



# jobbskaparna

Del 2

**Kompetensbristens effekter  
& jobbskapandets baksida**



**#4av5jobb**

**företagarna**

### **Information om undersökningen**

Utskick till 31 199 medlemmar (företagsmedlemskap) i Företagarna

Första utskick 10 januari 2018; påminnelse 16 & 22 januari

4 884 svar → 16 procent svarsfrekvens

Urvalet korrigeras så att det liknar den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik på antal företagare i Sverige.

Konkret görs detta genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch.

Viktmetoden heter "raking".

Företagarna företräder över 70 000 företagare och samhällsbärare och har ca 2000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagarklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

**foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00**

# INNEHÅLL

---

|   |    |
|---|----|
| Sammanfattning .....  | 4  |
| Introduktion .....  | 6  |
| Om Jobbskaparna .....                                       | 10 |
| Jobbskapandet är fortsatt starkt .....                      | 10 |
| Svårigheter att hitta rätt .....                            | 12 |
| Påtagliga konsekvenser av kompetensbristen .....            | 14 |
| <i>Ökad arbetsbelastning</i> .....                          | 15 |
| <i>Ökad kostnad för utbildning</i> .....                    | 15 |
| <i>Tvingas tacka nej till förfrågningar</i> .....           | 18 |
| <i>Lönerna går upp</i> .....                                | 19 |
| <i>Fler satsar på kompetensutveckling</i> .....             | 19 |
| <i>Dyrare att rekrytera</i> .....                           | 20 |
| <i>Leveranssäkerhet</i> .....                               | 21 |
| <i>Effekter på arbetsbelastningen för anställda</i> .....   | 22 |
| <i>Behövs enkla jobb?</i> .....                             | 22 |
| Tveksamhet till att anställa .....                          | 24 |
| <i>Höga arbetsgivaravgifter</i> .....                       | 25 |
| <i>Risk för felrekrytering</i> .....                        | 26 |
| <i>Oro att inte täcka ökade kostnader</i> .....             | 26 |
| <i>Ökat ansvar som arbetsgivare</i> .....                   | 27 |
| <i>Krångligt arbetsrättsligt regelverk</i> .....            | 27 |
| <i>Höga löneanspråk</i> .....                               | 27 |
| <i>Oro att behöva säga upp anställda</i> .....              | 30 |
| <i>Att veta vad som gäller i relation till facket</i> ..... | 30 |
| Attityd som magmedicin .....                                | 31 |
| Avstått lön .....   | 33 |
| Uppsägningar .....  | 36 |

# SAMMANFATTNING

---

- › Jobbskapandet är fortsatt starkt. Rekryteringsbehovet är stort hos företagen – precis som svårigheterna att hitta rätt arbetskraft. Det råder brist på den formella kompetens som efterfrågas, men det är framförallt den informella kompetensen som styr om en företagare vågar investera i en ny medarbetare.
- › Krångel, kostnader och kompetensbrist. Är alla faktorer som försvårar kompetensförsörjningen i företagen. Kompetensbristen försvårar möjligheterna att hitta rätt arbetskraft – men de höga kostnaderna för att anställa, att det arbetsrättsliga regelverket upplevs som krångligt och att arbetsgivaransvaret är så pass omfattande är betydande faktorer som medför att företagare i lägre utsträckning än de skulle behöva investerar i ny personal och lär upp dessa på plats.
- › Arbetsbelastningen för företagaren ökar, affärerna drabbas och kostnaderna stiger till följd av kompetensbristen. Svårigheterna att få tag på rätt arbetskraft har en rad negativa effekter på företagare och deras verksamheter. Problemlösning sker genom att företagare arbetar mer i stor utsträckning samt ökade investeringar i nya och befintliga medarbetare.
- › Höga kostnader, oro för ekonomi och felrekrytering bidrar till tveksamhet. Företagare med anställda är mindre tveksamma till att anställa än soloföretagare. Dock finns betydande utmaningar som bidrar till tveksamhet även för dessa.
- › Rätt attityd kan vara nyckeln. Fler företagare vågar ta steget att anställa om de upplever att en arbetssökande har rätt egenskaper och har potential att läras upp på arbetsplatsen. Om magkänslan är den rätta ökar sannolikheten att företagare vågar investera i en ny medarbetare.
- › Vanligt att företagare tvingats avstå lön. En stor andel företagare har någon eller flera gånger tvingats avstå lön för att kunna betala ut lön till anställda.
- › Majoriteten företagare har sagt upp medarbetare. Detta är en komplicerad och ofta svår process då företagare och medarbetare ofta arbetar nära varandra och inte sällan har en djupare relation än arbetsgivare-arbetstagar.
- › Komplicerade och dyra processer för uppsägning av personliga skäl. Bidrar till tveksamhet till att anställa nya personer inom företaget.

## **Företagarna föreslår**

### **Minska regelbördan**

Gemensamma regler är avgörande för en fungerande marknad, men reglerna måste vara användbara, effektiva och samtidigt ge möjlighet för företag att växa. Byråkrati, regler och blanketter ska anpassas för småföretagare – inte tvärtom. Företagares regelbörda och administrativa kostnader behöver sänkas genom förenkling och kvantitativa mål för minskad regelbörda, kortare handläggningstider vid utfärdande av tillstånd och avskaffande av schabloniserade tillsynsavgifter utan krav på motprestation. Principen att uppgifter från företag i regel endast ska behöva lämnas in en gång till en myndighet ska tillämpas.

### **Sänk kostnaderna för att anställa**

De höga kostnaderna för arbetskraft utgör hinder för företagare som vill anställa. Arbetsgivaravgifterna utgör en betydande del av kostnaderna för anställda och har en sysselsättningshämmande effekt. Kostnaden för att anställa måste minska, inte minst för att individer som befinner sig utanför arbetsmarknaden ska få en chans att komma in på arbetsmarknaden och för att mindre företag ska kunna växa. Den allmänna löneavgiften i arbetsgivaravgiften bör sänkas och det s.k. växa-stödet riktad mot små företag bör utökas.

### **Lätt att hitta rätt**

En rad åtgärder behövs för att säkerställa tillgången på arbetskraft med rätt kompetens till Sveriges företag. Idag präglas arbetsmarknaden av kompetensbrist och matchningssvårigheter. Utbildningar behöver motsvara arbetsgivarnas behov och samverkan mellan skola-arbetsliv behöver stärkas.

Ett omtag behövs för att bättre matcha arbetssökande med företag. Det är dags att konkurrensutsätta Arbetsförmedlingen och släppa in innovativa och konstruktiva krafter för en mer effektiv matchning. Ett bra stöd i matchningsprocessen gör arbetsmarknaden mer inkluderande, då företagare främst anställer ur sina befintliga nätverk idag.

### **Modernisera arbetsrätten**

Arbetsrätten och inte minst LAS behöver omarbetas från grunden. Arbetsmarknaden har förändrats sedan regelverket togs fram och verkligheten ser annorlunda ut idag. Dock är det viktigast att se över turordningsreglerna – undantagsregeln måste utökas till var femte anställd för företag med upp till 49 anställda – och definitionen av personliga skäl. Begreppet och dess innebörd behöver nyanseras och det behöver göras lättare att säga upp på grund av faktorer som faller ramen för personliga skäl. Även möjligheterna att ogiltigförklara uppsägning på grund av personliga skäl behöver reformeras.

## Introduktion

Fyra av fem nya jobb i Sverige skapas i företag med färre än 50 anställda. Det är dessa företag som är motorn i ekonomin, de bidrar till vår gemensamma välfärd och skapar sysselsättning för människor runt om i landet. De företagare som driver dessa företag är därmed Sveriges främsta jobbskapare. Samtidigt framgår det i Företagarnas årliga **Småföretagsbarometer** att svårigheterna att hitta rätt kompetens är företagares största tillväxthinder – ett växande hinder som hotar konjunkturen. Kompetensbristen leder till att Sverige går miste om jobbskapande, tillväxt och ökad välfärd.

I denna rapportserie i två delar får du lära känna jobbskaparna bättre – individerna bakom titeln företagare. Vi har sammanställt resultatet från en omfattande undersökning med fokus på just dessa människor. I den första delen **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** presenterades vilka drivkrafter som finns i företagandet, vad företagare finner mest givande och betungande med att driva företag samt hur de går tillväga när de behöver anställa.

I denna del tittar vi närmare på vilka utmaningar företagare möter i sitt företagande och när de behöver anställa. Hur företagares efterfrågan på arbetskraft ser ut och vilka konkreta konsekvenser de stora svårigheterna att hitta rätt arbetskraft medför.

