månader eller sex månader eller vad det nu är. Man ska ha rätt kompetens eller under rimlig tid kunna skaffa sig rätt kompetens. Det där kan man nog klara sig undan, det mesta. Man kan ju alltid hävda att den här människan inte har rätt kompetens och det kan vara svårt för facken att driva. Man kan säga att jag har ju redan provat den här människan på det här och det går inte, liksom. Men den nya lagstiftningen säger att från och med nu, om man haft en anställning under sammanlagt två år under en femårsperiod så måste man ge fast anställning, om dom vill ha det. Som arbetsgivare på den här typen av företag är det fullständigt hopplöst. Det verkar inte finnas några smitvägar men vi håller på att undersöka det nu. Vi har en skara medarbetare som vi ständigt återkommer till med projekt. Om dom när dom samlat på sig tillräckligt många uppdrag ska kunna få fast anställning, ja då går vi i konkurs för dom pengarna har vi inte. För arbetstagarna innebär det här bara att man får mindre jobb. Vi måste välja någon ny, istället för att någon skulle kunna få fler uppdrag. Om den personen får glesare med jobb och det upphör, så blir han eller hon dessutom inte längre lika attraktiv på arbetsmarknaden. Kanske kan man lokalt förhandla bort det här, men vi tror inte det. På ett stort företag kanske sådant här är lättare att hantera men inte hos oss. Det är inte bra för någon. Tanken är ju att företagen inte ska kunna år ut och år in ha folk anställda extra och på dåliga villkor men egentligen har dom inte så dåliga villkor annat än att den där bristen på trygghet. Men det är ju samma slags brist på trygghet som en egenföretagare eller frilansande normalt har.

7.

- Vi anställde en kille för att utveckla ett datasystem och därefter skulle han gå över till att bli ordinarie handläggare inom det systemet. Så skulle han dessutom ta hand om datorerna. Men halvvägs bytte vi till ett annat datasystem där den här killen inte riktigt passar in. Då ville vi istället att han skulle bli hundra procent handläggare men det ville han inte, därför att han betraktade sig själv som datakille. Det var ju ett misstag att ordna med fast anställning, men gjort är gjort. Han sjukskrev sig för han mådde väldigt dåligt och sedan började han fajtas om det här. Vi hade sagt upp honom utan saklig grund enligt facket och han skulle ha en årslön som plåster på såren. Vi förhandlade ner det så det blev bara två månadslöner men vi har fortfarande fått betala för en kille som varit sjukskriven i ett halvår och inte kan komma tillbaka därför att

han vill vara datakille. Och då är han kunnig på ett system som vi inte använder. Konstiga grejor som händer när man inte är tillräckligt noggrann när man anställer. Men det har jag lärt mig, att skriva ordentliga kontrakt i fortsättningen.

8.

- Det händer att man måste köpa ut folk. Det gör alla arbetsgivare, det finns ingen annan möjlighet. Jag har köpt ut kanske fem under min tid som chef här. Den värsta är kanske en årslön, jag kommer inte ihåg riktigt. Det handlar om 150.000 så där. Senast var det en halvårslön men egentligen bara mellanskillnaden för hon hade fått ett jobb med lägre lön.
- Hur fungerar facket i sådana här situationer?
- Jo men sådana här personer som man måste lösa ut, dom funkar ju inte i arbetslivet. När man har kommit så långt har man gjort så mycket och dom som fallerar har också förstört sina relationer. Så facket ser ju också att ha kvar den här människan blir inte bra för arbetsgivaren, inte för klimatet, inte för honom själv heller. Det är inte bra för nån. Några kan få nytt jobb och nystart, mycket bättre. Jag tycker facket genomgående har varit bra. Dom kan ju vara lite tuffa i början när dom ska ta reda på om det är arbetsgivaren som varit dum eller inte. Men sen har dom varit väldigt konstruktiva. Man nästan jobbade ihop för att få det att funka. Det har hänt en gång att jag fått en blomma från facket när det var slut. Av facket!

