

Nr 223

**av herr Helén m. fl.
om lagstiftning mot könsdiskriminering.**

Enligt folkpartiets uppfattning bör alla vägar prövas för att åstadkomma bättre jämlikhet mellan kvinnor och män i det svenska samhället. Den hittillsvarande utvecklingen har gått för långsamt. Särskilt gäller det på arbetsmarknaden. Vi har fortfarande i alltför stor utsträckning en uppdelning i manliga och kvinnliga yrken, där de kvinnliga är lägre betalda, har mindre inflytande och sämre framtidsutsikter.

Därför har folkpartiet varje år sedan 1970 fört fram motioner om lagstiftning mot könsdiskriminering. Inte förrän sent på hösten 1973 meddelade regeringen att man tänkte låta delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor studera de utländska erfarenheterna av sådan lagstiftning. En rapport om dessa väntas föreligga i början av 1975.

Det är värdefullt att en sådan rapport kommer. Men regeringens behandling av denna viktiga fråga är enligt folkpartiets uppfattning inte tillfredsställande. Under de fem år som folkpartiet har fört fram frågan i riksdagen borde det ha varit möjligt att både studera utländska erfarenheter, utarbeta ett förslag till svensk lagstiftning och fatta beslut om införande av en sådan.

På grund av regeringens senfärdighet ligger nu både Canada, England och Norge längre framme än Sverige i arbetet med lagstiftning mot könsdiskriminering.

Redan en översiktlig genomgång av erfarenheterna i USA – det enda land som haft lagstiftning mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden under någon längre tid – borde ha sagt regeringen att det är anledning att pröva lagstiftning även i Sverige, eftersom övriga åtgärder inte har givit önskat resultat. En PM angående den amerikanska lagstiftningen fogas som bilaga 2 till denna motion.

En svensk lagstiftning mot könsdiskriminering måste givetvis anpassas till svenska förhållanden, bl. a. de nya reglerna på arbetsrättens område. I en motion till 1974 års riksdag angavs riktlinjer för hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. De återges i bilaga 1 till denna motion.

Lagen skall förhindra arbetsgivare eller förening av arbetsgivare att vid erbjudande av arbete eller vid anställande av arbetstagare uppställa villkor som diskriminerar arbetstagare i förhållande till annan arbetstagare på grund av kön. Den skall också förbjuda sådan åtgärd mot arbetstagare under anställningen. Lagen skall vidare förhindra att sådana diskriminerande villkor intas i anställningsavtal eller i kollektivavtal.

Arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, som uppställt sådana villkor eller företagit könsdiskriminerande åtgärd, skall kunna åläggas att frånträda dem och förbjudas att fortsätta med att uppställa sådana villkor eller vidtaga sådana åtgärder. Det bör också vara möjligt att förena åläggande eller förbud med vite. Vidare bör den som inte efterkommer lagen kunna dömas att ersätta skada som en person lidit genom könsdiskriminering.

Den som anser sig diskriminerad vid t. ex. sökande av anställning, vid befordran eller i lönesättningen skall kunna åberopa lagen. I första hand torde här, liksom vid andra arbetsrättsliga tvister, arbetstagaren företrädas av sin fackliga organisation. Det bör även vara möjligt att erhålla rättshjälp i sådana angelägenheter efter den åren 1972 och 1973 beslutade rättshjälpsreformen. Enligt denna skall rättshjälp också kunna utgå i form av offentligt biträde. Det bör innebära att oorganiserade arbetstagare eller den som av andra skäl inte företräds av en facklig organisation i mål enligt lagen om könsdiskriminering får en principiell rätt till offentligt biträde i sådana mål.

I likhet med det amerikanska systemet bör övervägas formerna för en instans – en kommission eller en ombudsmannainstitution av typ KO, NO, JO eller liknande – till vilken den enskilde kan vända sig med sina klagomål. Denna instans skall kunna ta initiativ till förlikningsförhandlingar och, om dessa inte ger resultat, föra frågan vidare till den domstol som kan komma att handlägga dessa frågor. Självfallet skall vederbörande instans/institution ges befogenhet att verka mot diskriminering även i andra fall och på eget initiativ granska t. ex. företagets personalpolitik från denna utgångspunkt.

Man bör överväga hur man skall komma till rätta med den vanliga situationen då det samlade resultatet av en arbetsgivares personalrekrytering, interna utbildning, befordran och lönesättning är könsdiskriminerande. Möjligheten att på det sätt som skett i USA ställa krav på företagen i samband med att de sluter kontrakt med staten bör därvid prövas. Självklart är att offentliga arbetsgivare bör föregå med gott exempel.

Utöver lagstiftning angående könsdiskriminering hör också nu gällande lag mot rasdiskriminering, som framför allt gäller serviceinrättningar av skilda slag, utvidgas till att gälla även förbud mot könsdiskriminering. Detta torde kunna ske genom en relativt enkel lagändring.

Enligt vår mening bör det vara möjligt att med beaktande av utländska erfarenheter utforma ett förslag till lagstiftning mot könsdiskriminering som kan föreläggas riksdagen hösten 1975.

Med hänvisning till det anförda hemställer vi

att riksdagen uppdrar åt regeringen att under 1975 förelägga riksdagen förslag till lagstiftning mot könsdiskriminering enligt de riktlinjer som anges i motionen.

Stockholm den 17 januari 1975

GUNNAR HELÉN (fp)

ROLF WIRTÉN (fp)

CECILIA NETTELBRANDT (fp)

ERIC ENLUND (fp)

SVEN GUSTAFSON (fp)

i Göteborg

INGEMAR MUNDEBO (fp)

OLA ULLSTEN (fp)

PER AHLMARK (fp)

INGEGÄRD FRÆNKEL (fp)

ANDERS JONSSON (fp)

i Mora

GABRIEL ROMANUS (fp)

*Bilaga 1***Riktlinjer för en lagstiftning om lag mot könsdiskriminering**

1. Den skyddade personkretsen: Alla arbetssökande och arbetstagare; personer inför och i utbildning.
2. Tillämplighet: Vid och inför alla anställningsförhållanden och därtill knutna villkor, alla former av ersättning, befordringsfrågor, arbetsbeskrivningar, tillträde till kompetensgrundande utbildning etc.
3. Arbetsgivarsidan: Alla arbetsgivare eller föreningar av arbetsgivare.
4. Utbildningsområdet: Alla former av utbildning; alla nivåer.
5. Förbjudna villkor och åtgärder: Alla villkor och åtgärder som diskriminerar vederbörande på grund av kön.
6. Undantag: Största restriktivitet. Kan framgå indirekt av 2. eller särskilt anges.
7. Påföljd m. a. a. 5: Föreläggande och förbud vid äventyr av vite. Skadestånd i förekommande fall.
8. Forumregler och handläggning: Anpassning till befintliga och aviserade nya regler på arbetsrättens område, bl. a. reglerna för handläggning enligt lagen om anställningsskydd.
9. Ombud: Gängse regler vid förhandling i tingsrätt/arbetsdomstolen.
10. Övervakande myndighet: Särskild kommission, alternativt en ombudsmannainstitution av typ KO, NO, JO eller liknande.

