



JONAS HELLMAN & ANDERS HULTIN:

Den som aldrig anställer löper ingen risk

Det är möjligt att det skulle vara bättre med fler blandäktenskap, att människor från olika etniska grupper i större utsträckning gifte sig med varandra. Men ingen skulle komma på tanken att hävda att den som gifter sig med någon från samma etniska grupp ägnar sig åt diskriminering. Inte ens om det sker flera äktenskap i rad.

När samma fenomen kan noteras på arbetsmarknaden anser däremot regeringen att det handlar om diskriminering. Inte alltid medveten sådan, men ändå. Därför behövs en lagstiftning för att öka mångfalden på landets arbetsplatser, tycker den.

Det är redan förbjudet för arbetsgivare att diskriminera på etnisk grund när företaget skall anställa. I utredningen *Räkna med mångfald!* föreslår ensamutredaren Margareta Wadstein att denna lagstiftning skall skärpas. Det skall bland annat bli förbjudet för arbetsgivare att i samband med rekry-

tering av nya medarbetare "sälla ut" människor med utländskt namn och utländsk brytning vid en telefonkontakt.

Enligt direktiven vill regeringen utreda möjligheten att införa en motsvarighet till jämställdhetslagens jämställdhetsplaner. Företagen skall alltså bli skyldiga att kartlägga de anställdas etniska bakgrund och därefter upprätta en "mångfaldsplan". Margareta Wadstein föreslår dock att det inledningsvis skall vara frivilligt att upprätta mångfaldsplaner. Skälet är att hon bedömer att tiden inte är mogen för tvång ännu.

Etnisk kategorisering

Att upprätta mångfaldsplaner är ett betydligt mer komplicerat projekt än att upprätta jämställdhetsplaner. Skälet är att det ofta inte är uppenbart vilken etnisk bakgrund olika personer har. En del kanske inte vill avslöja sin etniska bakgrund och har därför bytt namn. Andra kan ha föräldrar med olika bakgrund. Vilken

grupp skall de i så fall räknas till?

För att kunna upprätta mångfaldsplaner krävs regler för hur människor skall kategoriseras. Margareta Wadstein går runt detta problem genom att tala om "självidentifiering", de anställda skall alltså själva få ange vilken etnisk grupp de tillhör. Men om mångfaldsplanerna med tiden skall bli lag kommer det likväl att krävas en gränsdragning som domstolarna tillämpar. Annars kommer vem som helst kunna uppge sig tillhöra vilken etnisk grupp som helst, och på grundval av detta anse sig diskriminerad.

Idén att staten skall kategorisera människor med avseende på deras etniska tillhörighet känns olustig. Den för tankarna till 1930-talet.

Ett annat problem med förslaget är att det strider mot hur arbetsmarknaden fungerar. När företag söker medarbetare söker de ofta personer med speciell kompetens. Ibland är det till och med så att en tjänsts uppkomst är ett resultat av att arbetsgivaren stött

på en viss person. Tjänsten skulle inte ha inrättats, om inte just den personen hade velat ha den.

Jobb förmedlas via direkta kontakter. Människor som träffats ser möjligheter att utträta saker tillsammans. Att utannonsera ett jobb offentligt föder ofta större problem än det löser. Det blir bara tidskrävande att hantera alla de ansökningar som kommer in från personer som ändå inte är lämpliga. Bättre är det då att fråga runt i bekantskapskretsen.

Ökade anställningskostnader

Men enligt utredningen är denna rekryteringsmetod olämplig. "Om sådana informella kanaler ('mun-mot-mun'-metoden) används på arbetsplatser som saknar arbetstagare från etniska minoritetsgrupper, riskerar dessa att utestängas från möjligheten till anställning", står det.

Invandrare tjänar knappast på ett mer formaliserat rekryteringsförfarande. När invandrare får jobb är det nämligen ofta genom direkta kontakter. Man anlitar varandra inom den egna etniska gruppen.

Regeringens lagstiftningsambitioner visar att den inte har förstått fenomenet etniskt företagande. Det är ingen slump att invandrare över hela världen är överrepresenterade bland företagare. Företagande har alltid varit en metod för invandrare att skaffa sig en plattform i det nya samhället.

Förklaringen är enkel: de möts av fördomar och misstänksamhet från ursprungsbefolkningen. Ofta har de svårt att förstå språket.

Det finns dock en person som kan bedöma invandrarens kvalifikationer bättre än någon annan, nämligen invandraren själv. Detta kommer ofta till uttryck genom att han anställer sig själv, det vill säga blir egen företagare. Genom att starta eget kan invandraren kringgå den misstänksamhet som finns hos ursprungsbefolkningen. Formella meriter och bakgrund spelar ingen roll när man startar eget. Kunderna kommer bara priserna är tillräckligt låga.

Liksom många svenska företagare föredrar att anställa svenskar föredrar många invandrarföretagare att anställa andra invandrare, som regel ur samma etniska grupp. Därmed får de medarbetare som de litar på. Det kan kanske tyckas som ett inskränkt beteende. Men i grunden är det mycket rationellt. Det handlar inte om fördomar, utan om att värna sitt företag.

Invandrarföretag bygger i större utsträckning på informella kontakter än vad svenskägda företag gör. Invandrare har svårare att gå den formella vägen eftersom de inte behärskar det svenska språket lika väl.

Regeringen begår ett tankefel när den föreställer sig alla invandrare som arbetssökande vilka kommer att gynnas av den föreslagna lagstiftningen. Många invandrare är företagare vilka kommer att uppfatta lagstiftningen som ännu en påлага. Varför skall tio invandrare som driver ett åkeri uppmanas att författa en "mångfaldsplan"?

Men ett ännu värre tankefel av regeringen är att den inte inser hur den

här typen av förslag påverkar arbetsmarknaden. Att anställa är sällan något lätt beslut för en företagare. Det innebär ett stort åtagande gentemot en annan individ. Dessutom är det förknippat med en lång rad statliga och fackliga pålagor. Till dessa pålagor vill nu regeringen lägga risken för att vid en anställning bli anklagad för att inte ha anställt någon annan.

Tandlösa lagar

Den som aldrig anställer löper ingen risk. Den som anställer någon från den egna etniska gruppen är däremot automatiskt misstänkt. Har verkligen alla ansträngningar gjorts för att kontrollera att det inte finns någon med motsvarande kvalifikationer från en annan etnisk grupp som är intresserad av jobbet?

En lagstiftning som denna kommer, som tur är, att bli tandlös. Den går helt enkelt inte att tillämpa i någon större utsträckning. Men den bidrar ändå till att byråkratisera näringslivet.

Det finns 10.000 sidor lagar och regler som direkt berör företagen. Varje år förändras eller läggs till 5.000 sidor. Knappast någon företagare kan känna till alla dessa regler. Ändå är alla företagare skyldiga att känna till dem.

Förslag som dessa leder knappast till att dörrarna öppnas för invandrare på landets arbetsplatser. Däremot leder de till att det blir svårare för invandrare att starta eget. Resultatet blir att arbetsmarknaden för invandrare förvärras ytterligare.