9.

- Det händer alltid någonting, så det gäller att inte identifiera sig för djupt med sin personal, så att när man måste avskeda dom ... ja att man blir för ledsen. Man blir ju härdad som chef, både av dom som söker exploatera en och annat. Det här med arbetsrätt och hur olika problem ska lösas, det är ständigt pågående tycker jag. Eller om det inte pågår precis nu, så väntar det säkert något runt knuten. Livet förändrar sig för folk. Den som funkade jättebra kanske skiljer sig och allt blir bara fel. Ja, vad som helst, sådant är helt enkelt livet. Man lägger det inte på sig längre. Man blir hårdare helt enkelt. Det blir inte bättre av att man söker linda in saker. Exempelvis

10.

- Vi har en anställd som går mellan våra enmansfilialer som ambulerande reserv. I övrigt ska han vara här på huvudfilialen och hjälpa till både som reserv och med lite

av varje. Här är vi ju tre stycken så det är inte lika känsligt som ute på våra tre enmansfilialer. Men vi backade bandet och upptäckte att han tog aldrig emot några kunder utan hänvisade dom till de ordinarie föreståndarna. Dessutom har han börjat streta emot. Vad vi än tycker att han ska göra, så har han tusen ursäkter. Han är pappersallergisk, har ont i ryggen eller jag vet inte vad men det är alltid någonting. Det är väldigt fram och tillbaka och varje gång man ger honom ett uppdrag: nu ska du åka ut till Farstakontoret, ja då är det alltid något i vägen. Gnöl och gnäll. Det är aldrig så att han säger ”fint, det ordnar jag”. Det har gått så långt att föreståndarna på filialerna inte vill ha dit honom. De jobbar hellre sjuka eller stänger igen, säger dom. Vissa skiter i att ta semester om de hör att han ska komma dit. Nu har det slutat med att han visserligen är anställd men inte gör just någonting. Det verkar han inte ha emot. Men vi kan inte bli av med honom för han arbetsvägrar ju inte. Han gör ju till slut det vi ber honom om, men han gör det på ett så dåligt sätt att vi slutar att fråga honom. Det är ett djävla liv varje gång han ska göra något.

- Ni kan inte visa att ni har skälig grund för att säga upp honom?
- Nej, det kan vi inte. Och ändå är han ett hopplöst fall. Vi har sökt tillmötesgå hans krav, till och med givit honom högre lön, vilket var dumt. Men det har inte ändrat på något. Han får bra betalt för att inte göra någonting.

11.

- Det som är mest problematiskt är att bli av med folk. Jag har ett exempel på en grupp människor. Dom har värdar på våra ambulerande utställningar, dom sitter som vakter, tar emot folk och sådant. Dom är anställda på varierande tider. Från början var det bara timanställningar vilket var ojust så dom fick fasta tjänster och mera arbetsansvar. Men av någon för mig obekant anledning har det blivit en djävla gnällgrupp. Dom är aldrig nöjda. Dom är lite utanför, dom har sämst lön och längst ner i hierarkin. Det är så synd om dom jämnt. Som mest har dom varit uppe i ett tiotal för det handlar ju om lördagar och söndagar också. Nu är dom förre men det är samma dåliga stämning. Jag har gjort allt för att dom skulle tycka det var kul, men nej. Jag har mest lust att säga att edra pt helvete, avskeda allesammans och starta på ny kula men det går ju inte. Jag vill hitta något helt annat system men dom går inte att bli av med. En av dom var värst och funka inte med dom andra heller men det var ju ett jädra strul innan vi lyckades med det. Att bli av med alla, nej det är inte att tänka på