Bilaga 2

16.1.1975

PM angående lagstiftning mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden i USA

av Gabriel Romanus

Inledning	6
Equal Pay Act	7
Civil Rights Act, Title VII	9
Executive Order 11246	13
Uppgörelse med American Telephone & Telegraph Company (ATT)	15
Ståluuppgörelsen	17
Erfarenheter och möjliga slutsatser	19

Inledning

USA:s lagstiftning mot diskriminering på arbetsmarknaden består av tre huvudkomponenter, likalönlagen (Equal Pay Act, 1963), medborgarrättslagen (Civil Rights Act, Title VII, 1964) och en administrativ förordning som gäller företag som har kontrakt med den federala staten (Executive Order 11246, 1965).

Denna lagstiftning har varit i funktion i sina huvuddrag under ungefär ett årtionde, även om betydelsefulla ändringar vidtagits under tiden, framför allt 1972. Liknande lagstiftning finns eller förbereds även i andra länder. Men såvitt bekant finns ingen annanstans så omfattande erfarenheter av lagstiftning mot diskriminering på arbetsmarknaden.

I den föreliggande promemorian beskrivs de tre ovannämnda regelsystemen. Vissa resultat redovisas, och några problem antyds. Utöver den federala lagstiftningen finns också numera i de flesta delstater liknande regler. Det finns här ingen möjlighet att gå in på dessa.

Sammanfattningsvis kan sägas följande. När såväl federal som delstatlig lagstiftning är tillämplig, tar i regel den federala över. I många fall är innebörden av den delstatliga lagstiftningen i praktiken att ungefär samma regler som de federala görs tillämpliga på en större del av näringslivet. Endast i ett mindre antal stater torde lagstiftningen gå utöver den federala vad gäller diskriminering på arbetsmarknaden.

Utöver lagar mot diskriminering på arbetsmarknaden kan nämnas att kongressen 1972 antog regler mot könsdiskriminering inom utbildningsväsendet (Education Amendments, Title IX). Tillämpningsföreskrifter till dessa har nu utarbetats och remissbehandlats. Då praktiska erfarenheter av dessa saknas, och då dessutom det amerikanska utbildningsväsendet i viktiga avseenden skiljer sig från det svenska, förbigås de här. Det hindrar inte att det kan finnas anledning att studera dessa regler för att se om något i dem kan överflyttas till Sverige. Anställda inom utbildningsväsendet omfattas av de regler som gäller arbetsmarknaden i övrigt, i tillämpliga delar.

Det bör också nämnas att kongressen antagit ett tillägg till grundlagen, som förbjuder könsdiskriminering från federala staters och delstaternas sida (Equal Rights Amendment). Det antogs 1972 men har ännu inte ratificerats av tillräckligt antal delstater. Redan i dag innehåller grundlagen en bestämmelse som återopats i flera mål angående könsdiskriminering, det fjortonde tillägget som stadgar att alla personer har rätt till "lika skydd av lagen" (equal protection of the laws). Bestämmelser liknande Equal Rights Amendment har intagits i ett flertal delstatsförfattningar.

Det bör understrykas att den föreliggande rapporten inte avser att ge någon heltäckande eller detaljerad redogörelse för den amerikanska lagstiftningen mot diskriminering på arbetsmarknaden för de resultat som uppnåtts eller de erfarenheter och ståndpunktstaganden som gjorts vid tillämpningen.

Avsikten har endast varit att dra fram några sidor som kan ha intresse för den svenska diskussionen om lagstiftning mot könsdiskriminering.

Equal Pay Act

Equal Pay Act antogs av kongressen 1963. Den är det enda av de tre aktuella regelsystemen som endast gäller könsdiskriminering. De övriga gäller diskriminering med hänsyn till ras, hudfärg, religion, nationellt ursprung och kön, (dessutom finns viss lagstiftning mot diskriminering av äldre arbetskraft).

Lagen förbjuder att man inom samma företag betalar olika lön för lika arbete till anställda av olika kön. Om detta förekommer och påtalas, skall felet rättas till genom att samtliga får den högre lönen.

På grund av begränsningar i den federala jurisdiktionen omfattar lagen inte viss verksamhet som är begränsad till den egna delstaten, t. ex. detaljhandel och service med en årlig omslutning på mindre än \$ 250 000, vissa nöjesetablissemang, lantbruk och hushållsarbete. Tidigare undantogs också akademiker, lärare och administrativ personal, men dessa täcks av lagen efter ändringarna 1972. 1973 omfattade lagen 62 miljoner av USA:s 78 miljoner löntagare. Det finns inget krav på visst antal anställda inom företaget för att lagen skall vara tillämplig.

Lagen tillåter löneskillnader som motiveras av skillnader i anställningstid, meritvärderingssystem, skillnad i kvalitet eller kvantitet av utfört arbete eller lönedifferentiering baserad på någon annan faktor än kön.

Sådan lönedifferentiering som endast skenbart är objektiv, men som i praktiken verkar könsdiskriminerande, accepteras dock inte. Om t. ex. en viss kompletterande utbildning förbehålls män och de som gått igenom denna kurs får högre lön för samma arbete som andra utför utan att ha gått igenom kursen, är detta brott mot lagen.

För att likalönsprincipen skall vara tillämplig fördras inte att det är fråga om identiskt lika arbete. Lagen talar om lika arbete i befattningar som kräver samma skicklighet, ansträngning och ansvar och som utförs under likvärdiga arbetsförhållanden.

Enligt domstolsutslag räcker det att visa att arbetsuppgifterna är likvärdiga ("substantially equal"). Kvinnliga anställda har t. ex. tillerkänts rätten till samma lön som manliga, även om de inte utfört vissa tyngre arbetsmoment, som lyftning av tyngre föremål, då det kunde visas att dessa moment hade en marginell betydelse för arbetet ("incidental tasks").

I kommentarer till lagen betonas att befattningsbenämningar, arbetsbeskrivningar o. d. visserligen kan vara till hjälp vid bedömningen men att arbetets verkliga innehåll är avgörande.

Det strider mot lagen att betala kvinnor lägre lön för ett visst arbete, även om det kan visas att kvinnor i genomsnitt har sämre resultat, t. ex. producerar mindre, har högre kassation e. d. Det är endast skillnader i in-

dividuell prestation som får spela in vid lönesättningen.

För att lagen skall kunna åbcropas fordras inte att olika lön för lika arbete förekommer samtidigt. Om en kvinna utför ett arbete som tidigare utförts av en man, eller vice versa, gäller den också.

I lönen inräknas också andra anställningsförmåner ("fringe benefits").

Den som anser sig förfördelad enligt likalönslagen kan själv göra anmälan utan särskilda formaliteter, muntligt eller skriftligt. Man kan också anmäla för annans räkning, liksom en facklig organisation för sina medlemmar. Den anmälandes namn bevaras konfidentiellt.

