



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## En mångfald av möjligheter?

En rättsvetenskaplig studie om offentliga arbetsgivares möjligheter att rekrytera i syfte att uppnå mångfald i sin organisation

Kandidatprogrammet i personal och arbetslivsfrågor

Handelsrättsliga institutionen, Lunds universitet

Kandidatuppsats 15 högskolepoäng

HARH16 – HT 2019

Författare: Isabella Båvenby

Handledare: Annamaria Westregård

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrund och ämne .....	6
1.2 Syfte och frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsningar .....	7
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Disposition .....	11
<b>2 Bedömningsgrunder i offentlig anställning</b> .....	<b>12</b>
2.1 Offentlig anställning .....	12
2.1.1 Vem är offentligt anställd? .....	12
2.1.2 Varför behövs särreglering? .....	13
2.2 Bedömningsgrunder .....	13
2.2.1 Förtjänst .....	14
2.2.2 Skicklighet .....	14
2.2.3 Andra bedömningsgrunder .....	15
2.2.4 Jämställdhet som bedömningsgrund .....	17
2.2.5 Kravprofil vid tillsättning av tjänst .....	17
2.3 Uppfyller särregleringen på den offentliga sektorn sin funktion? .....	17
<b>3 Positiv särbehandling</b> .....	<b>18</b>
3.1 Begreppet positiv särbehandling .....	18
3.2 Vad är positiv särbehandling .....	19
3.2.1 Positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet .....	20
3.2.2 Positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder .....	21
3.3 Utrymmet för positiv särbehandling enligt praxis .....	23
<b>4 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet</b> .....	<b>24</b>
4.1 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet .....	25

4.2	<i>Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder.....</i>	27
<b>5</b>	<b>Analys .....</b>	<b>28</b>
5.1	<i>Vilka särskilda kriterier ligger till grund för rekrytering i offentlig verksamhet?.....</i>	29
5.2	<i>Tillåter lagen positiv särbehandling i fråga om etnicitet?.....</i>	30
5.2.1	<i>Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet.....</i>	30
5.2.2	<i>Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder.....</i>	31
5.3	<i>På vilket sätt skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara förenlig med de särskilda kriterierna som ligger till grund för statlig anställning?.....</i>	32
<b>6</b>	<b>Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Abstract.....</b>	<b>37</b>
<b>8</b>	<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>38</b>

## Förkortningar

AF	Anställningsförordningen
DiskL	Diskrimineringslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EU	Europeiska unionen
LOA	Lagen om offentlig anställning
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen
SCB	Statistiska centralbyrån
SOU	Sveriges offentliga utredningar

## Sammanfattning

Sverige har under en längre tid blivit ett land med människor från allt fler olika etniska grupper och mångfaldsarbetet har därför utvecklats till att bli en viktigare del av arbetslivet. På den offentliga sidan av arbetsmarknaden är det endast möjligt att rekrytera efter särskilda kriterier. Syftet med uppsatsen är att undersöka en statlig arbetsgivares möjligheter att rekrytera i syfte att uppnå mångfald i sin organisation. Arbetsgivarens möjligheter undersöks utifrån alternativet att tillämpa positiv särbehandling i fråga om etnicitet. Uppsatsen avser att besvara följande frågeställning: På vilket sätt skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara förenlig med de särskilda kriterierna som ligger till grund för statlig anställning?

Genom den rättsdogmatiska metoden har bestämmelserna för statlig anställning och positiv särbehandling behandlats. Ett statligt anställningsbeslut får tas på grunder såsom förtjänst och skicklighet. Begreppen ska ses som exempel vilket innebär att andra skäl kan innefattas. Positiv särbehandling kan ses utifrån två olika perspektiv, som undantag från diskrimineringsförbudet och som aktiva åtgärder. Enligt dagens lagstiftning är det inte tillåtet med positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från det enskilda fallet. Positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder kan dock anses förenligt med de särskilda grunderna för statlig anställning.

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

”Vi ser gärna sökande med olika etniska bakgrunder då vi strävar efter mångfald i vår organisation”. Denna fras har blivit allt mer vanlig att se i dagens platsannonser. Det är inte enbart i platsannonserna begreppet mångfald får ta plats. Numera omnämns begreppet mångfald som ett viktigt fokus att ha i arbetslivets alla delar. Det finns företag som idag säljer alltifrån kurser i hur verksamheter ska arbeta kring mångfald, till rekryteringsverktyg och olika certifieringar för att kunna visa upp sitt mångfaldsarbete även till andra.

Arbetslivet är en viktig del av samhället och måste hela tiden hänga med i de förändringar som sker. Vid årsskiftet 2018/2019 var antalet personer i Sverige som är utrikesfödda 1 960 000, vilket motsvarar 19 procent av hela Sveriges befolkning.<sup>1</sup> Att det är ca 19 procent av Sveriges befolkning som är utlandsfödda gör det angeläget att idag se över deras möjligheter på arbetsmarknaden. Arbetslösheten bland de som är utlandsfödda är högre än för de personer som är födda i Sverige. Det går idag också långsammare i minskningen av arbetslöshet i samma grupp.<sup>2</sup> Även om denna uppsats inte endast ämnar att se till utlandsföddas möjligheter i arbetslivet, då begreppet mångfald har en bredare betydelse än så, ger statistiken oss ändå en fingervisning om att Sverige är ett land med människor med olika etniciteter. Det blir därför tydligt att det är angeläget utifrån den här statistiken att se hur människors etnicitet kan tas tillvara på arbetsmarknaden.

På den privata sidan av arbetsmarknaden råder det fri antagningsrätt, medan det på den offentliga arbetsmarknaden finns speciella regleringar för anställningar. Dessa regleringar innebär att ett statligt anställningsbeslut endast får vila på vissa bestämda grunder.<sup>3</sup> Specialregleringen finns till i syfte att den mest kompetenta personen ska få tjänsten och att tillsättningen endast ska ske utifrån objektiva grunder, vilket upprätthåller statens objektivitet.<sup>4</sup>

Både mångfaldsarbete och specialregleringen på den offentliga arbetsmarknaden är viktiga faktorer i arbetslivet. Frågan är hur det går att kombinera dessa tillsammans? Hur mycket plats

---

<sup>1</sup> Statistiska centralbyrån. *Utrikes födda i Sverige*. 2019.

<sup>2</sup> Statistiska centralbyrån. *Arbetslöshet i Sverige*. 2019.

<sup>3</sup> Karl Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2019. s.17-18.

<sup>4</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.18-19.

kan mångfaldsarbetet ta vid rekryteringar i statlig verksamhet, utan att det står i strid med att de statliga anställningarna endast får grundas på särskilda och objektiva kriterier?

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna uppsats är att analysera vilka möjligheter som finns för en offentlig arbetsgivare att rekrytera med syfte att uppnå etnisk mångfald i sin verksamhet. Uppsatsen har sin utgångspunkt i den specialreglering som finns för anställningar på den offentliga arbetsmarknaden. En av frågorna avser behandla vad specialregleringen vid statlig anställning innebär. Särskilt belyses möjligheten för positiv särbehandling i fråga om etnicitet. Positiv särbehandling i fråga om kön används som referenspunkt för att utifrån den redogörelsen kunna undersöka möjligheten för positiv särbehandling i fråga om etnicitet genom ett ”de lege ferenda” resonemang. Regleringen för positiv särbehandling ställs sedan i relation till specialbestämmelserna på den offentliga arbetsmarknaden i syfte att undersöka vad positiv särbehandling skulle kunna innebära för den statliga sektorn vid rekrytering. Utifrån detta vill uppsatsen analysera hur en offentlig arbetsgivare kan tillgodose mångfald inom sin verksamhet genom användning av positiv särbehandling, utan att det står i strid med de statliga specialbestämmelserna för anställning.

För att uppnå syftet kommer följande huvudfrågeställning användas:

- På vilket sätt skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara förenlig med de särskilda kriterierna som ligger till grund för statlig anställning?

För att kunna besvara huvudfrågan på ett tillfredställande sätt kommer uppsatsen först utreda följande två frågeställningar

- Vilka särskilda kriterier ligger till grund för rekrytering i offentlig verksamhet?
- Tillåter lagen positiv särbehandling i fråga om etnicitet?

## 1.3 Avgränsningar

Denna uppsats har baserat på ovanstående beskrivna syfte följaktligen sin utgångspunkt i den offentliga sidan av arbetsmarknaden. Att uppsatsen har sin utgångspunkt på den offentliga sidan av arbetsmarknaden gör att den endast kommer att se till de bestämmelser som gäller för statlig anställning. De anställningsbestämmelser som gäller för statlig anställning är annorlunda jämfört med de som gäller på privata arbetsmarknaden. Vid tillsättning av en statlig anställning

finns det vissa särskilda kriterier som måste beaktas, till skillnad från den fria antagningsrätten som annars är utgångspunkten när det kommer till privata anställningar. Att ett statligt anställningsbeslut endast får fattas utifrån vissa särskilda kriterier, gör det särskilt intressant att undersöka vad som kan anses rymmas inom kriterierna.

En avgränsning som är relevant att lyfta är att i 5-6 §§ i lagen om offentlig anställning finns det bestämmelser om att svenskt medborgarskap krävs för vissa statliga anställningar, vilket inte kommer att beaktas i uppsatsen. Huvudregeln gällande statliga anställningar är att en person ska kunna få en tjänst oavsett medborgarskap. De nämnda paragraferna är ett undantag från huvudregeln, som finns till i hänsyn för rikets säkerhet. Paragrafernas tillämpningsområde är litet och komplicerat, det skulle krävas mycket utrymme för att redogöra för bestämmelserna jämfört med relevansen att ta upp dem.<sup>5</sup> Uppsatsen syftar främst till generella bestämmelser kring statliga anställningar, medan ovanstående lagbestämmelser endast gäller specialfall, vilket gör dem mindre relevanta. Utifrån den avvägningen togs lagbestämmelserna inte med. Det är dock av vikt att vara medveten om att bestämmelserna finns.

Ordet mångfald är mångtydigt och kan ha många olika innebörder, vilket gör det relevant att definiera begreppet mångfald för denna uppsats. Med begreppet mångfald brukar ofta syftas på olikheter när det kommer till kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder, kulturell bakgrund eller social tillhörighet. Mångfald i arbetslivet innebär hur man tar tillvara på dessa olikheter för att få en blandning av olika erfarenheter på arbetsplatsen och på så sätt spegla samhället.<sup>6</sup> I denna uppsats avses med begreppet mångfald, *etnisk mångfald*, alltså människor med olika etniska tillhörigheter.

Inte heller begreppet etnicitet är ett entydigt begrepp. Med etnisk tillhörighet åsyftas i diskrimineringslagen människors känslor av tillhörighet och identifikation till en viss folkgrupp. Det är således en kategorisering av människor utifrån deras egna uppfattning om social tillhörighet.<sup>7</sup> Det är viktigt att ta upp för att få förståelse för att etnicitet som begrepp inte har en entydig definition och således vad den här uppsatsen avser med begreppet.