V

Den problematiska arbetsrätten**Varför expandera?**

Precis som det finns ett antal skäl till att man väljer att starta eget framför att söka anställning, finns det också olika skäl till att en företagare vill expandera. Det som först faller i ögonen är att han eller hon vill tjäna mer pengar för att kunna höja sin levnadsstandard. I det enskilda fallet är detta emellertid inte alltid självklart överlägset andra motiv. Det finns exempelvis gott om familjeföretag och många har som viktig drivkraft att göra det möjligt för sina barn att gå in i verksamheten och så småningom ta över. Det kan också handla om att man plågas av att avvisa kunders krav och önskemål, därför att man inte hinner med. Det är helt enkelt tråkigt att behöva säga nej till folk som behöver hjälp. Ytterligare ett skäl kan vara att man efter några decenniers fysiskt krävande arbete helt eller delvis vill dra sig tillbaka., som i följande intervjuutdrag:

- Jag har ju gått i blåbyxor själv och dubbeljobbat ända sedan jag lämnade gymnasiet. Tidsmässigt har jag gått i pension för länge sedan, trots att jag bara är fyrtiofem. Man känner med tanke på kroppen att det kanske är dags att varva ner lite grand.

Det företagarna helst vill ha är en helt fri arbetsmarknad. De vill kunna anställa eller avskeda vem de vill när som helst, utan turordnings- och återanställningsförpliktelser. De vill också ha en direkt koppling mellan vad de betalar för och vad de får. De vill därför egentligen inte betala för semester eller sjuk personal. Men även om detta är utgångspunkten förstår och accepterar de flesta arbetsgivare att de inte har möjlighet att förfoga med det slaget av frihet över sin personal. Det handlar inte enbart om lagstiftning och regelsystem utan också om närhet. Småföretagare kommer vanligen mycket nära sina anställda och ser på eget initiativ till att de mår bra. Flera bland dem som intervjuats liknar sig själva och personalen vid en familj.

- För tio år sedan anställde vi en flicka som lärling och efter att vi lärt upp henne fick hon fast anställning. Hon gjorde bra jobb och vi var ganska nöjda även om vi upptäckte att hon hade vissa later och att hon var hypokondriker. Hon tvättade t.ex. aldrig företagsbilen och man kunde inte prata med henne om sjukdomar för då kände hon sig genast sjuk och sjukskrev sig. Hon debiterade nog också en och

annan timme för mycket, men vi tog det. Vi månade om henne. T.ex. behövde hon aldrig begära löneförhöjning utan det föreslog jag och hon var nöjd med det. Vi bjöd henne också på en semester i min systers hus i Kroatien, hon fick åka till Prag på företagets bekostnad och ett sportlov var vi i Åre. Då fick hon ta med sin man på resan och han fick också mat på firmans bekostnad. Vi tycker alltså att vi behandlat henne väl.

- Jag driver en etnisk restaurang här i kulturhuset, Vi har mellan fem och åtta anställda, det varierar lite. Vi har lite new age stuk, hälsokost och mycket indiskt. Personalen är mest från Indien och de talar en blandning av hindi, svenska och engelska med varandra. Denna personal är lågavlönad och långt från facket men inte hårdexploaterad, förmodligen. Självt tycker jag att det fungerar lite som en familj. Vi startade restaurangen för femton år sedan, det var jag och min pappa. Nu driver jag den ensam men han rycker fortfarande in som reserv Jag var länge med i uppsalakollektivet Fribytaren och är frihetlig socialist. Som sådan gillar jag kollektiv men med den här restaurangen skulle det ändå inte fungera. Dessutom är den ju mitt levebröd. Jag drev min verksamhet långt bort från fack och personaltrassel tills LO sponsrade en utställning här på kulturhuset. Då frågades det om min personal var kollektivanställd och när jag svarade nej blev det ett jädra liv. Kulturhusets ledning krävde kollektivanställning och det gjorde också LO. Men jag visade att enligt vårt avtal kunde de inte ställa sådana krav. Stormen drog förbi men efteråt normaliserade jag personalens arbetsvillkor så att de följer LO:s avtal. Det blev dyrare och jag är lite orolig för bärkraften. Kommer det hela att gå ihop? Men det är i och för sig sådant som jag alltid oroar mig för. Detta var mitt eget initiativ. Även om min personal inte alltid talar så bra svenska och jobbar udda tider, så vill jag vara en god arbetsgivare.

