

Regeringen har fel om arbetsrätten - företagarnas egen uppfattning

Karl-Olov Arnstberg

Maj 2008

Innehåll

Sammanfattning	4
80 procent har problem med arbetsrätten	4
Riskerna vid anställning kan inte överblickas	4
Sunt förnuft sätts ur spel	5
Regeringen har fel	5
Begriplighet behövs.....	5
Intervjuerna	6
Fjorton företagare som haft problem med arbetsrätten	6
Den som har fast anställning är inte tvungen att anstränga sig.....	6
Man råkar ut för mycket oförutsedd byråkrati	9
Det går inte att känna till alla reglerna.....	9
Om anställda börjar utnyttja och missbruka sina rättigheter är man rättslös	11
I tillägg till regelkrånglet finns Försäkringskassan, som inte alltid går att lita på.....	13
Man törs inte anställa duktiga människor ens tillfälligt av risk för att det inte ska gå att bli av med dem.....	14
Man drabbas av omständigheter som inte kan förutses.....	14
Ibland får man hjälp av facket för att hantera problem med lagarna.....	15
Som arbetsgivare blir man tvungen att härda sig	15
Ibland går det inte att bli av med odugliga medarbetare 1	16
Ibland går det inte att bli av med odugliga medarbetare 2	16
Risknivån kan vara lägre i den svarta sektorn	17
Det gäller att vara försiktig	17
Tio företagare som inte haft egna problem men ändå är rädda att anställa	17
Man vill inte riskera hamna i fällan	17
Ansvaret blir för stort – och det handlar inte bara om arbetsrätten.....	18
Om man inte aktar sig kan man drabbas av arbetsrätten även om man inte anställer	19
Risken är för stor.....	19
Det blir en massa pappersarbete också	20
Att anställa är att ta en okänd risk	21
Det säkraste är att inte tänka tanken på att anställa.....	21
Riskerna kan inte kalkyleras	22
Det är ingen mening med att företagaren ska betala sina anställdas sjuklön.....	22

Ibland går det att bli av med odugliga medarbetare	23
Sex företagare som inte haft problem.....	23
Så länge man följer spelreglerna fungerar det bra	23
Det där rör inte mig	24
Jag har inte märkt av facket.....	24
Med högutbildad personal blir det mindre problem med arbetsrätt och fack.....	24
I en udda verksamhet med tillfälliga anställningar kan man klara sig bra	25
En del branscher har inte problem med arbetsrätten.....	26
Slutsatser av intervjuerna	27
Allmänna observationer	27
En mycket svårbegriplig lagstiftning	29
Sjukdomskostnader	30
Svårigheten att avskeda	31
Provanställningen är för kort	32
Turordningsreglerna.....	32

Sammanfattning

Under 2007 och 2008 genomförde jag 30 intervjuer med småföretagare runt om i Sverige. Slumpen styrde urvalet. Ingenting annat angavs än att jag ville veta vad de ansåg om arbetsrätten. Några centrala frågor var: Hade företagaren haft problem med arbetsrätten? Var arbetsrätten ett hinder för anställning? Eller var arbetsrätten oproblematiske?

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 bedömer 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

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 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 regeltolkningar helst ska kunna göras utan kännedom om prejudikat 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 intervjuade 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 roulette 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.

Intervjuerna

Sammanlagt genomfördes 30 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.

Fjorton av de intervjuade företagen hade hamnat i konflikter av olika slag rörande arbetsrätten, vilket jag bedömer som en anmärkningsvärt hög siffra.¹ I en del fall har företagen missuppfattat regelverket; det som de berättar är i sak inte helt korrekt. Jag har inte gjort några korrigeringar, eftersom det är företagens egna uppfattningar som styr dem när det tar ställning till arbetsrätten.

Fjorton företagare som haft problem med arbetsrätten

Den som har fast anställning är inte tvungen att anstränga sig

- Du är byggare eller?
- Jajamen, jag har fyra fast anställda under mig. Eftersom det är ett aktiebolag så är jag själv anställd också.
- Har du haft problem med arbetsrätten?
- I den här branschen råder resursbrist. Det ger de existerande resurserna, till exempel personalen, en stark ställning. Jag har haft folk som gradvis har dragit ner på tempot och slappat till sig när de fått fast anställning. De har känt sig trygga med sin fasta anställning. Framför allt har det blivit så när det kommit in folk senare, för turordningsreglerna säger att de senast anställda ska sägas upp först. Jag tycker att anställda har för mycket rättigheter idag. För man måste jobba och göra rätt för sig. Annars stannar samhället, då rullar ingenting.
- Kan du beskriva lite närmare.
- I början av en provanställning anstränger sig folk i allmänhet och är jätteduktiga. Man känner inte människan. Man upptäcker inte vem man bor ihop med förrän man gnagt lite grand på varandra. Det tar ett tag innan man upptäcker att vissa anställda myglar, fuskar, ljuger och slarvar med jobbet. Det kommer ofta inte

¹ I en enkätundersökning med 445 nystartade företag fann Magnus Aronsson, Maria Ellgren och Jonas Forsberg att arbetsrätten inte var något problem för 60 procent av dem som svarade på enkäten. Resterande upp till 90 procent ansåg att den var ett litet problem och 10 procent 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 skillnaderna bero på att det ligger tretton år mellan undersökningarna.

