

# **Arbetsrättslagarna i praktiken**

## **Hur drabbar nedskärningarna de invandrade?**

*Arbetsrättslagarna i praktiken. Hur drabbar nedskärningarna de invandrade?*

Integrationsverkets rapportserie 2002:12

© Integrationsverket, 2002

ISSN 1404-5370

Integrationsverket

Box 633

601 14 Norrköping

Tryck: Berlings Skogs AB, Trelleborg

# Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	7
Lagarna och praktiken	10
Uppdraget	11
Utförare	11
Arbetsplatser från norr till söder	12
Intervjuer på plats	12
Invandrade – utrikes födda	13
Företagen och de utrikes födda	13
Resultat i siffror	17
Tidsbegränsade anställningar	17
Invandrade oftare uppsagda	18
Återanställningar	19
Tidsbegränsade anställningar	20
Vad beror skillnaderna på?	20
Sammanfattning	22
LAS sätter ramarna	23
Turordningskretsen viktig	24
Var fanns arbetsbristen ?	24
Sammanfattning	26
»Sist in-först ut« – ofta en invandrad	27
Sammanfattning	29
Kvalifikationskrav – oftare positivt	31
Stora skillnader mellan företagen	31
Sammanfattning	33
Avtalsturlistor slår åt båda hållen	34
Sammanfattning	35
Frivillig avgång – mest bland svenskfödda	36
Sammanfattning	37
Invandrade oftare återanställda	38
Sammanfattning	39
Hur viktig är diskrimineringslagstiftningen?	40
Attityder i undersökningen	41
Sammanfattning	44



# Förord

När företag måste skära ned på sina anställda följer de Lagen om anställningsskydd (LAS), »sist in-först ut« regeln styr. Vad händer då med de anställda som är invandrade? Blir det någon skillnad emellan dem och etniska svenskar? Det är den huvudsakliga frågan i föreliggande rapport. Genom intervjuer med fackliga representanter och arbetsgivare på 20 arbetsplatser – med nästan fyra tusen anställda – undersöks den praktiska tillämpningen av de arbetsrättsliga reglerna. Gemensamt för företagen och de undersökta arbetsplatserna är att personalstyrkan har minskats och att alla har utrikes födda bland personalen.

Studien visar att utrikes födda löper större risk att förlora arbeten än de som är födda i Sverige. Dels hade de mycket oftare tidsbegränsade anställningar och dels blev de oftare uppsagda. Utrikes födda arbetade ofta med arbetsuppgifter som först rationaliserades bort. Regeln i LAS om »sist in-först ut« slog också ofta negativt mot dem. I lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ställs krav på att arbetsgivarna ska vidta aktiva åtgärder för att främja den etniska och kulturella mångfalden på arbetsplatserna. Men det märks inte mycket av aktivt mångfaldsarbete på de undersökta arbetsplatserna och frågan engagerar sällan facket på dessa arbetsplatser.

Integrationsverket har tidigare undersökt hur personer som invandrat till Sverige och kommit in på arbetsmarknaden klarade sig i samband med uppsägningar av personal under 90-talet. (*Ett förlorat 1990-tal*. Integrationsverkets rapportserie 2002:6). Den studien visade att anställningstid inte utgjorde ett skydd för utrikes födda i lika hög grad som för inrikes födda. Trots längre anställningstid slogs utrikes födda ut från arbetsmarknaden i större utsträckning än inrikes födda. Den här rapporten kompletterar dessa resultat med en fördjupning om tillämpningen av de arbetsrättsliga reglerna.

Undersökningen har genomförts av Catharina Calleman, universitetslektor vid juridiska institutionen på Umeå universitet, under senhösten 2001, på uppdrag av Integrationsver-

ket. Journalisten Louise Hertzberg har därefter förkortat och redigerat den ursprungliga rapporten. Catharina Callemans ursprungliga rapport finns att hämta som pdf-fil på Integrationsverkets hemsida, [www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)

Raouf Ressais  
t.f. avdelningschef

Abdullahi Aress  
Stabschef

# Sammanfattning

Den praktiska tillämpningen av de arbetsrättsliga reglerna missgynnar ofta de utrikes födda.

Det visar en undersökning med nästan fyra tusen arbetstagar i företag som varslat.

Facket kämpar för att reglerna i LAS, lagen om anställningsskydd, ska följas. De reglerna slår ofta negativt mot utrikes födda. I lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ställs krav på arbetsgivarna att de aktivt ska främja mångfald på arbetsplatserna. Det märks däremot inte mycket av det på arbetsplatserna och frågan drivs sällan av facket.

På ett företag fanns en mångfaldsplan. Annars känner få arbetsgivare eller fack till kravet att verka för mångfald. På ett av företagen ville ledningen göra en avtalsturlista för att få ha kvar några invandrade på grund av deras särskilda kvalifikationer. Facket menade att det kunde leda till konflikt med de svenskfödda om de invandrade fick stanna, därför var det bättre att bara gå efter anställningstid och ålder – inte efter kvalifikationer. Det här exemplet visar att även fackliga företrädare kan föreslå åtgärder som drabbar de invandrade arbetstagar. Annars är det nog ofta så att de föredrar att följa anställningstid och ålder, för att det är en princip med starka traditioner, som är objektiv och lätt att tillämpa. För de utrikes födda i undersökningen var dock den principen ofta till nackdel.

Det fanns också några fackliga företrädare som reagerat på de krav på kvalifikationer arbetsgivaren ställde på de invandrade på deras arbetsplatser. De menade att de utrikes födda slogs ut i onödan på grund av orimliga krav på språkkunskaper. Krav som var högre än när de anställdes. De tyckte även att de invandrade fick mindre kompetensutveckling än svenskfödda anställda.

I stort sett är de här exemplen ändå undantag. Den stora skillnaden mellan invandrade och svenskar handlar om var de arbetar någonstans. Det är samma tendenser som i en tidigare

undersökning om skillnaderna mellan män och kvinnor vid personalminskningar. Det stora problemet är inte att kvinnor behandlas sämre än män med samma arbetsuppgifter och kvalifikationer, respektive att invandrade behandlas sämre än svenskfödda. Den stora skillnaden är istället att de ofta inte arbetar på samma företag. Om de trots allt gör det har de oftast olika arbetsuppgifter och arbetstider. Där kvinnorna jobbar, respektive de invandrade, är statusen i jobbet låg och också lönen. På de här arbetsplatserna är det vanligare med tidsbegränsade anställningar.

I undersökningen är det också en mycket högre andel invandrade som har tillfälliga anställningar.

Man kan fråga sig om de invandrade får jobb på de arbetsplatser där tidsbegränsad anställning används ofta eller om den formen används just för att invandrade jobbar där.

Utrikes födda jobbar ofta på arbetsplatser med låg status och okvalificerade arbetsuppgifter. Där är det vanligare att man går strikt efter anställningstid och ålder än på mer kvalificerade jobb. Den anställde anses utbytbar. De invandrade är ofta de sist anställda. Det beror enligt de intervjuade på att man i stor utsträckning rekryterat bland invandrade de senaste åren.

Hur skulle det sett ut om uppsägningarna istället varit proportionerliga mot andelen invandrade istället för att man sagt upp efter anställningstid? Undersökningen visar att ett sådant tankeexperiment är till de invandrades fördel.

Lika väl som invandrade i högre grad blev uppsagda så var det också vanligare att de blev återanställda. Invandrade fanns i högre grad på företag som höll sig till reglerna om anställningstid när det blev aktuellt att återanställa. I några fall gjordes undantag där kvalifikation vägde tyngre än tid i företaget, men effekterna av det blev ungefär lika för invandrade och svenskfödda. För att bli återanställd krävs att man anmält intresse för det. Ingenting tyder på att man inte informerat om det på arbetsplatserna, men det är lätt att tänka sig att en utrikes född lättare missar sådan information.

Vid sidan av principen om »sist in–först ut« kan arbetsgivaren gå på kvalifikationer. En anställd kan få stanna på grund av den har särskilda kvalifikationer, eller få sluta för att den inte anses tillräcklig kvalificerad. För de utrikes födda i undersökningen slår den här principen åt bägge håll, men antalet som gynnas överväger. På några arbetsplatser förlorade invandrade sina jobb för att de ansågs sakna önskvärd kompetens. På andra fick de stanna just på grund av sin kompetens.

För en utomstående är det omöjligt att veta om de här bedömningarna är rättvisa. För det skulle det krävas en grundlig genomgång av kvalifikationerna. Det finns dock tecken på att de inte alltid är rättvisa för utrikes födda. Som redan



nämnts var det ett företag där arbetsgivaren ville låta invandrade stanna på grund av kvalifikationer, men facket sa nej av rädsla för konflikter med de svenskfödda anställda. Samtidigt finns exempel där facket tycker att invandrade missgynnats genom omotiverat höga krav på språkkunskaper och genom att de fått mindre internutbildning än andra.

På tre av arbetsplatserna i materialet har avtalssturlistor upprättats mellan fack och arbetsgivare.

På så vis kan arbetsgivare till exempel säga upp de äldsta, behålla dem som man tycker är bäst, göra sig av med dem som är sjuka mycket eller anses besvärliga och illojala. Också här är bilden motsägelsefull när det gäller de invandrade. På två av arbetsplatserna var listorna till deras fördel. På den tredje var det lika klart att de missgynnats.

Några arbetsplatser tillämpade frivillig avgång med olika typer av vederlag. Det var färre av de invandrade än av de svenskfödda som slutade frivilligt. I en del fall berodde det på att de inte jobbat tillräcklig länge i företaget och inte omfattades av förslaget. När erbjudandet gick ut till alla var de invandrade sällan intresserade i alla fall. Detta gällde speciellt kvinnorna. De sa nej också till mycket förmånliga avgångserbjudanden. För de invandrade var frivilliga avgångar något positivt. På nästan alla arbetsplatser där det tillämpades slapp de bli uppsagda.

Sammantaget visar undersökningen att det finns några fall där man åtminstone kan misstänka att invandrade utsatts för diskriminering. Mycket vanligare är att de på grund av turordningsreglerna får sluta först, eftersom de ofta är sist anställda och jobbar med okvalificerade arbetsuppgifter där tiden på arbetsplatsen väger tyngst.

