

A man with curly hair, wearing a white striped shirt, a blue and gold striped tie, and a dark grey suit, is sitting in a small white box. He is looking towards the camera with a thoughtful expression. The box is very narrow, and he is sitting with his legs crossed and his hands resting on the sides of the box.

# Regeringen har fel om arbetsrätten

– företagarnas egen uppfattning

KARL-OLOV ARNSTBERG



# Regeringen har fel om arbetsrätten – företagarnas egen uppfattning

**Om en intervjuundersökning  
av professor Karl-Olov Arnstberg**

**Maj 2008**

Den Nya Valfärden

den  
nya  
välfärden

Box 5625, 114 86 Stockholm

08-545 038 10 | [www.dnv.se](http://www.dnv.se)

© Stiftelsen Den Nya Välfärden

## Utgivet av Den Nya Valfärden

- Integritetens lilla röda** (2008)
- Förenkla reglerna för småföretagare** (2007)
- Den stora obalansen – hur lagarna missgynnar småföretagare** (2007)
- Varför straffa den som försöker göra rätt** (2007)
- Värsta krånglet** (2007)
- Mansförtryck och kvinnovälde** (2007)
- Fullt fokus på företagare**  
– europeiska företagare ger råd till Sveriges regering (2007)
- Med storbror i byxfickan – integritetsrisker med RFID-chips** (2007)
- Roligt värre** (2007)
- Med storbror i uppfinnarverkstan**  
– ny digital övervakning från automatiska öron till internetdammsugare (2006)
- Med storebror i baksätet – digital övervakning av dina bilfärder** (2006)
- Nya beska droppar – korta kritiska krönikor** (2006)
- Första hjälpen**  
Om dina anställda blir sjuka – en liten handbok (2006)
- Var tredje får inte vara med**  
– en studie om arbetslösheten bland invandrare (2006)
- Hur hög är arbetslösheten, egentligen?** (2006)
- Ole, dole, arbetslös – nästan 3 av 10 ungdomar 16-24 år saknar jobb** (2006)
- Ge de arbetslösa en chans**  
– 150 000 nya jobb genom halverade arbetsgivaravgifter (2006)
- Så lyckas du som företagare**  
– de bästa tipsen från svenska entreprenörer (2005)
- Bakom skurkar och skandaler** (2004)
- Värsta krånglet** (2004)
- Jobbet är att mata puman**  
– hur och varför försäkringskassorna slarvar bort 40 miljarder om året av skattebetalarnas pengar (2004)
- Tankebok för entreprenörer**  
– 222 citat från Aristoteles till Ingvar Kamprad (2003)
- Entreprenören bakom allt**  
– 101 svenska succéer från ABBA till ölburkar (2002)
- Beska droppar – korta kritiska krönikor** (2002)
- Skärp dig, Svensson**  
– med deklarationen om medborgerliga skyldigheter (2002)
- Personvalsparti – bot för trötta partier** (1999)

**Berättelsen om jobben** (1996)

**Baksmällan** – förutsättningar för politisk tillnyktring (1995)

**Molnstoden** – en vision för svenska folket (1994)

## Den Nya Välfärden har även givit ut Medborgarnas offentliga utredningar

MOU 2000:1 Sveriges två gränser – om invandrarpolitiken

MOU 1999:1 För Sverige – på tiden!

