



LUND UNIVERSITY

Etnisk diskriminering i arbetslivet

Banakar, Reza

Published in:
I & M

1990

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Banakar, R. (1990). Etnisk diskriminering i arbetslivet. *I & M*, 1990(4), 22-24.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Etnisk diskriminering i arbetslivet

Förbud mot könsdiskriminering, enligt vilket en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön, har uttryckligen stadgats i Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Denna jämställdhetslag är avsedd att befrämja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. När det gäller förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet finns det emellertid i det demokratiska Sverige fortfarande ingen lag som skyddar invandrare, religiösa och etniska minoriteter mot diskriminerande handlingar av vissa arbetsgivare.

Det finns övertygande vittnesbörd om att diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion, nationellt eller etniskt ursprung sker i stor skala i Sverige. Trots den stora likhet som finns mellan könsdiskriminering och etnisk diskriminering på både det rättsliga och sociala planet, har man i Sverige fram till i dag vägrat att lagstifta mot den.

Denna likgiltighet för invandrarnas situation på arbetsmarknaden speglar framförallt invandrarnas och etniska minoriteters strukturella och kulturella underläge i det svenska folkhemmets maktpyramid. Men den avspeglar samtidigt även de rådande kulturella värderingarna i Sverige som olagligförklarar könsdiskriminering men tillåter etnisk diskriminering i arbetslivet.

Avsaknaden av lagstiftning mot etnisk diskriminering i arbetslivet kan även beskrivas som en indikator på invandrarnas, och speciellt deras organisationers, bristande engagemang i politiska spörsmål. Med andra ord, så länge som invandrarna själva inte aktivt har krävt sina mänskliga rättigheter på det politiska planet, torde det vara orealistiskt att förvänta sig någon grundläggande förändring i detta avseende.

Invandrarnas låga deltagande i de senaste kommunala valen, vilket visserligen är en del av en ekonomisk, politisk och socio-kulturell ond cirkel som de för närvarande befinner sig i, tyder på en akut politisk passivitet. Invandrarnas minskande utnyttjande av sina politiska rättigheter, som rösträtt i kommunalval, leder till att de etablerade politiska

partierna inte tar upp invandrarspecifika huvudfrågor, typ etnisk diskriminering i arbetslivet och förbud mot rasistiska organisationer, i sina valmanifest.

Detta i sin tur leder till bristande ekonomisk, social och kulturell rörlighet för den stora majoriteten av invandrarbefolkningen, som redan utgör botten-skiktet i det svenska samhällets socio-politiska hierarki. Detta leder till politiskt främlingskap och social isolering som i sin tur speglas i en nedgående trend vad gäller invandrarnas deltagande i det politiska livet.

Nyligen har frågor rörande lagstiftning mot etnisk diskriminering av invandrare i arbetslivet aktualiserats i de svenska massmedierna, och arbetsmarknadsminister Mona Sahlin har påstått att ett lagförslag håller på att arbetas fram. Lagen skall fungera som jämställdhetslagen. Mona Sahlins politiska utspel innehåller inget nytänkande och borde inte i sig betraktas som någon framgång i rättsligt avseende för invandrarbefolkningen.

Redan 1983 påstod dåvarande invandrarminister Anita Gradin att det behövdes en lag mot etnisk diskriminering av invandrare i arbetslivet. Även då utarbetades ett lagförslag, men någon lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet stiftades inte. I detta sammanhang kan även nämnas att nuvarande invandrarminister Maj-Lis Lööv i en tidningsintervju sade att frågan om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden har redan blivit mycket utredd och att "om en sådan lag verkligen skulle

vara verkningsfull så skulle den kommit för länge sedan" (SvD 17/8-90).

Lagstiftningen i USA

Till skillnad från Sverige har man sedan 1964 en civilrättslig lagstiftning mot etnisk diskriminering i arbetslivet i USA, den s k "Title VII Civil Rights Act" (CRA). Den övervakas av "Equal Employment Opportunity Commission", en myndighet för jämställdhet i arbetslivet som utreder alla inlämnade anmälningar och när det finns skäl tillåter den enskilde att väcka talan inför domstol. Påföljderna är ekonomiskt skadestånd som ersätter förluster i det förlutna – upp till två år före anmälan – och rätt till den högre lön som man borde blivit beviljad om arbetsgivaren inte diskriminerat.

Domstolarna i USA kan på grundval av bevisade diskrimineringsfall meddela föreskrifter för främjande av etnisk jämställdhet på ett arbetsområde eller på en arbetsplats där det visat sig vara svårt att förhindra avsiktlig etnisk diskriminering. Denna kontroversiella påföljd heter "Affirmative Action" och kan t ex innebära att en arbetsgivare tvingas att anställa en person ur någon minoritetsgrupp för varje vit amerikan som han anställer.