Många fackliga företrädare och arbetsgivare vet att reglerna slår så, men menar samtidigt att de invandrade inte missgynnats – de behandlas som alla andra. Intervjupersonerna framhöll gärna att frågan om nationalitet aldrig diskuterades, som för att understryka att ingen särbehandling förekom. De fackliga organisationerna visar inte något eget starkt intresse av att driva frågorna om utrikes födda arbetstagares anställning. Det förefaller därför som om mångfaldsfrågorna med fördel skulle kunna drivas av särskilda företrädare. De skulle kunna ha som sin uppgift att ta tillvara de invandrades intressen vid rekrytering, val av anställningsform, kompetensutveckling, omplacering, uppsägning och återanställningar.

# Lagarna och praktiken

Vilka är det som får gå när företag skär ned? Den här studien visar att invandrade löper större risk att bli av med jobbet än de som är födda i Sverige. I undersökningen ingår 20 arbetsplatser som alla lagt varsel om uppsägningar. Nästan 4 000<sup>1</sup> personer arbetade i de olika verksamheterna.

Av de fast anställda blev knappt var tionde<sup>2</sup> som var född i Sverige uppsagd. De invandrade drabbades hårdare. Nästan var femte<sup>3</sup> sades upp.

Den stora skillnaden mellan invandrade personer och svenskfödda handlar om var de arbetar någonstans.

Det är sedan tidigare känt att invandrade oftare än svenskar har arbete som inte motsvarar deras utbildningsnivå.<sup>4</sup> De invandrade i vår undersökning jobbar ofta på arbetsplatserna med låg status och med arbetsuppgifter där man anses utbytbar. På de arbetena är det vanligare att man går strikt efter anställningstid och ålder vid uppsägningar än vad man gör vid mer kvalificerade jobb. De invandrade är ofta bland de sist anställda och får då sluta först. Om man leker med tanken att uppsägningarna istället skulle ha varit proportionerliga mot hur många invandrade som fanns på arbetsplatsen så skulle färre av dem ha sagts upp.

Från fackligt håll finns ett engagemang för att turordnings-

---

1 3 988

2 9,6 procent

3 19,2 procent

4 AMS har låtit undersöka förhållandena för invandrade personer från länder utanför EU/EES som har minst tre-årig högskoleutbildning och som kom till Sverige på 1990-talet. Där konstateras att 65 procent av de som är födda utomlands har jobb jämfört med drygt 90 procent av dem som är födda i Sverige. 61 procent av de utomeuropeiska akademikerna som hade arbeten jobbade med sådant som var mindre kvalificerat än vad de hade utbildning för. För de svenska akademikerna var motsvarande siffra 15 procent.

reglerna i LAS, lagen om anställningsskydd ska följas.

Många fackliga företrädare, såväl som arbetsgivare, var medvetna om att när man sa upp efter anställningstid så var det negativt för de invandrade. Samtidigt påpekade de att invandrade inte missgynnas – alla behandlas enligt samma mall. Det finns inget i undersökningen som tyder på att facket skulle ha något starkt engagemang för att driva frågor om utrikes föddas förhållanden på arbetsplatsen. Det stora intresset för att LAS ska följas motsvaras alltså inte av något liknande intresse för mångfald på arbetsplatsen.

»Alla behandlas lika«. Det svaret återkom när fack och arbetsgivare tillfrågades om hur företagen tillämpade lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Det tyder på att varken fack eller arbetsgivare känner till lagens innehåll speciellt väl, inte ens när de själva svarade att de gjorde det. Det verkar inte vara särskilt känt att lagen faktiskt ställer krav både på arbetsgivare och fack att aktivt främja mångfald. För att lagen ska få den tänkta effekten skulle den nog behöva vara mera känd. Ingen av de intervjuade hade heller något exempel på att lagen påverkat vare sig hur uppsägningar eller anställningar gjorts.

## Uppdraget

Vad händer invandrade vid nedskärningar? Det är den övergripande frågan för den här rapporten. Genom intervjuer med fackliga representanter och arbetsgivare har vi strävat efter att se hur lagstiftningen tillämpas i praktiken. Det gäller såväl den traditionella svenska lagstiftningen om anställningsskydd som den nyare lagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet.

## Utförare

Undersökningen är gjord på uppdrag av Integrationsverket. Catharina Caleman, universitetslektor vid juridiska institutionen i Umeå, har varit ansvarig för projektet. Pernilla Persson och Jessica Wieslander har varit forskningsassistenter. Catharina Caleman ansvarar för upplägg och problemformulering. Intervjuerna har genomförts av alla tre. Projektet genomfördes under maj till oktober 2001. Rapporten har bearbetats journalistiskt av frilansjournalist Louise Hertzberg.

## Arbetsplatser från norr till söder

Undersökningen omfattar 20 arbetsplatser. Urvalet bygger på varsel inkomna till länsarbetsnämnderna (LAN) i Skåne, Stockholms, Västerbottens och Västra Götalands län under januari till och med mars 2001.

Alla företag som är med i undersökningen har minskat sin personalstyrka och alla har utrikes födda bland personalen. I urvalet finns stora, medelstora och mindre arbetsplatser med. Det som saknas är de riktigt små företagen, de med färre än tio anställda. I varselstatistiken finns bara ett fåtal småföretag. Det beror troligen på att man inte behöver lämna in varsel till LAN om det gäller färre än fem arbetstagare. Företag som gjort konkurs eller helt lagt ned finns heller inte med.

Urvalet omfattar arbetsplatser i såväl storstäder som landsort och glesbygd. Tio av verksamheterna finns inom tillverkningsindustrin, sedan är det två handelsföretag, två forsknings- och utvecklingsföretag med anknytning till IT-branschen, en städfirma och en personaluthyrningsfirma. Undersökningen gäller i tre fall inte hela arbetsplatsen utan bara några enheter. För en kommun är undersökningen begränsad till *Gymnasieskolan*. För *Affärsverket* och *Personaluthyrningen* gäller det bara just de driftsenheter där de intervjuade jobbar.

Undersökningen omfattar totalt nästan fyra tusen anställda, 3 988 personer. Drygt 20 procent av dem var enligt intervjupersonerna födda utomlands. Andelen kvinnor i undersökningen är knappt 40 procent totalt. Det är en mindre andel än kvinnornas totala andel av arbetskraften i Sverige. Att det blev så beror på förmodligen på att så få av arbetsplatserna är inom offentlig sektor. De flesta varslen skedde inte där under den valda perioden. För utrikes födda är andelen kvinnor högre än genomsnittet – 47 procent. En stor andel av dem jobbar på ett av företagen, *Städfirman*.

Bortfallet har varit mycket litet. Endast två företag – båda i glesbygd – har uppgett att man inte hade tid att vara med på intervju. I några andra fall har företag uppgett att de inte haft några invandrade anställda, men de gav intrycket av att det kanske inte var sant utan att man sa så för att man inte hade tid eller lust att vara med i undersökningen.

## Intervjuer på plats

Projektet bygger på intervjuer gjorda på arbetsplatserna, bara i undantagsfall har de skötts per telefon. De personliga intervjuerna har kombinerats med ett kort statistikformulär. Sammanlagt gjordes 33 intervjuer, 20 med arbetsgivarrepresentanter och 13 med fackliga företrädare. Att det inte blivit fler fackliga

beror på tids- och resursbrist. I valsituationer har arbetsgivarrepresentanterna prioriterats eftersom det är de som ytterst beslutar om uppsägningarna. Alla intervjuade har garanterats anonymitet.

## Invandrade – utrikes födda

Undersökningen gäller utrikes födda personer. Uppgifterna om hur många utrikes födda personer som arbetat på arbetsplatserna i undersökningen bygger på arbetsgivarnas uppgifter. De var inte alltid 100 procent säkra på vilka som var utrikes födda. I några fall kan invandrade ha räknats bort, exempelvis kvinnor som bytt namn vid giftermål eller invandrade som arbetat med annat än det de invandrade vanligen gjorde just på den arbetsplatsen. I texten kommer utrikes född och invandrade användas omväxlande för att variera språket.

## Företagen och de utrikes födda

För att ge en bakgrund och sammanhang åt de ganska kort-huggna beskrivningarna och citaten senare i rapporten, följer här en presentation av arbetsplatserna som ingår i undersökningen. I mycket grova drag framgår hur personalen var sammansatt och vilka arbetsuppgifter som invandrade hade. Uppgifterna visar hur det såg ut före uppsägningarna.

På *Affärsverket* var bakgrunden till nedskärningarna behovet av rationalisering. Verket hade bolagiserats och bestod nu av ett antal bolag. Det rådde arbetsbrist på flera områden: underhåll, städning och administration. Samtliga som arbetade med administration var födda i Sverige. Av de som arbetade med underhåll m.m hade 95 procent svensk bakgrund.

De flesta invandrade var städare. En knapp tredjedel av städpersonalen var utrikes födda. Det jobbade ungefär lika många kvinnor som män på städavdelningen.

På *Bokförlaget* fanns drygt 100 anställda, majoriteten var kvinnor. Bolaget hade gjort stora förluster under det gångna året och nu rådde arbetsbrist främst inom redaktionen. Förlaget skulle nu skära ner kraftigt, framför allt inom redaktionen. På *Bokförlaget* fanns arbetsuppgifter inom ekonomi, sälj, marknadsföring, kundsupport, data och redaktionella uppgifter. Två invandrade var anställda på förlaget, en man och en kvinna. Han arbetade med marknadsföring. Hon var sekreterare och redaktionsassistent.

*Elmontören* tillverkade elektronisk apparatur. Företaget var beläget i glesbygd och hade 200 anställda. I samband med

minskade order från en av de viktigaste kunderna varslade man om uppsägningar. Fyra arbetstagare var invandrade, från Finland och Iran. En av dem var tjänsteman och de andra jobbade inom LO-området, varav en med kvalificerat arbete.

*Forskningsinstitutet* sysslade med forskning och utveckling av skrivarteknik. Personalen hade hög elektroteknisk kompetens, de flesta anställda var män. I samband med en utebliven order varslades två tredjedelar av personalen. En anställd var invandrade.

*Frysbolaget* arbetade med att lagra och transportera kyllda och frysta livsmedel. På företaget fanns ett 40-tal anställda. De var uppdelade i tre verksamheter, lagerpersonal, arbetsledare och administrativ personal. Enligt den facklige representanten fick man börja på golvet, med lastning och lossning och stå vid pallväändaren och vända pallar. Om det gick bra kunde man avancera.