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 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. Det går inte att få honom att jobba på ett bättre sätt. Kunderna blir missnöjda och man tappar dem.

- Det här har du råkat ut för?
- Det har jag råkat ut för, absolut!
- Hur är det med facket? Ibland hjälper de ju till att lösa sådana här fall.
- I ett fall fick jag göra en skenuppsägning, gå förbi en kille så att jag blev av med honom.
- Fick du hjälp av facket med det?
- De blundade väl lite. De anar väl hur det kan stå till. Men som arbetsgivare har man inga möjligheter utan att begå lagbrott. Man får fula lite grand helt enkelt. De 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 dem så att de ska stanna kvar. Är det dåliga tider så säger arbetsgivaren OK, jag slår igen, jag tycker inte det här är kul längre. Nu får någon annan försörja de här killarna. Då vågar facket inte driva sin sak. Det där med arbetsrätten var nog bra i tidernas början, när man byggde upp välfärden. Men i dag är facket mest till fördärv för företagarna. Tag det här med hängavtal...
- Hängavtal, vad är det?
- Det är öststatspolitik. 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 hängavtal, om man ska anlita någon, ta hjälp av en underentreprenör, så måste han också ha ett hängavtal. Har han inte det, så begår du ett brott. Det är bedrövligt! Då kan de bötfälla dig.
- Hur kommer det sig att du har anställda trots allt? Det verkar så besvärligt.
- Fördelen är naturligtvis att inkomsterna kan bli större. Men man går ju och lägger sig och sover med ett visst ansvar om kvällarna, man är aldrig riktigt ledig.
- Men du gillar att anställa och vara chef, eller hur?
- Jo, jag har alltid haft den drivfjädern. Människor är olika. En del är nöjda med det de har, andra vill försöka gå vidare. Jag strävar ju framåt hela tiden. Det finns ju ledarmänniskor och de som vill bli ledda, både militärt och civilt. Men i dag är man

faktiskt orolig när man har anställt folk för som arbetsgivare 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. De är ju människor, de också. Men går det snett har en arbetsgivare ingenting att hävda.

- Hur är det med ekonomin?
- Om alla jobbar full tid så har jag tjugo kronor över per gubbe och timme. Vi har också speciella avbräck i den här branschen. Killarna ska ha 18 kronor för att åka till och från arbetet. Det finns inte i andra branscher. Där får man ta sig fram och tillbaka till sitt jobb på egen bekostnad och dra resorna i deklARATIONEN. Sedan ska de ha telefoner, ja det är mycket i dag som gör att marginalerna försvinner. När det blir så snäva marginaler, då måste killarna jobba hårdare. Men folk är ju bekvämare i dag. Det ska vara mikrolagad mat, en stor soffa och en plattskärm som gäller. Det märks sedan på arbetsmarknaden. Det är ingen som vill svettas längre. Men de ska ändå ha mer betalt hela tiden. Och får de inte mer betalt så funkade de inte. Du måste muta dig fram. Nu pratar jag inte bara om småföretag. Så är det också på Skanska och på medelstora byggföretag här i Malmö. En del företag jobbar med väldigt små marginaler. Det måste hela tiden vara ett jämt flöde av jobb. Stannar det upp lite så går ekonomin åt fanders. 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 tycker faktiskt det är skönt att gubbarna har det som de har det. Det finns välfärd och säkerhet och trygghet. De vet att de inte kan bli sparkade från en dag till en annan bara för att chefen är lynnig. Problemet är att pengarna försvinner. Idag tar vi 340 kr plus moms per timme, vilket är en ansevärd summa. Av det får företaget behålla 20 kronor, killen får behålla 110 kronor i sin plånbok men vart tar allt annat vägen? Är en kille sjuk en vecka så måste han jobba ett kvartal innan arbetsgivaren fått tillbaka vad han förlorat på sjuklönen – och den lilla vinsten är borta.
- Hur är det med konkurrensen från utländska byggnadsarbetare?
- Ett jätteproblem. De följer ju inte våra regler. Det drabbade mig när jag hade en ensamkille som kakelsättare på underentreprenad. Han saknade hängavtal visade det sig. Det kanske jag borde ha kollat men det gjorde jag inte. Skatt, moms, allt sköttes den rätta vägen men facket hotade ändå med arbetsdomstol och böter. Men då sa jag att jag inte tänker tolerera några böter. Inte femtio öre, inte femtusen kronor, inte femtiotusen kronor. Spelar ingen roll, jag vägrar! Om ni vill göra nytta, sa jag till facket, så stoppa arbetskraftsinvandringen för den sabbar det ni sitter här och försöker bygga upp. Jamen den är väl inget hot för dig, sa

facket. Jo det är den, sa jag, för jag kan inte konkurrera på lika villkor när utländska bolag är med och räknar på jobb. Det jag drar in pengar på, det är ju mina anställda och de kostar mer än utlänningarna som inte har samma löner och rättigheter, så enkelt är det. Då satt killarna i facket och tittade på varandra som starholkar. Jaja, sa de, det ligger väl någonting i det. Ja det gör det, sa jag. Börja där!