Mycket kritik har riktats mot Affirmative Action, som genom etnisk kvotering tycks förorsaka en ny typ av etnisk diskriminering som i sig är förbjuden enligt lagen. Affirmative Action kan tolkas som omvänd diskriminering, som av domstolen riktas mot de vita amerikanerna för att förhindra systematiskt utslutning av minoritetsmedlemmarna från arbetslivet. Denna paradox är en produkt av oräkneliga svårigheter som måste övervinnas när de mänskliga relationerna blir föremål för rättslig reglering.

Intressant nog har amerikanerna inte gjort någon skillnad mellan köns- och etnisk diskriminering i sin lagstiftning, som man gjort i Sverige. Könsdiskriminering betraktas i den amerikanska rätten som en underkategori av etnisk diskriminering. Lagen skyddar både arbetstagare och arbetssökande mot särbehandling på grund av ras, hudfärg, religion, härkomst men även på grund av kön. Dessutom riktar sig diskrimineringsförbudet inte bara mot arbetsgivare utan även mot arbetsförmedlingar, fackföreningar m fl. Lagen skyddar individen mot både avsiktlig och indirekt

diskriminering. Det är t ex förbjudet "att arbetsgivare vid anställning använder sig av ett testförfarande, som har en etniskt diskriminerande verkan".

I ett mycket uppmärksammat mål, *Griggs v. Duke Power Co.* från år 1971, beslutade den amerikanska Högsta domstolen enhälligt att kraven att arbetssökande, liksom de som önskar in-ternerna förflyttningar, i kraftanläggningar och liknande verksamheter borde ha gymnasial utbildning och tillfredsställande IQ-test stred mot diskrimineringsförbudet. Högsta domstolen motiverade sitt beslut med att påpeka att de ovan nämnda kraven inte hade att göra med förmågan att kunna klara arbetsuppgifterna, men att de i praktiken resulterade i att de svarta uteslöts i högre utsträckning än de vita.

Ett annat intressant rättsfall är *Gregory v. Litton Systems* från år 1970. Arbetsgivaren, dvs Litton Systems, anställde i regel inte personer med "arrest record", som fanns antecknade i kriminalregistret. Detta fall är ett klassiskt exempel på olaglig förklaring av "en anställningspraxis som – trots neutral tillämpning – får till effekt att en viss grupp kommer i en sämre ställning". I domslutet skriver man:

"Negrer arresteras väsentligt oftare än vita i proportion till sitt antal... Negrerna utgör omkring 11 procent av befolkningen, men svarar för omkring 27 procent av dem som rapporteras 'arrested' och för omkring 45 procent av dem som rapporteras som 'suspicious arrested', dvs arresterad trots att han/hon bara är misstänkt. Därför innebär varje anställningspolitik som diskvalificerar en anställningssökande därför att han finns antecknad i kriminalregistret i själva verket en diskriminering av arbetssökande negrer."

Denna anställningspolitik betraktades inte av Högsta domstolen nödvändigt för företagets verksamhet och därmed förklarades den som olaga anställningspraxis.

England tidigt ute

Första gången det brittiska parlamentet lagstiftade mot etnisk diskriminering var för över 150 år sedan i "Government of India Act" år 1833. Enligt denna lag kunde ingen arbetssökande vägras anställning inom den indiska civilförvaltningen enbart på grund av sin ras eller hudfärg. Det dröjde emellertid ända till 1950 innan den första motionen mot et-

nisk diskriminering introducerades av den brittiska riksdagmannen Reginald Soren i parlamentet. Lagförslaget liknade i många avseenden Sveriges nuvarande straffbestämmelse mot olaga diskriminering (BrB 16:e kapitlet 9:e paragrafen) som främst förbjuder diskriminering i näringslivet och offentlig verksamhet. Motionen diskuterades inte av parlamentet. Det krävdes ytterligare motioner och en hård kamp mot de konservativa representanter, som var övertygade om att en sådan lag inte kunde verka och därför var onödig, fram till 1965 då man lyckades att stifta en lag mot etnisk diskriminering i Storbritannien.

1965 års engelska lag mot etnisk diskriminering har utvidgats och reformerats flera gånger och resulterade till slut i utformningen av 1976 års civilrättsliga "Race Relations Act". Denna lag förbjuder etnisk diskriminering inte bara i servicesektorn men även i arbetslivet, utbildningsväsendet m m. I likhet med den amerikanska övervakas den engelska lagen av en myndighet, "Commission for Racial Equality" (CRE), som stödjer de diskrimineringsfall som den anser gälla principfrågor med rådgivning och rättshjälp. Till skillnad från den amerikanska lagstiftningen tillåter den inte positiv särbehandling av typ "Affirmative Action".

