

# Mycket att lära av Trump

| av Kajsa Wilhelmsson

Stora företag har små problem med svensk arbetsrätt.  
Små företag däremot har stora problem med den.  
Och i själva verket drabbas de arbetslösa värst.

**D**E SVENSKA DOKUSÅPORA handlar mest om att ha sex, supa och slåss – eller i bästa fall om att lära sig mjölka kor. I det ociviliserade, kulturellt efterblivna och vulgära USA är man värre. Där handlar den mest populära dokusåpan om att sköta ett arbete så framgångsrikt som möjligt. Första vinsten är, ve och fasa, inte någon resa, skivkontrakt eller ens kontanter utan något så borgerligt som ett chefsjobb. Den framgångsrike entreprenören och miljardären Donald Trump gör dokusåpa av arbetsmarknaden.

I sista avsnittet av *The Apprentice* får deltagarna lära sig vikten av att kunna sparka folk. Efter att deltagarna har utfört ett antal arbetsuppgifter och bedömts efter vad de åstakommit är det till slut två personer kvar som ännu inte blivit utröstade – det vill säga som inte fått sparken av Trump. De två finalisterna får i uppgift att arrangera en golftävling respektive en välgörenhetsgala. De har fått välja sina medarbetare, personal bland de tidigare utslagna ur tävlingen. Själva tävlingen avgörs efter genomförd uppgift först av två domare som givetvis inte kan enas utan måste överlåta beslutet till Trump. Trump konstaterar att de utmärkta kandidaterna genomfört sina uppgifter väl. Men. Det som faller avgörandet är att en av de två inte har gett en medarbetare som ljugit för honom sparken. Trump konstaterar att man inte har råd med den typen av svaghet om man ska lyckas bygga framgångsrika företag. Mannen som varit snäll och låtit den ur sin personal som ljugit och bedragit honom få en ny chans och behålla jobbet, förlorar tävlingen.

Detta enkla domslut bryter säkert mera mot svensk moraluppfattning än något som hittills förekommit i svenska dokusåpor. Och detta tror jag är ett typiskt svenskt problem. I det verkliga livet kunde hans undfallenhet mot denna enskilda person resulterat i att alla andras jobb riskeras. En kedja är inte starkare än den svagaste länken. Det måste vara enkelt och självklart att

göra sig av med den anställda som inte passar in, som missköter sig eller som helt enkelt inte längre behövs. Annars har inte företagen råd att utvecklas, växa och möta framtidens utmaningar. Företagen behöver kunna anpassa personalens mängd och kompetenser till sina behov. Annars blir det inga nya jobb. Kan man inte sparka en riskeras alla andras jobb.

Jag lärde mig tidigt att så var fallet eftersom jag växte upp i småföretagarmiljö. Med bra personal kan man lösa alla problem och få företag att fungera även när det är som motigast. Med dålig personal är man chanslös även när ekonomin är som bäst. Sköter man sig inte och är en god arbetsgivare har man å andra sidan inte någon personal när ekonomin är på topp om man inte betalar så höga löner att man inte kan fylla lagren tills sämre tider kommer.

Kort kan man konstatera:

Arbetsgivaransvar är viktigt – arbetsrätten är skadlig.

När jag var kärpolitiskt aktiv hade vi ett exempel på hur Trumpexemplet fungerar i verkligheten. Uppsala studentkår drev av någon outgrundlig anledning bokhandel på en annan högskoleort. Verksamheten utsattes för lokalkonkurrens och gick back. Problemen hopade sig också på hemmaplan. Kårstyrelsen, i vilken jag satt, ville inte lägga ner och absolut inte minska personalstyrkan då man inte tyckte man skulle göra det om man inte absolut måste. Det vore hårt. Jag argumenterade emot och tyckte man skulle skära i tid för att rädda kvar verksamheten och några arbetsplatser. Men i bred politisk enighet beslöt de övriga att "ta ansvar" för jobben och inte ge någon sparken. Det slutade med att vi fick lägga ner helt. Alla förlorade. Kedjan brast för att man inte tagit bort den svaga länken – dvs den olönsamma verksamheten i tid.

Senare har jag kommit att arbeta med informationsfrågor i samband med bland annat personalnedskärningar. En amerikansk platschef konstaterade under en



FOTO: Lars Fimmerstad

*Kvinna med historia av psykisk obalans, oförklarliga nakenvandringar i ökenmiljö och umgänge med socialt belastade individer. Kort sagt oanställbar. Donatello, Maria Magdalena, 1400-talet. Museo Nazionale dell'Opera del Duomo, Florens.*

av processerna där relativt många fick lämna sina arbeten att det finns undantag men ofta är det bättre också för dem som tvingas lämna sina arbeten. De tvingas ta tag i sina liv och göra något annat, nytt och som bär mera hopp för framtiden. Och jag tror han har rätt. Jag tar inte i om jag konstaterar att det är en vanlig svensk sjuka att man sitter på jobbet mer för att bevaka sin position och känna trygghet än att göra saker man trivs med och tycker är viktiga. Tryggheten på svensk arbetsmarknad kanske gör gott för stunden men den betyder att alltför många sitter och vantrivs på sina jobb. I bästa fall hoppas de fortfarande på bättre tider istället för att skapa bättre tider.

