



ÅTERSTART, LÄGRE ARBETSLÖSHET OCH HÖGRE SJÄLVFÖRSÖRJNINGSGRAD

VILKA HINDER SER FÖRETAGEN FÖR ATT ANSTÄLLA?

ÅTERSTART, LÄGRE ARBETSLÖSHET OCH HÖGRE SJÄLVFÖRSÖRJNINGSGRAD

VILKA HINDER SER FÖRETAGEN FÖR ATT ANSTÄLLA?

Erik Ageberg

Enrico Deiacco

Johan Eklund

Daniel Wiberg



Entreprenörskapsforum är en oberoende stiftelse och den ledande nätverksorganisationen för att initiera och kommunicera policyrelevant forskning om entreprenörskap, innovationer och småföretag.

Stiftelsens verksamhet finansieras med såväl offentliga medel som av privata forskningsstiftelser, näringslivs- och andra intresseorganisationer, företag och enskilda filantroper.

Medverkande författare svarar själva för problemformulering, val av analysmodell och slutsatser i respektive kapitel.

För mer information, se www.entreprenorskapsforum.se

© Entreprenörskapsforum, 2021

ISBN: 978-91-89301-24-5

Författare: Erik Ageberg, Enrico Deiacco, Johan Eklund och Daniel Wiberg

Grafisk produktion: Entreprenörskapsforum

Tryck: Örebro universitet

FÖRORD

Syftet med rapporten *Återstart, lägre arbetslöshet och högre självförsörjningsgrad – Vilka hinder ser företagen för att anställa?* är att föra upp diskussionen på agendan om vilka reformer som krävs för att Sverige ska få en bra start efter den globala pandemin.

Sverige dras idag med en rad strukturproblem där reformer är extra angelägna. Dessa kan inte bara bädda för en god återstart efter pandemin utan även lägga grunden för fortsatt högt och växande svenskt välstånd.

Mer specifikt läggs fokus i rapporten på att få fler i arbete för att bli självförsörjande, särskilt lågutbildade och långtidsarbetslösa. Sverige har dessvärre i dagsläget ett stort ekonomiskt utanförskap. Nära 800 000 personer i arbetsför ålder, så kallade helårsekvivalenter, är inte självförsörjande utan är beroende av bidrag och transfereringar. Det kan befaras att siffran vuxit i pandemins spår.

Till detta läggs en rad andra områden. I en enkät kan vi se att företagare uppper att exempelvis höga arbetsgivaravgifter, sjuklöne- och arbetsmiljöansvar, LAS samt regelkrångel utgör hinder för dem. Dessutom finns problem med kompetensförsörjningen. Trots en hög arbetslöshet har företagen svårt att finna personal med rätt kvalifikationer. I rapporten ges en rad förslag som kan åtgärda strukturella problem, minska arbetslösheten och därmed lägga grunden för fortsatt tillväxt.

Rapporten är framtagen i ett samarbete mellan Entreprenörskapsforum och Företagarna, två organisationer angelägna om att verka för goda ramvillkor för svenska företag. Rapporten är författad av Erik Ageberg, expert socialförsäkringar och arbetsmarknad Företagarna, Enrico Deiac, forskningsledare Entreprenörskapsforum, Daniel Wiberg, chefsekonom Företagarna, och undertecknad.

Som vanligt ansvarar författarna för analys liksom val av metod och slutsatser. Dessa delas inte nödvändigtvis av organisationerna bakom rapporten.

Med förhoppning om intressant läsning!

Stockholm i november 2021

Johan Eklund

vd Entreprenörskapsforum, professor Blekinge Tekniska Högskola
och Jönköping International Business School

INNEHÅLL

FÖRORD	3
1. INLEDNING	7
1.1 Entreprenörskap och arbetsmarknad	8
1.2 Svensk arbetsmarknad alltmer tudelad	11
1.3 Problemen på den svenska arbetsmarknaden försvårar för utsatta grupper	13
1.4 Tre vägar för fler lågutbildade och nyanlända i arbete	15
2. FÖRETAGENS EFTERFRÅGAN/REKRYTERING AV KOMPETENS – EN ENKÄTSTUDIE	19
2.1 Hinder för att nyanställa	19
2.2 Reformområden för att öka möjligheterna att anställa	24
2.3 Arbetsrätt och den svenska arbetsmarknadsmodellen	26
2.4 Brister i upplevda färdigheter	28
2.5 Förtroendet för Arbetsförmedlingen	30
3. SLUTSATSER OCH REFORMBEHOV	35
REFERENSER	37
OM FÖRFATTARNA	39

KAPITEL 1

INLEDNING

Entreprenörskap medför fler arbetstillfällen, ökat välstånd och nya varor och tjänster som underlättar vardagen för alla. De arbetstillfällen som skapas genom företagande och entreprenörskap är också en väg in för många som annars har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden – en väg till självförsörjning.

De mindre företagen är motorn i svensk ekonomi och motsvarar 99,4 procent av Sveriges samtliga företag. Under de senaste decennierna har fyra av fem nya jobb i Sverige skapats i små och medelstora företag (färre än 250 anställda).¹ En politik som syftar till högre tillväxt, sysselsättning och utbyggd välfärd måste därför inkludera och uppmuntra till jobb- och värdeskapande i småföretag. Problemen att rekrytera personal med rätt kompetens, färdigheter och till och med ”rätt attityd” framstår som ett av de främsta hindren för svensk konkurrenskraft och välståndsutveckling. Parallellt med detta problem har Sverige ett omfattande ekonomiskt utanförskap. Svensk arbetsmarknad står med andra ord inför ett dualt problem: Å ena sidan brist på kompetens och arbetskraft med rätt kunskaper och färdigheter, å andra sidan en betydande grupp utanför arbetskraften.

Inför valet 2014 utlovade Stefan Löfven att Sverige skulle ha EU:s lägsta arbetslöshet 2020. Då låg den svenska arbetslösheten under EU-snittet. Idag, sju år senare, har Sverige Europas femte *högsta* arbetslöshet (EU27). Under de senaste tre till fyra åren har svensk arbetslöshet snabbt försämrats i relativa termer och har, trots en högkonjunktur, stigit över snittet i Europa. Faktum är att i 25 av 27 EU-länder har arbetslösheten minskat sedan 2014. I endast tre länder har den ökat. Sverige är det land i hela EU där arbetslösheten ökat allra mest. Inom EU har idag endast Grekland, Spanien och Italien högre arbetslöshet än Sverige.²

Den svenska arbetsmarknaden underskattar dessutom omfattningen på det ekonomiska utanförskapet och framförallt på omfattningen av utrikes föddas utanförskap. Detta yttrar sig i form av att en stor grupp utrikes födda saknar tillräckliga inkomster för att vara självförsörjande (Eklund och Larsson, 2020). År 2016 var

1. Företagarna (2021a).

2. Deiaco och Eklund (2020).

600 000 utrikes födda inte självförsörjande, en siffra som sedan dess har stigit (Riksdagens utredningstjänst, 2021).³

Samtidigt som den svenska arbetslösheten ökat, i synnerhet antalet långtidsarbetslösa, har arbetsgivare svårt att rekrytera den personal de behöver. En förklaring är att stora grupper saknar de färdigheter och kunskaper som företagen efterfrågar.

Ur detta perspektiv måste den svenska arbetsmarknadspolitiken ses som ett misslyckande, vilket äventyrar en fortsatt återstart efter coronapandemin och ett långsiktigt framgångsrikt företagande.⁴ Av den anledningen är det viktigt att analysera hur svenska små och medelstora företag i högre grad kan bidra till ökad nyanställning.

Denna rapport består av fyra delar: 1) en diskussion om entreprenörskap och den svenska arbetsmarknaden som baseras på Entreprenörskapsforums och Företagarnas arbeten i en rad tidigare rapporter; 2) en genomgång av de åtgärdsområden som återkommande diskuteras för att underlätta arbetsmarknadsanpassning för utsatta grupper; 3) en enkätundersökning som genomförts under juni 2021 som tar upp de små och medelstora företagens bedömningar av hinder och flaskhalsar för ökad rekrytering i pandemins spår; 4) slutsatser och policyförslag för att underlätta nyanställning i mindre och växande företag.

1.1 ENTREPRENÖRSKAP OCH ARBETSMARKNAD

Företagens investeringar i kapital och kompetens är centrala för hur den svenska ekonomin utvecklas. En avgörande förutsättning är en fungerande arbetsmarknad med ett arbetskraftsutbud som motsvarar företagets behov. Samtidigt är beslutet att anställa bland det mest betydelsefulla som mindre och växande företag kan göra. Den direkta kostnaden i form av lön och arbetsgivaravgifter kombinerat med indirekta kostnader förenade med arbetsgivaransvar utgör tillsammans en betydande risk, i synnerhet för mindre företag.

I Sverige finns det över en miljon företag som drivs av omkring 500 000 företagare. Totalt arbetar omkring två miljoner människor i dessa mindre och växande företag (Företagarna, 2021a).

En framgångsrik återstart av det svenska näringslivet efter coronapandemin måste således bygga på en välfungerande arbetsmarknad där arbetstagare med olika

3. Se även Svenskt Näringsliv (2021) samt Hansson och Tjernberg (2021) för alternativa beräkningar av självförsörjning.

4. Vi använder arbetsmarknadspolitiken i bred bemärkelse. Det politiska misslyckandet med att ha en välfungerande arbetsmarknad är kopplat även till andra politikområden så som utbildnings- och integrationspolitiken.

kompetensnivå och färdigheter snabbt får jobb i företag av alla storlekar. Mindre företags möjligheter att anställa är avgörande för en långsiktig inkluderande arbetsmarknad och minskat ekonomiskt utanförskap.

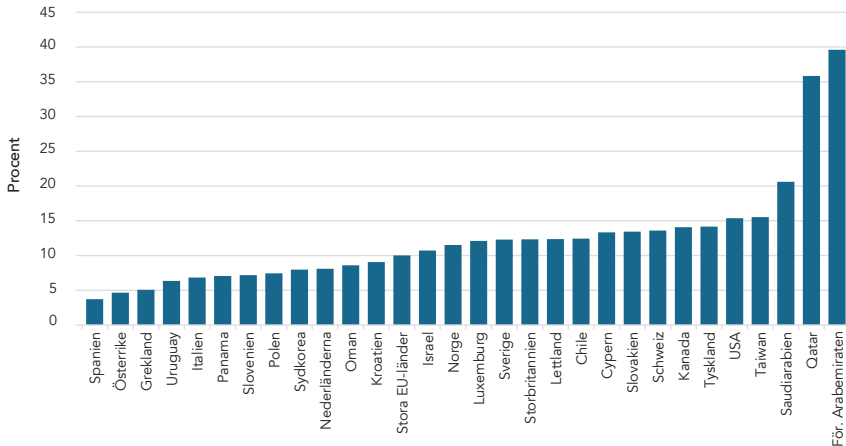
Entreprenörskapet intar alltså i detta sammanhang en särställning. Det ska ses som en samhällelig kraft eller ”produktionsfaktor” som är en nödvändig förutsättning för näringslivets förnyelse och omvandling (Braunerhjelm, 2020). Inte minst pandemin har tydliggjort behovet av en politik som främjar entreprenöriella processer, experiment och innovation. I denna kreativa process skapas även nya arbetstillfällen. Entreprenörskapet i Sverige har vuxit kraftigt sedan början av 2000-talet (GEM, 2021). Från 2001 fram till och med 2007 var i genomsnitt strax över fyra procent av den vuxna befolkningen engagerade i entreprenörskap – sex år senare hade andelen fördubblats till cirka åtta procent. Därefter har ökningen stannat av och andelen entreprenörer i Sverige har varit relativt konstant sedan dess. Det ökade entreprenörskapet är positivt och har gynnats av de stora reformer som genomfördes under mitten och senare delen av 90-talet (Heyman m.fl., 2020).