- Blev det några böter?
- Nej, det blev inga böter.

Man råkar ut för mycket oförutsedd byråkrati

- Jag skulle vilja träffa 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 procents 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. När jag anställde henne blev jag tvingad att teckna en försäkring. Jag förstod inte riktigt varför, men arbetsförmedlingen sa att det var något som skulle skydda mig som företagare. Sista juni sa jag upp den här kvinnan. 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 från arbetsförmedlingen där det stod att det var dags att rapportera eftersom mitt avtal med den anställde hade upphört. Det skulle jag göra före den 31 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 haft kontakt med arbetsförmedlingen på telefon. Sedan att ringa, det betyder 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.

Det går inte att känna till alla reglerna

- 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. Jag började oroa mig för hela den här processen med att 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 vårdfacket. 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 kunde väl inte tvingas 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. Sedan hade jag ytterligare en tjej som ville vidareutbilda sig inom ett annat yrke och då har de ju rätt att vara tjänstlediga. Hon fick förstås ingen lön under tjänstledigheten men man måste ju ha en vikarie. Till en början var vikariatet ett halvår, sedan var jag tvungen att förlänga till ett år. Den som vill vara tjänstledig har ju rätt att förlänga tjänstledigheten precis hur länge som helst. Till slut bad jag henne att säga upp sig. Hon skulle ju ändå aldrig komma tillbaka. Och hon sa upp sig och det var hyggligt av henne, men hade hon inte varit schyst så kunde det ha gått riktigt illa. När de anställda ska ha ut sin absoluta rätt enligt lagen, det är då det blir problem. Men när man kan diskutera som vanliga människor, då blir det naturligtvis mycket enklare.
- Är här en stor grej bland tandläkare?
- Jo, sådant här pratar vi mycket om. Om jag som arbetsgivare gör något som jag tror är rätt och glömmer att kolla med experter, då kan det bli fruktansvärt dyrt. Man hör en del jobbiga historier från sina kollegor. En kvinnlig tandläkare hade en sköterska som ville ta ut mammaledighet. Hon hade rätt att bara jobba sjuttiofem procent. Men det går ju inte att hitta en vikarie på 25 procent. Tandläkaren började klockan åtta men sköterskan kom först klockan tio. Sedan gick sköterskan klockan tre men tandläkaren jobbade kvar till fem. Det är ingen lyckad lösning. Jag undrar om man som sköterska har rätt att göra så. Jag tror kanske att det är jag som arbetsgivare som bestämmer tiderna, men det är inte lätt att veta vad reglerna säger.

Som företagare kan man råka ut för saker man inte ens anar

- Jag var bara tjugotre år och startade ett gym 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 kurser åt mig. Instruktörerna var inte anställda utan drev egna företag. Jag fick också kontakt med feministiska kretsar som engagerade sig i verksamheten. Där fanns en femtioårig kvinna som ville jobba 25 eller 40 procent. Jag tyckte hon kunde vara lämplig som sekreterare och 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. Hon och ett par av instruktörerna ville ha ett kooperativ istället. Det ville inte jag. Efter en del bråk sa jag upp sekreteraren. Hon var inte med i facket men då gick hon med. Det här var den 24 maj och jag gjorde uppsägningen muntligt. Facket hävdade att uppsägningen var ogiltig. Den skulle ha gjorts skriftligen till både den anställda 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. Hon dök upp med sitt fackliga ombud med motiveringen att hon var rädd. När de såg att jag bytt lås blev jag anklagad för att försöka låsa sekreteraren ute från hennes arbetsplats. Facket hotade med arbetsdomstolen. En dom kunde kosta mig flera årslöner, sa de. Jag kontaktade min advokat, som rådde mig att betala sekreteraren lön för hela provanställningstiden även om hon inte längre jobbade hos mig. När hon slutat stal sekreteraren hela mitt affärskoncept och startade ett kooperativ. Hon och hennes partners snodde alltså inte bara idén utan också mina kunder. Det hela var ideologiskt motiverat. De tyckte att jag ju bara var en djävla företagare som skulle ville tjäna pengar, därför behövde de inte ta någon hänsyn. Men då det visade sig att sekreteraren så uppenbart stulit idén kunde jag avskeda henne på dagen.