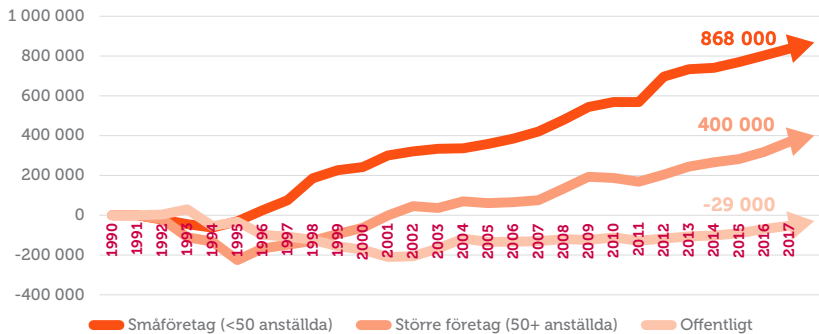
Med avstamp i fakta och analyser tar vi sikte på att skapa ett bättre företagsklimat i Sverige, där det är lätt att hitta rätt arbetskraft och upplevs som mindre riskfyllt att anställa. Vi ger vår syn på vägen framåt – vilka reformer som behöver genomföras för att med ett långsiktigt fokus förbättra förutsättningarna för jobbskaparna att fortsätta växa och skapa ännu fler jobb i Sverige.

### **Rapportserien består av två delar:**

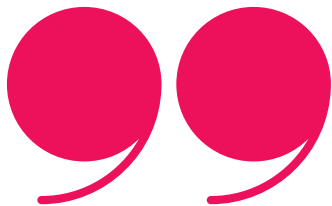
Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom

Del 2: Jobbskaparna – Kompetensbristens effekter & jobbskapandets baksida

**Figur** Jobbutveckling 1990-2017 (Källa: SCB, Företagsregistret och egna beräkningar Företagarna)



Sverige är ett land fullt av jobbskapande företagare och modiga entreprenörer – det finns 500 000 företagare i vårt land. Företagare skapar jobb inom sina egna företag, men bidrar också till ökad efterfrågan hos t.ex. leverantörer och därmed jobbskapande även utanför sin egen verksamhet. Utöver jobbskapandet leder företagares engagemang och verksamheter till positiva effekter för samhället, inte minst på lokal nivå. Jobben som skapas i de mindre företagen genererar inkomster till de anställda, men även till allmänheten då företagare och anställda i dessa företag betalar skatt – vilken står för den största andelen av de kommunala inkomstskatteintäkterna i 217 av Sveriges 290 kommuner. Ett välmående företagsverige är därmed avgörande för att kommuner ska kunna bygga och underhålla gator, vägar, parkeringar och parker, skolor och bibliotek. Dessutom räcker pengarna till sjukvård, räddningstjänst och mycket mer. Det är något som alla företagare bör känna sig stolta över. Företagares positiva effekter på samhället kan du läsa mer om i [Företagarnas rapport Välfärdsskaparna](#) (2017).



*Sverige behöver människor som vågar ta  
risker, bryter barriärer, löser problem  
och utvecklar samhället. Vi måste ge  
alla dessa strävsamma företagare  
rätt förutsättningar att fortsätta  
bygga Sverige. De är jobbskaparna,  
välfärdsbyggarna och samhällsbärarna.*

*— Günther Mårder*







## Om Jobbskaparna

Hela samhället tjänar på att företagare skapar jobb, bidrar till vår välfärd och driver innovation och samhällsutvecklingen framåt. För att skapa bästa möjliga förutsättningar för företagare att göra det de gör bäst behöver vi förbättra företagsklimatet – och för att göra det på rätt sätt måste man bättre förstå de som skapar jobben.

I denna andra del av rapportserien om Jobbskaparna fokuserar vi på kompetensförsörjning – vilka effekter den stora kompetensbristen har för företagare och deras verksamheter samt vilka faktorer som bidrar till tveksamhet att anställa – och jobbskapandets baksida. Att ha anställda innebär ofta att företagandet blir mer komplext, men det blir för många också mer givande genom den gemenskap och styrka man upplever genom att driva verksamheten tillsammans. Att ha anställda innebär ett ökat ekonomiskt ansvar och vi kommer i denna rapport se att det kan få påtagliga konsekvenser för företagaren själv. Rapporten avslutas med fokus på uppsägningar – hur vanligt är det, vilka skäl finns till uppsägning och vilka är utmaningarna med dessa? Vi kommer också att se exempel på hur man som företagare upplever att behöva säga upp en medarbetare.

## Jobbskapandet är fortsatt starkt

Att det råder brist på rätt kompetens i Sverige är knappast en nyhet för någon idag. Man kan då lätt glömma att Stefan Löfven bara för några år sedan stod i talarstolen och pratade om att vi behöver fler jobb i Sverige. Den bilden var inte sann då, och är inte sann nu. Alla vi som arbetar med, driver egna företag eller känner företagare vet att det finns gott om jobb. Vad det däremot råder brist på är arbetsökande med rätt kompetens. Detta har regeringen fått klart för sig sedan en tid tillbaka. Deras svar på utmaningarna är utbildning. Utbildning är bra och en viktig del i kompetensförsörjningen. Även matchningen på arbetsmarknaden behöver stärkas. Men det finns en rad andra faktorer kopplat till den arbetsökande som står i vägen för jobbskapande, som hindrar eller försvårar för företagare att ta steget till att anställa.

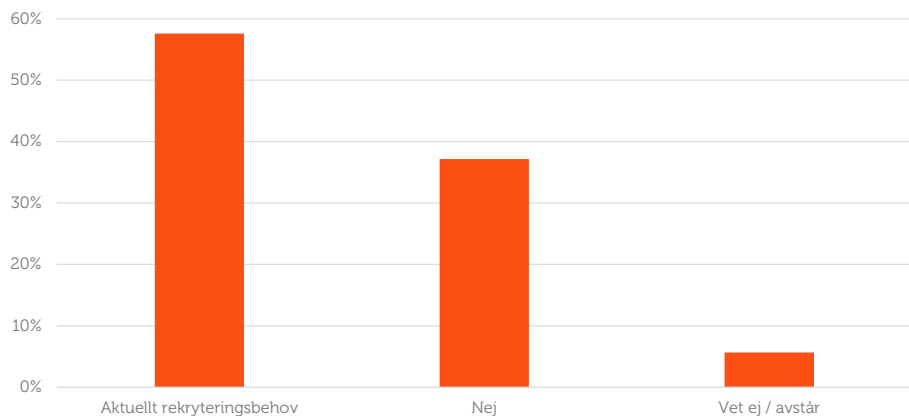
Vad dessa faktorer består i ger rapporten **Det är attityden, dumbom** inblick i. Delar av svaret ligger i företagens syn på kompetens. Rapporten visar att personliga och professionella egenskaper väger tungt vid rekrytering. Det som företagarna anger är absolut viktigast, men också svårast, att hitta vid rekrytering är sökande med rätt attityd, som är ansvarstagande och självgående. Rapporten visar även att det finns en stor efterfrågan på

arbetskraft, men att endast hälften av de som behövt rekrytera lyckats hitta rätt. Samtidigt finns det många som står utanför arbetsmarknaden. Men varför är då dessa faktorer av så stor vikt för företagare som står i begrepp att rekrytera?

Delar av detta ger oss **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** kunskap om. Att anställa är förknippat med höga kostnader, administrativt krångel och bidrar till oro för företagets ekonomi. Om man som företagare i det läget ska våga satsa och anställa en person är det viktigt att magkänslan är den rätta. En förutsättning för det är att den arbetsökande besitter rätt egenskaper. En djupare inblick i vilka faktorer som bidrar till tveksamhet att anställa, och i vilken utsträckning, kommer att beskrivas senare i denna rapport.

Jobbskapandet i företag med upp till 50 anställda fortsätter att vara starkt. Det syns inte minst på företagares efterfrågan på arbetskraft. Hela **6 av 10** av de företagare som har anställda idag och som svarat på undersökningen har ett aktuellt rekryteringsbehov. Det aktuella rekryteringsbehovet beskriver efterfrågan på arbetskraft under en tidsperiod av två år – det föregående och det kommande året – utan att behovet från förra året överlappar det kommande..

**Figur 1.** Har du i ditt företag behov av att anställa? 3640 företagare med anställda har svarat.



De resultat som handlar om rekrytering och som presenteras i denna rapport baseras på de svar som företagare som har ett aktuellt rekryteringsbehov har angett och skapar därmed en beskrivande och aktuell bild av de utmaningar, orosmoln och tveksamheter företagare står inför när de behöver anställa.