## STORT

Men det är kanske inte så konstigt. Att börja och sluta på ett arbete i Sverige är en stor sak. Vårt arbete är vår trygghet och vår identitet.

När jag jobbade på ett väldigt svenskt företag som skulle omorganisera för att kunna möta kommande utmaningar på bästa sätt så var det första VD sa, när han skulle berätta om omorganisationen, att ingen skulle få sparken. Processen och organisationen blev sedan väldigt konstig när denna relativt lilla organisation skulle byggas om utan att någon fick gå. Hur bygger man om en organisation så att chefen som inte bör vara chef får vara kvar men ändå inte?

Men det går väl att överleva att man inte kan göra sig av med personal som spelat ut sin roll.

Vad värre är att personal som skulle kunna spela en roll inte får chansen eftersom företagen aldrig kan ta några risker när de anställer och därmed håller sig till vita högerhänta köttätande män med trevlig dialekt och utseende. För att vara säker på att inte göra några misstag. Eftersom det blir så dyrt med felanställningar.

Den som såg Göran Rosenbergs USA-bevakning inför presidentvalet noterade en intervju med en man med några få tänder i en bar någonstans i mitten av USA. Mannen förklarar att han inte får rösta eftersom han är dömd två gånger för grova brott. Han fortsätter dock med att om han fick skulle han rösta på Bush då han haft jobb under hans tid som president. Jag har svårt att tänka mig att en person med få tänder och två domar för grova brott alls får något jobb i Sverige. En förutfattad mening som delas med så många att det idag ges återställande tandvård till arbetslösa för att de ska ha en chans att få ett jobb. Och då skall vi bara inte tala om hur svårt invandrare har det att få in en fot på arbetsmarknaden. Redan ett krångligt utländskt namn brukar ju avskräcka arbetsgivare från att ens kalla till intervju.

Man chansar inte när man anställer i Sverige idag. Det är svårt att bli av med personal. Nu föreslår regeringspartiet till och med att provanställda ska ha förtur till jobb. Vad är poängen med provanställningar i så fall? Men det gör det allt tydligare att det gäller att tänka sig ordentligt för innan man låter någon ens sätta foten på en arbetsplats. Det går inte att testa om någon är bra trots dåliga tänder, saknar arbetslivserfarenhet eller referenser. Varför chansa och anställa någon när man sedan inte kan bli av med dem utan stora kostnader och överväldigande besvär.

Hur många är det då som aldrig får chansen och vilka drabbas? Den svenska anställningstryggheten blir i praktiken ett sätt att stänga ute kvinnor i fertil ålder, kvinnor med slöja, invandrare i största allmänhet eller män som verkar lite slitna och har få referenser. Och värre blir det. Vad är provanställningar värda om den provanställda får förtur till jobbet? Det kommer att bli ännu svårare att få jobb för de som inte passar in i mallen.

Frågan är om det är så bra att i alla lägen alltid få behålla sitt jobb en dag till. En klok fackföreningsordförande sa till mig att det värsta är att vänta och inget veta utan att kunna ta tag i saker.

Och det är ju i detta limbo som vi alla på svenska arbetsmarknaden är: vet vi egentligen om vi behövs eller ej. Skulle vår tjänst finnas och skulle just vi ha den om arbetsgivaren hade ett verkligt val?

Företag som behöver skära ner har det svårare i tex Frankrike. Det värsta problemet med den svenska arbetsrätten är inte att det är omöjligt att avskeda personal.

Det går att avskeda personal men det är komplicerat liksom hela arbetsrätten som sådan.

#### SMÅFÖRETAGARPROBLEM

Stora företag har inte alltför mycket problem. De har resurser nog för att förstå och följa gällande lagar och regler. Men hur aktuellt känns det för en småföretagare att först tex köpa Notisums info om arbetsrättsregler, uppdateringar etc för 680 kr i kvartalet plus moms per arbetsplats. För att inte tala om hur omöjligt det sedan vore att också gå igenom och läsa det man får för pengarna:

- Bevakade listor med olika myndighetsföreskrifter
- Genvägar till de viktigaste lagarna med arbetsrättsanknytning
- En speciell laglista med alla relevanta arbetsrättsförfattningar ur SFS.
- En standardlaglista med de viktigaste arbetsförfattningarna.