Equal Pay Act ingår som en del av Fair Labor Standards Act, som innehåller en mängd bestämmelser, bl. a. om minimilöner. Department of Labor har en omfattande organisation som övervakar efterlevnaden av denna lag och har rätt att på eget initiativ granska företagens verksamhet, räkenskaper, lönelistor etc. Det är därför oftast relativt lätt att skydda den anmälandes anonymitet. Man har ungefär 450 kontor över hela USA, med närmare 1 000 handläggande tjänstemän för klagomål enligt denna lag.

Över 70 000 arbetsställen kontrolleras rutinmässigt per år. Utöver anonymitetsskyddet är en klagande anställd också i lagen garanterad skydd mot repressalier från arbetsgivarens sida. I huvudsak försöker man avhjälpa brott mot likalönslagen genom förlikning. Man beräknar att över 95 % av fallen klaras ut på detta sätt. Under den första tioårsperioden var det dock närmare 600 fall som gick till domstol.

Den klagande kan själv stämja företaget, men det vanligaste är att arbetsdepartementet stämmer. Arbetsdepartementet kan uppnå att företaget åläggs att ändra sin diskriminerande lönesättning och att betala ut retroaktiv lön till förfördelade anställda. Retroaktiv lön kan utdömas för högst två år om diskrimineringen skett i god tro, tre år om arbetsgivaren bort vara medveten om att lönesättningen stred mot lagen ("wilful violation"). Om den enskilde själv stämmer kan skadestånd utdömas, högst lika med det retroaktiva lönebeloppet.

Inom arbetsdepartementet anser man att huvuddelen av domstolsutslagen gått i förmånlig riktning från de anställdas synpunkt. Under de första nio åren utbetalades 48 miljoner dollar i retroaktiva löner enligt Equal Pay Act. Därtill kommer under de senaste åren bl. a. den stora uppgörelsen med American Telephone and Telegraph Co (se nedan).

Det bör nämnas att Equal Pay Act också förbjuder fackföreningar att medverka till lönediskriminering. Av de närmare 600 stämningar som arbetsdepartementet ingivit enligt lagen har endast sex eller sju riktat sig mot fackföreningar. Detta hindrar naturligtvis inte att fackföreningarna i många fall varit med om att sluta diskriminerande avtal. Men man har uppenbarligen varit angelägen om att medverka till fredliga uppgörelser.

Civil Rights Act, Title VII

Civil Rights Act antogs 1964. Dess sjunde kapital behandlar diskriminering på arbetsmarknaden. 1972 beslöt kongressen om så väsentliga ändringar av detta, att detta kapitel i sitt nuvarande skick också benämns Equal Employment Opportunity Act of 1972.

Denna lag har en vidare räckvidd än Equal Pay Act i två avseenden. Dels behandlar den inte endast könsdiskriminering. Dels innebär den förbud mot även annan diskriminering än olika lön för lika arbete.

Lagen tillkom väsentligen som ett led i kampen mot rasdiskriminering. Förbud mot diskriminering med hänsyn till kön lades till i sista minuten under kongressbehandlingen. Som ett kuriosum kan nämnas att förslaget om detta tillägg framfördes av en ledamot från sydstaterna, med all sannolikhet för att – när detta tillägg antagits – hela lagen skulle falla. Men lagen antogs, och även tillägget.

Enligt lagen är det förbjudet för en arbetsgivare att avskeda eller vägra anställa en person på grund av dennes ras, hudfärg, religion, kön eller nationella ursprung, liksom att på annat sätt diskriminera med hänsyn till dessa faktorer när det gäller ersättning, anställningsförmåner, arbetsvillkor, befordran etc. Man får inte heller dela upp eller klassificera de anställda eller arbets sökande på ett sådant sätt att någons arbetsmöjligheter eller ställning som anställd påverkas negativt på grund av vederbörandes ras, hudfärg, kön etc.

På liknande sätt är det förbjudet för en arbetsförmedling att vid hänvisning av arbete diskriminera med hänsyn till ras, hudfärg etc. liksom det är förbjudet för facklig organisation att bland sina medlemmar eller dem som söker medlemskap diskriminera med hänsyn till dessa faktorer eller medverka till att diskriminering förekommer, t. ex. genom att ingå avtal av en sådan innebörd.

Lagen gäller i huvudsak samma kategorier som Equal Pay Act, dock med den begränsningen att den endast är tillämplig på arbetsgivare med minst 15 anställda och fackliga organisationer med minst 15 medlemmar.

För att övervaka lagens tillämpning har upprättats en kommission, Equal Employment Commission (EEOC). Denna har ett stort kontor i Washington och en fältorganisation som täcker hela landet. Staben har vuxit från 1 300 år 1972 till ca 2 400 år 1974.

Enligt den ursprungliga lagen hade EEOC i praktiken bara möjlighet att handla efter klagomål från enskilda eller grupper som ansåg sig diskriminerade. Man var i stort sett hänvisad till att söka nå förlikning. Genom 1972 års lagändring fick EEOC dock rätt att ta egna initiativ till förhandlingar med företag som man misstänker ägnar sig åt diskriminering, liksom att gå till domstol om man inte kan nå överenskommelse.

Antalet klagomål har ökat kraftigt, vilket har lett till stora fördröjningar. Sommaren 1974 uppgav man en arbetsbalans på ca 80 000 klagomål, vilket

innebar att en klagande kunde få vänta ett år innan kommissionen hade möjlighet att börja undersökningen.

En viktig form av klagomål är de s. k. "Class actions", då två eller flera personer på en hel grupps vägnar gör gällande att diskriminering förekommit. Det kan gälla en grupp anställda vid företaget men också en tänkt klass, t. ex. hittillsvarande och kommande kvinnliga arbetssökande. En förmånlig uppgörelse eller ett positivt domslut i ett sådant fall kan få utomordentligt stor räckvidd (exempel nedan).

Från början dominerade rasdiskrimineringsfallen EEOC:s verksamhet. Antalet klagomål och avgöranden beträffande könsdiskriminering har dock ökat kraftigt på senare år. Det kan ha flera orsaker, dels kvinnoorganisationernas aktivitet, dels Nixon-administrationens större intresse för kvinnofrågan än för rasfrågan. Den radikala kvinnorörelsen i USA anser att Civil Rights Act är ett väsentligt redskap i arbetet för jämställdhet, och man uppmanar på olika sätt kvinnorna att utnyttja den.

EEOC har givit ut riktlinjer för bedömningen av frågor om könsdiskriminering (Guidelines on discrimination because of sex). I det följande skall några viktiga principfrågor på detta område beröras.

Enligt lagen kan diskriminering med hänsyn till t. ex. kön accepteras i vissa fall, nämligen om kön är en "bona fide occupational qualification", dvs. en nödvändig kvalifikation för att arbetet skall kunna utföras. I riktlinjerna utvecklas innebörden av detta.

Enligt EEOC bör begreppet "bona fide occupational qualification" tolkas mycket restriktivt. Man avvisar tanken att en arbetsgivare skulle kunna vägra att anställa t. ex. kvinnor därför att kvinnor i genomsnitt har lägre prestanda för arbetet i fråga. Individens förmåga skulle vara avgörande.

