



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen

Catharina Calleman

RAPPORT 2003:4

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även referensgrupper knutna där arbetsgivar- och arbetstagsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen¹

av

Catharina Calleman²

2003-02-10

Sammanfattning

I denna studie diskuteras arbetsrättens roll för utrikes födda arbetstagares möjligheter att behålla sina anställningar. Utgångspunkten är en arbetsplatsundersökning som visat att de utrikes födda förlorat sina anställningar i högre grad än de svenskfödda. De var tidsbegränsat anställda i betydligt högre grad och de blev uppsagda i större utsträckning än de svenskfödda. Nedskärningarna gjordes ofta på de områden där de utrikes födda arbetade. De utrikes födda hade ofta kort anställningstid. Skillnaderna var störst i de minst kvalificerade yrkena. I studien diskuteras effekterna av indelning i turordningskretsar och bedömning av kvalifikationer, avtalsurlistor, frivillig avgång och rätten till återanställning.

Förbudet mot etnisk diskriminering visade sig sällan ge något skydd i de situationer som diskuterats. Utrikes födda och svenskfödda arbetstagare i undersökningen arbetade ofta hos olika arbetsgivare eller med olika arbetsuppgifter och förbudet blev därmed inte tillämpligt. Förbudet mot indirekt diskriminering kan ge vissa möjligheter liksom aktiva åtgärder enligt lagstiftningen mot etnisk diskriminering. Förbudet mot diskriminering av tidsbegränsat anställda kan

¹ För värdefulla synpunkter på rapporten tackar jag Kent Källström, Laura Larsson och Per-Anders Edin.

² Catharina Calleman, Juridiska institutionen, Umeå universitet, 901 87 UMEÅ, 090-786 77 11, Catharina.Calleman@jus.umu.se.

tänkas ge ökad kompetensutveckling och därmed fortsatt anställning. EG-direktiv mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och ålder kommer förmodligen att ha en marginell betydelse för att öka skyddet för anställningen.

Innehåll

Del I. En arbetsplatsundersökning	7
1. Inledning	7
2. Undersökningens frågor	8
3. Metod och material	10
4. Tillämpningen av reglerna om anställningsskydd på arbetsplatserna	12
4.1. De tidsbegränsade anställningarna	13
4.1.1. De tidsbegränsade anställningarna på arbetsplatserna	16
4.2. Uppsägningarna	19
4.2.1. Uppsägningarna på arbetsplatserna	20
4.2.2. Betydelsen av olika regler och tillvägagångssätt vid uppsägningarna	21
4.2.3. De frivilliga avgångarna	30
4.3. Återanställningarna	31
4.3.1. Återanställningarna på arbetsplatserna	32
5. Sammanfattande kommentarer	34
5.1. En jämförelse med resultaten av andra undersökningar	36
Del II Vilka möjligheter ger diskrimineringsförbuden?	37
6. Inledning	37
7. Relevant nu gällande lagstiftning mot diskriminering	38
7.1. Bakgrund	38
7.2. 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering	40
7.3. Förbud mot diskriminering av deltidsanställda och visstidsanställda	45
8. EG-rättens diskrimineringsförbud	47
8.1. Diskriminering på grund av etniskt ursprung, ålder m m	47
8.2. Lagförslag i Sverige	49
9. Diskussion	50
9.1. Något om diskrimineringsförbudets gränser	50
9.2. Diskriminering vid valet av anställningsform?	52
9.3. Diskriminering vid uppsägning?	54
9.3.1. Området för arbetsbristen	55
9.3.2. Undantaget för två arbetstagare	55
9.3.3. Indelningen i turordningskretsar	55

9.3.4. Sist in – först ut	56
9.3.5. Kravet på tillräckliga kvalifikationer	59
9.3.6. Avtalsturlistor.....	60
9.4. Diskriminering vid frivillig avgång?	61
10. Sammanfattande kommentarer	62
Källförteckning	67
Bilaga: Presentation av arbetsplatserna	70

I denna rapport diskuteras arbetsrättens roll för de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar. Utgångspunkten är resultaten från en undersökning på tjugo arbetsplatser. Undersökningen gällde tillämpningen av lagen om anställningsskydd och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Lagen om anställningsskydd innehåller regler om anställningsformer och om uppsägning, inklusive återanställning. I denna lag, som är av traditionell svensk typ, är anställningstid och kvalifikationer avgörande. Lagstiftningen mot etnisk diskriminering är av nyare EG-inspirerat slag och bygger på att en jämförelse mellan personer av olika etnisk tillhörighet ska göras. Den innehåller dels ett krav på aktiva åtgärder för att öka mångfalden i arbetslivet och dels ett förbud mot diskriminering i enskilda fall.

På arbetsplatserna visade det sig snart att intervjupersonerna uppgav att de inte påverkades av lagstiftningen om åtgärder mot etnisk diskriminering i sina beslut. Lagen var mycket lite känd av intervjupersonerna. De kände vanligtvis till att lagen existerade, men de framhöll att den inte påverkade deras beslut utan att dessa helt styrdes av kompetensen. Redogörelsen för arbetsplatsundersökningen rör därför bara tillämpningen av reglerna i lagen om anställningsskydd och vilka effekter den fick för de utrikes födda arbetstagarna.

Undersökningen har i stället i efterhand kompletterats med en diskussion om diskrimineringslagstiftningens möjligheter i fråga om de negativa effekter som visade sig i arbetsplatsundersökningen. I vilka fall skulle någon som upplever sig missgynnad med framgång kunna hävda att arbetsgivarens beslut om anställningsform eller uppsägning strider mot diskrimineringsförbudet? Vilka av problemen skulle kunna minskas genom sådana aktiva åtgärder som lagen föreskriver? Diskussionen utvidgas även till att gälla vissa EG-direktiv med utökade förbud mot diskriminering, vilka kommer att införas i Sverige inom de närmaste åren. Kommer de att öka möjligheterna för de utrikes födda att behålla sina anställningar?

Arbetsplatsundersökningen och dess resultat presenteras i del I. Diskussionen om diskrimineringslagstiftningen förs i del II.

Del I. En arbetsplatsundersökning

1. Inledning

Bakgrunden till denna undersökning var ett uppdrag från Integrationsverket. Verket ville få kunskap om vilken roll de arbetsrättsliga reglerna spelade för utrikes födda kvinnors och mäns möjligheter att behålla sina anställningar. SCB hade nämligen visat att utrikes födda personer under tidsperioden förlorat sina anställningar i högre grad än individer ur majoritetsbefolkningen.³

Från arbetsrättslig synpunkt skulle det ligga nära till hands att förklara uppsägningen av invandrarna med tillämpningen av reglerna om turordning efter anställningstid. De nyanlända invandrarna har rimligen ofta kortare anställningstider än de övriga anställda. SCB:s studie visade emellertid också att de sent invandrade arbetstagarna hade förlorat sina anställningar i högre grad än svenskar med kortare anställningstid. Detta var särskilt tydligt under lågkonjunkturåren 1991-93. SCB:s studie visade även att personer som invandrat under åren 1987-1990 hade en sämre sysselsättningsutveckling än de som invandrat under åren 1968-1974.

För att få kunskap om vilken roll de arbetsrättsliga reglerna spelade för det förhållandet att de utrikes födda hade förlorat sina anställningar genomfördes en arbetsplatsundersökning. Den skulle gälla tillämpningen av lagstiftningen om anställningsskydd och lagstiftningen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Arbetsplatsundersökningen har presenterats i en rapport till Integrationsverket. Det följande är i stort sett ett sammandrag av den rapporten.⁴ Inledningsvis presenteras undersökningens syfte och frågor. Därefter följer en kortfattad beskrivning av den metod och det material som användes. På det följer en presentation av undersökningens resultat. Som redan nämnts uppgav intervjupersonerna att lagstiftningen om åtgärder mot etnisk diskriminering inte påverkade

³ Hjerm, *Ett förlorat 1990-tal. Utrikes föddas situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*.

⁴ Integrationsverkets rapport nr 2002:12. (Några små korrigeringar i materialet har gjorts sedan dess).

deras beslut.⁵ För att förenkla framställningen omfattar redogörelsen för resultaten inte svaren på frågorna om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering.

Redogörelsen för resultaten gäller tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Den inleds med en beskrivning av hur anställningsformer och uppsägningar fördelade sig mellan olika kategorier arbetstagare. Därefter förs en diskussion om vilka effekter det kan få för de utrikes födda arbetstagarna att man använder olika tillvägagångssätt vid uppsägningar. Är det till fördel för de utrikes födda att man följer anställningstiden helt eller är det mera fördelaktigt att man gör avsteg för kvalifikationer eller upprättar en avtalsturlista?

En beskrivning av var och en av de arbetsplatser som ingick i undersökningen och i grova drag vilka arbetsuppgifter som olika kategorier anställda utförde finns i bilaga I. Där redogörs också för bakgrunden till uppsägningarna och hur man gick till väga vid uppsägningarna på var och en av arbetsplatserna.

2. Undersökningens frågor

De huvudsakliga frågeställningarna vad gällde tillämpningen av reglerna om anställningsskydd på arbetsplatserna var:

- Har utrikes födda⁶ och svenskfödda personer i samma grad anställts på tidsbegränsade anställningar? Om inte, varför inte?
- Har utrikes födda och svenskfödda personer i samma grad fått fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen löpt ut? Om inte, varför inte?
- Har utrikes födda och svenskfödda personer i samma grad blivit uppsagda vid nedskärningarna?

⁵ Intervjupersonernas svar visade att de inte kände till skyldigheten att vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald inom arbetsplatsen. Det fanns också bara på en av arbetsplatserna en mångfaldsplan. En arbetsgivarrepresentant inom kommunen hänvisade till en mångfaldsplan på en högre nivå inom organisationen. Ingen av de tillfrågade påverkades enligt vad de uppgav av någon sådan plan i sina beslut. I ett par fall hänvisade intervjuade ombudsmän på förbunden till pågående projekt på andra arbetsplatser, men inget sådant projekt pågick på någon av de arbetsplatser som ingick i undersökningen.

⁶ Uttrycket utrikes född användes i intervjuerna på förslag av Integrationsverket.

- Har regeln om två undantag från uppsägningar kommit till användning?
Har utrikes födda och svenskfödda personer i samma grad gynnats av denna regel?
- När de anställda har förlorat sin anställning på grund av arbetsbrist, har det i samma mån för de utrikes födda som för de svenskfödda
 - berott på kort anställningstid?
 - berott på att de ansetts ha bristande kvalifikationer för fortsatt arbete?
Vad räknades som kvalifikationer?
- Har eventuella återanställningar i samma grad gällt utrikes födda och svenskfödda?

I fråga om tillämpningen av reglerna om åtgärder mot etnisk diskriminering var frågorna:

- Finns det någon policy på arbetsplatsen när det gäller anställning av utrikes födda? Finns det någon mångfaldsplan?
- Har lagstiftningen mot etnisk diskriminering (eller policyn, mångfaldsplanen) påverkat
 - vem som har anställts? I så fall hur?
 - valet av anställningsformer för svenskar respektive utrikes födda? I så fall hur?
 - vem som har sagts upp? I så fall hur?

Dessa frågor omarbetades till en neutralt hållen intervjumanual och till ett statistikblad för uppgifter om antal anställda, tidsbegränsat anställda, uppsagda och återanställda av olika kategorier.

3. Metod och material

Med hänsyn till de resurser som stod till buds i tid och pengar beslutades att undersökningen skulle omfatta tjugo arbetsplatser. Urvalet skulle vara sådant att det skulle ge en så mångfacetterad bild som möjligt av anställningsskyddets effekter för utrikes födda personer. Det skulle därför innehålla verksamheter från olika delar av landet, områden med många invandrare och områden med få invandrare samt glesbygd och storstad. Det skulle också omfatta olika branscher och såväl tjänstemannaområdet som LO-området samt privata såväl som offentliga arbetsgivare. Det skulle slutligen omfatta arbetsplatser av olika storlek.

Urvalet av arbetsplatser grundade sig på varsel om driftsinskränkningar till länsarbetsnämnderna i Skåne, Stockholms, Västerbottens och Västra Götalands län under perioden 1 januari – 31 mars 2001. På de arbetsplatser som skulle ingå i urvalet ställdes kravet att de skulle ha både utrikes födda och svenskfödda anställda, eftersom undersökningen syftade till en jämförelse mellan dessa två grupper. Eftersom undersökningen gällde effekten av anställningsskyddslagens regler för personalminskningar, uteslöts företag som hade gjort konkurser eller lagt ned verksamheten. Därmed finns det en risk för att en tänkbar anledning till att utrikes födda förlorar sina anställningar inte täcktes av undersökningen. Det skulle kunna vara så, att vissa branscher, där en stor del av personalen utgörs av utrikes födda arbetstagare är särskilt utsatta för konkurser. Det kan i så fall vara *en* orsak till att utrikes födda förlorat sina anställningar i högre grad än svenskfödda personer.

Tyvärr saknades mycket små arbetsgivare bland varslen om nedskärningar. Det hänger samman med att en arbetsgivare, som avser att säga upp färre än fem arbetstagare, enligt främjandelagen inte är skyldig att varsla länsarbetsnämnden. Detta gjorde att undersökningen, tvärtemot vad syftet var, inte kunde omfatta tillämpningen av regeln om två undantag från turordningen.⁷ Likaså var de offentliga arbetsgivarna svagt representerade bland varslen. Bara två ar-

⁷ Mig veterligt saknas uppgifter om i vilka yrken och i vilka företagsstorlekar utrikes födda arbetstagare arbetar. Därför är det svårt att bedöma betydelsen av att de små företagen saknas.

betsgivare inom den offentliga sektorn hade varslat om uppsägningar i de undersökta länen under perioden 1 januari – 31 mars 2001.⁸

Undersökningen kom att omfatta tio verksamheter inom tillverkningsindustrin, varav fem metallindustrier, två plastindustrier, en pappersindustri, en textilindustri och en livsmedelsindustri. På alla dessa industrier gjordes uppsägningar på LO-området och i vissa fall samtidigt uppsägningar på tjänstemannaområdet. Vidare omfattades två transportföretag, två handelsföretag, en gymnasieskola, ett förlag, två forsknings- och utvecklingsföretag med anknytning till IT-branschen, en städfirma och en personaluthyrningsfirma.

I de tjugo verksamheter,⁹ som omfattades av undersökningen, uppgavs det finnas totalt 3.988 anställda.¹⁰ Totalt 818 personer, dvs drygt 20 procent av de anställda i materialet, uppgavs av intervjupersonerna vara födda utomlands.¹¹ I vissa fall gav arbetsgivaren mycket tydliga uppgifter om antalet anställda utrikes födda. Det skedde ibland just på de arbetsplatser där det fanns ett stort antal utrikes födda anställda. Orsaken är förmodligen att de utrikes födda i dessa verksamheter var relativt nyanlända till Sverige och talade bruten svenska. Om detta eventuellt gjorde att arbetsgivarna på dessa arbetsplatser glömde utrikes födda som var mera försvenskade, är oklart. De kan mycket väl ha förbisett till exempel kvinnor som bytt namn som gifta eller utrikes födda som arbetade med andra uppgifter än de invandrarna typiskt sett arbetade med. Sammanfattningsvis är uppgifterna om antalet utrikes födda i meningen ”utrikes födda” säkerligen behäftade med fel.

Andelen kvinnor av det totala antalet anställda var knappt 40 procent, vilket är en mindre andel än kvinnornas andel av arbetskraften i Sverige, nämligen närmare 48 procent.¹² Den relativt låga andelen kvinnor kan antagligen förklaras av bristen på offentliga verksamheter i urvalet. Andelen kvinnor bland de utrikes födda var hög, nämligen 47 procent. Om emellertid *Städföretaget* un-

⁸ Offentliga verksamheter varslar numera om uppsägningar i mindre utsträckning än under åren i början av 1990-talet. Endast 139 av 3.103 varslade arbetsställen tillhörde näringsgrenen offentliga tjänster enligt AMS' varselstatistik för år 2001.

⁹ En av arbetsplatserna förekommer två gånger. Arbetsgivaren i fråga varslade två gånger och genomförde uppsägningar på olika sätt de båda gångerna.

¹⁰ I fråga om några mycket stora verksamheter ingår bara de enheter där nedskärningar gjordes.

¹¹ Mig veterligt förs ingen statistik över utom riket och inom riket födda personer, så uppgifter om de utrikes föddas andel av arbetskraften saknas. Ungefär 5 procent av alla personer i arbetskraften är utländska *medborgare* (Statistisk årsbok 2001. Siffrorna avser 1999).

¹² Statistisk årsbok 2001.

dantogs, som hade en mycket speciell sammansättning av personalen, blev kvinnornas andel av de utrikes födda i stället 32 procent.

I tre av verksamheterna bestod personalen till mer än en tredjedel av utrikes födda personer och i åtta verksamheter till mellan en tredjedel och en tiondel av utrikes födda personer. I övriga verksamheter fanns bara ett fåtal utrikes födda arbetstagare. De utrikes födda arbetstagarna var spridda över alla typer av arbetsuppgifter, men majoriteten var anställda för att utföra arbetsuppgifter där kvalifikationskraven var låga. De invandrade kvinnorna fanns spridda över alla typer av yrken, men en mycket stor andel av dem arbetade med städning.¹³

Intervjuer gjordes med de kontaktpersoner för arbetsgivaren respektive för den fackliga organisationen som fanns angivna på varselformuläret. I de flesta fall intervjuades kontaktpersonen själv. Ibland intervjuades i stället någon som denna hänvisade till, som varit närvarande under förhandlingarna. Vad gäller de fackliga organisationerna intervjuades de lokala förtroendemän som deltagit i förhandlingarna. I tre fall intervjuades förbundens ombudsmän på orten som skött förhandlingarna. Intervjupersonerna var mestadels svenskfödda men i ett par fall på arbetsgivar sidan och fyra-fem fall på den fackliga sidan utrikes födda.

Intervjuer med de utrikes födda arbetstagarna skulle givetvis ha varit en tillgång för undersökningen. De skulle till exempel ha berikat bilden av den process som ledde fram till uppsägningarna, av bedömningen av kvalifikationer och kriterier för avtalsturlistor. Med tanke på de små resurser som stod till buds var det emellertid uteslutet.

4. Tillämpningen av reglerna om anställningsskydd på arbetsplatserna

Det finns främst två sätt som en arbetstagare ofrivilligt kan förlora sin anställning på. 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 avslutas genom uppsägning. Förlusten av anställningen kan motverkas

¹³ Wadensjö hänvisar i SOU 1999:69 till att många traditionella invandraryrken försvunnit över tiden och att antalet jobb för personer med dåliga kunskaper i svenska språket minskat.

genom rätten till återanställning. Den gäller under vissa förutsättningar såväl tidigare visstidsanställda som tillsvidareanställda, som förlorat sin anställning på grund av arbetsbrist. Anställningsformer, uppsägningar och återanställningar regleras i anställningsskyddslagen, LAS.

Målsättningen med lagstiftningen om anställningsskydd, som trädde i kraft 1974, sades i förarbetena vara att ge alla grupper av arbetstagare ett tillfredsställande anställningsskydd. Det gällde att bryta trenden mot en allt hårdare utstampning av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden,¹⁴ dvs främst den äldre arbetskraften. De äldsta arbetstagarna ansågs vara de som drabbades hårdast av strukturomvandlingarna. De hade visats utgöra en allt större del av de arbetslösa och deras arbetslöshetstider blev allt längre.

Man hade övervägt möjligheten att föreslå särskilda regler för att förbättra kvinnors anställningsskydd, eftersom även kvinnorna drabbades hårt av strukturarbetslösheten.¹³ Den tanken avvisades emellertid med hänvisning till pågående utredningar om jämställdhet mellan könen. Arbetslöshet bland invandrare diskuterades inte vid lagens tillkomst. Den var vid denna tid låg, eftersom invandrarna ofta rekryterades direkt från sina hemländer till anställningar i Sverige. Invandrarnas arbetsmarknadsproblem gällde snarare dåliga arbetsmiljöer eller dubbla arbetspass än arbetslöshet.¹⁵

4.1. De tidsbegränsade anställningarna

En del av skyddet för anställningen består i att lagens utgångspunkt är att en anställning gäller tills vidare. Lagreglerna om anställningsformer ger emellertid arbetsgivaren stort utrymme att anställa för begränsad tid.¹⁶ Sedan 1982 års anställningsskyddslag får avtal om tidsbegränsade anställningar träffas för 1/ viss tid, viss säsong, eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet 2/ vikariat, praktikarbete, feriearbete, 3/ tillfällig arbetsanhopning samt 4/ anställning före värnplikt och 5/ anställning efter pensionering. Till dessa tidsbegränsade anställningar kommer en rätt till provanställning, som liksom anställningarna för tillfällig arbetsanhopning är maximerad till sex månader.

¹⁴ Prop. 1973:129 s. 109 ff. och s. 145.

¹³ Prop. 1973:129 s. 20-24.

¹⁵ Wadensjö, *1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden*, i SOU 1999:69.

¹⁶ Utförliga framställningar om de tidsbegränsade anställningarna och deras funktion finns i Henning, *Tidsbegränsad anställning*, 1984 och Numhauser-Henning, *Arbetslivets flexibilisering*, 1993.

Till de arbetsrättsliga förändringarna under lågkonjunkturen i början av 1990-talet hörde ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar.¹⁷ Nya regler om så kallade överenskomna visstidsanställningar tillskapades. För sådana anställningar gäller inga andra villkor än att anställningarnas antal och längd är maximerade.¹⁸ Å andra sidan har det införts en begränsning av möjligheterna till vikariat. En person som vikarierat hos en och samma arbetsgivare i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren har fått rätt att bli tillsvidareanställd.

Reglerna om tidsbegränsade anställningar kan ersättas av andra regler i kollektivavtal, centralt eller lokalt. Lokalt kan ändringar göras bara om arbetsgivaren har kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Anställning ”per timme” eller ”behovsanställning” är en osäker anställningsform, som förekommer i kollektivavtal, till exempel hos kommun och landsting och hos bemanningsföretag.

En viss möjlighet finns till fackligt inflytande över de tidsbegränsade anställningarna. En kollektivavtalsbunden arbetsgivare är skyldig att underrätta den fackliga organisationen, om han anställer någon på en tidsbegränsad anställning. Den fackliga organisationen har också rätt till överläggning med arbetsgivaren när en medlems tidsbegränsade anställning eller provanställning ska avslutas.