Det räcker inte med att vi har en arbetsrätt som alla ställer sig bakom istället för att diskutera i former av arbetsmoral och arbetsgivaransvar. Nej vi tilltror inte individerna och företagen något sunt förnuft eller moral.

Vi har istället till och med en särskild arbetsdomstol i Sverige. Med 21 anställda. Därtill kommer de ledamöter som utsetts efter förslag från arbetsgivare- och arbetsgivaransvar.

Några av de mål som just nu behandlas i arbetsdomstolen är illustrationer till krånglet kring avskedande av personal. Facket vill undanröja en varning som meddelats en arbetstagare vid Försäkringskassan i Halmstad för att denne har gjort obehöriga sökningar i försäkringskassans/arbetsgivaransvarens datasystem. Anledningen till att en så banal sak som en varning kan bli domstolssak är att varningar är mycket viktiga i svensk arbetsrätt eftersom de behövs för att så småningom kunna avskeda en medarbetare på laglig grund. Har man inte först delat ut skriftlig varning kan man inte göra sig av med anställda som missköter jobbet. Det tänkte nog inte Trump på. Och hur många små företagare har koll på sådant? De flesta chefer talar ut med personalen istället för att se till att de uppfyller arbetsrättens formella krav på en varning.

Inte ens landstingen som vanligen är de största arbetsgivarna i en stad klarar av arbetsrätten. Inte ens de mest basala saker som när ett anställningsavtal egentligen uppkommer. Landstinget i Uppsala har i arbetsdomstolen uppe ett fall om hurvida avtal har träffats om anställning tillsvidare och om i så fall saklig grund föreläggat för uppsägning. Hur många mindre och medelstora företag har inte erfarenhet av att plötsligt haft en tillfälligt anställd inne så mycket att den plötsligt haft rätten till en fast tjänst. Hur många provanställningar

har inte bara löpt på utan att eftertanke tills tillsvidareanställning automatiskt trätt i kraft?

När jag fick min första provanställning tog jag detta på fullt allvar – jag trodde verkligen jag skulle utvärderas och bedömas efter 5 månader och sedan något slags besked ges. Icke sa nicke – allt bara löpte på. Och sedan har jag lärt mig att detta är vanligt och att dessutom är det först efter mer tid än så som man kan börja se om det var rätt person man valde.

Ett av de mera anmärkningsvärda fallen man hittar i Arbetsdomstolens arkiv har som parter SEKO – Facket för Service och Kommunikation och Sveriges Byggindustrier och Svensk Banproduktion AB, Nacka. De tvistar om saklig grund för uppsägning föreläggat avseende en arbetstagare som lagts till last bland annat åsidosättande av säkerhetsföreskrifter vid elarbeten, olovlig frånvaro, hot mot personalchef samt missbruk av mobiltelefonabonnemang. Arbetsdomstolen har i och för sig under målets handläggning interimistiskt förordnat att arbetstagarens anställning omedelbart skall upphöra. Men man undrar ju över hur en arbetsrelation skulle se ut om man överhuvudtaget kan ifrågasätta avskedande när företaget anser att medarbetaren gjort sig skyldig till allt detta. Sant eller inte så kan det inte fungera att arbeta ihop. Det kan inte vara rimligt att sådana dåliga relationer ska behöva prövas i domstol.

Strax under 400 mål avgörs om året. Vissa skulle säkert behöva prövas även utan dagens omfattande och komplicerade lagstiftning. Men knappast alla. Om anställningsrelationer togs mindre på dödligt allvar och mer som de affärstransaktioner de är – om än väldigt viktiga sådana – så skulle arbetsbyten, uppsägningar mm inte kunna förstöra identiteter och liv på det sätt det gör idag.

Arbetsrätten slår fast att arbetstagaren är en värdelös stackare under fackets beskydd. Bortglömt blir att det är en kompetent människa som säljer en tjänst. Och den som köper tjänsten behöver den för sin verksamhet. Företag behöver konkurrera inte bara med högre löner utan med att vara goda arbetsgivare. Det som borde hyllas är arbetsgivaransvar också för förlamade och inte den förlamande arbetsrätten. Avtalsrätten skyddar en eventuellt svagare part redan idag. Den borde helt kunna ersätta arbetsrätten.

Flera borde följa Trumps råd. Då kunde vi kanske få en bättre tillväxt och flera jobb. Det kunde kanske bli mindre dramatiskt att få sparken för det vore lättare att få nytt jobb. Den som fått sparken kunde vara en erfarenhet rikare i stället som i Sverige, stigmatiserad och dömd till utanförskap.

Och flera än köttätande högerhänta vita män kunde kanske få chansen till alla möjliga jobb.

---

Kajsa Wilhelmsson (sandicka@skynet.be) är jur kand och kommunikationsrådgivare.