Man godtar inte heller hänvisning till arbetsgivarens eller kundernas preferenser som skäl för diskriminering. Att flygpassagerarna föredrar kvinnlig betjäning är t. ex. inte godtagbart skäl att reservera detta yrke för kvinnor. I ett rättsfall vägrade företagen att ge en kvinnlig chaufför de mer lönande uppdragen med långkörning, med hänvisning till att de manliga förarnas fruar ogillade att deras män sändes ut på uppdrag på tu man hand med en kvinna. Det skälet accepterades ej.

I stort sett det enda exempel på godtagbar diskriminering som lämnas är rätten att anställa manliga resp. kvinnliga skådespelare.

I många delstater har funnits lagar som skyddar den kvinnliga arbetskraften genom att förbjuda att kvinnor används för vissa tyngre arbeten, tjänstgör vissa tider på dygnet, mer än ett visst antal timmar etc. Sådana lagar har nu förklarats innebära könsdiskriminering, då de ej tar hänsyn till de olika kvinnornas individuella kapacitet. Hänvisning till sådana lagar får alltså ej anföras som skäl för att vägra anställa kvinnor på vissa jobb.

Lagen förbjuder inte bara öppen diskriminering utan också sådana metoder för urval och befordran som formellt är neutrala, men som i praktiken får diskriminerande effekter. T. ex. måste prov och andra urvalsmetoder i an-

ställningsförfarandet vara relevanta ("job related"). Om en urvalsmetod t. ex. leder till att man avvisar svarta arbetssökande och kvinnor i större utsträckning än vita män, åligger det arbetsgivaren att visa att de krav som ställs enligt denna urvalsmetod är nödvändiga för att arbetet skall kunna utföras (att de utgör "business necessity").

Det räcker inte att urvalsmetoden i fråga är rimlig från företagets synpunkt. Om företagets legitima krav på säkerhet och effektivitet kan uppnås med en annan urvalsmetod som har mindre diskriminerande effekter, får den ursprungligen tillämpade urvalsmetoden inte behållas.

Olika befordringsgång för män och kvinnor, eller olika sätt att räkna tjänsteår, innebär diskriminering. Men även ett formellt sett objektivt system kan få till effekt att det vidmakthåller resultatet av en tidigare periods diskriminering. Om t. ex. en viss avdelning inom ett företag tidigare förbehållits män, kan det innebära diskriminering, om endast tjänsteår inom denna avdelning räknas som merit för befordran. Företag har i sådana situationer ålagts att även ta hänsyn till tjänstgöring inom andra avdelningar.

Statistik över fördelningen med hänsyn till ras, kön etc. av företagets arbetsstyrka åberopas ofta för att styrka påståenden om diskriminering. Särskilt när det gäller "class actions" är en sådan argumentering framgångsrik. Det kan vara svårare att med hjälp av statistik bevisa att diskriminering förekommit i ett enskilt fall. Men en allmän bild av företagets anställningspraxis har givetvis också intresse vid bedömningen av enskilda fall.

Om man kan visa att t. ex. könsfördelningen inom en viss arbetsstyrka väsentligt avviker från fördelningen av den tillgängliga arbetskraften för arbetet i fråga, åligger det arbetsgivaren att klara ut hur en sådan snedfördelning kan ha uppstått utan diskriminering. Om han inte lyckas med detta, kan han åläggas att vidta åtgärder för att rätta till fördelningen. Ett problem i sammanhanget är givetvis att fastställa vad som är den tillgängliga arbetskraften ("the labor pool") för den aktuella arbetsuppgiften, hur denna skall avgränsas geografiskt och på andra sätt.

I individuella fall kan det vara svårt att bevisa diskriminering. I ett rättsfall uttalade domstolen att diskriminering var styrkt då den klagande 1) tillhörde en grupp som ofta diskrimineras, 2) hade sökt och var kvalificerad för ett arbete som hade utannonserats, 3) hade avvisats trots sina kvalifikationer och då 4) arbetsgivaren därefter fortsatte att söka personer med motsvarande kvalifikationer till arbetet i fråga.

I ett sådant fall åligger det således arbetsgivaren att visa legitima icke-diskriminerande skäl att avvisa den arbetssökande.

Till skillnad mot vad som är fallet vid brott mot Equal Pay Act, ges den klagande oftast inte anonymitetsskydd när diskriminering enligt Civil Rights Act ifrågasätts. Ofta framgår den klagandes identitet av själva klagomålet. Däremot finns i lagen intaget ett uttryckligt förbud mot alla former av represalier eller trakasserier av en anställd som riktat klagomål enligt lagen till EEOC. Företag har tvingats återanställa och/eller ge ekonomisk

gottgörelse till personer som avskedats eller på annat sätt fått lida för att de gått till EEOC.

De flesta klagomål enligt Civil Rights Act klaras upp genom förlikning. I sådana fall offentliggörs i regel varken klagomålet eller resultatet. Våren 1974 hade EEOC dock kommit upp i 200 stämningar. (Rätten att gå till domstol fick EEOC i praktiken först genom 1972 års lagändring.)

Enligt Civil Rights Act är det förbjudet att diskriminera vid uttagning till lärlingsutbildning. Det är också förbjudet att i samband med annonsering efter arbetskraft ange att man föredrar sökande av viss ras, hudfärg, kön etc.

Enligt EEOC:s riktlinjer är det inte tillåtet att i samband med anställningsintervjuer begära sådan information från kvinnor, som man inte efterfrågar också från manliga sökande, t. ex. om civilstånd, förekomst av barn och om barn tillsynsfrågan är ordnad. Man får inte heller vid anställning eller befordran ta hänsyn till sådana faktorer, om man inte gör det för både män och kvinnor. Att fästa särskilt avseende vid förekomsten av barn utom äktenskapet anses utgöra könsdiskriminering, eftersom det i praktiken i övervägande grad drabbar kvinnor.

Att ge särskilda förmåner till familjeförsörjare eller hushållsföreståndare ("principal wage earner", "head of the household") anses inte heller förenligt med lagen, då det tenderar att gynna män.

Även andra anställningsförmåner än lön ("fringe benefits") täcks av lagen. Enligt EEOC:s riktlinjer är det inte tillåtet att ge olika fringe benefits till män och kvinnor, även om kostnaden för sådana förmåner skulle vara större för det ena könet.

Här föreligger dock en oklarhet i förhållande till arbetsdepartementet. Där accepterar man tills vidare ettdera av följande två alternativ: 1) lika förmåner för män och kvinnor eller 2) att samma avgift betalas för män och kvinnor, även om detta leder till olika förmåner i t. ex. en pensionsförsäkring.

På grund av kvinnornas längre medellivslängd förekommer det i många pensionssystem att man för samma premie får en lägre pension för kvinnor, vilket alltså godkänns av arbetsdepartementet. Vid förfrågan förklarade man dock att man inte på motsvarande sätt skulle acceptera olika förmåner för svarta och vita.

För närvarande övervägs hur de två myndigheternas uppfattning skall samordnas.

Enligt riktlinjerna är också olika pensionsålder för män och kvinnor olagligt. Man gav tidigare företagen möjlighet till en successiv övergång till lika pensionsålder. Den möjligheten har nu upphört.