Jobben som skapas i de privata företagen genererar inte bara inkomster till de anställda utan också skatteintäkter till vår gemensamma välfärd. Småföretag (färre än 50 anställda) står, genom de anställdas inkomstskatter, för 28 procent av de kommunala skatteintäkterna i Sveriges kommuner, jämfört med 22 procent från större företag (fler än 50 anställda) (Företagarna, 2021a).

Det är relativt enkelt att starta företag i Sverige, men inte alltid lätt att få ett företag att växa och bli framgångsrikt. Nästan alla företag vill växa, men studier av entreprenörskap och företagande i Sverige vittnar dock om uppskalningsproblem och en motvilja att växa genom att anställa (se till exempel Eklund och Thulin, 2017, om uppskalningsproblem och GEM, 2021, om förväntad sysselsättningstillväxt bland entreprenörer). Figur 1.1 nedan visar hur den förväntade sysselsättningstillväxten ser ut bland entreprenörer i tidigt skede sett ur ett internationellt perspektiv.

Det finns många svårigheter och hinder som hämmar företagarnas jobb- och välfärdsskapande. Det gäller inte minst kostnader förenade med att anställa och möjligheten att hitta nya medarbetare med rätt kompetens. Till detta kommer en stor pågående och teknikdriven strukturomvandling där automatisering, robotar och artificiell intelligens påverkar företagandets villkor i grunden. Här krävs att kompetensförsörjningen och arbetsmarknadens funktionssätt, för alla typer av medarbetare, fungerar betydligt bättre än för närvarande (Wernberg, 2019). Denna strukturomvandling resulterar i stigande efterfrågan på kompetens, vilket förstärker det duala problemet på arbetsmarknaden.

FIGUR 1.1 FÖRVÄNTAD SYSSELSÄTTNINGSTILLVÄXT FÖR ENTREPRENÖRER I TIDIGT SKEDE, 2018–2020 (ANDEL AV TEA SOM FÖRVÄNTAR SIG ATT ANSTÄLLA 20 ELLER FLER INOM FEM ÅR)



Källa: GEM (2021).

Not: TEA är andelen av befolkningen i åldersgruppen 18–64 år som driver ett företag som startades för mindre än 3,5 år sedan. Stora EU-länder består av Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland. Storbritannien lämnade Europeiska unionen den 31 januari 2020 men fortsatte vara en del av EU:s regelverk fram till 1 januari 2021 och inkluderades därför.

PANDEMISTÖD

Landets småföretag har drabbats hårt av coronapandemin. Konjunkturen försvagades kraftigt, i synnerhet för konsument- och kontaktnära branscher. En betydande andel av de svenska företagen kom därför att använda något eller några av de stöd som regering och myndigheter tillgängliggjorde.

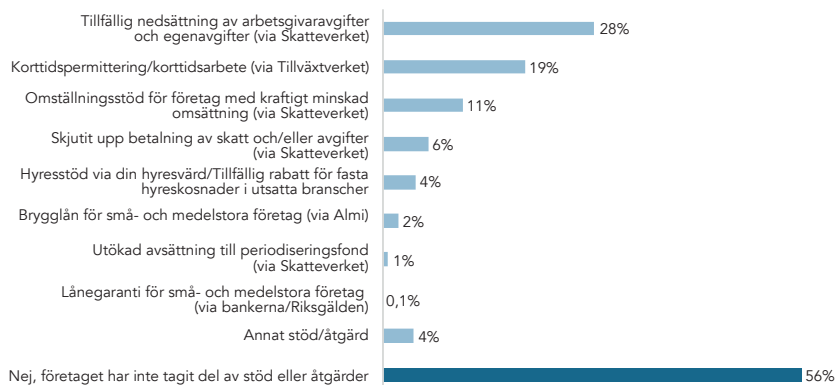
Från början beräknades åtgärderna för statens stöd kosta statskassan 139 miljarder kronor där den allra största delen avsåg korttidsarbete. Efterhand har det visat sig att efterfrågan på stödet varit lägre än vad regeringen uppskattade.⁵ Det bekräftas även i företagets svar som visar på ett lågt utnyttjande av de olika stöden (Figur 1.2). Endast 28 procent har utnyttjat den tillfälliga nedsättningen av arbetsgivaravgifterna och 19 procent korttidspermitteringarna. Få har utnyttjat så kallade bryggglån eller avsättning i periodiseringsfonder.

Småföretagens svårigheter att hitta arbetskraft med rätt kompetens är utbredd och hämmar deras expansionsmöjligheter. Tillfällig nedsättning av arbetsgivaravgifter samt systemet för korttidspermittering har bidragit till att begränsa arbetslöshetsökningen under pandemin, även om relativt få företag använt stöden, sett till det totala antalet

5. <https://www.breakit.se/artikel/26009/regeringen-kapar-prognosen-for-coronastod-positiva-nyheter>.

företag. Mycket talar för att stödpaketen har hållit tillbaka konkurser under normala nivåer (GEM, 2021).

1.2 HAR FÖRETAGET TAGIT DEL AV NÅGON FORM AV STÖD ELLER ÅTGÄRD I SAMBAND MED CORONAPANDEMIN?



Bas: Samtliga företag som ingick i Företagarnas undersökning bland medlemsföretagen. Se kapitel 2 för detaljer.

1.2 SVENSK ARBETSMARKNAD ALLTMER TUDELAD

Att säkerställa kompetensförsörjning är ett sedan länge känt problem för många mindre och växande företag. Problemen syns tydligt bland annat i Företagarnas årliga Småföretagarbarometer där ”brist på lämplig arbetskraft” har angetts vara ett av företagets största hinder för tillväxt. I 2021 års Småföretagarbarometer anger vart tredje företag att kompetensförsörjning är det allra största tillväxthindret.

Arbets sökandes och arbetsgivares förmåga att finna varandra på arbetsmarknaden är en viktig del av matchningsproblematiken. Men det är framför allt de strukturella matchningsproblemen som är problematiska, i synnerhet för den växande grupp individer som idag står långt ifrån arbetsmarknaden. Gruppen inkluderar ungdomar och vuxna utan genomförd gymnasieutbildning, personer med nedsatt arbetsförmåga samt nyanlända, det vill säga utsatta grupper på arbetsmarknaden. Det är ett stort åtagande för en arbetsgivare att ta på sig ett anställningsansvar, i synnerhet för en individ som anses sakna den erfarenhet eller kompetens som krävs för en varaktig förankring på arbetsmarknaden och självförsörjning.

I pandemins spår har utanförskapet på den svenska arbetsmarknaden sannolikt ökat. I synnerhet handlar det om personer som var arbetslösa redan före pandemin. Denna grupp arbets sökande domineras av personer med låg utbildning och/eller

begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad. Antalet långtidsarbetslösa har stigit sedan mitten av 2019 men utvecklingen har intensifierats i samband med senaste årets coronapandemi. I augusti 2020 hade nära 190 000 personer varit arbetslösa i mer än sex månader, vilket är definitionen av långtidsarbetslöshet. Bland inrikes födda ligger arbetslösheten generellt på fem procent, medan motsvarande siffra för utrikes födda ligger närmare 19 procent. Arbetslösheten bland utrikes födda är alltså knappt fyra gånger så hög jämfört med inrikes födda (Tabell 1.1).

Ser vi till utbildningsnivåer dras arbetsmarknaden isär ytterligare. Bland högutbildade inrikes födda är endast tre procent arbetslösa, vilket kan jämföras med 40 procent bland lågutbildade utrikes födda. Sysselsättningsklyftorna mellan inrikes och utrikes födda är bland de största i Europa.

TABELL 1.1 ARBETSLÖSHET, INRIKES OCH UTRIKES FÖDDA EFTER UTBILDNINGSNIVÅ, 15–74 ÅR, 2020, PROCENT

	Inrikes födda	Utrikes födda
Förgymnasial utbildning	17,3	40,1
Gymnasial utbildning	5,0	17,1
Eftergymnasial utbildning	3,3	11,9
Samtliga utbildningsnivåer	5,1	18,9

Källa: Ekonomifakta/SCB (2020).

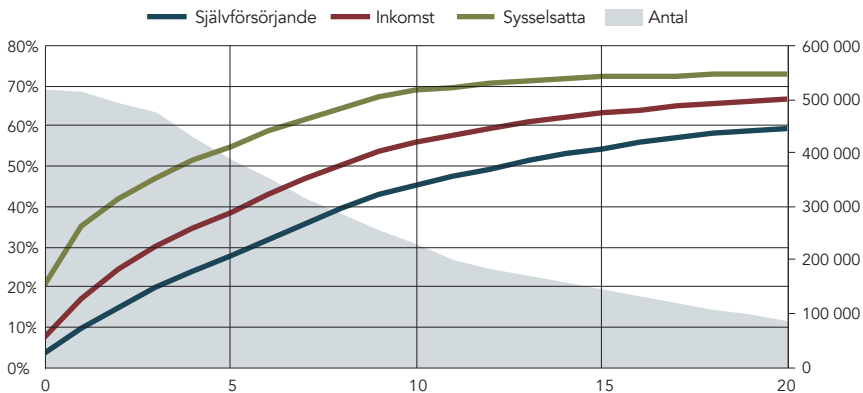
Sverige har således, redan med dessa siffror, ett betydande ekonomiskt utanförskap. Dock fångas detta inte fullt ut i den officiella arbetsmarknadsstatistiken. Idag är 790 000 individer i arbetsför ålder (20–64 år), så kallade helårsekvivalenter, försörjda på bidrag och sociala ersättningar i olika former. Till detta ska läggas en betydande grupp av subventionerade anställningar.