---

<sup>5</sup> Eskil Hinn, Lennart Aspegren & Carl Johan Karlson. *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. 3 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige. 2015. s. 52-53.

<sup>6</sup> Prevent. *Mångfald i arbetsmiljön*.u.å.

<sup>7</sup> Diskrimineringsombudsmannen. *Etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund*. 2019.



## 1.4 Metod och material

Det övergripande syftet med uppsatsen är att utreda offentliga arbetsgivares möjligheter att rekrytera med syfte att uppnå mångfald i sin verksamhet. För att kunna uppnå det syftet krävs det att man använder sig av en relevant metod som utgår från syftet.<sup>8</sup> Metodens uppgift är att fungera som ett hjälpmedel till att besvara frågorna som ställs i uppsatsen.<sup>9</sup> Metodvalet har därför stor betydelse för uppsatsen.

Denna uppsats kommer att utgå ifrån den rättsdogmatiska metoden. Den rättsdogmatiska metoden kan beskrivas som en rekonstruktion av rättssystemet<sup>10</sup>, där syftet är att utreda gällande rätt på området.<sup>11</sup> Det innebär att metoden avser att söka svaren på frågeställningen, genom tolkning och systematisering av rättskällorna.<sup>12</sup> Genom tolkandet kan den rättsdogmatiska metoden svara på hur en viss lagregel ska tolkas utifrån det specifika sammanhanget. Den kritik som har lyfts i frågan om den rättsdogmatiska metoden är att den endast svarar på hur den gällande rätten ser ut utifrån normerna i rättssystemet och inte hur en lagregel faktiskt tillämpas i verkligheten.<sup>13</sup> Det innebär att den rättsdogmatiska metoden kan analysera lagregelns betydelse och utformningen av den, men den kan inte svara på vad effekten blir av användandet.<sup>14</sup> Att den inte ämnar svara på hur det ser ut i verkligheten menar andra är en fördel med metoden. Det visar att den värdesätter vikten av empiriska studier och att den välkomnar kritik i form av iakttagelser från verklighetstillämpningen.<sup>15</sup>

Utgångspunkten för den rättsdogmatiska metoden är rättskällevärdet, det vill säga de allmänna rättskällorna i svensk rätt. Att metoden utgår ifrån rättskällevärdet gör metoden något smalare än t.ex. rättsanalytisk metod eftersom den endast tar hänsyn till det material som kommer ifrån rättskällorna som omfattas.<sup>16</sup> Det innebär å andra sidan att vilket material som är relevant att använda redan är förutbestämt.<sup>17</sup>

---

<sup>8</sup> Elsa Trolle Önnerfors & Henrik Wenander. *Att skriva rätt- Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2019. s. 16.

<sup>9</sup> Trolle Önnerfors & Wenander. *Att skriva rätt- Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. s.16.

<sup>10</sup> Nils Jareborg. *Rättsdogmatik som vetenskap*. Svensk Juristtidning. 2004. s. 4.

<sup>11</sup> Claes Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2018. S. 49.

<sup>12</sup> Maria Nääv & Mauro Zamboni. *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur. s.21.

<sup>13</sup> Nääv & Zamboni. *Juridisk metodlära*. s.24.

<sup>14</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare- ämne, material, metod och argumentation*. s. 50.

<sup>15</sup> Nääv & Zamboni. *Juridisk metodlära*. s. 24.

<sup>16</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare- ämne, material, metod och argumentation*. s. 50.

<sup>17</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare- ämne, material, metod och argumentation*. s. 36.

Rättskällorna kan delas upp i auktoritativa och supplerande rättskällor. I de auktoritativa rättskällorna räknas lag, prejudikat och förarbeten in, medan doktrin, handelsbruk och sedvänja vanligtvis kategoriseras som supplerande rättskällor. Den främsta auktoritativa rättskällan är lagtexten.<sup>18</sup> Uppsatsen utgår till största delen av lagstiftningen i form av lagen om offentlig anställning och diskrimineringslagen för att kunna besvara frågeställningen. Grundlagen i form av regeringsformen har också haft en central roll i tredje kapitlet av uppsatsen, eftersom bestämmelserna i lagen om offentlig anställning ska tolkas i enlighet med grundlagen. Lagar är i allmänhet kortfattade vilket kan göra det svårt att enbart utifrån lagtext redogöra för betydelsen av en lagregel. För att förstå en lagregels betydelse kan ytterligare en auktoritativ rättskälla i form av förarbeten till lagarna vara användbara.<sup>19</sup> I förarbeten behandlas motiven bakom lagstiftningen och vad lagstiftaren tänkte att lagregeln skulle kunna uppnå. I många fall finns det även formulerat rekommendationer över hur lagregeln skall tillämpas. På grund av dessa förutsättningar ses oftast förarbeten som den mest betydande rättskällan bortsett från själva lagtexten.<sup>20</sup> För att kunna uppnå syftet med uppsatsen och besvara dess frågeställningar är det av vikt att även se till förarbeten till lagen om offentlig anställning och diskrimineringslagen för att förstå lagtextens formuleringar. Förarbeten i form av propositioner och SOU:er som har legat till grund för den rådande lagstiftningen är därför av stor betydelse för redogörelsen över bestämmelserna betydelse.

Till de supplerande rättskällorna är doktrin den mest betydande. Att den kallas för supplerande rättskälla innebär att källan i sig inte har någon självständig auktoritet, som kan sägas om lagtext.<sup>21</sup> Det innebär å andra sidan inte att dess betydelse ska förminska alltför mycket. Till skillnad från de övriga rättskällorna har doktrinen egenskapen av att den kan bidra till att ge en överblick över en rättsregel. Den ser inte bara till frågan utifrån en given begränsad del, utan kan både relatera rättskällorna till varandra som till tidigare avgöranden.<sup>22</sup> Doktrin i form av främst lagkommentarer har därför använts i stor utsträckning i denna uppsats. Diskrimineringslagstiftningens bestämmelser har främst utgått ifrån Susanne Fransson och Eberhard Stübers lagkommentar. Att endast en doktrin har använts på det området kan ses som en begränsning, eftersom det endast blir utifrån ett perspektiv. Å andra sidan så är den av en omfattande karaktär och redogör således för de delar som behandlas grundligt. Kapitlet över de

---

<sup>18</sup> Bert Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. 11 uppl. Uppsala: Iusté AB. 2019. s. 99-102.

<sup>19</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. s.100.

<sup>20</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. s. 147.

<sup>21</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. s. 102.

<sup>22</sup> Nääv & Zamboni. *Juridisk metodlära*. s. 35.

statliga bestämmelserna har förutom lagstiftning och förarbeten kompletteras med två olika lagkommentarer över lagen om offentlig anställning, samt en lagkommentar som även täcker in bestämmelserna i regeringsformen. Detta har vidare kompletteras med dokumentet ifrån arbetsgivarverket.

Förutom att se till de nationella rättsreglerna i Sverige, måste de rättsregler och normer som finns inom EU uppmärksammas även inom den svenska rättsordningen i och med Sveriges medlemskap i unionen.<sup>23</sup> Den svenska diskrimineringslagstiftningen utgår ifrån de EU-rättsliga bestämmelserna som finns på området. EU-fördraget artikel 141.4 samt även viktiga direktiv i form av likabehandlingsdirektivet (2000/78/EG), arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och direktivet mot etnisk diskriminering (200/43/EG) behandlas därför i uppsatsen. Rättspraxis i form av betydande avgörande från EU-domstolen så som Abrahamsson-, Badeck- och Karlanke-målen har också en väsentlig roll i behandling av frågan om vad som krävs för att positiv särbehandling ska anses vara tillåtet.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen utgörs av sex kapitel. Uppsatsen börjar med ett inledande kapitel som redogör för ämnet och bakgrunden som ligger till grund för uppsatsens tillkomst. Sedan presenteras det syftet och frågor som uppsatsen avser att behandla. Efter det följer en genomgång av de avgränsningar som har gjorts och en redogörelse för den metod och de material som använts i uppsatsen. Det inledande kapitlet avslutas med denna redogörelse för dispositionen. Kapitel två behandlar bedömningsgrunder i offentlig anställning. I detta kapitel redogörs för vem som räknas som offentligt anställd, varför specialregleringen finns till och om den lever upp till sitt syfte. Vidare följer en beskrivning av de särskilda kriterierna som ligger till grund för rekryteringen i offentlig verksamhet. Eftersom den redogörelsen är en central del av uppsatsens syfte och frågeställningar är kapitlet tämligen omfattande. Det tredje och fjärde kapitlet behandlar den andra centrala delen av uppsatsen och redogör för bestämmelserna när det kommer till positiv särbehandling. Redogörelsen är uppdelad på två kapitel för att tydligt skilja på positiv särbehandling som är tillåten enligt rådande lagstiftning och positiv särbehandling i fråga om etnicitet, där möjligheten till användning av åtgärden ska undersökas. I femte kapitlet binds den tidigare redogörelsen ihop genom uppsatsens analysdel. Hela uppsatsen avslutas med det sjätte kapitlet som redogör för de slutsatser som går att dra från analysen.

---

<sup>23</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. s. 105.

## 2 Bedömningsgrunder i offentlig anställning

### 2.1 Offentlig anställning

På den privata sidan av arbetsmarknaden är som tidigare konstaterat utgångspunkten att det råder fri antagningsrätt, vilket innebär att en privat arbetsgivare i stort sett kan välja fritt vem den vill anställa till sitt företag, så länge arbetsgivaren håller sig inom ramen för tillämpningen av diskrimineringslagen.<sup>24</sup> På den offentliga sidan av arbetsmarknaden ser det annorlunda ut. Alla de arbetsrättsliga reglerna som är tillämpliga på den privata sektorn är även tillämpliga på den offentliga sektorn, som lagen om anställningsskydd och medbestämmande lagen.<sup>25</sup> Anställningar i staten skiljer sig dock ifrån anställningar på den privata sektorn främst genom att det finns ett högre krav på att rekryteringen av personal sker på objektiva grunder. Det gör att det krävs särskilda regler för statsanställda.<sup>26</sup> Det ligger i medborgarnas intresse att de som anställs inom offentlig sektor anställs på objektiva grunder.<sup>27</sup> Behovet av att ha en bestämmelse som således gäller enbart den offentliga arbetsmarknaden var aktuellt och gjorde att lagen om offentlig anställning utformades. Lagen om offentlig anställning är en så kallad speciallag som enbart gäller vissa frågor.<sup>28</sup> När det kommer till vilka grunder ett statligt anställningsbeslut får grundas på regleras det i lagen om offentlig anställning, hädanefter refererad till som LOA. De statliga bedömningsgrunderna är även definierade i regeringsformens 12 kap 5§.