Även de offentligt anställda täcks nu av Civil Rights Act, Title VII. Delstaterna och de lokala myndigheterna behandlas i huvudsak som andra arbetsgivare. När det gäller de federalt anställda har Civil Service Com-

mission ansvaret för åtgärder för att avskaffa diskriminering med hänsyn till ras, kön etc.

Varje federal myndighet skall göra upp en plan och ett aktionsprogram mot diskriminering ("Equal employment opportunity plan"), som varje år skall underställas och godkännas av Civil Service Commission.

Executive order 11246

Executive order 11246 förbjuder diskriminering inom företag som utför arbete åt den federala staten, enligt i stort sett samma riktlinjer som Civil Rights Act Titel VII. Denna förordning utfärdades 1965, men även här var rasdiskriminering huvudfrågan. Förbud mot könsdiskriminering infördes genom tillägg 1967 (Executive order 11375).

Antalet företag som har någon form av kontrakt med federala organ är mycket stort, ca 250 000. Däri ingår i stort sett alla större företag, utbildnings- och forskningsinstitutioner etc. Man beräknar att omkring en tredjedel av USA:s arbetskraft täcks av förordningen.

Alla företag med kontrakt som omsluter minst \$ 10 000 täcks av förordningen, liksom deras underleverantörer. Om endast en mindre del av ett företag utför arbete åt staten, täcks inte desto mindre hela företaget och alla underleverantörer.

Precis som i fråga om Civil Rights Act kan den individ eller grupp som anser sig diskriminerad klaga hos myndigheterna och i sista hand gå till domstol.

Den stora skillnaden, som gjort att Executive order 11246 av många betraktas som ett mer effektivt redskap för jämställdhet, är att den ställer krav på positiva åtgärder från företagen även om inga klagomål förekommer.

Varje företag, som har minst 50 anställda och vars kontrakt med staten omsluter minst \$ 50 000, åläggs att göra upp en plan, ett handlingsprogram för åtgärder mot diskriminering ("Affirmative Action Program"). Denna plan skall godkännas av myndigheterna och efterlevnaden av den övervakas sedan av dessa.

I en särskild förordning ("Revised order nr 4") ges utomordentligt detaljerade instruktioner om hur detta system skall fungera.

Företaget skall analysera sin situation med hänsyn till frågan om diskriminering. Arbetsstyrkans sammansättning för olika kategorier av befattningar jämförs med vad som vore en trolig sammansättning om ingen diskriminering förekom. Det gäller att bedöma om kvinnor och minoritetsgrupper underutnyttjas. Därvid tas bl. a. hänsyn till arbetskraftens sammansättning i det område där företaget verkar, tillgången på kvinnlig och minoritetsarbetskraft med den önskade yrkesutbildningen och företagets möjligheter att självt tillhandahålla erforderlig utbildning.

Därefter gör företaget upp ett program för arbetsstyrkans förändring till en rimlig sammansättning. För olika kategorier av befattningar uppställs

procentuella mål för andelen kvinnlig arbetskraft och för olika minoritetsgrupper. Dessa mål grundas på vad som bedöms som rimligt och möjligt med hänsyn till vad man vet om tillgången på arbetskraft och dess väntade utveckling, utbildningsmöjligheter etc.

Det heter att "målen får inte vara stela och orubbliga kvoter som måste uppnås. De skall vara riktpunkter som är möjliga att uppnå om företaget gör alla tänkbara rimliga ansträngningar för att få handlingsprogrammet att fungera."

Målen är också fixerade i tiden och kompletteras med en tidtabell med delmål som möjliggör kontinuerlig kontroll av hur programmet genomförs.

Förordningen beskriver ingående vilka krav som ställs på åtgärder för programmets förverkligande beträffande intern information om programmet, sökande efter den önskade arbetskraften, intern utbildning etc. En medlem av företagsledningen skall utses till ansvarig för programmet och för kontakterna med myndigheterna i fråga om detta.

Ansvar för förordningens tillämpning har en enhet inom arbetsdepartementet, Office of Federal Contract Compliance (OFCC). Denna har ett 130-tal anställda, varav ungefär 80 i Washington. Huvuddelen av arbetet med tillämpningen och övervakningen utförs emellertid av 18 fackmyndigheter, mellan vilka de aktuella företagen delats upp branschvis. Så har t. ex. försvarsdepartementet ansvar för en betydande sektor, social- och undervisningsdepartementet, atomenergikommissionen, rymdstyrelsen och General Services Administration är andra.

Dessa fackmyndigheter har ansvaret för kontakten med företagen, godkännande av Affirmative Action Programs och övervakningen av att de genomförs.

OFCC ägnar sig huvudsakligen åt större frågor av principiellt intresse, utarbetande av riktlinjer, informationsverksamhet etc. Bl. a. har utarbetats särskilda riktlinjer beträffande könsdiskriminering av i huvudsak samma innebörd som EEOC:s (se ovan), beträffande test och andra anställningsprocedurer, och beträffande företagets interna befordringssystem, tjänsteårsberäkning, meritvärdering etc.

Den arbetsfördelningen har överenskommit, att individuella klagomål hänförs till Equal Employment Opportunity Commission, medan gruppaktioner utreds av fackorganen och eventuellt OFCC.

I regel löses uppkomna frågor genom förlikning. Om så inte kan ske, finns påtryckningsmedlet att företagets kontrakt kan annulleras och att företaget kan utestängas från vidare arbete at den federala staten. En klagande individ eller grupp har också möjlighet att gå vidare till domstol enligt Civil Rights Act om man inte kan få rättelse på annat sätt.

När det är fråga om större anbud (över 1 milj. dollar) skall ett Affirmative Action Program finnas redan innan anbudet antas.

I några fall har mycket uppmärksammade resultat uppnåtts med hjälp av Executive Order 11246, t. ex. uppgörelsen med American Telephone and

Telegraph Co (se nedan). Troligen av lika stor betydelse är dock det faktum att ett kontinuerligt arbete för att åstadkomma en bättre balanserad sammansättning av arbetsstyrkan på olika nivåer satts i gång i ett mycket stort antal företag och institutioner och att ansvariga personer med hög ställning inom företagen utsetts för dessa program. Även om inte alla mål uppnås enligt tidtabellen, har man anledning att anta att detta arbete i längden kommer att innebära en genomgripande förändring av arbetslivet.

Uppgörelsen med American Telephone & Telegraph Co (ATT)

I januari 1973 och maj 1974 träffade de federala myndigheterna två uppgörelser med American Telephone & Telegraph Company som innebar att företaget åtog sig att vidta en rad åtgärder för bättre jämställdhet för kvinnor och minoritetsgrupper bland sina anställda. Uppgörelsen följde efter långa förhandlingar, där ATT anklagats för att bedriva diskriminering i olika former, men innebar inte att ATT gick med på att så hade skett. (Uppgörelsen har beskrivits som att "vi har inte brutit mot lagen, och vi lovar att inte göra det igen").

