

Regeringens proposition

2005/06:207

Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för
arbetstagare med funktionshinder

Prop.
2005/06:207

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 18 maj 2006

Bosse Ringholm

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

Förslagen gäller lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Bestämmelsen om arbetsgivares skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder föreslås ändras på så sätt att tillämpningsområdet vidgas. Enligt förslaget avskaffas den hittills gällande begränsningen till situationerna när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet respektive beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran. Arbetsgivarens skyldigheter kommer i stället att gälla i alla de sju fall då diskrimineringsförbudet gäller enligt lagen. Skyldigheten gäller därmed – förutom som tidigare i förhållande till arbetssökande och arbetstagare i frågor som rör befordran – nu även i förhållande till arbetstagare under pågående anställning i alla situationer som avses i lagens förbud mot direkt diskriminering.

Enligt förslaget skall vidare arbetsgivarens skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder gälla även i förhållande till den som söker eller fullgör yrkespraktik utan att vara anställd hos arbetsgivaren.

Ändringarna i lagen föreslås träda i kraft den 1 december 2006.

Ändringarna innebär att EG-rättens arbetslivsdirektiv i den del som avser skäliga stöd- och anpassningsåtgärder fullt ut genomförs i Sverige (rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet).

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder	4
3	Ärendet och dess beredning.....	5
4	Gällande rätt	6
4.1	Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder	6
4.2	Arbetsmiljölagen.....	6
4.3	Arbetsmiljöverkets föreskrifter	8
4.4	Lagen om allmän försäkring	9
4.5	Anställningsskyddslagen.....	10
4.6	Främjandelagen.....	10
4.7	Särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.....	11
5	Arbetslivsdirektivet	12
6	Ändringar i diskrimineringslagen.....	15
6.1	Behovet av åtgärder	15
6.2	Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning och för yrkespraktik.....	22
7	Konsekvensanalys	28
8	Författningskommentar	31
Bilaga 1	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet	33
Bilaga 2	Sammanfattning av förslagen i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) särskilt i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.....	40
Bilaga 3	Lagförslag i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.....	41
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna för betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43).....	42
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna för promemorian ”Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder”	43
Bilaga 6	Lagrådets yttrande	44
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 18 maj 2006	45

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2005/06:207

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Härigenom föreskrivs¹ att 2 a och 6 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §²

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och represalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 8 § samt bestämmelserna i 9–12 och 14–16 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och represalier i 3–4 b §§, 5 § 3, 6 och 8 §§ samt bestämmelserna i 9–12 och 14–16 §§.

6 §³

Förbudet i 3 § gäller även *då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.*

Diskrimineringsförbudet i 3 § gäller, i de fall som anges i 5 §, även när arbetsgivaren genom skäligen stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att den som har ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2006.

¹ Jfr rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000L0078; rättat genom EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 32000L0078).

² Senaste lydelse 2003:309.

³ Senaste lydelse 2003:309.

3 Ärendet och dess beredning

Den 27 november 2000 antog Europeiska unionens råd direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet; EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000L0078; rättelse till rådets direktiv 2000/78/EG i EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 32000L0078).

Svensk version av direktivet finns i *bilaga 1*.

Regeringen beslutade i december 2000 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur direktivet skulle genomföras i Sverige (dir. 2000:106 och tilläggsdirektiv den 31 januari 2002, dir. 2002:12). Utredningen, som antog namnet Diskrimineringsutredningen 2001, lade i maj 2002 fram betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43). I betänkandet föreslogs bl.a. ändringar i den lagstiftning som gäller förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Ett förslag var att utvidga arbetsgivares skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder. En sammanfattning av utredningens förslag i den delen finns i *bilaga 2* och dess lagförslag utgör *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. En remissammanställning finns tillgänglig i Justitiedepartementet (dnr Ju2003/254/IM).

Med utgångspunkt i de förslag som lämnades i betänkandet genomfördes den 1 juli 2003 omfattande ändringar i de svenska diskrimineringslagarna (prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7, rskr. 2002/03:207). Förslaget som gällde skäliga stöd- och anpassningsåtgärder ledde inte då till lagstiftning.

Inom Näringsdepartementet upprättades vintern 2005/2006 promemorian ”Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder” med förslag till ändringar i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Promemorians förslag är desamma som i denna proposition. Promemorians förslag har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2006/1484/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 27 april 2006 att inhämta Lagrådets yttrande över förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Förslaget i lagrådsremissen stämmer överens med propositionens lagförslag. Lagrådet har lämnat förslaget utan erinran. Yttrandet finns i *bilaga 6*.

4 Gällande rätt

4.1 Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Arbetsgivares skyldighet i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder

I 6 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder regleras arbetsgivares skyldighet i fråga om skäligen stöd- och anpassningsåtgärder. Skyldigheten är kopplad till förbudet mot direkt diskriminering. Bestämmelsen innebär att förbudet mot direkt diskriminering gäller när arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Innebörden är i princip att en arbetsgivare – i frågor om anställning, befordran eller utbildning för befordran – inte tillåts fästa avseende vid en persons funktionshinder, om det är möjligt och skäligen att genom stöd- och anpassningsåtgärder eliminera eller reducera funktionshindrets inverkan på arbetsförmågan till en nivå där de väsentligaste uppgifterna kan utföras (jfr prop. 1997/98:179 s. 51). Regeln kan åberopas främst av arbets sökande. Den är inte tillämplig under en pågående anställning, i andra fall än när fråga är om befordran eller utbildning för befordran av en arbetstagare. En arbetsgivare är aldrig skyldig att anställa eller befordra en person med funktionshinder. Om arbetsgivaren behandlar en person vars funktionshinder går att eliminera eller reducera mindre förmånligt än han behandlar eller skulle ha behandlat en annan person utan sådant funktionshinder bryter emellertid arbetsgivaren mot förbudet mot direkt diskriminering.

4.2 Arbetsmiljölagen

Generell arbetsmiljöanpassning

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller bl.a. att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende (2 kap. 1 § andra stycket). Det som åsyftas är en anpassning till människan i arbetslivet. Enligt förarbetena skall hänsyn tas till den enskilde arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga individuella förutsättningar. Arbetsbördan skall ges rimliga proportioner, både i fråga om fysisk och psykosocial belastning. Exempelvis bör inte en arbetstagare åläggas ett ansvar som han eller hon inte har utbildning för eller känner sig kapabel att klara av. Vid planering av arbetsmiljön måste beaktas att människor är olika och att arbetshandikapp är vanliga i arbetslivet (jfr prop. 1976/77:149 och prop. 1990/91:140 s. 44).

Enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Bestämmelserna innebär att lagstiftaren på ett tydligare sätt än vad som gjorts tidigare vill framhålla arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöanpassningen. Det anges i förarbetena att genom bestämmelserna förtydligas arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar och att även i övrigt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar kan t.ex. innebära en bedömning i det enskilda fallet om arbetstagaren behöver särskilda personella stödinsatser eller individriktade åtgärder i miljön. Som exempel härpå anges tekniska åtgärder eller anpassning av arbetsredskap, men även arbetsorganisatoriska frågor och åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön kan komma i fråga (jfr prop. 1990/91:140 s. 45 och 46).

Departementschefen angav vidare bl.a. följande (a. prop. s. 46 och 47).

Jag vill dock framhålla att avsikten med den nu föreslagna ändringen inte är att varje arbetsplats och arbetsuppgift måste anpassas till de olika förutsättningarna hos varje enskild individ. I vissa fall kan det exempelvis vara en lämpligare lösning att i första hand försöka bereda en anställd andra och mer lämpliga arbetsuppgifter inom ramen för anställningen. Detta förhållande får dock inte leda till att omplaceringslösningen av bekvämlighetskäl väljs före arbetsmiljöanpassning. - - - Föredraganden framhöll i propositionen till arbetsmiljölagen att det naturligtvis finns en gräns för hur mycket man kan kräva av en arbetsgivare. Även i dag är det omöjligt att i lagen klart avgränsa ansvaret. Jag vill dock understryka att möjligheterna att anpassa arbetsvillkoren har ökat genom den tekniska utvecklingen och genom allt bättre kunskaper inom rehabiliteringsområdet. Detta måste också avspeglas i vad man kan kräva av arbetsgivaren.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt arbetsmiljölagen och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom (3 kap. 2 a § tredje stycket arbetsmiljölagen). Denna regel korresponderar med dels den ovan nämnda 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen där arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning anges, dels bestämmelserna i 22 kap. lagen om allmän försäkring som slår fast arbetsgivarens ansvar för att en arbetstagares rehabiliteringsbehov utreds och att erforderliga rehabiliteringsåtgärder vidtas. Närmare bestämmelser finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1994:1; se nedan).

Tillsyn

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen följs (7 kap. 1 § arbetsmiljölagen).

Verket får gentemot t.ex. arbetsgivare meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller verkets föreskrifter efterlevs. I beslut om föreläggande eller förbud kan verket sätta ut vite (7 kap. 7 §).

Påföljder

Arbetsmiljölagens påföljdssystem är en kombination av straffhot, vite och sanktionsavgifter. Däremot innehåller lagen inga bestämmelser om skadestånd såvitt nu är av intresse; bestämmelsen i 6 kap. 11 § avser andra förhållanden än de som nu avses.