Om anställda börjar utnyttja och missbruka sina rättigheter är man rättslös

- 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. Men eftersom han var så smidig i sitt sätt tog det hela tio månader innan vi upptäckte att han var fullkomligt värdelös. Han var långsam, kunde inte planera och organisera sitt jobb. Han gjorde dessutom dåliga jobb hos kunderna. Det enda som egentligen talade till hans fördel var att han inte lämnat något vattenläckage efter sig hos någon kund. Efterhand fick vi alltfler reklamationer mot 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 skulle bli arg och välja att sluta hos oss. Vi är i en bransch med ont om personal där det tar tid att lära upp nya arbetare så det hade blivit jobbigt om hon slutade. Men till slut bestämde vi att vi var tvungna att säga upp brodern. Nu skar det sig med båda två. Systemen började till exempel ta ledigt för vård av sjukt barn. Brorsan var värdelös redan förut men nu blev han om möjligt ännu sämre. Båda två började maska. De skulle till exempel packa upp och montera en värmepump och bara upppackningen tog fyra timmar. När vi framhöll att situationen var ohållbar sa hon upp sig. Hon är med i syndikalisterna och nu kom kraven. Hon ville ha 36 000 kronor för beordrat övertidarbete under en tioårsperiod. Hon hade tydligen, från Svenskt Näringsliv som det verkade, fått veta att en annan arbetstagar lyckats få igenom ett sådant krav. I själva verket hade hon redan tidigare fått kompensation för övertid. I det här jobbet kan man ju inte släppa verktygen på klockslaget utan måste göra klart. I gengäld fick hon ledigt på fredagar och en del andra dagar, men det förde vi ju inte bok över. Det blir så mycket pappersarbete ändå att klara av. Men för Svenskt Näringsliv 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 kåsupare och inte ett skit intresserade av att värna mina och andra småföretagares intressen. Svenskt Näringsliv tyckte också att det handlade om så lite pengar. Vi har i alla fall blivit av med brodern, och nu 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 Svenskt Näringsliv. För mig är det här sårande inte bara för att det handlar om pengar, det handlar om rätt och fel också. Dessutom blir man ju lite av en familj i ett så här litet företag. Nu plötsligt 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 företagaren svag och arbetstagaren 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 verkar man lukta 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 men han sköt ingen älg så han var sur när han kom tillbaka till jobbet och krävde övertidsersättning med fackets benägna bistånd - trots att han ju redan fått kompensation! Och en annan jag hörde talas om hade sju anställda och råkade sedan anställa en riktig giftorm. Sex sa upp sig och bara giftormen plus en var kvar. När arbetsgivaren frågade

varför inte också den sjunde sa upp sig, så gjorde han det. Sedan var det bara företagaren och giftormen kvar i företaget.

I tillägg till regelkrånglet finns Försäkringskassan, som inte alltid går att lita på

- 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 blev sjukskriven fram till årsskiftet 2006. Då ringer hon mig och vill bli sjukskriven igen. Jag tycker att vi ska träffas och prata om saken. Hon säger att hon inte klarar av att börja jobba igen. Däremot ska hon börja arbetsträna. Men både hon och Försäkringskassan anser att hon inte kan arbetsträna hos oss därför att vi är ett litet företag och inte har något lämpligt träningsjobb att erbjuda henne. Så är det ju inte riktigt. I själva verket finns det mängder av uppgifter hos oss och vi vet ju att hon är duktig. Men det har hon inte talat om för sin försäkringshandläggare. Hon vill nämligen till södra Sverige, för där har hon precis skaffat ett landställe och där har hon fått tag på en arbetsplats att arbetsträna på. Hon tror att det kan bli frisk igen om hon arbetstränar där och läkaren säger att det verkar väl vettigt. Hon blir beviljad arbetsträning på ett transportföretag, något administrativt på kontoret. Hon försvinner och jag tänker inte så mycket på det här. Vi har lite kontakt men vi betalar ju inte hennes lön utan det gör Försäkringskassan. 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 besvärliga är att hon blockerar en plats. Visst, vi kan ta in en vikarie men som i vår bransch finns det inga som kan starta jobbet direkt. Först får nyanställda göra praktik ett antal veckor för att se om det passar. Sedan får jag jobba parallellt ett par månader så de lär sig. Det tar alltså ganska lång tid att få igång en person. Så när en anställd blir fullärd 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. 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 finns det för plan? Då menar han att vi inte kan bestämma ett sådant möte utan det gör försäkringshandläggarna, alternativt den anställde. Men jag kollar upp det och det visar sig att vi visst kan kalla till ett sådant möte, så jag går på dem igen. Hon har också blamerat sig lite för det står i pappren att det är hon som sagt att hon inte kunde arbetsträna hos oss. Vi har aldrig sagt det. Senare ringer hon själv och jag har ett långt samtal med henne som utmynnar i att vi kommer överens om att hon ska säga upp sig. Det visar sig att hon sedan lång tid tillbaka haft ett reguljärt jobb på den nya arbetsplatsen. Jag fattar inte hur det kunde bli så här, hon hade ett nytt fast jobb i månader samtidigt som hon förhindrade mig att anställa en ersättare!

Man törs inte anställa duktiga människor ens tillfälligt av risk för att det inte ska gå att bli av med dem

- 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 verkar 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. Om den erfarna personen får glesare med jobb 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 kan hanteras men hos oss är det svårt. Den här regeln är inte bra för någon. Tanken är ju att företagen inte år ut och år in ska kunna ha folk extraanställda på dåliga villkor men egentligen har de extraanställda 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.