MOU 1998:1 Samhällsmoral i praktiken

MOU 1997:1 Entreprenören i högsätet

MOU 1996:2 Kommunala företag – hot mot demokrati

MOU 1996:1 Den nya arbetsrätten – ett förslag

MOU 1995:3 Järntrianglar – förnyelsens fiende nummer ett

MOU 1995:2 Irrfärdens slut – för sunda statsfinanser

MOU 1995:1 När folkhemmets barn blivit vuxna

MOU 1994:1 HSF-modellen – patientmakt och kvalitet

MOU 1993:2 Charta Nova – politik för entreprenörskap

MOU 1993:1 Barnomsorg enligt kundvalsmodellen

MOU 1992:2 Hälso- och sjukvård för 2000-talet

MOU 1992:1 Eget val i äldreomsorgen – handledning

MOU 1991:6 Hur man säljer allmännytttehus – handledning

MOU 1991:5 På egna ben – reformera organisationsstödet

MOU 1991:4 Skolpeng hösten 92 – en handlingsplan

MOU 1991:3 Självständiga kommuner

MOU 1991:2 Sänkta skatter för en ny välfärd

MOU 1991:1 Företagsamhetens förutsättningar

MOU 1990:3 En marknad för bostäder åt alla

MOU 1990:2 Medborgarnas miljömanifest

MOU 1990:1 Minska statsskulden – sälj tillgångar

MOU 1989:1 Sänkt skatt för alla

MOU 1988:1 En ny grundlag – ett förslag

# Sammanfattning

På uppdrag av Den Nya Valfärden genomförde professor Karl-Olov Arnstberg under 2007 och 2008 en serie djupintervjuer om arbetsrätten med småföretagare. Hela intervjuundersökningen finns på [www.dnv.se/regeringenharfel.pdf](http://www.dnv.se/regeringenharfel.pdf)

Totalt 30 företagare runt om i Sverige intervjuades. Slumpen styrde urvalet. Ingenting annat angavs än att intervjuaren ville veta vad företagarna ansåg om arbetsrätten. Några centrala frågor var: Hade företagaren haft problem med arbetsrätten? Var arbetsrätten ett hinder för anställning? Eller var arbetsrätten oproblematiske?

Efter redogörelsen för professor Arnstbergs undersökning presenteras Den Nya Valfärdens åtgärdsförslag på lång och kort sikt.

Här följer professor Arnstbergs sammanfattande kommentarer:

## 80 procent har problem med arbetsrätten

Fjorton av de 30 intervjuade företagarna, 47 procent, hade hamnat i konflikter av olika slag till följd av arbetsrätten, vilket jag bedömde som en anmärkningsvärt hög siffra. Det betyder att hälften av småföretagarna direkt och personligen hamnat i svårigheter på grund av arbetsrätten. Tio stycken, 33 procent, hade personligen

aldrig haft några problem med arbetsrätten men ansåg likafullt att den är ett hinder för att anställa. Sex företagare, 20 procent, såg inga problem alls med arbetsrätten.

### Riskerna vid anställning kan inte överblickas

Intervjuszvaren pekar på komplexiteten och risktagandet med att anställa som det största problemet för småföretagare. Detta är en fråga som också rör arbetstagarna. Båda parter borde ha rätt att slippa utsättas för det expertvälde som råder på området. De borde få en arbetsrätt som de kan begripa. 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, där regel-tolkningar helst ska kunna göras utan kännedom om pre-judikat tillkomna i den specialdomstol som finns.

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. Han 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.

### Sunt förnuft sätts ur spel

Företagaren tar med anställandet också vad som skulle kunna kallas 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 inter-



vjuade företagarna berättade om konfliktsituationer där arbetsrätten satt vanligt sunt förnuft ur spel och hur detta inverkat allvarligt på deras arbete och livsglädje.

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.

### Regeringen har fel

Regeringen har därför fel när den påstår 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 – de som redan har fast anställning - rättigheter medan de som befinner sig utanför arbetsmarknaden har svårt att komma in.

### Begriplighet behövs

För att återvända till företagarna borde de rimligen ha rätt till ett system som inte inger osäkerhet. En nödvändig förutsättning är ett regelverk som företagarna begriper. Småföretagare kan givetvis reta sig även på ett sådant 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.

## Utdrag ur de trettio intervjuerna

- I början av en provanställning anstränger sig folk i allmänhet och är jätteduktiga. Man känner inte människan. Det tar ett tag innan man upptäcker att vissa anställda myglar, fuskar, ljuger och slarvar med jobbet. Det märks ofta inte förrän efter ett tag, när de är lite varma i kläderna, på grund av det här skyddsnätet som den fasta anställningen medför. När arbetsgivaren väl har upptäckt det, ja då kanske han redan har anställt två man till. Och de nya kanske är väldigt duktiga, vill jobba och tjäna pengar. Då kan arbetsgivaren inte bli av med den först anställde som inte fungerar. Då får han sitta där och förhandla. Ska man säga upp allihop och börja om, eller? Det blir kostnader hur man än gör. Som arbetsgivare har man inga rättigheter.
- Du, jag har inte haft några som helst problem med arbetsrätten, så jag är nog fel person att fråga, sorry.
- Nu finns det nya lagar som säger att om en anställd haft anställning under sammanlagt två år under en femårsperiod så måste arbetsgivaren ge fast anställning om den anställde vill det. För en arbetsgivare på den här typen av företag är den regeln fullständigt hopplös. Vi undersöker om det finns några smitvägar, men det ver-

kar inte så. Vi har en skara medarbetare som vi ofta anlitar för tillfälliga projekt. Om de skulle få rätt till fast anställning när de samlat på sig tillräckligt antal arbetsmånader, ja då går vi i konkurs. Vi har inte råd att betala löner när vi inte har några uppdrag. För arbetstagarna innebär det här bara att de får mindre jobb. Vi måste ta in en ny och oprövad istället för att anlita en erfaren som kanske skulle komma upp till gränsen för fast anställning.