Använder vi ett mått på självförsörjning (fyra prisbasbelopp) så visar det sig att närmare 1,8 miljoner människor i arbetsför ålder (20–65 år) år 2016 saknade självförsörjning, varav drygt 600 000 utrikes födda saknade självförsörjning. Figur 1.3 visar på stora skillnader i utrikes föddas självförsörjning och sysselsättning efter antal år i Sverige. Det är noterbart att endast 50 procent av utrikes födda är självförsörjande efter drygt tio år i landet. I de områden som polisen definierar som utsatta finner vi att självförsörjningsgraden är betydligt lägre jämfört med övriga riket. Även när hänsyn tagits till ursprungsregioner och utbildningsnivå.⁶

6. Se Deiaci och Eklund (2020).

Den officiella arbetsmarknadsstatistiken ger således en alltför optimistisk bild av arbetsmarknadsläget och tillståndet i den svenska ekonomin. Om de som arbetar, och därmed är i sysselsättning, inte har tillräckliga inkomster för att försörja sig själva är den faktiska försörjningsbördan högre än vad en första anblick ger vid handen (för detaljer om självförsörjning se Eklund och Larsson, 2020).

FIGUR 1.3 SJÄLVFÖRSÖRJNINGSGRAD - UTRIKES FÖDDA



Källa: Eklund och Larsson, 2020. Se underliggande rapport kring urval och beräkningar.
 Not: Självförsörjning är definierat som fyra prisbasbelopp.

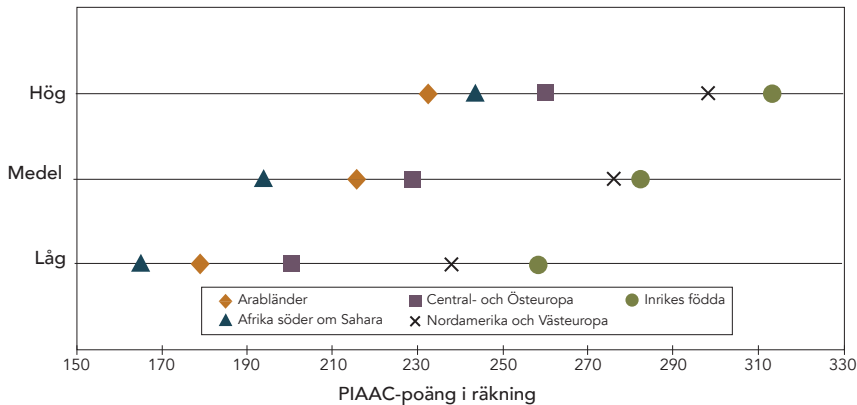
1.3 PROBLEMEN PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN FÖRSVÅRAR FÖR UTSATTA GRUPPER

För att förstå hur hög arbetslöshet och låg självförsörjningsgrad kan samexistera med att arbetsgivare har svårt med kompetensförsörjningen kan det hjälpa att tänka på arbetsmarknaden som en ”marknad för kompetens”. Ekonomer talar i detta sammanhang om humankapital, vilket avser alla de förmågor, kunskaper och färdigheter som gör individen produktiv och efterfrågad på arbetsmarknaden. En nödvändig förutsättning för att framgångsrikt etablera sig och uppnå självförsörjning är att individen har tillräckligt med humankapital. Det finns exempelvis tydliga belägg för att individer med längre utbildningsbakgrund har enklare att etablera sig på arbetsmarknaden (Eklund och Pettersson, 2017 och Eklund och Larsson, 2020).

Kunskaps- och färdighetsnivåer är centrala för arbetsmarknadsutfallen, men som visas i figur 1.4 nedan finns tydliga skillnader i färdighetsnivåer mellan utrikes födda från olika ursprungsregioner och inrikes födda. Figuren visar att en formell utbildning inte ger hela bilden av de faktiska färdighetsnivåerna. Den rapporterade utbildningsnivån hos många utrikes födda är missvisande i fråga om faktiska kunskapsnivåer. I studien jämförs redovisade utbildningsnivåer (låg, medel och hög) med faktiska poäng för räknefärdigheter. Resultaten visar på stora skillnader i

färdigheter på varje utbildningsnivå för utrikes födda jämfört med inrikes födda. En slutsats är därför att de utgivna utbildningsnivåerna inte är en tillräckligt god indikator för presumtiva arbetsgivare att bedöma anställningsbarhet och kunskaper.⁷ Humankapitalet hos många utrikes födda motsvarar inte arbetsgivarnas efterfrågade färdigheter och kunskaper.

FIGUR 1.4 GENOMSNITTLIGA RÄKNEFÄRDIGHETER I DE NORDISKA LÄNDERNA EFTER FÖDELSEREGION OCH UTBILDNINGSNIVÅ (LÅG/MEDEL/HÖG)



Källa: Långtidsutredningen (SOU, 2015:104).

Men humankapital räcker bara delvis för en lyckad integration. Ekonomisk integration är en process där många olika faktorer samverkar men där graden av lönespridning på arbetsmarknaden har betydelse för sysselsättningsutfallet för personer med lågt humankapital. Ett grundproblem på den svenska arbetsmarknaden är kombinationen av lågt humankapital hos de nyanlända, låg produktivitet, höga svenska ingångslöner och en sammanpressad lönestruktur.⁸

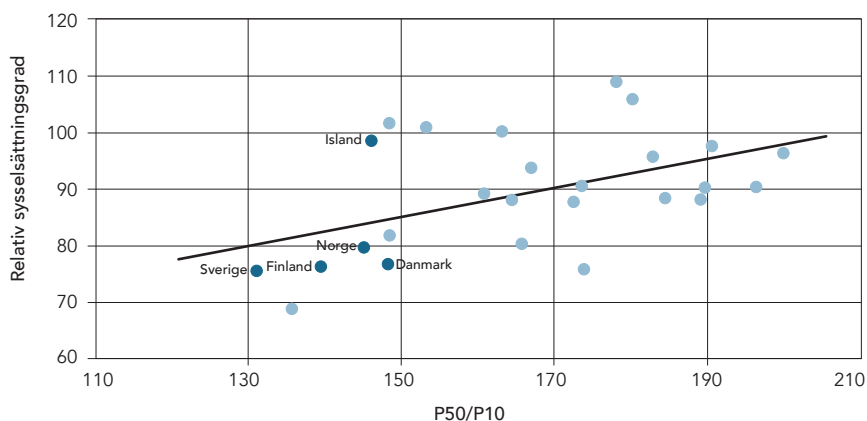
7. Beräkningarna är från mitten av 2010-talet. I den asylinvandring som skett efter 2015 har många kommit med liknande utbildningsbakgrund som under de första femton åren av 2000-talet. Vår bedömning är därför att skillnader i faktiska utbildnings- och kunskapsnivåer kvarstår även med den invandring som skett efter år 2015.
8. Hur snabbt en arbetssökande går till arbete beror på många faktorer. Den så kallade reservationslönen är den lägsta lön som en individ är villig att arbeta för och är en av flera faktorer som kan spela roll för sysselsättning. Hur hög eller låg denna lönenivå är beror till exempel på vilken inkomst individen får som arbetslös och hur viktigt arbetet är för den sociala identiteten. En hög reservationslön kan leda till att den arbetssökande inte söker vissa arbeten, eller inte accepterar ett erbjudet arbete. I Nordlund och Strand (2014) återfinns ett samband mellan högre reservationslön och minskade jobbchanser.

1.4 TRE VÄGAR FÖR FLER LÅGUTBILDADE OCH NYANLÄNDA I ARBETE⁹

Vilka argument har framförts för att hjälpa lågutbildade och nyanlända i arbete? Forskningen har fokuserat på tre lösningar: 1) lönesubventioner, 2) förändringar i lönestrukturen (som enkla jobb och/eller lagstadgad minimilön) och 3) sänkta kostnader för att anställa.

Det är välkänt att den svenska arbetsmarknadsmodellen, jämfört med andra OECD-länder, har mer sammanpressad lönestruktur vilket anses vara särskilt ogynnsamt i samband med stora strömmar av invandrare med lågt humankapital.¹⁰ Sverige uppvisar den lägsta lönespridningen och den näst lägsta sysselsättningen för utrikes födda utanför EU (Figur 1.5).¹¹ En spegelbild av detta är att Sverige även har den lägsta andelen arbetstillfällen där inga eller endast låga utbildningskrav ställs. En delförklaring till detta är den svenska arbetsmarknadsmodellen och dess reglering av löner genom kollektivavtal.

FIGUR 1.5 RELATIONEN MELLAN LÖNESPRIDNING OCH SYSSELSÄTTNING AV UTRIKES FÖDDA UTANFÖR EU



Källa: Ek och Skedinger, 2019.

9. Forskning och analyser visar på behovet av att se över bidragssystem och såväl säkerställa ett respektavstånd mellan bidrag och lön, samt ställa tydligare krav för att uppbära bidrag, allt i syfte att sänka reservationslönen. (Deiaco och Eklund, 2020). Bidragsfrågor berörs emellertid inte i denna rapport.
10. Se Lindbeck och Persson, 2020. <https://www.dn.se/debatt/sverige-illa-rustat-for-fortsatt-stor-invandring/>.
11. Ek och Skedinger (2019) och Deiaco och Eklund (2020).

Sänkta kostnader för att anställa

En anställning är en förpliktelse som medför stort ansvar som också är förknippat med risk. Höga löner och arbetsgivaravgifter tillsammans med långtgående arbetsgivaransvar innebär att Sverige har höga kostnader för att anställa. Risken för arbetsgivare att drabbas av sjuklöneansvar och långtgående arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar, tillsammans med administrativa pålagor och oförutsägbara kostnader relaterade till exempelvis arbetsrätten, leder i många fall till att arbetsgivare tvekar inför att anställa (se enkätsvar i kapitel 2). Detta gäller i synnerhet när det handlar om individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Det här är något som återkommande syns i undersökningar av Företagarna och i de enkätsvar som beskrivs närmare i nästa kapitel. Den höga kostnaden att anställa kombinerat med arbetsgivaransvar är således en viktig förklaring till att sysselsättningen inte ökar tillräckligt bland gruppen utrikes födda och personer med låg utbildningsbakgrund.¹²

Lönesubventioner

Från svensk och internationell forskning vet vi att sysselsättningssubventioner kan stimulera rekrytering av personer med lågt humankapital (Lombardi m.fl., 2018). I Daunfeldt och Gidehag (2020) beskrivs effekterna av sänkta anställningskostnader på rekryteringen av utrikes födda.¹³ Sammantaget visas att sänkta anställningskostnader påverkar företagets rekrytering av personer med lågt humankapital. Det finns en positiv och stark koppling mellan företagets sänkta arbetskraftskostnader och deras rekrytering av första generationens icke-västerländska invandrare. Effekten är mer än sex gånger så stor bland företagen med de största besparingarna jämfört med företagen med de minsta besparingarna (Daunfeldt och Gidehag, 2020).