För att säkra efterlevnaden av arbetsmiljölagens bestämmelser kan Arbetsmiljöverket meddela de förelägganden som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas. I beslutet kan Arbetsmiljöverket sätta ut vite. Om arbetsgivaren inte vidtar en åtgärd enligt ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket vidare förordna om rättelse på arbetsgivarens bekostnad (7 kap. 7 §).

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7–9 §§ döms till böter eller fängelse i högst ett år. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite (8 kap. 1 §). Till böter döms också den som bryter mot skyddsföreskrifter för minderåriga eller lämnar oriktig uppgift m.m. (se närmare 8 kap. 2 §). Om det för en överträdelse har utfärdats en föreskrift om s.k. sanktionsavgift döms dock inte till ansvar enligt nyssnämnda 2 §. Med sanktionsavgift avses en särskild avgift som skall betalas om överträdelse har skett av en föreskrift som meddelats på visst sätt (8 kap. 5 §).

Arbetsmiljölagen innehåller också en bestämmelse om förverkande av anordningar m.m. som använts vid brott som avses i 8 kap. (se 8 kap. 4 §).

4.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljölagen är en ramlag. Lagen kompletteras med föreskrifter samt anvisningar och råd från Arbetsmiljöverket (AV).

I Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) anges bl.a. att arbetsgivaren skall anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Därvid skall särskilt beaktas om den enskilde arbetstagaren har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. I de allmänna råden till föreskrifterna anges att åtgärder som kan vidtas är anskaffande av tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap eller förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Andra förslag till förändringar som nämns är förändringar i arbetsorganisationen, arbetsfördelningen, arbetsuppgifterna, arbetstiderna, arbetsmetoderna samt de psykologiska och sociala förhållandena.

I 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) finns bestämmelser om arbetsgivares ansvar för att arbetstagares rehabiliteringsbehov utreds och att åtgärder vidtas. Ansvaret kan beskrivas som en skyldighet att klarlägga behovet av rehabilitering, vidta de åtgärder som behövs och redovisa rehabiliteringsutredningen till Försäkringskassan.

Rehabilitering

I 22 kap. AFL avses med rehabilitering verksamhet som syftar till att återge den som har drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (2 §). Regleringen bygger på tanken att göra åtskillnad mellan rehabiliteringsansvaret enligt AFL – som tar sikte på individuella behov – och allmänna skyldigheter för arbetsgivare enligt annan lagstiftning som gäller arbetsmiljö eller arbetsanpassning (jfr 1990/91:SfU16 s. 18).

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren skall i samråd med arbetstagaren svara för att arbetstagarens behov av rehabilitering snarast klarläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Arbetsgivaren skall påbörja en rehabiliteringsutredning i tre fall: när den försäkrade till följd av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från sitt arbete under längre tid än fyra veckor i följd, när den försäkrades arbete ofta har avbrutits av kortare sjukperioder och när den försäkrade begär det. Utredningen skall inom viss tid tillställas Försäkringskassan, som skall överta ansvaret för rehabiliteringsutredningen, om det finns skäl till det (3 §).

Försäkringskassans ansvar

Enligt 5 och 6 §§ gäller följande. Försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamhet enligt lagen. Försäkringskassan skall i samråd med den försäkrade se till att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Försäkringskassan skall, om den försäkrade medger det, i arbetet med rehabiliteringen samverka med hans arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, socialtjänsten samt arbetsmarknadsmyndigheterna och andra myndigheter som kan vara berörda. Försäkringskassan skall därvid verka för att dessa, var och en inom sitt verksamhetsområde, vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan skall se till att rehabiliteringsinsatser påbörjas så snart det av medicinska och andra skäl är möjligt.

Om den försäkrade behöver en rehabiliteringsåtgärd, för vilken ersättning kan utges enligt 22 kap., skall Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Planen skall såvitt möjligt upprättas i samråd med den försäkrade. Försäkringskassan skall fortlöpande se till att rehabili-

teringsplanen följs och att det vid behov görs nödvändiga ändringar i den. Prop. 2005/06:207

Sanktioner

22 kap. AFL innehåller inga bestämmelser om att sanktioner kan riktas mot den arbetsgivare som inte uppfyller lagens krav i fråga om rehabiliteringsinsatser.

4.5 Anställningsskyddslagen

Enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd – anställningsskyddslagen – skall en uppsägning vara sakligt grundad och enligt 18 § får avskedande ske endast om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Exempelvis nedsatt arbetsförmåga utgör i princip inte saklig grund för uppsägning (jfr prop. 1973:129 s. 126 och t.ex. AD 1978 nr 139).

I 23 § anställningsskyddslagen stadgas att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen. Bestämmelsen gäller endast vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Med nedsatt arbetsförmåga menas sådana nedsättningar som kan leda till svårigheter att få eller behålla en anställning, exempelvis ett funktionshinder. Orsaken till nedsättningen av arbetsförmågan saknar betydelse. Att arbetstagaren skall ha beretts särskild sysselsättning syftar i första hand på att arbetsgivaren har vidtagit konkreta åtgärder i syfte att inrätta en arbetsplats för en arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning i arbetsförmågan. Detta kan exempelvis ha skett efter överläggningar mellan arbetsgivaren och en länsarbetsnämnd eller någon annan arbetsmarknadsmyndighet varigenom en särskilt anordnad plats anpassats efter ombyggnad finansierad med statliga medel. Även arbetstagare som fått en anställning med lönebidrag omfattas av bestämmelsen. Vidare kan en arbetstagare också på arbetsgivarens initiativ ha tilldelats en särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats utan att arbetstagaren omfattas av någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Bestämmelsen är dock inte avsedd att komplettera turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning etc. Bestämmelsen gäller inte undantagslöst utan hänsyn skall kunna tas till bland annat vilka möjligheter arbetsgivaren har att efter uppsägningarna på grund av arbetsbrist tillhandahålla skyddad sysselsättning.

4.6 Främjandelagen

Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder – främjandelagen – innehåller regler för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Dessa regler bygger på tanken att arbetsmarknadsmyndigheterna vid överläggningar med arbets-

givare och berörda organisationer skall diskutera vilka åtgärder som kan behöva vidtas i syfte att skapa bättre möjligheter för äldre och funktionshindrade arbetstagare att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Reglerna i 7–13 §§ rör åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. 8 § gäller arbetsgivares överläggningskyldighet och 9 § anvisningar som länsarbetsnämnden kan rikta mot arbetsgivare.

Enligt 8 § är arbetsgivare skyldiga att överlägga med länsarbetsnämnden eller den nämnden förordnar

1. om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
2. om åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana arbetstagare,
3. om nyanställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt om åtgärder för att främja sådan anställning.

När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger (9 §).

4.7 Särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen

Den arbetsmarknadspolitiska insatsen Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen regleras i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Stödet är en av de arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att kompensera den nedsättning i arbetsförmågan som finns hos personer med funktionshinder och att stärka dessa personers möjligheter att få eller behålla ett arbete (5 § i förordningen).

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen innebär ekonomiskt stöd till en arbetsgivare eller annan som har en kostnad för köp, hyra eller reparation av arbetshjälpmedel eller andra anordningar som en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga behöver som anställd bl.a. (11 §).

Stödet får lämnas för behov som framkommer under de första tolv månader en person är anställd hos en arbetsgivare, med högst 50 000 kronor vardera till den som har funktionshindret och den arbetsgivare eller annan som anordnar eller ansvarar för verksamheten. Om stödet gäller datorbaserade hjälpmedel eller om det finns synnerliga skäl kan stöd lämnas med högre belopp (12 och 14 §§).

Länsarbetsnämnden beräknar och betalar ut stöd enligt förordningen. Stöden betalas ut månadsvis i efterskott eller på det sätt som Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) bestämmer (38 §).

Den arbetsmarknadspolitiska insatsen Särskilda insatser för syn- och hörselskadade regleras i 16 och 17 §§ 2000 års förordning. Insatsen innebär ekonomiskt stöd till

– kostnaderna för tal- och punktskriftslitteratur som synskadade behöver för att kunna ta del av arbetsmarknadsutbildning eller annan utbildning inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program, och

– kostnader med högst 50 000 kronor per år för tolk åt barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadade som tar del av utbildning inom ett företag eller för inläsning på ljudmedier av facklitteratur till en synskadad som tar del av utbildning inom ett företag.

Särskilda insatser för syn- och hörselskadade avser inte insatser som landstinget skall svara för. Bestämmelser om landstingets ansvar för tolktjänst för vardagstolkning för barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadade finns i 3 b § hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).

5 Arbetslivsdirektivet

Den 27 november 2000 antog rådet direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Direktivet innehåller förbud mot diskriminering på grund av bl.a. funktionshinder. Förbuden mot diskriminering avser bl.a. villkor för tillträde till anställning och anställnings- och arbetsvillkor (artikel 3.1 a och c).

Direktivet skall enligt huvudregeln vara genomfört i medlemsstaterna den 2 december 2003. Sverige har huvudsakligen genomfört direktivet inom den angivna tiden. Såvitt avser bestämmelser om funktionshinder har Sverige förklarat sig ta i anspråk den ytterligare tid om tre år som står till medlemsstaternas förfogande enligt artikel 18 i direktivet. Arbetslivsdirektivet skall därmed för Sveriges del – i den del som avser funktionshinder – vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2006.

Några utgångspunkter för direktivet

Arbetslivsdirektivet gäller för diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Några av de inledande övervägandena i direktivet – skälen – tar särskilt sikte på diskrimineringsgrunden funktionshinder.