Efterfrågan på arbetskraft är större ju fler anställda företagaren har. Det aktuella rekryteringsbehovet är som störst i byggbranschen och för företagare inom tillverkning, information och kommunikation, där över 60 procent anger att de har behov av mer personal. Den lägsta andelen hittas inom branschen företagstjänster, men det är fortfarande över 50 procent som vill rekrytera. Efterfrågan är jämnt fördelad över landet.

## Svårigheter att hitta rätt

Vi har i tidigare undersökningar sett att det finns stora utmaningar med att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Bland annat har **Småföretagsbarometern** under flera år visat att företagare som vill att företaget ska växa – vilket 9 av 10 vill – hindras av att det är svårt att hitta lämplig arbetskraft. Ett hinder som dessutom vuxit till att bli det absolut största tillväxthindret de senaste åren. Utmaningarna bekräftas i **Det är attityden, dumbom** där det framgår att endast hälften av de företagare som varit i behov av att rekrytera har lyckats hitta rätt kompetens.

Svårigheterna med att hitta arbetskraft som besitter den kompetens, kunskap och egenskaper man som företagare efterfrågar visar sig tydligt även i denna undersökning.



**HELA 8 AV 10  
FÖRETAGARE  
HAR SVÅRT  
ATT HITTA RÄTT  
ARBETSKRAFT**

De företagare som har anställda anger att utmaningarna är något större än soloföretagarna. Detta beror sannolikt på att företagare som driver företag med anställda har gått igenom en eller flera rekryteringsprocesser, och att svårigheterna att hitta rätt därmed har blivit mer synlig i deras verksamhet. Utmaningarna att hitta rätt arbetskraft skiljer sig något åt mellan branscherna. Störst är svårigheterna inom byggbranschen, där hela 87 procent anger att det är svårt.

Utmaningarna med en fungerande matchning är givetvis en bidragande faktor till att svårigheterna att hitta rätt arbetskraft är så pass stora. 8 av 10 företagare rekryterar främst via sina privata och professionella nätverk. Det kan innebära att sökfältet blir begränsat och att man inte kommer i kontakt med rätt personer. Företagarnas rapport **Jakten på sommarjobbarna** visar att arbetssökande i väsentligt större utsträckning vänder sig till Arbetsförmedlingen när de söker jobb än vad företagare gör när de vill rekrytera. Detta medför att utbudet av jobb i stor utsträckning aldrig möter de som söker jobb. Arbetet för att matcha företagare och

### Johan Dahl • Utveckling AB

Jag har försökt att anställa en högerhand som tar hand om all backoffice, som är självgående, initiativtagande, säljande, har en helhetsblick och tar ansvar hela vägen. Men det har inte fungerat alls. Det är ju något av en definitionsfråga, vad är kompetens? Kunskapen är en sak men kompetensen är något annat och har saknats till det jag behöver. Det kommer att bli ännu svårare när framtiden kräver att individen får ett större ansvar. Jag har hittat människor som har kunnat söka det administrativa, men inte resten med att vara proaktiv, etc. Jag tänker så här, utan att veta – det jan ju vara så att personer som har alla de egenskaperna blir företagare själva. Men det är bara en gissning.



arbetsökande har stor utvecklingspotential och Arbetsförmedlingen i sin nuvarande form är inte rätt aktör för uppdraget utan behöver konkurrensutsättas.

Kompetensbristen och de stora utmaningarna att hitta rätt arbetskraft får stora konsekvenser för företagaren och dess verksamhet. I det följande avsnittet kommer vi att titta närmare på vilka konkreta konsekvenser de omfattande svårigheterna att få tag på rätt arbetskraft medför.

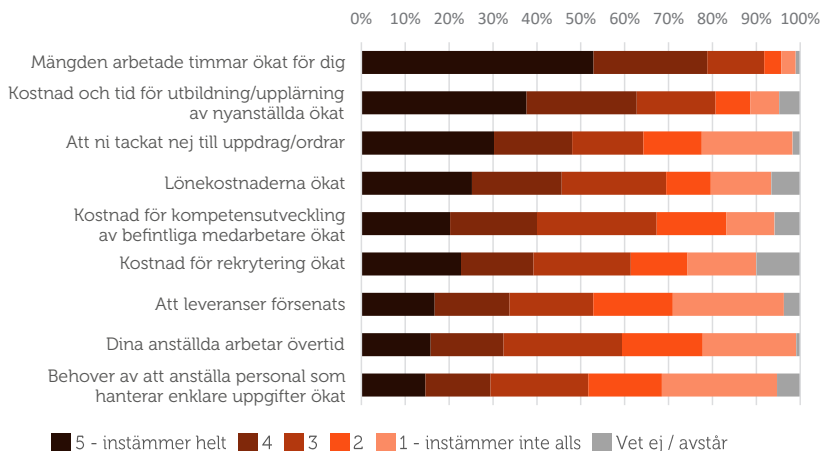
## Påtagliga konsekvenser av kompetensbristen

Att företagare upplever stora svårigheter att få tag på arbetskraft som har den kompetens de behöver, för att företaget ska kunna utvecklas i den takt och på det sätt företagaren önskar, sätter käppar i hjulet för företagens utveckling och tillväxt.

Vilka effekter har då kompetensbristen på företagandets förutsättningar, företagets utveckling och företagarens roll som ansvarig för verksamheten?

För att få svar på det har de företagare som deltog i enkäten fått ta ställning till en rad påståenden genom att gradera i vilken utsträckning de instämmer med att påståendena påverkas av svårigheterna att hitta rätt.

**Figur 2.** Har svårigheterna med att få tag på rätt arbetskraft bidragit till att...? 2231 företagare med anställda har svarat på frågan.



### Ökad arbetsbelastning

Det blir tydligt i grafen ovan att kompetensbristen får en stor påverkan på företagarens arbetsbelastning. Hela 79 procent av de företagare som har anställda idag anger att mängden arbetade timmar för dem själva har ökat till följd av kompetensbristen. Den ökade arbetsbelastningen är tydligast hos de mindre företagen. Ju fler anställda företagaren har desto mindre har arbetsbelastningen ökat för företagaren själv, men även i företag med fler anställda ser vi att företagaren själv drar det största lasset. För företagare som har fler än 10 anställda avtar den ökade arbetsbelastningen något, men är fortsatt hög. Företagare i alla branscher över hela landet stämmer in i att detta är den främsta effekten av bristen på efterfrågad arbetskraft.

En effekt av en ökad arbetsbelastning är ökad tidspress. Företagare upplever generellt tidsbrist, vilken alltså späs på ytterligare av svårigheterna att få tag på arbetskraft med rätt kompetens.

### Ökad kostnad för upplärning

När utmaningarna att hitta arbetskraft med rätt kompetens är stora är sannolikheten stor att företagare själv behöver investera mer resurser i form av tid och pengar än normalt för att lära upp nya medarbetare. Att det går åt resurser för att lära upp nya är en naturlig del i anställningsprocessen, men

## Stina Skoogh • Kalasboden

När man är företagare så är man ju alltid den sista utposten. När inte vi kan rekrytera får vi ju gå in själva, så är det ju. Det handlar om att man jobbar mer, även om man kan ha som målsättning att jobba en vanlig arbetstid så gör man ju inte det som företagare.

Man tvingas till att hela tiden fråga sin personal om de vill arbeta extra eller byta arbetspass. Dock vill jag inte belasta dem mer, ingen tjänar på att jobba för mycket. På sikt innebär det bara att vi förlorar personal. Det får man vara väldigt försiktig med.





### **Intervjuad företagare som vill vara anonym**

Jag har sagt upp två stycken. Det var fruktansvärt jobbigt och obehagligt. Deras arbetsmoral och synsätt på hur man betar sig som anställd och vad man som arbetsgivare kan kräva skiljer sig långt från mina värderingar och det jag är uppväxt med. När jag försökte prata med dem om detta började de tjafsa och argumentera stället, vilket ledde till att de inte fick komma tillbaka när provanställningen var slut.





när företagare inte hittar arbetssökande med rätt kompetens blir denna del väsentligt mer omfattande.

Att företagare upplever att de själva får ta ett större ansvar i upplärningsprocessen framgår tydligt i resultaten. Kostnaden för att utbilda och lära upp nya på arbetsplatsen har ökat som en direkt effekt av bristen, vilket 63 procent anger.

I **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** visade vi att kostnaden för att anställa upplevs som betungande. Att kostnaderna för upplärning har ökat belyser det vikten av att hitta en arbetssökande med rätt egenskaper. I samma rapport är det tydligt att magkänslan är en viktig faktor vid rekrytering. Att företagaren tror på potentialen hos individen att växa hos företaget och utveckla den kompetens som krävs för att göra ett bra jobb är avgörande. Det är en stor investering att anställa någon för att själva lära upp den på plats, både sett till resurser i form av tid och kostnader.

Utöver de ökade kostnaderna ställer rekrytering av personer med otillräckliga formella kompetenser även ökade krav på ledarskapet, rutiner och processer för introduktion och upplärning av nya medarbetare.

#### Tvingas tacka nej till förfrågningar

Företagarnas **Småföretagsbarometer** visar år efter år att företagare tvingas tacka nej till uppdrag och ordrar. 2017 hade 4 av 10 tackat nej till ordrar – och det vanligast förekommande skälet är att de redan har mer att göra än de hinner med, vilket hälften anger. Femton procent anger att det beror

#### Christer Hedman • Mindius AB

Att inte ha tid till allt man vill göra sammanfattar läget hos oss just nu. Man är i ett expansivt läge så man vill dels jobba nära och aktivt i våra kundprojekt samtidigt som man vill utveckla bolaget. I vårt läge har vi inte en stab av människor, utan vi är få personer som ska lösa väldigt mycket. Att känna att man inte räcker till för allt man vill göra kan stundtals kännas frustrerande.



på ren arbetskraftsbrist, men basen till att man redan har mer att göra än man hinner med ligger även det i regel i just på brist på arbetskraft. Med undantag för företag där kapacitetsutnyttjandet redan är fullt, i form av till exempel maskinella resurser.

Även i denna undersökning ser vi att kompetensbristen leder till att företagare tvingas tacka nej till ordrar – nästan hälften av de företagare som svarat på undersökningen instämmer i stor eller mycket stor utsträckning. Det är mest vanligt hos företag inom branscherna byggindustrin och företagstjänster, men företagare inom alla branscher tvingas i dagsläget att tacka nej till förfrågningar. Det gäller även oberoende av företagets storlek, dock är det mer vanligt att soloföretagare och företagare som har 5-9 anställda tackar nej. Det är positivt att en efterfrågan finns på företagets tjänster och produkter och det är bekymmersamt att det är så pass vanligt förekommande. Det drabbar både företagets tillväxt, kunderna och innebär förlorade arbetstillfällen. I ett större perspektiv drabbar det Sveriges tillväxt.

### **Lönerna går upp**

Företagare inom samtliga branscher anger att lönekostnaderna har ökat till följd av kompetensbristen. Enda undantaget är företagare som bedriver verksamhet inom vård, skola och omsorg där lönekostnaderna inte har ökat i samma utsträckning. Det är framförallt företagare i städerna som anger att lönekostnaderna har ökat. Ökningen syns tydligast hos företagare i södra och västra Sverige samt i Stockholmsområdet.

Utmaningarna för företagare att lyckas hitta rätt och attrahera den efterfrågade kompetensen skapar konkurrens mellan arbetsgivare. Vi ser tecken på att arbetstagarnas marknad råder, åtminstone för de individer som har den kompetens arbetsmarknaden efterfrågar. Detta leder till ett läge där dels arbetstagarna har möjlighet att kräva en högre lön, men vi ser även att företagare använder just konkurrenskraftiga löner som ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare för att locka till sig rätt arbetskraft.

### **Fler satsar på kompetensutveckling**

Att kompetensutveckla befintlig personal kan i vissa fall vara ett alternativ till att rekrytera – eller åtminstone fungera som ett godtagbart substitut. Fyra av tio företagare anger att kostnaderna för kompetensutveckling av de befintliga medarbetarna har ökat på grund av svårigheterna att få tag på rätt kompetens. Att öka och bredda kompetensen hos de befintliga anställda är mer vanligt ju fler anställda företagaren har och företagare på landsbygden investerar mer i detta. Företagare inom företagstjänster och tillverkningsindustrin utmärker sig genom att de lägger mer resurser än andra branscher på kompetensutveckling.



### Linda Fransson • Gnosjö Automatsvarvning AB

Det gäller att se till att ge resurser och skapa rätt förutsättningar för att medarbetarna ska kunna göra sitt bästa.

Det är positivt att företagare satsar på kompetensutveckling av personalen då det säkerställer att rätt kompetens finns i företaget, stärker medarbetarna och ökar möjligheterna för företaget att stå konkurrenskraftigt i ett längre perspektiv. Det är dock bekymmersamt att detta sker som en ren effekt av svårigheterna att hitta rätt arbetskraft. När man har mer att göra än man hinner med är det en utmaning att avvara befintlig personal från produktion för kompetensutveckling för att på sikt säkerställa rätt kompetens i företaget. Ett önskvärt scenario är att företagare både lyckas utveckla sina företag och anställa ny kompetens, samtidigt som de satsar på kompetensutveckling av de medarbetare de redan har.

#### Dyrare att rekrytera

Fyrtio procent av de företagare som svarat på undersökningen anger att kostnaderna för att rekrytera har ökat på grund av bristen på rätt arbetskraft. Ju fler anställda företagaren har desto mer har kostnaderna för att rekrytera ökat, vilket är logiskt då de rekryterar mer ofta och i större utsträckning använder sig av rekryteringsföretag och annan extern hjälp vid rekrytering.

Företagare som driver mindre företag använder i första hand sina nätverk när de vill rekrytera, hela 80 procent använder detta som primär kanal. Jobb som förmedlas via kontakter kan antas förmedlas utan faktisk kostnad, vilket gör att själva kostnaden för att hitta rätt kan vara låg, samtidigt som rekrytering medför en arbetsinsats som tar tid från ordinarie verksamhet och produktion och därmed medför en indirekt kostnad.

Det finns utmaningar med att företagare primärt rekryterar via sina personliga och professionella nätverk. Att söka enbart i egna nätverk kan påverka sannolikheten att hitta rätt kompetens då det är en begränsad skara som befinner sig inom nätverken. Detta kan i sin tur påverka möjligheterna att hitta rätt, vilket bidrar till svårigheterna att lyckas rekrytera och därmed till att många jobb aldrig skapas, trots att det finns ett behov.

Bristen på arbetskraft leder till att företagare måste undersöka andra kanaler och sätt att stärka, växa och utveckla företaget. Idag leder svårigheterna att hitta rätt personal till att många jobb aldrig tillsätts, delvis till följd av de snäva sökvägar som många företag använder sig av.

### **Leveranssäkerhet**

Det är tydligt i resultaten att företagare ofta tvingas tacka nej till uppdrag och ordrar. Men hur påverkar kompetensbristen möjligheten att leverera i tid på de uppdrag företagaren åtar sig?

Det finns stora skillnader mellan branscherna inom industrin och tjänster. Företagare inom branscherna bygg och tillverkning instämmer i större utsträckning att leveranser blir försenade än vad företagare inom branscherna vård, skola och omsorg samt handel, hotell och restaurang gör. Den stora skillnaden mellan dessa branscher är att det som ska levereras inom tjänstesektorn är kopplat till individers direkta fysiska behov. Då finns inte utrymme att inte leverera i utlovad tid. Hos företag som producerar varor till andra företag eller ska genomföra en renovering finns ett större tidsmässigt spelutrymme.

Möjligen tar man på sig uppdrag inom industrisektorn, som man inte vet om man kommer att kunna leverera på i utsatt tid, medan man i tjänstesektorn avstår. Samtidigt finns ett stort tryck på byggindustrin, en stark efterfrågan på både renoveringar och nyproduktion.

Det är intressant att en så pass stor andel företagare angett att de inte instämmer med påståendet. Det indikerar en stolthet i att leverera i tid och att hålla vad som utlovats i relation till kunderna. Att göra ett bra jobb – en beståndsdel kan vara att leverera i tid – är en viktig del i att skapa goda referenser och därmed bygga ett starkt varumärke som genererar nya kunder.

### Effekter på arbetsbelastningen för anställda

Att den upplevda arbetsbelastningen för företagaren ökar när det är svårt att hitta rätt kompetens är tydligt. Hur påverkas då medarbetarna inom företagen av svårigheterna att hitta ytterligare personal?

De befintliga medarbetarnas arbetsbelastning ökar i väsentligt mindre utsträckning än företagarens. Allra minst påverkas de anställda inom branscherna vård, skola och omsorg. Mest övertid hos anställda finns i Sydsverige och Småland med öarna, vilket kan höra samman med branschstrukturen i regionerna.

Hos företag med fler än 20 anställda kan vi dock se en förändring. I den gruppen anger något fler företagare att deras anställda får arbeta övertid för att täcka upp bristen. Fortfarande är den ökade arbetsbelastningen nästan tre (!) gånger större för företagaren själv, men att företagaren upplever sig belastas något mindre och deras anställda i något större utsträckning hör sannolikt samman med att större företag har mer resurser och att företagaren har en stab runt sig som kan stötta upp när arbetsbelastningen stiger.

### Behövs enkla jobb?

Det diskuteras ofta om huruvida enkla jobb är något som skulle kunna underlätta situationen på arbetsmarknaden. Om det är något som – utöver att ge ytterligare arbetstillfällen och få fler att komma i arbete – skulle underlätta för arbetsgivare när kompetensbristen är stor. Ifall enkla jobb är ett sätt att effektivisera verksamheten genom att avlasta befintliga medarbetare och därmed frigöra resurser som har den kompetens som behövs. Definitionen av ett enkelt jobb är ett jobb som kan utföras av en person som saknar utbildning, eller endast har en grundläggande sådan. Begreppet *enkla jobb* syftar inte på svårighetsgraden på det arbete som utförs, utan att inträdeskraven är låga. Sverige är det land som har **lägst andel enkla jobb i EU**. För att undersöka om det finns en efterfrågan på arbetskraft som kan utföra enklare arbetsuppgifter inom företaget fick företagare svara på frågan om behovet av denna typ av arbetskraft ökat till följd av svårigheten att hitta rätt kompetens.

Det kortfattade svaret är nej. Företagare verkar generellt sett inte tro på enkla jobb som lösning.

Mest positiva är företagare inom branscherna handel, hotell och restaurang. En gemensam nämnare är att många har sin första anställning i företag inom dessa branscher och det finns därmed en vana att ta emot

nya medarbetare. Det kan även finnas en vana och arbetssätt som möjliggör identifiering av arbetsuppgifter som kräver kort upplärning. Dessa är även branscher med relativt stor andel enkla jobb redan idag. Även företagare inom vård, skola och omsorg är mer positiva än övriga branscher. Företagare inom information och kommunikation är mest negativa. Företagare som har få anställda är någon mindre negativa till enkla jobb än företagare med fler anställda.

Trots den till synes negativa inställningen hos företagare till enkla jobb kan det vara så att en efterfrågan finns och att det snarare handlar om kostnaden för att anställa. Att det kan finnas en efterfrågan på mindre kvalificerad arbetskraft – men att den är för dyr. I **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** är det tydligt att kostnaderna för att anställa är betungande, vilket medför att viljan att anställa för enklare uppgifter är låg.

Värdet som produceras måste överstiga de kostnader företagaren har för en medarbetare, annars är anställningen ohållbar.

Den sammanpressade lönestruktur vi har i Sverige med höga ingångslöner i kombination med höga arbetsgivaravgifter ger höga kostnader för att anställa, oavsett förkunskapskrav för ett jobb. Detta leder till att enkla jobb, som ofta är lågproduktiva, effektiviseras bort då de inte är ekonomiskt hållbara anställningar.

Det kan också finnas en ovana att identifiera mindre kvalificerade arbetsuppgifter, vilket leder till att man inte ser det som ett alternativ med enkla jobb. Ett tecken på det är det framgångsrika projektet Jobsökarna som Företagarna drev tillsammans med Arbetsförmedlingen 2013. Där fick företagare hjälp att få överblick på verksamheten genom att inventera befintliga kompetenser och vilket behov som fanns av rekrytering, samt stöd i att hitta rätt person. Ett viktigt resultat i projektet var att många dolda jobb hittades. Ett typexempel på dolt jobb är företagaren som med hjälp av nya ögon på verksamheten fick hjälp att anställa en administratör på deltid och därmed kunde lägga om sin arbetstid till att fullt ut arbeta med det yrkesspecifika som var företagets kärnverksamhet. Den stora andel dolda jobb som hittades under projektets gång belyser behovet av stöd i kompetenskartläggning och att få överblick på företagets kompetensbehov. Delar av dessa jobb kan klassificeras som enkla jobb,

arbetsuppgifter som befintliga medarbetare eller företagaren själv genomför i dagsläget, men som skulle kunna avlastas. Därmed kan man frigöra mer kvalificerade resurser hos övriga anställda genom att anställa en person som på hel- eller deltid utför mindre kvalificerade arbetsuppgifter inom företaget.

## **Tveksamhet till att anställa**

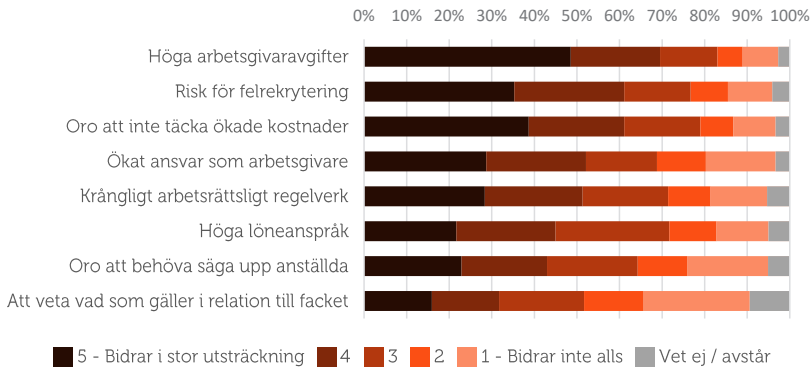
Hittills har resultaten för hur efterfrågan på arbetskraft ser ut hos de 4 800 företagare som svarat på enkäten presenterats – hur de upplever möjligheterna att hitta rätt och hur företagaren och verksamheten påverkas av att det är svårt att hitta rätt arbetskraft. I detta avsnitt fokuserar vi på vilka faktorer som bidrar till att företagare är tveksamma till att anställa. Det finns stora utmaningar med matchning, att helt enkelt komma i kontakt med rätt person, men utöver att det är svårt att hitta rätt arbetskraft, vilka andra hinder upplever företagare kopplat till att anställa? Målet är att bättre förstå hur företagare tänker när de behöver anställa och vilka orosmoln de står inför i processen. När 4 av 5 nya arbetstillfällen skapas i företag med färre än 50 anställda, trots de stora utmaningarna att hitta arbetskraft med rätt kompetens, gäller det att identifiera utmaningarna och skapa bättre förutsättningar för att företagare ska våga ta steget och anställa.

Att anställa är ett stort steg och åtagande, oavsett om företagaren redan har anställda eller ej. Att anställa en person innebär utökad ansvar i form av bland annat upplärning, arbetsledning, ökade kostnader och ansvar för en persons försörjning. En lyckad rekrytering leder till högre produktivitet i företaget och kan bidra till att lönsamheten ökar på sikt. Men vägen till en lyckad rekrytering kan vara snårig, fallgroparna och osäkerhetsmomenten är flera.

Resultaten nedan är baserat på svaren från de företagare som har ett aktuellt rekryteringsbehov. De har fått ange hur mycket respektive svarsalternativ bidrar till tveksamhet att anställa.



**Figur 3.** Bidrar dessa faktorer till tveksamhet att anställa?  
3653 företagare med anställda har svarat på frågan.



De tre områden som bidrar mest till tveksamhet att anställa är höga arbetsgivaravgifter, risk för felrekrytering och oro att inte täcka ökade kostnader. Oro för hur företagets ekonomi och hur arbetsbelastningen ska påverkas av att anställa en ny person är gemensamma nämnare för faktorerna i topp.

Svaren från de soloföretagare som svarat på undersökningen redovisas inte här – de kommer att presenteras i en rapport senare under året som fokuserar på just denna grupp företagare. Men ett tydligt och intressant resultat är att om vi jämför hur soloföretagarna har svarat på denna fråga med hur företagare som redan har anställda har svarat, framkommer det att soloföretagare genomgående upplever en större tveksamhet att anställa. Sett till alla faktorer.

### Höga arbetsgivaravgifter

De höga arbetsgivaravgifterna hamnar i topp över faktorer som bidrar till att skapa tveksamhet till att anställa. Att kostnaden för att anställa är betungande för företagare som har anställda, oberoende av företagets storlek, såg vi i [Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom](#). Därmed är detta ett resultat som inte är förvånande. Eftersom de företagare som har svarat på denna fråga har anställda vet de vilken effekt arbetsgivaravgifterna har för företaget i praktiken.

Dock skulle man kunna tro att arbetsgivaravgifter är ett större problem för de minsta företagen, då kostnaderna utgör en större andel av företagets

kostnader. Så är dock inte fallet. Istället visar resultaten att detta är en stor utmaning för företagare oavsett storlek. 71 procent av de företagare som har 1-4 anställda anger att det bidrar till tveksamhet att anställa i stor eller mycket stor utsträckning, jämfört med 67 procent hos företagare med upp till 49 anställda.

### **Risk för felrekrytering**

Oron för att rekrytera fel är påtaglig och en gemensam nämnare hos alla företag, oavsett storlek. Andelen företagare som anger att risken för felrekrytering bidrar i stor eller mycket stor utsträckning ligger mellan 53-68 procent, beroende på företagets storlek. Störst andel anger att det bidrar till tveksamhet hos de företagare som har 10-19 anställda (68 procent). Att anställa är en investering. Om företagare lyckas hitta rätt person kan det bli lyckade investeringar, men att anställa är alltid ett risktagande och innebär ett osäkerhetsmoment. Senare i rapporten återkommer vi till hur felrekryteringar kan komma att påverka företagen och företagets ekonomi.

### **Oro att inte täcka ökade kostnader**

Majoriteten av alla företagare upplever ett privatekonomiskt risktagande med sitt företagande. Detta tar sig bland annat uttryck i att oron för att inte täcka ökade kostnader är stor, vilket 61 procent anger. **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** visar att oro för företagets ekonomi är en av de faktorer som är mest betungande med att driva företag. Därmed är det logiskt att vi ser oro för ekonomin som en faktor som bidrar till tveksamhet att anställa.

Vid en rekrytering ökar kostnaderna för företaget omgående i form av lön, arbetsgivaravgifter, utrustning med mera. Dock tar det oftast tid innan den nyanställda är upplärd, självgående och producerar ett värde motsvarande denna ökade kostnad. Det är naturligt att det finns en startsträcka. Denna får företagaren finansiera med befintligt kapital alternativt externt kapital. Företagaren behöver därmed ha en buffert stor nog för att finansiera lön och andra omkostnader innan den nyanställde har fått upp produktiviteten.

Allra mest påtaglig blir kostnadsökningen för de företagare som idag har få anställda, då den procentuella kostnadsökningen är större än i företag med många anställda. Oron att inte täcka ökade kostnader avtar något ju fler anställda företagaren har. Dock anger hela 57 procent av de företagare med 20-49 anställda som svarat på undersökningen att det bidrar i stor eller mycket stor utsträckning till tveksamhet att anställa.

Detta visar på hur viktigt det är för företagaren att hitta rätt person vid rekrytering, då det kan stå företagaren dyrt att satsa på en person som visar sig vara en felrekrytering.

### Ökat ansvar som arbetsgivare

Majoriteten av de företagare som har anställda idag anger att det ökade ansvaret som arbetsgivare bidrar i stor utsträckning till tveksamhet att anställa. Resultaten visar att detta ökade ansvar fortsätter att bidra till tveksamhet att anställa även när företagen blir större, då majoriteten av företagare med över 50 anställda fortsatt anger att det bidrar till tveksamhet i stor eller mycket stor utsträckning. Mest bidrar det ökade ansvaret till tveksamhet för företagare som har mellan 10-19 anställda. Arbetsgivaransvaret inkluderar sjuklöneansvaret, vilket vi vet är en faktor som påverkar företagares benägenhet att anställa negativt.

### Krångligt arbetsrättsligt regelverk

Många företagare upplever att det arbetsrättsliga regelverket är svårt att förhålla sig till, majoriteten företagare som svarat på undersökningen anger att det bidrar till tveksamhet att anställa. Alla seriösa företagare vill göra rätt vid en anställningsprocess, att alla formella delar ska vara korrekta. Dock finns en oro att göra fel då företagarens egen kompetens kring arbetsrätten, avtalsskrivande med mera kan vara begränsad.

Det skulle kunna förväntas att företagare med fler anställda har mer kunskap om arbetsrätten och därmed inte upplever samma tveksamheter. Att företagaren själv lärt sig det väsentliga, eller att en medarbetare med HR-ansvar skulle ha kompetens att hantera regelverket och att tveksamheten därmed skulle minska. Så är dock inte fallet. Tvärtom upplever företagare med 20-49 anställda att denna faktor bidrar till tveksamhet i större utsträckning än företagare med 1-4 anställda. Detta kan bero på att mängden arbetsrättsliga frågor ökar ju fler anställda man har, och att det i mängden kan dyka upp mer komplexa ärenden.

### Höga löneanspråk

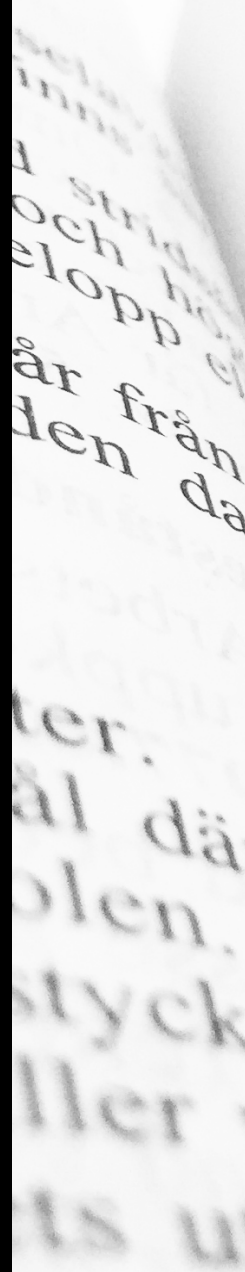
Höga löneanspråk är en faktor som ungefär hälften instämmer med bidrar till tveksamhet att anställa. När konkurrensen om arbetskraft med rätt kompetens är så omfattande som den är idag leder det till att företagare tvingas erbjuda höga löner som ett sätt att lyckas attrahera önskad arbetskraft.

I **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** ser vi att många, framförallt företagare med många anställda, använder konkurrenskraftiga löner som ett medel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Därmed är det intressant att de höga lönekostnaderna bidrar till ökad tveksamhet ju fler anställda företagaren har. En faktor som kan bidra till att företagare med färre anställda inte upplever att detta är en starkt bidragande faktor till tveksamhet kan vara just det faktum att de i lägre utsträckning använder lön som ett sätt att attrahera nya medarbetare.



### **Anonym företagare i de öppna svaren**

Jag kan tycka att LAS fungerade jättebra när alla förstod att de hade ett ansvar som arbetstagare, både mot företaget och samhället. Men idag fungerar det inte. Regelverket behöver förändras mycket. Bland annat är 6 månaders provanställning för kort, det tar tid att bli varm i kläderna och för att jag ska kunna veta om jag hittat rätt person. Det är klart att man inte ska kunna sparka folk hur som helst, men jag upplever det som att många tar sin anställning förgiven och därmed kan bete sig hur som helst.



AKK (1961:462) om lönenämnder för tillämpning av  
Europiska företagsråd.  
AD behörig handlägga tvist enl. lagen 1986:159  
koncern att lämna ut uppgifter om antalet anställda

# Lag (1982:80) om anställningsförhållanden

Prop. 1981/82:71, AU11 – Ang. ändring

## Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagar-  
Från lagens tillämpning un-  
1. arbetstagare som med  
eller därmed jämförlig stäl-  
2. arbetstagare som ä-  
3. arbetstagare som ä-  
4. arbetstagare som ä-  
Lag 2005:1193  
en ej tillämplig  
inimiregler  
ans-



## **Stina Skoogh • Kalasboden**

### *Vilka faktorer gör att du är tveksam till att anställa?*

Det är så många. Det är en vända att anställa på så sätt. Det är en fruktansvärd vända att säga upp. Problematiken kring att anställa omfattar hela spektrat. Utvärdera de ekonomiska möjligheterna att anställa. Det här med att hitta rätt person. Att hitta fel person kan bli så vansinnigt fel. Nu har vi sex månaders provanställning tack och lov. Det är svårt och komplicerat att säga upp någon såväl regelmässigt som känslomässigt och det är alltid sista utvägen. Jag hade önskat en större rörlighet på arbetsmarknaden överlag. Min absoluta tro är att om det är enklare att säga upp så blir rörligheten större åt alla håll. Starka fackföreningar har satt arbetsmarknaden. Modellen möter inte alls upp hur arbetsmarknaden ser ut nu. Tiden har sprungit ifrån modellen.

### **Oro att behöva säga upp anställda**

Att en företagare tvingas avsluta en medarbetares anställning kan ha en rad olika bakomliggande orsaker. Det kan vara en besvärlig process och ta mycket resurser i anspråk – både tidsmässiga och emotionella samt vara ekonomiskt kostsamt. Att tvingas säga upp en medarbetare som man arbetar nära är betungande, likväl som det är en betungade process att säga upp en medarbetare som missköter sina arbetsuppgifter.