- Under mina tjugo år som företagare har jag aldrig haft problem med arbetsrätten. Visst har jag avskedat och anställt rätt många under åren men det handlar om högt utbildad personal som har ganska lätt att få nya jobb om de är tvungna att sluta. Antagligen är det också så att de inte tänker i industrisamhällets termer av arbetare och arbetsgivare. De betraktar sig som specialister, inte som traditionella löntagare.
- Jag är reklamare och kör nu solo tillsammans med fyra kollegor som har ordnat det likadant. Tidigare var jag bland annat 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 finns en hel massa regler och olika former av ansvar som jag som chef och företaget måste följa. Exempelvis använde vi vätskor i hanteringen av reklammaterial på mitt förra jobb. Myndigheterna 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 dimpa ner i huvudet på mig som ansvarig, alltifrån farliga-vätskor-skyltar till jämställdhetsskyldigheter. 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 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.

- 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 anställa, 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.
- 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 inte veta vad man har för löneutgifter är jobbigt. Förut visste man ju och kunde kalkylera men nu vet man inte. Råkar man anställa fel person så kan det bli precis hur djävla dyrt som helst.

# Vad bör göras?

## Den Nya Välfärdens uppfattning

Egentligen borde man göra om hela systemet i grunden. Arbetsrätten är inte anpassade efter dagens förhållanden, utan efter de förhållanden som rådde i det traditionella industrisamhället. I den tidens storindustrier var arbetarna som utbytbara komponenter i ett stort maskineri. Men så är det inte i moderna företag och ej heller i småföretag. Där spelar varje individ sin speciella roll. I det perspektivet framstår exempelvis turordningsreglerna som absurda; hur ska man kunna avskeda den sist anställda snarare än den först anställda om den sist anställda av något skäl är särskilt viktig för företaget?

### På längre sikt

Den Nya Välfärden har utarbetat ett förslag till en helt ny och modern arbetsrätt *Den Nya Arbetsrätten* som finns på [www.dnv.se/mou/books/Arbetsratten\\_1996\\_refresh\\_2007.pdf](http://www.dnv.se/mou/books/Arbetsratten_1996_refresh_2007.pdf)

Förslaget *Den Nya Arbetsrätten* bygger på ett antal viktiga principer:

- **En ny syn på människan, arbetet och ansvaret.** Enligt den gamla uppfattningen rådde en naturligt hierarkiskt och ojämnt förhållande mellan arbetsgivare och ar-

betstagare. Det gällde att inom ramen för detta oundvikligen hierarkiska förhållande med lagstiftningens hjälp inrätta så drägliga förhållanden för arbetskraften som möjligt. Den nya uppfattningen är att medarbetarna kan, vill och bör ta ett mer självständigt ansvar. Lagstiftningens uppgift blir dels att värna om denna jämlikhet, dels att inrätta särskilt skydd för den part som trots alla vackra paroller ibland förfördelas, nämligen de anställda.

- **En helt ny arbetsrätt.** Den gamla arbetsrätten är gjuten i ett stycke. Varje del genomsyras av den syn på ansvaret och medarbetarna som ovan beskrivits i detalj. Det går inte att i denna monolit infoga paragrafer som genomsyras av en annan anda. Man måste byta hela systemet. *Den Nya Arbetsrätten* ersätter därför hela den nuvarande arbetsrätten.
- **Alla rättigheter till enskilda, inte till organisationer.** På en fri marknad har varje enskild producent, leverantör och köpare ett antal rättigheter och skyldigheter. Dessa fri- och rättigheter tillkommer den enskilde. Inget skrå, ingen kartell och ingen annan organisation har rätt att kränka den enskildes rättigheter. Överfört till arbetsmarknaden betyder detta att den enskilde ska ha rätt att själv ställa upp villkoren för att ge eller ta anställning. Var och en har rätt att utbjuda sina tjänster på villkor som han eller hon själv bestämmer. Det är alltså enskilda anställda och enskilda företag som bör vara innehavare av rättigheter och skyldigheter. De särskilda rättigheterna ska tillkomma de anställda själva, inte deras organisationer. Anställda och företagare som

önskar överlämna dessa rättigheter till något ombud, till exempel en facklig organisation eller en arbetsgivarorganisation, ska naturligtvis ha rätt att göra det. Detta är en del av den i Sverige grundlagsfästa föreningsfriheten.

- **Enkla regler.** Dagens arbetsrätt består av ett stort antal komplicerade regler. Man måste vara expert för att begripa och tillämpa dem. Men arbetsmarknaden består i minskande utsträckning av aktörer som har tillgång till den nödvändiga juridiska expertkunskapen. När någon av de företagare på vilka framtidens sysselsättning anses hänga ska anställa en medarbetare har hon sällan klart för sig vad åtagandet innebär. I vissa fall kanske hon underskattar åtagandet. Hon inser inte vilka skyldigheter hon drar på sig. Men mer sannolikt är möjligt att hon överskattar åtagandet. För den arbetsgivare som kan hantera arbetsrätten är reglerna mindre besvärande än vad de flesta småföretagare fruktar. Men småföretagarna klarar inte arbetsrätten eftersom de saknar expertisen, och de vet om det. De drar sig för att ta risker vars konsekvenser de inte kan överblicka. När det kommer till kritan låter de ofta bli att anställa fastän de kanske skulle behöva ytterligare en medarbetare. Lagar bör skrivas för dem som ska använda dem. Att medborgarna kan läsa och begripa de lagar som styr dem är för övrigt en av demokratins grundbultar.
- **Avtal ska hållas.** Detta är ett av marknadsekonomins fundamenta. Kommersiell verksamhet vilar på förtroende mellan människor. Tillit sänker transaktionskostnaderna; om en överenskommelse kan beseglas av



ett handslag behövs inte så många dyra advokater. Exempelvis bör sympatistrejker och sympatilockouter inte få förekomma. Parter som är bundna av ett gemensamt avtal ska inte ha rätt att bryta detta avtal för tredje mans skull.

### På kort sikt

Intervjuerna ger tydliga fingervisningar om var skon klämmer. Här är ett antal åtgärder som kan genomföras på kort sikt:

- **Förläng provanställningen.** Sex månader är för kort tid för att lära känna en nyanställd. Prövotiden bör förlängas till 12 månader.
- **En veckas sjuklön.** Företagare har svårt att förstå varför staten ska tvinga dem att betala för välfärdssystemet. Om staten anser att den som är sjuk ska få bidrag så bör den själv betala för det, inte tvinga företagen att betala. Den företagare som är sjuk kan för övrigt inte få någon sjuklön på andras bekostnad.
- **Ytterligare en karensdag.** Tidigare hade Sverige tre karensdagar. En karensdag är för lite. Ytterligare en karensdag behövs.
- **Det bör bli lättare att säga upp någon av personliga skäl.** Intervjuerna visar att det som skrämmer företagarna kanske mer än något annat är att bli fast med en anställd som av något skäl inte fungerar. Sådana personer bör kunna sägas upp av personliga skäl, som termen lyder. Men idag är det nästan omöjligt att åstad-

komma en sådan uppsägning. I stället tvingas företagen – ofta i samråd med facket – hitta på något annat skäl för att avbryta anställningen, till exempel påstådd arbetsbrist. Kringgåendet av systemet är satt i system. Detta är olämpligt i sig och gör dessutom arbetsrätten krånglig och svårgenomskådlig.



## En modernare arbetsrätt behövs

Karl-Olov Arnstberg är professor i etnologi och bedriver samhällsorienterad forskning. Hans senaste bok heter "Svenska Tabun" och under 2008 ger han ut "Sverige och invandringen".

På uppdrag av Den Nya Valfärden genomförde Karl-Olov Arnstberg under 2007 och 2008 en serie djupintervjuer om arbetsrätten med småföretagare. Här presenteras en sammanfattning. Hela intervjuundersökningen finns på [www.dnv.se/regeringeharfel.se](http://www.dnv.se/regeringeharfel.se).

Den Nya Valfärden grundades av Patrik Engellau och G Rune Berggren och är en opinionsbildande tankesmedja som arbetar för demokrati, välfärd och företagande. Den Nya Valfärden är partipolitiskt oberoende och har i 20 år presenterat nya lösningar på gamla problem. Vad bör göras med arbetsrätten? Läs om Den Nya Valfärdens uppfattning.

den  
nya  
välfärden



[www.dnv.se](http://www.dnv.se)