Slutförhandlingarna fördes mellan ATT och en gemensam kommitté för Equal Employment Opportunity Commission, Department of Labor och General Services Commission, eftersom alla de tre ovan redovisade lagkomplexen hade åberopats mot ATT. Uppgörelsen innehar att myndigheternas krav på ATT anses tillgodosedda om ATT under den femårsperiod avtalet omfattar uppfyller dess bestämmelser. Däremot utgör överenskommelsen inget hinder för enskilda som anser sig diskriminerade av ATT att fullfölja talan inför domstol. Den nu träffade överenskommelsen har godkänts av en federal domstol.

ATT är USA:s och troligen världens största icke offentliga arbetsgivare. Med sina 24 regionala dotterbolag driver det USA:s telefonsystem. Det har totalt ca 850 000 anställda, varav ungefär hälften kvinnor. Verksamheten drivs vid ca 700 arbetsställen ("establishments").

Enligt överenskommelsen 1973 åtog sig ATT att till ungefär 1 500 anställda betala ut retroaktiva lönehöjningar på 15 miljoner dollar. 1974 års avtal innebar ytterligare 7 miljoner dollar i retroaktiva löner, denna gång till ungefär 7 000 anställda i arbetsledande ställning. Det innehåller alltså i genomsnitt för varje mottagare \$ 1 000, dvs. storleksordningen 4 000–5 000 kr. Inklusiv de omedelbara lönehöjningar och premier som utbetalades under 1973 på grund av överenskommelsen blev den totala direkta kostnaden för avtalet under dess första år 45 miljoner dollar. Kostnaden för resten av femårsperioden har uppskattats till ca 25 miljoner dollar per år.

Dessa summor är givetvis imponerande, men ställda i relation till företagets storlek är de knappast anmärkningsvärda. 45 miljoner dollar motsvarar 200–250 kr. per anställd.

ATT gick med på att ändra sina principer för lönesättning vid befordran

Den hittills tillämpade metoden var exempel på ett på ytan neutralt men i praktiken diskriminerande system. Lönen vid befordran sattes nämligen i form av ett visst procenttal av vederbörandes tidigare lön. Eftersom kvinnor och minoritetsgrupper i genomsnitt hade haft lägre betalda befattningar före befordran vidmakthöll detta system effekten av tidigare diskriminering. Det ersätts nu av en metod där lönen för befordrade utgår från ett genomsnitt av lönen för vita män (= den högst betalda kategorin) i den befattning som skall besättas.

På lång sikt viktigare än dessa omedelbara förbättringar är dock att företaget åtagit sig ett femårsprogram för att uppnå bättre balans i arbetsstyrkans sammansättning på alla nivåer. Hittills har arbetsuppgifterna inom ATT varit i extremt hög grad uppdelade efter kön.

Befattningarna inom företaget indelas nu i femton kategorier. Personalen indelas i tio grupper: män och kvinnor, och för vardera könet fem etniska grupper. Ett "Affirmative Action Program" har antagits för vart och ett av de 700 arbetsställena, som anger procentmål för arbetsstyrkans fördelning på de tio personalgrupperna, för var och en av de femton befattningskategorierna. Dessa mål skall förverkligas på fem år. De har grundats på en bedömning av tillgången på olika grupper av arbetskraft och är alltså olika för olika delar av landet. Huvuddelen av all yrkesutbildning och rekrytering sker internt inom företaget. Utifrån anställs i huvudsak okvalificerad arbetskraft. Företaget kan alltså i hög grad självt bedöma och påverka tillgången på arbetskraft som är möjlig att rekrytera till de olika nivåerna.

Procentmålen bryts ned i delmål för kortare tidsperioder, och en kontroll sker två gånger årligen av hur varje arbetsställe förverkligar planen. I företagets centrala kontor i New York finns en avdelning på närmare 40 personer som har till uppgift att se till att målen uppfylls. De gör en avstämning av läget varje månad, bedriver information, initierar rekryteringsåtgärder etc.

För att från myndigheternas sida övervaka uppfyllandet av avtalet har tillsatts en arbetsgrupp för varje dotterbolag, med anknytning till de inblandade myndigheternas distriktsorganisation. De följer kontinuerligt utvecklingen.

Vid besök på huvudkontoret uppgavs att man över koncernen som helhet bedömde att ungefär hälften av de uppställda delmålen hade klarats under första året. Större svårigheter hade man framför allt haft med rekrytering av kvinnor till utomhus monteringsarbete (inklusive linjearbetare/installatörer) och i den högsta av de tre kategorierna arbetsledande personal.

Man är nu i färd med att undersöka orsakerna till svårigheten att rekrytera kvinnor till t. ex. utomhusarbetet. I stället för en målsättning på ca 5 000 hade man där uppnått ungefär 1 000, vilket dock bör jämföras med att praktiskt taget ingen kvinna när avtalet ingicks var linjearbetare/installatör.

I målsättningen ingår också att öka andelen män i de kvinnodominerade yrkena för att bryta de föråldrade könsrollsforeställningarna och därmed

också underlätta en löneutjämning. Av de 170 000 telefonisterna var efter första året drygt 2 000 manliga mot något tiotal ett år tidigare.

ATT-uppgörelsen var den första breda överenskommelsen med ett verkligt stort företag. Den får ses som ett resultat av lagändringarna 1972 som satte mer kraft bakom anti-diskrimineringslagarna. Den blev mycket uppmärksammasad i massmedia och i näringslivet. Det är från många håll omvittnat hur företagets intresse för att utarbeta planer för jämställdhet i anställning, lönesättning och befordran undergick en drastisk ökning när de på detta handgripliga sätt fick klart för sig att diskriminering kan kosta dem pengar. Däri ligger troligen ATT-uppgörelsens största betydelse.

Ståluuppgörelsen

Den 12 april 1974 träffades den ekonomiskt sett hittills mest omfattande uppgörelsen när det gäller åtgärder mot diskriminering på arbetsmarknaden mellan de federala myndigheterna och nio stålföretag.

De nio företagen har ungefär 350 000 anställda, varav 53 000 svarta, 8 000 av mexikansk härkomst och 10 000 kvinnor. Det nu ingångna femåriga avtalet innebär att retroaktiva löner på 31 miljoner dollar betalas till 40 000 anställda, varav 6 000 kvinnor. Den totala kostnaden för uppgörelsens första år beräknas till närmare 60 miljoner dollar.

Planen innebär bl. a. följande när det gäller anställning och befordran av kvinnor och minoritetsgrupper: Hälften av alla lediga platser i kvalificerat yrkesarbete skall fyllas med kvinnor och anställda ur minoritetsgrupperna. Under första året skall kvinnor anställas på 20 procent av alla lediga platser inom produktion och underhållsarbete, 15 procent av lediga jobb inom kameralt och tekniskt arbete skall gå till minoritetsgrupperna, arbetsledande befattningar som blir lediga skall till 25 procent fyllas med kvinnor och minoritetsgrupper.

Vid var och en av de nio företagens 249 fabriker skall det tillsättas en genomförandekommitté. Denna skall innehålla minst två representanter för fackföreningen, varav en från minoritetsgrupperna, lika många från företaget och en från myndigheterna. Dessutom har tillsatts en gemensam övervakningskommitté för hela industrin med fem fackföreningsmän, fem från företagen och en från federala staten. Denna skall bl. a. besluta om storleken av de retroaktiva löneutbetalningarna.