Man drabbas av omständigheter som inte kan förutses

- Vi anställde en kille för att utveckla ett datasystem. Tanken var att han efter installationen skulle administrera systemet och dessutom ta hand om datorerna.

Men halvvägs bytte vi till ett annat datasystem som den här killen inte kunde så mycket om. Då ville vi att han i stället skulle bli hundra procent administratör men det ville inte han för han betraktade sig som datakille. Det var ett misstag att låta honom få fast anställning, men gjort är gjort. Han sjukskrev sig för han mådde väldigt dåligt och sedan började han fajtas. Facket hävdade att vi hade sagt upp honom utan saklig grund och att han skulle ha en årslön som plåster på såren. Vi förhandlade ner det till 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 dataexpert på ett system som vi inte använder. Konstiga grejor händer när man inte är tillräckligt noggrann när man anställer. Men jag har lärt mig att skriva ordentliga kontrakt i fortsättningen.

Ibland får man hjälp av facket för att hantera problem med lagarna

- 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 dyraste kostade kanske en årslön, jag kommer inte ihåg riktigt. Det handlade om 150 000 kronor så där. Senast var det en halv årslön men egentligen bara mellanskillnaden mellan hennes gamla lön och den nya, lägre lönen hon fått i ett annat jobb.
- Hur fungerar facket i sådana här situationer?
- Sådana här personer som man måste lösa ut, de funkar inte i arbetslivet. När man har kommit så långt har man förstört sina relationer. Facket inser att det är kört och att fortsatt anställning inte är bra varken för arbetsgivaren, arbetsklimatet på arbetsplatsen eller ens för anställda själv. Nytt jobb och nystart är mycket bättre. Jag tycker facket genomgående har varit bra. De kan ju vara lite tuffa i början när de ska ta reda på om det är arbetsgivaren som varit dum eller inte. Men sedan har de varit väldigt konstruktiva. Vi 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!

Som arbetsgivare blir man tvungen att härda sig

- Det gäller att inte identifiera sig för djupt med sin personal för man kanske måste avskeda någon... ja att man blir för ledsen. Man blir ju härdad som chef, både av dem som söker utnyttja 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 funkat jättebra kanske skiljer sig och allt blir bara fel. Ja, vad som helst,

sådant är helt enkelt livet. Med tiden lär man sig att leva med det som arbetgivare. Man blir hårdare helt enkelt. Det blir inte bättre av att man söker lunda in saker.

Ibland går det inte att bli av med odugliga medarbetare 1

- 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 tre stycken så det är inte lika känsligt som ute på våra tre enmansfilialer. Så småningom upptäckte vi att den här killen aldrig gjorde något. Han tog aldrig emot några kunder utan hänvisade dem till de ordinarie föreståndarna. Dessutom började han streta emot. Vad vi än ber honom att göra så har han tusen ursäkter. Han är pappersallergisk, han har ont i ryggen eller jag vet inte vad - men det är alltid någonting. Varje gång man ger honom ett uppdrag, till exempel "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 gör hellre jobbet själva även om de är sjuka eller stänger igen. Vissa skiter i att ta semester om de hör att han ska komma dit. Situationen just nu är att han visserligen är anställd men inte gör just någonting. Det verkar han inte ha något 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 så motvilligt och dåligt att vi inte orkar be 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.

Ibland går det inte att bli av med odugliga medarbetare 2

- Det som är svårast är att bli av med folk. Jag har till exempel en problemgrupp. De arbetar som värdar på våra ambulerande utställningar, de sitter som vakter, tar emot folk och sådant. De är anställda på varierande tider. Från början var det bara timanställningar vilket ansågs oschyst så de fick fasta tjänster och mera arbetsansvar. Men av någon för mig obekant anledning har det blivit en djävla gnällgrupp. De är aldrig nöjda. De känner sig lite utanför, de anser sig ha sämst lön och stå längst ner i hierarkin. De tycker jämt att det är synd om dem. Som mest har de varit uppe i ett tiotal. Nu är de färre men det är samma dåliga stämning. Jag har gjort allt för att de ska gilla arbetet, men nej. Jag har mest lust

att be dem dra åt helvete, avskeda allesammans och starta på ny kula men det går ju inte. Jag vill hitta något helt annat system men de går inte att bli av med. Den värsta av dem funkade med de andra, men det var ändå ett jädra strul innan vi lyckades bli av med honom. Att bli av med alla, nej det är inte att tänka på.

Riskenivån kan vara lägre i den svarta sektorn

- Förut anställde jag reguljärt men det blev alldeles för dyrt. Plus att jag fick strul med en sådan där kärring – förlåt – som ska klaga på allting. Arbetsrätten, det var rena bibeln för henne, va. Nu kör jag svart, det är mest skolungdomar som jobbar här och dem trycker jag pengarna i handen på.