Trots att möjligheterna till tidsbegränsade anställningar är vidsträckta, uppgår andelen tidsbegränsat anställda bara till knappt 16 % av samtliga anställningar i Sverige.¹⁹ Möjligheterna att anlita uppdragstagare eller att hyra in arbetskraft för att täcka tillfälliga behov av arbetskraft kan vara en förklaring till den relativt låga andelen tidsbegränsat anställda. En arbetsgivare kan avtala med en uthyrningsfirma om att anställda i firman ska utföra arbete åt honom. De som utför arbetet är då anställda av uthyrningsföretaget, antingen för begränsad tid eller tills vidare. Ett annat skäl till den låga andelen visstidsanställningar brukar anses vara arbetsgivarens önskemål att knyta till sig den kvalifi-

¹⁷ Om avregleringsprocessen i fråga om arbetsrätten i början av 1990-talet, se Eklund, *Deregulation of Labour Law – the Swedish case*, 1999.

¹⁸ En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem personer anställda på sådan anställning. Var och en av dessa arbetstagare får vara anställd högst tolv månader under en treårsperiod. För förstagångsanställningar i en verksamhet gäller i stället arton månader.

¹⁹ Statistisk årsbok 2001, tabell 256. Siffran avser år 1999.

cerade arbetskraften – kärnarbetskraften – genom fast anställning. Detta brukar anses särskilt viktigt i verksamheter med högt kvalificerad arbetskraft.²⁰

En tidsbegränsad anställning ger i normalfallet en mera osäker ställning i förhållande till arbetsgivaren än en tillsvidareanställning. Det hänger samman med att en tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning när den avtalade tiden har löpt ut eller när det avtalade arbetet är slutfört. För att en person som är anställd tills vidare ska förlora sin anställning, krävs däremot en uppsägning. Den kan göras antingen av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. I en verksamhet där uppsägningar ofta görs på grund av arbetsbrist, kan skillnaden mellan tidsbegränsad anställning och tillsvidareanställning vara obetydlig. En person som har en fast anställning är emellertid privilegierad i samhället i olika avseenden,²¹ vilket gör att en tillsvidareanställning ofta ses som eftersträfvansvärd.

Arbetsmarknadsstatistiken innehåller inga uppgifter om utrikes födda personer men däremot om utländska medborgare. Utländska medborgare har tidsbegränsade anställningar i betydligt större utsträckning än svenska medborgare. Bland svenska medborgare har cirka 13 procent av männen och 17 procent av kvinnorna tidsbegränsade anställningar. Bland utländska medborgare har 20 procent av männen och 30 procent av kvinnorna tidsbegränsade anställningar.²² Däremot syns det ingen skillnad i hur olika typer av tidsbegränsade anställningar fördelar sig mellan svenska och utländska medborgare.²³

En tidsbegränsad anställning kan vara en språngbräda eller en väg in i ett mer permanent tillstånd av tidsbegränsade anställningar omväxlande med arbetslöshet. I detta avseende är skillnaderna stora mellan olika slag av tidsbegränsningar och mellan olika kategorier anställda. Sannolikheten för att en tidsbegränsad anställning ska leda till en fast anställning är ungefär hälften så stor för kvinnor som för män. Sannolikheten för att en utländsk medborgare ska

²⁰ Se t.ex. Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, 2001.

²¹ Så kan till exempel möjligheten att hyra en bostad eller att få banklån bero på en tillsvidareanställning. Jonsson & Wallette hävdar i *Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?* 2001, s. 156, att icke-traditionella anställningsformer, dvs bland annat tidsbegränsade anställningar, kan vara problematiska ur välfärds- och trygghetssynpunkt. De innebär enligt författarna en högre arbetslöshetsrisk, lägre lönenivå och sämre möjligheter till personalutbildning än traditionella arbeten.

²² Enligt SCB, AKU årsmedeltal för år 2000. (Obs! att det hos SCB gäller medborgarskap och inte inrikes/utrikes födda).

²³ Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering*, IFAU 2001:1.

övergå till fast anställning är ungefär två tredjedelar av sannolikheten för att en svensk medborgare ska göra det (allt annat lika). En provanställning är den anställning som oftast fungerar som en språngbräda. Behovsanställningar och säsongsanställningar leder betydligt oftare till att en person stannar kvar i osäkra anställningar.²⁴

4.1.1. De tidsbegränsade anställningarna på arbetsplatserna

De utrikes födda på arbetsplatserna i undersökningen arbetade på tidsbegränsade anställningar i betydligt högre grad än de svenskfödda arbetstagarna.

Tabell: Andel tidsbegränsat anställda utom och inom riket födda kvinnor och män.²⁵

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Totalt	Tidsbegr.	%	Totalt	Tidsbegr.	%
Kvinnor	1200	179	14,9 %	380	119	31,3 %
Män	1970	178	9,0 %	438	147	33,6 %
Totalt	3170	357	11,3 %	818	266	32,5 %

Knappt femton procent av alla arbetstagare i undersökningen var anställda på tidsbegränsade anställningar. Drygt elva procent av de svenskfödda arbetstagarna hade sådana anställningar. En betydligt större andel av de utrikes födda än av de svenskfödda – drygt 32 procent – var anställda på begränsad tid. De hade på så sätt typiskt sett en osäkrare ställning än de svenskfödda arbetstagarna. Andelen tidsbegränsade anställningar var totalt sett något högre för kvinnor än för män. Bland de invandrade arbetstagarna hade kvinnorna emellertid tidsbegränsade anställningar i något lägre grad än männen. Om vi återigen bortser från *Städfirman*, var kvinnorna tidsbegränsat anställda i något högre grad än männen också bland de utrikes födda.

I undersökningen fanns det tidsbegränsat anställda i de flesta verksamheterna. Fem av företagen hade emellertid ingen tidsbegränsat anställd. Det rörde sig om *IT-konsulten och Forskningsinstitutet*, *Robotbyggaren* och *Elmontö-*

²⁴ Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering*, IFAU 2001:1. Resultatet är rimligt med tanke på att lagens utgångspunkt är att en provanställning skall övergå i en tillsvidareanställning.

²⁵ Alla sifferuppgifter återges med reservation för de felkällor som består i att intervjupersonerna ofta var osäkra på vilka anställda som var födda utomlands.

ren.²⁶ Också på *Underklädesfirman* där relativt många utrikes födda var anställda, fanns endast tillsvidareanställningar. Detta förklarades med att inga nyanställningar hade gjorts under de senaste åren och att det vanliga var att de anställda stannade till pensionen.

Flertalet av verksamheterna hade bara 5-10 personer anställda på begränsad tid, till exempel som vikarier eller för tillfällig arbetsanhopning. På dessa arbetsplatser var skillnaderna i fråga om anställningsformer små mellan utrikes och inrikes födda personer.

På några av arbetsplatserna inom LO-området med relativt okvalificerad arbetskraft arbetade upp till en femtedel av de anställda på provanställningar, projektanställningar, vikariat eller anställningar för tillfällig arbetsanhopning. Det rörde sig om *Plastdetaljisten*, *Grossisten*, *Frysbolaget* och *Traktorfabriken*. På ett av dessa företag hade de utrikes födda blivit anställda på begränsad tid i något större utsträckning än de svenskfödda. På de övriga var andelarna desamma.

Några av verksamheterna hade en betydande andel tidsbegränsat anställda inom de enheter som omfattades av undersökningen. De stod tillsammans för merparten av de tidsbegränsade anställningarna. Dit hörde *Personaluthyrningen*, *Affärsverket* och *Städfirman*. På de arbetsplatserna fanns samtidigt en mycket stor andel utrikes födda bland de anställda.²⁷

Inom *Personaluthyrningen* var en stor andel av arbetstagarna tidsbegränsat anställda. Inom den kategori som nedskärningarna gällde – tidningsutdelarna – var samtliga anställda på så kallad timanställning eller behovsanställning.²⁸ Av dem var c:a 70 procent utrikes födda.

På *Affärsverket* var drygt hälften av arbetstagarna på städområdet anställda på begränsad tid. Tidsbegränsningarna berodde enligt arbetsgivarrepresentanten på arbetets karaktär. De kunde till exempel bero på att man haft ett koncentrerat arbetskraftsbehov under sommaren eller haft behov av personer som en-

²⁶ En presentation av arbetsplatserna och deras anställda finns i bilaga I.

²⁷ Jonsson, Andreas & Walleto, Mårten, konstaterar i *Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?* 2001, s. 166, att tillfälliga anställningar för utländska medborgare oftare än för befolkningen som helhet återfinns inom yrkesssektorer som är okvalificerade och lågbetalda. Detta gäller i synnerhet utomnordiska medborgare.

²⁸ Anställningsformen reglerades i § 4 i Bemanningsavtalet: ”Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid kortsiktiga behov av arbetskraft. Det får också användas om uppdraget är av sådan karaktär som kräver speciell kompetens. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt hos samma arbetsgivare. Denna anställningsform får dock inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.”

bart arbetat vissa helger. Av kvinnorna – såväl utrikes födda som svenskfödda – var majoriteten fast anställda, men bland männen och främst de invandrade männen, var andelen tidsbegränsningar mycket hög. Sammantaget var de utrikes föddas och de svenskföddas andel av tidsbegränsningarna på Affärsverket densamma.

En mycket stor andel av de tidsbegränsade anställningarna – hela 274 av det totala antalet 623 i hela undersökningen – fanns på ett och samma företag, *Städfirman*. Att tidsbegränsningarna där var så många berodde enligt arbetsgivarrepresentanten på att företagets verksamhet var starkt fluktuerande och oförutsägbar. Allt berodde på de anbud som företaget fick och när de fick dem. De utrikes födda arbetstagarna på Städfirman var tidsbegränsat anställda i ungefär samma utsträckning som de svenskfödda.

På femton av arbetsplatserna tillämpades tidsbegränsade anställningar. På vart och ett av de företagen var de utrikes födda anställda på begränsad tid i bara obetydligt högre grad än de svenskfödda arbetstagarna. En mycket tydlig tendens var samtidigt att ju högre andel tidsbegränsade anställningar det fanns i en verksamhet, desto större andel utrikes födda arbetstagare fanns där. Totalt sett var de utrikes födda som redan nämnts anställda på begränsad tid i betydligt högre grad än de svenskfödda.

Tidsbegränsningarna bestod i provanställningar, vikariat och anställning för tillfällig arbetsanhopning. Också så kallad behovsanställning förekom.²⁹

Undersökningen ger inte svar på frågan hur många personer av olika kategorier som inte fått fortsatt anställning, när den tidsbegränsade anställningen avslutats.³⁰ Alla verksamheter som ingick i undersökningen gjorde nedskärningar. Därför avslutades de tidsbegränsade anställningarna ofta oavsett vem som innehade dem. Eftersom de utrikes födda hade en oproportionerligt stor andel av de tidsbegränsade anställningarna, förlorade de på detta sätt sina anställningar i högre grad än de svenskfödda.

²⁹ Inget exempel på så kallad överenskommen visstidsanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen fanns i undersökningen.

³⁰ Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering?* (2001) har visat att sannolikheten att utländska medborgare med tillfälliga anställningar övergår till en fast anställning är lägre än motsvarande för svenska medborgare.

4.2. Uppsägningarna

Det viktigaste skyddet för anställningen är begränsningen av arbetsgivarens rätt att göra uppsägningar. Lagen om anställningsskydd bygger på en uppdelning av uppsägningar i två kategorier: Uppsägningar av personliga skäl och uppsägningar på grund av arbetsbrist. En uppsägning måste ha saklig grund. På uppsägningar av personliga skäl ställs särskilda och relativt stora krav för att de ska anses ha saklig grund. Dessa krav har preciserats i lagens förarbeten och i rättspraxis. Anställningsskyddslagen och därmed kravet på saklig grund för uppsägning omfattar emellertid inte alla anställda. Personer i företagsledande ställning, personer som tillhör arbetsgivarens familj, personer anställda i arbetsgivarens hushåll samt anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete är undantagna.

Etnisk tillhörighet är inte saklig grund för uppsägning.³¹ I förarbetena till den första lagen mot etnisk diskriminering framhölls att en uppsägning som grundades på arbetstagarens etniska tillhörighet praktiskt taget alltid var otillbörlig.³² Påtryckningar från andra anställdas sida var inte ett godtagbart skäl för uppsägning. Sådana problem hade arbetsgivaren en skyldighet att bemästra.

Arbetsbrist är i sig saklig grund för uppsägning och det är arbetsgivaren som avgör om arbetsbrist föreligger. Det innebär att anställningsskyddslagen inte hindrar eller påverkar möjligheten att göra uppsägningar i sådana situationer utan bara reglerar vilka arbetstagare som ska bli uppsagda. Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder innehåller bestämmelser om varsel inför driftsinskränkningar och om åtgärder för att trygga fortsatt anställning för äldre arbetstagare och för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Däremot finns inga särskilda bestämmelser i den lagen om att främja kvinnors eller utrikes föddas anställningar.

För uppsägningar på grund av arbetsbrist gäller reglerna om turordning i anställningsskyddslagen eller i kollektivavtal som ersätter lagens regler. Turordningsreglerna har införts med syftet att skydda äldre arbetskraft, men fyller

³¹ I SOU 1997:174, s. 125, refereras en anmälan om uppsägning av två män som arbetat i en butik i tjugo respektive tio år. En ny ägare till butiken hade uppmanat dem att säga upp sig, eftersom han inte ville arbeta med invandrare. Efter förhandlingar med arbetstagarorganisationen förliktes parterna och anmälarna fick 90 000 kr respektive 65 000 kr. Deras anställningar upphörde omedelbart. I och med att parterna i avtalet hade förklarat sig inte ha några ytterligare anspråk mot varandra, avslutade DO ärendet och det gick inte till domstol.

³² Prop. 1993/94:101 s. 96.

också funktionen som allmänt kriterium för vem som ska bli uppsagd. Därmed kan de fungera som ett skydd mot godtycke. Turordningsreglerna bygger på att en avvägning ska göras mellan arbetsgivarens behov av en effektiv och konkurrenskraftig verksamhet å ena sidan och arbetstagarnas behov av skydd för anställningen å andra sidan.

4.2.1. Uppsägningarna på arbetsplatserna

De utrikes födda arbetstagarna på de undersökta arbetsplatserna blev uppsagda i högre grad än de svenskfödda, när nedskärningar vidtogs.

Tabell: Antal ofrivilligt³³ uppsagda i relation till antalet fast anställda arbetstagare av olika kategorier

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Fast anst.	Uppsagda	%	Fast anst.	Uppsagda	%
Kvinnor	912	78	8,5 %	195	15	7,6 %
Män	1564	159	10,1 %	169	55	32,5 %
Totalt	2476	237	9,6 %	364	70	19,2 %

Av de arbetstagare som uppgavs vara födda i Sverige blev närmare en tiondel uppsagda och bland de utrikes födda arbetstagarna blev närmare en femtedel uppsagda. På tio av arbetsplatserna hade utrikes födda sagts upp i högre grad och ibland i väsentligt högre grad än svenskfödda arbetstagare. På två arbetsplatser hade uppsägningarna gällt de svenskfödda arbetstagarna i högre grad än de invandrade arbetstagarna. På de övriga åtta arbetsplatserna var andelen uppsagda av de båda kategorierna någorlunda jämn.

De låga siffrorna för uppsägningar bland kvinnor och i synnerhet bland utrikes födda kvinnor är förvånande. Till en del kan de hänga samman med att hela 70 % (141 av 195) av undersökningens utrikes födda fast anställda kvinnor fanns anställda på ett av företagen, *Städfirman*. Samtidigt omfattade uppsägningarna på Städfirman bara tio personer varav sex invandrade kvinnor. Det gör att andelen uppsagda av de anställda utrikes födda kvinnorna i hela undersökningen blir låg. Därför presenteras resultatet för arbetsplatserna också med undantag av Städfirman:

³³ Här ingår bara ofrivilliga uppsägningar. Vid beräkningen av antalet anställda undantogs en arbetsplats, som bara hade genomfört frivilliga avgångar. Om frivilliga uppsägningar, se kap. 4.2.3.

Tabell: Antal ofrivilligt uppsagda i relation till antalet fast anställda arbetstagare av olika kategorier, när *Städfirman* är undantagen

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Fast anst.	Uppsagda	%	Fast anst.	Uppsagda	%
Kvinnor	727	77	10,6 %	54	9	16,7 %
Män	1500	149	9,9 %	137	51	37,2 %
Totalt	2227	226	10,1 %	191	60	31,4 %

Som synes är skillnaden mellan könen fortfarande stor vad gäller uppsägningar bland de utrikes födda arbetstagarna. Siffrorna för de utrikes födda kvinnorna är emellertid mycket små överhuvudtaget.

4.2.2. Betydelsen av olika regler och tillvägagångssätt vid uppsägningarna

I den process som leder fram till uppsägningar på grund av arbetsbrist fattas en rad olika beslut som har betydelse för vem som blir uppsagd. För dessa beslut sätter anställningsskyddslagen vissa ramar. Reglerna i anställningsskyddslagen är komplicerade och består av flera olika moment.³⁴ I den praktiska tillämpningen griper momenten in i varandra och är inte lätta att särskilja, men vid en analys av reglernas verkningar måste de hållas isär. Nedan följer en diskussion om betydelsen av olika moment i regeltillämpningen för de utrikes föddas anställning.

Bestämningen av området för arbetsbristen

Det är arbetsgivaren som bestämmer såväl *att* arbetsbrist råder som *var* den ska anses råda. Det finns många olika sätt att genomföra nedskärningar på. Man kan bestämma att arbetsbrist ska råda bara på någon enstaka arbetsuppgift som städning, varuvård, enklare handläggning eller arbetsledning, dvs de arbetsuppgifter som anses minst nödvändiga för verksamheten. Man kan upprätta bemanningsplaner med detaljerade individuella befattningsbeskrivningar för den framtida verksamheten och konstatera att arbetsbrist råder på de arbetsuppgifter som inte finns upptagna i bemanningsplanen. Man kan fatta beslut om att hyra in uppdragstagare eller att anlita bemanningsföretag för att utföra vissa arbetsuppgifter och arbetsbrist kan då uppstå på de arbetsuppgifterna. Omorgani-

³⁴ En utförlig framställning om turordningsreglerna finns i Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000.

sationer kan innebära att arbetstiden ska ökas eller minskas eller att arbetstidens förläggning ska ändras. Arbetsbrist råder då på de arbetstider som inte längre ska finnas i verksamheten.

För en person som arbetar i en verksamhet, där nedskärningar ska göras, är det av stor betydelse var det anses råda arbetsbrist. En person som arbetat med de arbetsuppgifter som ska försvinna, kan nämligen bara få behålla sin anställning om personen kan omplaceras till ett arbete som ska finnas kvar. Det kan ske om personen har tillräckliga kvalifikationer och arbetsuppgifterna utförs av en person med kortare anställningstid. Ett annat skäl är att bara de arbetstagare, som arbetar inom den turordningskrets där arbetsbristen anses råda, riskerar uppsägning. Det hänger samman med att en omplacering till arbetsuppgifter som utförs av en arbetstagare med kortare anställningstid inte kan göras utanför kretsen.³⁵

I rättspraxis har frågan flera gånger väckts om en arbetsbrist är fingerad, dvs om det verkliga skälet för en uppsägning på grund av arbetsbrist är personligt. Detta kan bli särskilt aktuellt när arbetsbrist anses föreligga på bara en eller ett par arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen har bara i några få fall besvarat denna fråga jakande.³⁶ När arbetsgivaren väl har beslutat att det råder arbetsbrist, finns det därför i princip inte något utrymme för att pröva om en uppsägning har gjorts av ovidkommande skäl. Inte heller går det att pröva om uppsägningen har gjorts av skäl som har att göra med arbetstagaren personligen.

I arbetsplatsundersökningen arbetade de utrikes födda på de områden av verksamheterna där nedskärningarna skedde. Det var ett av skälen till att de blev uppsagda i högre grad än de svenskfödda.

Det fanns flera exempel på att arbetsbristen bestämdes på ett sätt som drabbade utrikes födda och svenskfödda lika. I ett antal fall bestämdes emellertid arbetsbristen till de arbetsuppgifter som de utrikes födda arbetstagarna utförde och de ansågs inte kunna omplaceras utan blev uppsagda.

Ett par exempel var Grossisten, Underklädesfirman och Verktygsbolaget. Hos *Grossisten* gällde arbetsbristen vissa arbetsuppgifter inom LO-området. Arbetsbrist rådde på lagerarbete, alltså i första hand orderexpediering och

³⁵ Vid nedskärningar på arbetsplatser med kollektivavtal med små turordningskretsar får det stor betydelse. Se nedan i detta kapitel om indelningen i turordningskretsar.

³⁶ AD 1977 nr 215, 1991 nr 136 och 1996 nr 7. Se vidare Calleman, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s. 103.

truckhantering, men däremot inte på till exempel distribution och förpackning. Alla utrikes födda som var anställda hos Grossisten arbetade på lagret.

På *Underklädesfirman* hade ursprungligen både LO-området och tjänstemannaområdet varit föremål för arbetsbrist, men efter att någon sagt upp sig själv på tjänstemannaområdet, gjordes uppsägningar bara på LO-området. På LO-området var nedskärningarna mindre på lager och distribution än på sömnad och tillskärning. De utrikes födda arbetade med alla typer av arbetsuppgifter, men störst var andelen just på sömnad.

På *Verktysbolaget* rådde ingen arbetsbrist på tillverkningen av maskiner eller på arbete vid fleroperationsmaskiner. Arbetsbrist rådde däremot på städningen, tvätten och vissa enklare operatörsuppgifter. Orsaken till att städningen skulle dras in, var att den tjänsten skulle köpas in i stället. Invandrarna var anställda på just de arbetsuppgifter, där det rådde arbetsbrist.

Undantag för två arbetstagare

Innan turordningen upprättas får en arbetsgivare, som har högst tio anställda, undanta två arbetstagare, som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Avsikten är att någon rättslig prövning av tillämpningen av regeln inte ska kunna ske, förutom enligt diskrimineringslagstiftningen eller ledighetslagstiftningen.³⁷

Alla arbetsplatserna i undersökningen hade fler än tio anställda och regelns effekter för de utrikes födda kunde därför inte undersökas.³⁸

Indelningen i turordningskretsar

En turordning efter anställningstid ska upprättas inom varje turordningskrets. Med turordningskrets menas den grupp av arbetstagare som ska konkurrera med sina anställningstider om de kvarvarande arbetsuppgifterna. Innebörden av detta är att en arbetstagare som tillhör en krets inte kan omplaceras till en annan krets. Enligt anställningsskyddslagen ska varje kollektivavtalsområde³⁹ och

³⁷ AU 2000/01:4, s. 8.