Nio invandrade jobbade på bolaget, samtliga män. De kom från Jugoslavien, Österrike, Polen, Somalia och Irak. Uppsägningar skedde i två omgångar. Båda gångerna var anledningen förlorade kunder.

Hos *Grossisten* hade arbetet nyligen omfördelats mellan enheter på olika orter. Samtidigt som det skapades nya jobb på andra ställen blev man tvungen att säga upp på den här arbetsplatsen.

På företaget jobbade cirka 200 personer. Majoriten av de anställda var män. Hälften sysslade med lager, distribution och förpackning. Övriga fanns på försäljning, administration och inköp. De 15 invandrade jobbade samtliga på lagret. De kom från Bosnien, Finland och Mellanöstern. Tre av dem var kvinnor.

På *Gymnasieskolan* hade ungefär var tredje elev utländsk bakgrund. »Vi har ju hela världen här på skolan«, som rektorn uttryckte det. Ändå utgjorde de invandrade en liten minoritet i personalen.

Av sjuttioalet anställda var fem födda utomlands. De jobbade som lärare, skolassistent, elevassistent och datatekniker. Det fanns också städare och hemspråklärare som var utrikes födda, men de var inte anställda på skolan. Nedskränningarna berodde på att det blivit överskott av lärare.

*IT-konsulten* hade funnits i 20 år och aldrig förut behövt säga upp personal. Men nu hade det »gått som för alla andra företag inom IT-branschen«. *IT-konsulten* hade över 500 anställda. Kön fördelningen var ganska jämn, något mindre än hälften var kvinnor. De tre stora yrkeskategorierna var systemutvecklare, civilekonomer och marknadsförare/design. Ett drygt tiotal var utrikes födda. De kom från Iran, Irak, Finland, Danmark, Kroatien och Polen.

*Kabelfirman* sysslade med elektronikmekanik. De tvingades skära ned när ett planerat samarbetsavtal inte gick igenom. Företaget led av att de hade för liten produktion av elmekanik.

Ett hundratal personer jobbade på firman. Ett fåtal av dem var invandrade. De kom från Iran och Finland. Alla utom en var män. En av iranierna hade ett högt kvalificerat arbete. De andra hade enklare arbetsuppgifter inom LO-området.

På *Pappersbruket* arbetade drygt 500 personer. Majoriteten var män. Nästan två hundra av de anställda var invandrade. De kom från 20-talet olika länder. Det flesta av de invandrade arbetade inom driftsavdelningarna. Nedskärningarna gällde både tjänstemän och på driftssidan.

*Personaluthyrningen* hade anställda inom exempelvis bank, IT och skola. Flera tusen personer arbetade för uthyrningsfirman, de flesta var kvinnor. Uppsägningarna gällde tidningsutdelarna. Inom det området jobbade 120 personer. De flesta var manliga invandrade. En ganska stor grupp kom från Somalia. De hade inga eller mycket dåliga kunskaper i svenska.

Hos *Plastdetaljisten* arbetade 140 personer. Den huvudsakliga verksamheten var målning av plastdetaljer, slipning och underhåll. Företaget hade expanderat kraftigt under de senaste åren, men tvingades till nedskärningar när en stor kund flyttade utomlands. Enligt arbetsgivaren var det inte enda anledningen. Han menade att det också var problem med att många anställda hade låg kompetens och inte var flexibla. Var fjärde anställd var utrikes född. De flesta invandrade kom från Bosnien och Finland. Samtliga invandrade utom en arbetade inom produktionen.

På *Rederiet* arbetade de flesta på passageraravdelningen, en del jobbade med frakt och resterande skötte ekonomin. Av de 50 var en av fyra utrikes född. De kom från »jordens alla hörn«, till exempel Polen, USA, Gambia och Indonesien. Det var ingen skillnad i arbetsuppgifter mellan svenskfödda och utrikes födda. Det blev arbetsbrist på alla områden i samband med att företaget fick ny ägare samtidigt som antalet bätturer minskade.

Inom *Robotbyggaren* arbetade cirka 300 personer. Inom LO-området fanns ett tiotal invandrade. Inom LO-området fanns en maskin- och en mätavdelning, ett lager och en avdelning för tapeproduktion. Sex av tjänstemännen var utrikes födda. De var spridda över olika områden som marknad, beredning, inköp, utveckling, ekonomi och order. Företaget gjorde nedskärningar i tre omgångar under loppet av ett år.

På *Slakteriet* försvann två avdelningar när korv- och charkuteri flyttade till en annan stad. Av 100-talet anställda var bara en handfull inte födda i Sverige, några av dem var adopterade. De utrikes födda jobbade på olika områden inom företaget.

På *Städfirman* fanns nästan 700 anställda. Nästan hälften var invandrade, huvudsakligen från Chile, Mellanöstern och Afrika. Majoriteten av de anställda var kvinnor. Företaget hade upplevt en konstant nedåtgående trend senaste tiden, när man beslöt att göra nedskärningar. Det var vanligt med sjukskrivningar och förtidspensioneringar på grund av att man slitit ut sig. Enligt den facklige företrädaren var det samtidigt vanligt bland de invandrade att ha andra extrajobb som de gick till efter dagens slut.

På *Traktorfabriken* jobbade 500 personer. De allra flesta var män. Ett 30-tal invandrade jobbade på fabriken, nästan alla fanns inom LO-området, som svetsare, montörer, komponenttillverkare och NC-operatörer. Endast tre av tjänstemännen hade utländsk bakgrund. Nästan all produktion gick på export. När orderna från utlandet minskade beslutade ledningen att göra nedskärningar.

*Underklädesfirman* hade knappt 100 anställda. Cirka 80 av dem var kvinnor. Företag skar ned i samband med att en stor del av sömnaden flyttades till bland annat Baltikum. Att Underklädesfirman gick med vinst, räckte inte för aktieägarna. De ville ha en ännu bättre ekonomisk utveckling. 20-talet invandrade jobbade på företaget. De flesta kom från Finland, men där fanns också jugoslaver, turkar och polacker. Nästan alla invandrarna jobbade inom produktionen.

*Verktysbolaget* tillverkade många egna produkter och monterade också olika typer av maskiner.

Företaget hade 150 fast anställda. Det fanns några invandrade både på LO-sidan och bland tjänstemännen. På LO-sidan jobbade de som operatörer, i tvätten och med städning.



# Resultat i siffror

Ett av undersökningens huvudsyften var att se om tillämpningen av reglerna om anställningsskydd ledde till att utrikes födda arbetstagare förlorade arbetet i högre grad än svenskfödda.

Det är främst på två sätt som en person kan bli av med jobbet ofrivilligt. Det ena är att en tidsbegränsad anställning upphör i och med att anställningstiden går ut eller arbetet är slutfört.

Det andra är att en tillsvidareanställning (fast anställning) upphör. Förlusten av anställningen kan motverkas genom att man återanställs. I tabell 1 följer en översikt för antalet anställda, uppsägningar och återanställda i undersökningsmaterialet.

## Tidsbegränsade anställningar

Av det totala antalet personer som var med i undersökningen var det 597 personer som bara hade en tidsbegränsad anställning. I tabell 1 visas hur de tidsbegränsade anställningarna fördelades.

Det var något vanligare att kvinnor än män hade tillfälliga anställningar. Sammanlagt hade 17 procent av kvinnorna det mot 13 procent för männen. Den stora skillnaden är inte mellan könen utan mellan invandrade och de som är födda

**Tabell 1**

*Antalet tidsbegränsade anställningar*

	<b>Totalt</b>	<b>Invandrade</b>
Kvinnor	277	115
Män	320	143
Totalt	597	258

**Tabell 2***Andel tidsbegränsat anställda, fördelat på kön och ursprung.*

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Totalt	Tids- begränsat	%	Totalt	Tids- begränsat	%
Kvinnor	1 200	162	13,5	380	115	30,3
Män	1 970	177	9	438	143	32,6
Totalt	3 170	339	10,7	818	258	31,5

i Sverige. Bland de invandrade hade nästan var tredje tidsbegränsad anställning. Bland de anställda födda i Sverige hade fjorde var tionde tidsbegränsad anställning, se tabell 2.

## Invandrade oftare uppsagda

Det fanns 3 391 personer med fast anställning med i undersökningen. 2 476 av personerna var födda i Sverige och 364 var utrikes födda. Som framgår av tabell 3 var andelen invandrade som förlorade jobbet mycket högre än andelen av dem som var födda i Sverige. Knappt var tionde av personalen som är född i Sverige blev uppsagd, medan nästan var femte född utomlands fick sluta.

Andelen kvinnor som har sagts upp är lägre än andelen män. Det gäller både bland utrikes födda och svenskfödda. Skillnaden är mest markant för de utrikes födda, bara knappt 8 procent av kvinnorna har sagts upp jämfört med 32 procent av männen. Den här stora skillnaden kan eventuellt bero på att ett företag i undersökningen får så stor genomslagskraft. På *Städfirman* arbetade drygt 70 procent av invandrarkvinnorna i undersökningen och 30 procent av samtliga fast anställda kvinnor i undersökningen. Städfirman sa upp få anställda och det kan ge slagsida åt resultatet. Om städfirman tas bort blir resultatet annorlunda, se tabell 4.

Skillnaderna mellan utrikes födda män och kvinnor blir då

**Tabell 3***Ofrivilliga uppsägningar i relation till antalet fast anställda, uppdelat på kön och ursprung.*

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Fast anställda	upp- sagda	%	Fast anställda	Upp- sagda	%
Kvinnor	912	78	8,5	195	15	7,6
Män	1 564	159	10,1	169	55	32,5
Totalt	2 476	237	9,6	364	70	19,2

**Tabell 4***Antalet anställda och uppsagda när Städfirman räknats bort.*

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Fast anställda	upp-sagda	%	Fast anställda	Upp-sagda	%
Kvinnor	727	77	10,6	54	9	16,7
Män	1 500	149	9,9	137	51	37,2
Totalt	2 227	226	10,1	191	60	31,4

mycket mindre än tidigare, men den är fortfarande markant. Med tanke på att det nu är så få utrikes födda kvinnor i materialet, så måste man ändå vara försiktig med att dra slutsatser om skillnaderna mellan könen.