Enkla jobb och ingångslöner

Enkla jobb har diskuterats där enklare ingångsjobb kan betalas med exempelvis lägre ingångslöner än de avtalade och kombineras med vidareutbildning inom ramen för en anställning (Hammarstedt och Skedinger, 2021). Den politiska möjligheten att påverka detta är också begränsad eftersom parterna genom kollektivavtalen har möjlighet att förhandla bort denna typ av ingångsjobb.

OECD har idag 34 medlemsstater, alla klassade som höginkomstländer. Av dessa är det endast åtta som inte har en lagstadgad minimilön, däribland Sverige. Här regleras i stället minimilöner genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Det finns alltså ingen lagstadgad minimilön utan i stället bör företagets lönesättning och arbetsvillkor följa den gängse normen i respektive bransch eller vad som

12. Se bland annat Företagarna (2018) och Företagarna (2021b).

13. I regeringens budgetproposition för 2021 föreslås en minskning av arbetsgivaravgiften för 19–23-åringar. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2020/09/prop.-2020211/>.

avtalats genom kollektivavtal om företaget är anslutet. När vi i Sverige talar om en minimilön är det alltså en lägsta lönenivå i en viss bransch och som har avtalats genom kollektivavtal.

Ett problem med den svenska arbetsmarknadsmodellen är den osäkerhet som råder för mindre företag som ofta inte har kollektivavtal. För dem finns inte någon bestämd minimilön utan i stället gäller att följa de nivåer och villkor som sätts i avtalen. Inte blir det lättare av att avtalen inte alltid är tillgängliga för andra än de avtalsslutande parterna. Samtidigt har Sverige lägst andel låglönejobb i EU. Både teori och empirisk forskning visar tämligen entydigt att om minimilönenivån ligger förhållandevis högt, som i Sverige, minskar sysselsättningen om nivån höjs ytterligare (Skedinger, 2014). Effekterna av en sänkning av minimilönenivån är oftare svåra att påvisa, men det mesta tyder på att sysselsättningen ökar.

Det är också svårt att uppskatta hur många nya företag och branscher som skulle kunna växa fram till följd av lägre ingångslöner. Givetvis kan det även behövas en rad andra om- eller avregleringar för att nya tjänster och företag ska kunna etableras. Lägre kostnader för en vara eller tjänst leder emellertid oftast till ökad efterfrågan. Ett exempel på en bransch som etablerats, vuxit och skapat arbetstillfällen är hushållstjänstesektorn, eftersom det blivit billigare att köpa denna typ av tjänster genom RUT-avdraget. Det är också en bransch där många som tidigare stod långt ifrån arbetsmarknaden kommit in och skapat sig både jobb och karriär.

KAPITEL 2

FÖRETAGENS EFTERFRÅGAN/REKRYTERING AV KOMPETENS – EN ENKÄTSTUDIE

Undersökningen har genomförts av Företagarnas analysenhet och omfattar 802 företagare som ingår i Företagarnas medlemspanel, med bred representation över olika branscher och hela landet. Urvalet har korrigerats så det är representativt för den nationella företagsstrukturen.¹⁴ Undersökningsperioden var 28 maj till 17 juni 2021.¹⁵

2.1 HINDER FÖR ATT NYANSTÄLLA

Det största hindret för nyanställning och expansion är höga arbetsgivaravgifter av olika slag.¹⁶ Närmare 60 procent av företagen anger detta som ett av de största hindren (Figur 2.1).¹⁷ Risken för arbetsgivare att drabbas av ett större sjuklöneansvar och långtgående rehabiliteringsansvar, tillsammans med administrativa pålagor och oförutsägbara kostnader relaterade till exempelvis arbetsrätten upplevs också som betydande hinder för nyanställning.

-
14. Konkret görs detta genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch.
 15. Första utskick 28 maj 2021; påminnelse 2, 7 och 14 juni. Resultat togs fram 18 juni 2021.
 16. Detta är något som återkommande får stöd i forskningen. Se bland annat Deiacó och Eklund (2020) för genomgång av litteraturen som belyser kostnaderna för att anställa som ett hinder för integration av utrikes födda.
 17. På uppdrag av Företagarna ställde Novus frågor i form av telefonintervjuer med 3 000 slumpmässigt utvalda småföretag med 1–49 anställda, samt en omsättning på minst 250 000 kronor om de viktigaste politiska frågorna. I 2017 års undersökning uppgav 31 procent av företagarna att regelförenklingar var den viktigaste näringspolitiska frågan, följt av minskad företagsbeskattning (26 procent) och arbetsgivaravgifter (23 procent). När samma fråga ställdes 2021 toppades listan av arbetsgivaravgifter följt av regelförenkling och företagsbeskattning.

FIGUR 2.1 VILKA AV FÖLJANDE FAKTORER ANSER DU GENERELLT ÄR DE STÖRSTA HINDREN FÖR FÖRETAG SOM VILL NYANSTÄLLA OCH EXPANDERA?



Bas: Samtliga företag i undersökningen, flera svarsalternativ möjliga.

Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivaravgifterna har höjts rejält sedan införandet på 60-talet.¹⁸ Ungefär en tredjedel av arbetsgivaravgiften utgörs av den allmänna löneavgiften.¹⁹ Den allmänna löneavgiften har nästan dubblats från 6,03 procent 2010 till 11,62 procent när detta skrivs. I takt med att nya förmåner införs och taken i socialförsäkringarna höjs ökar också trycket på att använda den allmänna löneavgiften för att finansiera de ökande utgifterna. Det försvårar i sin tur för en sänkning av arbetsgivaravgiften vilket efterfrågas av arbetsgivare.²⁰ Ökade utgifter i trygghetssystemen riskerar därmed att förstärka utanförskapet hos grupper som idag står långt ifrån arbetsmarknaden.

Sjuklöneansvar

Arbetsgivaren har en central roll när det gäller anställda som drabbas av sjukdom. Det omfattar sjuklöneansvar för de första fjorton dagarna i en sjukperiod, bortsett från karensvdraget. Arbetsgivare har också ett långtgående ansvar för anställdas

-
- Arbetsgivaravgifter infördes 1960 i samband med att den offentliga välfärden byggdes ut och införandet av ATP. Inledningsvis utgjorde dessa endast drygt tre procent av lönen. Sedan dess har avgifterna ökat avsevärt. Avgifterna uppgick till 11,9 procent 1970 och till 32,5 procent 1980 för att nå sin absoluta topp på 39 procent 1990. 2009 sänktes arbetsgivaravgifterna med en procentenhet till dagens 31,42 procent.
 - Den allmänna löneavgiften är en skatt som infördes 1995 för att finansiera Sveriges inträde i EU. Idag finns dock ingen direkt koppling mellan löneavgiften och finansieringen av EU-medlemskapet.
 - Familjeveckea och stora förändringar i sjukförsäkringen som presenterats i regeringens budget BP2022. Socialdemokraterna vill höja ålderspensionsavgiften genom att ta en procent från den allmänna löneavgiften.

arbetsmiljö och rehabilitering.²¹ Sedan 2008 finns den så kallade rehabiliteringskedjan i sjukskrivningsprocessen. Arbetsgivaren och Försäkringskassan ska exempelvis bedöma den sjukskrivnes arbetsförmåga vid vissa tidsgränser.²² De totala kostnaderna för sjuklön för arbetsgivare i Sverige uppgick till närmare 24,5 miljarder kronor (2019) och ökar i genomsnitt med 1,5 miljarder årligen.²³

Sedan 2015 kan företagare få ersättning för sjuklönekostnader. Det innebär att arbetsgivare som har betalat sjuklön kan få tillbaka en del av kostnaden från Försäkringskassan.²⁴ Ersättning för sjuklönekostnader krediteras arbetsgivarens skattekonto årligen. Sjuklönekostnaderna har därför en direkt påverkan på likviditeten i framför allt de mindre företagen.²⁵

Sjuklöneansvaret innebär alltså risk för betydande kostnader för sjuka medarbetare. Personalintensiva tjänsteföretag där personalkostnader är den största utgiftsposten, påverkas i än högre grad av sjuklöneansvar och arbetsgivarkostnader. Sjuklöneansvaret riskerar också att bidra till exkludering av vissa grupper från arbetsmarknaden.²⁶

Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar

Arbetsgivare har långtgående ansvar för rehabilitering, även när deras medarbetare skadas på fritiden eller på annat sätt av omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Den 1 juli 2018 infördes en skyldighet för arbetsgivare att ta fram en *plan för*

-
21. Grundläggande bestämmelser om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns i Arbetsmiljölagen (1977:1160).
 22. Försäkringskassan ”Rehabiliteringskedjan”. https://www.forsakringskassan.se/omfk/vart_uppdrag/om_socialforsakringen/rehabiliteringskedjan
 23. Försäkringskassans statistikdatabas. I korthet innebär det att företag med upp till tre miljoner i lönesumma får ersättning för kostnader som överstiger 0,5 procent av lönesumman. För högre lönesummor är ersättningen högre. Som högst kan ersättningen uppgå till 250 000 kronor. År 2019 rapporterade 112 000 arbetsgivare in sjuklönekostnader till Skatteverket. Färre än hälften, 49 000 arbetsgivare, fick ersättning för höga sjuklönekostnader. Totalt betalades 1,1 miljarder kronor ut i ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2019). I Försäkringskassans tidigare rapporter om ersättning för höga sjuklönekostnader framgår att arbetsgivare med lönekostnader på högst tre miljoner kronor per år fick tillbaka i genomsnitt 55 procent av sin inrapporterade sjuklönekostnad.
 24. En annan ersättningsmodell fanns från 2010.
 25. Under pandemin 2020–2021 höjdes tillfälligt ersättningen för höga sjuklönekostnader. Särskilt gällde detta de mindre företagen. En arbetsgivare med 100 000 kronor i månatlig lönesumma fick tillbaka sjuklönekostnader som översteg 350 kronor. För en arbetsgivare med en lönesumma om 1,3 miljoner kronor per månad ersatte staten sjuklönekostnader som överstiger 11 180 kronor.
 26. I rapporten Sjuklöneansvar (Företagarna, 2018) framgår att arbetsgivarens sjuklöneansvar slår fel. Sjuklöneansvaret påverkar inte sjuktalet och sjukfrånvaron är lägre i små företag. Ett begränsat sjuklöneansvar för mindre företag leder till ökade expansomöjligheter och sysselsättningstillväxt.

återgång i arbete, eller rehabiliteringsplan, då arbetstagaren har varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, om det inte kan antas att han eller hon återgår i arbete inom 60 dagar från insjuknandet. Redan innan skyldigheten om att upprätta rehabiliteringsplaner infördes hade arbetsgivare långtgående ansvar för såväl rehabilitering som för det förebyggande arbetet. Enligt företagare är införandet av rehabiliteringsplaner sysselsättningshämmande. Tre av fem företagare uppger att skyldigheten för arbetsgivare att ta fram en rehabiliteringsplan för återgång i arbete påverkar deras benägenhet att anställa negativt.²⁷ Att inte upprätta en plan kan leda till en anmälan till Arbetsmiljöverket.