Andra länder som lagstiftade

Bland andra länder med lagstiftning mot etnisk diskriminering som täcker även arbetslivet kan man nämna Finland, Västtyskland, Frankrike och Nederländerna. Enligt den finländska lagen "bör arbetsgivaren bemöta sina arbetstagare opartiskt, så att ingen utan fog gives en annan ställning än andra på grund av börd, religion, kön, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförlig verksamhet". Begreppet "börd" i lagtexten måste uttolkas som ras, hudfärg, nationellt men även socialt ursprung, dvs klasstillhörighet. Denna stadga skyddar den enskilde endast mot direkt diskriminering och är därför inte lika fullständig som sina amerikanska och engelska motstycken. Sanktionen för arbetsgivare som bryter mot stadgan är böter.

Västtyskland har försökt att anpassa sina lagar till FN-konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering. Direkt etnisk diskriminering är

förbjuden även i arbetslivet och straffas med fängelse eller böter. I Frankrike har man sedan 1972, i enlighet med FN-konventionen, lagstiftat mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Påföljderna för olaga diskriminering i anställning eller uppsägning är böter eller fängelse upp till ett år.

Enligt den nederländska straffrätten straffas "den som i utövning av ett yrke eller företag skiljer mellan personer på grund av ras med fängelse i högst en månad eller böter med högst tiotusen gulden". I bestämmelsen lagligförklarar man positiv diskriminering av typ Affirmative Action "i syfte att upphäva påtagliga olikheter" som kan missgynna "personer tillhörande en särskilt etnisk eller nationell minoritetsgrupp".

De mänskliga rättigheterna

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, antagen den 10 december 1948, hävdas det i Artikel 23 att "envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet". I samma artikel, andra klausulen, tillägger man att "envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete".

Det som uttrycks i Artikel 23, liksom hela idén om mänskliga rättigheter, måste ses främst som ett manifest som är moraliskt och etiskt, men inte juridiskt förpliktande för medlemsstaterna. Förklaringen om de mänskliga rättigheterna utgör inget traktat och kan inte undertecknas eller ratificeras. De flesta principer som uttrycks i rättighetsförklaringen betraktas emellertid "utgöra allmän folkrätt och följaktligen på den grunden bindande för staterna" (*Konventionssamling i mänskliga rättigheter* av Göran Melander, 1990).

Den 21 december 1965 behandlades och antogs konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering av FN:s generalförsamling. Denna konvention grundas på principen om alla människors värdighet och jämlikhet och har till syfte att "främja att mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för varje människa utan åtskillnad i avseende på ras, kön, språk eller religion respekteras och iaktas".

Enligt Artikel 2 i konvention fördömer konventionsstaterna rasdiskriminering och förbinder sig att med alla lämpliga medel och utan dröjsmål föra en politik som syftar till att avskaffa rasdi-

skriminering i alla dess former och till att främja förståelse mellan alla raser. I Artikel 5 garanterar konventionsstaterna utan åtskillnad grundad på ras, hudfärg eller nationalitet eller etniskt ursprung likhet inför lagen, särskilt i vad avser åtnjutande av sådana rättigheter som rätten till arbete, till fritt val av anställning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, till skydd mot arbetslöshet, till lika lön för lika arbete osv.

Sverige ett undantag

Den svenska grundlagen bygger på tanken om alla människors lika värde. Denna tanke framhålls i andra kapitlets andra paragraf i regeringsformen (RF). Men trots allt saknas det i Sverige regler till direkt skydd mot etnisk diskriminering i arbetslivet, och brottet olaga diskriminering i brottsbalken omfattar inte arbetslivet.

1970 ratificerade Sverige FN-konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Samma år gjordes ett tillägg, i form av en bestämmelse om olaga diskriminering, till brottsbalken. Denna bestämmelse som stadgar att näringsidkare inte får diskriminera någon på etnisk grund genom att inte gå honom tillhanda på de villkor näringsidkaren tillämpar i förhållande till andra, omfattar emellertid inte arbetsmarknaden och uppfyller inte de grundläggande kraven i FN-konventionen.

1978 tillsatte regeringen en utredning om fördomar och diskriminering. Denna utredning, som fick namnet diskrimineringsutredningen och leddes bl a av dåvarande generaldirektören i Statens invandrarverk Kjell Öberg, hade till uppgift att utreda om den dåvarande lagstiftningen mot etnisk diskriminering var tillräcklig. Utredningen fann övertygande vittnesbörd om att etnisk diskriminering förekom på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom Sverige hade utfäst sig att förbjuda sådan diskriminering genom sin anslutning till FN:s konvention mot rasdiskriminering var det självklart för utredningen att problemet skulle angripas med hjälp av lagstiftning.