En av de intervjuade menade att egentligen var facket överflödigt. I tider med ont om jobb är det begränsat vad företagaren klarar för åtaganden innan det är dags att slå igen. Och i goda tider månar arbetsgivaren om sina anställda så att de ska bli kvar. Avgränsningar och förpliktelser bör lösas via individuella överenskommelser och kontrakt – utan svårtolkad och begränsande lagstiftning, utan fack och arbetsdomstol.

Den med arbetsgivarens perspektiv ”ideala” situationen, att vara en hygglig och generös arbetsgivare, men där grunden är att betala för utfört arbete och ingenting annat, föreligger

vanligen inte. Vare sig man har anställd personal eller inte, upptäcker den som driver ett företag dels det omedelbara sambandet mellan arbetsinsats och inkomster, dels att lejonparten av inkomsterna går tillbaka till stat och kommun. Många bäckar små blir sammantagna till en stor å.

Här finns två saker att notera. Det ena är svartarbetet, som ju innebär att arbetsgivaren lyfter bort sina samhällsliga förpliktelser.⁴⁷ Den andra är mer svårfångad och handlar om att de som arbetar antingen har blivit "bortskämda" eller maskar. Eller också dyker en sjuklighet upp som inte syntts tidigare. Ett intervjuutdrag:

- Det finns ju också dom som råkat ut för de här riktiga rävarna. Allting är jättetrevligt när man anställer och så, men sedan kommer plötsligt kraven och det är en helt annan människa. I det läget spelar det ingen roll om man har ett halvår eller års provanställningar.
- På vilka sätt kan man djävläs då?
- Ja, mycket sjukskrivningar t.ex. Man har inte varit borta en enda dag under provanställningens sex månader och sedan blir man borta jättemycket. Man ska vara hemma för sjuka barn och gud vet allt ... Vi tandläkare är ju nästan aldrig sjuka men när vi väl är det, då är vi borta länge. Man har ju tittat på det och sköterskorna är borta kort men ofta medan en tandläkare, då är det hjärtinfarkt eller något annat allvarligt. Förkylningar, vi får ju en dutt varenda dag och sedan Alvedon ... man hankar sig fram halvt om halv immuna.

För det första: En mycket svårbegriplig lagstiftning

Den arbetsgivare som sätter sig lite närmare in i arbetsrätten inser snabbt att detta inte är ett område där det räcker med sunt förnuft. Om en anställd alternativt facket i en konflikt hävdar arbetsrätten och det finns någon paragraf som verkar stämma, så är det ingen idé att gå i svaromål, om man inte är jurist eller superexpert. Dels är själva arbetsrätten snårig men sedan ska man ju känna till dess tillämpningar och praxis, som bl.a. har skapats i domstol. Det kan innebära att en företagare tvingas köpa ut en anställd där det gått snett, alternativt finansiera en dyr advokat som för ens talan gentemot fack och arbetsdomstol. I båda fallen kostar det pengar.

⁴⁷ Svartarbete behandlas inte här. Jag har skrivit om det i ett annat sammanhang: Utan svartjobb stannar Sverige. Tidskr. Axess 2003:8

Vid en rangordning av de sätt som Arbetsrätten är till förfång för företagare på, bör svårbegripligheten sättas främst. Varken arbetsgivare eller arbetstagare kan med säkerhet bedöma vad som är rätt eller fel om en konflikt kring arbetsrättsfrågor skulle uppstå. Det blir facket och ytterst arbetsdomstolen som får avgöra. Svårigheten verkar hämmande vid såväl nyanställningar som rent allmänt när det gäller arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter. Till detta ska läggas att denna svårighet inte är något som egentligen kommer arbetstagaren till godo. I första hand göder den juridisk expertis och rättsväsende. Några intervjuutdrag:

- Man blir då osäker på sina skyldigheter, vet bara att det är ett ansvarstagande som sträcker sig för långt. I synnerhet gäller det om man ska jobba ensam eller anställa någon. Lika bra att ge fan i att anställa någon.
- Nu har jag sju anställda och inga direkta problem med alla regler. Ändå känner jag en viss osäkerhet. "Man vet ju aldrig".
- Jag anställer hellre polacker än svenskar och betalar dem svart: De är skickliga yrkesmän och jag betalar dem bra, så det handlar inte om exploatering. Jag avstår från att anställa svenskar på reguljärt sätt, därför att det skulle medföra en myndighetsrelation som jag inte vill hålla på med och heller inte tilltror mig om att klara av.
- För det första kan man säga att det är djävligt svårt. Det är ju dels reglerna och kopplingen till lagstiftningen men så är det ju så mycket som är avtalat och det där gör man inte någon riktig skillnad på.

Till tolkningssvårigheterna bör man lägga pappersexercisens omfång och revisionsplikten, som är tyngande för småföretag. I dag är det bara Malta och Sverige som har den kvar inom EU.

Det innebär att svenska småföretag har en klar nackdel i den internationella konkurrensen. Vi kräver att även Sverige tar bort den obligatoriska revisionsplikten för små företag. I dag kostar revisionsplikten svenska småföretag cirka två miljarder - det vill säga drygt 10 000 per företag.⁴⁸

⁴⁸ Företagarförbundet, <http://www.ff.se/menu.do?menuid=120004&lang=sv>

För det andra: Sjukdomskostnader

Medan svårigheten att tolka lagstiftningen är till förfång för båda parter är kostnaderna för sjuk personal något som i första hand berör arbetsgivaren. Tanken är att när arbetsgivaren står för kostnaden (åtminstone de två första veckorna) så tar varken arbetsgivare eller personal lätt på detta att sjukskriva sig för småkrämpor. Det är de stora företagen som står modell, med den påföljden att de små kommer i kläm. Ett företag med många anställda kan till och med ha glädje av att ta en begränsad kostnad för sjukdom hellre än omfattande frånvaro med stort produktionsbortfall som alternativ. För en egenföretagare som vill anställa eller en småföretagare med under fem anställda blir detta en alltför hård smäll, om det går åt skogen.

Småföretagaren behöver heller inte det slaget av styrmedel, därför att den sociala kontrollen finns där ändå med så få anställda. Av dem som jag intervjuat och som kommenterat sjukskrivningar (inte alla men de flesta) har ingen någon som helst förståelse för att denna kostnad/skyldighet lagts på arbetsgivaren. Det är tveklöst ett av de viktigaste skälen till att företagarna blir oerhört försiktiga med att anställa. Det som är en poäng för politiker och som storföretagare säkert också kan se vissa fördelar med, är med en småföretagares ögon en riktig stoppkloss. Ett intervjuutdrag:

- Det hela bygger på att gubbarna jobbar full tid, men det är det ju ingen som gör. Dom är sjuka, dom är lediga för sjukt barn och sådant. Men som arbetsgivare är du ändå skyldig att betala både sjukfrånvaro och helgdagsersättningar och arbetstidsförkortningar. Du är skyldig att skicka dom till sjukvård vartannat år för fullständiga undersökningar. Det är försäkringar och det är det ena med det tredje.

Arbetsgivaren skall inte bara få stå för sjuklönen för skador som den anställde får under arbetstid, utan också under fritiden. Det innebär till och med att ett företag riskerar att få betala sjukskrivning efter exempelvis en skönhetsoperation! Till detta ska man lägga att en av arbetsrättens bärande principer, är att sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. Om en anställd inte klarar av att utföra sitt arbete på grund av sjukdom, så har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar. Ansvar innebär att arbetsgivaren ska genomföra möjliga och relevanta åtgärder med syfte att den anställde kan återgå till arbetet. Ett intervjuutdrag:

Jag hade en som hade drogproblem och jag frågade facket, för jag vill göra allting rätt och riktigt. Jag frågade: ”vad ska jag göra med den här gubben? Han är borta en vecka eller en och en halv och jag vet inte var han är. Jag kan inte planera mina jobb”. ”Du får väl försöka rehabilitera honom”, sa dom. Jag frågade: ”Menar du att jag ska bekosta en

tvätt av den här killen, så att han blir ren på något sätt?” Teoretiskt sett så är det mitt ansvar men dom insåg ju orimligheten i det hela.

För det tredje: svårigheten att avskeda

Ansvarstagandet för en egen- eller småföretagare vid anställning kan kännas tungt. Det är mycket som ska stämma. Hur långt fram i tiden finns det jobb egentligen? Är han eller hon tillräckligt snabb och kompetent? Kommer personkemin att funka? Är han eller hon tillräckligt skicklig i sina kontakter med kunderna? När det går fel är kontakten med facket ofta viktig och det är inte alls ovanligt att facket till och med är till hjälp för företagen. Ändå, detta att inte kunna avskeda folk därför att de inte riktigt passar in i verksamheten är svårt och här uppstår av lättförståeliga skäl många konflikter. Turordningsreglerna gör det inte lättare:

- Vid ett tillfälle när vi behövde dra ner verksamheten och säga upp två av tre anställda blev resultatet att den minst lämpade blev kvar. A = Den allra duktigaste var senast anställd. B = Var ambitiös och duktig. C = Den som varit längst anställd var en rätt besvärlig och jämförelsevis lågpresterande person. Hon var vid tillfället barnledig och hade en vikarie som var visstidsanställd. Vi kunde inte säga upp vikarien och då var det inte mycket att diskutera.

För det fjärde: Provanställningen, att den är så kort.

De företagare jag intervjuat är mest intresserade av de båda formerna *provanställning* och *fast anställning*. De vill pröva om en anställning fungerar och utan större problem kunna sätta stopp vid ett misslyckande. Därför vill de givetvis ha en optimal längd på provanställningen. Många pekar ut att anställningen är alltför kort.

- Jag anser att 6§ i LAS är småföretagarfientlig. Det är en stor kostnad och risk att anställa. Om en nyanställd bara behöver leva upp till arbetsgivarens förväntningar i 6 månader så är det alltför riskabelt att våga anställa. Det är lätt att skärpa sig i 6 månader och sedan underprestera för all framtid. Arbetsgivaren måste ges laglig möjlighet att kunna få bedöma om den nyanställde motsvarar verksamhetens krav och behov. Därför behöver provanställningstiden förlängas från 6 månader till 2 år. 2 år anser jag utgör en sådan period som krävs i normala fall för en korrekt bedömning. Minska riskerna för att nyanställa så ökar incitamenten till tillväxt.

Provanställning kan vara svårt också därför att den man anställer måste lämna ett fast jobb och går då inte med på enbart en provanställning. Ju mer kvalificerad personal desto mindre möjlighet att provanställa. Det kan man göra med folk som är arbetslösa kanske ungdomar som tar sitt första jobb. När det ändå går att genomföra en provanställningen blir den något av ett nollsummespel mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det den ene vinner, förlorar den andre. Men en så lång provanställningstid som vissa företagare önskar skulle dessutom drastiskt ändra på villkoren på arbetsmarknaden. Frågan är om inte långa provanställningar kostar mer för arbetstagaren än arbetsgivaren vinner på det.

Det bör också nämnas att provanställning är ett risktagande även för företagaren genom att den anställde har laglig rätt att lämna arbetet på dagen. I syfte att kunna planera sitt arbete och lita på att den som de anställt satsar och inte på något lättvindigt sätt kan "smita" är fast anställning också i deras intresse. Till detta kommer att personal som behandlas väl också blir personal där chanserna är störst att de också gör ett bra och ansvarsfullt jobb.