Diskriminering på grund av bl.a. funktionshinder kan enligt skäl 11 undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer. Därför, sägs det i skäl 12, bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av bl.a. funktionshinder på de områden som omfattas av direktivet förbjudas i hela gemenskapen.

Skäl 16 anger att åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder.

Enligt skäl 17 innebär direktivet inte något krav på att anställa, befordra, utbilda eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter eller följa en given utbildning; skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder påverkas dock inte.

Skäl 20 anger att lämpliga åtgärder bör vidtas, dvs. effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

Enligt skäl 21 bör man i syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.

Skäl 27 erinrar om tidigare rekommendationer och resolutioner i rekommendationen 86/379/EEG av den 24 juli 1986 om anställning av personer med funktionshinder i gemenskapen i vilken en vägledande ram fastställts som ger exempel på positiva åtgärder för att främja anställning och utbildning av personer med funktionshinder. I skälet erinras det vidare om resolutionen av den 17 juni 1999 om lika möjligheter till sysselsättning för personer med funktionshinder i vilken rådet bekräftade betydelsen av att särskild uppmärksamhet bland annat ägnas åt anställning, fortsatt anställning, utbildning och praktik under hela livstiden för personer med funktionshinder.

Skäl 28 – slutligen – anger att arbetslivsdirektivet fastställer minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser.

Begreppet diskriminering (artikel 2.1–2)

Artikel 2.1 och 2.2 i direktivet avser diskrimineringsbegreppet och har följande lydelse.

1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte

i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller

ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att

Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder (artikel 5)

Av artikel 5 i direktivet framgår att arbetsgivare, under vissa förutsättningar, skall vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder. Artikeln har följande lydelse.

För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.

Kommissionens motivering

I förslaget till arbetslivsdirektivet redogjorde kommissionen för sin syn på begreppet rimlig anpassning enligt följande (KOM (1999) 565 slutlig s. 19; jfr också KOM (2000) 652 slutlig). Begreppet innebär i huvudsak att det bara går att uppnå likabehandling om det lämnas rimligt utrymme för funktionshinder så att hänsyn kan tas till den berörda personens förmåga att utföra ett särskilt arbete. Begreppet skapar inga förpliktelser gentemot dem som, även med rimlig anpassning, inte kan utföra de viktigaste arbetsuppgifterna i ett visst arbete. Skyldigheten har två begränsningar. För det första begränsar den sig till vad som är möjligt. För det andra är den begränsad om den skulle medföra orimliga svårigheter. Denna bestämmelse är tänkt att komplettera och förstärka arbetsgivarnas skyldigheter att anpassa arbetsplatsen till arbetstagare med funktionshinder enligt ramdirektivet 89/391/EEG.

Som en bilaga till förslaget finns kommissionens konsekvensanalys "Förslagets konsekvenser för företagen, särskilt för de små och medelstora företagen". Där lämnas ytterligare vägledning till vad kommissionen menar med rimliga anpassningsåtgärder enligt följande (s. 26).

Medlemsstaterna måste se till att rimlig anpassning görs där detta krävs för att personer med funktionshinder skall få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet. Det är därför som det i första hand är privata och offentliga arbetsgivare som är ansvariga för att rimlig anpassning görs. - - - Rimlig anpassning innebär att ändringar eller justeringar görs i samband med anställningen och av arbetsmiljön, såvida detta inte medför orimliga svårigheter för arbetsgivarna. Orimliga svårigheter innebär att en noggrann avvägning görs mellan de funktionshindrade personernas rättmätiga krav på likabehandling och de kostnader för samhället och företaget som detta kan komma att medföra. Rimlig anpassning inbegriper också många ändringar som finns att tillgå för alla arbetstagare som har särskilda behov och för att höja produktiviteten (som till exempel datorer med röstkontroll).

Artikel 9.1 anger att medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

Bevisbörda (artikel 10.1)

Enligt artikel 10.1 skall medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

Sanktioner (artikel 17)

Enligt artikel 17 gäller att medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktivet och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

6 Ändringar i diskrimineringslagen

6.1 Behovet av åtgärder

Regeringens bedömning: Arbetsgivares skyldighet i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder bör – utöver vad som gäller i dag – omfatta även arbetstagare under pågående anställning och den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats utan att vara anställd där, i alla de situationer i vilka förbudet mot direkt diskriminering gäller.

Utredningens bedömning (SOU 2002:43): Överensstämmer i sak med regeringens i fråga om arbetstagare under pågående anställning. Utredningen har inte uttalat sig om yrkespraktik.

Remissinstanserna: Av det knappt tiotalet remissinstanser som yttrat sig delar de flesta utredningens bedömning. Enligt *Handikappombudsmannen* (HO) skulle en bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning innebära en betydelsefull förstärkning av diskrimineringsskyddet för arbetstagare med funktionshinder. *Arbets-*

miljöverket anser dock att direktivets krav är uppfyllda genom befintlig reglering i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Bedömningen i 2006 års promemoria: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Alla utom *Arbetsmiljöverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting* instämmer i eller lämnar bedömningen utan invändningar. Bl.a. *Handikappombudsmannen (HO)* betonar att vidgningen av tillämpningsområdet för bestämmelsen om stöd- och anpassningsåtgärder innebär en betydelsefull förstärkning av diskrimineringsförbudet och i utökad utsträckning möjliggör för personer med funktionshinder att delta i arbetslivet på lika villkor. HO och flera andra anser även att vidgningen av tillämpningsområdet är nödvändig för att genomföra EG-direktivets bestämmelser. Även *Svenskt Näringsliv* delar slutsatsen att förslagen måste genomföras mot bakgrund av EG-direktivets innehåll.

Bakgrund

Arbetslivsdirektivet

Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet skall följande gälla i fråga om ”rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”. För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

I 6 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder finns lagens bestämmelse i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Skyldigheten är kopplad till förbudet mot direkt diskriminering. Bestämmelsen innebär att förbudet mot direkt diskriminering gäller när arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Propositionen Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Diskrimineringsutredningen 2001 lämnade i betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43) ett förslag till utökad ansvar för arbetsgivare att vidta stöd- och anpassningsåtgärder.

Regeringen valde våren 2003 att inte föreslå någon ändring i diskrimineringslagen. Regeringen aviserade däremot sin avsikt att fortsätta beredningen av frågan och att återkomma med förslag till hur arbetsgivares skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning skall regleras. Innan ett sådant förslag kunde läggas fram ansågs en grundligare analys nödvändig av dels hur en skyldighet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder bör utformas, dels hur bestämmelserna i arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, anställningsskyddslagen och lagen om allmän försäkring förhåller sig till en sådan skyldighet (se prop. 2002/03:65 s. 195).

Regeringens handlingsplan för handikappolitiken

I propositionen *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/2000:79) anges bl.a. följande (s. 18).

Att kunna delta i arbetslivet, och få sin försörjning genom eget arbete har stor betydelse för människors delaktighet och självbestämmande. Målet är att funktionshindrade personer skall ha samma möjligheter som icke funktionshindrade att delta i arbetslivet. Det förutsätter att eventuella hinder undanröjs eller minskas och att kompensatoriska insatser vidtas för att minska ojämlikheter mellan människor med respektive utan funktionshinder. På arbetslivets område innebär det dels att människor med funktionshinder skall ha samma tillgång till generella åtgärder som andra, dels att de omfattas av särskilda stöd och insatser riktade direkt till funktionshindrade.

På motsvarande sätt anförs i regeringens skrivelse *Uppföljning av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken* att handikappolitikens inriktning skall vara att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för personer med funktionshinder, förebygga och bekämpa diskriminering samt att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionshinder förutsättningar för självständighet och självbestämmande (skr. 2005/06:110 s. 6.; jfr också s. 38 f.)

Diskrimineringsperspektivet

Arbetslivsdirektivet behandlar frågan om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder i första hand utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Enligt artikel 5 skall skäliga stöd- och anpassningsåtgärder garantera principen om likabehandling. Med principen om likabehandling avses enligt artikel 2 att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering.

I Sverige är regleringen inte fullt ut utformad utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder utgår från diskriminerings-

perspektivet, medan arbetsgivares ansvar enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) inte tillkommit för att motverka diskriminering. Bestämmelserna i de lagarna är inte heller utformade som diskrimineringsförbud.

Grundläggande syften med arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet är i stället dels att förebygga ohälsa och olycksfall, dels att underlätta återgång i arbete för dem som trots allt drabbas av sjukdom eller skada (jfr prop. 1990/91:140 s. 46). Arbetsmiljöanpassningen enligt arbetsmiljölagen innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan gälla tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön, ändring av arbetsorganisationen, arbetsfördelning och arbetstider m.m. Detta kan sägas motsvara stöd- och anpassningsåtgärder enligt arbetslivsdirektivet. I skäl 20 i arbetslivsdirektivet anges, som exempel på vilka åtgärder en arbetsgivare kan eller bör vidta, inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt AFL avser arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Syftet med rehabilitering är att återge den som drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv (jfr 22 kap. 2 § AFL). Kärnan i rehabiliteringsarbetet är alltså i princip att stärka arbetstagarens möjligheter att återgå i arbete efter eller trots en sjukdom eller skada. Åtgärder som aktualiseras i det sammanhanget är sådana som utbildning, arbetsträning, yrkesvägledning m.m. Begreppen arbetsmiljöanpassning och rehabilitering kompletterar varandra. Arbetsmiljöanpassningen kan vara en förutsättning för en framgångsrik rehabilitering (a. prop. s. 46).