"På hösten 1983", berättar Kjell Öberg i Svenska Dagbladet den 4 augusti 1990 om mottagandet av diskrimineringsutredningens lagförslag, "sade invandrarminister Anita Gradin i ett offentligt föredrag att det behövdes en lag och att det skulle bli en sådan. De flesta remissinstanserna var av samma

uppfattning. Men flera av dem önskade en annan utformning av lagen. 1985 gav Anita Gradin ut en departmentspromemoria där det hette, utan närmare motivering, att det 'saknas förutsättningar' för en lag. Promemorian sade sig vara en kompromiss mellan departementets båda statsråd (Anita Gradin, invandring, och Anna-Greta Leijon, arbetsmarknad), en kompromiss mellan *ja* och *nej*, där det står var och en fritt att gissa vem som sade nej".

Rättens egenskaper

Rätten utgör ryggraden i det moderna samhällets normativa struktur, dvs de normer som tvingar människor i – från samhällets sida – önskvärda beteendemönster. Eftersom rätten styr mänskliga handlingar är den ideologisk och därför politisk. Rätten har två huvudegenskaper. Den första är en konserverande egenskap som avspeglas i rättsväsendets strävan att bevara de rådande ekonomiska och politiska strukturerna intakta och att legitimera de existerande maktrelationerna i samhället. Statens interventioner på arbetsmarknaden, i form av t ex konsumentskyddslagstiftning eller miljöskyddslagstiftning, utgör därför i verkligheten desparata försök att uppfylla de nödvändiga kraven för den rådande produktionsordningens fortbestånd. Med andra ord lagstiftar staten mot miljöförstöring enbart när det blir uppenbart att en fortsatt hänsynslös förgiftning av miljön – trots dess gynnsamma inkomsteffekter för de enskilda företagen – är ur ett kortsiktigt perspektiv störande, och långsiktigt ödeläggande för det ekonomiska systemet i sin helhet. Även då blir lagstiftningen en kompromiss mellan kapitalets förutsättningar och miljöns yttersta toleransgränser.

Enligt denna tes ingriper staten mot etnisk diskriminering i arbetslivet om den negativa särbehandlingen av invandrarna allvarligt stör samhällsekonomi och utgör ett direkt hot mot själva statens existens. För närvarande finns det emellertid inget tecken på att etnisk diskriminering i arbetslivet har förorsakat något större problem för den svenska ekonomin. Det finns de som även argumenterar att kanaliseringen av invandrararnas arbetskraft till service-, städ- och produktionsbranchen är funktionellt för den svenska ekonomin.

Det finns strukturella hinder i det svenska samhället som blockerar in-

vandrarbefolkningens rörlighet uppåt i samhällsskiktet. Det finns gott om exempel på högutbildade invandrare, många av dem med svensk examen, som vägras av arbetsgivarna arbete som motsvarar deras utbildning. När de svenska makthavarna inte förbjuder etnisk diskriminering i lagstiftningen, trots att de vet att sådan diskriminering ofta förekommer, signalerar de i praktiken till omgivningen att detta handlingsmönster är fullt acceptabelt. I denna mening är rätten konservativ och uppfyller den ekonomiska elitens kortsiktiga önsningar. Därför hävdade Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF) – enligt Kjell Öberg (SvD 4/8-90) – angående 1983 års lagförslag mot etnisk diskriminering "att diskriminering inte förekom och att lagstiftningen alltså inte behövdes och den t o m kunde vara till skada".

Rättens andra egenskap är dess förmåga att skydda människor mot maktövergrepp. Rätten innehåller regler som kan tjäna till skydd för den enskilde individen mot samma maktstruktur som den bevarar. Det är främst denna egenskap som kan användas för att frambringa önskvärda förändringar i samhället. I detta avseende kan rätten fungera som ett instrument för förverkligandet av de potentialer som redan finns i de existerande norm- och värdesystemen för att skapa en humanare och rättvisare samhällsordning.

. . . och möjligheter

Låt oss inte för ett ögonblick inbilla oss att ett rättsförbud liknande det amerikanska i sig kan leda till upphävandet av etnisk diskriminering i arbetslivet. Men låt oss inte heller undervärdera dess förebyggande effekter. Slutligen, låt oss inte glömma att en sådan lagstiftning skulle ha en gradvis normbildande inverkan på samhällsmedlemmarna. Den skulle få en viktig symbolisk betydelse och betraktas som ett tydligt ställningstagande av statsmakterna i frågor om invandrararnas mänskliga rättigheter i det svenska samhället. Det återstår att se om Mona Sahlin och hennes regeringsskolleger håller sitt löfte eller om regeringen sviker invandrarna ännu en gång.

REZA BANAKAR är doktorand vid Rättsociologiska institutionen vid Lunds universitet.