De bestämmelser i avtalet som gäller befordringsvägarna har uppenbarligen bedömts som mycket viktiga. Huvudpunkten är att den som söker ett bättre betalt jobb skall kunna tillgodoräkna sig hela sin tjänstetid inom fabriken i fråga och inte bara – som tidigare – den tid han arbetat inom den avdelning där det nya arbetet är placerat. Den tidigare använda metoden har fungerat som ett sätt att effektivt bevara resultatet av många års diskriminering vid rekryteringen.

En annan nyhet var också att den som vill byta till ett sämre betalt jobb för att hörja i botten av en ny befordringsgång, som leder till bättre arbeten längre fram, under två år får behålla sin gamla lön.

Resultatet av dessa nya regler rapporteras från en fabrik: Där hade man tidigare fem till tio sökande till varje ledig befordringsmöjlighet. Nu är det ett genomsnitt på 100, och 80 procent av lediga platser tillsätts med svarta.

Förhandlingarna som ledde fram till uppgörelsen fördes mellan stålbolagen och justitiedepartementet, arbetsdepartementet och EEOC. Myndigheterna hävdade att företagen brutit mot både Civil Rights Act och Executive Order 11246. Överenskommelsen innebar inte att företagen erkände diskriminering. Däremot konstaterade de att domstolsutslag i flera aktuella mål visade att något måste göras för att skapa klarhet om att ingen diskriminering förekommer inom stålindustrin.

Stålarbetarnas fackförbund hade deltagit i utformningen av uppgörelsen och hälsade den som ett framsteg. Kritik kom däremot från två håll, de svarta stålarbetarna genom NAACP (National Association for the Advancement of Colored People) och kvinnorna genom NOW (National Organization for Women).

NAACP ansåg inte att de berörda kategorierna av stålarbetare (t. ex. svarta och kvinnor) hade varit företrädna vid överläggningarna, varför avtalet borde ogillas. Dessutom vände sig båda organisationerna mot framför allt två bestämmelser i avtalet.

För det första att det föreskrevs som ett villkor för att få del av de retroaktiva löneutbetalningarna att vederbörande förklarar sig avstå från vidare anspråk på ersättning för diskriminering.

För det andra att de federala myndigheterna har förbundit sig att försvara överenskommelsen gentemot individers eller gruppers anspråk på större ersättning. Man anser att de myndigheter som har till uppgift att företråda den diskriminerade nu ställer sig på företagets sida.

Som svar på kritiken har myndigheterna framhållit dels att de berörda minoritetsgrupperna och kvinnorna företråts i överläggningarna av EEOC, arbetsdepartementet och justitiedepartementet, dels att myndigheterna inte har bundit sig för att försvara företagen, bara att man försvarar det avtal som man varit med om att sluta.

När det gäller kravet att avstå från vidare anspråk för att få del av de retroaktiva pengarna säger en talesman för arbetsdepartementet att mer än hälften av dem som nu får retroaktiv lön aldrig skulle kunnat få det utan uppgörelsen. Man anser alltså att detta varit ett nödvändigt medgivande för att få ett avtal till stånd.

Uppgårelsen med stålindustrin, liksom den tidigare beskrivna med American Telephone & Telegraph Co, får ses mot bakgrund av den stora arbetsbalansen av klagomål vid framför allt EEOC. Man söker nu utnyttja de ökade möjligheter som 1972 års lagändringar givit till brett upplagda förhandlingar och uppgörelser för större företag eller branscher för att på

detta sätt i ett slag kunna klara av en stor mängd klagomål. Man beräknar att omkring 4 000 enskilda fall skall kunna lösas i samband med stälupp-görelsen.

Kritikerna av uppgörelsen hävdar att denna strävan leder till att företagen kommer för billigt undan, medan myndigheterna givetvis pekar på an-geligheten att nå snabba konkreta resultat.

De som kritiserat uppgörelsen har hittills inte haft någon framgång i sina försök att få avtalet upphävt. Den federala domstol som ursprungligen god-kände avtalet, har tillbakavisat klagomålen och förklarat att överenskom-melsen inte innehåller något som är "olagligt, otillbörligt eller osunt".

Erfarenheter och möjliga slutsatser

När man diskuterar möjligheten att överföra erfarenheterna av den ame-rikanska lagstiftningen mot diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige, brukar framhållas domstolarnas och rättsväsendets olika roll i USA och Sverige. I vårt land tolkas lagarna relativt statiskt, man utgår från lagens bokstav och lagstiftarens intentioner vid det tillfälle då lagen antogs. Dom-stolarna betraktas ofta som en konservativ kraft i samhället. På arbetsmark-naden har traditionen varit att så långt som möjligt överlåta uppkommande tvister till förhandlingar mellan parterna.

I USA å andra sidan har domstolarna vid många tillfällen verkat på-drivande på samhällsutvecklingen. Bestämmelser i lagar och grundlagar har, allteftersom attityderna i samhället ändrats, givits en radikalt ny innebörd. Lagstiftningen har använts för långtgående ingrepp i det ekonomiska livet och på arbetsmarknaden. Den lagstiftning mot diskriminering som beskrivits i denna PM är bara ett exempel på detta. Monopollagstiftningen och be-stämmelserna om minimilön är andra.

Det är riktiga påpekanden. Det bör dock erinras om att Sverige på senare år på flera områden har infört lagstiftning som har inneburit att domstolar har tilldelats en mer aktiv roll i det ekonomiska livet och arbetslivet. Mark-nadsföringslagen och skyddet för anställningstryggheten kan nämnas som exempel. Och kravet på grundlagsskydd av de medborgerliga rättigheterna har vuxit sig starkare.

En lagstiftning mot könsdiskriminering skulle alltså inte längre på samma sätt som tidigare innebära en principiell nyhet för Sverige

Vilka är då erfarenheterna av den amerikanska lagstiftningen mot dis-kriminering på arbetsmarknaden? Det kan utan vidare konstateras att den har givit betydande praktiska resultat. I synnerhet gäller detta de två senaste åren – efter skärpningarna 1972 – vilket här exemplifieras med de två stora uppgörelserna för telefonsystemet och stalindustrin. Åtskilliga andra kon-kreta exempel skulle kunna lämnas, både sådana som rör stora företag och många anställda och rättsfall där enskilda klagande har hjälpts till de jobb de velat ha eller till en rättsvis ersättning för utfört arbete.

Det innebär givetvis inte att det saknats kritik. En stor del av den tidigare kritiken gick ut på att lagstiftningen var för svag, att de övervakande myndigheterna inte hade tillräckliga maktmedel när företagen satte sig på tvären. Även om detta förbättrades 1972, framförs fortfarande kritik för att företagen kommer för billigt undan vid de uppgörelser som träffas med myndigheterna.

Till stor del bottnar detta problem säkert i den stora arbetsbelastningen, framför allt hos EEC. Trycket av 80 000 vilande klagomål, med väntetider på över ett år, frestar till snabba, breda uppgörelser.