#### 2.1.1 Vem är offentligt anställd?

Enligt EU-rätten är definitionen på en offentligt anställd någon som arbetar på en förvaltning som medlemsstaten anser är offentlig.<sup>29</sup> Vilka som räknas till offentligt anställda i Sverige framgår i 1§ LOA. Lagen är tillämplig på de arbetstagare som arbetar på riksdagen och dess myndigheter, samt de myndigheter som är under regeringen.<sup>30</sup> Arbetstagare som arbetar inom kommun och landsting omfattas enbart utav vissa bestämmelser och inte av lagen i sin helhet.<sup>31</sup> Det görs alltså en avgränsning på vilka som omfattas. En avgränsning är nödvändig för att uppnå syftet med lagen som är att den mest lämpade personen får arbetet utifrån objektiva grunder. Det innebär att den bara behöver täcka in de arbetstagare som har anställningar och

---

<sup>24</sup> Mats Glavå & Mikael Hansson. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2015. s.227-228.

<sup>25</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig anställning- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s. 41.

<sup>26</sup> Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. s.17-18.

<sup>27</sup> Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. s.18.

<sup>28</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig anställning- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s.41

<sup>29</sup> Europaparlamentets och rådets förordning om samordning av de sociala trygghetssystem (EG) 883/2004. Artikel 1.

<sup>30</sup> SFS 1994:260. *Lag om offentlig anställning* 1§.

<sup>31</sup> SFS 1994:260. *Lag om offentlig anställning* 2§.

arbetsuppgifter som det anses ligga stor vikt i att objektiviteten gentemot allmänheten tillgodoses.<sup>32</sup>

### 2.1.2 Varför behövs särreglering?

När man funderade kring avgränsningen av LOA och således vilka arbetstagare som skulle komma att omfattas av lagen, var ett förslag att göra avgränsningen utifrån vilka verksamheter som var statligt finansierade. Argumentet för förslaget var att den typen av verksamheter har ett högre krav på sig ifrån allmänhetens sida kring objektivitet och tillit att skattepengarna förvaltas väl. Det konstaterades dock att det inte räckte med att verksamheterna var statligt finansierade för att det skulle omfattas av specialbestämmelserna i LOA.<sup>33</sup> Syftet med bedömningsgrunderna vid tillsättning av statlig anställning är baserat på vad som är bäst för staten snarare än för den enskilt ansökande arbetstagaren. Det innebär å andra sidan inte att ingen hänsyn tas till den enskilda arbetstagarens rättigheter. Bestämmelserna kring bedömningsgrunderna finns framförallt för att se till att den mest lämpade och kompetenta personen tillsätts på de statliga tjänsterna och att de sker endast utifrån objektiva grunder.<sup>34</sup> Genom att tillsättning av tjänster endast får ske utifrån objektiva bedömningsgrunder är det inte möjligt att tillämpa en typ av så kallade svågerpolitik eller korrupcion, där de som sitter på makten väljer sina egna. Med objektiva bedömningsgrunder undviks det, vilket är viktigt för statens förtroende och objektivitet.<sup>35</sup>

## 2.2 Bedömningsgrunder

Vilka bedömningsgrunder som får ligga till grund för ett anställningsbeslut inom statlig verksamhet är formulerat både i regeringsformen 12 kap 5§ och 4§ i lagen om offentlig anställning. Dessa två paragrafer bör därför läsas tillsammans. Det framgår av paragraferna att tillsättningen av en arbetstagare i statlig verksamhet endast får tas på grunder såsom förtjänst och skicklighet.<sup>36</sup> Att denna bestämmelse är formulerad i grundlag genom regeringsformen gör att det inte är möjligt att avtala om något annat. Inte heller genom kollektivavtal går det att sätta upp några mer tydliga regler över hur lagregeln ska tillämpas.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig anställning- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s.40.

<sup>33</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig anställning- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s. 40.

<sup>34</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.18-19.

<sup>35</sup> Statskontoret. *En kultur mot korrupcion*. 2018. s.5-6.

<sup>36</sup> SFS 1974:152. *Regeringsformen* 12 kap 5§ & SFS 1994:260. *Lag om offentlig anställning* 4§.

<sup>37</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s.46.

### 2.2.1 Förtjänst

I propositionen från 1973:90 formulerades förtjänst som den vana som fåtts genom tidigare arbetserfarenheter. I praktiken brukar ordet vana syftas på den anställningstid som en person sammanlagt har från tidigare anställningar inom den offentliga sidan av arbetsmarknaden.<sup>38</sup> Vilka tidigare anställningar som ska räknas in i förtjänsten är idag inte enhetligt bestämt. Vissa myndigheter räknar endast in tidigare statliga anställningar, andra tar även med tidigare anställningar inom kommun och landsting. I viss mån kan även anställningstid från privata sektorn på arbetsmarknaden tas i beaktning.<sup>39</sup> Som förtjänst kan även föräldraledighet, eller annan ledighet för till exempel sjukdom, semester eller fackliga förtroendeuppdrag räknas in.<sup>40</sup> Det finns även rättspraxis från EU-domstolen, när det kommer till beräkning av anställningstid som förvärvats från anställningar i andra länder. Så länge det inte gäller en anställning som ligger utanför reglerna om den fria rörligheten av arbetskraft ska anställningstiden hos motsvarande offentlig anställning i ett annat EU-land räknas med i beräkningen av förtjänsten.<sup>41</sup>

### 2.2.2 Skicklighet

När man pratar om skicklighet i detta fall innefattar det alla de faktorer som ligger till grund för att man ska kunna göra en bedömning av vad personens lämplighet är för den sökta tjänsten. Att alla faktorer ska beaktas i skicklighet innebär att all relevant erfarenhet som den arbetssökande har ska räknas in när man gör en bedömning.<sup>42</sup> För att kunna göra en korrekt bedömning måste det framgå vad som räknas som relevant erfarenhet i just detta fall. Vad som anses vara relevanta erfarenheter hör ihop med vad som krävs för just den aktuella tjänsten. Det är därför av stor vikt att det är tydligt formulerat i anställningsannonsen vilka krav som finns på tjänsten. Exempel på skicklighetsfaktorer tas upp i Arbetsgivarverkets rapport, *Anställning i staten*. De faktorer som lyfts är praktisk och teoretisk utbildning, yrkeserfarenhet både från den offentliga eller privata sidan av arbetsmarknaden och personliga egenskaper.<sup>43</sup> Även erfarenheter som har förvärvats på andra sätt än genom sitt arbete kan vara relevanta. För att nämna några relevanta erfarenheter utanför arbetet så kan det vara språkkunskaper, ideellt arbete, eller vård av barn.<sup>44</sup> Vilka ytterligare erfarenheter som kan bli relevanta är helt upp till vilken typ av tjänst det är.

---

<sup>38</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. Stockholm. 2019. s.54.

<sup>39</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.20.

<sup>40</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.21.

<sup>41</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s. 54.

<sup>42</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s. 53

<sup>43</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s.53-54.

<sup>44</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.20.

De personliga egenskaper som är relevanta är precis som erfarenheterna från arbete starkt beroende av vilka krav som har ställts upp för den aktuella tjänsten. Det är också viktigt att bedömningen utav de personliga egenskaperna kan ske genom en objektiv bedömning.<sup>45</sup> Att personliga egenskaper ska räknas in i skickligheten stod inte med i förarbeten till bestämmelserna i regeringsformen, utan de har tillkommit i senare propositioner.<sup>46</sup> Det tas bland annat upp i regeringens proposition ifrån 1984/85:219 om den statliga personalpolitiken.<sup>47</sup> Utifrån det faktum att det är först på senare tid som det står skrivet att personliga egenskaper ska räknas in i skickligheten menar Karl Pfeifer innebär att de har fått en större betydelse. Pfeifer anser att utvecklingen till att personliga egenskaper ska tas större hänsyn till beror på att allt fler sökande idag uppfyller de krav som finns för den formella utbildningen. Faktumet att allt fler uppfyller de formella kraven gör att avgörandet för tillsättningen vid en anställning kommer att göras allt mer på grund av andra aspekter såsom personliga egenskaper.<sup>48</sup>

I 4§ 2p LOA finns det en precisering över hur förtjänst- och skicklighetsgrunderna förhåller sig till varandra och vilken av de grunderna som ska väga tyngst. Vid en avvägning står det att störst vikt ska läggas vid skickligheten. Om skickligheten är lika eller i stort sett lika mellan två kandidater bör det tas mest hänsyn till förtjänsten, men endast i dessa fall.<sup>49</sup> Preciseringsen av vilken grund som ska sättas främst är satt utifrån det syftet som finns med bedömningsgrunderna. Syftet med bedömningsgrunderna var som sagt framförallt att den mest lämpade och kompetenta personen får anställningen och det på objektiva grunder. Vilket gör det mer relevant att ta hänsyn till en persons lämplighet i första hand snarare än den som arbetat i flest år.

### 2.2.3 Andra bedömningsgrunder

I regeringsformen och 4§ LOA står det att ”Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet”.<sup>50</sup> Ser man till formuleringen i lagtexten sätts grunderna förtjänst och skicklighet i fokus, men de är endast exempel på vad som kan räknas in som sakliga grunder vid en anställning. Genom att använda ordet *såsom* innebär det att det

---

<sup>45</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s.54.

<sup>46</sup> Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. s.30.

<sup>47</sup> Prop. 1984/85:219. *Den statliga personalpolitiken*. s.20.

<sup>48</sup> Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. s.30.

<sup>49</sup> SFS 1994:260. *Lag om offentlig anställning* 4§ 2p.

<sup>50</sup> SFS 1994: 260. *Lag om offentlig anställning* 4§.

ryms in andra grunder som kan ligga till grund för anställning så länge de är sakliga.<sup>51</sup> I förslaget till den nya regeringsformen uttrycktes en stor vikt i att även andra grunder skulle kunna vägas in i bedömningen av de sakliga grunderna.<sup>52</sup>

Vilka dessa andra sakliga grunder skulle kunna vara är inte definierat i lagtexten och det är därför svårt att prata om några generella bestämmelser. I praxis och i förarbeten till LOA finns det exempel på andra grunder som anses sakliga och kan ligga till grund för en anställning. Det är bland annat omplaceringsskyldigheten, återanställningsrätten och intresset för att se till att personer med funktionsvariationer får komma till arbete, samt arbetet för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsplatser.<sup>53</sup> Att bestämmelsen med bedömningsgrunderna regleras i grundlag får betydelse i att bestämmelserna väger olika tungt då grundlag gäller före lag. Det innebär att sakliga grunder som exempelvis återanställningsrätten som regleras i lag, kommer att sättas efter de bestämmelser som kan tolkas utifrån grundlagens bedömningsgrunder.<sup>54</sup> I regeringens proposition 1985/86:116 behandlas frågan kring meritvärdering i statlig tjänst. Där tas det upp att det är viktigt att staten i sin arbetsgivarroll ses som en förebild när det kommer till arbetet med att få människor i sysselsättning som tillhör missgynnade grupper i arbetslivet. Till exempel när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatser eller att se till att personer med funktionsvariationer kan få möjlighet till ett arbete.<sup>55</sup> I 4§ anställningsförordningen, härefter refererad till som AF, delas denna uppfattning. I bestämmelsen står det att förutom förtjänst och skicklighet skall myndigheter vid anställning även ta hänsyn till sakliga grunder som hör ihop med arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.<sup>56</sup> Genom denna bestämmelse kan staten även ta hänsyn till hur samhällsutvecklingen ser ut just nu och kan beakta grunder vid en anställning som stämmer överens med den utvecklingen.<sup>57</sup> Det finns ingen ordning för hur dessa andra sakliga grunder ska beaktas, utan det är främst beroende på hur det ser ut i det enskilda fallet.<sup>58</sup> Hinn, Aspegren & Karlson anser att även arbetet med att få in fler personer med invandrarbakgrund in i arbetslivet skall ses som en saklig grund.<sup>59</sup>

---

<sup>51</sup> Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. s.31.