Långa väntetider inom vården är ett stort problem för den vårdbehövande individen, liksom för arbetsgivaren. Sjukskrivningar som varar längre än 30 dagar beror ofta på väntetider till vårdinsatser eller medicinska utredningar. Det tar alltså lång tid för den enskilde att få rätt rehabiliteringsåtgärder. Långa väntetider för insatser inom den offentligt finansierade vården försvårar för arbetsgivare att ta det ansvar de föreskrivs enligt arbetsmiljölagen. För att minska sin egen utsatt-het tecknar många företagare sjukvårdsförsäkringar. På så sätt kan de snabbt få tillgång till det skydd de, och företaget, behöver om de eller deras anställda skulle drabbas av sjukdom eller skada.

Vid införandet av förmånsbeskattningen av privata sjukvårdsförsäkringar befarade bland andra Företagarna att anställda förväntades tacka nej till försäkringen då den i huvudsak ansågs vara arbetsgivarens verktyg för att snabbt återfå en sjuk medarbetare i arbete. Många anställda var därtill inte beredda att få en högre skatt. Var femte företagare uppger att de eller deras anställda har tackat nej till försäkringen på grund av förmånsbeskattningen (Företagarna, 2021b). Särskilt gäller detta yngre medarbetare.

Sjukvårdsförsäkringar en möjlighet för företagare att delvis ta sitt rehabiliteringsansvar om de själva eller någon anställd drabbas av sjukdom. Förmånsbeskattningen av sjukvårdsförsäkringarna försvårar dock för företagare som försöker förebygga sjukdom och försäkra sig mot densamma.

Arbetsrättsligt regelverk

Företagare anger att rädslan för fel hindrar dem från att anställa eftersom priset kan bli mycket högt med oförutsägbara kostnader för att säga upp en person som misskött sig på arbetet. De arbetsrättsliga uppsägningsreglerna innebär stora svårigheter att avsluta en anställning, oberoende av felrekrytering eller andra skäl. I synnerhet anses svårigheter och kostnader förknippade med uppsägning av

27. I samband med pandemin framgick också att landets företagare förväntas inleda en rehabiliteringsprocess för en sjukdom, covid-19, som den samlade läkarkåren fortsatt har begränsad kunskap om.

personliga skäl utgöra ett problem. Även turordningsreglerna lyfts återkommande som problematiska och sysselsättningshämmande. Idag får arbetsgivare med färre än tio anställda göra två undantag från turordningsreglernas ”sist in – först ut”-princip. Arbetsgivare med kollektivavtal kan omfattas av andra turordningsregler än de som anges i lagstiftningen. Reglerna för provanställning och visstidsanställning är därtill viktiga för småföretag då de under en begränsad tid kan sänka risken vid nyanställning. Se analys av sysselsättningseffekter av undantagsreglerna (Bornhäll och Daunfeldt, 2018).

Kostnader för avtalsförsäkringar, pensionsinbetalningar och/eller andra försäkringskostnader

I kostnader förknippade med anställda ingår även olika former av förmåner som inte är tvingande enligt lag men som blivit normerande på arbetsmarknaden. Genom det av Svenskt Näringsliv och LO ägda Fora omfattas cirka fyra miljoner individer av de kollektivavtalade försäkringarna som företaget administrerar.²⁸ Företag som omfattas av kollektivavtal och har anställda som Fora anser vara arbetare betalar för en rad kompletterande försäkringar.²⁹ Motsvarande försäkringslösningar finns också för tjänstemän som omfattas av kollektivavtal.

En betydande kostnad förknippad med förmåner för anställda är tjänstepensionen, den del av pensionen som betalas av arbetsgivaren. Premien för tjänstepension är oftast 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar därutöver.³⁰ Ju högre lön desto större del av den totala pensionen kommer från tjänstepensionen.

Regelbörda och övrig administration förenat med anställda

Personalliggare infördes 2007 i restaurang- och frisörbranscherna för att minska svartarbete och öka skatteintäkterna. Därefter infördes också personalliggare för tvätter- och byggbranschen. Nya regler från 2018 innebär att ytterligare branscher omfattas – fordonsservice, livsmedels- och tobaksgrossistverksamhet samt kropps- och skönhetsvårdsverksamhet. Argumenten för införandet av

28. Fora.se

29. Avtalsgruppsjukförsäkring, Försäkring om föräldrapenningtillägg, Tjänstegruppplivförsäkring, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, Premiebefrielseförsäkring i Avtalspension SAF-LO, Försäkring om avgångsbidrag, TGL Fortsättningsförsäkring, Omställningsstöd (Trygghetsfonden TSL).

30. För en lön på 20 000 kronor i månaden avsätts cirka 900 kronor, för en lön på 30 000 kronor i månaden avsätts cirka 1 350 kronor i tjänstepension. För en månadslön på 40 000 kronor avsätts 1 800 kronor. Eftersom 30 procent på lönedelar över 41 750 kronor sätts av blir utvecklingen av tjänstepensionsinbetalningar markant för de högre lönerna. Vid 50 000 kronor i månaden avsätts drygt 4 700 kronor, vid en månadslön på 55 000 kronor avsätts drygt 6 200 kronor. Ytterligare 1 500 kronor i månaden sätts av vid en månadslön på 60 000 kronor.

personalliggare är att Skatteverket något enklare kan komma åt svartarbete och därigenom förbättra konkurrensen. Samtidigt ökar företagens administrativa kostnader.

En personalliggare är en förteckning över vilka som är verksamma på arbetsplatsen. Den ska vara lättillgänglig och kontinuerligt uppdaterad om Skatteverket gör ett besök. Skatteverket räknar in så att alla på arbetsplatsen finns inskrivna i liggaren. Om någon saknas får företaget betala kontrollavgifter på upp till 25 000 kronor och 2 500 kronor för varje verksam person som inte är, eller är felaktigt dokumenterad. Även kassaregister och arbetsgivardeklarationer på individnivå är exempel på regler som medför administration för arbetsgivare.

Arbetsmiljöansvar

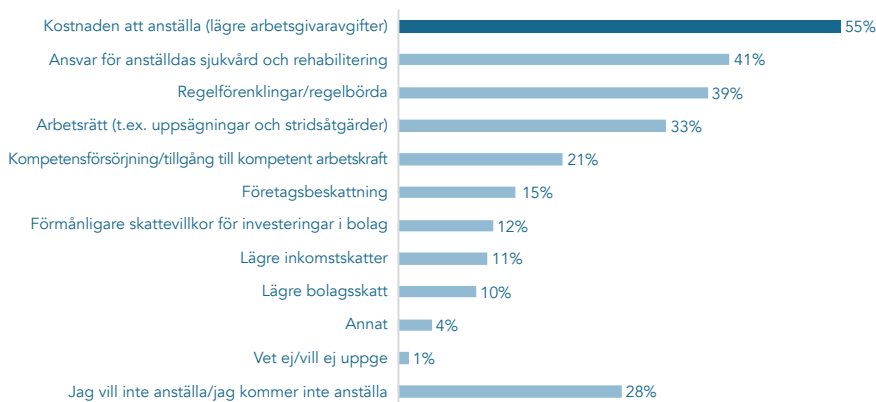
Arbetsgivare har ett långtgående ansvar för arbetsmiljön. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ”vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall” (Arbetsmiljölagen, 1977:1160). Därför måste arbetsgivare också kunna styrka att denne har tagit ett arbetsmiljöansvar och bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverket utfärdar bindande föreskrifter gällande arbetsmiljö. Bara inom detta område finns det idag närmare 72 olika föreskrifter med sammantaget nästan 2 500 paragrafer att hålla reda på. Många regler kan vara komplicerade, svåra att förstå och ställer stora administrativa krav på de minsta företagen. Regelverket och föreskrifter tar ofta inte hänsyn till och är inte anpassade för mindre företag. Arbetsmiljöområdet är komplext och kräver både kunskap, systematik och tid att genomföra enligt gällande lagstiftning.

2.2 REFORMOMRÅDEN FÖR ATT ÖKA MÖJLIGHETERNA ATT ANSTÄLLA

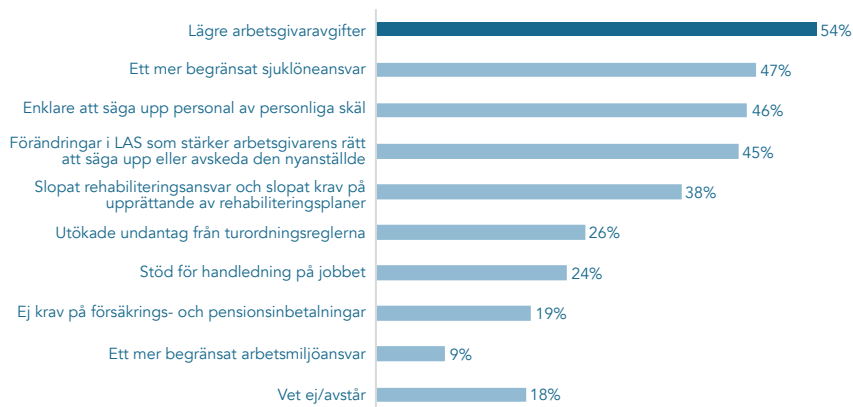
Konsekvent med de hinder som företagen ser för expansion anser företagen därför att det finns en stor potential att nyanställa genom sänkta arbetsgivaravgifter, regelförenklingar och minskad regelbörda (Figurerna 2.2 och 2.3). Åtgärder inom dessa områden skulle vara särskilt betydande för att anställa långtidsarbetslösa (Figur 2.3).

2.2 INOM VILKA AV FÖLJANDE OMRÅDEN ÄR DET VIKTIGT ATT DET SKER FÖRBÄTTRINGAR FÖR ATT DITT FÖRETAG SKA KUNNA EXPANDERA GENOM FLER ANSTÄLLDA?



Bas: Samtliga företag, flera svarsalternativ möjliga.

2.3 VAD KAN FÅ DITT FÖRETAG ATT ANSTÄLLA EN SOM ÄR LÅNGTIDSARBETSLÖS?



Bas: Samtliga företag, utom företag som svarat "jag vill inte anställa/jag kommer inte anställa," n=584. Flera svarsalternativ är möjliga.