För dem som är födda i Sverige ändras positionerna. Nu är det istället kvinnor som sägs upp oftast, förut var det ju männen.

## Återanställningar

Andelen uppsagda är högst bland de invandrade, liksom andelen som återanställs. I kategorin uppsagda finns även frivilligt uppsagda med. Det beror på att en del av dem hade kvar sin återanställningsrätt, dock inte alla. Andelen frivilligt uppsagda var högre bland svenskfödda än bland de utrikes födda. Se tabell 5.

Eftersom antalet berörda är så litet ger undersökningen inte underlag för några klara slutsatser om skillnader i återanställning. Det verkar emellertid tydligt att andelen återanställda är större bland de utrikes födda än bland de födda i Sverige.

**Tabell 5***Antalet återanställda i relation till antalet ofrivilligt uppsagda arbetstagare.*

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Upp-sagda*	Åter-anställda	%	Upp-sagda*	Åter-anställda	%
Kvinnor	78	6	8	15	7	46
Män	159	35	22	55	16	29
Totalt	237	41	17	70	23	33

\* Trots att de »frivilligt uppsagda« ibland hade kvar sin återanställningsrätt, är de för överensstämmelsens skull inte inkluderade här: Ingen av de frivilligt uppsagda hade blivit återanställd.

# Vad beror skillnaderna på?

Det statistiska resultatet av undersökning visar på skillnader mellan utrikes födda och svenskfödda när det gäller anställningsformer, andel uppsägningar och återanställningar.

Hur ser det då ut på de skilda företagen? I resten av rapporten granskas hur det ser ut på de enskilda företagen och vilken roll de arbetsrättsliga bestämmelserna spelar i praktiken. Skillnaderna i tidsbegränsade anställningar granskas först.

## Tidsbegränsade anställningar

Statistiken visar att en betydligt större del av de invandrade än de svenskfödda var anställda på begränsad tid. Andelen invandrade var drygt 31 procent jämfört med nästan 11 procent för de som är födda i Sverige. Det är det sammantagna resultatet, men det ser väldigt olika ut på företagen i undersökningen. På vissa håll är tillfälliga anställningar regel, på andra förekommer det inte.

Mer än hälften av de tidsbegränsade anställningarna – 274 av totalt 464 – står ett och samma företag för, *Städfirman*. En stor del av de resterande korttidsanställningarna finns på *Affärsverket* och *Personaluthyrningen*.

Av de anställda på *Städfirman* hade 40 procent tillfälliga anställningar. Det förklaras med att företagets verksamhet fluktuerar så mycket. Ibland är det väldigt mycket jobb, ibland lite.

Allt beror på vilka anbud företaget får in. En något större andel av de invandrade hade tillfälliga anställningar. Arbetsgivaren menar att det bara råkat bli så:

Vad gäller andelen som sedan får tillsvidareanställning beror det lite på turen. Är efterfrågan på arbetskraft stor är det lättare. Det finns arbetstagare som knappt kan tala svenska som fortfarande arbetar inom företaget till följd av att efterfrågan på arbetskraft

var så stor precis när en tillsvidareanställning var aktuell i deras fall.

På *Affärsverket* hade drygt hälften av de anställda på stadenheten inte fast jobb. Även där var förklaringen att behovet av personal växlade så mycket. Kvinnorna på enheten hade ofta fast jobb medan många av männen hade kortare anställningar. Där var det lika många utrikes födda som svenskfödda som hade tillfälliga anställningar.

På *Personaluthyrningen* var en stor andel av arbetstagarna tidsbegränsat anställda. Inom den kategori som uppsägningarna gällde, tidningsutdelarna, hade samtliga timanställning eller behovsanställning. 70 procent av utdelarna var invandrade.

På *Grossisten* hade var femte person inte fast jobb. Det förklarades med att företaget omorganiserade för att anpassa sig till branschens snabba rörlighet. Det var vanligare med tillfälliga anställningar bland invandrade än svenskfödda.

Arbetsgivaren sade att det berodde på att många av invandrade var ganska nyanställda och på senaste tiden hade man bara rekryterat för tillfälliga anställningar.

På *Traktorfabriken* används en särskild form av tidsbegränsning, Invandrarpraktik. Vid tiden för undersökningen fanns bara en tidsbegränsat anställd person som var invandrare. Enligt Metalls representant var det dock vanligt att ny personal kom dit via AMU och Lernia. De invandrade fick först en så kallad invandrarpraktik, medan svenskarna började med en provanställning. Båda typerna av anställning övergick sedan vanligtvis i fasta anställningar. Invandrarpraktiken var längre än provanställningen. Under den tiden fick arbetsgivaren mer eller mindre gratis arbetskraft.

Bland övriga verksamheter är det många som har 5–10 personer med tillfälliga anställningar. Där syntes inte någon markant skillnad mellan utrikes och inrikes födda personer.

På *Frysbolaget* hade till exempel en tiondel provanställningar och projektanställningar.

Den facklige representanten menade att det delvis bottnade i arbetsgivarens rädsla:

Man får alltid provanställning först. Dom som har skött sig får jobb efter provanställningen, men en del får bara fortsätta gå som provanställda. Det är precis som om han är rädd för att anställa vissa. Provanställningen bara fortsätter, så görs det ingenting. Han (arbetsgivaren, intervjuarens anm.) har ingen motivering till varför. Det har blivit så ibland, tills det att facket har påpekat det, och så har det hänt någonting. Det är nog ingen skillnad mellan svenskar och invandrade i det avseendet.

Den fackliga företrädarens uppfattning, att ursprung inte spelar någon roll, tycks stämma. Det syntes inte någon tydlig skillnad mellan utrikes och inrikes födda. På *Plastdetaljisten* var också ungefär en tiondel tillfälligt anställda. De hade antingen vikariat eller projektanställningar. Det var en obetydlig övervikt av invandrade bland de tillfälligt anställda.

På fem av företagen jobbade bara fast anställda. Det rörde sig om kunskapsföretagen *IT-konsulten* och *Forskningsinstitutet*, liksom om *Robotbyggaren* och *Elmontören*. *Underklädesfirman*, där relativt många invandrade jobbar, hade också bara fasta anställningar. Det förklarades med att inga nyanställningar gjorts de senaste åren och att det vanliga var att anställda var kvar i företaget till pensionen.

## Sammanfattning

Tendensen är mycket tydlig: ju högre andel tidsbegränsade anställningar ett företag har, desto större andel utrikes födda arbetstagare finns där. Inom företag med mycket tillfälliga anställningar är det också något vanligare att invandrade har de jobben.

# LAS sätter ramarna

Precis som invandrade oftare har tidsbegränsade anställningar, så är de också oftare bland de uppsagda, visar statistiken från undersökningen. Är det på något sätt kopplat till hur de arbetsrättsliga bestämmelserna ser ut? Efter en kort genomgång av viktiga regler i lagstiftningen ska förhållandena på arbetsplatserna granskas.

På vägen till uppsägningar fattas en rad beslut som har betydelse för vem det är som förlorar arbetet. För de här besluten sätter LAS, lagen om anställningsskydd, vissa ramar.

Det första beslut som fattas när arbetsbristen väl betraktas som ett faktum handlar om *var* nedskärningarna ska göras. Det är arbetsgivaren som bestämmer både *att* det råder arbetsbrist och *var* den anses råda.

Om det gäller små företag, högst tio anställda, har arbetsgivaren sedan rätt att göra undantag för högst två personer innan turordningen för uppsägningar görs upp. I den här undersökningen kan inte det tas upp, eftersom det inte finns några så små företag i materialet.

Nästa steg för arbetsgivarna i undersökningen är istället att upprätta en lista över de anställda utifrån anställningstid och ålder. Listan ska gälla dem som är inom samma turordningskrets. Med det menas den grupp av anställda som ska konkurrera om att få vara kvar på arbetsplatsen. Enligt LAS ska varje kollektivavtalsområde och varje driftsenhet vara en turordningskrets. Det är vanligt med kollektivavtalsbestämmelser om en annan indelning, till exempel efter yrkesområden eller arbetsuppgifter.

Om arbetstagarna inom en turordningskrets gör olika saker och några av arbetsuppgifterna kommer att försvinna måste den som då förlorar sina arbetsuppgifter ha *tillräckliga kvalifikationer* för omplacering till annan arbetsuppgift. För övrigt ska anställningstid och ålder följas vid uppsägningarna.

Istället för att följa reglerna i LAS kan arbetsgivaren ingå kollektivavtal med det lokala facket om vilka som ska sägas upp. Det brukar kallas avtalsturlista. Förutsatt att parterna är överens finns inga andra krav på avtalsturlistan än att den inte är diskriminerande.

## Turordningskretsen viktig

När det bestämts var arbetsbristen finns, är det bara de i den turordningskretsen som riskerar att förlora jobbet. Enligt LAS bildar varje driftsenhet och varje avtalsområde en turordningskrets. Driftsenhet finns ofta bara en. Avtalsområdena är oftast två: LO-området och Tjänstemannaområdet. Det finns undantag i vissa anställningar, främst i kommunal verksamhet, finns ett stort antal avtalsområden.

Ibland är arbetsbristen kopplad bara till vissa arbetsuppgifter. För att få jobba kvar måste en person med sådant jobb kunna omplaceras till något annat i samma turordningskrets. Den kan då ersätta någon med kortare anställningstid. För att omplaceras måste personen ha tillräckliga kvalifikationer för sina nya arbetsuppgifter. Arbetsgivaren fattar beslut om vilka kvalifikationer som krävs, men det får inte göras godtyckligt.

## Var fanns arbetsbristen ?

På många av arbetsplatserna i undersökningen gjordes aldrig någon indelning av arbetsplatsen. Nedskärningarna gällde hela verksamheten. Det var till exempel fallet vid några av de mycket stora nedskärningarna. På andra ställen spelade bestämningen av arbetsbristen inte någon roll för andelen invandrade. De var så få och jobbade inom så olika områden. Det gällde exempelvis *Pappersbruket*.

På andra arbetsplatser slog arbetsbristen just mot de verksamheter där det jobbar mest invandrade.