<sup>52</sup> Erik Holmberg Nils Stjernquist, Magnus Isberg, Marianne Eliason & Göran Regner. *Grundlagarna: regeringsformen, successionsordningen, riksdagsordningen*. 3 uppl. Stockholm: Nordstedt Juridik. s.503.

<sup>53</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s. 47.

<sup>54</sup> Kristina Ahlström. *Rekrytering till statlig sektor*. Ny juridik 2:17.

<sup>55</sup> Prop. 1985/86:116. *Om meritvärdering i statlig tjänst m.m.* s. 8.

<sup>56</sup> SFS 1994:373. *Anställningsförordning* 4§.

<sup>57</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s. 54-55.

<sup>58</sup> Prop. 1985/86:116. *Om meritvärdering i statlig tjänst m.m.* s. 8.

<sup>59</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s.47.



## 2.2.4 Jämställdhet som bedömningsgrund

Uppfattningen att jämställdhet mellan kvinnor och män ska anses vara en saklig grund har funnits med under en längre tid. Ända sedan år 1978 har jämställdhet mellan kvinnor och män mottagits som en godtagbar grund att basera ett anställningsbeslut på.<sup>60</sup> Jämställdhet som grund kan i vissa fall vara det som avgör ett anställningsbeslut och således det som väger över i förhållande till den skillnad som finns i relation till de sökandes förtjänst och skicklighet. Det är endast möjligt om de sökande är av olika kön och deras kvalifikationer är lika eller nästan lika.<sup>61</sup> Ännu en aspekt som måste vara uppfylld för att jämställdhet ska ses som en saklig grund är att det måste finnas ett jämställdhetsintresse på arbetsplatsen. För att det ska finnas ett jämställdhetsintresse måste det således vara en underrepresentation av ett kön, det är först då som könstillhörigheten kan få betydelse vid anställningsförfarandet. Med underrepresentation åsyftas att ett av könen utgör 40% eller mindre.<sup>62</sup> Om det finns ett jämställdhetsintresse på arbetsplatsen är det upp till arbetsgivaren att bestämma om det vid anställningen ska tas hänsyn till det som en av de sakliga grunderna. Att det är tillåtet innebär inte att det finns en skyldighet för arbetsgivaren att använda sig av det. Om jämställdhetsintresset är det avgörande vid anställningsbeslutet innebär det att det handlar om positiv särbehandling enligt diskrimineringslagen.<sup>63</sup>

## 2.2.5 Kravprofil vid tillsättning av tjänst

Som togs upp under redogörelsen av begreppet skicklighet avser en bedömning av skicklighet att det framgår vad som räknas som relevant erfarenhet. För att kunna göra det krävs det att det finns riktlinjer för vilka erfarenheter och kunskaper som behövs för att klara av den utlysta tjänsten. De krav som således ställs upp i samband med utlysning av en tjänst kallas för kravprofil. Formuleringen av kravprofilen har en betydande roll vid rekryteringen. De krav som är formulerade där ligger till grund för meritvärderingen och följaktligen vilka faktorer som framförallt ska ta hänsyn till i det enskilda fallet avseende bedömningsgrunden skicklighet.<sup>64</sup>

## 2.3 Uppfyller särregleringen på den offentliga sektorn sin funktion?

Att vissa statliga tjänster ska omfattas av en särskild reglering har beslutats i svensk lagstiftning som något viktigt. Det har ansetts nödvändigt att det finns en specialreglering som endast

---

<sup>60</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt - en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. s. 49.

<sup>61</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd för diskriminering*. s. 167.

<sup>62</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s.55.

<sup>63</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s. 55.

<sup>64</sup> Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. s.53.

omfattar den gruppen. Det är därför rimligt att ställa sig frågan om dessa bestämmelser behövs och om de uppfyller sin funktion. Baserat på syftet som har använts till specialregleringen kan vi utläsa att den särskilda regleringens funktion finns till för att tillgodose det allmänna intresset för statens objektivitet genom att tillsättning av tjänster endast är tillåten utifrån objektiva grunder. Det är av vikt att statens verksamheter har förtroende från allmänheten. Det finns ett annat krav på sådana verksamheter, delvis på grund av att många verksamheter är finansierade av skattemedel, dels att deras huvuduppgift är att generera statsnytta. För att kunna uppnå både objektiviteten och statsnytta är det viktigaste med specialregleringen att se till att den mest kompetenta personen hamnar på tjänsten och det utifrån objektiva grunder. Utifrån den beskrivningen kan vi säga att regleringen uppfyller sitt syfte. Eftersom det endast är objektiva grunder som får ligga till grund för ett statligt anställningsbeslut, så undviks att personer tillsätts på osakliga grunder och objektiviteten för staten upprätthålls. Hur regleringen lever upp till dess syftet i praktiken, det vill säga om det finns ett förtroende för staten och dess objektivitet bland människor, är svårare att svara på. Det hade behövts en mer detaljerad studie om just förtroendet för staten för att kunna presentera en djupare analys över hur människors förtroende för statlig verksamhet ser ut. Det är inget som denna uppsats har för avsikt att utforska. Det kan snarare ses som en intressant fråga för en empirisk studie att fördjupa sig vidare i.

### **3 Positiv särbehandling**

#### **3.1 Begreppet positiv särbehandling**

Positiv särbehandling som begrepp är inte definierat i lag.<sup>65</sup> Det finns likaså ingen definition som alla är överens om, vilket gör att begreppet positiv särbehandling kan ha flera olika innebörder.<sup>66</sup> Positiv särbehandling kan ses som ett samlingsbegrepp, där allt från att vara ett undantag till diskrimineringslagen, till att ses som en främjande åtgärd för att uppnå jämställdhet, till kvotering kan anses ingå.<sup>67</sup> Lotta Lerwall beskriver det som att inom EU-rätten kan begreppet aktiva åtgärder ses som ytterramen för begreppet positiv särbehandling. Inom den ramen så finns positiv särbehandling som kan sägas vara en form av aktiv åtgärd, men där det även finns andra aktiva åtgärder som inte behöver innefatta positiv särbehandling. Likaså

---

<sup>65</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 165.

<sup>66</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 165.

<sup>67</sup> Susanne Fransson & Eberhard Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. 2 uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. 2015. s. 215.

kan sägas om kvotering, som hamnar innerst i ramen. Kvotering kan vara en form av positiv särbehandling, men positiv särbehandling kan ske i andra former än just kvotering.<sup>68</sup>

Begreppet aktiva åtgärder är i EU-rättslig bemärkelse ett vitt begrepp. I den svenska lagstiftningen är begreppen positiv särbehandling och aktiva åtgärder åtskilda. Uppdelningen av betydelsen av positiv särbehandling gör att aktiva åtgärdsbegreppet blir snävare i den svenska lagstiftningen.<sup>69</sup> Med aktiva åtgärder åsyftas i den svenska lagstiftningen de åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta i syfte att främja allas lika rättigheter och möjligheter.<sup>70</sup> Aktiva åtgärder kan beskrivas ha ett kollektivt syfte genom att en viss grupp snarare än den enskilda individen gynnas.<sup>71</sup> Det som benämns som positiv särbehandling i den svenska diskrimineringslagen syftar till positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet och tas således upp i samband med att undantagen till diskrimineringslagen presenteras i lagtexten.

### 3.2 Vad är positiv särbehandling

Positiv särbehandling som begrepp kan alltså avse olika typer av åtgärder. Vad som brukar syftas på när man i svensk lagstiftning refererar till positiv särbehandling är situationer som skulle ses som könsdiskriminering, men som på grund av att åtgärden är gjord i jämställdhetssyfte är tillåtna.<sup>72</sup> Utgångspunkten för den svenska diskrimineringslagen är baserad på hur bestämmelserna ifrån EU-rätten ser ut när det kommer till positiv särbehandling. De EU-bestämmelser som berör positiv särbehandling är formulerade både i fördrag, direktiv och avgöranden från EU-domstolen. Det är de EU-rättsliga bestämmelserna som sätter ramarna för i hur stor utsträckning positiv särbehandling går att tillämpa. Sveriges och de andra medlemsländernas lagstiftning får i sin tur endast hålla sig inom dessa ramar.<sup>73</sup>

I EU-fördraget under artikel 141.4 så framgår det att åtgärder vars syfte är att underlätta för det underrepresenterade könet i arbetslivet och vars mål är att uppnå full jämställdhet mellan kvinnor och män är tillåtna att undanta ifrån den annars rådande likabehandlingsprincipen på arbetsmarknaden.<sup>74</sup> Att det står uttryckt i fördraget gör att det är direkt tillämpligt och innebär

---

<sup>68</sup> Lotta Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. Uppsala: Iustus förlag. 2001. s. 342.

<sup>69</sup> Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. s.337-338.

<sup>70</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag* 3 kap 5§.

<sup>71</sup> SOU 2006: 22. Diskrimineringskommittén. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1: slutbetänkande*. s. 627.

<sup>72</sup> Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. s. 339.

<sup>73</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.166.

<sup>74</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.162.

att en åtgärd som syftar till att främja det underrepresenterade könet i arbetslivet inte kan hindras av likabehandlingsprincipen.<sup>75</sup>

Förutom att möjligheten till positiv särbehandling omnämns i EU-fördraget står det också uttryckt i likabehandlingsdirektivet som kom år 1976. I artikel 2.8 framgår det att åtgärder som används för att bidra till att uppnå full jämställdhet mellan kvinnor och män ska vara tillåtet. Likabehandlingsdirektivet ska tolkas ihop med fördraget och åtgärderna får därför inte sträcka sig längre än vad fördraget tillåter.<sup>76</sup>

Det finns ytterligare två direktiv från EU som behandlar möjligheten till positiv särbehandling, arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och direktivet mot etnisk diskriminering (200/43/EG). Både arbetslivsdirektivet och direktivet mot etnisk diskriminering upprättades med tanken att endast likabehandlingsåtgärder kanske inte var tillräckligt för att kunna uppnå verklig jämlikhet.<sup>77</sup>

Jag har valt att dela upp redogörelsen av positiv särbehandling utifrån den svenska lagstiftningens uppdelning. Jag kommer därför att skilja på positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet och positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder.