Det gäller att vara försiktig

- Jag har sålt den här kiosken nu och ska pensionera mig. Jag har fått ihop tillräckligt och förresten blev jag rånad härom året. Efter det är jag rädd jämt. Arbetsrätten? Den är ett obetydligt problem i jämförelse med rånrisken men visst har jag haft min dos även om den ligger rätt långt tillbaka, på åttiotalet. Det var en kvinna som jag anställde som ville bestämma sina egna arbetstider och hotade med både fack och arbetsdomstol. Vi förlikades och jag fick betala några tusen för att bli av med henne. Men jag lärde mig min läxa: att tänka mig noga för innan jag anställer. Sedan har det gått bra.

Tio företagare som inte haft egna problem men ändå är rädda att anställa

Många företagare har sluppit egna problem med arbetsrätten kanske just för att de varit försiktiga med att anställa och därmed undvikit situationer som kunnat skapa problem åt dem. Vissa har helt avskrivit tanken på anställning för att inte hamna i problem, ungefär som vissa blir helnykterister för att inte ens riskera att hamna i alkoholens klor.

Man vill inte riskera hamna i fällan

- Jag tycker inte att arbetsrätten är något särskilt problem, men det är klart, jag undviker fasta anställningar eftersom jag inte vill ta 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 bli uppfattad som något slags moderat som klagar på det socialdemokratiska samhället.

Ansvaret blir för stort – och det handlar inte bara om arbetsrätten

- 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. På mitt förra företag fanns en kvinna 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 varit 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 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. 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 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.

Om man inte aktar sig kan man drabbas av arbetsrätten även om man inte anställer

- Jag aktar mig för att anställa därför att jag är rädd för problem. Det är ju lite speciellt 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 rum. När man hyr ut stolar i frisersalongen och ska arbeta tillsammans med hyresgästerna kommer man väldigt nära varandra och det måste vara bra stämning. Annars känner kunderna av den dåliga atmosfären och vänder i dörren. Nå, jag hyr ju ut stolar men de som hyr förstår inte alltid att de måste fungera som de egna företagare de är. De tenderar att se mig som chef, någon de kan gnälla på. 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. Det är inställningen till arbetet det handlar om. Men som sagt, vi hyr ju ut stolar.
- Om de är egna företagare och hyr en stol då kan de väl vara hur nöjda eller missnöjda de vill. Det borde väl inte bekymra dig?
- Ja det kan man tycka, men det fungerar inte så. Det kan gnällas på allt möjligt. "Vi har ju ingenting att göra", klagar de ibland. "Det är inte mitt problem om ni inte har att göra, det får ni fixa själva", svarar jag. Ibland undrar jag vad jag håller på med. Ibland gaddar de ihop sig två och två och tjatar. Man tror att när man rätt ut en sak så ska det vara klart. Men det kommer tillbaka. 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?
- Nej aldrig, jag säger bara upp. Men man kan få strul med det också, absolut. Skulle jag säga upp någon av mina hyrstolar och hyresgästen inte vill bli uppsagd så kan hon dra det till arbetsdomstolen. Då riskerar jag att bli betraktad som arbetsgivare med anställningsansvar för egentligen ska det framgå klart och tydligt för kunderna att det är olika företag som arbetar under samma tak, individuell prissättning och så. Det är en massa regler. Men om man följer alla de där reglerna till punkt och pricka så försvinner stämningen i salongen. För kundernas skull ska det kännas som om vi jobbar ihop men då kan jag åka fast i arbetsdomstolen. Eller för att vi har en gemensam prislista, det betraktas visst som kartellbildning. Så det gäller att vara försiktig, annars åker man dit.

Risken är för stor

- Sedan många år driver du en frisersalong 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 även om det inte blir någon lön till mig men om hon blir sjuk, ja då får jag bära en mycket större börda, för hon ska ju ha lön och den måste jag dra ihop till. Vare sig hon eller jag blir sjuk är det jag som får betala. Därför fortsätter jag 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.

Det blir en massa pappersarbete också

- Jag kör taxi här på en liten ort i Dalsland. Jag börjar bli gammal och har besvär med höfterna och behöver en ersättare emellanåt. Sjukassan tyckte att jag skulle gå ner till femtio procent och ta resten från sjukförsäkringen. Men det visade sig att ersättningen baserades på lönen för en anställd taxichaufför. För de pengarna kunde jag ju inte anställa någon ersättare eftersom det tillkommer arbetsgivaravgift, försäkringar och semesterersättning. Jag skulle alltså inte täcka mina kostnader med bidraget. Istället har jag ett arrangemang med en fast anställd chaufför som till 80 procent betalas av ett färdtjänstföretag och till 20 procent 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 procent. Vi delar alltså på risken. Själv skulle han emellertid inte kunna klara av detta. Risken är för stor med fastanställning och alla kostnader, med sjukdom etc. Tidigare hade jag en anställd 50 procent 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. 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.