För det femte: turordningsreglerna.

Endast en av de företagare jag intervjuade tog upp turordningsreglerna som ett problem. Han gav emellertid inte något eget exempel på att det varit ett verkligt bekymmer för honom utan diskuterade mer principiellt. Främst skälet till att denna fråga inte varit relevant är att företagen varit för små.

För det sjätte: återanställning

Ingen av mina intervjupersoner gav några exempel på att de haft bekymmer med återanställning.

VI

Epilog

I ena ringhörnan titelinnehavaren, i röda byxor, obese grad sedan Slaget i Saltsjöbaden 1938, med otyglad styrka och en unik förmåga att ständigt utvidga regelverket. I andra ringhörnan utmanaren, i blå byxor, känd för sin snabba anpassningsförmåga, uppfinningsrikedom och uthållighet. Det är århundradets match, eftersom domaren sägs ha givit kombattanterna rätten att själva komma överens om reglerna, och vinnaren får gå hem med den svenska modellen.⁴⁹

Hösten 2004 inledde underentreprenören *Laval Partneri Ltd* ett ombyggnadsjobb på en skola i Vaxholm. De hade lettiskt kollektivavtal och vägrade därför att teckna ett svenskt. I oktober beslöt Byggnads att sätta företaget i blockad med stöd av *Lex Britannia*. Bakgrunden till denna lag är en konflikt som bröt ut i i Göteborgs hamn 1988. Facket ansåg att den filippinska besättningen på fartyget *Britannia* arbetade under slavliknande förhållanden och satte båten i blockad. Arbetsdomstolen prövade ärendet och kom fram till att *Sjöfolk* gjort fel, eftersom besättningen hade kollektivavtal. Protesterna från framför allt svenska fack blev emellertid våldsamma, vilket ledde till *Lex Britannia* 1991. Där slås det fast att stridsåtgärder visst är tillåtna om det utländska avtalet ger sämre villkor än ett svenskt skulle ge.

I december 2004 lämnade Laval in en stämningsansökan till arbetsdomstolen. De yrkade på att arbetsdomstolen omedelbart skulle häva de stridsåtgärder som *Byggnads*, *Byggettan* och *Elektrikerförbundet* inlett. Också den lettiska regeringen protesterade och ansåg att den fackliga blockaden var ett brott mot EU:s garanti om fri rörlighet över gränserna. Arbetsdomstolen tog ett provisoriskt beslut i mars 2005. De gick på det svenska fackets linje.

Laval fick packa ihop och åka hem och senare gick de i konkurs. Först skickade de emellertid frågan vidare till EU. Efter mer än två års handläggning kom EG-domstolens generaladvokat fram till att facket handlade rätt när de satte det lettiska byggbolaget Laval i blockad. Många tog därför mer eller mindre för givet att också EG-domstolen skulle komma fram till denna slutsats. Det gjorde den emellertid inte utan i sin dom den 11:e december 2007 slog EU-domstolen fast att de svenska stridsåtgärderna mot Laval var omotiverade och att det lettiska företaget blivit diskriminerat. *Lex Britannia* strider mot EU:s lag om fri rörlighet för arbetskraft. Den skrämmer utländska företag från att ta jobb i Sverige eftersom de tvingas till tidskrävande och riskfyllda förhandlingar om löner och villkor med svenska fackföreningar.

⁴⁹ Ledare Svenska Dagbladet 08.01.29

Enligt EU-domen var det också nästan omöjligt att ta reda på vilka minimilöner som gällde i olika svenska kollektivavtal.