### **3.2.1 Positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet**

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering. De diskrimineringsförbuden som finns i arbetslivet är definierat i 2 kap 1§ 1p i diskrimineringslagen.<sup>78</sup> Till de diskrimineringsförbuden finns det dock några undantag. I 2 kap 2§ i DiskL så lyfts fyra undantag fram. Ett av undantagen är möjligheten att använda sig av positiv särbehandling på grund av diskrimineringsgrunden kön. Av 2 kap 2§ 2 p i DiskL framgår det att de åtgärder som används i syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som inte rör löne- eller andra anställningsvillkor är tillåtet och hindras således inte av förbudet.<sup>79</sup> Innebörden av lagbestämmelsen innebär att det är tillåtet att välja en person som tillhör det underrepresenterade könet före någon med motsatt kön om de har lika meriter eller

---

<sup>75</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 207.

<sup>76</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. & Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 163.

<sup>77</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 162-163.

<sup>78</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag* 2 kap 1§.

<sup>79</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag* 2 kap 2§ 2p.

nästintill, och syftet är att främja jämställdhet i arbetslivet.<sup>80</sup> Baserat på lagregelns formulering framgår det att åtgärden endast är tillåten på grund av diskrimineringsgrunden kön.

För att kunna använda sig av positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet krävs det att åtgärden är en del av ett större planmässigt och systematiskt arbete mot jämställdhet på arbetsplatsen. Det får alltså inte röra sig om endast en enskild åtgärd.<sup>81</sup> Utifrån EU-praxis går det att utläsa några villkor som krävs för att kunna positivt särbehandla. Till att börja med krävs det att syftet eller iallafall målet med användandet av positiv särbehandling som åtgärd ska vara att uppnå jämlikhet. Det är inte tillåtet att låta egenskapen kön ge automatiskt företräde. Bedömningen av två personer måste ske utifrån en helhetsbedömning och personerna ifråga måste ha lika eller i det närmast lika meriter. Åtgärden måste också stå i proportionalitet till dess syfte och mål. Om mindre ingripande åtgärder går att använda sig av med liknande resultat är det att föredra.<sup>82</sup> Betydelsefullt att nämna är att arbetsgivaren inte är skyldig att positivt särbehandla, lagbestämmelsen ger bara en möjlighet till att göra det.<sup>83</sup>

### 3.2.2 Positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder

Eftersom positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet och positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder är två olika saker i svenska lagstiftningen så regleras de aktiva åtgärderna i ett eget kapitel i diskrimineringslagen. Det framgår i 3 kap 1§ DiskL att med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering för alla diskrimineringsgrunder.<sup>84</sup> I arbetslivet finns det ett krav på aktiva åtgärder.<sup>85</sup> I diskrimineringslagstiftningen som kom år 2008 ingick endast diskrimineringsgrunderna kön, etnicitet och religion eller annan trosuppfattning i de aktiva åtgärderna, men genom en lagändring år 2016 omfattas numera alla diskrimineringsgrunderna.<sup>86</sup> Bestämmelserna om aktiva åtgärder togs med i lagstiftningen som ett komplement till förbuden i diskrimineringslagen. Till skillnad från diskrimineringsförbudens individuella perspektiv ser de aktiva åtgärderna till den kollektiva jämställdheten för grupper i samhället. Åtgärdernas syfte i sig är att verka främjande för

---

<sup>80</sup> Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. s. 360.

<sup>81</sup> Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. s. 360

<sup>82</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s.222-223.

<sup>83</sup> Lerwall. *Könsdiskriminering- en analys av nationell och internationell rätt*. s. 360.

<sup>84</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag 3 kap 1§*.

<sup>85</sup> Diskrimineringsombudsmannen. *Vad är aktiva åtgärder*. 2019.

<sup>86</sup> SFS 2016:828. *Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)*.

jämställdhet i arbetslivet på en mer strukturell nivå.<sup>87</sup> Det är arbetsgivaren som har ansvar för de aktiva åtgärderna, men bestämmelserna ska ske genom samverkan. Det innebär att arbetstagare och arbetsgivare tillsammans ska arbeta för att de främjande frågorna berörs på arbetsplatsen.<sup>88</sup> Vid lagens tillkomst var det inte beskrivet i lagen exakt hur arbetet med de aktiva åtgärderna skulle gå till. Idag finns det ett krav på vissa steg som arbetet måste följa, fortfarande ska de aktiva åtgärderna kunna anpassas efter de behov som finns i en viss bransch eller arbetsplats. Det övergripande syftet är att ge stöd för det generella arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla snarare än att kräva användandet av vissa specifika åtgärder.<sup>89</sup> I lagen framgår det att de aktiva åtgärderna ska omfatta vissa områden. De områdena berör lönefrågor, arbetsförhållande och rekrytering.<sup>90</sup> Precis som positiv särbehandling i form av undantag ifrån diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet krävs det att arbetet är ett planmässigt och målinriktat.

Både när man syftar till positiv särbehandling som undantagsregel från diskrimineringsförbudet och positiv särbehandling som aktiva åtgärder så används begreppet främjande. Det visar på att de båda åtgärderna i stor utsträckning sammanfaller med varandra. Det finns dock tydliga skillnader åtgärderna emellan. Användandet av positiv särbehandling som ett undantag till diskrimineringsförbudet är en möjlighet för arbetsgivaren. Kravet på aktiva åtgärder är istället just det, ett krav på arbetsgivaren, där hen är skyldig att upprätta åtgärder för främjande för allas lika rättigheter på arbetsmarknaden.<sup>91</sup> Fransson & Stüber uttrycker det som att positiv särbehandling kan vara en åtgärd för att uppnå resultat för de aktiva åtgärderna.<sup>92</sup> I SOU 2006:22 en *sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1* uttrycks vikten i att även se dessa åtgärder som en helhet, även om syftet med de skiljer sig åt.<sup>93</sup>

---

<sup>87</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 389.

<sup>88</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 324.

<sup>89</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag 3 kap 1§*.

<sup>90</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag 3 kap 5§*.

<sup>91</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 216.

<sup>92</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 216.

<sup>93</sup> SOU 2006:22. Diskrimineringskommittén. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1*. s. 627.

### 3.3 Utrymmet för positiv särbehandling i fråga om kön

Det som beskrivs som utrymmet för positiv särbehandling innebär när och i vilken omfattning åtgärden för positiv särbehandling är tillåten att använda sig av. Det framkom under avsnittet för positiv särbehandling ifråga om kön i form av undantag från diskrimineringsförbudet<sup>94</sup> att det krävs att personerna vid en anställningssituation måste ha lika eller nästan lika meriter för att man ska kunna tillämpa positiv särbehandling. Är det större skillnad än så är lagregeln inte tillämplig. Skillnaden på meriter är en väsentlig fråga vid tal om utrymmet. Vad som exakt menas med lika eller nästan lika meriter är svårt att säga. EU har inte definierat i varken EU-fördraget eller genom EU-direktiv hur utrymmet ska tolkas. I flera avgöranden av EU-domstolen har frågan om utrymmet dock diskuterats.<sup>95</sup> Ett av målen gällde Frankrikes införande av regler som skulle innebära en separerad rekrytering av de olika könen för anställning till tjänster inom kriminalvården. Det gavs ingen vidare förklaring i bestämmelsen hur användandet av kvoteringsreglerna skulle gå till eller vad som egentligen var syftet med införandet av dem.<sup>96</sup> Det EU-domstolen betonade i detta mål var att för att kunna använda sig av det undantag för positiv särbehandling som omnämns i likabehandlingsdirektivet måste det innebära att åtgärderna leder till faktiskt jämställdhet mellan kvinnor och män. Faktisk jämställdhet ansåg EU-domstolen att Frankrike inte kunnat visa på.<sup>97</sup> Andra mål som berört frågan är de så kallade Badeck-, Kalanke- och Marschall målen som alla handlar om olika bestämmelser i tysk rätt. I Kalankemålet så menade EU-domstolen att den tyska bestämmelsen överskred tillämpningen av åtgärden, då bestämmelsen skulle innebära ett automatiskt företräde för kvinnor.<sup>98</sup> Marschallmålet liknade Kalankemålet på många sätt, med undantag att i Marschallmålet var bestämmelsen inte absolut och innebär således att den inte gav automatiskt företräde för ett visst kön. Bestämmelsen blev därmed godkänd av EU-domstolen.<sup>99</sup> Likaså blev utgången i Badeckmålet. I det berörda målet rörde det sig om tillsättningar av offentliga anställningar. Bestämmelsen innebar att på de områdena som kvinnor är underrepresenterade ska hälften av platserna avsättas till kvinnor. Bestämmelsen skulle endast göras gällande om personerna hade lika meriter och där kön inte innebar automatiskt företräde. Valet av person skulle också vila på en objektiv bedömning av alla personers ansökningar.<sup>100</sup> På de sammanlagda omständigheterna i målet vilar EU-domstolens beslut.

---

<sup>94</sup> Se avsnitt 3.2.1.

<sup>95</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 167.

<sup>96</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s.219.

<sup>97</sup> Mål C-312/ 86 *Kommissionen mot Frankrike* (punkt 15).

<sup>98</sup> Mål C-450/93 *Kalanke* (punkt 22).

<sup>99</sup> Mål C-409/95 *Marschall* (punkt 35).

<sup>100</sup> Mål C-158/97 *Badeck* (punkt 23).

När det kommer till EU-mål som rör svensk lagstiftning i denna fråga, finns det ett fall som har prövats, det så kallade Abrahamssonmålet. Det målet rörde bestämmelsen om införandet av särskilda forskningsassistents- och professorsanställningar, de så kallade Thamprofessorerna. Syftet med bestämmelsen var att öka antalet kvinnor på de berörda tjänsterna. Bestämmelsen innebär inrättandet av 30 professorer, där antagning till tjänsterna skulle ge företräde för det underrepresenterade könet så länge den personen hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.<sup>101</sup> Till skillnad från de föregående fall som har tagits upp krävdes enligt bestämmelsen endast att personen hade tillräckliga kvalifikationer istället för lika som de tidigare målen handlat om.<sup>102</sup> Den svenska bestämmelsen underkändes av EU-domstolen. Argumenten till domen ansågs vara att det slutgiltiga beslutet endast grundades på egenskapen kön. Domstolen var också kritisk till vad bedömningen som skulle ligga till grund för beslutet gick ut på, samt att de ifrågasatte att åtgärden skulle hålla för en proportionalitetsprövning.<sup>103</sup> Utrymmet för de lika meriterna beskrivs ligga inom samma gränser som bedömningen som görs enligt 4§ LOA.<sup>104</sup> Utrymmet för en statlig arbetsgivare att använda sig av positiv särbehandling vid anställning anses därför vara varken större eller mindre gentemot en privat arbetsgivare.<sup>105</sup>

#### **4 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet**

Redogörelsen av positiv särbehandling i fråga om etnicitet kommer att ske utifrån ett ”de lege ferenda” resonemang, vilket innebär ett resonemang över hur rätten ”borde vara”. Baserat på redogörelsen av positiv särbehandling i fråga om kön kan ett resonemang föras kring hur en eventuell bestämmelse för positiv särbehandling i fråga om etnicitet kan vara möjlig. Som lagstiftningen ser ut idag är det inte tillåtet med positiv särbehandling i fråga om etnicitet, men det är av intresse att föra en diskussion kring vad som hade behövt uppfyllas för att de skulle vara möjligt, samt om en sådan ändring av lagen är önskvärd. Precis som kapitlet för positiv särbehandling i fråga om kön kommer detta resonemang föras efter de två olika perspektiven av begreppet positiv särbehandling. Alltså utifrån positiv särbehandling i form av ett undantag ifrån diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet och positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder.