Att anställa är att ta en okänd risk

- 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 kronor. Det är pengar som man aldrig får tillbaka. Fastigheter och utrustning är inget värt här. Men det hela går runt även om jag inte tjänar så mycket pengar på det. Jag tänker hålla på tills jag är femtiofem, då säljer jag 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 var problemen ligger. För mig är det här arbetet 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 dem som kan tänka sig att dra igång en egen verksamhet. Då blir det bättre att gå och stämpla, tänker folk. Det finns så mycket jobb i AB Sverige som borde göras men den där förbannade arbetsrätten ligger i vägen. Den drabbar ju också i nästa steg. Jag vågar inte anställa utan tänker 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.

Det säkraste är att inte tänka tanken på att anställa

- 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.

Riskerna kan inte kalkyleras

- Min generella uppfattning, rakt av, är att man inte vågar anställa någon. Man är livrädd framför allt för det här med sjukskrivningsgrejorna. 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. Som småföretagare har man svårt att hitta en reserv när en anställd är sjuk, 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 alltid kan skylla på arbetsbrist. Men nu när jag öppnar butik, så får jag väl ta det under övervägande igen om jag ska anställa någon.

Det är ingen mening med att företagaren ska betala sina anställdas sjuklön

- 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 kan passa för större företag som kanske blir motiverade att lägga lite press på personalen så att folk inte sjukskriver sig för lättvindigt. Där kan det vara till glädje för både arbetsgivare och arbetstagare. 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. Dessutom är det alldeles onödigt därför att i ett litet företag blir det familjeliknande förhållanden. Att folk är borta och inte jobbar är kris nog, det behövs inte att företaget ska betala sjuklön för att få företagaren att anstränga sig. Antingen är det trevligt och man månar 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.

Ibland går det att bli av med odugliga medarbetare

- Vi bodde grannar på Värmdö och den här chilenske killen behövde jobb, så jag anställde honom. Men efter tre dagar dök han inte upp. Rätt många invandrare har ingen arbetsmoral alls. Sedan kom hans morsa och ställde en massa krav för att hennes grabb hade ju rättigheter när jag anställt honom. Men jag sa åt henne att fara och flyga och ta grabben med sig.

Sex företagare som inte haft problem

Bara sex företagare, 20 procent av det totala antalet intervjuade företagare, säger sig ha klarat arbetsrätten utan problem.

Så länge man följer spelreglerna fungerar det bra

- 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. 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?
- 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 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 de spelreglerna så spelar alla med på något sätt.

Det där rör inte mig

- Du, jag har inte haft några som helst problem med arbetsrätten, så jag är nog fel person att fråga, sorry.

Jag har inte märkt av facket

- 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 blir 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.

Med högutbildad personal blir det mindre problem med arbetsrätt och fack

- 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 i industrisamhällets termer med arbetare och arbetsgivare. De betraktar sig som specialister, inte som traditionella löntagare. Till detta kommer att jag alltid tidigt tagit kontakt med facket de få gånger det varit aktuellt av avskeda någon. Men visst kunde jag som alla andra företagare få personalproblem. Jag hade till exempel 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. Jag upptäcker 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.

I en udda verksamhet med tillfälliga anställningar kan man klara sig bra

- 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 oproblemiskt. 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.

En del branscher har inte problem med arbetsrätten

- 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 är nog för mig ett viktigare skäl än arbetsrätten till att jag föredrar underentreprenörer. Men det är klart, med tanke på lagstiftningen kan det 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. Visst hör man 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.

Slutsatser av intervjuerna

Allmänna observationer

Precis som det finns ett antal skäl till att man väljer att starta eget framför att söka anställning, finns det olika skäl till att en företagare vill anställa. Det som först faller i ögonen är att han eller hon vill tjäna mer pengar för att kunna höja sin levnadsstandard. Detta motiv är emellertid inte alltid självklart överlägset andra. 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 när man inte hinner med att leverera. 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 och 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 avser de flesta arbetsgivare inte att ägna sig åt rovdrift på sina anställda. Det är inte i första hand lagstiftning och regelsystem som håller dem tillbaka, utan mänskliga hänsyn. 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 till exempel 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. Till exempel 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.

Eller så här:

- 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. 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 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 djädra liv. Kulturhusets ledning krävde kollektivanställning och det gjorde också LO. Men jag visade att enligt vårt avtal kunde Kulturhuset inte ställa sådana krav. Stormen drog förbi men efteråt normaliserade jag personalens arbetsvillkor så att de följer LOs 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 facket egentligen är överflödigt. I tider med ont om jobb finns klara gränser för 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 till stat och kommun. Många bäckar små blir sammantagna en stor å.

Här finns två saker att notera. Det ena är svartarbetet, som ju innebär att arbetsgivaren lyfter bort sina samhällliga förpliktelser.² 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 synts tidigare. Ett intervjuutdrag:

- Det finns ju också de 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 provanställningen är ett halvår eller längre.
- På vilka sätt kan man djävlas då?
- Ja, mycket sjukskrivningar till exempel. Den anställde har inte varit borta en enda dag under provanställningens sex månader och blir sedan borta jättemycket. Eller 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. Forskningen visar att sköterskorna är borta kort men ofta medan om en tandläkare är sjuk så handlar det om hjärtinfarkt eller något annat allvarligt. Förkylningar, vi får ju en dutt varenda dag och sedan Alvedon... vi hankar oss fram halvt om halv immuna.