³⁸ LO har emellertid gjort en sammanställning av 70 inrapporterade fall av användning av undantagsregeln. I den sammanställningen talar ingenting för att de utrikes födda blev missgynnade vid tillämpningen av undantagsregeln, utan tendensen är den motsatta. De utrikes födda hade i majoriteten av de rapporterade fallen gynnats av användningen av regeln. Förlorarna i exemplen är snarast de äldre. (Det skall observeras att översikten enligt den ansvarige på LO är helt ovetenskaplig).

³⁹ Det vanligaste är att det finns två avtalsområden på en arbetsplats, ett för tjänstemän och ett för arbetare.

varje driftsenhet⁴⁰ vara en turordningskrets. Turordningskretsarna kan vidgas genom att den fackliga organisationen beslutar att slå samman alla driftsenheter på orten till en och samma turordningskrets. Kollektivavtalsbestämmelser om en annan indelning i kretsar än den i LAS är vidare vanliga. Exempel är indelning efter yrkesområden eller arbetsuppgifter. Enligt turordningsavtalet för arbetstagare i staten, TurA-S, ska de anställda delas in i turordningskretsar efter i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Det innebär särskilt snäva turordningskretsar.⁴¹ Lagen gör det också möjligt att ingå kollektivavtal om en avvikande kretsindelning för en viss situation.

Av arbetsplatserna i undersökningen tillämpade *Affärsverket* normalt reglerna i TurA-S. De uppsägningar som omfattades av undersökningen rörde emellertid bara stadsområdet, så det är inte möjligt att säga något om effekterna för de utrikes födda av någon indelning i kretsar. För övrigt var *Städfirman* den enda verksamhet som tillämpade en kretsindelning som avvek från dem i anställningsskyddslagen. Enligt SEKO:s kollektivavtal utgjorde varje fastighet en turordningskrets. När ett kontrakt med en kund inte förnyats uppstod arbetsbrist på städning i kundens fastighet och de som städade den fastigheten blev uppsagda. Av dem som arbetade hos kunden i fråga, var fyra femtedelar utrikes födda.

I undersökningen fanns inte något exempel på att den fackliga organisationen använt sin rätt att slå ihop flera driftsenheter på samma ort.

Principen om sist in – först ut

Anställningsskyddslagen ger arbetsgivaren skyldighet att turordna alla arbetstagare inom en turordningskrets efter anställningstid och ålder. En arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför en arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. En arbetstagare som fyllt 45 år får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje påbörjad månad efter fyllda 45 år, dock högst 60 sådana månader.

Den sammanlagda tiden hos arbetsgivaren får räknas som anställningstid. All anställningstid ska räknas, oberoende av vilken befattning och vilket av-

⁴⁰ Med driftsenhet avses en byggnad eller en enhet, som ett daghem, en butik eller en fabriksbyggnad.

⁴¹ Det kan medföra att det på en och samma arbetsplats kan bildas ett 40- eller 50-tal kretsar, som var och en ibland kan omfatta bara ett par personer. Kretsarna är inte definierade på förhand utan upprättas i den uppkomna situationen av arbetsbrist.

talsområde hos arbetsgivaren som arbetstagaren varit verksam inom. Det saknar betydelse om arbetet utförts på heltid eller på deltid och likaså om det utförts i en tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning. Till anställningstiden räknas också den tid då arbetstagaren varit föräldraledig eller studieledig, sjuk eller permitterad. Om företaget har övergått från en ägare till en annan, får arbetstagarna tillgodoräkna sig anställningstid hos den tidigare arbetsgivaren.

På arbetsplatserna var kort anställningstid ett uppenbart skäl till att de utrikes födda blev uppsagda i högre grad än de svenskfödda. På några arbetsplatser var en slående stor andel av dem som hade kort anställningstid (och därmed hade sagts upp) utrikes födda. Intervjupersonerna menade att det i stor utsträckning var bland utrikes födda som rekryteringen hade skett under de senaste åren.

Ett par exempel var Traktorfabriken och Frysbolaget. På *Traktorfabriken* var hela LO-området en turordningskrets. Turordningen kom att upprättas efter anställningstid. Av ett 30-tal anställda utrikes födda personer blev sex uppsagda. Hade uppsägningarna gjorts proportionellt i förhållande till andelen utrikes födda arbetstagare inom turordningskretsen, dvs LO-området, hade i stället tre utrikes födda blivit uppsagda. På *Frysbolaget* hade ”sist in – först ut” tillämpats strikt inom avtalsområdet. Det gjorde att fyra av de fem utrikes födda arbetstagarna blev uppsagda. Hade uppsägningarna i stället gjorts proportionellt inom området skulle två utrikes födda ha blivit uppsagda.

Det fanns också exempel på att de utrikes födda gynnades av regeln om sist in – först ut. På *Rederiet* som hade en utländsk ägare hade de sex personer som hade kortast anställningstid på passageraravdelningen sagts upp efter att de avböjt omplacering till annat arbete. Bland dem fanns ingen av de relativt många utrikes födda anställda, som hade längre anställningstider.

Att de utrikes födda ofta drabbades av tillämpningen av principen om ”sist in – först ut” hängde samman med det slags arbetsplatser de arbetade på. De var i stor utsträckning anställda i verksamheter där anställningstiden gavs stor betydelse vid uppsägningarna. Inga större krav på yrkeskvalifikationer ställdes, utan arbetstagarna ansågs relativt utbytbara. Exempel var Traktorfabriken, Frysbolaget, Grossisten och Plastdetaljisten.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer

Det finns ett betydelsefullt undantag från principen om sist in – först ut. En arbetstagare vars arbetsuppgifter inte längre ska utföras i verksamheten måste ha

tillräckliga kvalifikationer för omplacering till en annan arbetsuppgift för få behålla sin anställning.

Som redan nämnts är det arbetsgivaren som bestämmer vilka arbetsuppgifter som inte längre ska utföras i verksamheten. Det är också arbetsgivaren som avgör vilka kvalifikationer som ska krävas för en befattning, men en domstol kan vid en tvist pröva vad som ska anses vara *tillräckliga* kvalifikationer. Bara sådant som kan sägas höra till arbetstagarens förmåga att utföra det arbete som kommer i fråga får räknas som kvalifikationer. Därför får till exempel förväntade framtida ledigheter eller facklig tillhörighet och verksamhet inte beaktas. Arbetsgivaren anses inte heller få ställa kvalifikationskrav som är obefogade eller överdrivna. Riktmärket är att arbetstagaren ska ha de kvalifikationer, som normalt krävs av den som söker en sådan anställning, som det är fråga om. Slutligen får kvalifikationskraven inte heller vara diskriminerande. Arbetstagaren ges rätt till en relativt lång inlärningsperiod – några månader och ibland upp till ett halvår har ansetts acceptabelt. Arbetsgivaren måste vidare välja att behålla den arbetstagare som har den längsta anställningsperioden av dem som har *tillräckliga* kvalifikationer.

Begreppet kvalifikationer har en relativt vid definition. Inte bara utbildning och yrkeserfarenhet får räknas som kvalifikationer utan även personliga egenskaper, när en befattning anses kräva det. Också hälsa och kroppsstyrka kan bli aktuella som kvalifikationskrav.

Regeln om kvalifikationer tillämpas på två olika sätt. Det ena är en rätt till omplacering, om arbetstagaren har *tillräckliga* kvalifikationer för någon av de arbetsuppgifter som ska finnas kvar och som utförs av en person med kortare anställningsperiod. En sådan rätt har den som har förlorat sina arbetsuppgifter. Det andra är att någon anses ha *särskilda* kvalifikationer kan få stanna kvar trots kort anställningsperiod. Det gäller ifall personen utför uppgifter som är nödvändiga för verksamheten och inte kan ersättas av någon annan.

I arbetsplatsundersökningen var bilden av effekterna för de utrikes födda arbetstagarna av kravet på tillräckliga kvalifikationer mångfacetterad. Det fanns exempel på att utrikes födda arbetstagare på arbetsplatserna hade särskilda kvalifikationer som bedömdes vara så viktiga att de fick behålla sin anställning trots en relativt kort anställningsperiod. Det gällde yrkeskvalifikationer på verkstadsområdet, särskilt stor erfarenhet och kvalifikationer på textilområdet eller specialkompetens som operatörer. Bland de personer som fick behålla sina anställningar på grund av kvalifikationer fanns både de som kommit till Sverige genom arbetskraftsinvandring och de som kommit till Sverige genom flykting-

invandring. På andra arbetsplatser förlorade de utrikes födda sin anställning därför att de ansågs *sakna* de nödvändiga kvalifikationerna. Det gällde till exempel en juniorkonsult inom IT-området eller en redaktionsassistent som saknade kvalifikationer för bildhantering eller städpersonal som saknade körkort. I undersökningen övervägde exemplen på att invandrarna gynnats av tillämpningen av kvalifikationsregeln.

Medan anställningstiden är objektiv och lätt att fastställa, är bedömningen av kvalifikationer ofta subjektiv. För en utomstående är det omöjligt att värdera bedömningarna av kvalifikationerna utan en grundlig genomgång. I undersökningen antyds emellertid olika aspekter av kvalifikationsbedömningen som kan vara av betydelse för utrikes födda personer. En åsikt var att erfarenheter från andra yrkesområden, som den utrikes födda personen hade från sitt hemland, inte beaktades i samband med omplacering. En annan åsikt var att utrikes födda fick mindre kompetensutveckling och internutbildning än svenskfödda. En tredje uppfattning var att det ställdes högre krav på språkkunskaper än vad som motiverades av arbetsuppgifterna. Det hävdades också att arbetsgivaren ställde strängare kvalifikationskrav för fortsatt anställning än vid nyanställning.⁴²

Avtalsturlistorna

Arbetsgivaren kan avvika från de nu nämnda lagreglerna om anställningstid och kvalifikationer genom att ingå kollektivavtal med den lokala arbetstagarorganisationen om vilka arbetstagare som ska bli uppsagda. Ett sådant avtal brukar kallas en avtalsturlista och kan ingås lokalt om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden. Genom att ingå en avtalsturlista kan arbetsgivaren till exempel – till skillnad från vad som är tillåtet enligt anställningsskyddslagen –

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

Om en avtalsturlista har upprättats, kan en arbetstagare inte stödja sig på anställningsskyddslagen för att ogiltigförklara sin uppsägning eller få skadestånd. Uppsägningen får i stället prövas enligt de regler som gäller för kollektivavtal.

⁴² Riktmärket enligt AD:s praxis är att kvalifikationskraven inte får vara större vid omplacering än i anställningssituationen. Men det har inträffat att domstolen har menat att kvalifikationskraven har förändrats med den tekniska utvecklingen och därför tillåtit ändrade krav.

En avtalsturlista kan bara ogiltigförklaras, om den är diskriminerande eller om den har som syfte att slå ut arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen från arbetsplatsen.⁴³

Av de nedskärningar som ingick i undersökningen hade tre skett genom en avtalsturlista. Resultatet för de utrikes födda skiljde sig åt på de olika arbetsplatser där avtalsturlistor hade upprättats.

Hos *Plastdetaljisten* gjordes uppsägningar i två omgångar. I den första följdes anställningstid och ålder helt. I den andra omgången ingick arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ett kollektivavtal om turordningen, en avtalsturlista. Nedskärningarna var mycket kraftiga: 70 av 112 anställda sades upp. Utgångsläget vid förhandlingarna var att det skulle komma att finnas plats för ett trettiootal personer på lönelistan i framtiden (det blev så småningom något fler). Sex personer som inte ansågs klara arbetet med lackering, sades upp genom avsteg från turordningen och erbjöds samtidigt konsult hjälp för att söka annat jobb. Ingen av dessa arbetstagare var utrikes född. I de sex personernas ställe behöll man några personer med kort anställningstid som ansågs kvalificerade som lackerare. Bland dem var majoriteten utrikes födda.

På *Verktysbolaget* hade enligt intervjupersonerna en avtalsturlista upprättats.⁴⁴ Fem personer sades upp därför att de inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för det framtida arbetet. Det gällde bland annat två städare, som inte ansågs ha kvalifikationer för omplacering. Det gällde också en man som arbetade i tvätten och som ”varit runt i verkstan” men ansågs sakna kompetens för att arbeta med något där. Ytterligare en man i verkstaden ansågs inte kunna omplaceras till tillverkningen av en speciell typ av maskiner. En man som var anställd på lönebidrag kunde bara utföra en enda arbetsuppgift och den skulle tas bort. Av de fem personerna var fyra utrikes födda. Om man helt hade följt anställningstid och ålder, skulle fem svenskfödda personer i stället ha blivit uppsagda. De sist anställda arbetade med tillverkning av specialmaskiner och ansågs inte kunna ersättas av någon med längre anställningstid.

Hos *Robotbyggaren* hade man gjort uppsägningar i tre omgångar. Den första gången följde man anställningstiden men undantog nyckelpersoner på maskinavdelningen eftersom man väntade på en stororder. Ordern kom inte och

⁴³ Man brukar säga att en avtalsturlista inte heller får strida mot god sed. Men det är svårt att föreställa sig en avtalsturlista som strider mot god sed utan att samtidigt vara diskriminerande. Kravet har förmodligen ingen självständig betydelse.

⁴⁴ Enligt intervjupersonerna hade en avtalsturlista upprättats men samma resultat verkar ha kunnat uppnås med tillämpning av reglerna i LAS.

man gjorde en ny omgång uppsägningar. Denna gång gjorde man en ”frivilliglista” med sju personer. Den tredje gången fanns ett 80-tal anställda på LO-området, varav ett tiotal var utrikes födda. Den fackliga organisationen ville följa anställningstiden vid uppsägningarna, men arbetsgivaren hotade då med att flytta verksamheten utomlands. Trettioen personer sades upp efter det att sex arbetstagare hade behållits på grund av sina särskilda kvalifikationer.⁴⁵ De ansågs ha specialkompetens, ”ett brett kunnande på hög nivå”. En arbetade med underhåll, en var el-utbildad och de övriga var duktiga operatörer. I avtalsurlistan ingick också att de som hade mycket frånvaro blev uppsagda. Av trettioetoppsagda personer var fem utrikes födda. Om anställningstiden hade följts hade ytterligare ett par utrikes födda personer blivit uppsagda.

Resultatet för de utrikes födda när man upprättade avtalsurlistor var likt det som uppnåddes när kvalifikationsregeln i anställningsskyddslagen tillämpades: De utrikes födda än gynnades, än missgynnades av besluten. Avtalsurlistornas särdrag gör emellertid att det bland dem som sägs upp kan finnas de som i och för sig har yrkeskvalifikationerna men som är oönskade av andra skäl. Det omvända kan också gälla; en arbetstagare kan ha fått stanna kvar av andra skäl än yrkeskvalifikation, när en avtalsurlista upprättats. Det verkar sannolikt att vissa sådana kvalifikationer som de utrikes födda arbetstagarna ibland ansågs ha⁴⁶ kan spela roll vid besluten om avtalsurlistornas utseende. Dit hör ”lojalitet” och ”flexibilitet”, till exempel liten frånvaro och beredskap att arbeta oekväma tider.

En aspekt som är av stort intresse för resonemangen om tillämpningen av de arbetsrättsliga reglerna är ett uttalande av en av de fackliga företrädarna. Han hade sagt nej till att upprätta en avtalsurlista. Han menade att konfliktfyllda diskussioner skulle kunna uppstå om en utrikes född arbetstagare fick behålla sin anställning på grund av kvalifikationer medan en svenskfödd fick sluta. Det var därför enligt honom bättre att följa anställningstiden än att gå in i resonemang om en avtalsurlista. Motsvarande konflikter måste kunna uppstå vid bedömningen av kvalifikationer enligt lagens regler.

⁴⁵ Uppgift saknas om hur många av dessa personer som var utrikes födda.

⁴⁶ Enligt uttalanden av intervjupersoner.

4.2.3. De frivilliga avgångarna

På några arbetsplatser tillämpade man frivillig avgång med vederlag av olika slag och storlek. När dessa erbjudanden riktade sig till dem som närmade sig pensionsåldern blev de ibland inte aktuella för de invandrade arbetstagarna, eftersom dessa inte hade åldern inne. I de fall där erbjudandet om frivillig avgång med någon form av vederlag riktade sig till alla arbetstagare oavsett anställningstid och ålder, blev de aktuella för de utrikes födda arbetstagarna. På ett företag som erbjudit avgångsvederlag till de äldsta anställda, var de invandrade arbetstagarna etablerade sedan 1960-talet. Där accepterades en sådan avgång av utrikes födda arbetstagare i ungefär samma mån som av de svenskfödda. För övrigt fanns exempel på att de utrikes födda arbetstagarna avböjde erbjudandet. I särskilt hög grad valde de invandrade kvinnorna att stanna kvar i sin anställning. De sade nej även till mycket förmånliga avgångsvillkor. Några exempel på erbjudanden var:

Traktorfabriken hade gått ut med ett erbjudande om att alla anställda på LO-området med en viss minsta anställningstid skulle få fem månadslöner om de sade upp sig själva. De fick samtidigt avsäga sig rätten till återanställning. Tio personer antog erbjudandet. De utrikes födda som arbetade på området hade inte uppnått den anställningstid som krävdes för att få erbjudandet. De hade oftast börjat sin anställning i mitten av 1990-talet.

På *Verktysbolaget* löste företaget ut elva äldre personer, varav två tjänstemän, som valde att gå mot en viss ersättning i förhållande till sin tidigare lön. De avsade sig samtidigt rätten till återanställning. Alla de elva uppgavs vara födda inom landet.

På *Affärsverket* menade arbetsgivarrepresentanten att det var nödvändigt att följa formen så att de sist anställda också blev de som sades upp vid stora övertaligheter. Men om övertaligheten inte omfattade mer än ca tjugo procent av de anställda inom ett yrkesområde, där grundutbildningen var låg, kunde arbetsgivaren gå till väga på ett annat sätt. Man kunde då i stället fråga vilka anställda som var intresserade av att sluta sin anställning med Trygghetsavtalet som skydd. Det innebar bl. a. 8-12 månaders uppsägningstid (12 månader från 45 års ålder) och en rätt för en uppsagd person att med bibehållen lön studera, söka jobb eller prova annat arbete. Med ett sådant förfaringssätt riskerade arbetsgivaren att förlora personer med mycket bra kompetens. Men det kunde uppvägas av det lugn som skapades i arbetsgruppen när de anställda gavs möjlighet att själva påverka situationen. I det aktuella fallet med städverksamheten

valde 19 personer att sluta, vilket ungefär överensstämde med behovet av rationalisering. Av dem var sexton personer födda i Sverige och tre personer utrikes födda män. Ingen av de relativt många utrikes födda kvinnorna på arbetsplatsen antog erbjudandet.

Hos *Robotbyggaren* hade man under den andra uppsägningsomgången upprättat en frivilliglista. Målet med den var att minska personalen med sju personer. Antalet anställda var då 95, varav cirka 25 kvinnor och tio utrikes födda personer. Medelåldern på företaget var låg och erbjudandet om avgång med extra månadslöner gällde oberoende av ålder. Sju personer anmälde sig och fick två extra månadslöner som ersättning. Alla de sju var män och en av dem var utrikes född.

4.3. Återanställningarna

Reglerna om återanställning är avsedda att utgöra en motvikt till arbetsgivarens rätt att bestämma att och var arbetsbrist råder. En arbetstagare vars tidigare anställning har upphört på grund av arbetsbrist, har rätt till återanställning under vissa förutsättningar. Det gäller vare sig personen har blivit uppsagd från en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning har löpt ut. Om det är fråga om tidsbegränsad anställning, måste arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst ett år under de senaste tre åren. En arbetstagare har rätt till återanställning om

- en nyanställning görs inom nio månader från det att arbetstagarens tidigare anställning upphörde
- den nya anställningen gäller samma driftsenhet och avtalsområde som den tidigare
- arbetstagaren har anmält anspråk på återanställning
- arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som det är fråga om
- arbetstagaren godtar det första skäliga erbjudande som arbetsgivaren ger

Rätten till återanställning gäller till alla anställningsformer och alla arbetstidsmått, dvs heltid eller deltid av olika omfattning.

Reglerna om återanställning är dispositiva, dvs de kan ersättas av andra regler om återanställning i kollektivavtal. Det innebär att arbetsgivaren och den fackliga organisationen får göra överenskommelser om turordningen vid återanställning, dvs om vilka som ska återanställas. Den fackliga organisationen får emellertid inte avtala bort arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning, när

väl uppsägningarna är ett faktum. Däremot får en arbetstagare själv avstå från rätten till återanställning när uppsägningen redan har skett.

4.3.1. Återanställningarna på arbetsplatserna

Tabell: Antal återanställda i relation till antalet ofrivilligt uppsagda arbetstagare av olika kategorier

	Födda i Sverige			Födda utrikes		
	Uppsagda*	Återanställda	%	Uppsagda*	Återanställda	%
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 konsekvensens skull inte inkluderade här. Ingen av de frivilligt uppsagda hade blivit återanställd.

Antalet återanställda arbetstagare av alla kategorier är relativt litet.⁴⁷ En del av återanställningarna gällde bara tidsbegränsade anställningar. På vissa arbetsplatser, där ytterligare uppsägningar genomfördes efter intervjutillfället, var det uppenbart att återanställningar inte blev aktuella. I några fall hade de uppsagda erbjudits återanställning men avböjt. Det gällde såväl utrikes födda som svenskfödda.

Andelen återanställda var större bland de utrikes födda än bland de svenskfödda. På de områden där de utrikes födda arbetade följde man ofta anställningstid och ålder såväl vid uppsägningar som vid återanställningar. I vissa fall gjordes emellertid avsteg från anställningstiden till förmån för kvalificerade arbetstagare vid återanställningarna. Detta fick ungefär samma effekter för de utrikes födda som för de svenskfödda. En förklaring till den högre andelen återanställningar bland de utrikes födda kan vara att de sagt ja till återanställning i högre grad än de svenskfödda.

Några olika exempel på hur återanställningsrätten tillämpades var:

⁴⁷ Carin Ulander-Wänman visar i en studie om återanställningsrätten att återanställning tillämpas bara i ungefär hälften av de fall där företag som gjort nedskärningar åter har ett behov av arbetskraft.