De slutsatser man från svensk synpunkt kan dra av denna typ av kritik är närmast att lagstiftningen upplevs som ett väsentligt medel i kampen mot diskrimineringen. Därav den stora arbetsbördan. En stor enighet synes också råda i USA bland dem som arbetar mot rasdiskriminering och för jämställdhet mellan kvinnor och män om att utvecklingen – även om den upplevs som otillfredsställande – skulle gå ännu långsammare utan lagstiftning.

Anser man att diskrimineringslagarna och det maskineri som infättats för att tillämpa dem innebär en olycklig byråkratisering? Ja, den kritiken möter inte så sällan från företagarkåll. Man klagar över att planer skall göras upp och skickas in till myndigheterna, att man anser sig tvungen att anställa människor som man inte ville ha, över det stora antalet tjänstemän som övervakar lagarnas efterlevnad.

Vid bedömning av byråkratiseringsfrågan är det värt att komma ihåg att USA motsvarar ungefär tjugofem Sverige och att strukturen med en federation av femtio delstater med var sitt juridiska system skapar ytterligare en komplikation som vi slipper.

Det kan också vara anledning att referera några kommentarer till ATT-uppgörelsen som återgivits i New York Times Magazine (20 maj 1973). Det som har skapat oro bland företagen är kostnaderna för överenskomsten, heter det. Det andra huvudinslaget, procentmålen och tidtabellerna, är ett mindre bekymmer. Att planera i siffror, ta hänsyn till tillgång på råvaror, lager, transportkapacitet, marknad och sätta upp mål för sig själv, det är man van vid. Det är inte någon större skillnad att också göra det på personalsidan.

”Det är det som företagsledning handlar om”, säger en av ATT-direktörerna. ”Om vi inte hade några problem så behövdes inga företagsledare. Och om det inte är detta problem, så är det något annat.”

Ett svårare problem, som diskuterats intensivt är frågan om den ”omvända diskrimineringen”. Innebär de olika ”Affirmative Action”-programmen en diskriminering av grupper som inte är ihågkomna där, dvs. i praktiken av de vita männen? Är i så fall en sådan diskriminering försvarbar med motiveringen att de tidigare har varit gynnade? Och hur går det ihop med lagens förbud mot diskriminering?

Problemet har, naturligt nog, ställts särskilt på sin spets i den akademiska världen. Genom olika typer av inträdesprov, poängbedömning och sakkun-

nigvärdering av vetenskapliga arbeten har man här fått fram – åtminstone på ytan – exakta mått på kvalifikationerna hos de sökande till åtråvärda utbildningsplatser eller anställningar. En favorisering av t. ex. kvinnor eller svarta blir där särskilt iögonfallande.

Ett uppmärksammat rättsfall gick ända upp till högsta domstolen. En vit manlig student (Marco De Funis) stämde University of Washington för att han ansåg sig diskriminerad vid intagningen till juridiska studier, då svarta sökande med lägre meritpoäng hade antagits, medan han själv avvisades.

Innan ärendet hade hunnit till högsta domstolen hade dock De Funis lyckats få sin juridiska utbildning, varför domstolen avstod från att ta ställning.

Liknande kritik har dock också framförts när det gäller tillämpningen i arbetslivet. En av kongressens ledande kvinnosakskämpar, ledamoten Edith Green (initiativtagare till Equal Pay Act och Education Amendments) har gått till skarp attack mot att kvinnor enligt hennes mening ges en favoriserad behandling ("preferential treatment"). Vi begär inte förmåner, bara jämlikhet, säger hon.

Hon vänder sig också mot uppställandet av mål för den procentuella fördelningen av arbetskraften. Hon anser att de tillämpas så att de innebär omvänd diskriminering. Försöken att göra skillnad mellan ett renodlat kvot-system och procentuella mål avfärdar hon som "en semantisk lek".

En del av den svenska kritiken, eller tveksamheten, mot lagstiftning mot könsdiskriminering har tagit upp samma problem, fast från motsatt utgångspunkt. Om man önskar ett kvot-system, om man önskar favorisera tidigare eftersatta grupper, är det då möjligt att ha en lagstiftning mot könsdiskriminering?

För det första kan konstateras att likalönslagstiftningen, Equal Pay Act, inte är något problem i detta sammanhang. Lika lön för likvärdigt arbete innebär inte någon favorisering eller omvänd diskriminering.

Svårigheterna ligger i den spänning som uppstår mellan förbudet mot diskriminering vid anställning, hefordran etc. och kravet på aktivt handlande för att åstadkomma jämställdhet (affirmative action).

De som försvarar den amerikanska lagstiftningen säger ungefär så här: Med *kvoter* menar vi ett stelt system av procenttal för olika kategorier, som *måste* uppfyllas, även om man då tvingas att välja en mindre kvalificerad framför en mer kvalificerad sökande.

Med *procentuella mål* menas ett mer flexibelt system. Nyckelordet är att företaget måste visa att man gjort en *uppriktig ansträngning* att uppfylla målen ("good faith effort"). Man måste kunna peka på att man vidtagit alla tänkbara rimliga åtgärder för att informera olika grupper av sökande, ge stödutbildning till dem som tidigare varit eftersatta, underlätta på andra sätt. Men man behöver inte när det kommer till kritan välja en mindre kvalificerad framför en mer kvalificerad.

Man framhåller vidare att det ofta finns anledning att ompröva de kriterier som har använts vid antagning till både befattningar och utbildningsplatser. Ofta har de inneburit en övervärdering av vissa faktorer medan andra, kanske lika relevanta, har förbisetts eller ansetts svårare att mäta.

Många test- eller meritvärderingssystem har oavsiktligt fått en diskriminerande effekt genom att de premierat egenskaper eller meriter som varit vanligare bland de gynnade grupperna.

Det understryks vidare att hela systemet med procentuella mål givetvis får ses som en tidsbegränsad metod att bryta ned den gamla diskrimineringen och snedfördelningen. I en framtida situation utan diskriminering och stereotypa könsroller behövs det inte.

De återgivna frågorna från den svenska debatten har i praktiken besvarats mycket klart av den amerikanska lagstiftningen: Lagen mot diskriminering är grunden. Men enbart icke-diskriminering räcker inte. Det behövs också aktiva, positiva åtgärder.

När det gäller "class actions", där de klagande har hävdat att en hel grupp varit diskriminerad, har domstolarna ofta ålagt arbetsgivaren att råda bot på detta missförhållande genom ett handlingsprogram, ett "Affirmative Action Program", för att aktivt rekrytera och befordra den tidigare missgynnade gruppen. Och detta har, som utförligt beskrivits i det föregående, varit huvudmetoden för den stora del av arbetslivet som har kontrakt med den federala staten.

Den spänning som finns mellan förbud mot diskriminering och krav på positiva åtgärder anser man sig kunna leva med genom att undvika ett strikt kvotssystem och genom att ge mindre tyngd åt de tester och meritvärderingssystem som ändå är så ofullkomliga när det gäller att mäta lämplighet för yrke eller utbildning.