Dessa utgångspunkter kan jämföras med direktivets syn på rimliga anpassningsåtgärder som ”ändringar eller justeringar [som] görs i samband med anställningen och av arbetsmiljön” (jfr kommissionens konsekvensanalys, avsnitt 5 ovan). Det är som framgår svårt att se någon egentlig skillnad i vilka åtgärder som kan aktualiseras till följd av arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetslivsdirektivet respektive särskilt arbetsmiljölagen. Det är tydligt att begreppen arbetsmiljöanpassning, rehabilitering och anpassningsåtgärder går in i varandra och delvis sammanfaller. Den iakttagelsen stämmer också överens med att kommissionen i sin motivering till förslaget till arbetslivsdirektivet anförde att direktivets bestämmelse är tänkt att komplettera och förstärka arbetsgivarnas skyldigheter att anpassa arbetsplatsen till arbetstagare med funktionshinder enligt ramdirektivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG); jfr avsnitt 5.

Man kan mot denna bakgrund säga att Sverige i huvudsak valt en annan metod än den diskrimineringsmetod som arbetslivsdirektivet utgår från. Målet tycks däremot vara detsamma, nämligen att arbetssökande och arbetstagare med funktionshinder skall beredas samma möjligheter att delta i arbetslivet som andra arbetssökande och arbetstagare. Att olika synsätt präglar regleringen kan delvis vara en följd av att den svenska regleringen tillkom före EG-direktivet. Det skulle kunna anföras att en medlemsstat bör kunna utforma sina nationella bestämmelser på något annat sätt än genom diskrimineringsförbud, så länge motsvarande skydd ändå ges i lagstiftningen. Det har tidigare knappast ansetts nödvändigt att

ålägga arbetsgivare ansvar för ytterligare eller andra åtgärder än de som krävs enligt arbetsmiljölagen, AFL eller lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder i dess nuvarande lydelse (jfr prop. 1997/98:179 s. 53). En sådan hållning får dock anses inte vara det naturliga sättet att fullfölja direktivets intentioner. Diskrimineringslagen kompletterar arbetsmiljölagstiftningen i den meningen att den omhändertar de situationer t.ex. för arbetssökande som inte behandlas av arbetsmiljölagstiftningen. För att på ett tydligt sätt genomföra direktivets bestämmelser bör diskrimineringsaspekten ges ökad tyngd i regleringen.

Nya regler för arbetstagare under pågående anställning

Artikel 5 i arbetslivsdirektivet innebär att arbetsgivares skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder omfattar de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller att genomgå utbildning. Att uppfatta saken som att regeln när det gäller arbetstagare endast avser utbildning för befordran eller befordran får sägas vara en snäv tolkning av direktivet. Inget i direktivets artiklar eller skäl tyder på att avsikten varit att diskrimineringsförbudets tillämplighet skulle vara inskränkt på det sättet.

Denna ståndpunkt delas av nästan alla remissinstanserna. *Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet* anför att en hänvisning till befintliga regler i arbetsmiljölagen är otillräckligt, särskilt med beaktande av de skillnader som föreligger för den enskilde när det gäller att hävda sina rättigheter. Även *Svenskt Näringsliv* framhåller som sin mening att de föreslagna ändringarna måste göras mot bakgrund av direktivets innehåll. Endast *Arbetsmiljöverket* anser att direktivet är uppfyllt avseende förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare genom de bestämmelser som finns i arbetsmiljölagen om generell och individuell anpassning.

Sveriges Kommuner och Landsting pekar på att Diskrimineringskommitténs slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (SOU 2006:22) under våren och sommaren 2006 är föremål för remissförfarande. Därför är det enligt organisationens mening inte motiverat att nu genomföra enstaka ändringar i diskrimineringslagen som gäller personer med funktionshinder. Diskrimineringskommitténs betänkande innehåller emellertid inte något förslag som gäller skäliga stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning eller i fråga om yrkespraktik. Därmed påverkar inte den fortsatta beredningen av slutbetänkandet den nu föreliggande frågan om ändringar i 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

Regeringen konstaterar därmed att direktivets bestämmelser i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder får anses syfta på både arbetssökande och arbetstagare generellt under pågående anställning (jfr också skäl 16 och 17 vars lydelse får anses leda till samma slutsats). Detta innebär att diskrimineringslagen bör ändras så att bestämmelserna utsträcks till att omfatta den som redan har en anställning även i andra fall än i fråga om befordran eller utbildning för befordran.

Enligt 2 a § diskrimineringslagen skall personer som utan att vara anställda söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av vissa av lagens diskrimineringsförbud. Med yrkespraktik åsyftas här praktik som studenter söker eller fullgör på en arbetsplats som ett led i en utbildning. Innebörden av 2 a § är att bl.a. vissa av lagens diskrimineringsförbud utsträcks till att omfatta även praktikanter. Detta gäller dock enligt den hittillsvarande regleringen inte i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder enligt 6 §.

Skyldigheterna enligt arbetslivsdirektivet får anses gälla även i förhållande till den som söker eller genomgår yrkespraktik utan att vara anställd. Den slutsatsen följer av direktivets artikel 3 som uttryckligen anger att bestämmelserna skall tillämpas på "alla personer" i fråga om bl.a. just yrkespraktik. Artikel 5 som gäller specifikt stöd- och anpassningsåtgärder knyter via artikel 2.1 och 2.2 tydligt an till diskrimineringsbegreppet och principen om likabehandling.

2 a § diskrimineringslagen bör därför ändras så att reglerna om stöd- och anpassningsåtgärder gäller till förmån även för den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Ingen remissinstans har invänt mot detta förslag.

Tillvaratagande av rättigheter

Artikel 9.1 i arbetslivsdirektivet anger att medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt direktivet, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

Direktivet innehåller alltså en rätt för både arbetssökande och arbetstagare att få ett påstående om diskriminering prövat i domstol. Diskrimineringslagen uppfyller direktivets krav såvitt avser lagens hittills begränsade tillämpningsområde i personellt hänseende, dvs. för arbetssökande och arbetstagare i fråga om befordran och utbildning för befordran. Om 6 § diskrimineringslagen vidgas till att omfatta arbetstagare under pågående anställning fullt ut och den som söker eller fullgör yrkespraktik är direktivets krav när det gäller tillvaratagande av rättigheter tillgodosedda.

Arbetsmiljölagen och AFL ger däremot inte den enskilde en sådan rätt som avses i artikel 9. Det bör heller inte anses erforderligt. Artikel 9 gäller enligt sin lydelse personer "som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem". De krav på individuell arbetsmiljöanpassning som följer av den svenska arbetsmiljölagen, och som kan sägas ligga vid sidan av diskrimineringsförbudet, påverkas därmed inte av artikel 9.

Enligt artikel 17 i EG-direktivet gäller att medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktivet och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om skadestånd som i sig bör anses tillräckliga. I fråga om arbetsmiljölagen bör kraven på effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner anses uppfyllda genom de vites- och straffbestämmelser som anges i lagen. Något krav på rätt till skadestånd följer nämligen inte av artikel 17; tvärtom anges explicit att sanktionerna *kan* bestå av skadestånd (kursivering här).

En löpande åtgärdsskyldighet?

Det kan utöver det som nu sagts om behovet av ändringar i diskrimineringslagen ifrågasättas om EG-direktivet ställer också andra krav på arbetsgivares åtgärder såvitt gäller arbetstagare med funktionshinder. Diskrimineringsförbudet utgår från att arbetstagaren med ett funktionshinder jämförs med andra arbetstagare. Frågan är om direktivet därutöver ställer krav på åtgärder som inte bygger på att en sådan jämförelse görs. Det kan ligga nära till hands att uppfatta direktivet som att arbetsgivare, utöver skyldigheten att söka se till att arbetstagare kommer i en "jämförbar situation", också har vad man kan kalla en löpande skyldighet att underlätta för arbetstagare som har ett funktionshinder. Enligt exempelvis direktivets skäl 20 bör arbetsgivaren vidta effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

En sådan skyldighet skulle kunna innebära att arbetsgivaren – förutom att i de konkreta situationer som avses i 5 § diskrimineringslagen söka "skapa en jämförbar situation" – skall agera för att eliminera eller reducera verkningarna av ett funktionshinder oavsett om fråga är att jämföra den enskilde arbetstagarens arbetsprestationer eller förhållanden med andra eller inte. En sådan tolkning skulle ligga väl i linje med de synsätt som ligger till grund för den svenska handikappolitiken.

Oavsett hur den närmare innebörden av artikel 5 i direktivet bör uppfattas, finns det dock inte skäl att föreslå ändringar i lagstiftningen som gäller arbetsgivares skyldigheter. Vid sidan av diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen finns nämligen regleringen i framför allt arbetsmiljölagen (1977:1160). Som närmare har redovisats i avsnitt 4.2 ställer arbetsmiljölagen krav både på generell och – vilket nu är mest intressant – individuell arbetsmiljöanpassning. Enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. Genom dessa bestämmelser förtydligas arbetsgivarens skyldighet att dels anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar,

dels även i övrigt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Att på detta sätt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar kan t.ex. innebära en bedömning i det enskilda fallet av om arbetstagaren behöver särskilda personella stödinsatser m.m. Vidare avses individriktade åtgärder i miljön. Som exempel härpå anges tekniska åtgärder eller anpassning av arbetsredskap, men även arbetsorganisatoriska frågor och åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön kan komma i fråga (prop. 1990/91:140 s. 45 och 46). I den mån direktivet anses innebära krav på åtgärder som går utöver diskrimineringsförbudet och jämförelsen mellan arbetstagare bör dessa anses tillgodosedda genom regleringen i arbetsmiljölagen.

Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen kompletterar alltså varandra och samspelet innebär sammantaget en förstärkning av regleringen. Slutsatsen är därmed att några andra lagändringar än de som föreslås i 1999 års diskrimineringslag nu inte är nödvändiga för att genomföra EG-direktivet.

6.2 Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning och för yrkespraktik

Regeringens förslag: Diskrimineringsförbudet i 3 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder gäller, i de situationer när diskrimineringsförbudet generellt är tillämpligt, även när arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetssökande, en arbetstagare eller den som söker eller fullgör yrkespraktik och som har ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Utredningens förslag (SOU 2002:43): Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har inte föreslagit att yrkespraktik skall omfattas av regleringen.

Remissinstanserna: De flesta tillstyrker eller lämnar förslaget utan invändningar.

Förslaget i 2006 års promemoria: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Alla utom *Arbetsmiljöverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker eller lämnar utan invändningar förslaget i den del som avser skäliga stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning. Ingen har invänt mot att även yrkespraktik skall omfattas av regleringen. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tillstyrker men vill att lagbestämmelserna skall kunna frångås genom kollektivavtal på central facklig nivå (semidispositivitet). *Svenskt Näringsliv* anser att analysen i promemorian avseende förhållandet särskilt till arbetsmiljölagsstiftningen är bristfällig.

Sambandet mellan direkt diskriminering och skäliga stöd- och anpassningsåtgärder

Förbudet mot direkt diskriminering i 3 § lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder gäller, såvitt nu är av intresse,

- under förutsättning att den som åberopat det befinner sig i vad som kallas en ”jämförbar situation”,
- i de faktiska situationer som anges i 5 §.

Den som har ett funktionshinder befinner sig många gånger inte i en med andra jämförbar situation, just på grund av att funktionshindret medför nedsatt arbetsförmåga. För att om möjligt eliminera eller åtminstone reducera verkningarna av funktionshindret, och på så sätt söka se till att den som har funktionshindret kommer i en med andra jämförbar situation, är arbetsgivaren enligt 6 § skyldig att överväga skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Om sådana åtgärder kan bidra till att den arbetsökande eller arbetstagaren kommer i en med andra jämförbar situation, får arbetsgivaren inte beakta funktionshindret. Detta gäller t.ex. när arbetsgivaren kallar arbetsökande till anställningsintervju eller fattar beslut om anställning eller befordran. Om arbetsgivaren nekar att anställa någon därför att denne på grund av sitt funktionshinder inte befinner sig i en jämförbar situation, utgör beslutet direkt diskriminering under förutsättning att skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade kunnat eliminera eller reducera verkningarna av funktionshindret så att funktionshindret inte längre haft betydelse.

Enligt den hittillsvarande regleringen i lagen gäller arbetsgivarens skyldighet inte i alla de situationer då diskrimineringsförbudet i övrigt gäller. Genom regeringens förslag utsträcks nu skyldigheten till alla situationer då diskrimineringsförbudet gäller enligt 5 §.

När skyldigheten skall gälla

Enligt EG-direktivet menas med skäliga stöd- och anpassningsåtgärder de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder

- att få tillträde till,
- att delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller
- att genomgå utbildning.

I dessa fall skall skyldigheten gälla såvida åtgärderna inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren (artikel 5).

EG-direktivets uttryck ”få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning” motsvaras i den svenska diskrimineringslagen av de formuleringar som anger när förbuden gäller (5 §). Att ”få tillträde” till anställning bör anses motsvaras av att arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetsökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet (5 § 1). Att ”delta i eller göra karriär i arbetslivet” kan anses syfta på sådant som att den anställde utan att hindras av sitt funktionshinder skall ha goda anställningsvillkor och arbetsförhållanden, kunna

utvecklas i arbetet, växa och förkovra sig och kunna bli befordrad eller på annat sätt ha framgång och känna sig delaktig i arbetet och arbetsgemenskapen. Detta får anses motsvaras av punkterna i den svenska lagen som avser befordran m.m. (5 § 2), utbildning och yrkesvägledning (5 § 4), löne- och andra anställningsvillkor (5 § 5) och arbetsledning (5 § 6). I att ”delta i och göra karriär” bör också ligga ett skydd mot uppsägningar, omplaceringar och liknande ingripande åtgärder, dvs. det som i diskrimineringslagen regleras i 5 § 7.

Således motsvarar tillämpningsområdet för diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen det tillämpningsområde som artikel 5 i EG-direktivet anger. Det betyder att EG-direktivet i den här delen kan genomföras på så sätt att arbetsgivarens skyldighet i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder gäller i de situationer där diskrimineringsförbuden i allmänhet gäller. Den lösningen är dessutom önskvärd för att göra lagstiftningen överskådlig och enhetlig.

Skyldigheten bör alltså gälla när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Vilka närmare faktiska situationer som avses i de sju fallen framgår av förarbetena till 5 § (prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7, rskr. 2002/03:207).

Frågan om diskrimineringslagstiftningen i någon del kan eller bör vara semidispositiv berör även andra delar av diskrimineringslagstiftningen än den som gäller skäligen stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder. Frågan får behandlas i annat sammanhang.

När funktionshindret uppstått saknar betydelse

Skyldigheten i fråga om skäligen stöd- och anpassningsåtgärder gentemot arbetstagare under pågående anställning bör gälla oavsett när och hur funktionshindret uppstått. Det bör sakna betydelse om funktionshindret uppstått under anställningen eller om den anställde hade ett funktionshinder redan när anställningen påbörjades. Redan förekomsten av funktionshindret i sig hos en arbetstagare bör alltså i princip utlösa arbetsgivarens skyldighet att överväga stöd- och anpassningsåtgärder. Ett praktiskt fall som tar sikte på arbetstagare under pågående anställning kan vara att någon, som tidigare inte haft någon nedsättning av arbetsförmågan, under pågående anställning drabbas av en skada eller en sjukdom som innebär ett funktionshinder. Ett annat fall är att en arbetstagares funktionshinder förvärras. Motsvarande resonemang gäller i fråga om yrkespraktik.

Skyldigheten bör vidare kunna aktualiseras av förändringar i verksamheten, arbetsplatsens organisering, arbetssättet eller liknande förhållanden som inte direkt är knutna till den enskilde arbetstagaren. Genom sådana ändringar kan ett behov av stöd- och anpassningsåtgärder uppstå för en arbetstagare med funktionshinder som tidigare inte haft det behovet.

Arbetsgivarens kännedom om funktionshindret

En förutsättning för skyldigheten som gäller stöd- och anpassningsåtgärder bör vara att arbetsgivaren har vetskap om eller bort inse att den arbetsökande eller arbetstagaren har ett funktionshinder. Som regel kan det antas att förekomsten av ett funktionshinder är känd för arbetsgivaren, men i andra fall kan ett funktionshinder vara svårt att märka för andra än den som har funktionshindret. För att arbetsgivaren skall kunna fullgöra sina skyldigheter kan situationen därför vara sådan att arbetstagaren bör informera arbetsgivaren om funktionshindrets innebörd och ange sin uppfattning om behovet av stöd- och anpassningsåtgärder. Den enskilde kan ofta antas själv veta bäst vilka begränsningar funktionshindret medför och kunna ange åtminstone en allmän uppfattning om vilken typ av åtgärder som kan vara lämpliga. Det säger dock sig självt att arbetsgivaren inte har rätt att förhålla sig passiv och endast invänta information från arbetstagaren. En arbetsgivare som har vetskap om att en arbetstagare har ett funktionshinder bör ta initiativ till en dialog med arbetstagaren och efterforska om stöd- och anpassningsåtgärder är möjliga för att eliminera eller reducera de begränsningar som funktionshindret medför.

Skälighetsbedömningen

Enligt EG-direktivet är inte avsikten att skyldigheten i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder skall gå så långt att den medför orimliga svårigheter för arbetsgivarna. Orimliga svårigheter innebär enligt kommissionen att en noggrann avvägning görs mellan de funktionshindrade personernas rättmätiga krav på likabehandling och de kostnader för samhället och företaget som detta kan komma att medföra.

Skälighetsbedömningen bör göras med samma utgångspunkter som gäller för den hittillsvarande bestämmelsen i 6 § diskrimineringslagen. Det betyder att anvisningarna i äldre förarbeten alltjämt kan anses som vägledande (se prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140). Här märks särskilt att hänsyn skall tas till arbetsgivarens ekonomi och övriga förhållanden, arten och graden av arbetstagarens funktionshinder och anställningens varaktighet och form.

Som *Handikappombudsmannen* anfört bör även arbetsmiljölagen och annan befintlig lagstiftning kunna beaktas i skälighetsbedömningen. Vidare bör teknisk och annan utveckling beaktas på så sätt att det som inte anses skäligt vid en viss tidpunkt kan komma att betraktas som skäligt vid ett senare tillfälle om utvecklingen föranleder en sådan bedömning.