En mycket svårbegriplig lagstiftning

Den arbetsgivare som sätter sig 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 stämman, 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 bland annat 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 hans talan gentemot fack och arbetsdomstol. I båda fallen kostar det pengar.

Vid en rangordning av de problem som arbetsrätten åsamkar företagare 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

² Svartarbete behandlas inte här. Jag har skrivit om det i ett annat sammanhang: Utan svartjobb stannar Sverige, tidskriften Axess 2003:8

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 osäker på sina skyldigheter, vet bara att det är ett ansvarstagande som sträcker sig för långt. Lika bra att ge fan i att anställa någon.
- Nu har jag sju anställda och inga direkta problem med alla regler. Ändå känner jag 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.

Sjukdomskostnader

En tanke bakom regeln att arbetsgivaren ska betala sjuklön (åtminstone de två första veckorna) är att vederbörande därigenom får incitament att förebygga sjukdom. Men i småföretagen behövs inte det slaget av styrmedel. Med få anställda är småföretagaren ändå så pass beroende av sina anställda att han anstränger sig för att hålla dem på arbetsplatsen. 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 storföretag kanske kan se vissa fördelar med - är med en småföretagares ögon en riktig stoppkloss. Ett intervjuutdrag:

- Verksamheten förutsätter att gubbarna jobbar full tid, men det är det ju ingen som gör. De är sjuka, de är lediga för sjukt barn och sådant. Men som

arbetsgivare är jag ändå skyldig att betala både sjukfrånvaro och helgdagsersättningar och arbetstidsförkortningar. Jag är skyldig att skicka de anställda till sjukvård vartannat år för fullständiga undersökningar. Det är försäkringar och det är det ena med det tredje. Arbetsgivaren ska inte bara stå för sjuklönen för skador som den anställde får under arbetstid, utan också för skador under fritiden. Det innebär att ett företag riskerar att få betala sjukskrivning till och med 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.

Ytterligare ett intervjuutdrag:

- Jag hade en med 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 facket. 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 även facket insåg ju orimligheten i det hela.

Svårigheten att avskeda

Ansvar vid anställning kan kännas tungt för en småföretagare. 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 företagarna. 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. Den allra duktigaste var senast anställd. Den näst sist anställda var ambitiös och duktig. Den längst anställda 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.

Provanställningen är för 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. Många hävdar att provanställningen är alltför kort. Så här kan en småföretagare formulera sig:

Jag anser att 6§ i LAS är småföretagarfientlig. Där står att provotiden vid en provanställning får vara högst sex månader. Det är en stor kostnad och risk att anställa. Det är lätt att skärpa sig i sex 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 sex månader till två år. Två år anser jag utgör en sådan period som krävs i normala fall för en korrekt bedömning. Minskas riskerna för att nyanställa så ökar incitamenten till tillväxt.

Företagare vill givetvis ha så lång provanställningstid som möjligt, men för de anställda är provanställning det som ordet anger, ett prov, alltså en mycket osäker anställningsform. Det torde därför vara svårt för att inte säga omöjligt att få politiskt gehör för anställningar på prov under en så lång period som två år. Till invändningarna bör man också föra att den person en företagare vill anställa har ofta ett fast jobb. Att lämna detta för en provanställning känns vanligen inte särskilt lockande, i synnerhet med tanke på att provanställning inte självklart leder till fast arbete utan endast till tillsvidareanställning. För en arbetslös kan provanställning däremot vara lockande av det enkla skälet att alla former av jobb är attraktiva. Det bör nämnas att provanställning är ett risktagande också för företagaren, eftersom den anställde har laglig rätt att lämna arbetet på dagen. I syfte att kunna planera sitt arbete och lita på att den som blivit anställd satsar och inte på något lättvindigt sätt har möjlighet att "smita" kan fast anställning också vara i företagarnas intresse.

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. En anledning kan vara att i LAS turordningsregler görs undantag för två personer i företag med färre än tio anställda. Det handlar emellertid inte om att företagaren är fri att avskeda vem han vill utan bara om att innan turordningslistan fastställs, kan två personer undantas under förutsättning att de är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vidare, om två personer varit anställda lika länge kan företagaren inte välja utan måste behålla den som är äldst. Regeln är bara relevant om det är arbetsbrist inom företaget, inte om det gäller att bli av med anställda som av olika skäl inte lämpar sig för sina uppgifter. Den övergripande principen "sist in, först ut" lägger därför en tung hand också på företag med färre än tio anställda. Det finns all anledning till oro, vilket märks som en underström i många av intervjuerna. Att ingen av dem jag intervjuat råkat illa ut är alltså inget skäl för att tycka att turordningsreglerna är ok med företagarnas perspektiv.