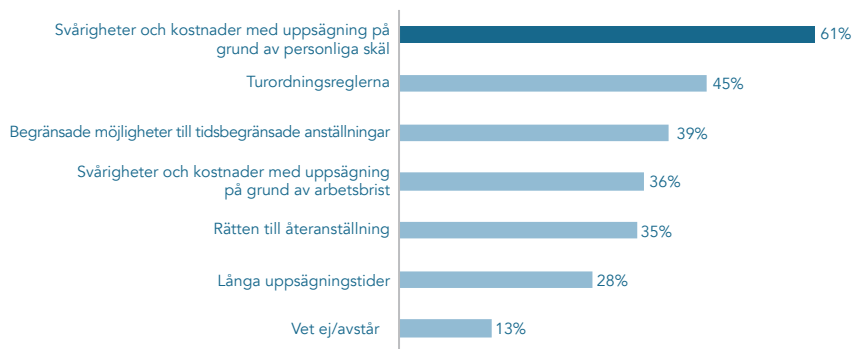
2.3 ARBETSRÄTT OCH DEN SVENSKA ARBETSMARKNADS-MODELLEN

Den 20 december 1938 tecknades det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), dagens Svenskt Näringsliv. Avtalet satte normen för vad som har kommit att bli ”den svenska modellen” med innebörden att arbetsmarknadens regler sätts av arbetsmarknadens parter, snarare än riksdagen/politiker. Som exempel kan man ta frågan om minimilön som i Sverige regleras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Olika kollektivavtal sätter helt enkelt olika avtalade minimilöner, eller ingångslöner, beroende på respektive branschs specifika förutsättningar. Somliga avtal innehåller ingen lägstalön alls. Det finns alltså inte någon lagstadgad minimilön som gäller för hela arbetsmarknaden, till skillnad från majoriteten av OECD:s medlemsländer där staten har reglerat en lagstadgad minimilön.

Idag har lagen om anställningsskydd (LAS) och medbestämmandelagen (MBL) till stora delar ersatt Saltsjöbadsavtalet även om mycket på den svenska arbetsmarknaden fortfarande regleras genom avtal snarare än i lag. Allt eftersom arbetsmarknaden förändras i takt med globalisering och teknisk utveckling har den svenska arbetsmarknadsmodellen också kommit att ifrågasättas. Ett problem som brukar lyftas är den osäkerhet som råder för företag som inte har kollektivavtal. För dessa finns inte någon exakt minimilön, i stället följer de nivåer som sätts i de idag omkring 700 olika kollektivavtalen, avtal som inte alltid finns tillgängliga för andra än de enskilda avtalsparterna. Samtidigt har över 60 procent av alla företag med anställda valt att ställa sig utanför kollektivavtalsmodellen. Otydlig lagstiftning och hänvisning till praxis och villkor som inte finns tillgängliga skapar osäkert för företag utan kollektivavtal.

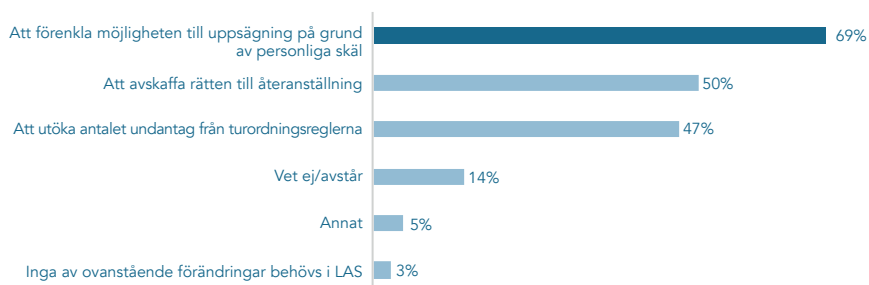
LAS utformning gör att det delvis särskiljer Sverige från omvärlden (Nordström Skans, 2020). Exempelvis har undantagen från turordningsreglerna varit mer långtgående, särskilt för små och medelstora företag. De svenska reglerna har också omfattat långa uppsägningstider och höga kostnader i samband med uppsägning, bland annat av personliga skäl. Det är också dessa, tillsammans med begränsningar av möjligheterna till tidsbegränsade anställningar, som företagen menar är försvärande skäl för nyanställning och expansion (Figurerna 2.4 och 2.5).

FIGUR 2.4 VAD UPPLEVER DU SOM FÖRETAGARE ATT DET ÄR I LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS) SOM FÖRSVÅRAR/FÖRHINDRAR ATT DITT FÖRETAG SKA KUNNA EXPANDERA GENOM FLER ANSTÄLLDA?



Bas: Samtliga företag, utom företag som svarat "jag vill inte anställa / jag kommer inte att anställa", n=584. Flera svarsalternativ möjliga.

FIGUR 2.5 VILKA AV FÖLJANDE FÖRÄNDRINGAR AV LAS ANSER DU SKULLE FÖRENKLA OCH PÅ SÅ SÄTT MÖJLIGGÖRA NYANSTÄLLNINGAR I DITT FÖRETAG?



Bas: Samtliga företag, utom företag som svarat "jag vill inte anställa / jag kommer inte att anställa", n=584. Flera svarsalternativ möjliga.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Även om LAS, som ett avsteg från den svenska modellen, förtydligade spelreglerna på arbetsmarknaden kvarstår flera oklarheter. Tre av fem företagare anger svårigheter och kostnader förknippade med uppsägning av personliga skäl som den del av LAS som försvårar/förhindrar att deras företag ska kunna expandera genom fler anställda. Uppsägning på grund av personliga skäl är svårdefinierad och ställer höga beviskrav på arbetsgivaren att visa bakomliggande skäl. Ofta blir det mycket kostsamt för arbetsgivaren. Idag kan arbetstagare ogiltigförklara en uppsägning på grund av personliga skäl. Frågan ska då prövas rättsligt vilket kan ta upp emot två år. Under tiden kvarstår anställningsförhållandet och löner och ersättning ska

betalas till arbetstagaren. Möjligheterna att ogiltigförklara uppsägningar på grund av personliga skäl anses i svaren behöva reformeras.

Turordningsreglerna

Turordningsreglerna anges också som problematiska och sysselsättningshämmande. Idag får arbetsgivare med färre än tio anställda göra två undantag från turordningsreglernas princip sist in, först ut. Arbetsgivare med över tio anställda får endast göra undantag om de omfattas av kollektivavtal. Nyckelkompetens på företaget måste kunna behållas även om företaget har fler än tio anställda. Undantagsregeln av antalet arbetstagare som kan undantas från regeln sist in, först ut måste utökas till en för var femte anställd upp till 49 anställda (sammantaget nio). Likaså bör företrädesrätten för återanställning förkortas för att underlätta för företaget att söka kompetens utifrån det verkliga behovet istället för att hänvisas till arbetstagare med företrädesrätt.

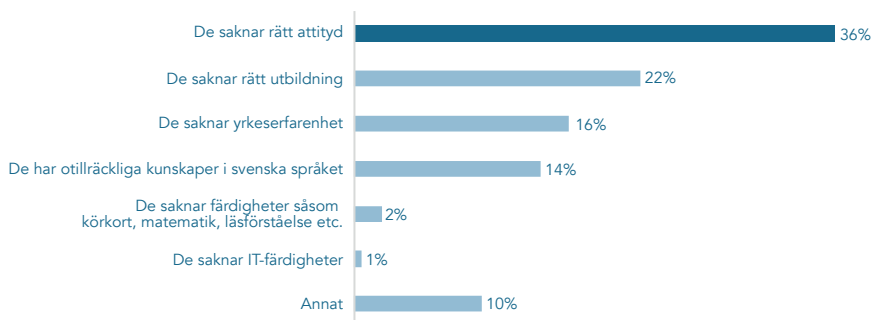
Tidsbegränsade anställningar

Alliansregeringen införde 2007 anställningsformen allmän visstid – en tidsbegränsad anställningsform där arbetsgivaren inte behöver ange något skäl till tidsbegränsningen. Avtal om allmän visstidsanställning kan träffas för högst två år under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Även vikarier anses vara tidsbegränsade anställningar. Möjligheten att anställa tidsbegränsat behövs på en fungerande arbetsmarknad. Den möjliggör för mindre och växande företag att minska riskerna som är förknippade med tillsvidareanställningar i LAS. De kostsamma och krångliga reglerna för uppsägningar i händelse av felrekrytering eller arbetsbrist kan således undvikas. Reformen som avser att minska rätten för företagare att använda visstidsanställning bör därmed undvikas.

2.4 BRISTER I UPPLEVDA FÄRDIGHETER

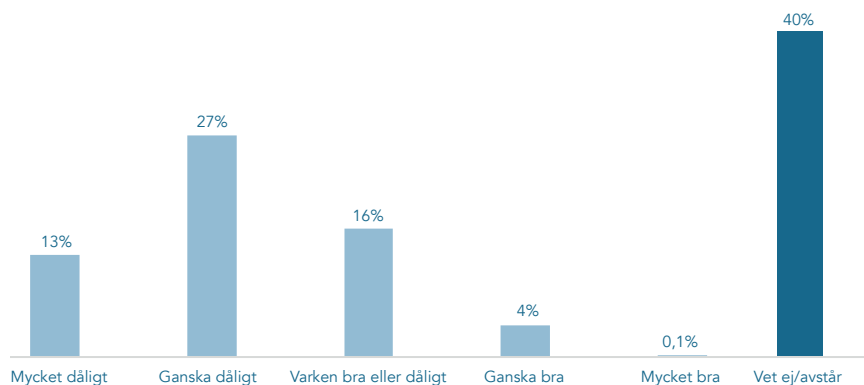
I enkäten ställdes frågor om hur företagen upplever de faktiska färdighetsnivåerna på sökande. De tre största bristerna i upplevda färdigheter är i tur och ordning (Figur 2.6): 1) saknar rätt attityd (36 procent), 2) rätt utbildning (22 procent) 3) saknar yrkeserfarenhet (16 procent). På en mer generell nivå anger 40 procent av alla företag som tillfrågats i undersökningen att matchningen på arbetsmarknaden mellan lediga tjänster och färdigheter fungerar mycket eller ganska dåligt (Figur 2.7).

FIGUR 2.6 VAD UPPLIVER DU GENERELLT ÄR DEN STÖRSTA BRISTEN BLAND KANDIDATERNA SOM SÖKT JOBB HOS DIG?



Bas: Företag som någon gång anställt med ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen, n=283.

FIGUR 2.7 HUR VÄL ANSER DU ATT MATCHNINGEN PÅ ARBETSMARKNADEN FUNGERAR IDAG, DET VILL SÄGA ATT SÖKANDE MED RÄTT KUNSKAPER OCH ERFARENHETER SÖKER DE LEDIGA TJÄNSTERNA?



Bas: Samtliga företag.

Många företag efterfrågar en bättre matchning av utbildningarna som ges och arbetsmarknadens behov. Det som upplevs som den största bristen bland arbetssökande är att de anses sakna rätt attityd. Företrädare för svenska företag har också, under många år, både varnat för och upplevt konsekvenserna av att kvaliteten i det svenska skol- och utbildningssystemet har fallit. Övergången till ett mer kunskapsbaserat näringsliv med fler småföretag och en snabbt växande tjänstesektor ställer allt högre krav på rätt kompetens. Avsaknad av rätt utbildning upplevs som den största bristen hos mer än var femte företagare i vår undersökning.