---

<sup>101</sup> Mål C-407/98 *Abrahamsson*.

<sup>102</sup> Mål C-407/98 *Abrahamsson*.

<sup>103</sup> Mål C- 407/98 *Abrahamsson & Fransson & Stüber*. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 221.

<sup>104</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.167.

<sup>105</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s.223.



#### **4.1 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet**

Genom redogörelsen av bestämmelserna för positiv särbehandling på grund av diskrimineringsgrunden kön så framkom det att det är vissa kriterier som måste vara uppfyllda för att den åtgärden ska vara tillåten. Det måste handla om två personer som har lika eller nästintill lika meriter, där den ena personen tillhör den underrepresenterade gruppen. Syftet med åtgärden måste vara att uppnå jämställdhet och åtgärdens ingripande måste stå i proportion till dess syfte. Själva egenskapen får heller inte ge automatiskt företräde. Åtgärden måste dessutom vara en del av ett systematiskt och planmässigt arbete på arbetsplatsen, vilket innebär att arbetsgivaren måste föra dokumentation för att kunna visa på resultat.<sup>106</sup> För att det ska vara möjligt med positiv särbehandling i fråga om etnicitet måste arbetsgivaren kunna uppfylla alla de ovanstående kraven.

Positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet är som tidigare konstaterat under avsnitt 3.2.1. endast tillåtet när det kommer till diskrimineringsgrunden kön enligt diskrimineringslagstiftningen i Sverige. Det har dock diskuterats om det bör vara tillåtet även för diskrimineringsgrunden etnicitet. I propositionen som ligger till grund för den nya diskrimineringslagstiftningen från 2008 kom diskrimineringskommittén med förslaget att utöka möjligheten för positiv särbehandling genom att tillåta även positiv särbehandling i fråga om etnicitet.<sup>107</sup> Förslaget förde med sig en del frågor kring hur positiv särbehandling i fråga om etnicitet skulle kunna uppnå kraven för att vara en tillåten åtgärd.

För att det i det enskilda fallet ska vara möjligt att använda sig av positiv särbehandling i fråga om etnicitet måste det gå att definiera vilka grupper möjligheten ska gälla för och således vem som ska prioriteras över någon annan. För att kunna göra det måste det finnas en definition av vem som ska räknas in som en person med ett annat etniskt ursprung. Svårigheterna när det kommer till etniska grupper och tillhörigheter är att det inte endast finns två kategorier som det gör i lagen när det kommer till kön. Att det bara finns två grupper i lagens mening när det gäller kön innebär att det blir tydligt om en av grupperna prioriteras kommer det automatiskt innebära

---

<sup>106</sup> Se avsnitt 3.2.1

<sup>107</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering.* s. 161.

att den andra gruppen kommer att missgynnas. Hur många olika etniska grupper och tillhörigheter det å andra sidan finns är svårt att säga och ännu svårare att kunna svara på vilken utav de grupperna som ska sättas före de andra.<sup>108</sup> Följaktligen, vem som ska räknas in som någon med ett annat etniskt ursprung och således prioriteras är både svårt och problematiskt att avgöra. En person kan dessutom tänkas ingå i flera av dessa grupper.

I syfte att öka mångfalden på juristprogrammet vid Uppsala universitet försökte de sig på en klassificering av vilka grupper som skulle prioriteras. De beslutade om att 30 platser av 300 på juristprogrammet skulle gå till personer som har ett annat etniskt ursprung än svenskt. De valde att definiera att någon har ett annat etniskt ursprung om personen hade två föräldrar födda i andra länder.<sup>109</sup> En sådan indelning kan vara problematiskt. För att återigen gå tillbaka till svårigheten kring vem som ska ingå i begreppet *annan etnisk bakgrund*. Enligt deras definition innebar det att en person med två föräldrar från Danmark omfattas av undantaget men inte en person som har en ensamstående förälder från Etiopien. Det kan ifrågasättas om syftet med åtgärden att hjälpa missgynnade grupper i samhället då uppnås. Resultatet av en sådan åtgärd blir på individnivå endast godtyckligt och syftet med åtgärden förbises.<sup>110</sup> Uppsala universitet förlorade i målet då åtgärden, som snarare innebar etnisk kvotering, inte var tillåten utan istället innebar direkt diskriminering av etnicitet.<sup>111</sup>

Som tidigare nämnt, för att en arbetsgivare ska kunna tillämpa positiv särbehandling i det enskilda måste arbetsgivaren även kunna visa på att personen tillhör en underrepresenterad grupp på arbetsplatsen. För att kunna göra det måste arbetsgivaren föra någon form av statistik över vilken etnisk tillhörighet personer på arbetsplatsen har. Att behöva uppge sin etniska tillhörighet hade inte bara påverkat den enskildes integritet, utan anses också otillåtet enligt den svenska personuppgiftslagen som idag har blivit ersatt av GDPR men som innehåller samma bestämmelser när det kommer till detta.<sup>112</sup> Personuppgifter i form av etniskt ursprung tillhör dessutom kategorin känsliga personuppgifter, vilket innebär att de är i sin natur känsligare och är i huvudregel förbjudna att hantera, med endast några få undantag.<sup>113</sup>

---

<sup>108</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 170.

<sup>109</sup> NJA 2006:84

<sup>110</sup> SOU 2006:22. Diskrimineringskommittén. *En sammanhållen diskrimineringslag del 1*. s. 656-57.

<sup>111</sup> NJA 2006:84

<sup>112</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.170 & SFS 2018:18. *Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning*.

<sup>113</sup> SFS 2018:218. *Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordningen 3 kap 1§*.

Vidare är det endast tillåtet för en arbetsgivare att använda sig av positiv särbehandling genom att det är en åtgärd i ett planmässigt arbete. Arbetsgivaren får dessutom bara tillämpa positiv särbehandling så länge som det behövs, alltså så länge som gruppen är underrepresenterad. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att följa upp arbetet och kunna utvärdera insatserna i förhållande till målen. För att det ska vara möjligt för en arbetsgivare att genomföra den typen av uppföljning behövs det någon typ av kartläggning eller registrering över personers olika etniska tillhörigheter både i samhället och på den aktuella arbetsplatsen. Även den åtgärden skulle kunna ifrågasättas utifrån en integritetssynpunkt.<sup>114</sup>

Ett förslag som lyfts är införandet av frivillig registrering av sin etniska tillhörighet. Det skulle göra ett de föregående problemen som beskrevs hade undvikits. Frågan är till vilken nytta. En frivillig registrering hade troligtvis inte lett till någon fullständighet och på så sätt gjort det svårt att kunna stödja åtgärden på det iallafall.<sup>115</sup>

Det handlar även om att väga intresset för att behöva kartlägga folks etnicitet gentemot vad som kan uppnås med hjälp av åtgärden. Utrymmet för positiv särbehandling beskrivs som mycket litet, eftersom åtgärden endast får tillämpas när personerna i fråga har lika eller nästintill lika meriter.<sup>116</sup> Utöver det ska positiv särbehandling endast ses som ett påbud, det vill säga att det är en möjlighet och inte en skyldighet för arbetsgivaren att använda sig av det.<sup>117</sup> Båda dessa aspekter gör att man kan ställa sig frågan om åtgärden av positiv särbehandling i fråga om etnicitets ingripande på exempelvis personers integritet motsvarar de effekter som blir av användandet av åtgärden. När förslaget lyftes för diskussion inför den nya diskrimineringslagen blev svaret nej på den frågan.<sup>118</sup> Det är i svensk lagstiftning idag inte tillåtet med positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet. Vinsten ansågs inte väga upp insatsen.

## **4.2 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder**

I bestämmelserna för de aktiva åtgärderna framgår det att till skillnad från positiv särbehandling i form av ett undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet, omfattar de aktiva

---

<sup>114</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 170-171.

<sup>115</sup> SOU 2006:22. Diskrimineringskommittén. *En sammanhållen diskrimineringslag del. s.659.*

<sup>116</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.171.

<sup>117</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s.171.

<sup>118</sup> Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*. s. 161.

åtgärderna alla diskrimineringsgrunderna.<sup>119</sup> Det innebär att arbetet med främjande åtgärder i fråga om etnicitet anses vara tillåtet. De aktiva åtgärderna innebär dessutom ett krav på att arbetsgivaren arbetar med ett förebyggande och främjande arbete för lika möjligheter när det gäller etnicitet.

När det kommer till främjande åtgärder finns det olika tillvägagångssätt som kan användas för att arbeta främjande för allas lika rättigheter och möjligheter. I det avseendet spelar platsannonserna och den kravprofil som ställs upp för en tjänst stor roll. I platsannonsen är det tillåtet att uppmuntra en viss grupp av människor till att söka tjänsten. Det anses inte vara diskriminerande utan snarare en del av syftet med diskrimineringslagen, så länge det sker som ett led i ett aktivt arbete för jämställdhet i arbetslivet.<sup>120</sup> Förutom själva formuleringen av platsannonsen kan också de meriter som krävs för en viss tjänst, verka främjande för vissa grupper. Om tjänsten i fråga kräver ett visst språk eller en viss examen så kan det i sin tur påverka ansökningarna för den tjänsten.

## 5 Analys

I föregående kapitel har rättsläget inom EU-rätten och den svenska rätten behandlats utifrån bestämmelserna om offentlig anställning och positiv särbehandling. Detta kapitel har för avsikt att utifrån den redogörelsen och uppsatsens syfte analysera och besvara uppsatsens frågor. Först kommer följande två frågor analyseras:

- Vilka särskilda kriterier ligger till grund för rekrytering i offentlig verksamhet?
- Tillåter lagen positiv särbehandling i fråga om etnicitet?

För att sedan mynna ut i en analys kring uppsatsens huvudfråga:

- På vilket sätt skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara förenlig med grunderna för statlig anställning?

---

<sup>119</sup> SFS 2008:567. *Diskrimineringslag* 3 kap 1§.

<sup>120</sup> Fransson & Stüber. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. s. 130.

## 5.1 Vilka särskilda kriterier ligger till grund för rekrytering i offentlig verksamhet?

Det går att konstatera att till skillnad från den privata arbetsmarknaden måste ett statligt anställningsbeslut grundas på några särskilda kriterier. Att det ska finnas specialreglering för den offentliga arbetsmarknaden kan tolkas vara av stor vikt eftersom den särskilda regleringen är formulerad både i grundlagen och i speciallag. Det är också tydligt att syftet med specialregleringen är baserad på den offentliga verksamhetens säregna karaktär över att vara en verksamhet som till stora delar är finansierade av skattemedel och vars syfte är att bringa statsnytta, således behöver den offentliga verksamheten upprätthålla både objektivitet och förtroende för samhällets invånare. Betydelsen av att det är den mest kompetenta personen som tillsätts på tjänsten endast genom oklanderliga grunder är därför av relevans för att kunna tillgodose syftet med de offentliga verksamheterna.

I lagtexten framgår det att ett statligt anställningsbeslut endast får tas på ”grunder såsom förtjänst och skicklighet”.<sup>121</sup> Utifrån lagtexten är det svårt att dra några vidare slutsatser på vad som menas med formuleringen och således vad som ryms inom begreppen. Lagstiftaren har valt att inte definiera begreppen men formuleringen *såsom* förtjänst och skicklighet vittnar om att begreppen förtjänst och skicklighet endast är exempel och att det kan finnas fler accepterade grunder som beslutet kan fattas på. Att anställningsbeslutet endast får grundas på särskilda kriterier kan kännas som en stor begränsning i motsats till den privata arbetsmarknadens i princip fria antagningsrätt. Frågan är i hur stor grad det faktiskt är en begränsning.

I förarbeten till lagen om offentlig anställning ges det exempel på vad som kan räknas in i grunderna förtjänst och skicklighet. Den generella betydelsen av förtjänst kan dras till att innebära anställningstid inom statlig verksamhet och skicklighet kan förklaras som en persons lämplighet för tjänsten. När det gäller anställningstid framgick det under avsnittet om begreppet förtjänst<sup>122</sup> att det inte finns någon enhetlig bestämmelse om vad som ska anses ingå i begreppet. Vissa verksamheter räknar endast med anställningstid från statliga anställningar, medan andra även innefattar tidigare tjänster inom den kommunala sektorn, till att vissa verksamheter i viss mån även tar privata anställningar i beaktning. Även anställningstid i form

---

<sup>121</sup> SFS 1994:260. Lag om offentlig anställning 4§.

<sup>122</sup> Se avsnitt 2.2.1.

av accepterade ledigheter som vid sjukdom och föräldraledighet räknas in. Detta exempel visar på att det finns en större bredd i begreppet förtjänst än vad som först kan förstås av lagtexten. Vid skicklighetsbegreppets lämplighetsbedömning så ska alla tänkta faktorer räknas in. Att all relevant erfarenhet ska tas i beaktning innebär att det krävs insikt i vad som avses med relevant erfarenhet. I den djupare redogörelsen under avsnitten om bedömningsgrundsbegreppen<sup>123</sup>, vittnar propositioner på området om en utveckling av begreppens betydelser. Exempelvis anses det idag ligga större betydelse vid personliga egenskaper vid en skicklighetsbedömning än vid den formella utbildningen som tidigare har varit dominerande. Utvecklingen vittnar om att det som anses rymmas inom de särskilda kriterierna kan komma att ändras, men även att det är möjligt för de statliga bedömningsgrunderna att följa samhällets utveckling. Statens roll som förebild i sysselsättningsarbetet när det kommer till att få in missgynnande grupper i arbetslivet gör den möjligheten avgörande för att uppnå just det. Att bestämmelserna i AF likväl betonar att bedömningsgrunderna i statlig anställning ska ses tillsammans med sociala-, sysselsättning- och jämställdhetsmål visar på att det har en stor roll i vad som kan räknas in som godtagbara bedömningsgrunder. Jämställdhetsarbetet mellan kvinnor och män i arbetslivet har sedan länge varit accepterat som en saklig grund vid statlig anställning, det gör det inte omöjligt att ställa sig frågan om positiv särbehandling i fråga om etnicitet skulle i viss form eventuellt kunna ingå.

## **5.2 Tillåter lagen positiv särbehandling i fråga om etnicitet?**

### **5.2.1 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet**

Det konstaterades under redogörelsen för positiv särbehandling i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet<sup>124</sup> att utifrån hur dagens lagstiftning är formulerad är den typen av åtgärd inte tillåten när det kommer till diskrimineringsgrunden etnicitet. Det ansågs både finnas praktiska problem och en viss tveksamhet till effekten av åtgärden. Det innebär alltså att det inte är möjligt att positivt särbehandla i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet.

Det som kan diskuteras vidare är vilka förutsättningar som skulle krävas för att ett lagförslag om positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag i det enskilda fallet skulle kunna bli tillåtet i framtiden. För att ett sådant lagförslag ska gå igenom, måste de saker som

---

<sup>123</sup> Se avsnitt 2.2.1 & 2.2.2.

<sup>124</sup> Se avsnitt 3.2.1.

togs upp som problem till förslaget i propositionen till den nya diskrimineringslagstiftningen åtgärdas. Den mest centrala aspekten som behöver uppnås är att vinningen av åtgärden måste stå över de insatser som blir utifrån integritetssynpunkt för den enskilda individen, i form av registrering och kartläggning av dess etnicitet. En annan aspekt som måste tillgodoses är svårigheterna i hur åtgärden rent praktiskt skulle gå att genomföra. Det hade dessutom behövts redas ut vem som ska definieras som *en person med annan etnisk bakgrund* och vem som utefter den definitionen ska prioriteras framför någon annan. Som vi kan se till exempel genom Uppsalas universitets försök att lösa den frågan<sup>125</sup>, kan vi dra slutsatsen att problematiken kring den aspekten är svårlöst, om det ens överhuvudtaget är möjligt att hitta en avgränsning som kan göras helt utan invändningar. Även de alternativa tillvägagångssätten som presenterades tidigare under samma avsnitt, i form av förslag av frivillig registrering, är en tveksam lösning. Den löser å ena sidan till stor del problematiken kring intrånget av människor integritet, men å andra sidan kan effekten av en åtgärd som är byggd på frivillig registrering knappats ge någon fullständighet och resultatet blir därmed mycket tveklöst. Just effekten av åtgärden är en viktig fråga. Utrymmet för att använda sig av åtgärden anses vara liten, vilket kan leda till frågan om positiv särbehandling i det enskilda fallet är den bästa åtgärden med syfte att uppnå etnisk mångfald.

### **5.2.2 Positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder**

Till skillnad från positiv särbehandling som ett undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet så är möjligheten att använda sig av aktiva åtgärder tillåten för samtliga diskrimineringsgrunder. Som tidigare konstaterats under avsnittet för positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder<sup>126</sup> är positiv särbehandling i fråga om etnicitet i denna form därför tillåten. Det finns dessutom krav på arbetsgivaren att arbeta med dessa åtgärder när det kommer till lönefrågor, arbetsförhållande och rekrytering. Att främja etniciteter ska därför enligt lag vara en central del vid exempelvis rekryteringar.

Ett sätt att använda sig av positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder är genom kravprofilens formulering. Under avsnitt 2.2.5 så behandlades kravprofilens formulering lite kort. Förutom att profilen står för själva utformningen av tjänsten, är det formuleringen av kravprofilen som påverkar meritvärderingen och således vilka aspekter som kan ligga till grund

---

<sup>125</sup> Se avsnitt 4.1.

<sup>126</sup> Se avsnitt 4.2.

för det statliga anställningsbeslutet. Vilka krav som ställs kan i sin tur ha en påverkan på vilka det är som söker och i viss mån även vem som kommer få tjänsten. Om det i en kravprofil till en tjänst står att det är meriterande att ha vissa språkkunskaper kan det till exempel gynna någon som har ett annat ursprung i Sverige i merithänseenden. Förutom att en kravprofil således används för att göra gällande vad det är för tjänst som behövs och hur värderingen av meriter ska se ut, så skulle den även kunna användas som ett främjande verktyg för att öka möjligheten för fler människor som tillhör en underrepresenterad grupp att få anställning. Å andra sidan kan det vara värt att fundera på vilken påverkan formuleringen av kravprofilen har. Om det i kravprofilen framgår att det gärna ses att du talar till exempel arabiska, hur blir det i så fall för de personerna som till exempel pratar persiska? Kan det bli indirekt diskriminering mot en annan minoritet som inte lyfts upp då?

### **5.3 På vilket sätt skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara förenlig med de särskilda kriterierna som ligger till grund för statlig anställning?**

De tidigare två avsnitten av analysen har diskuterat frågan om vilka särskilda kriterier som ligger till grund för rekrytering i offentlig verksamhet och om positiv särbehandling i fråga om etnicitet är tillåten enligt lag. Det är i en vidare mening intressant att se om dessa två olika bestämmelser går att förena. Är det möjligt att en åtgärd i form av positiv särbehandling i fråga om etnicitet skulle kunna tänkas ingå som en saklig grund att vila ett statligt anställningsbeslut på?

Ett statligt anställningsbeslut får, som framgick i svaret på analysens första fråga, tas på grunder såsom förtjänst och skicklighet. Baserat på redogörelsen över vad som kan tänkas räknas in i grunderna kan vi se att det finns en stor öppenhet och bredd för grundernas betydelse, inte minst för aspekter som rör samhällets utveckling. Det har funnits tydliga exempel på att det som ryms inom grunderna har utvecklats genom tiden. Det innebär även att aspekter som inte varit inräknade i grunderna sedan tidigare kan komma att bli det i framtiden. Det talar för att beaktning av etnicitet vid rekrytering inte är en otänkbar framtid. Utifrån det faktum att staten ska vara en förebild i sysselsättningsarbetet när det gäller att se till missgynnade grupper i arbetslivet och anställningsförordningens betoning på att vikten i att bedömningsgrunder ska ses tillsammans med de sociala-, sysselsättning och jämställdhetsmål, gör det nästan till en självklarhet att inkludera även mångfaldsarbetet.



När det kommer till i vilken form positiv särbehandling i fråga om etnicitet skulle tänkas ingå i de sakliga grunderna är det endast enligt hur lagstiftningen ser ut idag tillåtet med positiv särbehandling i form av aktiva åtgärder. Att använda positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet är inte en tillåten grund för anställning varken på den offentliga arbetsmarknaden eller på den privata. Den vinning som blir av användandet av positiv särbehandling i fråga om etnicitet i det enskilda fallet anses inte vara högre gentemot de konsekvenserna som blir för den enskilda människan genom användning av åtgärden.

De flesta skulle högst troligt ställa sig bakom att det borde vara en persons meriter som ska anses ligga till grund till varför en person får en viss anställning. Kriterierna som de statliga anställningsbesluten vilar på är inte så mycket annorlunda än just det, att den mest kompetenta personen ska vara den som får anställningen och det på objektiva grunder. Verkligheten ser dock delvis annorlunda ut, även om meriter är det enda som ska ligga till grund för anställning enligt lagen finns det risk att människors gruppstillhörigheter påverkar anställningsbeslutet. Det kan bero på att vissa grupper inte har samma möjligheter i samhället och missgynnas på olika sätt, vilket gör att deras möjligheter att bli anställda kan tänkas påverkas av andra saker än meriter. Utifrån den vetenskapen går det att argumentera för att etnicitet, precis som kön, kan anses vara just en sådan tillhörighet som gör att människor kan komma att missgynnas utifrån. Att någon missgynnas på grund av etnicitet kan anses vara en relevant aspekt att ta i beaktning i samhället, till exempel i fråga om anställning. Frågan att ställa sig är om meriter är eller kan vara den enda grunden vid anställning. Som lyftes fram i beskrivningen av utvecklingen av de särskilda kriterierna som får ligga till grund för statlig anställning, har personer allt mer lika formella meriter vilket gör att det idag ges större betydelse för en persons övriga egenskaper. Den utvecklingen kan göra att missgynnande grupper kan komma att missgynnas ännu mer om egenskaper utöver meriter har större vikt vid ett anställningsbeslut.