På *Affärsverket* rådde arbetsbrist på flera områden: administration, underhåll samt städning av fordon och lokalvård. Arbetsbristen ansågs vara störst på städning där så gott som alla invandrade jobbade. På administration, där ingen utrikes född arbetade, och på underhåll, där bara ett fåtal invandrade var anställda, ansågs arbetsbristen vara mindre.

På *Frysbolaget* var fördelningen mellan svenskar och invandrade ännu mer markant. På *Frysbolaget* var arbetsbristen begränsad till LO-området, där samtliga invandrade jobbade.

Arbetsgivarrepresentanten uttryckte det på följande sätt:



...turordningen upprättades efter fackföreningstillhörighet. Det går inte att göra på något annat sätt. Det är t.e.x. omöjligt för damerna på kontoret att gå ut och arbeta på lagret. Vi har tre fackföreningar; HAF, där är lagerarbetarna, sedan har vi HTF och Ledarna. Sedan tar man alltid den gruppen som man inte har någon nytta av.

Det rådde i och för sig arbetsbrist också på tjänstemannasidan, men bland tjänstemännen fanns sjukskrivna, så till slut blev det bara uppsägningar på LO-sidan.

På *Traktorfabriken* gällde uppsägningarna också bara LO-området. Där jobbade ett ganska stort antal invandrade. På tjänstemannasidan fanns få invandrade.

Hos *Grossisten* gällde arbetsbristen vissa uppgifter på LO-området. Det var inte arbetsbrist vid distribution och förpackning, men däremot för lagerarbete. Alla invandrade hade lagerarbete.

På *Verktysbolaget* rådde ingen arbetsbrist på tillverkning av vissa typer av maskiner eller på arbete vid fleroperationsmaskiner. Det gjorde det däremot på tvätten, för vissa enklare operatörsuppgifter och på städningen som skulle läggas ut på entreprenad.

De invandrade som var anställda på LO-området jobbade just där det rådde arbetsbrist.

På tjänstemannaområdet fanns också arbetsbrist men det klarades av genom pensionslösningar.

På *Underklädesfirman* rådde ursprungligen arbetsbrist både för tjänsteman och kollektivanställda. Efter att någon tjänsteman sagt upp sig var det bara LO-området som hade arbetsbrist.

Arbetsbristen gällde inte så mycket lager och distribution utan var främst koncentrerad till tillskärning och sömnad. Invandrade hade alla typer av arbetsuppgifter men störst var andelen just på sömnad, där framför allt många finländska kvinnor arbetade.

I två verksamheter blev det arbetsbrist på grund av att kunderna sa upp sina kontrakt. I bägge fallen berördes en hög andel invandrade. På *Städfirman* förnyades inte kontrakten för en fastighet som man tidigare städat. Enligt kollektivavtalet utgjorde varje fastighet en turordningskrets, så arbetsbristen gällde dem som städade just det huset. Av dem som jobbade i den här fastigheten var fyra femtedelar invandrade. På hela företaget var knappt hälften av de anställda invandrade.

På *Personaluthyrningen* försvann jobben också för många av de invandrade när en kund försvann.

Ett tidningsföretag gick i likvidation och då blev det arbetsbrist för alla som delade ut tidningar.

De flesta var invandrade. De blev inte uppsagda men förlorade sina timanställningar när uppdraget upphörde.

På några arbetsplatser gällde arbetsbristen bara *vissa uppgifter*. På en del av arbetsplatserna var det inte till nackdel för de invandrade. På *IT-konsulten* rådde arbetsbrist till exempel bland administrativ personal och utbildade konsulter som arbetade med webben. Av de tolv de invandrade var det bara en som berördes av arbetsbristen. På *Rederiet* var läget liknande. En fjärdedel av de anställda var invandrade. De jobbade inom alla arbetsområden och drabbades inte mer än de svenskfödda.

Vid *Gymnasiet* fanns bara ett fåtal invandrade. Arbetsbristen bestämdes till undervisning i samhällskunskap. Ingen av de invandrade jobbade med det.

På *Bokförlaget* gjordes nedskärningarna främst inom redaktionen. Av de två utrikes födda arbetade mannen med marknadsföring och kvinnan som sekreterare och redaktionsassistent. Hennes arbetsuppgifter skulle tas bort.

## Sammanfattning

I en del fall bestämdes arbetsbristen till just de områden där många utrikes födda arbetade. Det innebar att de riskerade att förlora jobbet även om de hade längre anställningstid än personer som jobbade på andra avdelningar. I andra fall bestämdes arbetsbristen till just de arbetsuppgifter som invandrade utförde. För att få stanna krävdes då att de hade tillräckliga kvalifikationer för att ta över arbetsuppgifterna från någon annan med kortare anställningstid.

## »Sist in-först ut« – ofta en invandrad

När området för arbetsbristen har fastställts turordnas arbetstagar efter sin anställningstid hos arbetsgivaren. Principen som gäller enligt LAS är »sist in – först ut«. Den med kortast anställningstid blir uppsagd före den som jobbat längre i företaget. All anställningstid ska räknas, oavsett befattning och avtalsområde på arbetsplatsen, om man jobbat heltid eller deltid eller varit studieledig, sjuk eller permitterad. Om två personer har varit anställda lika länge ger åldern företräde. Den som fyllt 45 år får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje påbörjad månad efter fyllda 45, dock högst 60 månader.

Vilken betydelse har då de här reglerna för de invandrade. Har de invandrade ofta kortare anställningstider än sina svenskfödda arbetskamrater? Om det är så, hur påverkar det deras chanser att få jobba kvar ?

För att bedöma hur reglerna slår har en jämförelse gjorts utifrån hur uppsägningarna skulle ha sett ut om de hade varit proportionerliga mot andelen invandrade. En sån jämförelse är dock inte alltid möjlig, eftersom uppsägningar också kan ske på många andra sätt än genom att följa anställningstid och ålder. Här följer en redogörelse för de arbetsplatser där en jämförelse var möjlig. Det är att märka att detta är helt hypotetiskt.

På *Städfirman* tillämpades kollektivavtal med SEKO. Enligt det avtalet skulle den fastighet där städningen utfördes betraktas som turordningskrets. Av sexton uppsagda var nio invandrade. Hade uppsägningarna skett proportionerligt hade en eller två invandrade sluppit att sägas upp.

Att skillnaden inte blir så stor beror på att nästan bara invandrade jobbade i just den fastigheten. Om uppsägningarna istället hade gjorts i hela avtalsområdet hade flera fått stanna.

Situationen på *Grossisten* var liknande. Uppsägningarna koncentrerades till lagerarbetet, en av flera yrkesgrupper inom turordningskretsen. Av åtta som sades upp var fem utrikes födda.

Ett intressant fall var *Traktorfabriken*. På arbetsplatsen var hela LO-området en turordningskrets. Arbetsgivaren hade istället önskat sig en avtalsturlista, för att slippa gå efter anställningstid. Arbetsgivaren ville behålla några ganska nyanställda invandrade som var svetsare. Facket ville däremot gå efter anställningstid. Facket menade att eftersom många en gång hade börjat på svetsen så skulle den kompetensen ändå finnas kvar. Metalls företrädare hade också andra argument för sin linje. Vid en diskussion om kompetens vid uppsägningar, där invandrade har högre kompetens, skulle det kunna uppstå allvarliga motsättningar mellan dem och svenskar, enligt honom. Det kunde undvikas genom att gå efter anställningstid.

Till slut följdes fackets linje. Sex invandrade sades upp. Hade uppsägningarna istället gjorts proportionerligt hade tre av dem fått stanna.

På *Frysbolaget* var facket och arbetsgivaren också oeniga. Arbetsgivaren ville behålla en truckförare och orderplockare som kom från Iran. Arbetsgivaren menade att det var problem med att lära upp någon ny. Han ville därför dela in arbetsplatsen i flera turordningskretsar och säga upp andra med längre anställningstid. Den fackliga organisationen gick inte med på det:

Vi hade en kille här som företaget ville ha kvar. Där ville företaget att vi skulle göra ett undantag för honom, men börjar man rucka på sist in först ut principen kan det bli en riktig röra.

Uppsägningarna gjordes också här efter fackets linje. Fyra av de fem invandrade på arbetsplatsen blev uppsagda. Två hade fått stanna om uppsägningarna varit proportionerliga mot andelen invandrade.

På *plastdetaljisten* slog nedskärningarna mycket negativt mot de invandrade. En fjärdedel av alla anställda var invandrade. Av de som sades upp var hälften invandrade. Det blev följderna när man gick strikt efter anställningstid och ålder. Sammantaget sades 11 invandrade upp. Om antalet hade varit proportionerligt skulle ungefär hälften av dem ha fått stanna.

På *Kabelfirman* gjordes uppsägningar bland elmontörer. Efter två avsteg för kompetens följdes anställningstiden. En av två utrikes födda fick sluta. Bland projektledarna gjordes uppsägningarna på liknande sätt. Den ende utrikes födde bland projektledarna fick behålla jobbet.

Om uppsägningarna varit proportionerliga hade förmodligen ingen invandrade sagts upp. Bland 100-talet anställda var de utrikes födda bara ett fåtal.

På *Slakteriet* var de invandrade få, ingen av dem berördes av uppsägningarna. De hade fått stanna också om uppsägningarna hade varit proportionerliga till andelen invandrade.

På *Elmontören* var läget liknande. De två invandrade som var anställda som montörer hade relativt lång anställningstid och fick behålla sin anställning. Ingen av dem hade blivit uppsagd heller om det gjorts proportionerligt. Det gäller också *Gymnasieskolan*. Uppsägningarna koncentrerades till ämnena samhällskunskap och ekonomi. Ingen av de få invandrade jobbade där, men de hade inte heller berörts om uppsägningarna varit proportionerliga.

På *Rederiet* gynnades de invandrade. Om uppsägningarna hade varit proportionerliga hade fem sagts upp. Nu fick alla invandrade stanna på grund av att de varit länge i företaget.

På ett antal arbetsplatser (*IT-konsulten*, *Verktysbolaget*, *Kabelfirman*, *Underklädesfirman* och *Robotbyggaren*) var kvalifikationerna minst lika avgörande för uppsägningarna som anställningstiden. Det är därför inte meningsfullt att ha med dem i en jämförelse om anställningstidens betydelse.

På *Personaluthyrningen* och *Forskningsinstitutet* hade de invandrade tidsbegränsade anställningar, så någon granskning av uppsägningar var inte aktuell. På *Pappers bruket* och *Affärsverket* var uppsägningar inte heller aktuella, nedskärningarna gjordes istället genom avtalspensioner och frivilliga uppsägningar.

## Sammanfattning

På de arbetsplatser där det var möjligt att göra jämförelser av anställningstid och ålder var det mestadels till de invandrades nackdel. På vissa arbetsplatser var de invandrades andel av de uppsagda slående. I ett par fall hade det sin bakgrund i att företagen expanderat några år tidigare och då hade rekryterat många invandrade. Många av dem var därför bland de sist anställda och följaktligen de som blev först uppsagda. På andra företag har de invandrade varit lika etablerade på arbetsplatsen som de svenskfödda och inte drabbats mer av uppsägningarna.

I ett fall med ett utländskt företag (*Rederiet*) var förhållandena de motsatta. Utrikes födda hade i genomsnitt längre anställningstid än de svenskfödda och ingen av dem sades upp.

I siffror är skillnaden mellan invandrade och svenskfödda inte så slående som den först kan te sig.

Ett tiotal invandrade skulle ha fått behålla sina anställningar om uppsägningarna hade varit proportionerliga. Att det inte blir fler hänger delvis samman med var uppsägningarna skett. Nedskärningarna har ofta gjorts just där de invandrade arbetar, så andelen invandrade skulle ha varit hög också om man följt andra kriterier än hur länge man jobbat i företaget.

I referaten av diskussionerna om anställningstid kontra kompetens har kanske facket framstått som motståndare till att avvika från anställningstiden, när det skulle ha gynnat invandrade.

Det behöver inte vara fallet. Snarare handlar det om att de föredrar att gå efter anställningstid och ålder. Det är en princip med starka traditioner som är objektiv och lätt att tillämpa. Det finns emellertid ett exempel som gör att det finns anledningen att vara vaksam på om principen tillämpas på ett diskriminerande sätt, trots sin objektiva karaktär. Det gäller *Traktorfabriken*. Där förordade den facklige företrädaren att man skulle gå strikt efter anställningstid och ålder för att undvika de konflikter som skulle kunna uppstå om man erkände invandrades högre kompetens.

# Kvalifikationskrav – oftare positivt

Anställningstid är inte det enda som kan ha betydelse vid uppsägningar. Kvalifikationerna kan också spela in. Reglerna om kvalifikationer kan tillämpas på två sätt. En arbetstagare med lång anställningstid, som har förlorat sina arbetsuppgifter, har rätt till omplacering om arbetstagaren har *tillräckliga* kvalifikationer för det andra arbetet. Om personen inte anses ha *tillräckliga kvalifikationer* hjälper alltså inte anställningstiden.

En arbetstagare med kort anställningstid kan få behålla sin anställning om han eller hon har *särskilda* kvalifikationer och är extra betydelsefull för verksamheten.

Som kvalifikationer räknas inte bara utbildning och erfarenhet utan även vissa personliga egenskaper samt hälsa och kroppsstyrka. Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationer som ska krävas, men de får inte anses som obefogade. Riktmärket är att arbetstagaren ska ha de kvalifikationer som normalt krävs för den tjänsten. Man ska också få tid på sig att lära det nya arbetet – några månader upp till ett år brukar anses acceptabelt.

När arbetsgivaren MBL-förhandlingar med facket i samband med nedskärningar, så är ofta frågan om kvalifikationer central.

Bara arbetsuppgiftens faktiska innehåll får påverka bedömningen av kvalifikationerna. Om personen är fackligt aktiv, oorganiserad, förväntas vara tjänstledig eller liknande får inte spela in. Kraven får inte heller vara diskriminerande.

## Stora skillnader mellan företagen

Hur tillämpades då reglerna om *tillräckliga* och *särskilda* kvalifikationer? Vilka blev konsekvenserna för de utrikes födda? I redogörelsen nedan beskrivs vilka krav som ställts på arbetsplatserna och diskussionerna i samband med det. Det

är vanligare att företag med kvalificerad verksamhet går efter kvalifikationer vid nedskärningar. Arbetsplatser som helt följt anställningstid och ålder finns inte med i redovisningen här nedan. Arbetsplatser som har skurit ned genom speciella avtal, såsom pensionslösningar eller liknande, är inte heller med. Verksamheter där man gått efter avtalsturlista är också undantagna.

På *Bokförlaget* blev en av de två de invandrade uppsagda. Hon arbetade som sekreterare och redaktionsassistent. Hennes tjänst skulle tas bort och något sekreterarjobb skulle inte heller finnas kvar när personalen skulle minskas från 25 till 8 personer. Man undersökte om hon istället skulle kunna jobba med bildhantering. Eftersom den tekniken utvecklats så mycket gick det inte att hävda att hon hade tillräcklig kompetens, trots att facket försökte kämpa emot.

På *Städfirman* tillämpades bara ett undantag för kvalifikationer. En chilenska fick sluta trots lång anställningstid för att hon saknade körkort. Arbetsgivarrepresentanten hade åberopat ett gammalt protokoll från tidigare förhandlingar där det fanns krav på körkort. Regeln var mycket omtvistad men kvinnan blev i alla fall uppsagd.

Hos *IT-konsulten* bestämdes arbetsbristen till de minst kvalificerade arbetsuppgifterna. De som arbetade där ansågs inte ha tillräckliga kvalifikationer för omplacering. Företaget sade upp åtta personer och bland dem fanns en utrikes född, en junior-konsult, som förlorade jobbet på grund av låga kvalifikationer och kort tid i företaget. Om man bara hade gått efter tid hade nyanställda svenskfödda konsulter fått sluta istället för de som nu sades upp.

På andra håll blev det istället aktuellt att behålla arbetstagare som ansågs ha särskilda kvalifikationer. Hos *Elmontören* fick tre provare stanna, trots kort anställningstid, på grund av sin kompetens. En av dem var en finländsk man.

På *Kabelfirman* gjordes två avsteg från anställningstiden, för lödare med särskild utbildning. Ingen av dem var utrikes född.

På *Underklädesfirman* gjordes vissa avsteg från principen sist in, först ut. Det gällde bland annat för några som jobbade på tillskärningen och med läggbilder. Det gjordes också undantag för jobb på lagret eftersom det var så fysiskt krävande. Sammanlagt gjordes undantag för sex personer, varav tre invandrade. Bland de som istället fick sluta fanns sömmerskor med lång anställningstid. De ansåg själva att de inte klarade att omplaceras till provsömnad ens med sex månaders upplärningstid. Alternativet var jobb som truckförare men det ansågs för tungt för kvinnorna som var slitna i armar och nacke.

Industrifackets företrädare tyckte att invandrade fick mindre kompetensutveckling än svenskar och därmed missgynnades



vid omplaceringar. Han tyckte också att språkkunskaper ibland tillmättes för stor betydelse: »Varför måste man kunna engelska för att kunna sy?«

Dessutom ändrades kraven på de olika befattningarna. De var inte desamma vid anställningstillfällena som när det var aktuellt med nedskärningar och omplaceringar. Kritiken till trots var kvalifikationskraven positiva för de invandrade. I alla fall som grupp betraktad.

Tre utrikes födda blev uppsagda. Hade man istället strikt gått efter anställningstid och ålder hade sex personer fått sluta.

Hos *Robotbyggaren* gjordes 26 uppsägningar bland tjänstemännen och tio avsteg för spetskompetens. Två av de som fick stanna på grund av särskilda kvalifikationer var utrikes födda. På LO-området gjordes också några undantag. I ett fall gällde det en invandrade. Om uppsägningarna bara skett efter tid och ålder hade en invandrad person fått sluta. Nu berördes ingen av dem.

## Sammanfattning

I företag där kvalifikationerna var helt avgörande för turordningen, främst kunskapsföretag, fanns bara några utrikes födda anställda. Det går inte att se någon skillnad i hur de behandlats.

På LO-sidan finns exempel både på att invandrade har fått stanna på grund av kvalifikationerna, såväl som motsatsen. De positiva exemplen överväger.

Om sedan bedömningarna av kvalifikationerna har varit rättvisa är svårt att veta. Det är omöjligt att värdera kvalifikationerna utan en grundlig genomgång. Det finns flera domar i Arbetsdomstolen som just visar på svårigheten att bedöma om kvalifikationer värderats på ett riktigt sätt.

Några uttalanden från fackliga företrädare talar för att de invandrade i undersökningen trots allt missgynnats. Ett fackligt ombud säger att invandrade får mindre möjligheter till internutbildning och annan kompetensutveckling i arbetet. Därför har de svårare att hävda sig vid nedskärningar. Dessutom är kraven på språkkunskaper omotiverat höga, liksom de allmänna kompetenskraven. De sätts högre vid nedskärningarna än vid anställningar. Som tidigare nämnt ansåg en facklig företrädare att det kan bli konflikt om en invandrade anses ha högre kompetens än en svenskfödd. Därför förordade han att man skulle följa anställningstid och inte gå efter kompetens.

# Avtalsturlistor slår åt båda hållen

Istället för att följa LAS kan arbetsgivaren och den fackliga organisationen göra upp om en avtalsturlista.

Skilnaderna från LAS är då exempelvis att man kan:

- Behålla de bästa av flera arbetstagare som har tillräckliga kvalifikationer
- säga upp de äldsta arbetstagarna av skäl som hänger ihop just med deras ålder
- säga upp arbetstagare som anses ha för stor frånvaro eller anses besvärliga eller illojala

Avtalsturlistan kan inte prövas enligt LAS utan enligt de regler som gäller för kollektivavtal. Den kan bara ogiltigförklaras om den är diskriminerande eller om syftet med den är att slå ut arbetstagare som inte är anslutna till det fack som gjort upp om listan.

Intervjupersonerna har ibland missuppfattat bestämmelserna om turordning i LAS. Några intervjupersoner trodde att det var fråga om avtalsturlista när man gjorde avsteg från turordningen efter anställningstid och ålder. Här redogörs för de fall där de intervjuade själva angivit att det rört sig om en avtalsturlista.

På *Plastdetaljisten* var avtalsturlistan positiv för de invandrade. Uppsägningarna gjordes i två omgångar. Första gången gick man strikt efter principen »sist in, först ut«. Den andra gången gjorde fack och arbetsgivare upp om en avtalsturlista. 70 personer av 122 skulle sägas upp. Sex personer som inte ansågs klara arbetet med lackering sades upp, ingen av dem var invandrad. Samtidigt behölls några lackerare för att de ansågs så duktiga. Majoriteten av dem var utrikes födda. 21 invandrade fick sluta. Hade uppsägningarna gått strikt efter tid i företaget hade ytterligare fem sagts upp.

På *Verktygbolaget* uppgav den facklige företrädaren att en avtalsturlista upprättades. Den var till nackdel för de utrikes födda.

Fem personer sades upp, varav fyra invandrade. De ansågs inte ha tillräcklig kompetens för att klara de nya kraven som skulle bli på arbetsplatsen. Det gällde två städare, en man som arbetade i tvätten, en i verkstaden samt en person som hade lönebidrag och bara kunde utföra just sin arbetsuppgift. Om uppsägningarna gjorts efter anställningstid och ålder hade ingen av de invandrade sagts upp.

På *Robotbyggaren* gjordes uppsägningar i tre omgångar. Den första följde principen »sist in – först ut« med några få undantag för nyckelpersoner. I andra omgång skedde nedskärningarna på frivillig basis. I tredje omgången ville facket åter att uppsägningarna skulle baseras på anställningstid. Då hotade företaget att flytta hela verksamheten utomlands. I slutändan blev 31 personer av med jobbet genom en avtalsturlista. Sex personer med kort anställningstid fick vara kvar på grund av särskilda kvalifikationer. Alla som sades upp var svenskfödda. Hade man gått strikt efter anställningstid hade en invandrade förlorat jobbet.

## Sammanfattning

Resultatet av avtalsturlistor är motsägelsefullt. På *Robotbyggaren* och *Platsdetaljisten* är det tydligt att de invandrade gynnats, medan de missgynnats på *Verktysbolaget*.

Det är blandat resultat, precis som när man går efter kvalifikationer. Skillnaden är att med avtalsturlistor kan annat än yrkeskvalifikationer spela in, såsom att personer anses besvärliga eller har hög frånvaro. Det omvända kan också gälla: att en person får stanna för andra personliga kvalitéer. Arbetsgivare ansåg ibland att utrikes födda hade just sådana positiva sidor, till exempel lojalitet och flexibilitet. De var villiga att jobba obekväma tider och var sällan frånvarande. (Se mer i avsnittet om synen på utländsk arbetskraft, sidan 40 ff.)

# Frivillig avgång – mest bland svenskfödda

Vid sidan av bestämmelserna i LAS kan arbetsgivare och en anställd göra upp om att den anställda slutar frivilligt mot någon typ av ersättning. Formerna för den frivilliga avgången varierar med möjligheterna till pensionslösningar genom Trygghetsavtal, förtidspensioneringar och företagets egna försäkringar att betala vederlag. Hade invandrade samma möjlighet som svenskfödda till frivillig avgång? Hur utnyttjade de i så fall möjligheten?

På *Pappersbruket* tillämpades frivillig avgång på vissa områden. På de områdena erbjöds alla som fyllt 60 år avtalspension. Då måste man avsäga sig rätten till återanställning. Tretton personer fick avtalspension, varav fem utrikes födda. Några av dem kom ursprungligen från Finland och Jugoslavien och hade arbetat inom företaget sedan 1960-70-talet.

På *Traktorfabriken* erbjöds anställda på LO-området fem månadslöner om de sade upp sig själva och avsade sig rätten till återanställning. Det ställdes också krav på att man skulle ha jobbat ett visst antal år i företaget. 10 personer nappade på erbjudandet, ingen av dem var utrikes födda. Alla invandrade hade jobbat för kort tid för att kunna få avgångsvederlaget.

På *Verktysbolaget* löste företaget ut elva äldre personer, de flesta inom LO-området. De fick en viss ersättning utifrån vad de tjänat som anställda. De var tvungna att avsäga sig rätten till återanställning. Ingen av de elva hade invandrat.

På *Affärsverket* gjordes flera nedskärningar. Vid stora nedskärningar följde man principen »sist in – först ut« men vid några tillfällen fick fast anställda själva avgöra om de ville sluta. Det blev aktuellt när nedskärningarna inte omfattade mer än 20 procent av de anställda inom ett område med låg yrkesutbildning. Erbjudandet gick ut till städarna. De som ville fick

sluta med Trygghetsavtalet som skydd. Därigenom fick de uppbackning för att hitta ny sysselsättning. De kunde till exempel börja studera eller få hjälp att söka eller prova annat arbete, allt med bibehållen lön 8–12 månader. Nitton personer nappade på erbjudandet, varav tre manliga invandrade. På arbetsplatsen jobbade också många kvinnliga invandrade. Ingen av dem var intresserad.

Vid andra uppsägningsomgången på *Robotbyggaren* fick alla som ville sluta göra det med två extra månadslöner som ersättning. På företaget jobbade 95 personer, varav tio utrikes födda. Sju personer slutade frivilligt. En av dem var utrikes född.

## Sammanfattning

De invandrade slutade mer sällan frivilligt än svenskfödda. På ett av företagen, *Traktorfabriken*, hade alla invandrade jobbat för kort tid för att kunna anta erbjudandet. På arbetsplatser där de invandrade också omfattades av erbjudandet var de ändå inte så intresserade. Kvinnorna var mest ovilliga, även när erbjudandet kunde framstå som mycket förmånligt. På ett företag, *Pappersbruket*, erbjöds avtalspension. Där hade många invandrade jobbat ända sedan 60-talet. De accepterade frivillig avgång i ungefär samma utsträckning som de svenskfödda.

# Invandrade oftare återanställda

En arbetstagare, vars tidigare anställning har upphört på grund av arbetsbrist, har rätt till återanställning under vissa förutsättningar. Det gäller också en tidsbegränsad anställning, om man varit anställd minst ett år under de senaste tre åren. Rätten till återanställning gäller om:

- nyanställning görs inom 9 månader från uppsägningen
- arbetstagaren har anmält anspråk på återanställning
- arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet
- arbetstagaren godtar det första erbjudande som ges
- den nya anställningen gäller samma driftsenhet och avtalsområde som den tidigare

Reglerna är dock dispositiva. Det innebär att de kan ersättas av andra regler som sätts i kollektivavtal. Fack och arbetsgivare kan göra upp om turordning för återanställning, alltså vilka som ska återanställas. Man kan däremot inte avtala bort någons rätt att återanställas efter att uppsägningarna gjorts. Vid frivillig avgång är det vanligt att arbetstagaren själv går med på att avstå rätten att återanställas.

I undersökningen var det mycket högre andel invandrade som återanställdes, 33 procent jämfört med 17 procent av de födda i Sverige, se tabell 5 sid. 18.

Det kan dock vara värt att tänka på att många fler svenskfödda slutat frivilligt och många gånger avsagt sig rätten till återanställning. Situationen på de företagen där personal återanställdes beskrivs här nedan.

*Traktorfabriken* återanställde 35 personer, av dem var 6 invandrade, lika många som sagts upp.

Många av dem som slutat hade avsagt sig sin återanställningsrätt. I den gruppen fanns inte någon invandrad.

På *Elmontören* hade inte någon invandrad sagts upp. Alltså berördes de inte heller av återanställningarna.

På *Frysbolaget* blev åtta personer uppsagda. Fyra av dem var

invandrade. Fyra personer blev senare anställda igen. Endast en av dem var invandrade. Enligt arbetsgivaren var de andra tre inte längre intresserade av jobb.

På *Grossisten* blev åtta personer uppsagda, fem av dem var utrikes födda. Senare erbjöds alla åter anställning. Alla tackade ja utom två invandrade.

På *Städföretaget* hade fem invandrade sagts upp vid ett tillfälle. Senare erbjöds de alla ett kortare inlägg på en månad.

På *Plastdetaljisten* blev 24 personer uppsagda, varav 11 utrikes födda. Så småningom fick tre målare komma tillbaka och vikariera, en av dem var invandrade. Då utgick man inte från anställningstid utan arbetsgivaren anställde dem som han tyckte att han behövde mest. I en andra omgång fick tio personer börja igen. Fyra av dem var invandrade. Den här gången fick en del duktiga lackerare arbete före andra. Fördelningen mellan invandrade och svenskar hade blivit precis densamma om man gått strikt efter anställningstid.

På *Verktygsbolaget* blev fem personer uppsagda. Fyra av dem var utrikes födda. Senare fick en svenskfödd och en invandrade tillbaka jobbet. De fick börja igen efter att man kommit fram till att deras arbetsuppgifter skulle vara kvar.

På *Pappersbruket* fick tio personer med tidsbegränsad anställning komma tillbaka till arbetsplatsen. De flesta av dem var utrikes födda kvinnor.

## Sammanfattning

De utrikes födda blev återanställda i högre grad än de som var födda i Sverige. Undersökningen ger tyvärr inte svar på om det beror på arbetsgivaren eller på att de uppsagda tackat nej till erbjudande om återanställning. Några invandrade har avböjt att börja på arbetsplatsen igen. Det är svårt att veta varför utan att intervjua dem personligen.

För att få arbete igen krävs att man anmäler intresse för återanställning. Det finns inte något som tyder på att arbetsplatserna missat att informera om det, men saken har i ett par fall särskilt nämnts av intervjupersonerna. Det är enkelt att föreställa sig att det bland de utrikes födda finns de som kan missa att det här kravet ställs på en själv.

# Hur viktig är diskrimineringslagstiftningen?

Reglerna i LAS upprätthölls engagerat av de fackliga organisationerna. Hur var då inställningen till lagen om etnisk diskriminering?

Lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering trädde i kraft 1 juli 1994. Två domar i AD avkunnades med tillämpning av lagen mot etnisk diskriminering. De gällde båda anställningsbeslut och den arbetssökande förlorade båda gångerna målen. Den blev snabbt kritiserad för att vara alltför svag. 1999 började den nya lagen (1999:130) gälla, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

En viktig nyhet är att förbudet mot diskriminering gäller också om den inte är avsiktlig. Arbetsgivaren får inte heller ställa krav som framstår som neutrala men i praktiken missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet. I den nya lagen krävs också aktiva åtgärder.

Arbetsgivaren ska sätta klara mätbara mål för att främja etnisk mångfald. Ett mätbart mål kan till exempel vara att öka andelen anställda som kommer från länder utanför Europa. Sedan sätts en tidsgräns för när det ska nås. I lagen krävs att målen ska gå att utvärdera, men det finns inga krav på vad man ska ha för målsättning. Det får varje arbetsgivare bestämma, i samråd med de fackliga organisationerna.

Sedan den nya lagen infördes har det blivit många fler tvister som gäller etnisk diskriminering. 1998 träffades 3 förlikningar om diskrimineringsärenden. 1999, när nya lagen införts, var antalet 25 och år 2000 var det 26 stycken. De flesta fallen rör diskriminering i samband med tillsättande av tjänster, men ibland handlar det om diskriminering vid uppsägningar.

Sifo gjorde i oktober 2001 en studie av hur lagen efterlevs, på



uppdrag av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och Integrationsverket. Undersökningen visade att kunskapen om lagen var bristfällig, både hos fack och arbetsgivare.

Var femte arbetsgivare visste inte vad lagen innebar. Nästan hälften av dem som kände till lagen hade ändå inte genomfört några aktiva åtgärder. Information eller utbildning om den nya lagen för de anställda förekom sällan.

Av de fackliga kände nästan alla, 92 procent, till lagens existens, men endast drygt 40 procent visste inte vad den innebar. Bara 9 procent hade fått information om lagen av det centrala facket.

## Attityder i undersökningen

I den här undersökningen är det också många av de intervjuade som inte har kunskap om lagens innehåll. Ett återkommande svar är att vi behandlar alla lika och det har vi alltid gjort, oavsett lag. Innan de intervjuades inställning till lagen granskas mer i detalj handlar det om vilken attityd arbetsgivarna och fackrepresentanterna har till invandrade, både i ord och praktisk handling.

### Synen på utländsk arbetskraft i praktiken

En tydlig tendens i undersökningen var att företag som redan hade invandrade anställda rekryterade ännu fler. Det berodde främst på kontakter. Den som redan var anställd tipsade om någon annan som behövde jobb. På så vis fick arbetsgivaren en person som inte var helt okänd. Det hade också andra fördelar för företaget. Den facklige företrädaren på *Plastföretaget* berättade att när någon rekommenderat en person uppstod ett grupptryck. Den som givit rekommendationen var lika mån om att nykomlingen skulle sköta sig som ledningen var.

Följden av att anställa via rekommendation var att många människor med gemensamt ursprung hamnade på samma ställe. En del arbetsgivare sa att de tyckte det var fördelaktigt. Den som var dålig på svenska kunde få hjälp av någon landsman och kom då lättare in i gemenskapen.

*Traktorfabriken* gick till och med så långt att de anställde en person från Bagdad för att han skulle hjälpa en annan Irakier som knappt kunde svenska.

Hur gick då det första steget till? Hur kom den första invandraden in på arbetsplatsen? Samtliga arbetsgivare uppgav att kompetensen stod i fokus. Den som skötte jobbet bäst blev anställd oavsett var man kom ifrån. Men vad är kompetens? Om kunskaper i svenska är kompetens är det plötsligt ganska viktigt om man kommer från Göteborg eller Teheran.

Krav på svenska är i sig inte diskriminerande. Det intressanta är var ribban sätts. Kanske arbetsgivarna ställer för höga krav när de rekryterar, så att invandrade blir utestängda i högre grad än vad som är motiverat med tanke på själva arbetsuppgifterna.

I en del fall kunde man ana en skillnad mellan arbetsgivarnas och facket's krav på kunskaper i svenska. Så här förklarade arbetsgivaren på Frysbolaget varför det var viktigt att ha goda kunskaper i svenska:

Vi är ett lagerhotell och vi tar emot t.ex. oxfilé och gurka och tar över ansvaret för det. När vi inventerar kan jag inte ha en pall ben över och sakna en pall oxfilé för att någon inte har kunnat läsa på pallarna, det blir för dyrt för mig. Jag måste ha folk som kan läsa och även prata. Att kunna läsa är för att kunna få in och ut rätt saker. Att kunna prata är för att vi har hur mycket trucktrafik som helst. Ingen skulle ha förståelse för ifall någon blev påkörd för att han inte förstod.

Den fackliga representanten hade en helt annan uppfattning:

Jag tror inte det behövs mycket kunskaper i svenska för att kunna arbeta här. Inte på alla jobb alltså. Så länge du går in i lastning och lossning så behöver du inga svenskkunskaper alls.

Ju mer kvalificerat jobbet var, desto högre var kraven på kunskaper i svenska. På *Grossisten* exempelvis jobbade samtliga 15 invandrade på lagret, ingen på säljsidan. Förklaringen till det var delvis att företaget inte rekryterade till säljsidan och det var först de senaste åren som man hade börjat anställa invandrade i någon större utsträckning. Men svenskkunskaperna spelade också in. Enligt arbetsgivaren var verksamheten inriktad på Sverige och svenska kontakter, därför var svenskan ett »bas-krav« för försäljarna.

På *Frysbolaget* var fördelningen likadan. Alla de fem de invandrade jobbade på lagret, ingen på kontoret.

### De invandrades fördelar

Om svenskan var ett problem för de invandrade så fanns det också kunskaper och egenskaper som var till deras fördel. Många hade en hög utbildningsnivå. Det hade både fack och arbetsgivare uppmärksammat. Många invandrade får inte möjlighet att använda sin akademiska utbildning. I Sverige får de gå en praktisk utbildning för att kunna komma in på arbetsmarknaden. På så vis får företagen arbetskraft som har högskoleutbildning vid sidan av den praktiska utbildning de fått.

En avgång klubbordförande vid *Städfirman* var civilingen-

jör. På samma arbetsplats fanns en kvinnlig psykolog från Chile och en invandrad som var utbildad geolog.

På *Städfirman* var de invandrade populära hos ledningen. Enligt den facklige representanten berodde det på att de invandrade tenderade att vara väldigt lojala mot arbetsgivaren. De satte en ära i att ha ett arbete och ställde upp i vått och torrt. Fackrepresentanten trodde att företaget inte skulle ha haft kvar så många kontrakt om det inte vore för detta.

Språkkunskaper kunde också vara en tillgång på företag som hade mycket utländska kontakter. På *Robotbyggaren* arbetade en sydamerikansk kvinna som säljare. Men för att vara till nytta skulle det vara »rätt språk«. Arbetsgivaren på *Pappersbruket* berättade att engelsman kunde ha en fördel av sitt modersmål, medan arabiska och »dylikt« inte efterfrågades i samma grad.

### Attityd och verklighet

På frågan om det fanns någon särskild policy för anställning av invandrade blev svaren nekande.

Ingen kunde berätta om någon medveten satsning för att rekrytera invandrade och endast ett företag (*Grossisten*) hade en mångfaldsplan. Attityden var i de flesta fall däremot positiv. Arbetsgivaren på *IT-konsulten* till exempel »vill ha en mångkulturell arbetsplats eftersom vi har ett sådant samhälle«. På företaget fanns bara 12 invandrade bland 570 anställda. Strävan efter en mångkulturell arbetsplats märktes alltså inte i praktiken. *IT-konsulten* låg i Stockholm, så det berodde knappast på att det inte fanns några utrikes födda i området.

På *Traktorfabriken* tyckte arbetsgivaren också att mångfald berikade. Företaget strävade efter »en hälsosam mix av ålder, kön och kultur«. Av 420 anställda var 31 utrikes födda, men det företaget fanns i ett område som inte var lika invandrartätt som *IT-konsulten*.

På de arbetsplatser som faktiskt hade en stor andel invandrade (*Pappersbruket*, *Städfirman* och *Frysbolaget*) uttrycktes ingen strävan efter mångfald. Det var helt enkelt så att de flesta som sökte jobb hos dem hade utländskt ursprung.

### Lagen inte viktig

I vår undersökning uppgav så gott som alla att de kände till lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. De flesta hade också en ungefärlig uppfattning om innehållet. Merparten av dem sa samtidigt att lagen inte påverkat hur anställningarna gjordes. Den vanligaste förklaringen till det var att företagen behandlade alla lika. Det hade man gjort också innan den nya lagen kom. Det var ingen som tyckte att lagen haft någon inverkan på vilken anställningsform som användes för svenskar res-

pektive invandrade. De tyckte inte heller att lagen påverkat vem som sagts upp och vem som fått stanna.

## Sammanfattning

Vid en första anblick verkar det som om det inte spelar någon roll varifrån en arbetssökande kommer. Arbetsgivarna söker kompetens oavsett etniskt ursprung. Men kompetens innefattar svenska, och ju mer kvalificerat ett arbete är desto högre är språkraven. Det gör att en stor majoritet av de invandrade hamnar på mindre kvalificerade arbeten som verkstadsarbete, lagerarbete och städning.

Mångfald berikar, sade arbetsgivarna, men de verkade inte ha tagit steget från tanke till handling fullt ut. Fortfarande är de invandrade underrepresenterade bland de anställda.

Klart är att det fanns en tröskel för de invandrade att ta sig över för att komma in på arbetsplatserna och alls komma i fråga för anställning. Möjligen kommer den bilden förändras, för när ett företag väl börjat anställa invandrade skapas nya kontaktvägar och då är det mer naturligt att ta in fler invandrade.

Det var inte utan stolthet som många intervjupersoner, i synnerhet arbetsgivare, sa att lagen inte påverkat dem. De menade antagligen att de behandlade alla lika och att de gjort det också innan det kom en lag om diskriminering. Den attityden gör att man kan misstänka att de inte kände till innehållet i lagen. Det är svårt att se hur man kan leva upp till lagens krav på att främja etnisk mångfald, till exempel vid nyanställningar, samtidigt som man inte vidtar en enda konkret åtgärd. »Vid till exempel beslut om nyrekrytering, utbildning och kompetensutveckling bör arbetsgivaren alltid ha mångfaldsaspekten i åtanke«, hette det i propositionen som låg till grund för lagen. Så tycks det inte riktigt gå till i verkligheten. Många av de intervjuade verkar tro att lagen bara innebär ett förbud mot diskriminering. Att lagen faktiskt lägger ett ansvar på arbetsgivare och fackliga organisationer att aktivt främja mångfald är nog inte så känt som det skulle behöva vara för att lagen ska få effekt.