Hos *Grossisten* hade åtta personer blivit uppsagda, varav fem var utrikes födda. Alla hade enligt personalchefen erbjudits återanställning, men två av dem, båda utrikes födda, hade tackat nej.

På *Frysbolaget* hade åtta män blivit uppsagda, varav fyra var utrikes födda. De hade senare erbjudits återanställning men enligt arbetsgivarrepresentanten tackat nej till jobb. Enligt den facklige företrädaren gällde detta anställningar på halvtid, mellan klockan fyra och klockan åtta på morgnarna. Av de åtta uppsagda blev fyra återanställda. Av dessa var en person utrikes född. Tre övriga hade enligt arbetsgivaren flyttat respektive börjat studera eller tagit sabbatsår.

På *Städföretaget* blev fem personer återanställda på en tidsbegränsad anställning som skulle pågå en månad. De var alla utrikes födda (bara utrikes födda hade blivit uppsagda) och tre av dem var kvinnor. Återanställningarna följde samma turordning som uppsägningarna.

Hos *Plastdetaljisten* hade tre återanställningar gjorts på vikariat och arbetsgivaren hade genom ett lokalt avtal med facket kommit överens om att inte anställningstiden utan kompetensen skulle råda. De tre personerna var målare och en av dem var utrikes född.⁴⁸

För rätten till återanställning krävs att en arbetstagare anmäler intresse för återanställning.⁴⁹ Det är därför viktigt att en person som blivit uppsagd känner till det. Ingenting tyder på att man inte skulle ha informerat på arbetsplatserna i fråga, men kravet har i ett par fall särskilt nämnts av intervjupersonerna. Det är lätt att tänka sig att en utrikes född person får svårare att iaktta vad som krävs för att en återanställning ska ske.

Eftersom de uppsagda inte själva blivit intervjuade, går det inte att säga varför de i vissa fall avböjt återanställning.

⁴⁸ Det saknas uppgift om vilket utfallet hade blivit om man följt anställningstid och ålder.

⁴⁹ Arbetsgivaren är skyldig att upplysa arbetstagaren om återanställningsrätten. Om arbetsgivaren försummar det, har arbetstagaren ändå återanställningsrätt. Arbetsgivaren kan i så fall bli skadeståndsskyldig (under förutsättning givetvis att arbetstagaren alls uppmärksammar det hela och påtalar det). Om arbetsgivaren felaktigt har anställt någon annan, har den person som hade återanställningsrätten ingen rätt till arbetet utan bara till skadestånd.

5. Sammanfattande kommentarer

Av undersökningen framgick ett par orsaker till att de utrikes födda hade förlorat sina anställningar i högre grad än de svenskfödda. En av dessa var att de hade tidsbegränsade anställningar i betydligt högre grad än de svenskfödda. Å ena sidan visade det sig vid en jämförelse *inom var och en* av arbetsplatserna att invandrarna i bara något högre grad än svenskfödda arbetade på tidsbegränsade anställningar. En förklaring som gavs till detta, var att de utrikes födda var de senast anställda och att tidsbegränsade anställningar var det som använts vid rekryteringar under det senaste året.

Å andra sidan var det en mycket tydlig tendens att ju högre andel tidsbegränsade anställningar det fanns i en verksamhet, desto större andel utrikes födda arbetstagare fanns det. Man kan fråga sig om invandrarna får/söker jobb på de arbetsplatser där tidsbegränsad anställning används ofta eller om tidsbegränsade anställningar tillämpas därför att utrikes födda arbetar på arbetsplatserna i fråga.

Det gick inte att utläsa av materialet om utrikes födda arbetstagares och svenskfödda arbetstagares tidsbegränsade anställningar hade avslutats i samma omfattning. De flesta arbetsplatserna i undersökningen befann sig i ekonomiska svårigheter och de hade ibland avslutat alla tidsbegränsade anställningar av det skälet. Akuta problem överskuggade förmodligen andra överväganden om anställningsformer.

Vidare blev de utrikes födda uppsagda i större utsträckning än de svenskfödda. Uppsägningarna hade främst samband med att de nedskärningarna gjordes på de områden där de utrikes födda arbetade och med att de hade kort anställningstid. Man kan ställa sig frågan om det fanns något samband mellan att invandrarna arbetade på vissa områden och att uppsägningarna gjordes där. Ingenting i denna undersökning tyder på att det skulle vara så, men det är inte uteslutet att sådant kan inträffa.

De utrikes födda arbetstagarna var också anställda hos arbetsgivare som i hög grad följde anställningstiden vid uppsägningar, dvs i verksamheter med relativt låga kvalifikationskrav. I fråga om anställningstiden kan vi likaså ställa oss frågan om anställningstiden fick särskilt starkt genomslag, därför att invandrarna var sist anställda.

I något fall missgynnades de utrikes födda av indelningen i turordningskretsar. Några intervjupersoner menade även att de utrikes födda missgynnades vid den bedömning av kvalifikationer som görs vid omplaceringar enligt LAS.

Vissa sätt att tillämpa reglerna ledde emellertid tvärtom till att de utrikes födda behöll sina anställningar i högre grad än de svenskfödda. Erbjudanden om frivilliga avgångar med visst vederlag gavs ibland bara till anställda med lång anställningstid. Dit hörde sällan de utrikes födda. I ett fåtal fall i undersökningen gavs erbjudanden till samtliga anställda oberoende av anställningstid. De utrikes födda valde då oftare än de svenskfödda att behålla sina anställningar, även när avgångsvillkoren var goda. Man kan lite tillspetsat säga att den bästa effekten för de utrikes föddas anställning uppnåddes, när arbetsgivaren tillämpade frivillig avgång. I de fallen kom de nästan undantagslöst att behålla sina anställningar. Oftast berodde det på att de inte kom i fråga för erbjudandet men det finns också exempel på att de av sagt sig förmånliga erbjudanden.

De utrikes födda blev återanställda i högre grad än de svenskfödda. Det behöver inte tyda på någon preferens från arbetsgivarens sida. Det kan bero på att de utrikes födda accepterat återanställning oftare än de svenskfödda. Eftersom möjligheterna att undvika återanställningar är ganska stora, tyder det å andra sidan på att arbetsgivaren inte motsatt sig återanställning.

Skillnaderna i resultat mellan utrikes födda och födda i Sverige i fråga om uppsägningar ser ut att vara mindre, ju mera kvalificerade arbetsuppgifterna är. Skillnaderna förefaller att vara störst i de minst kvalificerade yrkena. Det är i de minst kvalificerade yrkena i undersökningen som andelen tidsbegränsade anställningar är störst. Det är också där som anställningstiden oftast är avgörande för turordningen vid uppsägning och återanställning.

Sammanfattningsvis skymtar samma tendenser i undersökningen av invandrarna och anställningsskyddet som i en tidigare undersökning av kvinnors anställningsskydd.⁵⁰ Det stora problemet är inte att arbetsgivaren behandlar två personer med liknande arbetsuppgifter och kvalifikationer olika, därför att de har olika bakgrund (eller kön). Det stora problemet är att de utrikes födda och födda i Sverige (liksom kvinnor och män) har/anvisas/får/väljer olika arbetsplatser, arbetsuppgifter och arbetstider. Detta utesluter inte att diskriminering förekommer, när de olika kategorierna faktiskt har samma arbetsuppgifter och arbetstider. En viktig fråga som rymmer möjligheter till diskriminering är bedömningen av kvalifikationer. Den frågan uppstår både vid uppsägning och vid återanställning.

Denna undersökning har gjorts med små resurser och många frågor har därför behandlats översiktligt. Ytterligare undersökningar skulle med fördel kunna

⁵⁰ Calleman, Catharina, *Kvinnors anställningsskydd*, 1991.

gå djupare in på varför man fattar de beslut man fattar. Har valet av anställningsform till exempel något samband med etnisk tillhörighet? Har arbetstagarernas etniska tillhörighet någon betydelse för vilka tillvägagångssätt som väljs vid nedskärningarna? Händer det till exempel att man följer anställningstiden helt i stället för att göra avsteg för kvalifikationer för att de svenskfödda ska få behålla sina anställningar? Eller upprättar man någon gång en avtalsturlista för att bli av med de utrikes födda? Eller kanske tvärtom för att få behålla arbetstagarer som är födda utrikes? Ett annat exempel skulle kunna vara valet att göra indelningen i turordningskretsar på olika sätt. En annan viktig fråga som skulle kräva ett mer djupgående studium är bedömningen av kvalifikationer. Slutligen skulle tillämpningen av rätten att göra undantag för två personer för en arbetsgivare med högst tio anställda givetvis vara värd en undersökning.

5.1. En jämförelse med resultaten av andra undersökningar

En av orsakerna till att denna undersökning genomfördes var att en tidigare undersökning utförd av SCB visat att de sent invandrade arbetstagarerna förlorat sina anställningar i högre grad än svenskfödda med kortare anställningstid. Sedan dess har ytterligare en undersökning presenterats där ett liknande resultat har nåtts. Arai och Vilhelmsson har visat att utrikes födda under åren 1991-1995 förlorade sina anställningar i betydligt högre grad än infödda svenskar.⁵¹ Detta gällde särskilt utomeuropeiska utrikes födda, som löpte minst dubbelt så hög risk som de infödda svenskarna att bli arbetslösa. Forskarna jämförde utbildning, ålder och kön, familjesituation, anställningstid och branschtillhörighet, men kom fram till att ingen av dessa faktorer kunde förklara den högre risken för uppsägningar. De menade i stället att förklaringen var diskriminering.

Också i den nu redovisade arbetsplatsundersökningen förlorade de utrikes födda sina anställningar i betydligt högre grad än de svenskfödda. Anställningstid och branschtillhörighet visade sig emellertid i denna undersökning spela stor roll för vem som fick behålla sin anställning. Även ålder fick en viss betydelse. I vilken mån skillnaderna i resultat mellan de svenskfödda och de utrikes födda har samband med diskriminering i lagstiftningens mening diskuteras i följande kapitel.

⁵¹ Arai & Vilhelmsson, *Immigrants' and Natives' Unemployment-risk: Productivity Differentials or Discrimination?* FIEF, 2001.

Del II Vilka möjligheter ger diskrimineringsförbuden?

6. Inledning

Är det diskriminering som har lett till att de utrikes födda har förlorat sina anställningar i högre grad än de svenskfödda? Den frågan besvaras olika beroende på hur man definierar begreppet diskriminering.

Begreppet diskriminering har mycket olika definitioner i olika sammanhang. Enligt Nationalencyklopedin betyder diskriminering en särbehandling av individer eller grupper, vilken innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika. Enligt samma källa betyder diskriminering i dagligt tal ”sådan särbehandling av en grupp eller en individ som innebär olägenhet av något slag för gruppen eller individen”. Den utredning som föregick den första jämställdhetslagen menade att ordet könsdiskriminering ibland betecknade varje olägenhet som någon hade till följd av sitt kön. I andra fall betecknade det varje åtskillnad som gjordes mellan kvinnor och män.⁵² I en utredning om etnisk diskriminering sägs att begreppet används för att beskriva allt från en avsiktlig, negativ särbehandling till företeelser som är följden av traditioner, praxis eller ett visst regel- eller samhällssystem vid en viss tidpunkt.⁵³ I den nu gällande lagstiftningen mot diskriminering har begreppet diskriminering en specifik innebörd.

I det följande ska diskuteras om de former av skillnader som diskuteras i arbetsplatsundersökningen strider mot de förbud mot diskriminering som finns i lagstiftningen. Frågan kan också ställas som: I vilken mån skulle de utrikes födda i undersökningen kunna gå till domstol och med framgång hävda att de blivit diskriminerade?

I dag finns särskild lagstiftning om förbud mot etnisk diskriminering. Redan tidigare fanns ett visst skydd mot diskriminering vid uppsägning i kravet på att en uppsägning ska ha saklig grund. Det har också funnits ett visst skydd i att ett kollektivavtal inte får vara diskriminerande eller strida mot god sed. Diskussio-

⁵² SOU 1978:38 s. 87.

⁵³ SOU 1997:174 s. 142.

nen i fortsättningen gäller både det allmänt hållna skyddet och den lagstiftning om åtgärder mot etnisk diskriminering som gäller idag. Till detta kommer en lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, som trätt i kraft den 1 juli år 2002. Förbudet blir aktuellt i detta sammanhang eftersom de utrikes födda är tidsbegränsat anställda i högre grad än de svenskfödda. Diskussionen ska dessutom gälla framtida lagstiftning till följd av två EG-direktiv som ska implementeras i Sverige under de närmaste åren. Lagförslagen och direktiven rör alla på ett eller annat sätt de situationer där de utrikes födda missgynnades i arbetsplatsundersökningen.

I det följande presenteras den aktuella regleringen. Först presenteras den lagstiftning mot diskriminering som gäller idag och därefter de två EG-direktiv som kommer att implementeras inom de närmaste åren. Därefter diskuteras denna reglerings betydelse för den problematik som diskuterats i arbetsplatsundersökningen.

7. Relevant nu gällande lagstiftning mot diskriminering

7.1. Bakgrund

År 1994 trädde det första förbudet mot etnisk diskriminering i arbetslivet i kraft. Lagen (1993:134) mot etnisk diskriminering hade en relativt låg ambitionsnivå. Den hade som syfte att skapa ett grundläggande skydd mot sådan diskriminering som var direkt stötande för den allmänna rättskänslan och där det diskriminerande momentet hade en framträdande roll.⁵⁴ En förutsättning för att ett beslut skulle vara förbjudet var att det kunde ses som "otillbörligt". I detta ingick att det skulle ha varit arbetsgivarens avsikt att diskriminera. Däremot saknade det betydelse om beslutet grundade sig på "rasistiska motiv, fördomar, förväntningar om andras inställning eller bara osäkerhet eller rädsla".⁵⁵

⁵⁴ Prop. 1993/94:101 s. 39.

⁵⁵ Prop. 1993/94:101 s. 47.

Förbudet inriktades på beslut om anställning, anställnings- och arbetsvillkor, ledning och fördelning av arbetet samt uppsägning och jämförbara åtgärder. Förbudet mot otillbörlig särbehandling vid anställning gällde bara de fall då en anställning faktiskt kommit till stånd. Ett diskriminerande förfarande under själva rekryteringen träffades inte av förbudet.⁵⁶

Några år senare ställdes krav på en förstärkt lagstiftning. Den ekonomiska bakgrunden var då att arbetslösheten bland utrikes födda och särskilt utomnordiska utrikes födda var katastrofalt hög.⁵⁷ Bland utomnordiska medborgare stod över hälften utanför arbetsmarknaden. Arbetslösheten hade sexdubblats sedan år 1990. Kraftfulla åtgärder skulle vidtas för att minska arbetslösheten. Ett viktigt instrument för att minska den etniska diskrimineringen var enligt regering-
en en effektiv och trovärdig lagstiftning.

Den utredning som föregick den nu gällande lagen mot etnisk diskriminering hade fått i uppgift att ta reda på varför så få fall av misstänkt diskriminering gick till Arbetsdomstolen.⁵⁸ Endast ett fall av påstådd etnisk diskriminering hade prövats av AD under den tid då lagen var i kraft, trots att 150 anmälningar om diskriminering hade kommit in till Diskrimineringsombudsmannen (DO) under samma tidsperiod.⁵⁹

Den nya förstärkta lagstiftningen trädde i kraft år 1999. Samtidigt med denna kom förändringar i jämställdhetslagen och nya lagar med förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och sexuell läggning. En parlamentarisk kommitté fick den 31 januari 2002 direktiv med en lång rad uppgifter på diskrimineringsområdet, bland annat att samordna lagstiftningen mot diskriminering.⁶⁰

⁵⁶ Prop. 1993/94:101 s. 92.

⁵⁷ Prop. 1997/98:177 s. 14.

⁵⁸ Dir. 1997:11, *Översyn av lagen mot etnisk diskriminering*.

⁵⁹ AD 1997 nr 61 gällde anställning av en systemingenjör i en kommun. En grekisk man med mycket god akademisk utbildning och erfarenhet av området sökte tjänsten liksom en svensk man med praktisk erfarenhet av kommunens nätverk och med goda referenser från kommunen. Kommunen tillsatte tjänsten med den svenske mannen med motiveringen att den grekiske mannen var överkvalificerad och hade alltför höga löneanspråk. AD menade att kommunen i detta fall hade valt att lägga större vikt vid praktiskt inriktat arbete än andra faktorer. Det stod arbetsgivaren fritt att göra det, så länge förfarandet inte kunde ses som otillbörligt eller diskriminerande. Däremot besvarade inte domstolen frågorna om ”överkvalifikation” eller ”alltför höga löneanspråk” var godtagbara skäl att inte kalla någon till intervju respektive att inte anställa någon.

⁶⁰ Dir. 2002:11. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*.

7.2. 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering

Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (EDA) har till ändamål att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen tar liksom 1994 års lag sikte på diskriminering på grund av ras,⁶¹ hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.⁶²

En av de nyheter som 1999 års lag innehöll var en skyldighet för arbetsgivaren att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. De närmare föreskrifterna i lagen gäller tre områden: arbetsförhållanden, mot trakasserier och vid anställning. Syftet med kravet på aktiva åtgärder var att införa ett mångfaldstänkande hos arbetsgivarna och de fackliga organisationerna. Målet var att arbetsgivarna på eget initiativ skulle främja den etniska mångfalden. Regeringen ville emellertid betona att det inte var fråga om att införa krav på kartläggning och registrering av det enskilda företagets arbetsstyrkas etniska tillhörighet. Tanken var att parterna själva skulle utforma sitt arbete beroende på den konkreta arbetsplatsen. De enda krav som ställdes i lagen var att arbetet skulle vara planmässigt och utföras i samarbete med de fackliga organisationerna.⁶³

Kraven på aktiva åtgärder är relativt blygsamma. Till skillnad från jämställdhetslagen innehåller EDA till exempel inte något krav på att någon underrepresenterad grupp ska öka bland de anställda eller på någon kartläggning av löner. Vid tillämpningen av jämställdhetslagen har möjligheten till positiv särbehandling varit en kontroversiell fråga. I förarbetena till EDA framhöll reger-

⁶¹ I SOU 2001:39 föreslogs att ordet ras skulle tas bort ur svensk lagstiftning. I stället skulle man, när det var fråga om diskriminering i olika sammanhang använda "föreställning om ras" eller "anspelning om ras" mm för att markera ett avståndstagande. Enligt utredningen förekom ordet "ras" i sjutton olika svenska författningar. I EG-direktivet 2000/43/EG om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung har ordet ras en framskjuten plats (se nedan). Samtidigt framhålls att EU förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte innebär ett accepterande av sådana teorier. I Finland har man utmönstrat ordet ras ur lagstiftningen. I stället används i grundlagen ordet "ursprung" som skall betyda såväl nationellt som etniskt och samhälleligt ursprung (SOU 2001:39, s. 17 f.).

⁶² En utförlig redogörelse för innehållet i dessa begrepp finns hos Wong, Christoffer, *Diskriminering på grund av nationalitet och etnisk tillhörighet*, 1997, s. 7 ff. Wong menar till exempel att diskriminering på grund av nationalitet, som inte samtidigt är förtäckt diskriminering på grund av nationellt ursprung, inte är lagstridig.

⁶³ Prop. 1997/98:177 s. 44.

ingen att det var viktigt att de aktiva åtgärder man redan föreslagit skulle slå igenom. Det ansågs inte nödvändigt med möjligheter till positiv särbehandling vid lagens tillkomst. Frågan skulle prövas på nytt när lagstiftningen varit i kraft en tid.⁶⁴

Vid sidan av de aktiva åtgärderna finns i lagen ett förbud mot diskriminering i det individuella fallet. Kravet på aktiva åtgärder och diskrimineringsförbudet kompletterar varandra. Tanken är att de aktiva åtgärderna ska ge effekter på kort sikt och att diskrimineringsförbudet genom sin normativa påverkan ska få effekter på längre sikt.⁶⁵ Förbudet fanns även i 1994 års lagstiftning, men var då annorlunda utformat. Nu krävs inte längre något diskriminerande syfte för att diskriminering ska anses föreligga.⁶⁶ Vidare har möjligheten att göra en jämförelse med en *tänkt* person av en annan etnisk kategori skrivits in i lagtexten.

Lagen innehåller förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering. För att *direkt diskriminering* ska anses föreligga, måste ett antal förutsättningar vara uppfyllda. Dessa förutsättningar är att

- en person har missgynnats
- missgynnandet har skett i jämförelse med en tänkt eller en verklig person av en annan etnisk tillhörighet
- jämförelsepersonen har befunnit sig i en likartad situation
- missgynnandet har samband med personens etniska tillhörighet.

Det krävs alltså ett orsakssamband mellan den etniska tillhörigheten och missgynnandet. Sambandet behöver inte vara särskilt starkt, utan det är tillräckligt att tillhörigheten är en av flera orsaker till missgynnandet.⁶⁷ (Däremot krävs det som redan nämnts ingen *avsikt* att diskriminera för att diskriminering ska anses föreligga).

När det gäller bevisningen ska bevisbördedirektivet gälla.⁶⁸ Arbetstagaren eller den arbetssökande ska bevisa de påstådda faktiska omständigheterna. De

⁶⁴ Prop. 1997/98:177 s. 27.

⁶⁵ Prop. 1997/98:177 s. 43.

⁶⁶ Ett diskriminerande syfte kan emellertid höja skadeståndet.

⁶⁷ Prop. 1997/98:177 s. 26.

⁶⁸ Rådets direktiv (97/80/EG) om bevisbörda vid könsdiskriminering gäller i frågor om könsdiskriminering. Även andra direktiv med förbud mot diskriminering innehåller hänvisningar till bevisbördedirektivet. Bevisbördedirektivet innebär att en person som anser sig diskriminerad, ska lägga fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Sedan åligger det svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

består i att det finns en etnisk faktor och att arbetsgivaren missgynnat personen i fråga i förhållande till personer med en annan etnisk tillhörighet. Dessa styrkta fakta ska ge anledning att anta att diskriminering har förekommit. Om de gör det, går bevisbördan över till arbetsgivaren. Denne måste kunna visa att missgynnandet inte har samband med den etniska tillhörigheten utan beror på någonting annat. Arbetsgivaren kan till exempel freda sig med att han inte hade kännedom om den etniska tillhörigheten eller med att ett arbetsledningsbeslut hade en helt annan orsak.

Förbudet mot diskriminering gäller inte om arbetsgivaren kan visa att missgynnandet är berättigat av hänsyn till ett sådant intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering. Det kan gälla intressen som jämställdhet mellan kvinnor och män, främjandet av arbetstillfällen för funktionshindrade, rikets säkerhet mm. Det kan också röra att arbetsgivaren tillämpar regler om omplacering och återanställning. I flertalet sådana fall kan arbetsgivaren inte heller sägas ha förbigått en person *på grund av* ras eller hudfärg etc.⁶⁹

Med *indirekt diskriminering* menas att arbetsgivaren tillämpar ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringssätt, som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av en viss kategori. Också för att kunna konstatera om det är fråga om indirekt diskriminering måste man göra en jämförelse. Den andel av den etniska gruppen, som missgynnas av kriteriet, ska vara *betydande* för att en grupp ska anses ha missgynnats.⁷⁰ Även här är såväl avsiktlig som oavsiktlig diskriminering förbjuden. Exempel på kriterier som kan vara indirekt etniskt diskriminerande är höga krav på kunskaper i svenska, svensk yrkesutbildning eller gymnasiekompetens i svenska.

En bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt kan emellertid vara tillåtet även om det är missgynnande. Det gäller om bestämmelsen har ett sakligt syfte och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet ska uppnås. Också här kan det vara fråga om att följa en jämställdhetsplan eller ge företräde för arbetstagare med funktionshinder eller tillämpning av andra arbetsrättsliga regler.

Förbuden mot såväl direkt som indirekt diskriminering gäller när arbetsgivaren

⁶⁹ Prop. 1993/94:101 s. 57, dit propositionen till den nu gällande lagen hänvisar (prop. 1997/98:177 s. 59).

⁷⁰ Prop. 1997/98:177 s. 28.

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet
- beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran
- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor
- leder och fördelar arbetet eller
- säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering riktar sig till arbetsgivaren. Sanktionen om en arbetsgivare bryter mot diskrimineringsförbudet är skadestånd. En uppsägning som strider mot diskrimineringsförbudet kan dessutom ogiltigförklaras. Något sådant kan i praktiken bara bli aktuellt i fråga om uppsägningsar av personliga skäl.⁷¹ Vidare kan ett kollektivavtal som är diskriminerande ogiltigförklaras eller jämkas. Om en arbetsgivare inte vidtar aktiva åtgärder enligt lagens krav kan vite utfästas.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering har tillkommit främst för att råda bot på den höga arbetslösheten bland utrikes födda. Därför har stor vikt lagts vid tillämpningen av förbudet mot diskriminering i anställningssituationen.⁷²

Beslut om att en anställning ska avslutas – som också det kan påverka arbetslösheten – är till skillnad från anställningsbeslutet ganska knapphändigt behandlat i förarbetena. Ett skäl till det kan vara att kravet i LAS på saklig grund för uppsägning ansågs ge ett skydd mot etnisk diskriminering.

Förbudet mot uppsägning och avsked i lagen mot etnisk diskriminering sågs som en förstärkning och ett förtydligande av kravet i LAS på saklig grund. Det var också avsett att få en självständig betydelse för de kategorier som inte omfattades av LAS. Dit hör arbetstagare som har företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, anställda i arbetsgivarens hushåll samt anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete.

⁷¹ Se kapitel 4.2.2.

⁷² Vad gäller anställningssituationen kan inte bara själva beslutet om anställning angripas utan också förfarandet vid anställning som till exempel gallring av ansökningshandlingar, urvalet till intervju och lämplighetstester. Även ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande – att inte tillsätta en tjänst – kan angripas. Ett exempel kan vara att det finns en ensam sökande av viss etnisk bakgrund. Arbetsgivaren är för övrigt ansvarig även för ett head-huntingföretags agerande, t.ex. att sälla bort sökanden (Prop. 1997/98:177 s. 32).

Förbudet mot uppsägning och därmed jämställda åtgärder i EDA var också tänkt att få en självständig betydelse när en provanställning avbröts. Detsamma skulle gälla om arbetsgivaren inte ville låta en sådan anställning övergå i en tillsvidareanställning.⁷³

I Arbetsdomstolen har lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering inte tillämpats i någon fråga om uppsägning och liknande åtgärder.⁷⁴ Det finns inte någon dom i Arbetsdomstolen om diskriminerande uppsägning över huvud taget, inte ens bland de ganska många rättsfall som rör jämställdhetslagen. Som redan nämnts finns det inte heller någon dom om diskriminerande uppsägning enligt LAS. Ingen dom i Arbetsdomstolen gäller om undantaget för två arbetstagare från turordningen är diskriminerande. Arbetsdomstolen har inte heller prövat frågan om ett avbrytande av en provanställning är diskriminerande enligt någon av de fyra diskrimineringslagarna. Det fåtal domar som rör frågan gäller innehållet i kollektivavtal med anknytning till uppsägningar.

Det finns emellertid ett antal *anmälningar* till DO om diskriminering vid uppsägning och liknande beslut. Cirka 45 anmälningar till DO enligt 1999 års lag gällde uppsägningar mm.⁷⁵

De flesta av dessa, cirka femton anmälningar, gällde uppsägningar på grund av arbetsbrist. Ingen av de anmälningarna gällde för övrigt undantaget för två arbetstagare från turordningen. Ungefär tio anmälningar vardera gällde avbrutna provanställningar eller uppsägningar av personliga skäl. Resten gällde ”ej fortsatt anställning” efter det att en tidsbegränsad anställning löpt ut.

⁷³ Prop. 1993/94:101 s. 61.

⁷⁴ Tre domar i AD har avkunnats med tillämpning av lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. Alla tre gäller anställningsbeslut och den arbetssökande har alla tre gångerna förlorat målen. I AD 1997 nr 61 hade en grekisk man väckt talan mot kommunen när det gällde anställning av en systemingenjör. AD menade att kommunen i detta fall hade valt att lägga större vikt vid praktiskt inriktat arbete än vid andra faktorer. Det stod arbetsgivaren fritt att göra det så länge förfarandet inte kunde ses som otillbörligt eller diskriminerande. Se även not 105.

AD 1998 nr 134 gällde anställning av en bilskadereparatör. En svart man av afrikanskt ursprung och en vit man av svenskt ursprung sökte samma arbete. Den vite mannen blev anställd. AD menade att de två hade likvärdiga meriter och att de behandlades på samma sätt av arbetsgivaren. Arbetstagsidans ansågs inte ha gjort sannolikt att arbetsgivaren förbigick den svarte mannen av etniska skäl.

AD 2002 nr 54 gällde en kvinna som var född utrikes och hade sökt arbete som receptionist. Hon hade gjort antagligt att bolagets beslut att inte anställa henne hade styrts av den etniska faktorn, eftersom arbetsgivaren hade gjort uttalanden om svårigheten att anställa personer med hennes hudfärg. Arbetsdomstolen fann emellertid att arbetsgivaren haft andra godtagbara skäl att anställa en annan kvinna.

⁷⁵ Detta gällde förhållandena i april 2002.

I en hel del av ärendena om uppsägningar mm har DO ansett att anmälaren inte har lyckats visa att missgynnandet har haft samband med den etniska tillhörigheten. I andra fall har arbetsgivaren ansetts kunna visat sakliga skäl för sin åtgärd. Relativt många av de inkomna anmälningarna, nio stycken, har gått till förlikning, mestadels genom DO men i ett par fall genom den fackliga organisationen.

7.3. Förbud mot diskriminering av deltidsanställda och visstidsanställda

Den 1 juli år 2002 trädde en lag med förbud mot diskriminering av deltidsanställda och visstidsanställda i kraft. Lagen bygger på två EG-direktiv som i sin tur har som syfte att genomföra två ramavtal om deltids- respektive visstidsarbete, som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europanivå.⁷⁶ Förbudet blir aktuellt i detta sammanhang eftersom de utrikes födda är tidsbegränsat anställda i högre grad än de svenskfödda.

I ramavtalet om *visstidsanställningar* konstateras att en tillsvidareanställning förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationen i arbetet. Avtalet har två syften. Det ena är att förbättra kvalitén på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Det innebär att visstidsanställda inte ska behandlas sämre än jämförbara tillsvidareanställda, om det inte kan motiveras på objektiva grunder. Det andra syftet med ramavtalet om visstidsanställningar är att förhindra missbruk vid tillämpningen av på varandra följande anställningsförhållanden.⁷⁷ För att förhindra missbruk ska medlemsstaterna införa

- Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning⁷⁸
- Bestämmelser om en tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

I ramavtalet ges arbetsgivaren en skyldighet att informera visstidsanställda om lediga befattningar för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjligheter som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning.

⁷⁶ Direktivet 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete och direktivet 1997/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete.

⁷⁷ Prop. 2001/02:97 s. 11.

⁷⁸ DO har ifrågasatt om de så kallade överenskomna visstidsanställningarna motsvarar direktivets krav på objektiva grunder. Det krävs nämligen inte någon grund alls för att anställa någon på den typen av anställning.

I förarbetena till den svenska lagen diskuterades det om svensk rätt motsvarade ramavtalet om visstidsanställningar. Det ansågs tveksamt om gällande svensk rätt kunde säkerställa principen om icke-diskriminering. Däremot ansågs anställningsskyddslagens begränsningsregler, Arbetsdomstolens praxis och kravet på centrala arbetstagarorganisationers medverkan i kollektivavtal ge tillräckligt skydd mot *missbruk* av visstidsanställningar. Visstidsdirektivets bestämmelser om missbruk föranledde därför inte några åtgärder.⁷⁹ Det hävdades vidare att lagar och kollektivavtal gav visstidsanställda samma möjlighet som tillsvidareanställda till information om lediga tjänster. Medbestämmandelagen ansågs säkerställa att information lämnades om lediga anställningar.⁸⁰ Vid remissbehandlingen invände DO mot detta synsätt. DO menade att det gjorde stor skillnad om information lämnades till en facklig företrädare, som enligt MBL, eller om den lämnades till en arbetstagare personligen.

Ramavtalet om *deltidsarbete* har som syfte att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund. Det ska bidra till en flexibel organisering av arbetstiden med hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov. Arbetsgivaren ska enligt avtalet underlätta för en arbetstagare att gå över från heltid till deltid eller tvärtom. Arbetsgivaren ska bland annat så långt det är möjligt upplysa om tillgängliga deltids- och heltidsarbeten inom företaget. Ramavtalet innehåller vidare en tvingande bestämmelse om att en vägran att övergå från heltid till deltid eller vice versa inte ska utgöra saklig grund för uppsägning.

I förarbetena till den svenska lagen hävdades att svensk rätt i stort sett redan motsvarade kraven i direktiven.⁸¹ Det fanns inte någon svensk författningsregel som diskriminerade deltidarbete på grund av att de arbetade deltid. Svensk rätt ansågs också motsvara bestämmelsen i direktivet om att en arbetsgivare inte fick säga upp en person därför att personen vägrade gå över från heltidsarbete till deltidarbete eller tvärtom.⁸²

Däremot konstaterades att det fanns kollektivavtal på arbetsmarknaden som gjorde skillnad mellan heltids- och deltidarbete och som missgynnade de

⁷⁹ Ds 2001:6 s. 64.

⁸⁰ Ds 2001:6 s. 66.

⁸¹ Ds 2001:6.

⁸² Detta är enligt min mening ytterst tveksamt. Argumentet i Ds 2001:6, s. 56, är att en uppsägning som sker på grund av arbetsbrist på antingen heltids- eller deltidarbete, är i enlighet med direktivet. En sådan uppsägning skulle nämligen ske på grund av arbetsbrist och inte på grund av att arbetstagaren motsätter sig förändrade anställningsförhållanden. Enligt min åsikt kan det inte vara riktigt. Om direktivet hade innebörden att arbetsbristuppsägningar skulle undantas från förbudet skulle det vara helt intetsäggande.

deltidsanställda. Sådana avtal gällde främst avtals- och pensionsförmåner. Slutsatsen var därför att ett förbud mot diskriminering av deltidsanställda borde genomföras genom lagstiftning.

Den svenska lagen är kortfattad. Den innehåller en definition av deltidsarbete och ett förbud mot direkt och indirekt diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar.

8. EG-rättens diskrimineringsförbud

Inom EU har det beslutats om direktiv mot diskriminering som ännu inte är gällande i Sverige, men som kan komma att få betydelse för invandrarnas ställning i det svenska samhället. Det gäller bland annat i de frågor som diskuteras i denna rapport.

EG-rätten fäster inget avseende vid diskrimineringens subjektiva sida. Både avsiktig och oavsiktig diskriminering är förbjuden. En utgångspunkt är att en person ska behandlas efter sina individuella förutsättningar och inte efter allmänna föreställningar eller fördomar om den grupp som den sökande tillhör. Ett annat grundläggande drag hos den EG-rättsliga diskrimineringslagstiftningen är distinktionen mellan direkt och indirekt diskriminering. Sist men inte minst ska det så kallade bevisbördedirektivet tillämpas i frågor om diskriminering.⁸³

8.1. Diskriminering på grund av etniskt ursprung, ålder m m

EG-rätten har hittills saknat regler om diskriminering på grund av etniskt ursprung. En grundläggande princip i EG-rätten är förbudet i artiklarna 12 och 39.2 i EG-fördraget mot diskriminering på grund av nationalitet.⁸⁴ Det förbudet gäller emellertid bara diskriminering på grund av nationalitet och omfattar dessutom bara EU-medborgare och deras familjer. Principen har som syfte att säkerställa arbetstagares fria rörlighet inom den europeiska unionen och den tar sikte på tillåtligheten av generella normer, som riktar sig till myndigheterna.

⁸³ Se kapitel 7.2.

⁸⁴ Se även förordningen 68/1612/EEG.

Ministerrådet fick år 1997 möjlighet att införa förbud mot diskriminering på grund av kön, etniskt och socialt ursprung, religion, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.⁸⁵ Det beslutet har resulterat i två direktiv med förbud mot diskriminering. Det är direktivet 2000/43/EG om likabehandlingar personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet. De båda direktiven kallas i fortsättningen direktivet mot etnisk diskriminering respektive arbetslivsdirektivet.⁸⁶

Direktivet mot etnisk diskriminering har som syfte att fastställa en ram för bekämpande av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Direktivet är utformat som ett minimidirektiv⁸⁷ och ska vara implementerat i medlemsstaterna senast den 19 juli år 2003. Det innehåller bestämmelser med förbud mot direkt och indirekt diskriminering och mot trakasserier. Det har ett betydligt vidare tillämpningsområde än den svenska lagen mot etnisk diskriminering. Förutom förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller det till exempel verksamhet som egenföretagare, yrkesvägledning och yrkesutbildning, social trygghet och hälso- och sjukvård samt tillhandahållande av varor och tjänster, inklusive bostäder. Det gäller dessutom medlemskap och verksamhet i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer eller andra yrkesorganisationer.

Arbetslivsdirektivet har som syfte att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.⁸⁸ Direktivets tillämpningsområde är arbetslivet i vid mening. Det har alltså ett snävare tillämpningsområde än direktivet mot etnisk diskriminering. Det gäller till exempel tillträde till anställning, verksamhet som egen företagare, befördran, yrkesutbildning och omskolning, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap och verksamhet i fackliga organisationer. Arbetslivsdirektivet ska vara implementerat i medlemsländerna den 2 december 2003. Reglerna om ålder och funktionshinder behöver dock inte vara implementerade förrän den 2 december 2006.⁸⁹ En svensk utredning ska komma med förslag till bland annat skydd mot åldersdiskriminering och skydd mot diskriminering för juridiska

⁸⁵ I och med en ny artikel i EG-fördraget, 6 a.

⁸⁶ Dessa båda benämningar används i SOU 2002:43, Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

⁸⁷ Att det är ett minimidirektiv betyder att det innehåller rättigheter som inte får inskränkas. Längre gående rättigheter/skydd är däremot tillåtna.

⁸⁸ Arbetslivsdirektivet 2000/78/EG artikel 1.

⁸⁹ Arbetslivsdirektivet 2000/78/EG artikel 18.

personer. Den ska dessutom lägga fram förslag till en gemensam lagstiftning mot diskriminering.⁹⁰

De båda nämnda direktiven innehåller vissa bestämmelser som är gemensamma.⁹¹ Medlemsstaterna får tillåta särbehandling på grund av en egenskap som har samband med till exempel religion, ras, etniskt ursprung eller ålder. Det gäller om egenskapen är ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur och det sammanhang där den utförs.⁹²

Medlemsstaterna får också vidta särskilda åtgärder för att hindra att personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung missgynnas eller för att kompensera för sådant missgynnande. Det betyder att positiv särbehandling är tillåten. Medlemsstaterna får likaså tillåta särbehandling på grund av ålder, om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av sysselsättningspolitik, arbetsmarknad eller yrkesutbildning.

Staterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att upphäva lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen i de båda direktiven. De ska också vidta åtgärder för att ogiltigförklara regler i anställningsavtal eller interna företags- och organisationsregler som strider mot principen.

8.2. Lagförslag i Sverige

En svensk utredning har avlämnat förslag till lagstiftning som motsvarar en stor del av innehållet i de två EG-direktiven.⁹³ Förslaget innebär tre nya lagar:

- en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

De tre lagarna innehåller förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering och trakasserier. De innehåller också förbud mot en order eller en instruktion att diskriminera. De är avsedda att ersätta motsvarande lagar som finns på det arbetsrättsliga området idag och ska gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. Alla lagarna ska enligt förslaget till-

⁹⁰ Dir. nr 2002:11. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.*

⁹¹ De återgivna bestämmelserna finns i artiklarna 4-17 i direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling och i artiklarna 4-15 i direktivet 2000/43 om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska bakgrund.

⁹² Detta gäller under förutsättning att målet är legitimt och kravet proportionerligt.

⁹³ SOU 2002:43. *Ett utvidgat skydd mot diskriminering.*

lämpas vid arbetsförmedling, vid bedrivande av näringsverksamhet, vid yrkesutövning samt vid medlemskap och medverkan i arbetsmarknadsorganisationer. Lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse har fått ett betydligt vidare tillämpningsområde än arbetslivet. Den är tänkt att gälla även inom socialförsäkringen, inom hälso- och sjukvård samt inom socialtjänsten, arbetslöshetsförsäkringen och i frågor om statligt studiestöd.

9. Diskussion

I detta kapitel ska möjligheten att använda diskrimineringslagstiftningen i de situationer som behandlats i arbetsplatsundersökningen diskuteras. Några olika frågor ska ställas. En fråga är om något eller några av de olika arbetsgivarbesluten i undersökningen strider mot förbudet mot diskriminering i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. En annan fråga är om aktiva åtgärder enligt samma lag hade kunnat vidtas för att öka de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar. En tredje fråga är vilken betydelse förbudet mot diskriminering av visstidsanställda kan ha i sammanhanget. En fjärde fråga är om de framtida utökade diskrimineringsförbuden kan tänkas påverka de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar.

Först diskuteras några allmänna karakteristika hos diskrimineringslagstiftningen som påverkar dess tillämpningsområde. Därefter diskuteras de olika konkreta besluten av arbetsgivaren (och i vissa fall den fackliga organisationen) som har att göra med anställningsform och uppsägning.

9.1. Något om diskrimineringsförbudets gränser

I lagstiftningen mot diskriminering är, som redan framgått, otillåten diskriminering betydligt snävare bestämd än i dagligt tal. Som diskriminering definieras där att en arbetsgivare behandlar en individ som tillhör en viss grupp sämre än en individ som tillhör en annan grupp. De två individerna ska befinna sig i en *likartad situation* och den sämre behandlingen ska på något sätt *bero på* grupp-tillhörigheten. En sämre behandling kan därtill vara tillåten om den tillgodoser ett intresse som anses väga tyngre än likabehandling av olika etniska grupper.

Ett skäl till att diskrimineringsförbuden har ett ganska snävt användningsområde är att jämförelsen mellan individer av olika kategorier ska göras hos en och samma arbetsgivare.

I arbetsplatsundersökningen hängde det faktum att de utrikes födda förlorade sina anställningar oftare än de svenskfödda i hög grad samman med olikheter mellan olika branscher och arbetsgivare. På åtminstone några av de arbetsplatser där många utrikes födda arbetade, var tidsbegränsade anställningar mycket vanligare än på andra arbetsplatser. Det var också vanligare hos dessa arbetsgivare än hos flera andra att man följde anställningstid och ålder vid uppsägningarna, eftersom de anställda hade relativt lika kvalifikationer. Mot dessa skillnader i behandling hos olika arbetsgivare kan diskrimineringsförbudet inte användas. Inte heller de aktiva åtgärderna kan användas för att utjämna skillnader mellan olika arbetsgivare.

I och med att arbetsmarknaden är segregerad mellan olika kategorier av arbetstagare, kommer olika etniska grupper ofta att vara anställda hos olika arbetsgivare. Sådana skillnader som hänger samman med att olika grupper har olika arbetsgivaren faller alltså utanför lagens tillämpningsområde.

Skyddet mot direkt diskriminering är utformat som ett skydd för en individ i jämförelse med en annan individ *i en likartad situation*. Detta kan vidare göra att diskrimineringsförbudet sällan blir aktuellt ens hos samma arbetsgivare.

Det har hävdats att en jämförelse mellan en svenskfödd person och en person som tillhör en annan etnisk grupp i en likartad situation kan vara svår att göra. Det hänger samman med att arbetsmarknaden är segregerad och att etniska minoriteter marginaliseras till vissa yrken.⁹⁴ De arbetstagare som blir aktuella för jämförelser tillhör då ofta även de etniska minoriteter. Också segregationen *inom* arbetsplatsen kan därför vara svår att påverka med diskrimineringsförbudet.

Det som nu sagts om kravet på likartad situation gäller förbudet mot *direkt* diskriminering. Detta utgår från individens förutsättningar och skyddar typiskt sett de individer som avviker från den grupp de i övrigt tillhör. Utvidgningen av diskrimineringsförbuden till *indirekt* diskriminering har beskrivits som ett kvalitativt språng. Förbudet mot indirekt diskriminering utgår nämligen från de förutsättningar som gäller för den grupp, som omfattas av diskrimineringsförbudet. Individen uppträder i dessa mål inte som en unik individ, utan som en

⁹⁴ Wong, Christoffer, *Diskriminering på grund av nationalitet och etnisk tillhörighet*, 1997, s. 22.

typisk företrädare för den grupp hon tillhör.⁹⁵ Det har också sagts att förbudet mot direkt diskriminering innebär att jämförbara situationer inte får behandlas olika. Förbudet mot indirekt diskriminering däremot innebär att olika situationer inte får behandlas lika, om det inte är objektivt sett berättigat.⁹⁶

Förbudet mot indirekt diskriminering har sällan prövats i svenska domstolar och det är därför svårt att avgöra vilken potential de bestämmelserna har.

