REIDUNN LAURÉN och HÅKAN LAVÉN. Nya jämställdhetslagen. Kommentar och handledning i jämställdhetsarbetet, Publica, Stockholm 1992. 284 s.

Den 1 januari 1992 trädde en ny jämställdhetslag i kraft. Den ersätter 1979 års lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (ÄJL) och innebär en del viktiga ändringar, om än inte genomgripande. Många hade säkert önskat sig ännu flera ändringar, t. ex. att lagen skulle gälla också för andra delar av samhället, att JämO fått möjlighet att ingripa även på det kollektivavtalsbundna området av arbetsmarknaden och att högre nivåer på skadestånd till diskriminerade hade rekommenderats.

Lagom till lagens ikraftträdande har statsrådet Reidunn Laurén och hovrättsassessorn Håkan Lavén givit ut en bok om den nya lagen, en kommentar och handledning i jämställdhetsarbetet, som underrubriken lyder.

Boken inleds med en relativt omfattande redovisning av jämställdhetsarbetet under 1980-talet. I olika kapitel redogörs för statsmakternas jämställdhetsarbete, innefattande förarbetena både till ÄJL och till den nya lagen, utvecklingen på arbetsmarknaden och jämställdhetsarbetet inom de nordiska länderna och inom EG.

I inledningen redovisas i ett kapitel tillämpningen av ÄJL och — när det gäller det aktiva jämställdhetsarbetet — de kollektivavtal som ersätter lagens bestämmelser i denna del på större delen av arbetsmarknaden. Författarna konstaterar att jämställdhetsarbetet ägnats stor uppmärksamhet på det statliga området under den aktuella tiden. Myndigheter och verk har gjort upp jämställdhetsplaner för varje år och lägesrapporter har sammanställts vid flera tillfällen. År 1989 fastställdes en jämställdhetsplan i tre steg för det statliga området. Åtskilliga projekt och försök har vidare startats och forskningsuppdrag lämnats, allt i syfte att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i statlig tjänst. — På det kommunala området har intresset för jämställdhet däremot enligt författarna ofta varit ganska lågt, för att inte säga obefintligt. Trots kollektivavtal och jämställdhetsplaner har det inte hänt särskilt mycket. Att den samordnande handläggaren av jämställdhetsarbetet, som skall finnas på varje arbetsplats enligt kollektivavtalet för kommuner och landsting, ibland fått sköta denna uppgift helt vid sidan av sina övriga arbetsuppgifter, kan vara en bidragande orsak härtill. Med hänsyn till den stora andelen kvinnor bland de anställda borde, som författarna anmärker frågor om jämställdhet vara viktiga för de kommunala arbetsgivarna. — Den privata delen av arbetsmarknaden är numera till större delen täckt av kollektivavtal vad gäller det aktiva jämställdhetsarbetet. Utanför står emellertid fortfarande ett betydande antal mindre arbetsplatser. Engagemanget för jämställdhet varierar inom olika branscher och mellan olika företag. Genom partsammansatta utskott, kommittéer och liknande följer parterna det jämställdhetsarbete som bedrivs ute på arbetsplatserna, ger råd och startar projekt i syfte att bryta könssegregationen. Enligt författarna är arbetsgivare och fackrepresentanter ense om att jämställdhetsarbetet är ett långsiktigt förändringsarbete som bäst lämpar sig för samförståndslösningar. Tvister, som rör avtalen, har också

förekommit i ganska ringa omfattning och har oftast kunnat lösas genom förlikningar.

Ett särskilt avsnitt i boken ägnas JämOs verksamhet. En översiktlig redovisning görs av det arbete som bedrivits inom myndigheten och jämförelse görs mellan arbetsinriktningen under de första åren och senare. Författarna diskuterar också JämOs uppgifter mot bakgrund av den kritik, som gått ut på att myndigheten inte är till för dem som bäst behöver hjälpen; kvinnorna med de enklaste arbetsuppgifterna och de lägsta lönerna. Författarna finner emellertid att JämO trots de inskränkningar i tillsynsverksamheten som kollektivavtalen innebär kunnat verka med råd och anvisningar för det aktiva jämställdhetsarbetet på större delen av arbetsmarknaden.