Fyra av tio företagare anger att risken att behöva säga upp bidrar till tveksamhet att anställa. Hur vanligt förekommande det är att företagare tvingas säga upp en medarbetare kommer vi att titta närmare på senare i rapporten.

### **Att veta vad som gäller i relation till facket**

Detta område är det som företagare anger bidrar till tveksamhet i lägst utsträckning. Eftersom 6 av 10 företagare med färre än 50 anställda har valt att inte teckna kollektivavtal har de i låg utsträckning kontakt med facket. Dock är det viktigt att se att 32 procent anger att de upplever att relationen till facket är ett orosmoln och bidrar till tveksamhet i stor eller mycket stor utsträckning.

## Attityd som magmedicin

I Företagarnas rapport **Det är attityden, dumbom** framkom ett spännande resultat – att hitta arbetssökande med rätt attityd, som är ansvarstagande och självgående var det som företagare angav som absolut viktigast, men också absolut svårast, att hitta vid rekrytering. Samma tre faktorer stod sig som viktigast och svårast att hitta oberoende av bransch, företagets storlek eller geografiska placering. Dessa tre egenskaper rankades högre än utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet.

Detta resultat väcker frågor – varför är dessa egenskaper så viktiga vid rekrytering?

Resultaten från denna rapportserie om Jobbskaparna ger inblick i detta. Trots att företagare med anställda finner företagandet mer givande sett till en rad faktorer innebär det även utmaningar att ha anställda. Företagare upplever att det är dyrt att anställa. Ju fler anställda en företagare har, desto mer betungande blir bördan att förhålla sig till olika regler och föreskrifter från myndigheter. Att ha anställda är förknippat med stort ansvar. Oron

### Anonym företagare i de öppna svaren

#### *Upplever du tveksamhet till att anställa?*

Man har ju inga alternativ. Jag omsätter 20 miljoner i företaget så jag kan ju inte göra allting själv. Däremot kan man känna en oro när man ska anställa, det kan vara gällande fackliga regler. Som liten företagare är det svårt att ha koll på alla regler. Vill facket sätta dit en kan de göra det, de hittar alltid något. Det är deras jobb. Men jag är privilegierad och det har gått fantastiskt bra att anställa.



för företagets ekonomi ökar när man anställer. Arbetsbelastningen för företagaren växer när antalet anställda i företaget växer.

Detta belyser den avvägning som en företagare ställs inför vid en rekrytering – är det värt det? Kommer denna nya medarbetare att tillföra ett större värde än den kostar i form av kostnader och tidsmässiga resurser?

Att företagaren ser potential hos individen, tror på att detta är en person som kommer att stärka teamet, är viktigt för att en anställning ska bli till. Givetvis handlar det om en matchning – företagaren och den arbetssökande måste tro på varandra, även om det är företagaren som i slutändan avgör om anställningen blir av eller ej. Inte minst är det viktigt med rätt egenskaper när kompetensbristen är stor och företagare tvingas anställa personer som inte uppfyller de formella kompetenskraven, då det medför att tid och kostnader för upplärning ökar.

Risken för felrekrytering oroar många företagare och kan ha stora konsekvenser för både företagaren, företaget och kollegor då de ofta arbetar nära varandra. Magkänslan spelar en viktig roll vid rekryteringar då det upplevs vara en indikator på hur väl en potentiell ny medarbetare kommer att passa in hos företaget.





## Gunnar Serlberg • Kiruna Guidetur AB

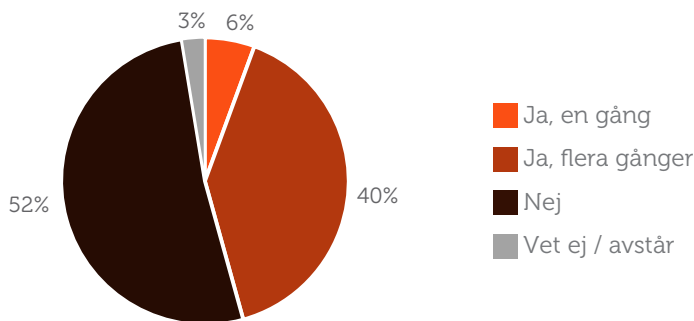
Har man gjort något annat än avstått lön? Jag har drivit mitt företag i 25 år och det finns många år där jag inte har tagit ut en krona i lön, det har inte funnits pengar helt enkelt. De anställda måste givetvis få sin lön först, sen var pengarna slut. Jag jobbade parallellt som lärare och klarade mig på det sättet, men från företaget handlar det om tusentals timmar som jag inte har kunnat ta ut någon lön. Delvis beror det på den osunda konkurrensen från kommunen som jag utsatts för i alla år.

### Avstått lön

Att äga och driva företag innebär i olika utsträckning ett privatekonomiskt risktagande, vilket det går att läsa om i till exempel Företagarnas årliga rapport **Finansiering för tillväxt och jobb**. Att det upplevda risktagandet stiger när företagaren anställer syns tydligt i resultaten i denna rapportserie om Jobbskaparna.

Situationen ställs på sin spets och risktagandet blir i allra högsta grad påtagligt när företagets ekonomi under en period inte bär sig. När betalningar för utfört arbete dröjer eller orderingången sviktar. I detta avsnitt ser vi vad det innebär i praktiken för företagaren själv i det fall intäkterna inte motsvarar kostnaderna – det kan stå företagaren dyrt.

**Figur 4.** Har du avstått från att ta ut egen lön för att kunna betala anställdas lön? 3526 företagare med anställda har besvarat frågan.





### Anonym företagare i de öppna svaren

De anställda är som en familj och jag känner ett stort ansvar för att företaget får bra så att deras familjer har en trygg försörjning. Det finns perioder när jag själv vill slänga in handduken men det är ansvaret för mina anställda som driver mig vidare.

Hela 46 procent av de företagare som svarat på undersökningen har en, eller flera, gånger avstått att ta ut egen lön för att kunna betala ut lön till företagets anställda. Företagare inom branscherna handel, hotell och restaurang utmärker sig då det är mer vanligt förekommande att de avstått lön en eller flera gånger än företagare i övriga branscher, 51 procent jämfört med 39-46 procent i övriga. Det är även mer vanligt förekommande bland företagare på landsbygd och i storstad, jämfört med företagare som bedriver verksamhet i mindre städer. Störst andel företagare anger att de avstått lön en eller flera gånger i Stockholm (52 procent) och i Östra Mellansverige (50 procent), medan det är minst vanligt i Västsverige och Norra Mellansverige där 41 procent anger det.

## Stina Skoogh • Kalasboden

Personalen får ju alltid de kollektivavtalshöjningar som är aktuella. Den som kommer i sista hand är en själv. Den lön man får är det som finns kvar i utrymme. De anställda går alltid före.



När företagets ekonomi inte går ihop ger det i dessa fall en direkt privatekonomisk påverkan för företagaren. Det ger ytterligare en dimension i det risktagande som många företagare upplever. Att tvingas avstå att ta ut egen lön är mer än dubbelt så vanligt hos de minsta företagen, vilket är väntat då det under företags uppbyggnad kan finnas utmaningar med att få ekonomin att gå ihop. Nystartade företag som befinner sig i tillväxt stöter i många fall på utmaningar i ekonomin någon gång under tillväxtsresan.

Att ha anställda innebär ett stort ansvar. Tidigare i denna rapport har vi skrivit om att det ökade ansvaret som arbetsgivare bidrar till tveksamhet att anställa i stor eller mycket stor utsträckning, vilket 52 procent av de företagare som svarat på undersökningen anger. Att andelen som tvingats avstå egen lön till förmån för att anställda ska få ut sin är en faktor som bidrar till att ansvaret utgör en tveksamhet till att anställa.

Att företagare upplever en oro för företagets ekonomi är tydligt i **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** då det hamnade i topp tre över vad företagare upplever som betungande med att driva företag. Som företagare bär man ansvar för sin egen och medarbetarnas försörjning. De höga kostnaderna för att ha anställda är en starkt bidragande faktor till oron.

De höga kostnaderna för att anställa kan ha en rad effekter. Dels den upplevda oron som många företagare lever med. Att det kan vara svårt att få ihop företagets ekonomi. Det kan, som vi sett här, leda till att företagaren själv inte har möjlighet att ta ut lön själv, då det inte finns ekonomiskt utrymme för det när de anställdas löner och arbetsgivaravgifterna är betalade. Att avstå sin egen lön är en nödlösning som fungerar så länge företagarens privatekonomiska situation tillåter det. Om den inte gör det, eller om det ekonomiska läget för företaget sviktar under en längre period, kommer det i förlängningen leda till att företagaren till slut tvingas säga upp medarbetare på grund av ekonomiska skäl.