När det gäller yrkespraktik bör arbetsgivarens skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder typiskt sett vara mindre långtgående än vid anställning, eftersom en tid med yrkespraktik inte innebär samma typ av nära avtalsrelation som en anställning. Yrkespraktik pågår dessutom normalt under en kortare tid än en anställning.

Åtgärdernas art

Skäl 20 i direktivet anger att de åtgärder som en arbetsgivare vidtar skall vara effektiva och praktiska för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder. Som exempel nämns inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

Det går inte att generellt ange vilka faktiska åtgärder en arbetsgivare skall eller bör överväga för att eliminera eller reducera verkningarna av ett funktionshinder. Det beror på omständigheterna i det enskilda fallet. I första hand bör emellertid inriktningen på åtgärderna styras av arten och graden av arbetstagarens funktionshinder i förening med de krav som anställningen och arbetsuppgifterna innebär.

Bedömningen av vilka åtgärder som skall till bör göras med samma utgångspunkter som gäller för den hittillsvarande bestämmelsen i 6 §. Det betyder att anvisningarna i äldre förarbeten alltså kan anses som vägledande (se prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140). Typiskt sett skall alltså åtgärderna ta sikte på arbetsplatsens utformning och det sätt på vilket arbetet organiseras. Åtgärder bör ta sikte på att avhjälpa arbetstagarens svårigheter att utföra arbetsuppgifterna, att förbättra den fysiska tillgängligheten till arbetsplatsen och därtill hörande lokaler och att göra lokalerna och arbetsplatsen användbara för den som har funktionshindret.

Förhållandet mellan diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, lagen om allmän försäkring och anställningsskyddslagen

Det finns som framgått ett nära samband mellan diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och AFL. Att regler som rör samma eller näraliggande ansvar återfinns på olika ställen i lagstiftningen är, anför det i promemorian, i sig en ordning som kan sättas i fråga. Det finns därför som *Svenskt Näringsliv* påpekat skäl att något beröra frågan. Förslaget kan uppfattas som att en dubbel reglering införs. Med de utgångspunkter som här valts tycks den lösningen emellertid vara oundviklig. Att avstå från skärpningen av diskrimineringslagen framstår inte som en framkomlig väg och det kan inte komma på fråga att i detta sammanhang föreslå inskränkningar i arbetsgivares skyldigheter enligt arbetsmiljölagen eller AFL.

Arbetsgivarens ansvar gentemot arbetssökande och den som söker yrkespraktik berör knappast bestämmelserna i de andra lagarna. Sannolikt lär inte heller utökningen av tillämpningsområdet till arbetstagare under pågående anställning i praktiken medföra några särskilda olägenheter. De krav på vilka faktiska åtgärder en arbetsgivare skall överväga, eller underlåta, får normalt sägas vara desamma oavsett om anspråket

grundas på arbetsmiljölagstiftningen eller diskrimineringslagen. Det finns därmed inte skäl att anta att en arbetsgivare som inriktar sig på att uppfylla ansvaret enligt arbetsmiljölagen respektive AFL, och lyckas med det, samtidigt skulle behöva vidta ytterligare åtgärder på grund av de nya reglerna i diskrimineringslagen. Till detta kommer att diskrimineringslagen är en civilrättslig reglering medan bestämmelserna i arbetsmiljölagen till övervägande del utgör offentlighetsrättsliga föreskrifter. Det är i sig inte ovanligt att bestämmelser som har olika karaktär men liknande innehåll på det sättet gäller parallellt.

Vidare har diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen åtminstone delvis olika syften och olika karaktär. Diskrimineringsförbudet och skadeståndssanktionen gäller i ett enskilt fall och kan sägas ha ett till övervägande del tillbakablickande syfte. Frågan om en arbetsgivare uppfyllt sina skyldigheter gentemot en viss arbetssökande eller arbetstagare prövas enligt diskrimineringslagen i efterhand, och beroende på hur prövningen utfaller kan en påföljd utdömas. I princip kan en arbetsgivare välja att efter att ha betalat skadeståndet inte vidta några åtgärder. För att frågan om arbetsgivarens skyldigheter eller skadestånd rättsligt skall aktualiseras igen krävs då att talan väcks på nytt i domstol eller blir föremål för förhandlingar. Diskrimineringsförbudet utgår vidare från att arbetsgivaren inte skall behandla arbetstagare med funktionshinder sämre än andra anställda. I princip kan därvid den standard, eller kvalitetsnivå, som arbetsgivaren tillämpar i arbetsmiljöfrågor vara skäligen blygsam så länge den tillämpas lika gentemot alla arbetstagare och uppfyller minimikraven i arbetsmiljölagen.

De krav som ställs på arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen å andra sidan förutsätter inte att en arbetstagares situation jämförs med vad som gäller för andra. Åtgärder enligt arbetsmiljölagen gäller för alla arbetstagare, inte bara för dem som har funktionshinder. De är vidare framåtsyftande i den meningen att de avser vad arbetsgivaren skall göra. Den aspekten blir särskilt tydlig med hänsyn till att kraven på framtida handlande kan förenas med vite som ett påtryckningsmedel.

De båda regelverken kan mot bakgrund av det anförda sägas komplettera och förstärka varandra. Det är en styrka för systemet att ett ingripande med stöd i diskrimineringslagen i ett enskilt fall kan följas upp av framåtsyftande åtgärder för generell eller individuell arbetsmiljöanpassning enligt arbetsmiljölagen.

Det kunde möjligen övervägas om ordningen med den samtidiga skadeståndssanktionen enligt diskrimineringslagen och vitesmöjligheten enligt arbetsmiljölagen kan innebära en sådan olägenhet som måste undvikas. Det är naturligtvis inte önskvärt att en arbetsgivare som diskriminerar en arbetstagare drabbas både av vites- och skadeståndssanktionen. Det får dock – med hänsyn till det anförda – antas att den situationen inte skall behöva uppstå i praktiken. Under alla omständigheter ligger det i sakens natur att de myndigheter som tillämpar regelverken beaktar att bestämmelser finns på två håll och att man tar hänsyn till den praxis som efterhand växer fram enligt respektive reglering.

Svenskt Näringsliv har pekat på att en möjlighet hade varit att göra arbetsmiljölagstiftningen subsidiär i förhållande till diskrimineringslagstiftningen. Med en sådan ordning skulle ett ärende enligt arbetsmiljöreglerna få påbörjas endast i undantagsfall – respektive ett redan påbörjat

ärende avbrytas – om en talan om diskriminering avseende samma person, grundad på underlåtenhet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder, anhängiggjorts mot arbetsgivaren. Denna aspekt har inte behandlats i promemorian och får övervägas i annat sammanhang.

I 23 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) anges att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det kan inte anses att det finns en konflikt mellan regleringen i 6 § diskrimineringslagen och 23 § anställningsskyddslagen. Båda reglerna kan sägas innebära fördelar för eller i vart fall en möjlighet till gynnsam behandling av arbetstagare med funktionshinder. De står alltså inte i motsättning till varandra.

Bestämmelsen i 23 § anställningsskyddslagen står för övrigt inte heller i motsättning till det allmänna förbudet mot direkt diskriminering i 3 § diskrimineringslagen. Tillämpning av 23 § skulle visserligen kunna innebära att någon med funktionshinder behandlas på ett mer förmånligt sätt än en arbetstagare utan funktionshinder. Därmed skulle kunna sägas att den som saknar ett funktionshinder missgynnas i förhållande till den som har ett sådant hinder. Men diskrimineringsförbudet i 3 § kan åberopas endast av en arbetstagare med funktionshinder. Det betyder att den som saknar ett funktionshinder inte med framgång kan använda diskrimineringsförbudet för att hävda att han eller hon behandlats sämre än en arbetstagare med funktionshinder. Därmed är också 3 § i diskrimineringslagen förenlig med 23 § anställningsskyddslagen.

7 Konsekvensanalys

Förhållandet till EG-rätten

Ändringarna innebär att EG-rättens arbetslivsdirektiv i den del som avser skäliga stöd- och anpassningsåtgärder fullt ut genomförs i Sverige.

Ekonomiska konsekvenser m.m.

De ekonomiska konsekvenserna av förslaget kan generellt antas bli begränsade och inte komma att innebära belastningar på samhälls-ekonomi i stort eller statsfinanserna som sådana.

Jämställdhetskonsekvenser

Lagförslagen är könsneutralt utformade och gäller lika för kvinnor och män. Förslagen är ägnade att bidra till rättvisa och framsteg. Sedda i ett perspektiv av stärkta mänskliga rättigheter och ett utökat skydd mot

diskriminering kan de nya bestämmelserna antas bidra till att även kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt stärks.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har anfört att det finns könskillnader beträffande vilka typer av åtgärder som personer med funktionshinder behöver. Kvinnor behöver i större utsträckning än män anpassad arbetstid och anpassat arbetstempo. Då det gäller behov av anpassat arbetstempo visar det sig att männen i större utsträckning än kvinnorna fått behovet tillgodosett. Som JämO anfört kan förslagen medföra en förbättring av funktionshindrades situation i arbetslivet även ur ett könsperspektiv.