Eftersom jag var ansvarig för JämOs verksamhet under de första sju åren känns det angeläget att i sammanhanget framföra följande synpunkter. JämO är en mycket liten myndighet med små resurser. Förväntningarna på myndigheten var från början glädjande stora och ambitionen hos de anställda mycket hög. Eftersom fackförbunden till en början förhöll sig passiva när det gällde att driva diskrimineringstvister för sina medlemmar blev det nödvändigt för JämO att själv ta initiativ för att få fram principiella avgöranden, något som ju också åligger ombudsmannen enligt lag och instruktion. Efterhand ändrades inställningen på fackligt håll. Tyvärr ledde rättegångarna inte så ofta till framgång. Trots detta var processerna viktiga; i domskälen fastslogs principer när det gällde tolkningen av jämställdhetslagen, som var av stor betydelse i det fortsatta arbetet. För egen del betvivlar jag att det överhuvud varit möjligt att träffa några förlikningar i diskrimineringstvister om inte arbetsdomstolen genom sina domar klargjort arbetsgivarnas skyldighet att avhålla sig från könsdiskriminering. Diskrimineringstvisterna tog en stor andel av JämOs resurser. De tillförde emellertid också myndigheten unika erfarenheter och insikter, som kunde användas för inriktningen av det aktiva jämställdhetsarbetet, för branschundersökningar m. m. Det var inte heller bara de högutbildade och välbetalda som vände sig till JämO för att få hjälp. Bland anmälarna fanns både städare, kranmaskinister, industriarbetare och stuvare.

Arbetsdomstolens prövning av diskrimineringstvister under perioden redovisas i boken utifrån de särskilda bestämmelserna i lagen. Författarna går här in på den kritik som från olika håll framförts mot domstolen vad gäller kravet på motbevisning, när den klagande kunnat visa bättre sakliga förutsättningar för en anställning eller befordran än den anställde respektive befordrade. Den som varit involverad i flera av tvisterna kan inte dela författarnas uppfattning att kritiken i de flesta fall varit obefogad och att den mera är att tillskriva besvikelse över att arbetsdomstolen inte varit mer progressiv i sitt dömande än att domstolen efterhand kommit att ställa kravet på motbevisningen alltför lågt.

I ett kapitel benämnt *En internationell utblick* beskriver författarna jämställdhetsarbetet i övriga nordiska länder och inom EG. Tvärtemot vad många tror bedrivs inom EG ett aktivt och framåtsyftande jämställdhetsarbete, initierat av EG-kommissionen och bekräftat av EG-domstolen. En

helt annan sak är att medvetenheten i de olika medlemsländerna i dessa frågor varierar i hög grad.

Huvuddelen av boken upptas av en redovisning av lagens bestämmelser med motivuttalanden, aktuella rättsfall från arbetsdomstolen, träffade förlikningar etc. samt litteraturhänvisningar för den som önskar fördjupa sig ytterligare i någon fråga. I anslutning till de olika bestämmelserna om förbud mot könsdiskriminering ges i en särskild ruta praktiska anvisningar för den som känner sig diskriminerad och vill använda lagen som stöd för en reaktion.