Lagstiftaren har uttalat att ett skydd mot etnisk diskriminering i grund och botten är besläktat med frågan om mänskliga rättigheter. Det föll sig därför naturligt att utforma lagstiftningen som ett skydd för enskilda individer.⁹⁷ Det innebär att en enskild individ måste jämföras med en annan enskild individ. Det faktum att *andelen* utrikes födda som har vissa arbets- eller anställningsförhållanden är större än andelen svenskfödda som har samma förhållanden kan därför inte angripas med förbudet. Skillnader mellan olika grupper hos samma arbetsgivare kan emellertid på sikt jämnas ut genom aktiva åtgärder. En arbetsgivare kan till exempel ställa upp som mål att han ska verka för en jämnare fördelning av olika etniska grupper inom olika yrkesgrupper.

9.2. Diskriminering vid valet av anställningsform?

Den första skillnad mellan utrikes födda arbetstagare och svenskfödda arbetstagare som visade sig i arbetsplatsundersökningen var att de utrikes födda anställdes på begränsad tid i högre grad än de svenskfödda. Under vilka förutsättningar strider då arbetsgivarens beslut att tilldela de utrikes födda tidsbegränsade anställningar i högre grad än svenskfödda mot diskrimineringsförbudet? Beslutet om anställningsform aktualiserar både EDA och förbudet mot diskriminering av arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Förutsatt att beslutet om att tidsbegränsa en anställning kan anses som ett missgynnande i förhållande till en tillsvidareanställning,⁹⁸ kan beslutet vara förbjudet enligt lagen mot etnisk diskriminering. En förutsättning är då att en person med en annan etnisk tillhörighet i en likartad situation har behandlats på

⁹⁵ Christensen, Anna, *Strukturella aspekter...*, Lund 2000, s. 46 f.

⁹⁶ Prop. 1997/98:177 s. 17.

⁹⁷ Prop. 1993/94:101, s. 42.

⁹⁸ En tillsvidareanställning är anställningsskyddslagens utgångspunkt. Aronsson m fl har visat att arbetsvillkoren för provanställda och objekts- och projektanställda i hög grad liknar villkoren för fast anställda. Villkoren för behovs- och säsongsanställda gör det däremot i mindre grad. Utgångspunkten i direktivet om förbud mot visstidsanställda är att en tillsvidareanställning är fördelaktigare för den anställda.

ett annat sätt. Dessutom måste åtminstone något orsakssamband fastställas mellan den etniska tillhörigheten och tidsbegränsningarna. Detta kan göra argumentationen för diskriminering svår att föra, så snart det samtidigt finns ett antal tillsvidareanställda utrikes födda personer på arbetsplatsen. Ofta finns det givetvis det. Det innebär också att det inte är diskriminering om arbetsgivaren kan prestera några sakliga skäl för särbehandlingen.

Hos bara ett fåtal arbetsgivare i undersökningen var andelen tidsbegränsat anställda större bland de utrikes födda än bland de svenskfödda. Arbetsgivarna motiverade då den högre andelen utrikes födda bland de tidsbegränsat anställda med att det ofta var bland invandrarna som rekryteringen gjordes. Tidsbegränsningarna hade samtidigt ökat på senare tid. Ett annat argument var att man alltid tillämpade provanställning och att de utrikes födda på arbetsplatserna i många fall var relativt nyanställda. Dessa förklaringar skulle säkerligen anses vara sakliga och diskriminering skulle därför inte anses ha ägt rum.

När anställningsformerna är ojämnt fördelade mellan olika kategorier anställda hos en och samma arbetsgivare, kan aktiva åtgärder bidra till en utjämning. Arbetsgivaren skulle till exempel kunna göra det till ett mål att sträva efter en utjämning mellan anställningsformer för olika kategorier arbetstagare.

Även lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning aktualiseras i detta sammanhang. Lagen gäller visserligen inte själva beslutet om anställningsform men ska motverka diskriminering av dem som redan är anställda. Eftersom de utrikes födda är tidsbegränsat anställda i betydligt högre grad än majoritetsbefolkningen, får det nya diskrimineringsförbudet särskild betydelse för de utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden. I det europeiska ramavtalet nämns ingenting om invandrare. Däremot hävdas att mer än hälften av europeiska unionens visstidsanställda är kvinnor och att avtalet därför kan bidra till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.⁹⁹

Lagen medför inte någon inskränkning av möjligheterna att tillämpa tidsbegränsad anställning eftersom lagstiftaren menade att svensk rätt redan hindrade missbruk av visstidsanställningar.¹⁰⁰ Förbudet mot diskriminering kanske däremot kan bidra till en utjämning av skillnaderna i villkoren mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda. En sådan skillnad kan vara att visstidsanställda i högre grad bereds tillfälle till fortbildning och kompetensutveckling.

⁹⁹ Ramavtalet, allmänna överväganden, punkt 9.

¹⁰⁰ Se kapitel 7.3.

Diskrimineringsombudsmannen menade i sitt remissvar på lagförslaget, att det var särskilt vanligt att de tidsbegränsat anställda gick miste om anställningsförmåner, som var ämnade för personlig utveckling. Det var enligt DO:s erfarenhet sällan möjligt att angripa ett sådant missgynnande med lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. Det berodde på att det var svårt att visa på ett samband mellan den oförmånliga behandlingen och den drabbade personens etniska tillhörighet. EG-direktivet skulle därför bli ett välkommet instrument för förstärkning av de tidsbegränsat anställdas ställning i arbetslivet. Förutom att lagstiftningen kunde leda till att antalet visstidsanställningar minskade, motverkade den konkret vissa av de nackdelar som tidsbegränsade anställningar kunde vara förknippade med.

Den nya lagstiftningen kommer alltså förmodligen inte att påverka det förhållandet att utrikes födda har tidsbegränsade anställningar oftare än svenskfödda. En möjlighet är emellertid att antalet tidsbegränsade anställningar totalt sett kommer att minska, eftersom direktivet kan komma att öka de skyldigheter för arbetsgivaren som är förbundna med tidsbegränsningar. Därmed kan den nya lagstiftningen göra dem mindre attraktiva för arbetsgivaren. Detta skulle i sin tur kunna tänkas bidra till att minska skillnaderna mellan de utrikes föddas och de i Sverige föddas ställning på arbetsmarknaden.

Om den nya lagstiftningen leder till att arbetsgivaren bereder de tidsbegränsat anställda mera kompetensutveckling kan det i sin tur få konsekvenser för deras möjligheter att behålla en anställning. Återigen visar sig emellertid en svaghet i diskrimineringsförbudens konstruktion. För att diskriminering ska kunna konstateras måste det göras en jämförelse mellan en tidsbegränsat anställd och en tillsvidareanställd i en likartad situation hos samma arbetsgivare. I yrken eller hos en arbetsgivare där kompetensutveckling inte förekommer för de tillsvidareanställda, har bestämmelsen föga värde. Kanske är nackdelarna med tidsbegränsade anställningar inte heller främst en svag ställning i förhållande till arbetsgivaren utan svårigheter att erhålla bostad och banklån och dylikt. Mot sådana avigsidor hos de tidsbegränsade anställningarna erbjuder direktivet inga botemedel.

9.3. Diskriminering vid uppsägning?

Vid personalminskningar fattas det som beskrivits ovan en rad olika beslut som har betydelse för vem som blir uppsagd. Kan då en negativ effekt för de utrikes födda i den process som leder fram till en uppsägning angripas med dagens

diskrimineringslagstiftning? Eller kan det angripas med den lagstiftning som är att vänta inom de närmaste åren?

9.3.1. Området för arbetsbristen

Beslutet om var arbetsbristen ska anses råda kan knappast angripas med hjälp av förbudet mot direkt diskriminering. Beslutet gäller ju en typ av arbetsuppgifter eller arbetstider. De som utför dem befinner sig inte i en likartad situation som de som utför andra uppgifter. Däremot skulle förbudet mot indirekt diskriminering åtminstone teoretiskt kunna få en stor användning i fall som detta. Beslutet om att arbetsbrist ska råda på vissa arbetsuppgifter är ju ett förfaringssätt som får mycket olika konsekvenser för till exempel olika etniska grupper. Det verkar emellertid sannolikt att domstolen skulle anse att förfaringssättet kunde motiveras sakligt utifrån verksamhetens behov. I så fall blir diskrimineringsförbudet inte tillämpligt.

9.3.2. Undantaget för två arbetstagare

I arbetsplatsundersökningen ingick ingen arbetsgivare som bara hade tio anställda eller färre, så undantagsregelns konsekvenser för de utrikes föddas anställningar kunde inte undersökas.

Ett undantag enligt tvåundantagsregeln kan angripas med hjälp av diskrimineringslagstiftningen. En förutsättning är då att undantaget eller uppsägningen som blivit en effekt av undantaget, berott på den etniska tillhörigheten etc.

9.3.3. Indelningen i turordningskretsar

Indelningen i turordningskretsar enligt lag eller kollektivavtal kan innebära att uppsägningarna drabbar en kategori anställda mer än en annan. I arbetsplatsundersökningen fanns ett exempel på detta. Varje städobjekt hos en städfirma utgjorde enligt kollektivavtalet en turordningskrets. Eftersom olika etniska grupper ofta arbetade på olika objekt, kunde kretsindelningen komma att medföra uppsägningar av en viss etnisk grupp.

Kriterierna för indelning i kretsar kan tänkas vara *direkt* diskriminerande, som till exempel om de innehåller krav på språkkunskaper. Kriterierna kan emellertid också vara *indirekt* diskriminerande. Det innebär att de förefaller neutrala men att de får en betydande skillnad i effekt för en kategori jämfört med en annan etnisk kategori. I de fall då kretsindelningen bygger på yrkesgrupper eller arbetsuppgifter är det uppenbart att den kan missgynna en katego-

ri arbetstagare, till exempel arbetstagare med en viss etnisk tillhörighet. Det skulle då kunna vara fråga om indirekt diskriminering.

Ett mycket intressant exempel är kretsindelningen enligt det statliga turordningsavtalet, som många gånger har medfört stora skillnader i effekter för kvinnor och män. På den statliga arbetsplats som förekom i arbetsplatsundersökningen var också de olika kretsarna mycket olika sammansatta etniskt sett. Ett kriterium anses emellertid inte indirekt diskriminerande om dess syfte är sakligt och arbetsgivarens åtgärd är lämplig eller nödvändig för att syftet ska uppnås. Om arbetsgivaren kan motivera sin kretsindelning utifrån verksamhetens behov av kompetens, skulle den säkerligen godkännas. Arbetsdomstolen har aldrig prövat om de kriterier som till exempel det statliga avtalet bygger på är indirekt diskriminerande.

En annan fråga om turordningskretsar gäller den fackliga organisationens rätt att slå samman alla driftsenheter på samma ort till en turordningskrets. Ett exempel kan vara att en butik, som ingår i en butikskedja med flera enheter på samma ort, ska läggas ned. Lagens utgångspunkt är då att uppsägningarna ska gälla dem som arbetar i den butiken. Om den fackliga organisationen önskar, kan den emellertid besluta att slå ihop alla butikerna inom orten till en krets. I så fall kommer i stället de arbetstagare, som har kortast anställningstid på orten, normalt sett att bli uppsagda. Detta beslut kan på samma sätt som kollektivavtalsbestämmelserna om kretsindelning tänkas få olika konsekvenser för olika etniska grupper. I fråga om fackföreningens beslut skulle emellertid dagens diskrimineringslagstiftning inte kunna användas, även om kretsindelningen i övrigt ansågs diskriminerande. Den i dag gällande diskrimineringslagstiftningen har nämligen arbetsgivaren som adressat.

Till skillnad från den nuvarande svenska lagstiftningen riktar sig EG-direktiven inte till arbetsgivaren utan de gäller allmänt i arbetslivet. Därför är det tänkbart att även ett beslut av den fackliga organisationen skulle kunna anses strida mot direktivet om likabehandling oavsett ras och etnisk tillhörighet.

9.3.4. Sist in – först ut

Anställningstiden visade sig i arbetsplatsundersökningen vara ett kriterium som medförde olika effekter för olika etniska grupper. Tillämpningen av anställningsskyddslagen kan emellertid inte angripas med det nu gällande förbudet mot etnisk diskriminering. Tillämpningen av lag kan nämligen ses som ett sådant intresse som anses väga tyngre än intresset av att förhindra diskriminering. Man kan också se det som att arbetsgivarens åtgärd att tillämpa lagens regler

inte har något samband med en persons etniska tillhörighet. Däremot kan reglerna om turordning efter anställningstid och ålder diskuteras i förhållande till de EG-direktiv som inom en ganska snar framtid kommer att implementeras i Sverige.

Turordningsprincipens förhållande till de utrikes föddas anställningar aktualiserar direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung. Den aktualiserar också arbetslivsdirektivet, vilket bland annat förbjuder diskriminering på grund av ålder.

Direktivet mot etnisk diskriminering ålägger medlemsstaterna att vidta nödvändiga åtgärder för att upphäva lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen. Det ålägger dem också att ogiltigförklara regler i anställningsavtal eller interna företags- och organisationsregler som strider mot principen.

Några olika frågor måste ställas i en diskussion som gäller om anställningstiden som kriterium strider mot likabehandlingsprincipen. Den första frågan är givetvis om principen om sist in – först ut *som sådan* strider mot principen om likabehandling av olika etniska grupper. För att ett kriterium ska anses indirekt diskriminerande förutsätts att det *särskilt* missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet. För att en etnisk kategori ska anses ha särskilt missgynnats av ett kriterium, krävs att den andel av den etniska gruppen som missgynnas är *betydande*.¹⁰¹ Nästa fråga är då hur jämförelsen ska göras, när man ska avgöra om andelen av den etniska gruppen är betydande. Ska jämförelsen göras inom arbetsplatsen eller inom Sverige eller inom något annat område? I förarbetena sägs att avgränsningen i det enskilda fallet beror på vilken jämförelse som är relevant att göra. Någon statistisk exakthet behöver inte uppnås. Många gånger bör det vara riktigt att jämföra med andra grupper hos arbetsgivaren.¹⁰² I detta fall, när frågan skulle gälla en lagändring, måste jämförelsen rimligen göras inom hela den svenska arbetsmarknaden. En förutsättning för att en lagändring skulle aktualiseras vore då att det var en betydande andel av de utrikes födda arbetstagarna på arbetsmarknaden som missgynnades av regeln. Det är säkert inte fallet. De flesta utrikes födda arbetstagarna i arbetsplatsundersökningen missgynnades till exempel inte av anställningstiden som kriterium.

¹⁰¹ Prop. 1997/98:177 s. 28. Det är alltså att lägga märke till att det inte krävs något orsakssamband för att indirekt diskriminering skall anses föreligga.

¹⁰² Prop. 1997/98:177 s. 28.

Principen om ”sist in – först ut” kan också diskuteras utifrån arbetslivsdirektivet med dess förbud mot diskriminering på grund av ålder.¹⁰³ Unga människor missgynnas både av kriteriet lång anställningstid och av de bestämmelser om ålderstillägg som finns i lagen om anställningsskydd. Om turordningsreglerna skulle avskaffas därför, skulle det kunna få effekten att öka de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar.¹⁰⁴ Det skulle åtminstone gälla för de senast invandrade.

Frågan är sedan om turordningsreglerna kan komma att ändras därför att de strider mot principen om likabehandling av människor i olika åldrar. Arbetslivsdirektivet föreskriver att staterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att upphäva lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen. Direktivet innehåller emellertid ett viktigt undantag från kravet på att länderna ska ändra sina lag- och avtalsregler. Det gäller *befogad särbehandling* på grund av ålder. Medlemsstaterna får alltså föreskriva att särbehandling på grund av ålder ska vara tillåten.¹⁰⁵ En förutsättning är då att särbehandlingen kan motiveras av ett berättigat mål, som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad eller yrkesutbildning. Sättet att genomföra detta syfte måste också vara lämpligt och nödvändigt.

Det man ville komma åt med förbudet mot diskriminering på grund av ålder var utslagningen av den äldre arbetskraften.¹⁰⁶ Det är därmed fråga om samma syfte som lagen om anställningsskydd hade vid sin tillkomst år 1974. Med tanke på det generösa utrymmet för så kallad befogad särbehandling på grund av ålder verkar det osannolikt att förbudet skulle leda till en förändring av de svenska turordningsreglerna. Om någon förändring skulle vara aktuell, verkar det snarare kunna vara fråga om en förstärkning av det omdiskuterade skyddet för de äldre arbetstagarna.

Det förefaller som om det bara finns ett sätt att minska de negativa effekterna för de nyanlända utrikes födda av turordningen efter anställningstid. Det är positiv särbehandling. En sådan är tillåten enligt de två direktiven.

¹⁰³ Se om direktivet kapitel 8.1.

¹⁰⁴ I ett större perspektiv kan turordningsreglerna givetvis ha positiva effekter för utrikes födda arbetstagare på samma sätt som för svenskfödda. Det gäller då deras funktion som skydd mot godtycke och därmed till exempel för yttrandefrihet på arbetsplatsen.

¹⁰⁵ Christensen menar att diskrimineringsförbudet avseende ålder inte ens uppfyller kravet på att varje person skall ha rätt att bli bedömd utifrån sina egna förutsättningar i stället för utifrån sin grupptillhörighet. Hon menar att detta är det grundläggande kravet i all diskrimineringslagstiftning. Christensen, Anna, *Strukturella aspekter...*, Lund 2000, s. 64.

¹⁰⁶ Christensen, Anna, *Strukturella aspekter...*, Lund 2000, s. 64.

9.3.5. Kravet på tillräckliga kvalifikationer

I arbetsplatsundersökningen nämndes några exempel på situationer där de utrikes födda kunde missgynnas vid bedömningen av kvalifikationer. Ett sådant exempel var att de kunde tänkas få mindre internutbildning än de svenskfödda.

Besluten om kompetensutveckling kan angripas med hjälp av diskrimineringslagstiftningen. Lagens förbud gäller till exempel både när en arbetsgivare tar ut en arbetstagare för utbildning till befordran och vid alla beslut om ledning och fördelning av arbetet. En förutsättning för att beslutet ska vara diskriminerande är då att en person av en viss etnisk tillhörighet har missgynnats i förhållande till en person av en annan etnisk tillhörighet. Personerna ska också ha befunnit sig i en likartad situation och det ska finnas ett visst *orsakssamband* mellan behandlingen och den etniska tillhörigheten.

Ett annat exempel på missgynnande kan vara att kvalifikationer från hemlandet inte beaktas vid omplacering och befordran. Den typen av frågor kan drivas enligt reglerna i LAS. Arbetsgivaren måste kunna visa att en person saknar tillräckliga kvalifikationer för en omplacering. Om han inte kan det riskerar han att bli skadeståndsskyldig. I en nyanställningssituation kan en hög utbildningsnivå leda till att utrikes födda personer anses vara överkvalificerade och därför inte får den sökta befattningen.¹⁰⁷ Vid bedömningen av kvalifikationskravet vid *personalminskningar* borde överkvalifikationer däremot inte kunna vara något hinder. I samband med sådana omplaceringar är arbetsgivaren skyldig att omplacera oavsett om omplaceringen sker uppåt eller nedåt i hierarkin.

Ett tredje exempel på problem vid kvalifikationsbedömningen var omotiverat höga krav på kunskaper i svenska efter en omorganisation. Som redan nämnts är det arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationer som ska krävas för en befattning. Efter en omorganisation kan det bli aktuellt att omformulera kvalifikationskraven, vilket gör att såväl omplaceringar som återanställningar kan försvåras. Diskriminerande kvalifikationskrav har många gånger diskuterats vid *tillsättning* av en befattning främst i jämställdhetsmål men även i mål om etnisk diskriminering. I ett jämställdhetsmål har även indirekt diskriminerande kvalifikationskrav diskuterats.¹⁰⁸ I rättspraxis har man emellertid

¹⁰⁷ I ett fall av påstådd diskriminering vid anställningsbeslut hade arbetsgivaren hävdad att den sökande var överkvalificerad (AD 1997 nr 61). Domstolen behandlade inte frågan om ”överkvalifikation” var ett godtagbart skäl att inte kalla någon till intervju respektive att inte anställa någon.

¹⁰⁸ En fråga om indirekt diskriminerande kvalifikationskrav vid anställning aktualiserades i AD 1999 nr 103 om tillsättning av en befattning som EG-domare.

inte behandlat frågan om ett kvalifikationskrav som ställts upp vid *uppsägningar* är diskriminerande.

I ett fall i arbetsplatsundersökningen medförde ett kollektivavtalsenligt krav på körkort att en utrikes född kvinna inte fick behålla sin anställning. Just detta kvalifikationskrav har behandlats i rättspraxis.¹⁰⁹ Frågan var då inte om kravet var diskriminerande utan om arbetstagarna saknade tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet på grund av att de inte hade körkort. En omorganisation inom ett städföretag hade lett till att kravet på körkort kom att ses som väsentligt för tjänsten. Arbetsdomstolen menade att kravet var sakligt grundat och att arbetsgivaren inte var skyldig att göra undantag från den nya organisationsplanen för att arbetstagaren skulle få behålla sin befattning. Kravet på körkort ansågs som en grundläggande allmän kvalifikation för arbetet och arbetsgivaren var inte skyldig att avhjälpa bristen.

I rättsfallet aktualiserades inte någon fråga om diskriminering vare sig på grund av kön eller på grund av etnisk tillhörighet. Det har heller inte prövats om kravet på körkort kan anses vara indirekt diskriminerande. Återigen bör andelen av den etniska grupp eller det kön som missgynnas vara *betydande* för att en grupp ska anses ha missgynnats av ett kriterium. Det förefaller möjligt att kravet på körkort skulle diskriminera utrikes födda kvinnor. Men kanske är varken andelen av alla kvinnor eller andelen av alla utrikes födda, som missgynnas av kravet, var för sig tillräckligt stor för att kravet ska anses diskriminerande.

Aktiva åtgärder borde med fördel kunna ha som mål att noga beakta kvalifikationer från andra länder. De skulle också kunna syfta till en jämn fördelning av kompetensutveckling över olika etniska kategorier.

9.3.6. Avtalsturlistor

En avtalsturlista är ett lokalt kollektivavtal om vilka arbetstagare som ska sägas upp. På kollektivavtal ställs kraven att de inte får vara diskriminerande eller strida mot god sed. Arbetsdomstolen har en gång behandlat frågan om ett kollektivavtal var otillbörligt därför att det diskriminerade en viss språkgrupp.¹¹⁰ Ett rederi hade under turordningsförhandlingar ingått ett avtal med Svenska Sjöfolksförbundet om att upprätta fyra separata turordningslistor efter yrkesgrupper. På dessa listor hade den finsktalande personalen placerats efter andra

¹⁰⁹ AD 1999 nr 36.

¹¹⁰ AD 1983 nr 107.

anställda. Åtgärden motiverades med att sjösäkerheten krävde att personalen var svensktalande. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarparterna inte förmått styrka att kravet på svenskspråkighet var sakligt motiverat. Den menade att överenskommelsen innebar en diskriminering av den finsktalande personalen och därför stred mot god sed på arbetsmarknaden. Överenskommelsen jämkades på så sätt att turordningen upprättades utan avseende vid arbetstagarnas språkkunskaper. Indelningen i fyra turordningskretsar efter yrkesgrupper behölls, eftersom den överensstämde med praxis på området.

Den nu nämnda domen avkunnades med stöd av de allmänna principer som gäller för kollektivavtal. Också enligt den nu gällande diskrimineringslagstiftningen ska ett kollektivavtal som är diskriminerande kunna ogiltigförklaras. Arbetsdomstolen har emellertid inte behandlat någon ytterligare fråga om etnisk diskriminering i samband med avtalsturlistor.

9.4. Diskriminering vid frivillig avgång?

Anställningsskyddslagen hindrar inte att arbetsgivaren och en enskild arbetstagar ingår ett avtal om att arbetstagarens anställning ska upphöra. Formerna för den frivilliga avgången varierar med möjligheterna till pensionslösningar genom trygghetsavtal, förtidspensioneringar eller företagets egna möjligheter att betala vederlag. En fråga är då om avtal om avgång med vederlag kan vara diskriminerande.

Arbetsdomstolen har prövat om det var diskriminering när arbetsgivaren träffade trygghetsavtal i fråga om vissa grupper arbetstagar men inte i fråga om andra.¹¹¹ I målet hävdades att Stockholms stad hade diskriminerat ett antal hemspråklärare genom att inte tillämpa den annars alltid tillämpade anställningsskyddsgarantin på dem. Staden hade i stället sagt upp dem. Frågan var om kommunens arbetsledningsbeslut kunde anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen menade att det stod staden fritt att träffa en trygghetsöverenskommelse som beredde arbetstagar som omfattades av överenskommelsen en förstärkt anställningstrygghet jämfört med andra arbetstagar. Den åtskillnad som staden hade gjort mellan de arbetstagar som omfattades av trygghetsöverenskommelsen och dem som inte gjorde det, kunde inte i och för sig betraktas som diskriminerande. Arbetsdomstolen tillade emellertid att det fanns en avgörande begränsning i rätten att bereda en viss grupp arbetstagar för-

¹¹¹ AD 1996 nr 149.

stärkt anställningstrygghet. En trygghetsöverenskommelse kunde inte tillämpas på sådant sätt att andra arbetstagargrupperns lagstadgade rättigheter blev åsidosatta.¹¹²

En arbetsgivare får alltså sluta ett kollektivavtal som får till följd att en grupp gynnas i förhållande till en annan. Det gäller så länge inte avtalet i sig är diskriminerande och så länge en grups lagstadgade rättigheter inte åsidosätts. En intressant fråga är om det uttryckliga förbud mot indirekt diskriminering som idag finns i EDA skulle ha kunnat innebära en annan utgång av målet. Den andel av de utrikes födda lärarna i en skola/kommun som diskrimineras av kriteriet ”hemspråkslärare” måste nog anses betydande.

Individuella avtal om att en arbetstagare ska säga upp sig själv mot ett visst vederlag från arbetsgivaren är inte ovanliga. Anmälningar om sådana avtal har kommit in till Diskrimineringsombudsmannen. DO brukar emellertid avsluta de ärendena utan åtgärd. Sådana avtal bedöms nämligen inte enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering utan enligt avtalslagens ogiltighetsregler och för ogiltigförklaring av ett sådant avtal krävs starka skäl.

Reglerna om återanställning ger utrymme för diskriminering i samma mån som reglerna om uppsägning. Samma resonemang kan föras om diskriminering, aktiva åtgärder och positiv särbehandling i fråga om turordning efter anställningstid, krav på kvalifikationer och kollektivavtal om återanställning.

10. Sammanfattande kommentarer

Del II i rapporten rör frågor om vilken betydelse diskrimineringslagstiftningen kan ha för de förhållanden som beskrivs i del I, *En arbetsplatsundersökning*.¹¹³

En fråga var om de olika arbetsgivarbesluten i undersökningen strider mot det gällande förbudet mot etnisk diskriminering. En annan fråga var om aktiva åtgärder i diskrimineringslagstiftningens mening hade kunnat vidtas för att öka

¹¹² Bland de anmälningar enligt 1994 års lag som refereras i utredningen finns två anmälningar om diskriminering av hemspråkslärare. Den ena gäller en överenskommelse av samma typ som den ovan refererade, men i det fallet nåddes en förlikning som innebar att undantaget för hemspråkslärarna ströks i den tidigare överenskommelsen. Hemspråkslärarna erbjöds därmed samma vidareutbildning och omskolning som övriga anställda. Det framgår inte om avtalet och förlikningen ingicks före eller efter den ovan refererade AD-domen. (SOU 1997:174 s. 125).

¹¹³ Del I sammanfattas ovan.

de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar. En tredje fråga var vilken betydelse förbudet mot diskriminering av visstidsanställda kan ha i sammanhanget. En fjärde fråga var om de framtida diskrimineringsförbuden kan tänkas påverka de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar.

Frågan om diskriminering i lagens mening förekom på arbetsplatserna vid fördelningen av anställningsformer och vid uppsägningar kan inte besvaras i denna studie. För det skulle krävas en mer djupgående undersökning med ingående jämförelser mellan individer. Det skulle också krävas en fördjupad undersökning av orsakerna bakom besluten. Detta hänger samman med diskrimineringsförbudets konstruktion. För att ett beslut ska anses vara diskriminerande krävs att det kan visas att det *beror på* den etniska tillhörigheten.

Denna undersökning visar däremot att åtskilliga av de förhållanden, som ledde fram till att de utrikes födda förlorade sina anställningar i högre grad än de svenskfödda, inte träffas av lagens diskrimineringsförbud. Ett skäl till detta är att lagstiftningen bygger på att en jämförelse ska göras mellan individer av olika kategorier hos en och samma arbetsgivare. Ett annat skäl är att de jämförda personerna ska befinna sig i en likartad situation. I och med att arbetsmarknaden är segregerad mellan olika etniska grupper, har dessa ofta olika arbetsgivare och arbetar med olika arbetsuppgifter. Diskrimineringsförbudet blir därmed inte tillämpligt.

Vad gäller vissa arbetsgivarbeslut i undersökningen verkar det också uppenbart att de inte skulle anses vara diskriminerande vid en rättslig prövning. Det är fallet om arbetsgivaren kan visa att hans beslut saknar samband med den etniska tillhörigheten och i stället är orsakade av förändringar i verksamheten. (Möjligen skulle arbetsgivaren också kunna visa att hans beslut styrts av ett intresse som anses väga tyngre än intresset av att etnisk diskriminering inte förekommer).

När det gällde fördelningen av anställningsformer syntes följande mönster. Bara i undantagsfall var de utrikes födda arbetstagarna tidsbegränsat anställda i högre grad än de svenskfödda hos en och samma arbetsgivare. Den stora skillnaden i fråga om anställningsformer hängde samman med att vissa arbetsgivare med många utrikes födda anställda samtidigt tillämpade tidsbegränsning i stor omfattning. Förbudet mot diskriminering blev inte tillämpligt på de skillnader mellan utrikes födda och födda i Sverige som hängde samman med att de arbetade hos olika arbetsgivare.

I det fåtal fall där de utrikes födda arbetstagarna hade tidsbegränsad anställning i högre grad än de svenskfödda arbetstagarna hos samma arbetsgivare,

skulle arbetsgivaren förmodligen ofta kunna visa att det saknades orsakssamband mellan anställningsformen och den etniska tillhörigheten. Det kan räcka att arbetsgivaren visar att några utrikes födda arbetstagare är anställda tills vidare för att ett orsakssamband inte ska föreligga. Orsakssamband saknas också när de missgynnande effekterna kan relateras till verksamhetens behov på ett sakligt sätt. Av Arbetsdomstolens domar i frågor om diskriminering framgår att arbetsgivaren mycket ofta anses kunna visa på skäl för sitt handlande som gör att beslutet inte anses diskriminerande.

Den nya lagstiftningen med förbud mot diskriminering av arbetstagare med tidsbegränsad anställning innehåller inte någon inskränkning av möjligheterna att tillämpa tidsbegränsad anställning. Det beror på att lagstiftaren ansåg att svensk rätt redan hindrade missbruk genom upprepade tidsbegränsade anställningar. Däremot kan förbudet komma att bidra till en utjämning mellan villkoren för visstidsanställda och tillsvidareanställda, till exempel i fråga om kompetensutveckling. Detta kan i sin tur medföra förbättrade villkor för de utrikes födda arbetstagarna och kan eventuellt på sikt motverka att de blir uppsagda. I yrken eller hos en arbetsgivare där kompetensutveckling inte förekommer för de tillsvidareanställda, har emellertid diskrimineringsförbudet inget värde i det avseendet.

När det gäller uppsägningarna framgick följande om diskrimineringsförbudets tillämplighet. Skillnaderna i uppsägningar mellan utrikes födda arbetstagare och svenskfödda arbetstagare var störst i yrken och branscher med små kvalifikationskrav. I dessa fall blev diskrimineringsförbudet ofta inte tillämpligt därför att de utrikes födda och de svenskfödda inte befann sig i en likartad situation. Vidare skulle arbetsgivaren för det mesta troligen kunna visa på sakliga skäl för de beslut som gett negativa effekter för de utrikes födda arbetstagarna. Det gäller till exempel hur arbetsbristen bestämts till vissa arbetsuppgifter och hur indelningen i turordningskretsar gjorts.

När det gäller anställningstiden som kriterium för turordningen till fortsatt anställning är förhållandena speciella. Tillämpningen av lag, som i detta fall anställningsskyddslagen, kan nämligen ses som ett sådant intresse som anses väga tyngre än intresset av att förhindra diskriminering. Tillämpningen av en lagregel kan också ses som en åtgärd som inte har något samband med en persons etniska tillhörighet. Anställningstiden som kriterium kan därför inte angripas med det nu gällande förbudet mot diskriminering. För att motverka de negativa effekterna för de utrikes födda av sist in – först ut skulle krävas positiv särbehandling av de utrikes födda arbetstagarna.

En persons kvalifikationer är ofta centrala för möjligheterna att behålla en anställning. Bedömningen av kvalifikationer kan prövas enligt anställnings-skyddslagen. Det kan också prövas om bedömningen är direkt eller indirekt diskriminerande enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. I rätts-praxis har man emellertid aldrig diskuterat om kvalifikationskrav för företräde till fortsatt anställning är diskriminerande.

Beslut om kompetensutveckling kan angripas med hjälp av diskriminerings-lagstiftningen. För att beslutet ska anses vara diskriminerande krävs då som all-tid att vissa förutsättningar är uppfyllda. En person av en viss etnisk tillhörighet ska ha missgynnats i förhållande till en person av en annan etnisk tillhörighet. Personerna ska också ha befunnit sig i en likartad situation och det ska finnas ett visst *orsakssamband* mellan behandlingen och den etniska tillhörigheten. Eftersom alla dessa förutsättningar sällan är uppfyllda, kan förbudet mot dis-kriminering sällan användas i dessa situationer.

Eventuellt innebär reglerna om *indirekt* diskriminering, dvs att arbetsgiva-ren tillämpar ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringsätt som är dis-kriminerande, större möjligheter för de utrikes födda på arbetsmarknaden. Ett exempel som blivit aktuellt i denna undersökning är indirekt diskriminerande kvalifikationskrav. Andra exempel skulle kunna vara indelning i turordnings-kretsar eller förläggning av arbetsbristen på sätt som får diskriminerande effek-ter. Förbudet mot indirekt diskriminering har beskrivits som ett kvalitativt språng i diskrimineringslagstiftningen, men det är ännu mycket oklart vilken potential det har i svensk rätt. Det har hittills bara diskuterats i några få fall i Arbetsdomstolen.

För närvarande pågår ett intensivt lagstiftningsarbete i EU mot diskrimine-ring av olika slag. Ett par direktiv som i större eller mindre utsträckning berör de utrikes födda arbetstagarnas situation på arbetsplatserna är redan antagna och kommer att implementeras i Sverige inom de närmaste åren. En genom-gång av de framtida bestämmelserna visar emellertid att de förmodligen bara kommer att ha en marginell betydelse för de frågor som diskuteras i denna rap-port – de utrikes föddas möjligheter att behålla sina anställningar.

I direktivet mot etnisk diskriminering finns ett krav på att medlemsstaterna ska upphäva lagstiftning som strider mot principen om likabehandling. Det väcker frågan om principen om sist in – först ut kan komma att upphävas av det skälet. En förutsättning för det skulle vara att andelen av de utrikes födda ar-betstagarna på arbetsmarknaden som missgynnades av regeln skulle anses be-tydande. Det skulle antagligen inte vara fallet.

En annan intressant fråga är om förbudet mot diskriminering på grund av ålder kommer att påverka reglerna om turordning efter anställningstid och ålder. Inte heller det verkar vara fallet. Medlemsstaterna får nämligen tillämpa positiv särbehandling på grund av ålder, om särbehandlingen motiveras av ett berättigat mål, som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad eller yrkesutbildning. Förbudet mot diskriminering på grund av ålder har tillkommit delvis just för att råda bot på utslagningen av den äldre arbetskraften. Det verkar därför inte troligt att reglerna om turordning efter anställningstid och ålder kommer att försvagas av EG-direktivet.

Det kan påpekas att även direktivet mot etnisk diskriminering tillåter att en medlemsstat tillämpar positiv särbehandling.

Sammantaget innebär detta att man med diskrimineringsförbuden kommer åt en mycket liten del av de sämre villkoren för de utrikes födda arbetstagarna på arbetsmarknaden. Detta verkar också gälla i fråga om kommande lagstiftning för att implementera EG-direktiv. Av de arbetsrättsliga åtgärderna verkar snarare så kallade aktiva åtgärder hos arbetsgivaren kunna påverka förhållandena. Detta skulle kunna gälla till exempel i fråga om kompetensutveckling och befordran eller i fråga om fördelning av arbetsuppgifter och anställningsformer.

Av arbetsplatsundersökningen framgick att de fackliga organisationerna många gånger inte hade något starkt eget intresse av att driva frågorna om de utrikes födda arbetstagarnas anställning. Det förefaller därför som om mångfaldsfrågorna med fördel skulle kunna drivas av särskilda företrädare. Dessa skulle kunna ha som sin uppgift att tillvarata invandrarintressen vid rekrytering, val av anställningsform, kompetensutveckling, omplaceringar, uppsägningar och återanställningar.

Källförteckning

Offentligt tryck

SOU 1978:38 Jämställdhet i arbetslivet. Lag om jämställdhet. Betänkande av jämställdhetskommittén.

SOU 1997:174 Räkna med mångfald!

SOU 1999:69 Individen och arbetslivet.

SOU 2000:37 Valfärdens förutsättningar.

SOU 2001:39 Ett effektivt diskrimineringsförbud. Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning. Betänkande av 1999 års diskrimineringsutredning.

SOU 2002:43 Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

Ds 2001:6 Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven.

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m., jämte motio-
ner.

Prop. 1993/94:101 Åtgärder mot rasistisk brottslighet och etnisk diskriminering
i arbetslivet.

Prop. 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Prop. 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande ar-
betstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Dir. 1997:11, Översyn av lagen mot etnisk diskriminering.

Dir. 2002:11. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

AU 2000/01:4 Undantag från turordningen m.m.

InU 1971:18 Inrikesutskottets betänkande i anledning av Kungl. Maj:ts propo-
sition med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m.

Litteratur

Arai, Mahmood & Vilhelmsson, Roger, *Immigrants' and Natives' Unemployment-risk: Productivity Differentials or Discrimination?* FIEF, Working paper 2001:169.

Aronsson, Gunnar, Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta, *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och hälsa 2000:9.

Berggren, Katarina, *Arbetsmarknaden för utomnordiska medborgare*, Ura 2000:5, AMS' utredningsenhet, Stockholm.

Calleman, Catharina, *Kvinnors anställningsskydd*, Norstedts, Stockholm 1991.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts, Stockholm 2000.

Christensen, Anna, *Strukturella aspekter på diskrimineringslagstiftning och normativa förändringsprocesser*, i Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Juristförlaget i Lund, Lund 2000.

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Iustus förlag, Uppsala 2001.

Eklund, Ronnie, *Deregulation of Labour Law – the Swedish case*, JT 1998-99, s. 531, 1999.

Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska Föreningen i Lund, Lund 1984.

Hjerm, *Ett förlorat 1990-tal. Utrikes födda s. situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*, SCB.

Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.

Jonsson, Andreas & Wallete, Mårten, *Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 3 hösten 2001, s. 153-167.

Lundborg, Per, *Vilka förlorade jobben under 1990-talet?* i SOU 2000:37, Välfärdens förutsättningar.

Numhauser-Henning, Ann, *Arbetslivets flexibilisering*, uppsats i *Studier i arbetsrätt*, tillägnade Tore Sigeman, utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, Iustus förlag, Uppsala 1993.

Statistisk årsbok 2001.

Ulander-Wänman, Carin, *Återanställningsrätten – en del av anställningsskyddet*. Pågående avhandlingsarbete vid juridiska institutionen, Umeå universitet.

Wadensjö, Eskil, *1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden*, i SOU 1999:69.

Wong, Christoffer, *Diskriminering på grund av nationalitet och etnisk tillhörighet*, Norma 1997:5, Lund 1997.

Bilaga: Presentation av arbetsplatserna

Av den följande kortfattade presentationen av var och en av de arbetsplatser som ingick i undersökningen framgår något om verksamhetens inriktning och bakgrunden till uppsägningarna. I mycket grova drag framgår hur personalen var sammansatt och vilka arbetsuppgifter som utfördes av olika kategorier anställda på arbetsplatserna. Det framgår också hur uppsägningarna gick till samt hur många av olika kategorier som förlorade sina anställningar. (U=utrikes född, S=svenskfödd, K=kvinna, M=man).

På *Affärsverket* var bakgrunden till nedskärningarna behovet av rationaliseringar efter en bolagisering av verksamheten. Arbetsbrist rådde på flera områden: underhåll, lokalvård, annan städning och administration. Som administratörer arbetade bara svenskfödd personal med fast anställning och långa anställningstider. Med underhåll m.m. arbetade fast anställda män, till 95 procent med svensk bakgrund. Av städpersonalen var en knapp tredjedel utrikes födda och arbetet var relativt jämnt fördelat mellan kvinnor och män. Drygt hälften av dem som arbetade med städning hade tidsbegränsade anställningar. Vid nedskärningarna ansågs arbetsbristen vara störst på städning. Enligt arbetsgivarrepresentanten skapade man normalt turordningskretsar för orten i enlighet med det statliga turordningsavtalet (TurA-S). Kretsarna definierades för yrkesområden inom vilka de anställda ansågs kunna ersätta varandra med högst fyra veckors inskolning/omskolning. I det aktuella fallet med städverksamheten tillämpades emellertid frivillig avgång. Nitton personer valde att sluta, vilket ungefär stämde med behovet av rationalisering.

Frivilliga uppsägningar: 13 SK, 3 SM, 0 UK, 3 UM,

På *Bokförlaget* fanns drygt 100 anställda, varav majoriteten var kvinnor. Där fanns arbetsuppgifter inom ekonomi, försäljning, marknadsföring, kundsupport, data och redaktion. Två anställda uppgavs vara födda utrikes: En man som arbetade med marknadsföring och en kvinna som arbetade som redaktionsassistent. Bolaget hade gjort stora förluster under det gångna året. Kraftiga nedskärningar gjordes främst inom redaktionen. Det ansågs nödvändigt att alla som skulle vara kvar hade breda kompetenser. Uppsägningar: 10 SK, 3 SM, 1 UK, 0 UM,

Elmontören tillverkade elektronisk apparatur och företaget var beläget i glesbygd. Företaget hade funnits sedan början av 1980-talet och det hade vuxit alltsedan dess. Bolaget hade närmare 200 anställda varav fyra utrikes födda

som kom från Finland och Iran. Av dessa arbetade en på tjänstemannaområdet och de övriga tre på LO-området, varav en med kvalificerat arbete. Alla anställda hade tillsvidareanställningar. Eftersom en av de stora kunderna hade minskat sina beställningar kraftigt, tvingades man nu göra uppsägningar för första gången. Uppsägningarna gjordes på LO-området. Inom yrkesgrupperna montörer och provare gick man efter turordningen, men tre provare fick företräde framför montörer på grund av sin kompetens.

Uppsägningar: 6 SK, 9 SM, 0 UK, 0 UM

Forskningsinstitutet sysslade med forskning och utveckling av skrivarteknik. Ett tjugotal anställda hade hög elektroteknisk kompetens. En av de anställda var född utomlands. Uppsägningarna hängde samman med en utebliven order. Nedskärningar gjordes över hela området och två tredjedelar av personalen sades upp. Uppsägningar: 2 SK, 12 SM, 0 UK, 0 UM

På *Frysbolaget*, som lagrade och transporterade kylda och frysta livsmedel, fanns ett 40-tal anställda. De arbetade på tre olika områden: På lagret, som arbetsledare och på kontoret. På Frysbolaget arbetade nio utrikes födda, som alla var män och kom från Jugoslavien, Österrike, Polen, Somalia och Irak. De arbetade alla på lagret. På kontoret arbetade med något undantag endast kvinnor och de var alla födda i Sverige. Uppsägningarna hade skett i två omgångar och båda gångerna var anledningen att bolaget förlorat kunder. Arbetsbrist rådde i och för sig på både LO- och tjänstemannaområdena, men bland tjänstemännen fanns sjukskrivna, så uppsägningar gjordes endast på LO-området. ”Sist in – först ut” tillämpades strikt inom avtalsområdet. För att slippa göra omplaceringar hade arbetsgivaren velat dela in arbetsplatsen i flera turordningskretsar och säga upp dem som gjorde det jobb som inte behövdes längre, men den fackliga organisationen ville inte gå med på det.

Uppsägningar: 0 SK, 4 SM, 0 UK, 4 UM

Hos *Grossisten* fanns cirka två hundra anställda och majoriteten av dem var män. Halva personalen arbetade med lager, distribution och förpackning och den andra hälften med försäljning, administration och inköp. Ett femtontal utrikes födda varav två kvinnor fanns anställda. De kom från Bosnien, Finland, Irak eller Iran. Samtliga arbetade på lagret. Hos Grossisten hade arbetet nyligen omfördelats mellan enheter på olika orter och det ledde till uppsägningar på den aktuella orten. Nedskärningarna gjordes på lagret, dit nyrekryteringen brukade ske och där de sist anställda därför arbetade. Där följde man helt anställningstiden. Inga kvalifikationsaspekter kom in, eftersom alla utförde samma arbete.

Uppsägningar: 0 SK, 3 SM, 1 UK, 4 UM

På *Gymnasieskolan* hade uppskattningsvis en tredjedel av eleverna utländsk bakgrund och kom från en mängd olika länder. Personalen bestod av lärare, administratörer, skolassistenter, en kurator, en skolsköterska och en datatekniker. Bara fem av det 70-tal personer, som var anställda på skolan, var födda utomlands. De arbetade som lärare, skolassistent, elevassistent och datatekniker. Utrikes födda var även verksamma i skolan som hemspråkslärare och i lokalvården, men ingen av dessa grupper var anställda av den aktuella gymnasieskolan. Uppsägningarna berodde på att det hade uppstått ett överskott på lärare. De lärare som hade kortast anställningstid av dem som hade ämnena samhällskunskap och ekonomi blev uppsagda.

Uppsägningar: 2 SK, 1 SM, 0 UK, 0 UM

IT-konsulten hade funnits i 20 år och hade aldrig tidigare genomfört nedskärningar. Företaget hade mer än 500 anställda, varav något färre än hälften var kvinnor. De tre stora yrkeskategorierna var systemutvecklare, civilekonomer och marknadsföring/design. 85 procent av de anställda hade högskoleutbildning. Hos IT-konsulten fanns ett drygt tiotal utrikes födda från Iran, Finland, Danmark, Kroatien och Polen anställda som konsulter samt en irakier som tekniker. Också bland de anställda invandrarna var knappt hälften kvinnor.

Arbetsbrist ansågs råda bland administrativ personal, närmare bestämt bland ”postkillarna”, i receptionen, bland juniorkonsulterna, inom intern-IT och i något fall på sådant konsultarbete som inte längre efterfrågades. Däremot fanns ingen arbetsbrist bland systemutvecklare, civilekonomer och på marknadsföring/design, som var de stora yrkesgrupperna. Den sist anställda inom var och en av de yrkeskategorier där det rädde arbetsbrist blev uppsagd.

Uppsägningar: 4 SK, 3 SM, 1 UK, 0 UM

Kabelfirman, ett företag inom elektromekanik, hade flera enheter över olika delar av landet och en rad underleverantörer. På företaget fanns ett hundratal anställda, varav ett fåtal från Finland och Iran. En av iranierna hade ett högt kvalificerat arbete, de övriga arbetade med mindre kvalificerade uppgifter. En av invandrarna var kvinna. Bakgrunden till uppsägningarna var att ett samarbetsavtal inte hade kommit till stånd och att företaget hade en för liten produktion av elmekanik. Åtta elektromekaniska montörer fick gå och det var anställningstiden som avgjorde, med två avsteg för kompetens. På tjänstemannaområdet – bland projektledarna – gjordes på liknande sätt uppsägningar efter anställningstid med avsteg för kompetens.

Uppsägningar: 13 SK, 7 SM, 1 UK, 0 UM

På *Pappersbruket* arbetade drygt 500 personer, varav majoriteten var män. Nästan två hundra utrikes födda av ett tjugotal olika nationaliteter arbetade på företaget, huvudsakligen inom driftsavdelningarna. Målsättningen vid nedskärningarna var att uppnå en kostnadsreduktion motsvarande 35 årsarbetare, omkring 20 på LO-området och 10-15 tjänstemän. Arbetsbrist ansågs råda på arbetsledning och inom den mekaniska verkstaden, utbildning och administration samt inom kontorsservice. Den rådde också på palleteringen sedan en palleteringsmaskin anskaffats och på matservering och städning efter det att båda enheterna lagts ut på entreprenad. De som var över 60 år och arbetade på de områden där arbetsbrist rådde, fick avtalspension om de önskade. De tretton personer, som accepterade avtalspensioneringen, avsade sig samtidigt rätten till återanställning. De som arbetat med matservering och städning erbjöds omplaceringar. De avböjde och blev uppsagda.

Uppsägningar: 5 SK, 0 SM, 4 UK, 0 UM

Personaluthyrningen hade anställda inom en rad olika affärsområden som till exempel bank och finans, ekonomi, telefonväxlar, IT, sekreterare och skola. Inom företaget fanns flera tusen anställda, varav en majoritet kvinnor.¹¹⁴ Nedskärningarna denna gång gällde området tidningsutdelning. På detta område fanns cirka 130 personer anställda, mestadels män. Ett 80-tal uppgavs vara utrikes födda. En ganska stor grupp bland utdelarna var Somalier som hade inga eller mycket dåliga kunskaper i svenska.

En stor andel av arbetstagarna inom företaget var tidsbegränsat anställda. Inom den kategori som varslet gällde, tidningsutdelarna, var samtliga anställda på så kallad timanställning eller "behovsanställning". Av dem var c:a 70 procent utrikes födda. Alla anställningarna inom enheten avslutades när ett tidningsföretag gick i likvidation. Arbetsbrist uppstod "över en natt" för alla som delade ut tidningen.

Avslutade behovsanställningar:¹¹⁵ 17 SK, 29 SM, 33 UK, 51 UM

Hos *Plastdetaljisten* (I) hade antalet anställda under en tvåårsperiod ökat från 40 till 140 personer. Den huvudsakliga verksamheten inom produktionen bestod av målning av plastdetaljer och arbetsuppgifterna var målning, slipning och underhåll. En fjärdedel av personalen var utrikes födda. De arbetade på alla områden inom produktionen. Den största nationaliteten var bosnier och därefter finnar, men det fanns också anställda på företaget från Kurdistan och Libanon.

¹¹⁴ Någon uppgift om andelen utrikes födda inom hela verksamheten gick inte att få.

¹¹⁵ Dessa avslutade tidsbegränsningar ingår inte i statistiken över uppsägningar.

Bland tjänstemännen däremot fanns bara en utrikes född arbetstagare – en projektanställd kvinna från Östeuropa.

Företaget hade gjort miljonförluster i och med att den största kunden hade valt att flytta sin produktion utomlands. Kraftiga nedskärningar gjordes både på LO-området och bland tjänstemännen. Enligt arbetsgivarrepresentanten berodde nedskärningarna även på att många anställda hade låg kompetens och flexibilitet. Den facklige företrädaren menade att arbetsbristen berodde på att bemanningsföretag anlätades. Nedskärningarna genomfördes i två omgångar.

(I): I den första omgången följde man helt turordningen efter anställningstid och ålder. Arbetsgivarrepresentanten menade att uppsägningarna därför innebar en kompetensförlust för företaget. Den fackliga organisationen å sin sida menade att företagets ledning i första hand ville säga upp de långtidssjukskrivna, de äldre och individer som ogillades av olika skäl.

Uppsägningar: 2 SK, 11 SM, 1 UK, 10 UM

(II): I den andra omgången gjordes uppsägningar genom en avtalslista, ett kollektivavtal om turordningen. Före uppsägningarna fanns denna gång drygt hundra anställda, varav ett fåtal kvinnor. Ett trettiotal personer uppgavs vara utrikes födda. Uppsägningar gjordes av sjuttio personer. Man utgick vid uppsägningarna från anställningstid och ålder men gjorde avsteg för kvalifikationer som lackerare och för lämplighet.

Uppsägningar: 1 SK, 51 SM, 3 UK, 15 UM

På *Rederiet* var bakgrunden till arbetsbristen en omorganisation i samband med att företaget gick över till en ny ägare och med att antalet båtturer skurits ned. På *Rederiet* fanns ett 50-tal anställda, varav majoriteten kvinnor. Den största avdelningen var passageraravdelningen, därefter kom frakten och sedan ekonomin. Företagets ledning hade utländsk bakgrund och en fjärdedel av de anställda var utrikes födda från ”jordens alla hörn”, till exempel Polen, USA, Chile, Gambia och Indonesien. De var representerade inom alla arbetsområden.

Nedskärningarna gällde de flesta områden. En förändring var att endast anställda med medborgarskap i ägarlandet skulle få arbeta ombord. Den egna kajpersonalen skulle tas bort och ersättas med kajpersonal som hörde till hamnen. Dessa personer hade ganska långa anställningstider och erbjöds omplacering till bokare, fraktbokare och expedition, men de ville inte sitta bakom datorskärmen och blev därmed uppsagda. Arbetsbrist rådde också för till exempel bokningspersonal och kryssningsvärdinnor. Inom yrkesområdena gjordes uppsägningar efter anställningstid.

Uppsägningar: 12 SK, 7 SM, 0 UK, 0 UM

Hos *Robotbyggaren* fanns vid årets början drygt 300 anställda, ungefär 170 på LO-området och övriga på tjänstemannasidan. Ungefär en fjärdedel av de anställda var kvinnor. På LO-området fanns en maskin- och en mätavdelning, ett lager och en avdelning för tape-produktion, dit nyrekryteringarna oftast gjordes. På LO-området fanns ett tiotal utrikes födda arbetstagare, mestadels från Finland men också från Iran, Thailand och Jugoslavien. Av de drygt 120 tjänstemännen var sex personer födda utrikes, i Finland, Italien, Bosnien, Kroatien, Mexico och Filippinerna. De var spridda över de olika områdena marknad, beredning, inköp, utveckling, ekonomi och order.

Företaget hade för första gången tvingats göra nedskärningar. De genomfördes i tre omgångar under året. Den första gången hade man följt turordningen efter anställningstid men undantagit nyckelpersoner på maskinavdelningen eftersom man väntade på en stororder. Ordern kom inte och man gjorde en ny omgång uppsägningar. Denna gång gjorde man en "frivilliglista" med sju personer. Den tredje gången¹¹⁶ fanns 83 anställda på LO-området, varav ett tiotal utrikes födda. Den fackliga organisationen ville följa anställningstiden vid uppsägningarna, men arbetsgivaren hotade då med att flytta verksamheten utomlands. Genom en avtalsturlista sades trettioen personer upp efter det att sex arbetstagare hade behållits på grund av sina särskilda kvalifikationer.¹¹⁷ De ansågs ha specialkompetens, "ett brett kunnande på hög nivå". En arbetade med underhåll, en var el-utbildad och de övriga var duktiga operatörer. I avtalsturlistan ingick också att de som hade mycket frånvaro blev uppsagda.

Uppsägningar: 9 SK, 17 SM, 1 UK, 4 UM

På *Slakteriet* gällde de aktuella nedskärningarna en nedläggning av korv- och charkuteriavdelningarna. Den berodde på allmänt dålig ekonomi och flyttning av tillverkning av korv och charkuteri till en annan stad. På slakteriet fanns ett drygt hundratal anställda, varav bara ett fåtal var utrikes födda. Ett par av dessa personer var adopterade och ett par uppväxta utomlands, i Jugoslavien och Turkiet. De var anställda för skiftande uppgifter, kvalificerade som okvalificerade, såväl på LO-området som på tjänstemannaområdet. Uppsägningarna gjordes helt efter anställningstid och ålder inom LO-området. Samtidigt genomfördes en avtalspensionering.

Uppsägningar: 3 SK, 2 SM, 0 UK, 0 UM

¹¹⁶ Detta är den omgång som ingår i undersökningen.

¹¹⁷ Uppgift saknas om hur många av de personer som behållits som var utrikes födda.

På *Städfirman* fanns nästan sjuhundra anställda och majoriteten av dessa var kvinnor. Nära hälften av alla anställda var utrikes födda, huvudsakligen från Chile, Mellanöstern och Afrika. Också bland invandrarna var de flesta kvinnor. På sista tiden hade företaget upplevt en konstant nedgående trend; en del uppdragsgivare hade valt att anställa egen personal eller att anlita ett annat företag. När kontraktet med en kund inte hade förnyats, hade det uppstått arbetsbrist på den fastigheten. Eftersom varje fastighet enligt kollektivavtalet utgjorde en turordningskrets, var det de som städade där, som blev uppsagda. Av dem som arbetade hos kunden i fråga, var fyra femtedelar utrikes födda. De tio arbetstagare som hade kortast anställningstid på fastigheten i fråga, blev uppsagda.

Uppsägningar 1 SK, 0 SM, 6 UK, 4 UM

Traktorfabriken hade inte gjort några uppsägningar sedan 1960-talet. Men orderingången från utlandet hade minskat och eftersom 90 procent av produktionen gick på export, måste nedskärningar göras. På företaget som hade närmare 500 anställda med en stor majoritet män, arbetade ett 30-tal utrikes födda, varav bara ett par kvinnor. De utförde alla de typer av arbetsuppgifter som fanns på LO-området – som svetsare, montörer, komponenttillverkare och NC-operatörer. På tjänstemannasidan uppgavs däremot bara tre av de åttio anställda vara utrikes födda. Uppsägningar gjordes bara på LO-området. Hela avtalsområdet var en turordningskrets och arbetsbristen var bestämd till ett procenttal på varje avdelning: Svetsare, montörer, komponenttillverkare och NC-operatörer. När man gick strikt efter anställningstid och ålder, blev många på svetsen uppsagda, eftersom det där fanns flera relativt nyanställda. Då blev företaget tvunget att omplacera. Diskussioner fördes om att använda en avtalsturlista vid uppsägningarna, men turordningen kom att upprättas efter anställningstid.

Uppsägningar: 0 SK, 7 SM, 0 UK, 7 UM

Anledningen till att nedskärningar gjordes på *Underklädesfirman* var att en mycket stor del av sömnaden hade flyttats till andra orter, t.ex. till Baltikum. Företaget gick med vinst, men aktieägarna ville ha en ännu gynnsammare ekonomisk utveckling. De avdelningar som fanns på företaget var kontor, råvarulager, kvalitetskontroll, färdiglager, design, mönsterproduktion och provsömnad. På *Underklädesfirman* fanns knappt hundra anställda och 80 procent av dem var kvinnor. Ett tjugotal personer var utrikes födda och av dem var två män. De invandrade arbetstagarna kom mestadels från Finland och i några fall från Jugoslavien, Turkiet och Polen. Invandrarna arbetade med alla typer av arbetsuppgifter, men störst var andelen på sömnad, där framför allt många finska kvinnor arbetade. På kontoret fanns tjänstemän med finsk bakgrund.

På Underklädesfirman gjordes uppsägningar bara på LO-området. Nedskärningarna var mindre på lager och distribution än på sömnad och tillskärning. Vissa avsteg från turordningen efter anställningstid och ålder gjordes för kvalifikationer, t.ex. på tillskärningen och bland dem som arbetade med läggbilder och på råvarulagret, där arbetet inkluderade tunga lyft. Också för dem som hade kvalifikationer för provsömnad och truckkörning gjordes undantag. Bland dem som fick behålla sina anställningar på grund av kvalifikationer fanns såväl utrikes som inrikes födda arbetstagare. Av dem som i stället blev uppsagda var de flesta svenskfödda sömmerskor med lång anställningstid.

Uppsägningar: 12 SK, 1 SM, 1 UK, 2 UM

Verktögsbolaget tillverkade en mängd olika produkter och monterade maskiner, främst till fordonssektorn. Yrkesgrupper på produktionssidan var NC-operatörer, vanliga operatörer och städare. På tjänstemannasidan fanns områdena marknad, planering, inköp, ekonomi och administration. På företaget fanns totalt 150 personer fast anställda. Bland tjänstemännen fanns några utrikes födda – från Italien och Finland. På Metalls område fanns anställda från Jugoslavien, Etiopien, Bulgarien och Österrike. De arbetade som operatörer, i tvätten och med städning. Arbetsbrist ansågs råda på städningen, i tvätten och på vissa enklare operatörsuppgifter. Städtjänsten skulle köpas in utifrån. Också på tjänstemannaområdet rådde arbetsbrist, men nedskärningarna gjordes där i form av pensionslösningar. Enligt den facklige förtroendemannen¹¹⁸ hade uppsägningarna gjorts enligt en avtalsturlista. Fem personer sades upp därför att de inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för det framtida arbetet. Det gällde bland annat två städare, en man som arbetade i tvätten och en man i verkstan. De sist anställda arbetade med tillverkning av specialmaskiner och ansågs inte kunna ersättas av någon med längre anställningstid.

Uppsägningar: 1 SK, 11 SM, 0 UK, 4 UM

¹¹⁸ Den konsult som varit inhyrd på arbetsgivarsidan för att sköta uppsägningarna var inte tillgänglig. En nyttillträdd arbetsgivarrepresentant intervjuades.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapport

- 2002:1** Hemström Maria & Sara Martinson ”Att följa upp och utvärdera arbetsmarknadspolitiska program”
- 2002:2** Fröberg Daniela & Kristian Persson ”Genomförandet av aktivitetsgarantin”
- 2002:3** Ackum Agell Susanne, Anders Forslund, Maria Hemström, Oskar Nordström Skans, Caroline Runeson & Björn Öckert ”Follow-up of EU’s recommendations on labour market policies”
- 2002:4** Åslund Olof & Caroline Runeson ”Follow-up of EU’s recommendations for integrating immigrants into the labour market”
- 2002:5** Fredriksson Peter & Caroline Runeson ”Follow-up of EU’s recommendations on the tax and benefit systems”
- 2002:6** Sundström Marianne & Caroline Runeson ”Follow-up of EU’s recommendations on equal opportunities”
- 2002:7** Ericson Thomas ”Individuellt kompetenssparande: undanträngning eller komplement?”
- 2002:8** Calmfors Lars, Anders Forslund & Maria Hemström ”Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?”
- 2002:9** Harkman Anders ”Vilka motiv styr deltagandet i arbetsmarknadspolitiska program?”
- 2002:10** Hallsten Lennart, Kerstin Isaksson & Helene Andersson ”Rinkeby Arbetscentrum – verksamhetsidéer, genomförande och sysselsättningseffekter av ett projekt för långtidsarbetslösa invandrare”
- 2002:11** Fröberg Daniela & Linus Lindqvist ”Deltagarna i aktivitetsgarantin”
- 2002:12** Ekström Erika ”Värdet av en treårig yrkesinriktad gymnasieutbildning”
- 2003:1** Mörk Eva ”De arbetsmarknadspolitiska programmens effekt på den kommunala skolan”
- 2003:2** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2000”
- 2003:3** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2001”
- 2003:4** Calleman Catharina ”Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen”

Working Paper

- 2002:1** Blundell Richard & Costas Meghir "Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms"
- 2002:2** Carneiro Pedro, Karsten T Hansen & James J Heckman "Removing the veil of ignorance in assessing the distributional impacts of social policies"
- 2002:3** Johansson Kerstin "Do labor market programs affect labor force participation?"
- 2002:4** Calmfors Lars, Anders Forslund & Maria Hemström "Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences"
- 2002:5** Sianesi Barbara "Differential effects of Swedish active labour market programmes for unemployed adults during the 1990s"
- 2002:6** Larsson Laura "Sick of being unemployed? Interactions between unemployment and sickness insurance in Sweden"
- 2002:7** Sacklén Hans "An evaluation of the Swedish trainee replacement schemes"
- 2002:8** Richardson Katarina & Gerard J van den Berg "The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work"
- 2002:9** Johansson Kerstin "Labor market programs, the discouraged-worker effect, and labor force participation"
- 2002:10** Carling Kenneth & Laura Larsson "Does early intervention help the unemployed youth?"
- 2002:11** Nordström Skans Oskar "Age effects in Swedish local labour markets"
- 2002:12** Agell Jonas & Helge Bennismarker "Wage policy and endogenous wage rigidity: a representative view from the inside"
- 2002:13** Johansson Per & Mårten Palme "Assessing the effect of public policy on worker absenteeism"
- 2002:14** Broström Göran, Per Johansson & Mårten Palme "Economic incentives and gender differences in work absence behavior"
- 2002:15** Andrén Thomas & Björn Gustafsson "Income effects from market training programs in Sweden during the 80's and 90's"
- 2002:16** Öckert Björn "Do university enrollment constraints affect education and earnings? "
- 2002:17** Eriksson Stefan "Imperfect information, wage formation, and the employability of the unemployed"

- 2002:18** Skedinger Per “Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants”
- 2002:19** Lindeboom Maarten, France Portrait & Gerard J. van den Berg “An econometric analysis of the mental-health effects of major events in the life of older individuals”
- 2002:20** Abbring Jaap H. & Gerard J. van den Berg “Dynamically assigned treatments: duration models, binary treatment models, and panel data models”
- 2002:21** Boone Jan, Peter Fredriksson, Bertil Holmlund & Jan van Ours “Optimal unemployment insurance with monitoring and sanctions”
- 2002:22** Ridder Geert & Gerard J. van den Berg “A cross-country comparison of labor market frictions”
- 2002:23** Ekström Erika “The value of a third year in upper secondary vocational education – Evidence from a piloting scheme”
- 2003:1** Fredriksson Peter & Per Johansson “Program evaluation and random program starts”
- 2003:2** Mörk Eva “The impact of active labor market programs on municipal services”
- 2003:3** Fredriksson Peter & Per Johansson “Employment, mobility, and active labor market programs”

Dissertation Series

- 2002:1** Larsson Laura “Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance”
- 2002:2** Nordström Skans Oskar “Labour market effects of working time reductions and demographic changes”
- 2002:3** Sianesi Barbara “Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications”
- 2002:4** Eriksson Stefan “The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?”