Sett utifrån perspektivet att det finns vissa strukturella missgynnanden av personer i samhället, till exempel på grund av att de har ett annat etniskt ursprung än majoriteten i ett land, så skulle positiv särbehandling i fråga om etnicitet kunna vara en åtgärd i syfte att uppvärdera dessa personers ställning till samma nivå som personer som inte tillhör en missgynnad grupp. Om man ser det utifrån den synvinkeln skulle det gå att hävda att det är viktigt att staten är en del av det arbetet. Framst utifrån aspekten att det anses viktigt att staten ska ha en roll som förebild

i samhället när det gäller att följa samhällsutvecklingen, genom att aktivt arbeta för att missgynnade grupper i arbetslivet tillgodoses på arbetsmarknaden. Det anses inte mindre än angeläget för staten att vara en del av det. Det kan även ses som en del av det demokratiska samhället att staten anställer utefter att alla människor ska värderas efter deras förmåga.

Om det utifrån ovanstående resonemang är viktigt att kunna ha en åtgärd som uppvärderar personer som är strukturellt missgynnande i samhället är det intressant att ställa sig frågan om positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder skulle leva upp till det syftet. Åtgärden i form av aktiva åtgärder har inte samma direkta effekt på att faktiskt gynna enskilda individer och således kanske inte är den mest effektiva åtgärden i att uppvärdera meriter. Det finns visserligen ett krav på arbetsgivaren att använda aktiva åtgärder bland annat i form av främjande av etnicitet. Kravet i sig sätter dock inga ramar för vad de faktiskt arbetet innebär, vilket gör att resultaten från de kan vara svåra att se.

Om man utgår ifrån de särskilda kriterierna som finns för statlig anställning och dess betoning på staten som en aktiv del i samhällets utveckling kan man argumentera för att positiv särbehandling i fråga om etnicitet i en skarpare form än de aktiva åtgärderna, men där grunden för anställning fortfarande är objektiv, skulle kunna vara önskvärd för ett lyckat mångfaldsarbete.

## **6 Sammanfattning och slutsatser**

Syftet med uppsatsen har varit att analysera vilka möjligheter som finns för en offentlig arbetsgivare att rekrytera med syfte att uppnå mångfald i sin verksamhet. Utifrån ovanstående analys går det att dra några slutsatser kring det.

Till att börja med innebär statens specialreglering när det kommer till anställning att anställningsbeslut endast får tas utifrån grunder såsom förtjänst och skicklighet. Förtjänst- och skicklighetsbegreppens omfattning har visat sig ha en relativt bred tolkningsmöjlighet och mer kan tänkas ingå i begreppet än vad som förstås genom lagtextens formulering. Betydelsen av att förtjänst och skicklighet endast ska ses som exempel på godkända objektiva grunder öppnar upp för tillåtelse för inkludering av andra sakliga grunder. En central del för grunderna är dess relevans till samhället och dess utveckling. Grunderna för statlig anställning har sedan tidigare varit förankrat i viktiga aspekter i samhället, som till exempel att inkludera jämställdhetsarbetet

mellan kvinnor och män som en saklig grund att ta i beaktning vid anställning. I förarbeten till specialregleringen har det också tydligt framgått att det är viktigt att staten i sin arbetsgivarroll ses som en förebild i frågan om att se till missgynnande grupper i samhället. Kopplingen till samhället blir även uppenbart i bestämmelser i AF. Det är inte bara bra om grunderna vid statlig anställning tar hänsyn till samhällets utveckling, utan enligt AF ska grunderna förstås tillsammans med de allmänna sociala-, sysselsättnings- och jämställdhetsmål som finns.

Det kan också dras slutsatser kring hur lagen ser på positiv särbehandling i fråga om etnicitet. Något som går att konstatera ganska snabbt utifrån diskrimineringslagens bestämmelser är att positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag till diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet inte är tillåtet i lagens mening. För att det ska bli tillåtet i lagens mening krävs det att vinningen av åtgärden står över insatserna som blir av användandet. De problemen som togs upp i form av kartläggning av människors etnicitet och kategoriseringen av vilka grupper som ska gynnas före den andra, måste hittas en lösning på. De lösningar som hittills har presenterats har till stora delar varit problematiska och det är nog rimligt att anta att ett förslag utan invändningar är svårt att vänta sig. Annat är det med positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder. Utifrån diskrimineringslagens bestämmelser anses aktiva åtgärder i fråga om etnicitet tillåtet. Baserat på de aktiva åtgärdernas utformning är främjande av etnicitet både ett krav och en väsentlig företeelse att ta hänsyn till i arbetslivet. Aktiva åtgärder kan tänkas ha en främjande effekt till exempel genom formulering av kravprofil så länge beaktning av indirekt diskriminering tas.

Slutsatsen av analysens sista fråga kan ses som en förening av de två tidigare. Baserat på analysen av de särskilda grunderna vid anställning i statlig verksamhet och dess bredd och täta sammankoppling till samhällets utveckling blir det tydligt att positiv särbehandling i fråga om etnicitet i någon form ryms inom grunderna. Statens arbetsgivarroll som en viktig förebild i arbetet med att synliggöra missgynnande grupper i arbetslivet hör starkt ihop med avsikten för åtgärden av positiv särbehandling. I analysen fördes en diskussion kring uppfattningen att meriter bör vara den viktigaste delen i ett anställningsbeslut, vilket inte är helt oproblematisk. Sociala tillhörigheter kan spela en stor roll i anställningsbeslutet. Utifrån en sådan diskussion blir det än viktigare att uppvärdera personers meriter som anses vara del av missgynnande grupper i samhället, vilket positiv särbehandling kan vara en tänkbar åtgärd för. Aktiva åtgärder är den enda tillåten formen av positiv särbehandling, frågan är dock hur tydlig den är och vilken nytta den faktiskt kan göra. Utgår man från statens ovanstående beskrivna arbetsgivarroll, kan

man argumentera för att även en tydligare form av positiv särbehandling skulle kunna vara förenligt med grunderna för statlig anställning, så länge objektiviteten för grunderna tillgodoses. Den formen finns inte idag, men skulle kanske vara önskvärd eller möjlig i framtiden.

Det som skulle kunna ses som en intressant uppgift för vidare forskning att undersöka är möjligheten för om det skulle kunna finnas en form som uppfyller de ovanstående kraven. Att det rimligtvis finns ett spelrum mellan positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av undantag från diskrimineringsförbudet i det enskilda fallet och positiv särbehandling i fråga om etnicitet i form av aktiva åtgärder kan antas sannolikt. Det spelrummet i frågan hade därmed varit intressant att utforska, för att undersöka möjligheten för en ännu bättre åtgärd i syfte att uppnå etnisk mångfald.

## 7 Abstract

Sweden has under a long period of time become a country with people from increasingly different ethnic groups and therefore the diversity work has developed to become an increasingly important part of the labour market. On the public side of the labour market it is solely possible to recruit according to special criteria. The purpose with this essay is to investigate a state employer's possibilities to recruit with the purpose to achieve diversity within its organisation. The employer's possibilities are investigated based on the alternative to apply positive differential treatment when it comes to ethnicity. The essay aims to answer the following research question: In what way would positive differential treatment when it comes to ethnicity be applicable with the special criteria which the state employment is based on.

Through the dogmatic method the regulation of the state employment and positive differential treatment have been discussed. An hiring decision taking by the state can be made on principals as merit and skill. The principals should only be seen as examples which means that other grounds could be included. Positive differential treatment can be viewed from two different perspectives: As an exception from the forbiddens to discriminate or as active actions. According to today's law it is not allowed with positive differential treatment when it comes to ethnicity in terms of an exception in the individual case. However positive differential treatment as active actions could be seen as applicable with the special criteria for state employment.

## 8 Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

#### *Sverige*

Proposition 1984/85:219 Den statliga personalpolitiken.

Proposition 1985/86:116 Om meritvärdering i statlig tjänst m.m.

Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Statens Offentliga Utredningen 2006: 22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1: slutbetänkande.

#### *Europa*

Europaparlamentets och rådets förordning om samordning av de sociala trygghetssystem (EG) 883/2004. Artikel 1.

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

### Litteratur

Ahlström, Kristina. Rekrytering till statlig sektor. *Ny juridik*. nr 2 2017.

Fransson, Susanne & Stuber, Eberhard. *Diskrimineringslagen- en kommentar*. 2 uppl. Nordstedts Juridik AB. 2015.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2015.

Hinn, Eskil, Aspegren, Lennart & Karlson, Carl-Johan. *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. 3 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige. 2015.

Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne & Regner, Göran. *Grundlagarna: regeringsformen, successionsordningen, riksdagsordningen*. 3 uppl. Stockholm: Nordstedt Juridik. s.503.

Jareborg, Nils. Rättsdogmatik som vetenskap. *Svensk Juristtidning*. 2004.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 11 uppl. Uppsala: Iusté AB. 2019.

Lerwall, Lena. *Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt*. Iustus Förlag AB. 2001.

Näav, Maria & Zamboni, Mauro. (red.). *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2018.

Pfeifer, Karl. *Lagen om offentlig anställning- en kommentar*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2018.

Trolle Önnerfors, Elsa & Wenander, Henrik. *Att skriva rätt- Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2019.

## **Rättsfallsförteckning**

### *Sverige*

NJA 2006:84

## ***EU-domstolen***

Mål C-312/ 86 *Kommissionen mot Frankrike*

Mål C-450/93K *Kalanke*

Mål C-409/95 *Marschall*

Mål C-158/97 *Badeck*

Mål C-407/98 *Abrahamsson*

## **Rapporter**

Statskontoret. *En kultur mot korrupktion*. 2018.

Arbetsgivarverket. *Anställning i staten*. Stockholm. 2019.

## **Internetkällor**

Diskrimineringsombudsmannen. *Vad är aktiva åtgärder*. 2019. <https://www.do.se/om-do/vanliga-fragor/lagforslag-om-aktiva-atgarder/vad-ar-aktiva-atgarder/> (Hämtad 2019-12-11)

Diskrimineringsombudsmannen. *Etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund*. 2019. <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-som-diskrimineringsgrund/> (Hämtad 2019-12-05)

Prevent- arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO och PTK. u.å. <https://www.prevent.se/amnesomrade/krankande-sarbehandling/diskriminering/mangfald/> . (Hämtad 2019-12-03)

Statistiska centralbyrån. *Andel utrikesfödda*. 2019. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utrikes-fodda> (Hämtad 2019-12-27)

Statistiska centralbyrån, *Arbetslöshet i Sverige*. 2019. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/arbetsloshet-i-sverige/> (Hämtad 2019- 12-27)