En effektiv kompetensförsörjning är avgörande för att kunskap ska kunna leda till innovation och tillväxt i näringslivet. En fungerande matchning på arbetsmarknaden är därför en nyckelfaktor. Entreprenörskapsforums rapport *En fungerande arbetsmarknad – nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt* (Braunerhjelm och Eklund, 2014) visar att hälften av den ekonomiska tillväxten mellan 2001 och 2010 har skett tack vare att fler anställda också är högutbildade.³¹ I en jämförelse av olika utbildningsgruppers produktivitet konstateras att högutbildade är mellan två och tre gånger mer produktiva än lågutbildade. Det ökade antalet högutbildade är också skälet till den största delen av tillväxten det senaste årtiondet. Vad som menas med detta är förstås att hela näringslivet idag kännetecknas av en generellt sett högre utbildningsnivå. Vi behöver mer kunskap för nya arbetsmetoder och ny teknik, och detta gäller i de flesta branscher. Det som tidigare kallades hantverksyrken kräver idag i allt större utsträckning en högskoleexamen. Undersökningen visar också hur viktigt det är med yrkeserfarenheter, till exempel genom tidigare arbeten eller PRAO.

I mindre företag är varje enskild individ av stor betydelse för företaget. Så länge rätt inställning, vilja och egenskaper finns är förutsättningarna goda för en lyckad rekrytering även om vissa formella krav saknas. Men trots detta upplevs språkkunskaper vara en brist hos många arbetssökande. Utan tillräckliga språkkunskaper är det givetvis svårt att kommunicera både på arbetsplatsen och gentemot kund.³²

En bättre matchning förutsätter därför en bredare grund av allmänna och högskoleförberedande kunskaper, ökad förståelse för arbetslivets krav på god attityd och arbetslivsuppförande, samt möjligheten för individer långt ifrån arbetsmarknaden att skaffa sig yrkeserfarenhet. Sänkta kostnader för att anställa, speciellt för utsatta grupper, ökad flexibilitet i anställningsform och mer allmän kompletterande utbildning behövs därför både för att förbättra matchningen och för att öka arbetsmarknadsinträdet från de grupper som idag står långt ifrån arbetsmarknaden.

2.5 FÖRTROENDET FÖR ARBETSFÖRMEDLINGEN

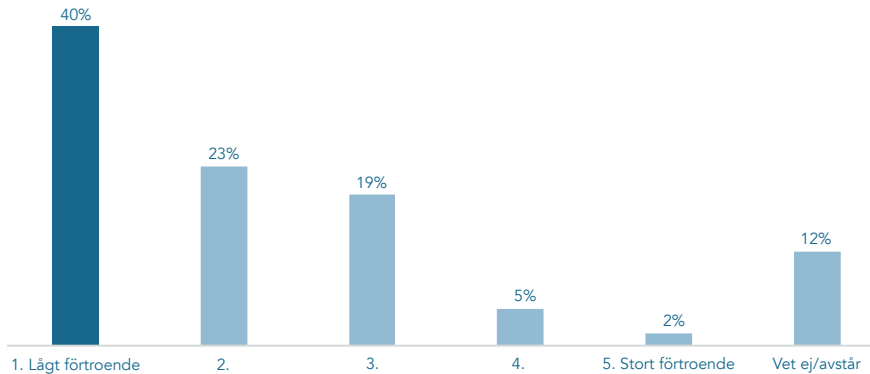
Arbetsförmedlingen (AF) genomgår för närvarande en stor omställning till ny organisation och verksamhetsformer. Kritiken har ofta varit hård kring träffsäkerheten i de olika arbetsmarknadspolitiska satsningarna. Enkätsvaren visar också tydligt på ett lågt förtroende för Arbetsförmedlingen (Figur 2.8). Närmare 40 procent anger

31. Kompetensförsörjningsproblematiken hämmar svensk konkurrenskraft och orsakar mycket stora förluster i termer av orealiserade förädlingsvärden (Eklund och Thulin, 2018 och 2020).

32. Företagarnas rapport *Det är attityden – Dumbom* (Företagarna, 2016) visar att de företagare som själva är flerspråkiga, har utländsk bakgrund eller har arbetsledare som är flerspråkiga har en lägre tröskel gentemot att anställa nyanlända med begränsade svenskkunskaper, så länge de utbildas i språket parallellt med arbetet.

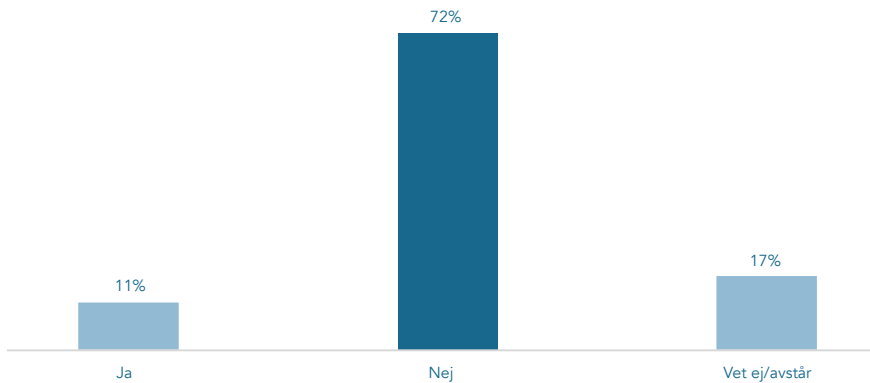
ett lågt förtroende och endast två procent ett stort förtroende.³³ 72 procent anger att de inte skulle använda AF om de skulle anställa idag (Figur 2.9). Som de två främsta skälen till det bristande förtroendet anges att personerna som förmedlas saknar tillräcklig erfarenhet och att AF inte matchar arbetssökande utifrån företagets behov (Figur 2.10).

FIGUR 2.8 PÅ EN SKALA 1–5, HUR STORT FÖRTROENDE HAR DU FÖR ARBETSFÖRMEDELNINGEN?



Bas: Samtliga företag.

FIGUR 2.9 SKULLE DU ANVÄNDA ARBETSFÖRMEDELNINGEN OM DU SKULLE ANSTÄLLA IDAG?



Bas: Samtliga företag.

33. Sedan 2004 har Företagarna gjort återkommande mätningar av hur företagare upplever bemötandet och servicenivån hos olika myndigheter. I botten, tillsammans med Migrationsverket, återfinns sedan länge Arbetsförmedlingen (Företagarna, 2021c).

2.10 VAD ANSER DU ÄR DE VIKTIGASTE ORSAKERNA TILL ATT DITT FÖRETAG ALDRIG HAR ANSTÄLLT EN PERSON MED EKONOMISKT STÖD FRÅN ARBETSFÖRMEDLINGEN?



Bas: Företag som aldrig har anställt med ekonomiskt stöd Arbetsförmedlingen, n=490.

Arbetsmarknadspolitiska insatser och arbetsrätten

Arbetsgivaren har alltid ett arbetsgivaransvar, även för individer som anställs genom Arbetsförmedlingens insatser. Eftersom insatserna är formulerade utifrån ett deltagarperspektiv och inte ett arbetsgivarperspektiv tenderar arbetsgivare att se en anställning som en god gärning snarare än som en investering i sin verksamhet. Av denna anledning leder insatserna ofta inte till reguljära arbetstillfällen efter avslutad insats. Detta skapar missförstånd om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen. Olika arbetsrättsliga villkor gäller beroende på arbetsmarknadspolitisk insats. De skilda reglerna skapar onödigt osäkerhet i systemen för arbetsgivare.

Flera av Arbetsförmedlingens insatser kräver att en skriftlig överenskommelse/handlingsplan med arbetsgivaren upprättas. Överenskommelserna kan skilja sig åt men innehåller som regel information om vad deltagaren ska göra under perioden, vem som är ansvarig för de olika momenten samt vilka insatser och hur dessa ska etablera individen på arbetsmarknaden. Enligt Arbetsförmedlingen kan handlingsplanen användas som hävstång mot både deltagaren och arbetsgivaren. Att upprätta en handlingsplan är förknippat med arbete och tidsåtgång för den enskilde arbetsgivaren och upplevs därmed som en barriär för att ta emot arbetstagare med stöd.

Kvalifikationskrav och tidsgränser

Flera av Arbetsförmedlingens insatser kräver olika kvalifikationsvillkor. De kan röra individens ålder, förfluten tid sedan beviljat uppehållstillstånd eller tid i arbetslöshet. Kvalifikationskrav kan också röra individens utbildningsbakgrund. Olika kvalifikationskrav för olika insatser leder till ett svåröverskådligt system där varken arbetsgivare eller arbetsförmedlare får en komplett bild. Grundproblemet, att individer står utanför arbetsmarknaden på grund av att deras kompetenser är för låga eller inte efterfrågas på arbetsmarknaden, är detsamma oavsett individens ålder eller födelseland. Då syftet med arbetsmarknadspolitiska insatser är att individer ska komma i reguljära arbeten förefaller det kontraproduktivt att ha dessa relativt godtyckliga kvalifikationsvillkor.

På samma sätt påverkas arbetsgivare – och arbetstagare – av åldersgränser och tidsgränser kopplade till insatser och stöd. Sänkningar av arbetsgivaravgifterna för 19–23-åringar skapar tröskeleffekter och administrativ osäkerhet som gör stöden mindre attraktiva och bidrar inte till att öka incitamenten att anställa. Endast företag som systematiskt tar del av stöd eller har större HR-avdelningar klarar av att nyttja stöden.

KAPITEL 3

SLUTSATSER OCH REFORMBEHOV

Denna rapport baseras på: 1) Entreprenörskapsforums och Företagarnas arbeten i en rad tidigare rapporter; 2) en genomgång av de åtgärdsområden som diskuteras i svensk och internationell forskning för att underlätta arbetsmarknadsetablering för utsatta grupper; 3) en enkätundersökning som genomförts under juni 2021 som tar upp de små och medelstora företagens bedömningar av hinder och flaskhalsar för ökad rekrytering i pandemins spår.

Vi menar att svensk arbetsmarknad har ett dualt problem: dels kompetensbrist som är konkurrens och välståndshämmande, dels ett betydande ekonomiskt utanförskap med hög arbetslöshet och många som saknar självförsörjning.

Långtidsarbetslösheten i Sverige är historiskt hög och antalet som inte är självförsörjande överstiger 1,8 miljoner. Skälet till detta utanförskap på den svenska arbetsmarknaden är både bristande kompetens hos de arbets sökande och höga anställningskostnader. Kostnaderna och ansvaret förenat med att anställa inkluderar lön, arbetsgivaravgifter, arbetsgivaransvar och risker (sjuklön, rehab, LAS och personalliggare) samt risk förenat med minskad produktivitet (i samband med sjukdom och föräldraledighet). Dessa senare icke-relaterade lönekostnader har dessutom ökat de senaste åren.