Hur vanligt förekommande det är att företagare tvingats säga upp medarbetare kommer nästa avsnitt att handla om.

## Uppsägningar

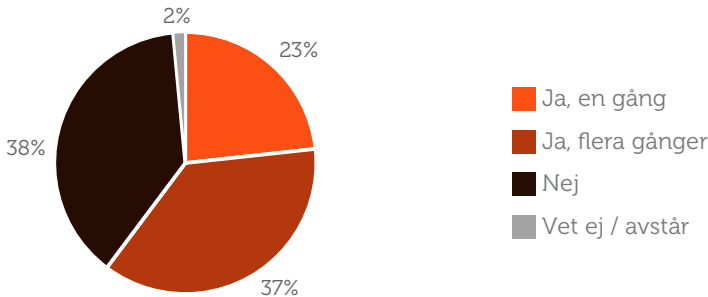
Att behöva säga upp medarbetare kan anses vara en uppgift som är en del av att driva företag med anställda. Det är samtidigt något som kan vara en av de största utmaningarna och svårigheterna man möter i sitt företagande. I detta avsnitt redovisar vi hur vanligt förekommande det är med uppsägningar, beskriver vilka bakomliggande skäl som finns samt beskriver utmaningarna med dessa.

### Linda Fransson • Gnosjö Automatsvarvning AB

Jag ser mina anställda som den största tillgången. Att vara företagare handlar om en vilja att utveckla produktion och bli bättre på det man gör – det enda sättet att lyckas med det är att ha bra medarbetare. För mig handlar rollen som arbetsgivare om att bry mig om, att lyssna, ge möjligheter för allas olikheter och att samtidigt lägga resurser så att de kan göra sitt bästa.



**Figur 5.** Har du någon gång sagt upp anställda? 3525 företagare med anställda har svarat på frågan.



Att företagare sagt upp medarbetare är relativt vanligt och är mer vanligt förekommande ju fler anställda företagaren har. Inom branschen företagstjänster är det minst vanligt att företagare en eller flera gånger sagt upp medarbetare, där 55 procent angett det. Det kan jämföras med företagare inom tillverkningsbranschen där 66 procent anger att de sagt upp medarbetare en eller flera gånger. Hur vanligt förekommande det är med uppsägning kan ha en koppling till företagets storlek inom respektive bransch – företagare som bedriver verksamhet inom tillverkningsindustrin har i något större utsträckning fler anställda än företagare inom företagstjänster.

**Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** visar att många företagare har en bredare relation till sina anställda än enbart en professionell relation. Många ser sina medarbetare som vänner, de känner varandras familjer, är släkt eller till och med umgås privat. Företagare ser i många fall sina medarbetare som sin främsta resurs och arbetar nära varandra i företaget. Med det för ögonen kan förståelsen öka för hur betungande och svårt det kan vara att tvingas säga upp. Att behöva säga upp någon man arbetar nära trots att man inte vill innebär en maktlöshet och är något man undviker i det längsta.

Vi har ett arbetsrättsligt regelverk som inte är anpassat för hur arbetsmarknaden ser ut idag. När lagen om anställningsskydd tillkom på 70-talet var regelverket anpassat för hur arbetsmarknaden såg ut på 60-talet och de utmaningar som fanns då. Dagens arbetsmarknad ser väsentligt annorlunda ut. 99,4 procent av Sveriges företag har färre än 50 anställda. Sveriges näringsliv utgörs inte längre av ett fåtal stora företag. De företagare som startar och leder dessa företag har olika bakgrund, ålder

och kön. Arbetsmarknaden befinner sig i snabb utveckling och behovet av att lära nytt ökar ständigt. Att man som förr arbetar hela livet på ett och samma företag existerar inte längre. Dagens arbetstagare kommer att byta jobb – kanske till och med yrke – flera gånger under arbetslivet. Då måste även arbetsrätten vara anpassat för detta.

LAS och turordningsreglerna skapar idag **trösklar in** på arbetsmarknaden i och med det stora ansvar det innebär för arbetsgivare. Men de skapar även **inlåsnings effekter**. Anställda som stannar kvar på arbetsplatser där de tryggas av turordningsreglerna, trots att de sedan länge tröttnat på arbetsuppgifterna och egentligen skulle trivas bättre på en annan arbetsplats. Att risken det innebär att vara den nyaste anställda, och därmed vara den första som får lämna vid neddragning av personal, innebär att de avstår att söka sig vidare. Det är en effekt som drabbar produktiviteten och inte minst individen själv.

Det finns formellt två grunder för uppsägning – arbetsbrist och personliga skäl. Arbetsbrist är verksamhetsrelaterade skäl och inte kopplade till en specifik person. Det kan utgöras av faktorer så som ekonomiska skäl – att till exempel orderingången sviktar – eller att en omorganisation genomförs, vilket kan innebära förändrade arbetsuppgifter då verksamheten förändras.

### Stina Skoogh • Kalasboden

Som arbetsgivare kan jag tycka att vi har ett socialt ansvar, man måste kunna få må dåligt en period i sitt arbetsliv, och det får man ha förståelse för som arbetsgivare. Som småföretagare har man ett rehabansvar, men man har inga möjligheter att påverka situationen efter bästa förmåga. Som arbetsgivare hålls man utanför då är det svårt att göra det bästa för individen och våra anställda.



Att bli uppsagd på grund av personliga skäl är inte bara stigmatiserat. Det har även stora ekonomiska konsekvenser för individen. Om man blir uppsagd på grund av arbetsbrist kliver a-kassan in så gott som omgående efter att anställningen upphör. Om man däremot blir uppsagd på grund av personliga skäl inträder en karenstid på upp till 45-60 dagar innan den arbetslöse får rätt till a-kassa.

Begreppet personliga skäl behöver nyanseras. I dagsläget innefattar det en alltför stor bredd av orsaker. Allt från att arbetstagaren inte når upp till kraven för tjänsten, att den medvetet missköter sin anställning till faktorer som individen inte själv har någon påverkan över. Begreppet personliga skäl appliceras oavsett om en medarbetare är illojal mot arbetsgivaren eller om till exempel ett cykelbud bryter ryggen och därmed är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter på grund av medicinska hinder. Att bli uppsagd på grund av personliga skäl är också stigmatiserat och kan försvåra för arbetstagaren att få jobb längre fram. Det måste bli enklare att säga upp medarbetare som medvetet missköter sig eller när individer saknar den kompetens företaget behöver eller inte når upp till kraven för arbetet. I takt med detta behöver även reglerna för karenstid till a-kassa nyanseras.

Idag kan en anställd som blir uppsagd på grund av personliga skäl förklara uppsägningen ogiltig och föra en ogiltighetstalan vid domstol. Detta innebär att anställningen består under hela tvistetiden och upphör därmed inte att gälla vid uppsägningstidens slut. Anställningen består till dess att tvisten är avgjord och under tvistetiden ska lön utgå – en process som ofta tar över 12 månader. Processer av detta slag kan innebära så pass stora kostnader för mindre företag att företagaren tvingas avveckla verksamheten och sätta företaget i konkurs.

Företagare har historiskt sett setts som makthavare i samhället. Det var sant på den tid när Sverige hade ett fåtal stora företag. I dagens Sverige består näringslivet till 99,4 procent av småföretag. Med helt andra förutsättningar. I denna rapportserie har vi sett hur de höga kostnaderna för att anställa, regelkrångel, oro för företagets ekonomi och det långtgående arbetsgivaransvaret är betungande. Det påverkar individen bakom titeln företagare negativt, vilket leder till tveksamheter att anställa och därmed att många jobb aldrig skapas.

Om vi vill att fler företagare ska våga ta steget att anställa – att skapa jobb – måste vi se till att de har möjlighet att själva välja vilka som arbetar i deras företag. Att det är möjligt att säga upp en medarbetare som på något sätt missköter sin anställning, utan att det innebär långdragna och kostsamma processer. De som skapar jobb måste också ha möjlighet att avsluta jobb.

Häng med i debatten  
och följ *@foretagarna*  
på Twitter, Instagram,  
Linkedin och Facebook!



**företagarna**

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 106 67 Stockholm  
08 – 406 17 00 | [info@foretagarna.se](mailto:info@foretagarna.se) | [foretagarna.se](http://foretagarna.se)