I den nya lagen har vikten av det aktiva jämställdhetsarbetet betonats ytterligare, bl. a. genom att bestämmelserna om aktiva åtgärder flyttats framför bestämmelserna om könsdiskriminering. Det betonas också att jämställdheten är en angelägenhet för båda parterna på arbetsmarknaden och därför skall bedrivas i samverkan. I nya bestämmelser anges att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena yrkesarbete med föräldraskap och att de är skyldiga att verka för att anställda inte utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering. Författarna diskuterar i anslutning till de nya bestämmelserna bl. a. vilka åtgärder en arbetsgivare kan vidta för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen och hur han skall agera, när han får vetskap om att en anställd är utsatt för trakasserier av detta slag. De konstaterar att arbetsgivarens möjligheter att reagera inte anges i jämställdhetslagen utan följer vanliga arbetsrättsliga regler, vilket kan medföra t. ex. att en trakasserad blir förflyttad men inte trakasseraren. En redovisning av den anställdes möjligheter att själv med stöd av annan lagstiftning vidta åtgärder hade möjligen också varit av intresse, mot bakgrund av den kritik som riktats mot bestämmelserna i lagen som ett alltför bräckligt skydd mot sexuella trakasserier.

En skyldighet för alla arbetsgivare med minst tio anställda att göra upp årliga planer för sitt jämställdhetsarbete har införts. En noggrann genomgång görs i boken av hur en jämställdhetsplan kan arbetas fram, vad den skall innehålla och hur den skall följas upp. En lista över åtgärder som kan bidra till att främja jämställdheten på arbetsplatserna finns med liksom, som bilaga, en blankett för en jämställdhetsplan.

Indirekt könsdiskriminering var förbjuden enligt ÄJL. Detta framgick av motiven till lagen. Under hänvisning till att EG-domstolen vid sin tolkning av EGs likabehandlingsdirektiv syntes lägga mer i detta begrepp än vad som avsågs i ÄJL har i lagtexten förts in ett uttryckligt förbud mot sådan diskriminering. Författarna efterfrågar exempel som kan belysa i vilket avseende den nya lagens förbud skiljer sig från ÄJLs. De hade kunnat använda domar från arbetsdomstolen som utgångspunkt för en diskussion om indirekt könsdiskriminering, t. ex. domen AD 1987 nr 8. Här tillät domstolen att man ställde teleteknisk utbildning som ett meritkrav, trots att nästan enbart män har denna utbildning och trots att den inte ansågs vara nödvändig för den aktuella anställningen som elprovare ”om än av ett inte obetydligt värde”. Ju svårare det är för kvinnor att uppfylla ett ytligt sett neutralt meritkrav desto större krav bör självfallet ställas på meritens betydelse för arbetet, för att den skall få

beaktas. Det borde inte räcka med att meriten har ”ett inte obetydligt värde”. Förhoppningsvis kommer ytterligare domar från EG-domstolen att ge vägledning för tolkningen av begreppet indirekt diskriminering.

En ny bestämmelse om förbud mot könsdiskriminering vid anställning m. m. har införts som ett komplement till huvudregeln. Bestämmelsen vilar inte som denna på en presumtion utan förutsätter bevisning om arbetsgivarens syfte. För att könsdiskrimering skall anses föreligga krävs endast likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet som den som utsågs. Syftet med presumtionsregeln var bl. a. att befria den förbigångna från de svårigheter som det innebär att bevisa ett diskriminerande syfte hos arbetsgivaren. Författarna ifrågasätter i sin kommentar om inte den som stämmer i ett diskrimineringsmål i fortsättningen ofta kommer att i andra hand åberopa den nya bestämmelsen. Detta kommer att medföra att bevisning måste förebringas för att styrka arbetsgivarens avsikt. Syftet med presumtionsregeln har därför enligt författarna i praktiken gått förlorat.