En viktig faktor som anses hämma sysselsättningsutvecklingen, utöver kostnader och arbetsgivaransvar, är att vart tredje företag i undersökningen, trots den högre arbetslösheten, upplever svårigheter att hitta lämplig arbetskraft. Många entreprenörer och arbetsgivare saknar dessutom förtroende för den statliga arbetsmarknadspolitikerna, inte minst för Arbetsförmedlingen.

Entreprenörskapsforum har i tidigare studier slagit fast några viktiga principer för att företagen ska anställa och därmed bryta utanförskapet. Dessa får i viss utsträckning även stöd i företagarnas enkät svar. Vi menar att följande principer därför bör vara utgångspunkten för en reformagenda som ger möjlighet åt de individer som annars har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

- Självförsörjning ska vara huvudprincipen för integration och etablering på arbetsmarknaden. Inför ett självförsörjningsmål som del av uppföljningen av den ekonomiska politiken.
- Gör det lättare att anställa för mindre och växande företag genom sänkta kostnader och minskad administration.

För att lyckas med den ekonomiska integrationen är det nödvändigt med genomgripande reformer inom flera politikområden. Det krävs stärkta incitament för både arbetsökande och arbetsgivare. Nya vägar till självförsörjning måste införas för att bryta utanförskapet, höja självförsörjningsgraden och minska den samhällsekonomiska kostnaden av allt fler personer i långtidsarbetslöshet. Att fortsätta med dagens politik leder inte till förbättringar. Tvärtom riskerar den förda politiken snarare leda till en inhuman situation för många utrikes födda med stor risk för livslångt bidragsberoende och permanent utanförskap i det svenska samhället.

Ytterligare reformer som enligt enkätundersökningen bland företagare kan stärka incitamenten för entreprenörer och växande företag att anställa är följande:

- Sverige bör undersöka att införa en lagstadgad minimilön.
- De mindre och växande företagens sjuklöneansvar bör begränsas genom att höja ersättningen för sjuklönekostnader i linje med den beräkningsmodell som infördes temporärt i samband med covidpandemin 2020. Ersättning för sjuklönekostnader bör krediteras arbetsgivaren månatligen i stället för, som idag, årligen.
- Administrativa krav kopplade till arbetsgivares rehabiliteringsansvar behöver minska. Arbetsgivare med färre än tio anställda bör undantas från kravet på att upprätta en plan för återgång i arbete, en så kallad rehabiliteringsplan.
- Det bör underlättas för mindre och växande företag att ta rehabiliteringsansvar och värna anställdas hälsa genom att slopa förmånsbeskattningen av privata sjukvårdsförsäkringar.
- Systemet med personalliggare försvårar möjligheten att anställa, i synnerhet för individer som står långt från arbetsmarknaden. Systemet med personalliggare bör slopas.
- Möjlighet till tidsbegränsade anställningar behöver värnas och ytterligare undantag från turordningsreglerna för företag som inte omfattas av kollektivavtal bör undersökas. Även kostnader och regelverk förknippade med uppsägning på grund av personliga skäl behöver förtydligas.

REFERENSER

- Arbetsmarknadspolitiska rådet (2016). "Dags för större lönespridning?".
- Bornhäll, A. och Daunfeldt, S-O. (2018) "Det svenska anställningsskyddet – Vilka sysselsättningseffekter ger undantagsreglerna?", Entreprenörskapsforum.
- Braunerhjelm, P. (2020). "Ett entreprenöriellt näringsliv för ett starkare Sverige", i Eklund, K. (2020). "Omstartskommissionen – Idèer för ett starkare Sverige". <https://www.mynewsdesk.com/se/chamber/documents/omstartskommissionens-slutrapport-99060>
- Braunerhjelm, P. och Eklund, J. (2014). "En fungerande arbetsmarknad – Nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt", Entreprenörskapsforum.
- Eklund, J. och Larsson, J. P. (2020). "När blir utrikes födda självförsörjande?", Entreprenörskapsforum.
- Eklund, J. och Thulin, P. (red.), "Svensk Konkurrenskraft – Hur säkerställa ett långsiktigt välbefinnande?" Entreprenörskapsforum.
- Eklund, J. och Thulin, P. (2018), "250 miljarder fattigare! Svensk produktivitetsutveckling 1950-2027", Entreprenörskapsforum.
- Eklund, J. och Pettersson, L. (2017). Högskola i otakt. Dialogos.
- Daunfeldt, S-O. och Gidehag, A. (2020). "Effekter av sänkta arbetsgivaravgifter för integration av utrikes födda", Entreprenörskapsforum.
- Deiaco, E. och Eklund, J. (2020). "Vägar till självförsörjning – slutrapport Integration Sverige", Entreprenörskapsforum.
- Ek, S. och Skedinger P. (2019). "Wage policies and integration of immigrants", Institutet för Näringslivsforskning. Policy Paper No 86.
- Ek, S., Hammarstedt, M., Skedinger, P. (2020). "Enkla jobb och kunskaper i Svenska – nycklar till integration?", SNS, Forskningsrapport 2020.10.04. <https://www.sns.se/artiklar/enkla-jobb-och-kunskaper-i-svenska-nycklar-till-integration/>
- Ekonomifakta (2020). "Arbetslöshet - utrikes födda".
- Företagarna (2016). "Det är attityden – Dumbom".
- Företagarna (2018). "Sjuklöneansvar".
- Företagarna (2021a). "Välfärdsskaparna".
- Företagarna (2021b). "Sjukvårdsförsäkringar och rehabiliteringsplaner".
- Företagarnas (2021c). Myndighetsranking 2021.
- GEM (2021) Entreprenörskap i Sverige, Nationell GEM-rapport 2021, Entreprenörskapsforum.
- Hansson, Å och Tjernberg, M. (2021), Grad av självförsörjning – Beroende på ursprung, utbildning och vistelsetid i Sverige, Entreprenörskapsforum.
- Heyman, F., Norbäck, P. J. och Persson, L. (2020). "Microeconomic Reforms and Business Transformation: Some Lessons from Sweden". <https://www.ifn.se>

- se/media/xwncr1kq/2020-heyman-norb%C3%A4ck-persson-microeconomic-reforms-and-business-transformation-some-lessons-from-sweden.pdf
- Lombardi, S., Nordström Skans, O. (2018). "Targeted wage subsidies and firm performance", *Labour Economics*, 53, 33-45.
- Långtidsutredningen (SOU 2015:104). Betänkande av Långtidsutredningen.
- Skedinger, P. (2014). "Lönedynamik bland lågavlönade".
- Nordlund, M. och Strandh, M. (2014). "Selektivitet och jobbchanser bland arbetslösa". IFAU 2014:21. <https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2014/Selektivitet-och-jobbchanser-bland-arbetslosa/>
- Nordström Skans, O. (2020). "En arbetsmarknad för ett starkare Sverige", i Eklund, K. (2020). "Omstartskommissionen – Idèer för ett starkare Sverige". <https://www.mynewsdesk.com/se/chamber/documents/omstartskommissionens-slutrapport-99060>
- OECD (2019). "Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators". Paris. OECD Publishing. OISSN 199-1290.
- Regeringens budgetproposition (2022).
- Riksdagens Utredningstjänst (2021).
- Svenskt Näringsliv (2021), "Utanförskapet är Sveriges största utmaning", www.svensktnaringsliv.se
- Tillväxtverket (2017). "Regulation and competition – A literature review". Pub.nr: Report 0218. ISBN: 978-91-88601-15-5
- Wernberg, J. (2019). "Människor, maskiner och framtidens arbete". Entreprenörskapsforum.

OM FÖRFATTARNA

Johan Eklund

Johan Eklund är vd för Entreprenörskapsforum, professor i nationalekonomi vid Jönköping International Business School och professor i industriell ekonomi vid Blekinge tekniska högskola. Eklund är också affilierad till Indiana University, USA. Han har breda forskningsintressen inom entreprenörskap, industriell ekonomi och rättsekonomi samt mer specifikt regleringars effekter på såväl företagande som kompetensförsörjning och matchning.

Enrico Deiacò

Enrico Deiacò är forskningsledare vid Entreprenörskapsforum och affilierad forskare vid BTH med mångårig erfarenhet av frågor om utvärdering, innovation och tillväxt kopplat till ny teknik. Deiacò kommer närmast från en tjänst som avdelningschef på Tillväxtanalys med ansvar för forsknings- och innovationspolitiska studier. Han har tidigare arbetat som vd för forskningsinstitutet SISTER (Institutet för studier av utbildning och forskning), akademisekreterare vid Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien och som policyexpert vid Europeiska Kommissionen.

Erik Ageberg

Erik Ageberg är expert socialförsäkringar och arbetsmarknad och policyansvarig på Företagarna. Där arbetar han med arbetsmarknadsfrågor och arbetsrätt samt regelbörda och andra allmänpolitiska policyfrågor. Ageberg har en bakgrund som utbildnings- och arbetsmarknadspolitisk analytiker och har varit regionchef för Ung Företagsamhet Stockholm. Han är även ledamot i insynsrådet för Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen och deltar i flera statliga utredningar.

Daniel Wiberg

Daniel Wiberg är chefsekonom på Företagarna och ansvarar för analysen av samhälls-ekonomiska frågor av betydelse för företag och företagande. Han är ekonomie doktor och tidigare forskare i nationalekonomi och har även arbetat på finansdepartementet med frågor som rör företagande och långsiktig tillväxt samt finansmarknadsfrågor. Wibergs intresseområden rör svensk konkurrenskraft i allmänhet och mer specifikt tillväxt, internationell handel, strukturomvandling och det samhällsekonomiska perspektivet på ägandets roll relaterat till skattefrågor och finansieringsproblem.

Entreprenörskap medför fler arbetstillfällen, ökat välstånd och nya varor och tjänster som underlättar vardagen för alla. Dessvärre dras Sverige med en rad strukturella problem som hindrar ekonomisk utveckling, bland annat saknar en stor grupp människor i dagsläget självförsörjning genom arbete. Samtidigt har arbetsgivare svårt att hitta personal med rätt kompetens. Dessutom skapar regleringar och skatter barriärer som hindrar företag att anställa. Vilka reformer krävs för att påskynda den ekonomiska återstarten efter pandemin och lägga grunden för framtida svenskt välstånd?

I rapporten *Återstart, lägre arbetslöshet och högre självförsörjningsgrad – Vilka hinder ser företagen för att anställa?* går författarna igenom angelägna ekonomipolitiska reformområden och lämnar policyförslag som kan lägga grunden till fortsatt svenskt välstånd.

Rapporten är författad av Erik Ageberg, expert socialförsäkringar och arbetsmarknad Företagarna, Enrico Deiacco, forskningsledare Entreprenörskapsforum, Johan Eklund, vd Entreprenörskapsforum och professor JIBS och BTH och Daniel Wiberg, chefsekonom Företagarna.



ENTREPRENÖRSKAPS
FORUM

WWW.ENTREPRENORSKAPSFORUM.SE