Den risk som finns med EU-domen är att politikerna tar över huvudansvaret för lönerna, vilket kan resultera i en ström av arbetstvister till arbetsdomstolen, som i England eller vilda strejker som i Frankrike. Svante Nycander, tidigare chefredaktör på Dagens Nyheter skriver:

På ett byråkratiskt och något invecklat språk förmedlar domstolen en verklig aversion mot Byggnadsarbetareförbundets katt och råttalek med utländska företag. Först påtvingar Byggnadsarbetareförbundet ett kollektivavtal, sedan kräver man att han i en andra omgång ska förhandla från fall till fall /.../ Byggnadsavtalet är på 170 sidor. Det är oskäligt, oavsett all juridik, att tvinga en part att skriva på ett avtal han inte förstår och inte kan överblicka konsekvenserna av. /.../ Ett obegripligt avtal känns inte förpliktande.⁵⁰

När detta skrivs ligger bollen hos arbetsmarknadsdepartementet. Det gäller att skriva ett direktiv så att en utredning kan sjasättas våren 2008. I annat fall återkommer EU med besvärliga frågor. Vilka blir EU-domens konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden? Utredaren har att utgå ifrån att när det gäller löner är avtal alltid är bättre än lag – något annat vore en stor överraskning. Det troligaste är väl också att det blir en ensamutredare för att snabba på processen, men när detta skrivs är det ännu inte beslutat.

Den risk som såväl Svenskt Näringsliv som LO ser med EU-domen är givetvis att utländska företag får konkurrensfördelar mot svenska, med löne- och villkorsdumpning som en obehaglig följdverkan. I vilken utsträckning denna risk är reell vet ingen i dag. Facket hissar varningsflagg och i en radiointervju säger Wanja Lundby Wedin att facket kan tvingas införa tarifflöner där minimibeloppen preciseras efter utbildning, antal år av arbetslivserfarenhet etc.⁵¹ Svenskt Näringsliv är inte riktigt lika alarmerade utan framhåller att det som måste till är en *modernisering* av den svenska modellen. Men domen reser också en mängd frågor som vi idag inte vet svaret på. Hur blir det exempelvis med arbetstider? Vad kan krävas av den som tillfälligt agerar på en svensk arbetsmarknad?

Idag hukar svensk arbetsrätt i avvaktan på vad ingen egentligen vet ska komma, idétorkan hos tex. visionärer på LO-förbunden är total. Tystnat har kraven på rätten till arbete eller en sänkt arbetstid förbytts mot anpassning enligt EU-normer och floskler kring vikten av samarbete

⁵⁰ Svante Nycander: Ny lag om kollektivavtal stryker facket i egen snara. DN Debatt 07.12.20

⁵¹ Radiointervju P1 morgon 08.01.29

över gränserna. Svensk arbetsrätt hukar i skuggan av hotet från EU-rätten som alltmer tar över och dominerar svenska domstolar.⁵²

Även om denna strid i första hand handlar om kollektivavtal och minimilöner kommer utfallet att påverka den svenska arbetsmarknaden som helhet, alltså även arbetsrätten. Europafacket, Europas fackliga samorganisation där Wanja Lundby-Wedin blev ordförande i maj i år, anser att domen också hotar flexicurity som en framtida gemensam lösning inom Europa, eftersom flexicurity bygger på de nordiska systemen med kollektivavtal. Det är emellertid svårt att tro att flexicurity kan kvala in som en gemensam europeisk modell. För det första är det ett mycket dyrt system genom sin höga arbetslöshetsförsäkring. För det andra, och det är en kanske ännu mer bärkraftig invändning, så är det helt orealistiskt att tänka sig att britterna skulle nappa på lösningen med bindande kollektivavtal. Flexicurity är i första hand ett politiskt begrepp. Säkert kommer det att harva runt i EU-byråkratin för att så småningom landa i någon till intet förpliktande skrivelse.⁵³

⁵² Kenneth Svenring 2005: Ny arbetsrätt behövs. Vänsterpartiets debattforum
<http://www2.vansterpartiet.se/debatt/artiklar/detalj.asp?ID=96&Tr%E5d=96>

⁵³ Denna tankegång, med flexicurity som ett EU-politiskt begrepp har jag från samtal med den arbetsrättskunniga journalisten Eva Wränge.