Under inflytande av EG-domstolens tolkning av Romfördragets likalönsbestämmelse har förbudet mot lönediskriminering ändrats. Knytningen till kollektivavtal eller branschpraxis har slopats, när det gäller att avgöra om två arbeten är lika, och för att arbeten skall vara att betrakta som likvärdiga krävs inte längre att det föreligger en överenskommen arbetsvärdering mellan arbetsgivare och arbetstagare. Författarna diskuterar hur förbudet mot lönediskriminering skall tolkas. De finner för sin del att slopandet av anknytningen till kollektivavtal eller praxis på arbetsmarknaden knappast kommer att innebära någon ändring i sak, när det gäller att avgöra om två arbeten är lika. Vad gäller bedömningen av om två arbetstagares arbeten är att betrakta som likvärdiga konstaterar de, att förutsättningarna för att föra processer om lönediskriminering har vidgats genom att kravet på överenskommen arbetsvärdering släppts. Författarna diskuterar hur en värdering som görs av en utomstående skall bedömas i förhållande till den värdering som gjorts av arbetsmarknadens parter i ett kollektivavtal. Grundläggande för bedömningen av om arbetena är likvärdiga skall ju fortfarande vara den värdering av olika arbetsuppgifter och normer i övrigt för lönesättningen som gäller för arbetsmarknaden. En annan fråga som författarna berör är vilka följderna kan bli, när ett enskilt arbetsavtal, som delvis hämtar sitt innehåll från ett kollektivavtal, konstateras vara könsdiskriminerande och därmed ogiltigt. Ingen av dessa frågor har närmare berörts i förarbetena till lagen. Det finns all anledning att hoppas att lagen i denna del nu kommer att användas i ökad utsträckning så att dessa och andra frågor kommer under arbetsdomstolens prövning.

De skadeståndsbelopp som har dömts ut för könsdiskriminering har av många ansetts alltför låga för att få någon effekt. Skadestånd, som motsvarar vad som mera allmänt gäller på de arbetsrättsliga området, har emellertid av lagstiftaren ansetts även i fortsättningen vara tillräckligt avhållande. Författarna ifrågasätter här om anknytningen av skadeståndsnivån till vad som gäller i föreningsrätts- och anställningsskyddsmålen verkligen är relevant när det gäller könsdiskriminering vid anställning. Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet grundas i dessa fall ju

inte på att arbetsgivaren har brutit ett anställningsavtal utan har tillskapats av lagstiftaren i syfte att främja jämställdheten. Den jämförelse som görs mellan diskriminering vid anställning och uppsägning utan saklig grund är också enligt författarna missvisande. Den uppsagda garanteras genom det ekonomiska skadeståndet en inkomst motsvarande den tidigare lönen under avsevärd tid efter uppsägningen, vartill kommer det allmänna skadeståndet ”som grädde på moset”. Den som gått miste om en anställning och kanske går arbetslös under lång tid får endast ett allmänt skadestånd och blir alltså inte i tillnärmelsevis samma utsträckning kompenserad.

När det gäller tillsynen av lagens efterlevnad betonas liksom i ÄJL JämOs skyldighet att i första hand verka för att arbetsgivarna frivilligt rättar sig efter jämställdhetslagens bestämmelser. Enligt den nya instruktionen för JämO kan ombudsmannen föra talan vid arbetsdomstolen i diskrimineringstvister inte bara som tidigare när en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen utan också när annars särskilda skäl föreligger. JämO har i instruktionen också tillagts skyldighet att genom rådgivning och information verka för jämställdhet på utbildningsområdet.

Den kommentar till ÄJL som kom ut i samband med den lagens ikraftträdande, med bl. a. Reidunn Laurén som författare, kom aldrig att följas upp med en redovisning av hur lagen tillämpades. Det är därför av stort värde att Reidunn Laurén och Håkan Lavén nu ger oss en sådan redovisning tillsammans med fylliga kommentarer till de olika bestämmelserna i den nya jämställdhetslagen och med praktiska anvisningar om hur lagen skall användas. För den som var med när ÄJL började tillämpas är det inledande avsnittet om jämställdhetsarbetet under 1980-talet en nyttig och rolig repetition. Det bör emellertid också ge en god grund att stå på för den som nu börjar sitt arbete för en ökad jämställdhet. Överhuvud bör boken — som författarna hoppas — kunna bli av stort värde inte bara för jurister utan för personalhandläggare, fackliga förtroendemän, jämställdhetsansvariga, studerande och andra som är intresserade av jämställdhetsfrågor.

*Inga-Britt Törnell*