Konsekvenser för arbetsgivare

Genom framför allt bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetsgivare redan i dag ett ansvar för arbetsplatsanpassning under pågående anställning. De föreslagna bestämmelserna innebär som framgått i praktiken en begränsad utökning av arbetsgivarens ansvar för det faktiska genomförandet av stöd- och anpassningsåtgärder. Den faktiska åtgärdsskyldigheten följer i första hand av arbetsmiljölagen. Det finns normalt inte skäl att anta att en arbetsgivare som inriktar sig på att uppfylla ansvaret enligt arbetsmiljölagen respektive lagen om allmän försäkring, och lyckas med det, samtidigt skulle behöva vidta ytterligare åtgärder på grund av de nya reglerna i diskrimineringslagen. Det medför att de ekonomiska konsekvenserna av förslaget avseende arbetsgivares kostnader för stöd- och anpassningsåtgärder generellt inte kan antas bli betydande. I sammanhanget kan anmärkas att de hittillsvarande diskrimineringsförbuden och bestämmelsen om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder i 1999 års diskrimineringslag prövats i ytterst ringa omfattning. Regeringen avser att följa frågan, men det finns nu inte skäl att anta att de nya reglerna kommer att innebära någon mer märkbar förändring i det avseendet.

Vidare kan framhållas att diskrimineringslagen är en civilrättslig reglering medan bestämmelserna i arbetsmiljölagen till övervägande del utgör offentlighetsrättsliga föreskrifter. Det är i sig inte ovanligt att bestämmelser som har olika karaktär men liknande innehåll på det sättet gäller parallellt.

I ett enskilt fall kan dock regleringen i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen som helhet innebära kostnader för en arbetsgivare. Omfattningen av sådana kostnader för en enskild arbetsgivare kan i praktiken inte bedömas i detalj eller särskilt konkret. Det är inte möjligt att i generella termer ange vilka insatser som arbetsgivare i allmänhet, eller en enskild arbetsgivare, blir tvungna att vidta. Antalet och omfattningen av insatserna beror bl.a. på arten och graden av den enskildes funktionshinder och betydelsen av funktionshindret för arbetstagarens arbetsuppgifter. Av avgörande betydelse är också att hänsyn måste tas till arbetsgivarens situation och resurser inom ramen för skälighetsbedömningen. Skyldigheten i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder begränsas således dels till vad som är *möjligt*, dels till vad som är *skäligt*. I begränsningen till vad som är möjligt ligger att det ibland kan vara så att en arbetsgivare inte ens med verkligt avsevärda ansträngningar kan eliminera eller på ett meningsfullt sätt reducera följderna av ett

omfattande funktionshinder. I så fall behöver arbetsgivaren inte agera. I begränsningen till vad som är skäligt ligger i första hand hänsyn till arbetsgivarens resurser och förutsättningar av ekonomisk eller annan art.

Det anförda medför att det i praktiken är ogörligt att beräkna de ekonomiska konsekvenser som den nya bestämmelsen om stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning medför för landets arbetsgivare i stort, eller för en enskild arbetsgivare.

Brott mot lagens nya bestämmelser är skadeståndssanktionerade och kan prövas av domstol. En utökning av arbetsgivares åligganden är skyldigheten att betala skadestånd vid överträdelse av 6 §. Om en tvist uppstår kan det för en arbetsgivare vidare bli aktuellt med kostnader för utomstående experthjälp i form av exempelvis bistånd från en bransch- eller arbetsgivarorganisation eller advokat. En arbetsgivare kan också bli skyldig att betala rättegångskostnader efter domstolsprocess eller förlikning. För en arbetsgivare som diskriminerar kommer lagförslaget därmed att innebära merarbete och ökade kostnader i samband med en eventuell tvist och skadeståndsansvar.

Som framgått finns det en tydlig koppling mellan arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Tillsyn över arbetsmiljölagen fullgörs av Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöinspektionen) som i dialogen med arbetsgivaren kan bistå med sina erfarenheter och goda exempel. Tillsyn över diskrimineringslagen fullgörs av Handikappombudsmannen (HO). Det åligger HO att i första hand försöka få arbetsgivare att frivilligt följa diskrimineringslagen (se 17 § andra stycket lagen [1999:132] om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder). Därav följer att HO i första hand strävar efter samförståndslösningar och dialog. HO kan naturligtvis också bistå en enskild arbetsgivare med råd och stöd utan att fråga är om ett konkret ärende enligt lagen.

Det kan också antas att arbetsgivarorganisationerna bistår sina medlemmar med råd och hjälp i frågor om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. I förekommande fall kommer även företagshälsovården och Försäkringskassan att utgöra ett stöd för den enskilde arbetsgivaren.

Särskilt om små företags villkor

Reglerna gäller lika för arbetsgivare, oavsett antalet anställda eller storlek i övrigt. Det ligger dock i sakens natur att lägre krav på åtgärder typiskt sett ställs på små företag eller över huvud taget den arbetsgivare som har mindre ekonomiska eller andra resurser. Relativt sett kan kostnaderna för stöd- och anpassningsåtgärder utgöra en större belastning för ett litet företag än ett stort. I skälighetsbedömningen är dock kostnaden för åtgärdens vidtagande en av de avgörande faktorerna. Kostnaden skall ställas i relation till företagets ekonomiska situation. Det betyder att bedömningen tar sikte på arbetsgivarens förmåga att bära kostnaden (jfr prop. 1997/98:179 s. 54). Härigenom finns utrymme för att små företags särskilda villkor beaktas när bestämmelserna tillämpas. I övrigt bedöms de ändrade reglerna inte ha någon direkt återverkan för just små företag.

Mål om tillämpningen av lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det utökade tillämpningsområdet för bestämmelserna om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan inte förväntas ge upphov till en sådan ökning av antalet mål att det får någon inverkan på Arbetsdomstolens eller de allmänna domstolarnas arbetsbelastning. De nya reglerna kan därför inte antas leda till något behov av ökade resurser till domstolarna.

De nya reglerna förväntas inte heller ge upphov till en sådan ökad belastning på Handikappombudsmannen att det finns något behov av ökade resurser till den myndigheten.

8 Författningskommentar

2 a §

Paragrafen har ändrats på så sätt att en hänvisning till 6 § lagts till. Hänvisningen innebär att den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare när lagens förbud mot direkt diskriminering i 3 § och bestämmelsen om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder i 6 § tillämpas. Här avses studenter som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats som ett led i en utbildning.

6 §

Paragrafen anger arbetsgivares skyldighet i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder. Den har ändrats på så sätt att det materiella tillämpningsområdet vidgats. Den tidigare begränsningen till situationerna när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet respektive beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran, har avskaffats. Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder gäller nu i alla de sju fall då diskrimineringsförbudet gäller enligt 5 §.

Skyldigheten omfattar därmed, förutom som tidigare arbetssökande och arbetstagare i frågor som rör befordran, nu även arbetstagare under pågående anställning i alla situationer som avses i 5 §. Genom bestämmelsen i 2 a § gäller arbetsgivarens skyldighet också den som söker eller fullgör yrkespraktik utan att vara anställd hos arbetsgivaren eller på arbetsplatsen.

Regeln om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder skall läsas tillsammans med diskrimineringsförbudet i 3 §, och bestämmelsen om när förbudet gäller i 5 §. Dess innebörd är att det är direkt diskriminering att

i någon av de situationer som avses i 5 § missgynna någon med funktionshinder på det sätt som avses i 3 §, även om personen i fråga inte befinner sig i en med andra jämförbar situation, men det genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade varit möjligt att se till att han eller hon kommit i en jämförbar situation.

Skälighetsbedömningen görs på samma sätt som tidigare. De faktiska åtgärder som en arbetsgivare kan eller bör vidta är av samma slag som anges i tidigare förarbeten (jfr prop. 1997/98:179 s. 54 f., bet. 1998/99:AU4 s. 47, rskr. 1998/99:140).

När det gäller yrkespraktik är arbetsgivarens skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder typiskt sett mindre långtgående än vid anställning, eftersom en tid med yrkespraktik inte innebär samma typ av nära avtalsrelation som en anställning. Yrkespraktik pågår dessutom normalt under en kortare tid än en anställning.

Regeln har också ändrats språkligt jämfört med tidigare lydelse.

Övervägandena finns i avsnitt 6.

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november
2000 om inrättandet av en allmän ram för lika-
behandling i arbetslivet

Bilaga 1

(Bilagan presenteras endast i den tryckta upplagan.)

Sammanfattning av förslagen i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) särskilt i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.

Vårt uppdrag

Vår uppgift har varit att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd (rådet) år 2000 skall genomföras i Sverige.

Syftet med de båda EG-direktiven är att bekämpa diskriminering.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) behandlar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

Förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering

En av de första frågorna vi har haft att ta ställning till har varit hur vi bäst skulle utforma våra lagförslag. Vi har valt att föreslå tre nya lagar som skall ersätta de tre lagar som finns på det arbetsrättsliga området i dag och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. - - -

Vi föreslår

- en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetslivsdirektivet kräver att arbetsgivare vidtar rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller för att genomgå utbildning.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder har förbudet mot direkt diskriminering förenats med ett krav på att arbetsgivare vidtar skäligen stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning, befordran och utbildning för befordran. Vi har utformat förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder så att den bestämmelsen utvidgas till att gälla i andra situationer då en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.

Lagförslag i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.

Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder

- - -

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran,
3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,
4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I fall som avses i första stycket gäller förbudet mot direkt diskriminering även då arbetsgivaren genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med ett funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

- - -

Förteckning över remissinstanserna för betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43)

Efter remiss har följande lämnat yttrande över promemorians förslag: Riksdagens ombudsmän, Hovrätten över Västra Sverige, Länsrätten i Vänersborg, Göteborgs tingsrätt, Kammarrätten i Jönköping, Solna tingsrätt, Arbetsdomstolen, Justitiekanslern, Rikspolisstyrelsen, Riksåklagaren, Arbetsgivarverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Centrala studiestödsnämnden, Folkbildningsrådet, Folkhälsoinstitutet, Handikappombudsmannen., Högskoleverket, Integrationsverket, Juridiska institutionen vid Stockholms Universitet, Jämställdhetsombudsmannen, Kammarkollegiet, Kungliga Konsthögskolan, Migrationsverket, Mitthögskolan, Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, Nämnden mot diskriminering, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Premiepensionsmyndigheten, Riksförsäkringsverket, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Skolverket, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska institutet, Specialskolemyndigheten, Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Statskontoret, Sveriges lantbruksuniversitet, Södertörns högskola, Verket för högskoleservice, Utlänningsnämnden, Överklagandenämnden för högskolan, Länsstyrelsen i Skåne län, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Östergötlands län, Göteborgs kommun, Helsingborgs kommun, Botkyrka kommun, Kiruna kommun, Malmö kommun, Stockholms kommun, Umeå kommun, Centrum för flexibelt lärande, Försäkringskassaförbundet, Handikappförbundens Samarbetsorgan, Hyresgästföreningen, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Näringslivets nämnd för regelgranskning, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande, Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige, Sveriges Riksidrottsförbund, Svenska Kommunförbundet, Svenska Samernas Riksförbund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Advokatsamfund, Sveriges Bostadsrättsföreningars Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Förenade Studentkårer, Sveriges Fastighetsägares Riksförbund, Sveriges Kristna Råd, Synskadades riksförbund, Tjänstemännens centralorganisation.

Juridiska institutionen vid Umeå Universitet, Södertörns högskola, Södertälje kommun, Afrosvenskarnas riksförbund, Caritas, Elevkårernas centralorganisation, Elevorganisationen i Sverige, Fackligt aktiva invandrare, Friskolornas Riksförbund, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Riksförbundet Internationella Föreningen för Invandrarkvinnor, Romernas riksförbund, Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Stiftelsen Stora Sköndal för Ersta Sköndal högskola, Sveriges Folkhögskolestuderandes Förbund, Sveriges Muslimska Förbund, Teologiska Högskolan och Vuxenstuderandes Kårorganisation har inte hörsammat remissen.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ: Katolska Biskopsämbetet, Studentkåren vid Filosofiska Fakulteten - Linköpings Universitet, Sveriges Förenade Gaystudenter.

Förteckning över remissinstanserna för promemorian ”Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbets- tagare med funktionshinder”

Remissen tillställdes följande remissinstanser: Arbetsdomstolen, Linköpings tingsrätt, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Nämnden mot diskriminering, Försäkringskassan, Handikappombudsmannen (HO), Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam), Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Arbetstlivsinstitutet (ALI), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Arbetsmiljöverket (AV), Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Företagarna, Näringslivets regelnämnd (NNR), Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO), Synskadades riksförbund och Förbundet rörelsehindrade.

Arbetsgivaralliansen, Näringslivets regelnämnd, Synskadades riksförbund och Förbundet rörelsehindrade har inte inkommit med yttranden.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ: JUSEK, Svenska Epilepsiförbundet och Sveriges Läkarförbund.

Lagrådets yttrande

Prop. 2005/06:207
Bilaga 6

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2006-05-03

Närvarande: f.d. justitierådet Lars K Beckman, justitierådet Leif Thorsson och regeringsrådet Lars Wennerström.

Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder

Enligt en lagrådsremiss den 27 april 2006 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Örjan Härneskog.

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 18 maj 2006

Närvarande: Statsrådet Ringholm, ordförande, statsråden Sahlin, Östros, Messing, Y. Johansson, Bodström, Sommestad, Karlsson, Nykvist, Andnor, Nuder, M. Johansson, Hallengren, Björklund, Holmberg, Jämtin, Österberg, Orback

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2005/06:207 Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder.

Sammanfattning av förslagen i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) särskilt i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.

Vårt uppdrag

Vår uppgift har varit att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd (rådet) år 2000 skall genomföras i Sverige.

Syftet med de båda EG-direktiven är att bekämpa diskriminering.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) behandlar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

Förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering

En av de första frågorna vi har haft att ta ställning till har varit hur vi bäst skulle utforma våra lagförslag. Vi har valt att föreslå tre nya lagar som skall ersätta de tre lagar som finns på det arbetsrättsliga området i dag och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. - - -

Vi föreslår

- en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetslivsdirektivet kräver att arbetsgivare vidtar rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller för att genomgå utbildning.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder har förbudet mot direkt diskriminering förenats med ett krav på att arbetsgivare vidtar skäligen stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning, befordran och utbildning för befordran. Vi har utformat förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder så att den bestämmelsen utvidgas till att gälla i andra situationer då en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.

Lagförslag i betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43) i den del som avser stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.

Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder

- - -

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran,
3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,
4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I fall som avses i första stycket gäller förbudet mot direkt diskriminering även då arbetsgivaren genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med ett funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

- - -

Förteckning över remissinstanserna för betänkandet ”Ett utvidgat skydd mot diskriminering” (SOU 2002:43)

Efter remiss har följande lämnat yttrande över promemorians förslag: Riksdagens ombudsmän, Hovrätten över Västra Sverige, Länsrätten i Vänersborg, Göteborgs tingsrätt, Kammarrätten i Jönköping, Solna tingsrätt, Arbetsdomstolen, Justitiekanslern, Rikspolisstyrelsen, Riksåklagaren, Arbetsgivarverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Centrala studiestödsnämnden, Folkbildningsrådet, Folkhälsoinstitutet, Handikappombudsmannen., Högskoleverket, Integrationsverket, Juridiska institutionen vid Stockholms Universitet, Jämställdhetsombudsmannen, Kammarkollegiet, Kungliga Konsthögskolan, Migrationsverket, Mitthögskolan, Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, Nämnden mot diskriminering, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Premiepensionsmyndigheten, Riksförsäkringsverket, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Skolverket, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska institutet, Specialskolemyndigheten, Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Statskontoret, Sveriges lantbruksuniversitet, Södertörns högskola, Verket för högskoleservice, Utlänningsnämnden, Överklagandenämnden för högskolan, Länsstyrelsen i Skåne län, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Östergötlands län, Göteborgs kommun, Helsingborgs kommun, Botkyrka kommun, Kiruna kommun, Malmö kommun, Stockholms kommun, Umeå kommun, Centrum för flexibelt lärande, Försäkringskassaförbundet, Handikappförbundens Samarbetsorgan, Hyresgästföreningen, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Näringslivets nämnd för regelgranskning, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande, Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige, Sveriges Riksidrottsförbund, Svenska Kommunförbundet, Svenska Samernas Riksförbund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Advokatsamfund, Sveriges Bostadsrättsföreningars Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Förenade Studentkårer, Sveriges Fastighetsägares Riksförbund, Sveriges Kristna Råd, Synskadades riksförbund, Tjänstemännens centralorganisation.

Juridiska institutionen vid Umeå Universitet, Södertörns högskola, Södertälje kommun, Afrosvenskarnas riksförbund, Caritas, Elevkårernas centralorganisation, Elevorganisationen i Sverige, Fackligt aktiva invandrare, Friskolornas Riksförbund, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Riksförbundet Internationella Föreningen för Invandrarkvinnor, Romernas riksförbund, Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Stiftelsen Stora Sköndal för Ersta Sköndal högskola, Sveriges Folkhögskolestuderandes Förbund, Sveriges Muslimska Förbund, Teologiska Högskolan och Vuxenstuderandes Kårorganisation har inte hörsammat remissen.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ: Katolska Biskopsämbetet, Studentkåren vid Filosofiska Fakulteten - Linköpings Universitet, Sveriges Förenade Gaystudenter.

Förteckning över remissinstanserna för promemorian ”Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbets- tagare med funktionshinder”

Remissen tillställdes följande remissinstanser: Arbetsdomstolen, Linköpings tingsrätt, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Nämnden mot diskriminering, Försäkringskassan, Handikappombudsmannen (HO), Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam), Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Arbetstlivsinstitutet (ALI), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Arbetsmiljöverket (AV), Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Företagarna, Näringslivets regelnämnd (NNR), Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO), Synskadades riksförbund och Förbundet rörelsehindrade.

Arbetsgivaralliansen, Näringslivets regelnämnd, Synskadades riksförbund och Förbundet rörelsehindrade har inte inkommit med yttranden.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ: JUSEK, Svenska Epilepsiförbundet och Sveriges Läkarförbund.

Lagrådets yttrande

Prop. 2005/06:207
Bilaga 6

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2006-05-03

Närvarande: f.d. justitierådet Lars K Beckman, justitierådet Leif Thorsson och regeringsrådet Lars Wennerström.

Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder

Enligt en lagrådsremiss den 27 april 2006 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Örjan Härneskog.

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 18 maj 2006

Närvarande: Statsrådet Ringholm, ordförande, statsråden Sahlin, Östros, Messing, Y. Johansson, Bodström, Sommestad, Karlsson, Nykvist, Andnor, Nuder, M. Johansson, Hallengren, Björklund, Holmberg, Jämtin, Österberg, Orback

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2005/06:207 Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder.