

Cand.Merc.(Jur)

Kandidatafhandling

Virksomheders lovmæssige tilpasninger og handicappedes adgang til arbejdsmarkedet

Firms legal accommodation requirements and disabled people's access to the labor market

Af:

Troels Lauge Nielsen

Vejledere:

Ruth Nielsen og Niels Ploug

Antal anslag:

179.600

Underskrift: _____

27. januar 2015

Copenhagen Business School

Executive Summary

The definition of disability and disability itself is a concept changing a lot through the previous years. Firms are subject not only to national laws, but also to follow and honor various EU directives and UN conventions that over time have been implemented in Danish legislation. This thesis analyzes what firms are obliged to by law to make sure that they treat disabled workers as required by the law. This apply to all aspects of their working life including hiring, everyday work and dismissal.

Analyzed from a legal perspective if employees during their employment at the companies get a disability, the firms must react. This does not apply only in the current situation to help maintain the employees, but also if the firms wants to dismiss the workers during their period of illness. As the thesis concludes, firms have a duty to provide reasonable accommodation for persons with disabilities, and if the firms choose not to do so, the possibility of using the Danish salaried employees act §5 subsection 2, regarding the possibility of a shorter termination period after 120 days of illness, cannot be applied. It also tells us that the area of using this legal provision remains a bit ambiguous. The thesis also concludes, that a disability, not directly linked to the persons job performance of the job or the person's ability to have success in the job, it is not a disability according to the directive.

From an economic view, the thesis analyses which kind of difficulties people with disabilities can encounter when trying to get a new job, or when they are trying to return to the labor market. Furthermore, flexicurity and inclusion have been analyzed to determine which of these models helps or limits a disabled person. The thesis concludes that people with a disability have more trouble getting back into the job market than people with no disabilities. Furthermore, it seems like the quantity of disabled people, getting into occupation or already in a job, follow cyclical and do therefore not make any big changes in the numbers employed. Disabled people have a tendency not to change job as often as non-disabled do, and if they look for a new job, it is more difficult for them to get a new workplace, as they have to be more active when job-hunting.

The findings in the thesis also shows that the flexicurity model works well regarding to the non-disabled part of the population, where the workers easy can find a new job, but as stated above, this does not apply for the disabled part of workers. Inclusion, though it has some flaws, seems to be a much better way to integrate disabled workers, as the focus are turned to their needs. This is aided by various engagements that help the disabled back in work. There are however minor problems with the authorities, since they are not always being ready to help in the way they ought to do.

In the integrated part of the thesis, it is showed how inclusion can make an economic incentive for the firms to employ disabled people, but also how rulings from the courts can be a burden for the firms making, them more negative towards hiring disabled workers.

Forkortelser

AF	Arbejdsformidling
CARMA	Center for Arbejdsmarkedsforskning
DCH	Det Centrale Handicapråd
EF	De Europæiske Fællesskaber
EU	Europæiske Union
EU28	EU landene
FA	Finn Amby
FN	Forenede Nationer
FUL	Funktionærloven
H&B	Handicap og beskæftigelse
H&L	Hverdagsliv og levevilkår
JR	Ring
LW	Werge
MA	Unavngiven Afdelingsleder
MVL	Maria Ventegodt Liisberg
NFA	Forskningscenter for Arbejdsmiljø
R&W	Ring og Werge
SFI	Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
SHIELD	Survey of Health, Impairment and Living Conditions in Denmark
TEUF	Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
VSE	Virksomheders Sociale Engagement

Indholdsfortegnelse

Executive Summary.....	2
Forkortelser.....	3
1. Indledning.....	7
1.1. Emne.....	8
1.2. Problemformulering.....	8
1.2.1. Juridisk	8
1.2.2. Økonomisk	8
1.2.3. Integreret.....	8
1.3. Synsvinkel	9
1.4. Teori og metode.....	9
1.4.1. Juridisk	9
1.4.1.1. Regulering	9
1.4.1.2. Retspraksis.....	10
1.4.1.3. EU-domstolen og fortolkning.....	11
1.4.1.4. Direktiver.....	12
1.4.2. Økonomisk teori og metode	12
1.4.3. Integreret metode.....	13
1.5. Afgrænsning	13
1.6. Opgavens struktur.....	15
2. Lovgivning på handicapområdet	16
2.1. Hvad er en handicappet?.....	16
2.2. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap	17
2.3. EU-chartret om grundlæggende rettigheder	17
2.3.1. EU-direktiv 2000/78/EF	18
2.4. Den danske lovgivning – forskelsbehandlingsloven	19
2.5. Udviklingen på området	20
2.6. Sammenfatning.....	20
3. Diskrimination.....	21
3.1. Direkte diskrimination.....	21
3.2. Indirekte diskrimination	21
3.3. Surrogatmor-dommen.....	22
3.4. Sammenfatning.....	23

4. Tilpasningsforanstaltninger	24
4.1. Kravet om tilpasning	25
4.2. Uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren.....	26
4.3. Sammenfatning.....	28
5. Når en virksomhed opsiger en handicappet medarbejder.....	30
5.1. 120-dages-reglen	30
5.1.2. Sammenfatning.....	32
5.2. Ring- og Werge-dommene	32
5.2.1. Sagerne kort – Werge	33
5.2.2. Sagerne kort – Ring	34
5.3. Ny, lignende dom	36
5.4. Hvad kan udledes af dommene?	37
6. Delkonklusion.....	38
7. Økonomisk del.....	39
7.1. Indledende statistik på handicapområdet.....	39
7.1.2. Handicappede og arbejdsmarkedet.....	40
7.1.3. Jobsøgning og handicap.....	43
7.1.4. Ansættelse.....	44
7.1.5. Holdningen til handicappede medarbejdere	45
7.2. Sammenfatning.....	47
8. Introduktion til flexicurity	48
8.1. Flexicurity.....	48
8.2. Udfordringer ved flexicurity og handicap	50
8.3. Sammenfatning.....	53
9. Inklusion	54
9.1. Ordninger, der skal få handicappede ind på arbejdsmarkedet	56
9.1.1. Flexjob.....	57
9.1.2. Virksomhedspraktik.....	57
9.1.3. Personlig assistance	58
9.1.4. Mentorordning.....	59
9.1.5. Isbryderordningen.....	59
9.2. Sammenfatning.....	61
10. Hvordan indsatsen virker – jobcenteret kontra virksomheden	62

10.1. Jobcenterets rolle	62
10.2. Virksomhedens rolle	64
11. Delkonklusion.....	66
12. Integreret del.....	68
12.1. Lovgivningens handicapbeskyttelse set fra et virksomhedsperspektiv	69
12.2. Flexicurity i et juridisk perspektiv	69
12.3. Inklusion i et juridisk perspektiv	70
12.4. Insider-outsider-teorien – et dilemma i ansættelse af handicappede?	71
12.5. Delkonklusion.....	72
13. Konklusion	74
14. Refleksioner og fremtidig research.....	77
Litteraturliste	79
Bøger	79
Artikler og publikationer	79
Internetadresser i kronologisk rækkefølge.....	82
Europæisk lovgivning.....	85
Dansk regulering og lovforslag	85
EU domme:.....	85
Danske Domme	85

1. Indledning

Det er i Danmark ikke tilladt at forskelsbehandle medarbejdere på baggrund af bl.a. race, religion, politisk overbevisning eller handicap, jf. § 1 i forskelsbehandlingsloven.¹ I loven findes ikke en præcis definition på begrebet handicap, hvilket betyder, at visse lidelser, som normalt ikke ville blive betragtet som et handicap, alligevel kan opfattes som et.² Der kan således være tvivl om, hvorvidt et længerevarende sygdomsforløb har karakter af et handicap eller ej, når selve begrebet handicap er så dynamisk.

EU har vedtaget et direktiv,³ som forbyder diskrimination af handicappede på arbejdsmarkedet, hvilket betyder, at en arbejdsgiver ikke må opsig en medarbejder med baggrund i dennes handicap, hvis vedkommende er i stand til at varetage stillingen med diverse tilpasninger. Dette betyder bl.a., at virksomheden har pligt til at tilpasse arbejdspladsen til den handicappede medarbejders behov, således at medarbejderen kan indgå på lige fod med de øvrige ansatte. Dette er under forudsætning af, at tilpasningen ikke udgør en uforholdsmæssig stor byrde for virksomheden.⁴

For en virksomhed, som står til at skulle afskedige en medarbejder, som har været syg gennem en længere periode, åbner Funktionærlovens⁵ (herefter FUL) § 5, stk. 2, op for afskedigelse af en medarbejder, som har været syg i 120 dage med forkortet varsel. For at kunne benytte sig af FUL, § 5, stk. 2, er der flere forhold, som virksomheden skal tage stilling til inden en eventuel opsigelse. Her tænkes ikke kun på tilpasningsforanstaltninger, men også på, om opsigelsen af en potentielt handicappet medarbejder er inden for lovens rammer.

Det danske arbejdsmarked er kendt for sin høje fleksibilitet og sociale sikkerhed, også kaldet flexicurity, og spørgsmålet er, hvorvidt denne model også giver plads til handicappede, eller om den primært er forbeholdt ikke-handicappede arbejdstagere. En modsætning til den høje fleksibilitet, hvor medarbejderne tilpasser sig virksomhedens behov, er inklusion, hvor det er virksomheden, der tilpasser sig medarbejderen og dennes behov.

Spørgsmålet er, om arbejdsmarkedet har plads til og er tilstrækkeligt tilgængeligt for de handicappede, eller om de ender som outsiders i kampen på jobmarkedet.

¹ LBK nr 1349 af 16/12/2008 - Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Herefter Forskelsbehandlingsloven.

² Opsigelse af beskyttede medarbejdere omfattet af forskelsbehandlingsloven.

³ EU-direktiv 2000/78.

⁴ Opsigelse af beskyttede medarbejdere omfattet af forskelsbehandlingsloven.

⁵ LBK nr 81 af 03/02/2009 - Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

1.1. Emne

Emnet for denne afhandling er handicap og domstolenes fortolkning og afgrænsning af området. Herunder vil samspillet og relationerne mellem EU-retten, EU-Domstolens fortolkning, FN-konventioner og gældende dansk ret blive behandlet. I den juridiske del er formålet at klarlægge reglerne for brug af 120-dages-reglen i forhold til forskelsbehandlingsloven og handicap. Herunder virksomhedernes retsstilling og pligter i sager om handicap samt de regler, der ligger til grund for disse pligter.

I den økonomiske del undersøges de handicappedes udfordringer på arbejdsmarkedet i forhold til ikke-handicappede. Der bliver ligeledes set på handicap i forhold til flexicurity og inklusion, herunder hvorvidt flexicurity favoriserer ikke-handicappede arbejdstagere, og hvilken rolle inklusion spiller for handicappede i forhold til at få dem i beskæftigelse.

I den integrerede del af afhandlingen undersøges, hvorvidt domstolens fortolkning af 120-dages-reglen har konsekvenser i forhold til arbejdsmarkedet, samt hvilke hindringer handicappede møder i forbindelse med flexicurity og inklusion.

1.2. Problemformulering

Med udgangspunkt i ovenstående emne vil følgende problemstillinger blive analyseret:

1.2.1. Juridisk

Hvilke forudsætninger kræves opfyldt, for at en medarbejder kan anses som omfattet af handicapbegrebet? Hvorledes er virksomhedernes retsstilling i forhold til forskelsbehandlingsloven, det bagvedliggende EU-direktiv samt FN's handicapkonvention, og hvordan har retsstillingen udviklet sig i takt med ny retspraksis på området?

1.2.2. Økonomisk

Hvorledes er de handicappede stillet i forhold til adgangen på arbejdsmarkedet? Hvilken effekt har flexicurity-modellen og inklusion på handicappede i forhold til jobsøgning og beskæftigelse, og hvorledes virker indsatsen på området?

1.2.3. Integreret

Hvilken effekt har den juridiske udvikling på handicapområdet set fra virksomhedens perspektiv, og hvilke udfordringer stilles virksomheden over for?

1.3. Synsvinkel

Denne afhandling vil blive analyseret ud fra arbejdsmarkedets synsvinkel.

I den juridiske del vil den handicappede og virksomhedens retsstilling blive undersøgt i forhold til domstolenes praksis, herunder med fokus på, hvilke krav og pligter virksomheden skal overholde i forhold til handicappede medarbejdere.

I den økonomiske del vil de handicappedes forhold til arbejdsmarkedet blive undersøgt i forhold til beskæftigelse, de handicappedes jobmuligheder samt, hvilke barrierer der måtte være. Dette undersøges i forhold til både omverdenen, virksomheden og den handicappedes forhold.

Herudover vil der i den integrerede del blive kigget på de konsekvenser, som ændringer i lovgivningen kan medføre i forhold til handicappedes position på arbejdsmarkedet.

1.4. Teori og metode

1.4.1. Juridisk

Den juridiske analyse foretages ud fra den retsdogmatiske metode, som bruges til at systematisere, beskrive, fortolke og analysere gældende ret.⁶ Retskildelæren inddeler retskilderne, som følger: Regulering, retspraksis, retssædvaner og forholdets natur. Der er almindeligt antaget,⁷ at der ikke findes nogen rangordning retskilderne imellem, men der findes dog et hierarki inden for den retsdogmatiske metode 'regulering', hvor grundloven f.eks. har forrang for almindelige love mv.⁸ Ved at tage udgangspunkt i og følge de tilstedeværende retskilder er det muligt at fastlægge gældende dansk ret, som bl.a. domstolene følger.⁹

Lovgivningen på handicapområdet udspringer ikke af dansk ret, men er implementeret løbende fra FN-konventioner samt EU-direktivet om antidiskrimination, hvorfor EU-Domstolens indvirkning på dansk ret vil blive gennemgået i følgende afsnit.

1.4.1.1. Regulering

For at klarlægge virksomhedernes og de handicappedes retsstilling vil relevante arbejdsretlige og ansættelsesretlige love som funktionærloven og forskelsbehandlingsloven blive anvendt. Med baggrund i EU's beskæftigelsesdirektiv blev handicap som begreb indført i forskelsbehandlingsloven, og loven har siden været ændret flere gange, samtidig med at senere afgørelser har været med til at præcisere retsstillingen yderligere.

⁶ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 28.

⁷ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 28.

⁸ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 32.

⁹ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 31.

Det vil det blive gennemgået, hvilken indflydelse EU-Domstolen og dens afgørelser har på dansk ret.

1.4.1.2. Retspraksis

Forskelsbehandlingsloven har på baggrund af EU's beskæftigelsesdirektiv fået indført et forbud mod forskelsbehandling bl.a. med baggrund i handicap. For at klarlægge de handicappede arbejdstageres retsstilling vil relevant dansk retspraksis blive inddraget. Ligeledes vil EU-retspraksis, som har haft relevans på handicapområdet, blive analyseret og fortolket.

EU-Domstolen behandler flere forskellige typer af sager, som Domstolen kommer med afgørelser på. Når en medlemsstat kommer til EU-Domstolen med en anmodning om fortolkning eller gyldigheden af gældende EU-ret, er der i disse tilfælde tale om et præjudicielt spørgsmål. Domstolen vil således præcisere indholdet af de forelagte regler og den nationale ret, som anmodningen kom fra, og skal efterfølgende bruge EU-Domstolens fortolkning på spørgsmålet i deres afgørelse. Dette skal ske uden at forvanske eller ændre fortolkningen.¹⁰

Adgangen til at stille præjudicielle spørgsmål findes i TEUF artikel 267. Artiklen foreskriver et samarbejde mellem de nationale organer og EU-Domstolen. Således dømmer Domstolen ikke i sager mellem borgere og virksomheder, men hjælper udelukkende med fortolkningen.¹¹ Denne mulighed blev benyttet af Sø- og Handelsretten i forbindelse med de forenede sager C-355/11 (Ring) og C-377/11 (Werge), som vil blive brugt i afhandlingen til fortolkningen af gældende dansk ret.

EU-Domstolens afgørelser er bindende for de nationale domstole, hvilket er med til at sikre en ensartet fortolkning af Domstolens afgørelser.¹²

EU-Domstolens C-363/12 (Surrogatmoderen) bliver brugt til at fastslå, hvorvidt der kan være forskel på at have et handicap i og uden for en jobfunktion.

Hovedvægten i afhandlingen vil blive lagt på EU-Domstolens udtalelser i de forenede sager C-355/11 og C-377/11 og Sø- og Handelsrettens efterfølgende kendelse i sagerne F-13-06 og F-19-06, som begge omhandler brug af 120-dages-reglen i forbindelse med afskedigelse, og hvorvidt dette fandtes i strid med forskelsbehandlingsloven. Hertil vil en lignende sag fra Østre Landsret B-2776-10 (Skibby Supermarked) blive nævnt perifert, da problemstillingen læner sig op ad den i Ring og Werge.

¹⁰ Hvilke typer af sager er der ved EU-Domstolen.

¹¹ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 173.

¹² Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 180.

1.4.1.3. EU-domstolen og fortolkning

EU-Domstolen er den øverste dømmende myndighed i EU. Domstolen skal sikre, at EU-retten overholdes, fortolkes og anvendes ensartet af samtlige medlemsstater, uanset hvor en tvist er opstået.¹³ Domstolen har således til formål at overvåge de øvrige medlemsstater. Samtidig er medlemsstaterne forpligtet til, at tage tvister om fortolkning eller anvendelse af traktater og direktiver til Domstolen.¹⁴

EU-Domstolens kompetencer tæller bl.a. områder, hvor sager er anlagt af medlemsstater, institutioner, fysiske eller juridiske personer. Kompetenceområdet dækker også de præjudicielle anmodninger fra de nationale domstole, hvor der bedes om hjælp til at fortolke EU-retten, eller f.eks. om retsakterne er gyldige m.fl.¹⁵ Domstolen har spillet en fremtrædende rolle, når det kommer til bl.a. fortolkning af traktatens bestemmelser og har i den forbindelse været med til at præcisere virkningen af EU-retten. Domstolen har således i praksis været med til at forme retsstillingen i EU.¹⁶ Domspraksis i form af afgørelser afsagt af Domstolen er en vigtig retskilde.

Domstolens praksis er under løbende udvikling, hvilket betyder, at gamle afgørelser ikke altid kan antages at udgøre gældende ret. Domstolen er heller ikke forhindret i at fravige sine tidligere domme, men da den netop ofte henviser til tidligere domme, tyder det på, at Domstolen føler sig forpligtet til at følge tidligere præjudikater.¹⁷ Det sker dog, at Domstolen fraviger tidligere domme, uden at det fremgår klart hvorfor, og det kan således til tider være vanskeligt at bedømme, hvorvidt der tages afstand fra tidligere domme.¹⁸

EU-retten har forrang frem for national ret, hvilket blev fastslået i 6/64 Costa mod ENEL, hvor borgeren Costa mente, at en nationalisering var i strid med nogle af traktatens bestemmelser og som følge deraf nægtede at betale en elregning.¹⁹ I afgørelsen blev det slået fast, at EU-lovgivningen har forrang over for national ret, hvilket skal sikre, at EU-retten bliver anvendt ensartet i alle medlemsstater, samtidig med at EU-retten vil være effektiv.²⁰ Såfremt der var forskellige fortolkninger af EU-retten, kunne de forskellige borgere i medlemsstaterne blive udsat for forskelsbehandling.

Afgørelsen i Costa mod ENEL betyder, at Domstolen altid vil fastholde EU-rettens forrang i sager, men i forbindelse med den danske grundlovssag²¹ accepterede Danmark EU-rettens forrang med forbehold for, at den ikke har forrang over grundloven. Umiddelbart respekteres forrangsprincippet af de danske domstole.²²

¹³ Jørgensen, Martin. 2014. EU-Domstolen.

¹⁴ Daniel, Bugge Thorbjørn et al., 2011, s. 299.

¹⁵ Daniel, Bugge Thorbjørn et al., 2011, s. 302-303.

¹⁶ Sørensen og Nielsen, 2010, s. 122-123.

¹⁷ Sørensen og Nielsen, 2010, s. 126.

¹⁸ Sørensen og Nielsen, 2010, s. 126.

¹⁹ Sørensen og Nielsen, 2010, s. 169.

²⁰ Sørensen og Nielsen, 2010, s. 170.

²¹ U 1998 s. 800 H, præmissernes pkt. 9.2 og 9.6 jf. Sørensen og Nielsen, 2010, s. 171.

1.4.1.4. Direktiver

Direktiver er et af de retlige instrumenter, som anvendes til at gennemføre EU's politikker. Når direktivet er vedtaget, skal medlemslandene implementere direktivet i den nationale lovgivning. Et direktiv fastlægger som udgangspunkt et mål, der skal opnås, men det er overladt til medlemsstaterne selv at bestemme form og midler, hvorpå direktivet skal gennemføres. Der er her forskellige grader af frihed, da nogle direktiver kun fastsætter generelle rammer, mens andre er meget specifikke. Når direktivet er implementeret, har det bindende virkning over for de medlemsstater, det er rettet imod. Dette betyder, at det er bindende i alle dets enkeltheder og derfor kun kan benyttes i sin helhed.²³

I tilfældet af, at direktivet ikke er gennemført til tiden, kan enhver borger alligevel, efter fristen for implementeringen er udløbet, påberåbe sig direktivets bestemmelser. Det er dog en betingelse herfor, at der er tale om præcise og ubetingede bestemmelser. At en person kan påberåbe sig direktivet over for medlemsstaterne ved domstolene, kaldes direkte vertikal virkning.²⁴

1.4.2. Økonomisk teori og metode

Den økonomiske analyse foretages ud fra en deduktiv²⁵ tilgang, som har til formål at belyse problemstillingen igennem generelle teorier og principper, således at der kan drages konklusioner på afhandlingens konkrete problemstillinger.

Der tages udgangspunkt i teorien om det segmenterede arbejdsmarked, som vil blive brugt til at undersøge, hvorvidt handicappede er en segmenteret gruppe på arbejdsmarkedet. Teorien er en vigtig del af de institutionelle teorier om arbejdsmarkedet og er kendetegnet ved, at der er en lille eller helt fraværende mobilitet mellem de delmarkeder, som arbejdsmarkedet består af. Konsekvensen af opdelingen og den ringe mobilitet kan ifølge teorien føre til, at personer med en marginal placering på arbejdsmarkedet har sværere ved at blive integreret.²⁶ En grundlæggende idé til teorien er, at der findes forskellige beskæftigelsesmuligheder for grupperne, hermed underforstået at gruppen tilhørende det gode segment vil være mere sikker på en langvarig og stabil beskæftigelse.²⁷

Flexicurity-modellen anvendes til at afklare, om arbejdsmarkedet er lige så fleksibelt for handicappede, som tilfældet er for ikke-handicappede. Til dette tages udgangspunkt i CARMA's rapport, der anvendes til at forklare begrebet flexicurity samt, hvad det dækker over. Hertil tages udgangspunkt i Atkinsons model af den fleksible virksomhed, som beskriver de forskellige sikkerheds- og fleksibilitetsformer, der findes i forhold til virksomheder og arbejdstagere.

²² Sørensen og Nielsen, 2010, s. 171.

²³ Heron, Thomas. 2010. EU-oplysningen.

²⁴ Heron, Thomas. 2010. EU-oplysningen.

²⁵ Andersen, Ib, 2008, s. 35.

²⁶ Ploug, Niels, 1990, s. 8.

²⁷ Ploug, Niels, 1990, s. 9.

For at afklare, om der findes et alternativ til flexicurity, undersøges inklusion i forhold til handicappede. Der tages udgangspunkt i Det Centrale Handicapråds refleksionspapir, som bidrager til at klarlægge sammenhængen mellem inklusion og arbejdsmarkedet.

Til besvarelse af den økonomiske problemstilling benyttes allerede ud- og bearbejdet statistik, empirisk materiale fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Det Centrale Handicapråd, Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser og SHIELD.²⁸ Arbejdskraftundersøgelsernes statistik er fremkommet vha. spørgeskemaundersøgelser blandt 16-61-årige i befolkningen over en periode fra 2002-2012 samt registerdata. SHIELD har benyttet en repræsentativ stikprøve i den danske befolkning for personer mellem 18-64 år med 19.000 respondenter. Registerdata for samtlige personer dækker perioden 1980-2012 og omfatter i alt 34.000 personer i Danmark. Hertil kommer ph.d.-afhandlinger med fokus på handicapområdet.

1.4.3. Integreret metode

I den integrerede metode vil resultaterne fra den juridiske og økonomiske del blive sammenholdt retspolitisk,²⁹ så det er muligt at klarlægge, hvilken effekt ændringer i lovgivningen inden for handicapområdet kan have for både virksomhederne og de handicappede. Dette vil blive vist med et eksempel, der tager udgangspunkt i insider-outsider-teorien, som udspringer fra teorien om det segmenterede arbejdsmarked, hvor der findes to grupper, insidere og outsiders. Insiderne vil forsøge at holde outsidersne ude for at beskytte sig selv, mens outsidersne typisk vil søge at tilbyde sin arbejdskraft via en lavere løn for at komme ind på arbejdsmarkedet.³⁰

1.5. Afgrænsning

Begrebet handicappet skal i denne kontekst forstås som en person, der i større eller mindre udstrækning er tilknyttet til arbejdsmarkedet eller ønsker at blive det. Der kan således være tale om personer, som allerede er i beskæftigelse, befinder sig under opsigelse eller har et ønske om at komme i arbejde. Der ses således bort fra handicappede personer, som aldrig kommer i kontakt med arbejdsmarkedet grundet deres handicap.

Som udgangspunkt vil fokus være i forhold til det private arbejdsmarked.

I den juridiske del vil der ikke tages hensyn til forskellige former for ansættelse. Således vil der ikke tages højde for, om der er tale om f.eks. en timelønnet medarbejder eller funktionær, selvom 120-dages-reglen ikke finder anvendelse for førstnævnte gruppe. Kravene til afhjælpning o. lign. er ens, uagtet overenskomstdækning eller ej, hvorfor det ikke findes relevant at inddrage dette i analysen.

²⁸ SHIELD står for: Survey of Health, Impairment and Living Conditions in Denmark.

²⁹ Nielsen og Tvarnø, 2011, s. 392.

³⁰ Ploug, Niels, 1990, s. 14.

I forhold til forskelsbehandlingsloven tages der alene udgangspunkt i personer, som har et handicap. Der tages således ikke højde for race, hudfarve, religion, politisk tilhørsforhold m.v. Dette skyldes, at de øvrige forhold ikke findes relevante i forhold til handicap inden for denne afhandlings undersøgelsesområde. Inden for EU-retten vil der alene fokuseres på de direktiver, som har haft indflydelse på forskelsbehandlingsloven.

Retspraksis er blevet udvalgt i forhold til, hvad der er fundet nødvendigt for kunne svare fyldestgørende på specialiets problemstilling. Der vil således være tilsvarende retspraksis, som kan berøre samme områder som det allerede medtagne, der således er blevet udeladt.

Folkeretten, som regulerer de retslige normer staterne imellem, er ikke behandlet i denne afhandling. Det skal dog nævnes her, at folkeretten er flittigt brugt i forbindelse med bl.a. menneskerettighedskonventioner og i FN-regi, men i forhold til afhandlingens problemfelt er det ikke fundet nødvendigt at inddrage yderligere.

I den økonomiske del vil diskussionen om, hvorvidt der findes to forskellige modeller af flexicurity³¹, ikke blive berørt. Der vil således kun tages stilling til, hvorvidt handicappede passer ind i den allerede eksisterende model.

Det er kun de handicappedes forhold til arbejdsmarkedet og jobsøgning, som bliver berørt. Der er således ikke taget hensyn til deres sociale bagland, generel tilfredshed eller socialt engagement. Disse faktorer kunne bringes i spil i forhold til viljen om at søge job, men området findes for omfangsrigt til at medbringe i denne sammenhæng.

Herudover er virksomhedernes sociale engagement eller Corporate Social Responsibility strategier heller ikke medtaget. Det bliver således ikke undersøgt, hvorvidt en virksomhed ansætter handicappede bl.a. med sigte på styrkelse af deres profil udad til. Dette er udeladt grundet omfanget, samt at det ikke findes nødvendigt at inddrage i denne afhandlings problemfelt.

Der er som udgangspunkt heller ikke taget stilling til statens eller den kommunale rolle i henhold til afhjælpning, selvom det vil blive berørt perifert. Der er derfor lagt vægt på de forskellige ordninger, som skal bringe handicappede ud/tilbage på arbejdsmarkedet. Af disse er nogle udvalgt for at klarlægge, hvad de forskellige tilbud kan dække over, men tilbuddene vil ikke blive behandlet yderligere dybden, da dette vil være for omfangsrigt.

I forhold til inklusion vil forbindelsen til uddannelsessystemet blive nævnt perifert, men fokus vil generelt blive lagt på arbejdsmarkedet. Hvor det er nødvendigt, vil områderne blive brugt analogt.

³¹ Jensen, Carsten Strøby, 2010.

1.6. Opgavens struktur

Afhandlingen består af fire dele. Et indledende kapitel, der fastsætter rammerne for opgaven, og herefter tre overordnede analysedele: en juridisk, en økonomisk og en integreret del, som alle afsluttes med en delkonklusion.

Den juridiske del består af fem kapitler, herunder en delkonklusion, som søger at besvare den juridiske problemformulering. De første to kapitler omhandler lovgivningen på området, herefter følger virksomhedens pligter i forhold til handicappede for til sidst at blive sammenholdt med retspraksis på området.

Den økonomiske del af afhandlingen har ligeledes fem kapitler med tilhørende delkonklusion. Først undersøges statistikken på handicapområdet, hvor statistikken i de to efterfølgende kapitler bliver inddraget i modellerne for flexicurity og inklusion. Der slutes af med et overordnet kapitel, som beskriver, hvorledes de fire forrige kapitlers indsats virker i forhold til omverdenen og virksomheden.

Den integrerede del består af ét kapitel, som opsamler den juridiske og økonomiske del, og her eksemplificeres problemstillingen mht. handicappede og indgangen på arbejdsmarkedet.

Afhandlingen afsluttes med en konklusion og et afsnit med refleksioner og forslag til fremtidig research inden for handicapområdet.

2. Lovgivning på handicapområdet

Historiske set har fokuset på handicap området aldrig været større end lige nu. Der er gennem tiden sket en styrkelse af indsatsen på området og især de sidste 30 år, er der kommet flere og flere tiltag, som beskytter handicappede og hjælper personer ramt af handicap til at blive mere integreret i dagens samfund.³²

Selve lovgivningen på handicapområdet udspringer ikke af dansk ret, men derimod af konventioner og overnationale tiltag, som Danmark har implementeret løbende i den danske lovgivning. I de følgende afsnit vil opbygningen og konsekvenserne af FN's konventioner på området, EU-direktiverne om anti-diskrimination og den danske forskelsbehandlingslov, blive klarlagt og forklaret. Danmark har løbende tilskrevet sig flere forpligtelser, og afsnittene vil søge at klarlægge, hvorledes Danmark skal leve op til de rettigheder, de forskellige konventioner m.m. pålægger.

2.1. Hvad er en handicap?

For at kunne forklare, hvad en handicap er, er det nødvendigt at forholde sig til de to handicapbegreber, der findes. Det ene kaldes 'den medicinske model'³³ og det anden 'det miljøbestemte handicapbegreb'.³⁴

Det første begreb dækker over den medicinske tilgang til begrebet handicap. Således er der fokus på de fysiologiske og psykiske faktorer ved handicapet, hvorfor der også søges en medicinsk løsning på problemet, således at øvrige faktorer som f.eks. miljø og omverden udlades af behandlingen.³⁵

Det miljøbestemte handicapbegreb blev første gang defineret i FN's Standardregler om lige muligheder for handicappede fra 1993. Her blev det under begreberne i pkt. 18 fastslået, at handicap betød et tab eller en begrænsning af mulighederne for at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.³⁶ Her var altså tale om en miljøbestemt forhindring for den handicappede, som gjorde, at vedkommende ikke ville være i stand til at deltage "på lige fod med andre".

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, som bliver behandlet yderligere i næste afsnit, definerer i tråd med ovennævnte standardregler et handicap som: "*Personer med handicap omfatter personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.*"³⁷ Her er også tale om det miljøbestemte handicapbegreb.

³² DH's historie - fra begyndelsen.

³³ Bengtson, Steen. 2005, s. 26.

³⁴ Kampmann, Elisabeth, 2007.

³⁵ Kampmann, Elisabeth, 2006.

³⁶ De Forenede Nationer, 1994, s. 9.

³⁷ FN's Konvention om rettigheder for personer med handicap, 2008, s.8.

2.2. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap³⁸ blev vedtaget i FN d. 13. december 2006.³⁹ Konventionen består af 50 artikler, som kan deles op i tre overordnede afsnit. Artiklerne 1-3 omhandler konventionens overordnede formål, definitioner og generelle principper. I artiklerne 4-30 findes de generelle forpligtelser, rettigheder for handicappede samt, hvad den danske stat skal gøre for at leve op til konventionens indhold. Artiklerne 31-50 beskriver, hvorledes de deltagende lande skal samarbejde og udveksle viden samt, hvilke muligheder FN har for at kunne sikre, at konventionen bliver overholdt af de deltagende lande.⁴⁰

Formålet med konventionen er bl.a. ”(...) at sikre, at personer med handicap kan få fuldt udbytte af menneskerettighederne og de fundamentale frihedsrettigheder samt at fremme respekten og værdigheden hos personer med handicap”.⁴¹ Endvidere er det også statens pligt at sørge for, at personer med handicap ikke bliver diskrimineret i f.eks. private virksomheder. Samtidig lægger konventionen også op til i artikel 27, at arbejdsmarkedet skal være åbent for alle og tilgængeligt for personer med handicap. Dette dækker ikke kun over lige løn for lige arbejde, men også at handicappede skal have samme arbejdsforhold som andre ansatte samt muligheden for rimelige tilpasninger. Herunder hører også ordninger, som skal hjælpe den handicappede medarbejder med at fastholde eller vende tilbage til et job.⁴²

Til konventionen er lavet en tillægsprotokol,⁴³ som giver personer med handicap muligheden for at klage til FN's handicapkomite. I praksis er der som udgangspunkt mulighed for at indbringe en sag for FN's handicapkomite, jf. protokollens Artikel 2 litra d, når øverste domstol i hjemlandet er kommet med en afgørelse.⁴⁴ Ratificeringen af tillægsprotokollen skete for Danmarks vedkommende d. 23. september 2014.⁴⁵

2.3. EU-chartret om grundlæggende rettigheder

I 1999 samlede Det Europæiske Råd de grundlæggende rettigheder i et charter, hvor de rettigheder, som gælder for EU's borgere, er beskrevet. Således blev rettigheder fra EU's traktater, internationale konventioner, Den Europæiske Socialpagt samt EU-landenes fælles forfatningsmæssige traditioner og Europa-Parlamentets forskellige erklæringer på området samlet.⁴⁶

Charteret henviser til de værdier, som EU bygger på, og som EU skal søge at bevare og udvikle under hensyntagen til de forskellige traditioner og kulturer, som unionen bygger på. Således var ideen at styrke de

³⁸ Herefter kaldet FN's handicapkonvention.

³⁹ Handicapkonvention.

⁴⁰ FN's handicapkonvention.

⁴¹ FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, 2014.

⁴² FN's handicapkonvention artikel 27.

⁴³ Protokol til konventionen om rettigheder for personer med handicap

⁴⁴ Protokol til konventionen om rettigheder for personer med handicap

⁴⁵ Institut for menneskerettigheder. Hvad betyder tillægsprotokollen.

⁴⁶ Charteret om grundlæggende rettigheder, 2010.

grundlæggende rettigheder, som charteret præsenterede, samtidig med at EU anerkender de friheder, rettigheder og principper, som er samlet i charteret.⁴⁷

Charteret blev vedtaget som et politisk dokument, hvilket betød, at det som udgangspunkt ikke var juridisk bindende. Da Lissabontraktaten trådte i kraft 1. december 2009, fik charteret retsvirkning ligesom traktaterne, hvor charteret er nævnt som en henvisning i Artikel 6 EU.⁴⁸

Chartrets præambel siger: *”Unionen [...] bygger på de udelelige og universelle værdier: menneskets værdighed, frihed, lighed og solidaritet; den bygger på demokrati- og retsstatsprincippet. Den sætter mennesket i centrum for sit virke med indførelsen af unionsborgerskabet og skabelsen af et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed.”*⁴⁹ Således er der i dette charter seks kapitler med de forskellige rettigheder samt et kapitel med de almindelige bestemmelser. I chartrets afsnit 3 angående ligestilling findes artikel 21 om ’ikke-forskelsbehandling’, som lyder: *”Enhver forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder, seksuel orientering eller ethvert andet forhold er forbudt.”*⁵⁰ Det er således i denne artikel, at forbuddet mod forskelsbehandling af handicappede findes. Idet chartret er en del af Lissabontraktaten, er det således også juridisk bindende over for medlemsstaterne, hvorfor Danmark er forpligtet til at overholde chartret, hvilket igen betyder, at danske borgere, i kraft af deres status som EU-borgere, kan påberåbe sig charteret ved en eventuel domstol.

2.3.1. EU-direktiv 2000/78/EF

Direktivet af 27. november 2000 omhandler de "generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv."⁵¹ Således fastlægger direktivet rammebestemmelserne for at sikre ligebehandling af alle uanset religion, alder, handicap m.m., så de har lige adgang til beskæftigelse, erhverv, arbejdsvilkår mv. Direktivet er således et minimumsdirektiv, der fastsætter generelle mindstekrav for medlemsstaterne.⁵² Direktivet tager også sigte på både direkte og indirekte forskelsbehandling – emner, som vil blive behandlet senere i afhandlingen.

På baggrund af dette direktiv blev der i 2004 indsat et handicapkriterium i forskelsbehandlingsloven, en lov, som vil blive behandlet nærmere i næste afsnit.

⁴⁷ Folketinget og EU's charter om grundlæggende rettigheder, 2002, s.7.

⁴⁸ EU's charter om grundlæggende rettigheder.

⁴⁹ Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, 2010, s. 3.

⁵⁰ Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, 2010, s. 8.

⁵¹ EU direktivet 2000/78.

⁵² Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, 2014.

2.4. Den danske lovgivning – forskelsbehandlingsloven

I Danmark findes Lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., som blev vedtaget i 1996 og siden da har været under konstant udvikling. Loven forbyder forskelsbehandling på baggrund af bl.a. race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og nationalitet/etnisk oprindelse. Forskelsbehandlingsloven søger således, at en ansøger bliver bedømt på baggrund af sine kvalifikationer og ikke på baggrund af personens øvrige karakteristika. Skulle der i forbindelse med ansættelser være indgået aftaler, som er i strid med forskelsbehandlingsloven, følger det af loven, at disse aftaler er ugyldige og uden virkning. Således vil de respektive bestemmelser blive ophævet. Loven kan således ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.⁵³ Samtidig er det dog vigtigt at understrege, at loven kun beskytter mod forskelsbehandling af de i loven fastsatte kriterier, hvorfor det stadig er muligt at forskelsbehandle. Eksempelvis kan en ryger, som føler sig forskelsbehandlet, fordi vedkommende ryger, ikke støtte ret på loven i sådan en situation.⁵⁴

Idet handicap som begreb ikke er defineret i loven, kræver det, at der skeles til bemærkningerne i forskelsbehandlingsloven for en nærmere afklaring: *”For at tale om et handicap eller en person med handicap må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation.”*⁵⁵ Således vil tilstanden, der kan føre til, at der er tale om en person med et handicap i lovens forstand, stort set altid bero på en konkret vurdering i forhold til medarbejderen og dennes funktion i det konkrete job. Der er selvfølgelig også situationer, hvor der ikke hersker tvivl om, at den pågældende medarbejder har et handicap, det kan f.eks. gælde blindhed, døvstumme o. lign.⁵⁶

Det er ikke kun i ansættelsessituationer, at loven finder dens anvendelse. Også i afskedigelser er det forbudt for en virksomhed at forskelsbehandle medarbejdere. Hvor der for medarbejdere kan være forskellige frister med henblik på beskyttelse mod usaglig opsigelse, hvad end den er overenskomstmæssigt fastsat eller efter funktionærloven, er medarbejdere allerede fra starten af deres ansættelsesforhold beskyttede af ligebehandlingsloven. Således vil en medarbejder, som endnu ikke har oparbejdet den rette anciennitet i virksomheden,⁵⁷ stadig være beskyttet mod en usaglig opsigelse i forskelsbehandlingens navn. I de tilfælde, hvor en medarbejder påberåber sig forskelsbehandling, vil der som regel efter loven være tale om en delt bevisbyrde, hvilket fraviger de almindelige principper om, at den, som har kravet, skal bevise dette.

⁵³ Greisen, Linda Rudolph, 2013 s. 41-43.

⁵⁴ Greisen, Linda Rudolph, 2013 s. 8.

⁵⁵ Lovforslag 2004/1 LSF 92 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

⁵⁶ Greisen, Linda Rudolph, 2013 s. 12 ff.

⁵⁷ F.eks. i forhold til 4 måneders beskyttelse ved sygdom efter 9 måneders anciennitet.

Medarbejderen skal bevise, at han er blevet opsagt med baggrund i forskelsbehandling, hvorimod virksomheden skal kunne bevise, at dette netop ikke ligger til grund for afskedigelsen.⁵⁸

2.5. Udviklingen på området

Adgangen til at klage over en eventuel forskelsbehandling kan finde sted ved flere forskellige instanser. Af muligheder kan kort nævnes fagretlig behandling, hvor overenskomstparterne mødes og bagefter ved en faglig voldgift eller Arbejdsretten. Herudover kan nævnes Ligebehandlingsnævnet og Afskedigelsesnævnet foruden de civile domstole. Siden der ikke findes en definition af handicap, hverken i direktivet eller i forskelsbehandlingsloven, har de mange retssager på området hjulpet til at definere lovens forskelsbehandlingskriterier samt ændringer af loven, der har været med til at præcisere retsstillingen og de politisk motiverede ændringer inden for lovens område.⁵⁹ Da selve handicapområdet, som tidligere nævnt, er under konstant udvikling, vil også de fremtidige fortolkninger af handicapbegrebet blive afgjort af først de nationale domstole og i sidste ende EU-Domstolen.

2.6. Sammenfatning

Tilgangen til handicap i både FN's handicapkonvention og i EU-regi er den miljøbestemte. Her tages udgangspunkt i individet og de begrænsninger, som vedkommende har, og som skal søges at minimeres. Der tages også i ligebehandlingsloven udgangspunkt i, at det skal være muligt, eventuelt med visse tilpasninger, at have handicappede på arbejdspladser, hvor de kan udføre arbejde på lige fod med de øvrige ansatte. For handicap gælder særlige regler i loven, som nævnes kort her, men bliver behandlet mere i dybden senere i specialet. Den særlige forpligtelse forklares godt i dette citat fra Beskæftigelsesministeriet:

Arbejdsgivere har en forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen i forhold til ansatte med handicap. Det betyder, at en arbejdsgiver objektivt og loyalt skal vurdere, hvilke tilpasninger der er nødvendige på arbejdspladsen, for at en handicappet kan bestride stillingen. Hvis udgiften er uforholdsmæssigt stor, kan arbejdsgiveren afvise at ansætte ansøgeren. Det gælder dog ikke, hvis udgiften i et vist omfang betales af det offentlige.⁶⁰

Således har virksomheder en tilpasningspligt i henhold til fastholdelse af ansatte med handicap.

⁵⁸ Greisen, Linda Rudolph, 2013 s. 42-43.

⁵⁹ Greisen, Linda Rudolph, 2013 s. 5.

⁶⁰ Beskæftigelsesministeriet, forskelsbehandlingsloven.

3. Diskrimination

Det er som tidligere nævnt forbudt at diskriminere.⁶¹ Dette gælder i både EU-regi og nationalt. Med udgangspunkt i EUF-traktatens artikel 19, hvor den generelle diskriminationsregel findes, er det traktatmæssigt slået fast, at forskelsbehandling og diskrimination, uanset om det skyldes køn, alder, handicap m.m., ikke er acceptabelt. Der findes to forskellige typer af diskrimination, som vil blive behandlet nærmere i de følgende kapitler. Behandlingen af disse skal være med til at klarlægge, hvorvidt en manglende tilpasningsforanstaltning kan anses som f.eks. diskrimination. De typer kaldes direkte og indirekte diskrimination.⁶²

3.1. Direkte diskrimination

Direkte diskrimination er beskrevet i både Rådets direktiv 2000/78/EF og forskelsbehandlingsloven. Direktivets artikel 2, stk. 2, litra a, har følgende ordlyd: *”foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.”*⁶³

Dette stemmer godt overens med forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2, hvor definitionen af direkte diskrimination lyder således: *”Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af (...) handicap (...) behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.”*⁶⁴ Direkte diskrimination tager således sit udgangspunkt i, at en arbejdsgiver f.eks. undlader at ansætte en handicappet alene af den grund, at vedkommende netop har et handicap. En handicappet person vil således blive behandlet ringere end en ikke-handicappet person i en tilsvarende situation.

3.2. Indirekte diskrimination

Indirekte diskrimination er således også defineret i 2000/78/EF, artikel 2, stk. 2, litra b:

*foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med (...) et bestemt handicap, (...) særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.”*⁶⁵

⁶¹ Med mindre der findes en virkelig god grund til diskrimination. F.eks. en kvindelig skuespiller til en filmrolle, som skal spilles af en kvinde.

⁶² Nielsen, Ruth 2013, s. 306 ff.

⁶³ EU direktivet 2000/78.

⁶⁴ Forskelsbehandlingsloven.

⁶⁵ EU direktivet 2000/78.

Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, siger i tråd hermed:

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer ... med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.⁶⁶

Den indirekte diskrimination forekommer således ved en tilsyneladende neutral bestemmelse, som stiller de handicappede ringere end andre personer. Det er muligt at diskriminere indirekte, hvis der er et sagligt hensyn at tage. Det kræver dog, at det er både lovligt og sagen vedkommende. Til at vurdere, hvorvidt en eventuel indirekte diskrimination af en handicappet falder under dette, er det nødvendigt at have proportionalitetsprincippet indover. Der er således et krav om, at der skal være et rimeligt forhold mellem det ønskede mål og de midler, der anvendes til at opnå dette.⁶⁷ I disse tilfælde vil det selvfølgelig være en konkret vurdering fra sag til sag, hvorvidt den pågældende forskelsbehandling er i overensstemmelse med loven eller ej.

3.3. Surrogatmor-dommen

Hvornår der kan være tale om forskelsbehandling grundet handicap, har været prøvet flere gange ved domstolene. I og med et handicap kan være meget forskelligt fra person til person og samtidig er et homogent begreb, behøves et handicap i én sammenhæng ikke nødvendigvis være det i en anden. Hvorvidt der er tale om forskelsbehandling i en situation som denne, er fastslået i Europæiske Unions Domstol i sagen C-363/12.⁶⁸

Sagen handler kort om en irsk kvinde uden livmoder, der som følge deraf fik en amerikansk surrogatmor⁶⁹ til at føde hendes barn. Kvinden søgte efterfølgende barsel med fuld løn, men fik afslag herpå. Sagen gik fra de nationale domstole til EU-Domstolen, hvor domstolen skulle tage stilling til, hvorvidt den irske kvinde var blevet udsat for forskelsbehandling, hvad ikke kun angik køn, men også handicap.

Afslaget for barselsorlov med løn udgjorde ikke forskelsbehandling, hverken direkte eller indirekte, pga. køn, jf. ligebehandlingsdirektivet.⁷⁰ En tilsvarende person, i dette eksempel en social far, hvis barn var født af en surrogatmor, ville blive behandlet på præcis samme måde som en social mor, hvorfor afslaget ikke

⁶⁶ Forskelsbehandlingsloven.

⁶⁷ Nielsen, Ruth 2013, s. 312-313.

⁶⁸ Sag C-363/12, Z. mod A Government department, The Board of management of a community school.

⁶⁹ Forældrene til børn født af en surrogatmor kaldes for 'sociale forældre'.

⁷⁰ Ligebehandlingsdirektivet (2006/54).

kunne begrundes i kvindens køn alene. Således blev den irske kvinde ikke stillet ringere grundet sit køn end en mand i tilsvarende situation.⁷¹

EU-Domstolen fandt heller ikke, at afslaget på barselsorlov med løn kunne begrundes i kvindens handicap, og dermed var det ikke forskelsbehandling efter beskæftigelsesdirektivet.⁷² I dommen er der således lagt vægt på, at den irske kvinde slet ikke har et handicap i direktivets forstand. Som nævnt i kapitel 2 forstås selve begrebet handicap som en begrænsning der hindrer en person i at deltage i f.eks. erhvervsmæssig aktivitet på lige fod med andre arbejdstagere. Dette blev forklaret i dommens præmis 76, hvor domstolen udtaler: *”Det skal tilføjes, at begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 skal forstås således, at det ikke alene omfatter den omstændighed, at det er umuligt at udøve erhvervsmæssig aktivitet, men også omfatter gener for udøvelsen af en sådan aktivitet.”*⁷³

Domstolen bemærkede efterfølgende i præmis 79, at den irske kvinde har et handicap, da forudsætningerne for dette er opfyldt, og at det samtidig kan være en stor lidelse for hende. I præmisserne 80-82 lyder det, at selvom kvinden har et handicap, så er det *”(...) imidlertid principielt ikke i sig selv en hindring for, at hun kan få adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den”*.⁷⁴ Således anerkendes den manglende livsmode som et handicap, men i forhold til det job, kvinden bestrider, er der ikke tale om et handicap, da hun ikke hindres, hæmmes eller på anden måde bliver begrænset i sin erhvervsmæssige aktivitet. Hun kan således sagtens være en god og dygtig lærerinde på trods af sit fysiske handicap, hvilket igen vil sige, at hun kan deltage i sit job på lige fod med enhver anden medarbejder, hvorfor der ikke er tale om forskelsbehandling.

3.4. Sammenfatning

Således kaster denne dom lys over de forhold, hvor en person med handicap ikke nødvendigvis er beskyttet af forskelsbehandlingsloven, selvom de lider af et fysisk handicap. Handicappet kan således godt være en begrænsning både fysisk og mentalt, men derfor er det ikke nødvendigvis lig et handicap i direktivets forstand. Analogt kan det udledes, at en virksomhed ikke ville have en tilpasningsforpligtelse på arbejdspladsen over for den handicappede i et lignende tilfælde.

Spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver diskriminerer en handicappet medarbejder, skal også ses i lyset af de forpligtelser, som virksomheden har over for den pågældende medarbejder. Der er således pligt til at tilpasse arbejdspladsen, således at den handicappede ikke forskelsbehandles og så vidt som muligt kan deltage på lige fod med øvrige ansatte. Denne problematik vil blive behandlet i næste kapitel.

⁷¹ Præmis 54 og 55, C-363/12.

⁷² Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

⁷³ Præmis 76, C-363/12.

⁷⁴ Præmis 81, C-363/12.

4. Tilpasningsforanstaltninger

Som nævnt i sidste kapitel har virksomhederne i tilfælde af handicap en tilpasningspligt. I dette kapitel vil tilpasningspligten blive undersøgt med udgangspunkt i, hvad en passende tilpasning kan være, samt om en mangel herpå er en overtrædelse af diskriminationsforbuddet, da der fra virksomhedens side kan være tale om en uforholdsmæssig stor byrde.⁷⁵ I forlængelse heraf vil der blive set på, hvem der kan kræve tilpasninger med udgangspunkt i domspraksis.

At virksomhederne har en tilpasningspligt, betyder, at arbejdsgiveren skal tilpasse virksomheden til den handicappede medarbejders behov. Det fremgår af beskæftigelsesdirektivets⁷⁶ artikel 5, som er implementeret i den danske lovgivning via forskelsbehandlingslovens § 2a. Hvorvidt der foreligger en indirekte diskrimination angående manglende tilpasningsforanstaltninger, tages der udgangspunkt i beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b (2).

Beskæftigelsesdirektivets artikel 5 – Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang:

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.⁷⁷

Således har arbejdsgiveren nogle pligter for at sikre ligebehandling af handicappede medarbejdere. Det betyder, at der skal træffes de rette 'hensigtsmæssige' foranstaltninger i forhold til de 'konkrete behov', medmindre det vil pålægge arbejdsgiveren en 'uforholdsmæssig stor byrde'.

Forskelsbehandlingslovens § 2a siger følgende om tilpasningspligten:

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse.

⁷⁵ Nielsen, Ruth 2013, s. 347.

⁷⁶ EU direktiv 2000/78.

⁷⁷ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

*Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.*⁷⁸

Da tilpasningspligten er implementeret i forskelsbehandlingsloven, har disse naturligvis samme ordlyd, men det er nødvendigt at kigge i præamblen til beskæftigelsesdirektivet for at finde betragtninger, der kan hjælpe med at fortolke, hvad der kan anses som en passende tilpasning fra virksomhedens side.

Præambelens betragtning 20 siger: *”Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.”*⁷⁹

Ud fra ordlyden af artikel 5 vil en foranstaltning være passende, hvis den handicappede medarbejder får: *”(...) adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse”*.⁸⁰ Som nævnt i præambel 20 kan tilpasningen gælde alt fra arbejdsmonstre til udstyr, lokaler m.m. Da arbejdsgiveren har pligt til at efterkomme disse krav om tilpasningsforanstaltninger, vil næste skridt være en vurdering af, hvorvidt det vil være en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren at efterkomme de nødvendige tilpasninger af arbejdspladsen. Da tilpasningspligten i direktiverne alene gælder for medarbejdere med et handicap, kan det derfor udledes, at en manglende tilpasning, såfremt der ikke er tale om en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren, vil være lig diskrimination af den handicappede medarbejder, da denne stilles ringere.⁸¹

For at komme i betragtning til disse afhjælpningsforanstaltninger er det dog vigtigt at nævne, at dette kun er relevant i forhold til de tilfælde, hvor den pågældende handicappede person besidder de rette kvalifikationer i forhold til at kunne bestride det pågældende job.⁸² Dette nævnes også i beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 1, om erhvervsmæssige krav samt præambel 17.

4.1. Kravet om tilpasning

Da det kun er handicappede arbejdstagere, som har ret til afhjælpningsforanstaltninger, er det således også kun den gruppe, som artikel 5 henvender sig til. Som afslutningsvist nævnt i sidste afsnit kræver det, at arbejdstageren skal opfylde visse krav for at være omfattet og dermed egnet til at have ret til afhjælpningsforanstaltninger. Præambel 17 har følgende ordlyd: *”Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og*

⁷⁸ Forskelsbehandlingsloven.

⁷⁹ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

⁸⁰ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

⁸¹ Nielsen, Ruth 2010, s. 432.

⁸² Greisen, Linda Rudolph 2013 s.14.

disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.”⁸³ Således kan det i henhold præamblen tolkes at en handicappet medarbejder efter opfyldelse af forpligtelsen skal være lige så kompetent, egnet og disponibel til stillingen som en ikke-handicappet medarbejder. Hvornår der er tale om en kvalificeret medarbejder, blev afklaret i Chacón Navas-sagen,⁸⁴ som også klarlagde forskellen mellem langvarig sygdom og handicap.

Præmis 51 i Chacón Navas afklarede, at ville en handicappet medarbejder være kvalificeret til at udføre jobbet ved hjælp af de rette afhjælpningsforanstaltninger, ville arbejdsgiveren ikke kunne opsige den pågældende medarbejder med baggrund i, at personen ikke var kompetent, egnet eller disponibel.

Et andet punkt, hvor det er nødvendigt at klarlægge retten til afhjælpningsforanstaltninger, som jo kun gælder for handicappede, er spørgsmålet fra samme sag angående spørgsmålet om, hvorvidt langvarig sygdom kan sættes lig med handicap. I sagen mod Chacón Navas behandlede EU-Domstolen forholdet mellem begrebet handicap og sygdom. Der er i direktivet anvendt begrebet 'handicap', som adskiller sig fra begrebet 'sygdom', således at sygdom ikke kan sidestilles med et handicap. Det betyder, at en person, som afskediges med baggrund i sygdom, ikke er omfattet af forskelsbehandlingsloven efter beskæftigelsesdirektivet.⁸⁵ Der er således ikke pligt for virksomheden til at træffe tilpasningsforanstaltninger i disse tilfælde. For at være omfattet af begrebet 'handicap' er det nødvendigt, at der muligvis er tale om en begrænsning af lang varighed.⁸⁶

For at have krav på tilpasning i forhold til direktivets beskyttelse er det en nødvendighed, at der enten er tale om arbejdstagere, som kan udføre det pågældende arbejde i dets nuværende form, eller arbejdstagere, som bliver kvalificerede til at udføre dette qua de rette afhjælpningsforanstaltninger. Det kan tillige bemærkes, at der ikke er tale om generel adgang til positiv særbehandling af bestemte lønmodtagergrupper, som det fremgår af bemærkningerne til nummer 16.⁸⁷

4.2. Uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren

For at kunne undersøge, hvad der kan være en uforholdsmæssig byrde for virksomhederne, er det nødvendigt at se på, hvilke former for afhjælpningsforanstaltninger der kan være tale om. Beskæftigelsesdirektivets præambel 20 giver plads til fortolkning, da listen ikke er udtømmende, men blot indeholder følgende ”(*... effektive og praktiske foranstaltninger (...) indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion*)”.⁸⁸ Det må antages, at de handicappedes

⁸³ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

⁸⁴ Sag C-13/05 Sonia Chacón Navas mod Eurest Colectividades SA: Kvinde som var langtidssygemeldt og blev uretmæssigt opsagt.

⁸⁵ Nielsen, Ruth 2010 s. 424-425.

⁸⁶ C-13/05, præmis 45.

⁸⁷ Forskelsbehandlingsloven.

⁸⁸ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

situation er forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra person til person, hvorfor behovet og typen af afhjælpning også må være forskellig. Med udgangspunkt i dette er det derfor ikke muligt at lave en udtømmende liste, da selve indholdet af foranstaltningerne vil variere efter konkrete forhold.⁸⁹

Som det fremgår af præambel 20, er der ikke kun fokus på fysiske forandringer, når der tales om afhjælpningsforanstaltninger, men i høj grad også de arbejdsprocesser, som den handicappede medarbejder har eller skal udføre, eksemplificeret ved 'arbejdsmonstre og opgavefordeling'. Det betyder således, at det ikke kun er arbejdspladsen, der skal tilpasses den handicappedes behov, men også arbejdsopgaver og -processer.

I Danmark blev det i Ring- og Werge-sagerne afgjort, at deltid også kan være en passende afhjælpningsforanstaltning, som virksomheden har pligt til at tilbyde medarbejderen. Sagerne og deres afgørelse vil blive behandlet senere i dette speciale.

Da det er arbejdsgiveren, der som udgangspunkt indeholder udgiften til byrden, er det vigtigt at kigge på omfanget af denne. For at få afklaret, hvad der kan være en uforholdsmæssig byrde, er det nødvendigt at kigge på forskelsbehandlingsloven, § 2a, 2. pkt., og præambel 21. Førstnævnte siger om arbejdsgiverens pligt til at holde udgiften til en tilpasningsforanstaltning: *"Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde."*⁹⁰ For at komme nærmere i forståelsen af, hvad begrebet 'uforholdsmæssig stor byrde' dækker over, er det nødvendigt at kigge på føromtalte præambel:

*Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.*⁹¹

Det kan her ses, at der er flere forskellige forhold at tage stilling til i forhold til tilpasningsforanstaltningerne. Det drejer sig i hovedtræk om følgende tre punkter: (1) De finansielle omkostninger, (2) virksomhedens størrelse og finansielle midler samt (3) muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

Der skal således foretages en vurdering af, hvorvidt udgiften til tilpasningsforanstaltningen er for byrdefuld for arbejdsgiveren, hvilket må bero på den konkrete udgift, der må være i forbindelse med at opfylde forpligtelsen. Virksomhedens størrelse og finansielle råderum er også en vigtig faktor. Der er således forskel på, hvorvidt der er tale om en større etableret virksomhed eller en mindre af slagsen, da det må formodes, at

⁸⁹ Nielsen, Ruth 2010, s. 433.

⁹⁰ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

⁹¹ Beskæftigelsesdirektivet (2007/78).

ikke alle virksomheder er lige ressourcestærke, så hvad der kan være for byrdefyldt for nogle, er det ikke nødvendigvis for andre. Endelig er der hensynet til offentligt tilskud eller anden støtte. Arbejdsgiveren er som nævnt forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at kunne bibeholde den handicappede i beskæftigelse.⁹² Det er således også virksomhedens pligt at undersøge mulighederne for offentlig støtte mv. til at minimere deres udgifter i forhold til afhjælpningsforanstaltningerne.

For at arbejdsgiveren har gjort tilstrækkeligt, er det nødvendigt at kigge i bemærkning 11 til loven,⁹³ hvor retningslinjerne udstikkes vedrørende de pligter, arbejdsgiveren skal søge afdækket, samt hvornår opfyldelsen af pligten kan anses for at være opfyldt. Det følger således:

Når omfanget af de foranstaltninger, der er påkrævet for at kunne vurdere, hvad der skal til for at ansætte en person med handicap, er afklaret, skal arbejdsgiveren, afhængig af udgiftens størrelse, afholde denne. Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, skal der tages hensyn til, om det offentlige dækker en del eller alle udgifter. Dækkes udgifterne i tilstrækkeligt omfang af staten, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.⁹⁴

Det følger endvidere herefter fra bemærkning 11:

(...) arbejdsgiveren kan ikke afvise ansøgeren af den grund, idet arbejdsgiveren nu også er forpligtet til at undersøge, hvilke tilpasninger, der skal træffes, for at ansøgeren kan fungere i stillingen. Afhængig af udgifterne, herunder mulighederne for at få disse dækket af det offentlige, vil arbejdsgiveren skulle vurdere ansøgeren med handicap på lige fod med andre kvalificerede ansøgere. Først når mulighederne er undersøgt, vil arbejdsgiveren have opfyldt sine forpligtelser i henhold til lovforslagets § 2a.⁹⁵

4.3. Sammenfatning

Som beskrevet i de ovenstående kapitler har arbejdsgiveren en pligt til at tilpasse arbejdspladsen, både i forhold til beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven. Dette gælder både i ansættelses- og opsigelsessituationer. Den handicappede medarbejder skal være lige så kompetent, egnet og disponibel til at varetage stillingen som en medarbejder uden handicap.

⁹² Greisen, Linda Rudolph 2013 s.14

⁹³ Lovforslag 2004/1 LSF 92 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

⁹⁴ Lovforslag 2004/1 LSF 92 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

⁹⁵ Lovforslag 2004/1 LSF 92 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

For arbejdsgiveren handler det om at tilpasse arbejdspladsen med de rette tiltag, mens det også er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at vedkommende har undersøgt mulighederne for tilpasningsforanstaltningerne. Der kan tilbydes tilskud til implementering af de rette foranstaltninger, og når der skeles til valget af afhjælpningsforanstaltninger, er det arbejdsgiveren, som under hensyntagen til virksomhedens behov udvælger og iværksætter de foranstaltninger, som måtte findes nødvendige. Det er således ikke op til medarbejderen at beslutte, hvilke tiltag der skal gennemføres.⁹⁶ Endelig kan virksomheden, hvis det findes for byrdefuldt, i princippet undtages fra at tilbyde tilpasningsforanstaltninger.

⁹⁶ Handicap kan medføre krav om deltid, 2014.

5. Når en virksomhed opsiger en handicappet medarbejder

Jeg vil i det følgende kapitel kigge på retspraksis angående opsigelser og tilpasningsforanstaltninger i sager, hvor handicap er involveret. Dette skal klarlægge arbejdsgiverens pligt til at tilpasse arbejdspladsen og arbejdsgangene i situationer, hvor medarbejderen har et handicap. Dette undersøges med udgangspunkt i afgørelserne fra Ring- og Werge-dommene af 11. april 2013⁹⁷ og 31. januar 2014⁹⁸.

5.1. 120-dages-reglen

Udgangspunktet i funktionærlovens § 5, stk. 2, er, at virksomheden har muligheden for at opsige en langtidssygemeldt medarbejder med forkortet varsel.⁹⁹ Således kan et opsigelsesvarsel nedsættes fra f.eks. seks måneder til blot en måned. Indledningsvis kræver det, at medarbejderens sygefravær skal være 120 dage inden for de sidste 12 måneder. Således behøver medarbejderens fravær ikke at være umiddelbart forbundet, hvilket betyder, at det er fravær over hele året, som tages i betragtning i beregningen. Omvendt forsvinder fravær, som ligger mere end 12 måneder tilbage, og kan således ikke indgå i beregningen. For at afskedigelse ved brug af 120-dages-reglen overhovedet kan komme på tale, kræver det skriftlig aftale mellem funktionæren og arbejdsgiveren. Skulle arbejdsgiveren opgøre dagene forkert, er det til skade for arbejdsgiveren.¹⁰⁰

For at kunne bruge funktionærlovens § 5, stk. 2, er det en grundlæggende betingelse, at medarbejderen har oppebåret løn under sygdom, hvilket typisk ikke burde være et problem, da funktionærer som udgangspunkt får fuld løn under sygdom. For at benytte reglen skal følgende tre betingelser være opfyldt: (1) 120 sygedage, (2) opsigelsestidspunktet i umiddelbar tilknytning til de 120 dage og (3) funktionæren skal stadig være syg.¹⁰¹

Som tidligere nævnt kræver det 120 dage sygdom inden for de sidste 12 måneder. Det er ikke nødvendigt, at dagene er sammenhængende. Retningslinjerne for optælling af sygedagene beror på, hvorvidt der er tale om hele sygefravær, som tæller som én dag i det samlede regnskab, eller hvorvidt der er tale om delvist sygefravær, som f.eks. kun tæller en halv dag. Weekender kan også tælles med, hvis funktionæren er syg på begge sider af denne. Således tæller almindelig sygdom med i 120-dages-reglen, hvor f.eks. graviditetsbetinget sygdom ikke medregnes.¹⁰² I forbindelse med Ring- og Werge-sagerne blev EU-Domstolen forelagt to præjudicielle spørgsmål angående funktionærlovens § 5, stk. 2:

⁹⁷ De forenede sager C-335/11 HK Danmark mod Dansk almennyttigt Boligselskab og C-337/11 HK Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening. Sagerne er henholdsvis kendt som Ring og Werge.

⁹⁸ SØ- og Handelsrettens F-19-06 og F-13-06.

⁹⁹ 120-dages-reglen.

¹⁰⁰ jf. U 2009.2015 V, hvor der havde været fejl eller usikkerhed mht. til den kalender som blev brugt til opgørelsen af fraværet.

¹⁰¹ Greisen, Linda Rudolph 2010, s. 97.

¹⁰² Greisen, Linda Rudolph 2010, s. 98.

Om direktivet er til hinder for, at fravær på grund af sygdom tælles med i opgørelsen af de 120 sygedage, når fraværet skyldes, at arbejdsgiveren ikke har iværksat de foranstaltninger, der under hensyn til de konkrete behov er hensigtsmæssige for at give en person med handicap adgang til at udøve sin beskæftigelse,

*og om direktivet er til hinder for, at fravær på grund af sygdom tælles med i opgørelsen af de 120 sygedage, når fraværet er forårsaget af handicappet, selv i tilfælde hvor arbejdsgiveren har overholdt sin pligt til at iværksætte tilpasningsforanstaltninger.*¹⁰³

Til det første spørgsmål fastslår EU-Domstolen, at det vil være i strid med direktiv 2000/78 at bruge 120-dages-reglen i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har undladt at foretage rimelige tilpasningsforanstaltninger.¹⁰⁴

Til det andet spørgsmål fastslår EU-Domstolen, at anvendelsen af reglen på sygefravær, som er relateret til medarbejderens handicap, må anses at udgøre indirekte forskelsbehandling. Dette skyldes, at en handicappet arbejdstager har en forøget risiko for hurtigere at kumulere de 120 sygedage end en tilsvarende ikke-handicappet medarbejder. Således stilles den handicappede arbejdstager ufordelagtigt, hvilket er lig med indirekte forskelsbehandling, jf. beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b.¹⁰⁵

Som tilfældet er, når der er tale om indirekte forskelsbehandling, er det nødvendigt at undersøge, hvorvidt forskelsbehandlingen kan begrundes i objektive hensyn, og om proportionalitetsprincippet er overholdt. I forlængelse af sagligheden diskuteres i præmisserne 78 og 79 et synspunkt fremført af den danske regering, der forklarer, at 120-dages-reglen både tilgodeser medarbejdere og arbejdsgivere, hvor førstnævnte kan bevare deres job under sygdomsperioden mens sidst nævnte har muligheden for at opsiges med forkortet varsel, skulle fraværet have for lang varighed.¹⁰⁶ Således er reglen i overensstemmelse med ”(...) *den generelle regulering af det danske arbejdsmarked, der er baseret på en kombination af på den ene side fleksibilitet og aftalefrihed og på den anden side sikkerhed for arbejdstagerne*”.¹⁰⁷ Følgende konkluderer EU-Domstolen, at 120-dages-reglen er legitim, men vurderingen af, hvorvidt brugen af reglen er proportional, overlader EU-Domstolen til Sø- og Handelsretten at foretage vurderingen af.¹⁰⁸

Opsigelsestidspunktet skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage. Dette betyder, at en virksomhed, som ønsker at opsiges en medarbejder, skal gøre det efter den 120. dag og ikke før. Således kan en afskedigelse ikke afgives på 119. dagen, selvom sygefraværet må forventes at vare ud over de 120

¹⁰³ Skelsættende dom fra EU-Domstolen s. 3 og de forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 26 nr. 4.

¹⁰⁴ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 68.

¹⁰⁵ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 76.

¹⁰⁶ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 78.

¹⁰⁷ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 79.

¹⁰⁸ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 præmis 90.

dage.¹⁰⁹ Opsigelse under 120-dages-reglens skal således gives til medarbejderen på den 121. sygedag¹¹⁰ men før den 129 ½. sygedag.¹¹¹ Hvis en virksomhed har haft muligheden for at bringe reglen i anvendelse, men vælger ikke at benytte sig af den, er virksomheden efter en raskmelding nødt til at vente en periode på nye 120 dage, førend en opsigelse kan komme på tale.¹¹²

Den sidste betingelse er, at funktionæren stadig skal være syg, ellers er det ikke muligt at opsige med det forkortede varsel. Som beskrevet i afsnittet ovenfor skal opsigelsen finde sted tidligst på den 121. dag, hvorfor en funktionær, som bliver raskmeldt på 120.-dagen, skal opsiges efter almindeligt varsel. Det er dog værd at bemærke, at et varsel givet i ordentlig tid stadig er gældende, selvom funktionæren skulle vende tilbage til arbejdet inden varslets udløb.¹¹³ Som nævnt indledningsvist tæller delvis sygdom også med i opgørelsen, bare ikke i forholdet 1:1, hvorfor det også er muligt at opsige en delvis sygemeldt medarbejder efter 120-dages-reglen, selv på en dag hvor vedkommende arbejder.¹¹⁴

5.1.2. Sammenfatning

Det er muligt at opsige en syg medarbejder med forkortet varsel, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2, men der stilles krav til tidligste og seneste opsigelsestidspunkt. Endvidere er det virksomheden, som bærer risikoen for, at både optællingen og opsigelsen gives på det korrekte tidspunkt. Det afgørende spørgsmål, som kommer som følge af Ring og Werge, er, hvorvidt det er muligt at bruge 120-dages-reglen i forbindelse med handicappede medarbejdere. Det må således fortolkes, at det er muligt at lade sygedage indgå i optællingen af de 120 dage, selvom medarbejderen er syg på grund af sit handicap, under forudsætning af, at arbejdsgiveren har opfyldt sin tilpasningsforanstaltning af arbejdspladsen, og at brugen af 120-dages-reglen er proportional. Omvendt er det således ikke muligt at lade sygedage, som indbefatter handicap, indgå, hvor virksomheden ikke har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.¹¹⁵

5.2. Ring- og Werge-dommene

I 2013 stillede Sø- og Handelsretten en række spørgsmål til EU-Domstolen om to konkrete sager,¹¹⁶ hvor der skulle træffes afgørelse om, hvorvidt opsigelserne var i strid med forskelsbehandlingsloven, og om det overhovedet var muligt at opsige de to medarbejdere med forkortet varsel efter funktionærlovens § 5, stk. 2. EU-Domstolen behandlede begge sager, hvor det for det første blev klarlagt, at ikke alt sygefravær, hvis det

¹⁰⁹ Jf. Ufr 1998.737 V – her blev det fastslået at en opsigelse efter 119 dage ikke var i umiddelbar tilknytning til de 120 dage.

¹¹⁰ Vestre Landsrets dom af 30. januar 2014 i sag B-2790-12, hvor det først er fra den 121. dag opsigelsen kan falde.

¹¹¹ Østre Landsrets dom af 30. april 2014 sag B-3062-12, hvor 129½ dag fandtes rettidigt.

¹¹² Greisen, Linda Rudolph 2010, s. 100.

¹¹³ Greisen, Linda Rudolph 2010, s. 100.

¹¹⁴ Ufr 2010.1922 H – Hvor en delvis sygemeldt medarbejder blev opsagt efter 120-dages-reglen.

¹¹⁵ Skelsættende dom fra EU-Domstolen, 2014, s. 4.

¹¹⁶ De forenede sager C-335/11 (Ring) og C-337/11 (Werge).

omfatter handicap, kan tælles med i de 120 dage,¹¹⁷ jf. ovenstående afsnit. Desuden kom domstolen frem til, at en reduktion af arbejdstiden kunne sidestilles med en tilpasningsforanstaltning og dermed være en del af den pligt, som arbejdsgiver har til at tilpasse arbejdspladsen. Selve beslutningen om, hvorvidt en nedsættelse af arbejdstiden ville være en uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren, blev overladt til Sø- og Handelsretten at afgøre.¹¹⁸ I begge sager blev begrebet handicap fortolket i forhold til forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv 2000/778/EF, således at det omfatter en tilstand, helbredelig som uhelbredelig, hvor sygdommen medfører en begrænsning for den berørte person, som hindrer denne i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og at begrænsningen er af varig eller af langvarig karakter.

5.2.1. Sagerne kort – Werge

I Werges (herefter LW) tilfælde¹¹⁹ var der tale om en piskesmældsskade, som LW fik, da hun blev involveret i et trafikuheld i december 2003. Uheldet resulterede efterfølgende i en funktionsnedsættelse. I første omgang var LW kun sygemeldt i tre uger, men varetog i perioden januar-november 2004 sit arbejde på fuld tid, men fra start november fik LW det gradvist værre. I en mail af 4. november henvendte LW's chef sig til de øvrige medarbejdere for at opfordre disse til at hjælpe til. I samme brev stod der, at LW af lægen var anbefalet at blive fuldtidssygemeldt, men LW ønskede at arbejde i det omfang, hun kunne, hvorfor de havde aftalt en deltidssygemelding.¹²⁰ Der blev i forbindelse med deltidssygemeldingen lavet en aftale efter dagpengelovens § 28 med kommunen.¹²¹

LW har i forbindelse med den afhjælpning, som der blev appelleret til i skrivelsen, forklaret i retten, at hun ikke fik hjælp til at lette byrden, og som følge deraf skulle "nå det hele på den halve tid".¹²² Der manglede desuden også struktur i hendes arbejdsopgaver, og der blev aldrig holdt møder eller lignende om, hvorvidt der kunne gøres noget for LW. Til dette har arbejdsgiveren anført, at de var klar over, at LW skulle skånes, hvorfor mailen blev sendt ud til de øvrige ansatte, men der blev fældet noget ned på skrift angående ændringer af LW's arbejde. Det blev således heller ikke drøftet, om LW havde behov for hjælpemidler, hvor den administrerende direktør udtalte: *"(...) idet det var hans opfattelse, at dette ikke var tilfældet. Deltidssygemeldingen gav ikke anledning til overvejelser med hensyn til, hvordan hun atter kunne komme på fuld tid, og der blev heller ikke taget initiativ til at vurdere, hvordan hun kunne komme tilbage på*

¹¹⁷ Sag C-337/11 (Werge).

¹¹⁸ Skelsættende dom fra EU-Domstolen, 2014, s. 3.

¹¹⁹ Gennemgang af sagen beskrives med udgangspunkt i Sø- og Handelsrettens Dombog i sag F-13-06 (Werge).

¹²⁰ Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 4.

¹²¹ § 28 reglen er nu erstattet af en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, hvor arbejdsgiver har mulighed for refusion fra første dag i arbejdsgiverperioden, jf. sygedagpengelovens § 56.

¹²² Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 10.

arbejdspladsen efter fuldtidssygemeldingen".¹²³ Fra LW blev fuldtidssygemeldt den 8. januar, til opsigelsen blev givet d. 21. april, var der ingen kontakt mellem LW og arbejdsgiveren.

Sø- og Handelsretten fastslår indledningsvis i afgørelsen, at der er tale om et handicap med udgangspunkt i de forenede sager fra EU-Domstolen C-335/11 og C-337/11. Endvidere blev det fundet bevist, at virksomheden var bekendt med LW's lidelse. Det blev endvidere lagt til grund, at arbejdsgiveren ikke tog initiativ til at finde egentlige afhjælpningsforanstaltninger, der kunne afhjælpe LW. Da der yderligere heller ikke var kontakt mellem virksomheden og medarbejderen de sidste 2 ½ måned inden opsigelsen, fandt retten, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sine forpligtelser til at træffe de rette hensigtsmæssige foranstaltninger i forhold til forskelsbehandlingslovens § 2a, 1. pkt. Hertil tillægges, at eventuelle foranstaltninger ikke ville være en uforholdsmæssig stor byrde for virksomheden.¹²⁴

Retten tager også stilling til med udgangspunkt i LW's helbredsmæssige forhold, at der ikke på nogen 'afgørende måde' findes grundlag for at tro, at LW ikke ville være egnet eller disponibel i forhold til virksomheden, som ellers påstået af samme.¹²⁵ Var de rette foranstaltninger blevet truffet, havde medarbejderne med al sandsynlighed haft mindre sygefravær, end tilfældet var. Således må en del af LW's sygefravær tilskrives virksomhedens manglende tilpasningsforanstaltninger, hvilket gør, at 120-dages-reglen ikke finder anvendelse, da brugen heraf er i direkte strid med forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2.¹²⁶

Slutteligt skal det nævnes, at Dansk Arbejdsgiverforening har valgt at anke afgørelsen i F-13-06 (Werge).¹²⁷

5.2.2. Sagerne kort – Ring

I sagen om Ring¹²⁸ (herefter JR) var der tale om en ryglidelse og slidgigt, som for JR resulterede i en funktionsnedsættelse og dermed også et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Den 6. juni 2005 sygemeldte JR sig grundet en diskusprolaps, som hun senere på måneden skulle opereres for. JR var en kort overgang tilbage på arbejde, men fra slutningen af august og frem mod opsigelsen af hendes stilling d. 24. november var der en del skrivelser mellem JR og virksomheden med henblik på lægeerklæringer og status på JR's helbredsmæssige forfatning.¹²⁹

JR har på eget initiativ undersøgt muligheden for flexjob, hvilket nævnes i en e-mail fra 12. september 2005, hvor også muligheden for at blive delvis sygemeldt fra starten af oktober bliver nævnt. Det lykkes ikke JR at

¹²³ Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 11.

¹²⁴ Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 31 og 32.

¹²⁵ Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 32.

¹²⁶ Sø- og Handelsrettens Dombog F-13-06 s. 32 og 33.

¹²⁷ Højesteret - ankesager.

¹²⁸ Gennemgang af sagen beskrives med udgangspunkt i Sø- og Handelsrettens Dombog i sag F-19-06 (Ring).

¹²⁹ Sø- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 5.

komme tilbage som delvis sygemeldt, og i brev af 15. november bliver JR informeret om, at hendes ønske om flexjob ikke kan imødekommes. I et brev til den administrerende direktør otte dage senere fortæller JR bl.a.:

Jeg ville dernæst på opfordring fra lægerne forespørge i kommunen, om jeg kunne blive indstillet til et flexjob, idet Jan sagde, at "det skal vi nok kunne finde ud af". Undervejs har jeg kontaktet Eva Kirketerp og orienteret hende om forløbet, herunder fortalt hende, hvad Jan havde sagt. Jeg bliver derfor meget chokeret, efter et møde hos Eva den 30. oktober 2005, da jeg den 15. november 2005 modtager et brev fra DAB om, at et flexjob desværre ikke kan imødekommes.¹³⁰

I en mail af samme dato får JR følgende svar fra den administrerende direktør: "Jeg forstår godt dit ønske om flexjob, men ressourcerne skal jo gå op også set fra virksomhedens side, og det har jeg forstået det ikke gør hvis vi sagde ja til dit ønske."¹³¹ Således afviser arbejdsgiveren JR's ønske om flexjob, og i samme mail bliver JR gjort opmærksom på, at hendes stilling er blevet opsagt. Dagen efter modtages opsigelsen pr. brev, hvori der henvises til en opsigelse med udgangspunkt i 120-dages-reglen.

Ud over at have gjort opmærksom på flextiden havde JR også spurgt til muligheden for hæve-sænkeborde, hvilket virksomheden ville undersøge muligheden for. Andre medarbejdere i huset havde denne type borde, men det blev afvist at få dem i JR's område af virksomheden, da dette ville 'kræve en ombygning'.¹³²

Umiddelbart efter JR blev afskediget, slog virksomheden en stillingsannonce op, hvor de søgte en kontorassistent på deltid til 22 timers arbejde om ugen. JR fik selv et job d. 1. februar 2006 som receptionist for en anden virksomhed, hvor hun blev tilbudt flexjob 20 timer om ugen, og der bl.a. på arbejdspladsen var hæve-sænkeborde.¹³³

Med udgangspunkt i de forenede sager fra EU-Domstolen C-335/11 og C-337/11 slås det fast, at der i JR's tilfælde er tale om, at hun lider af et handicap.¹³⁴ Det kan med udgangspunkt i Sø- og Handelsrettens afgørelse slås fast, at virksomheden ikke har overholdt sin tilpasningsforpligtelse, idet JR flere gange kontaktede virksomheden med henblik på foranstaltninger, der kunne hjælpe hende på arbejdspladsen, men virksomheden var ikke imødekommende over for nogen af JR's forslag. Hverken med hensyn til deltid/flextid eller hæve-sænkebordene. Da virksomheden giver disse afslag uden grundigere at undersøge

¹³⁰ SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 6.

¹³¹ SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 7.

¹³² SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 30.

¹³³ SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 7.

¹³⁴ SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 32.

muligheden for tilskud, må det lægges til grund, at de har undladt at opfylde deres pligt mht. at undersøge passende tilpasningsforanstaltninger. Retten finder heller ikke, at det ville have været en uforholdsmæssig stor byrde for virksomheden at indføre nogle af disse tilpasningsforanstaltninger. Endvidere tilskrives retten, at dele af JR's sygefravær skyldes arbejdsgiverens manglende tilpasningsforanstaltninger, hvorfor der var tale om direkte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2.¹³⁵ Dette skyldes EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, hvor det bliver slået fast, at det er i strid med beskæftigelsesdirektivet, som ligger til grund for forskelsbehandlingsloven, at medregne sygefravær i opgørelsen af de 120 sygedage, hvis sygefraværet skyldes, at arbejdsgiveren har undladt at opfylde sin tilpasningsforpligtelse.¹³⁶

5.3. Ny, lignende dom

Østre Landsrets dom af 2. juni 2014¹³⁷ omhandler en afdelingsleder (herefter MA) i et supermarked, som blev ramt af leddegigt i september 2008. En speciallæge anbefaler MA at få andre arbejdsfunktioner, og efter aftale med den daværende arbejdsgiver slipper MA for at sidde i kassen fremadrettet.

Året efter i april overtages virksomheden af en ny købmand, og frem mod sommeren bliver MA's problemer med gigten større, og MA bliver deltidssygemeldt. Efter eget udsagn blev der ikke taget hensyn til mængden af arbejdsopgaver, hvilket gjorde, at hun måtte arbejde hårdere. Mens MA var deltidssygemeldt, blev forskellige fremtidige arbejdsopgaver vendt, hvor MA foreslog flere forskellige jobfunktioner, som hun kunne varetage, men arbejdsgiveren afviste disse forslag. Samtidig mente arbejdsgiveren, at det ville være urimeligt byrdefyldt at oprette en ny deltidsstilling. MA blev i stedet tilbudt en stilling med betydelig kassefunktion, hvilket MA afslog.

Den 4. september blev MA fuldtidssygemeldt og den 10. december afskediget under henvisning til 120-dages-reglen.¹³⁸

Østre Landsret fandt på linje med de forenede sager C-335/11 og C-337/11, at der i MA's tilfælde var tale om en lidelse, som udgjorde et handicap, og da arbejdsgiveren ikke havde taget skridt til egentlige afhjælpningsforanstaltninger, var opsigelsen efter 120-dages-reglen et udtryk for direkte forskelsbehandling.¹³⁹

¹³⁵ SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 33 og 34.

¹³⁶ De forenede sager C-335/11 og C-337/11 og SØ- og Handelsrettens Dombog F-19-06 s. 25 pkt. 3.

¹³⁷ Østre Landsret sag B-2776-10.

¹³⁸ Reissmann, Tina, 2014. Handicappet opsagt efter 120 dages sygdom.

¹³⁹ Reissmann, Tina, 2014. Handicappet opsagt efter 120 dages sygdom.

Dansk Arbejdsgiverforening har ligesom med SØ- og Handelsrettens dom af 31. januar i sagen F-13-06 (Werge) anket denne afgørelse til Højesteret.¹⁴⁰

5.4. Hvad kan udledes af dommene?

I forlængelse af EU-Domstolens fortolkning af handicapbegrebet samt, hvorvidt nedsættelse af arbejdstiden er en tilpasningsforanstaltning, som virksomheden kan være forpligtet til at tilbyde, afsagde SØ- og Handelsretten d. 31. januar dom i sagerne Ring og Werge.

Begge arbejdstagere havde ikke taget initiativ til at undersøge eller iværksætte tilpasningsforanstaltninger eller til at afhjælpe medarbejderens nedsatte funktionsevne. Således har begge virksomheder undladt at opfylde deres forpligtelse i henhold til § 2a i forskelsbehandlingsloven. I begge sager fandt SØ- og Handelsretten også, at en del af medarbejdernes handicaprelaterede sygefravær skyldtes virksomhedens manglende tilpasningsforanstaltninger, og opsigelserne i henhold til 120-dages-reglen var lig direkte forskelsbehandling.

Der tages i dommene ikke stilling til en konkret længde af sygdomsforløbets varighed, men det skal blot være af lang eller langvarig karakter. Varigheden af dette, sammenholdt med de lægelige erklæringer, er med til at diagnosticere henholdsvis Ring og Werge som handicappede medarbejdere i forskelsbehandlingslovens forstand. I forbindelse med dette kan det også udledes af dommene, at arbejdsgiveren har pligt til at gennemføre de nødvendige afhjælpningsforanstaltninger som f.eks. deltidsstilling, hæve-sænkeborde eller flexjob, og mangel herpå vil komme arbejdsgiveren til skade, medmindre det må anses for værende for uforholdsmæssigt byrdefuldt.

Idet begge arbejdsgivere undlader at opfylde deres pligt med hensyn til at iværksætte de rette tilpasningsforanstaltninger, kan der i opgørelsen af sygedag til brug for 120-dages-reglen ikke medregnes sygefravær, som kan anses for handicaprelateret. En sådan medregning vil være i strid med forskelsbehandlingsloven, da der er tale om direkte diskrimination af den handicappede medarbejder. Det fremgår dog ikke klart, hvorvidt en arbejdsgiver, som har overholdt kravet om tilpasningsforanstaltningerne, vil være i stand til at medregne handicaprelateret sygefravær i forbindelse med brug 120-dages-reglen.

¹⁴⁰ Højesteret - ankesager.

6. Delkonklusion

Som tidligere nævnt er handicap et begreb i konstant udvikling, hvilket også giver virksomhederne visse udfordringer i forhold til ansættelse og afskedigelse af medarbejdere med et handicap. På baggrund af ikke mindst FN-konventionen, charteret om grundlæggende rettigheder og forskelsbehandlingsloven er der mange faktorer, som virksomhederne skal være opmærksomme på, for at kunne navigere korrekt igennem og dermed undgå f.eks. forskelsbehandling eller diskrimination af en medarbejder.

Surrogatmor-sagen viser, at en medarbejder med et handicap ikke nødvendigvis falder inden for direktivets rammer, selvom medarbejderen havde et handicap og umiddelbart blev stillet anderledes end de øvrigt ansatte. Den pågældende kvindes handicap gav ingen problemer i forhold til hendes virke som underviser, hvorfor hun ikke havde et handicap i direktivets forstand.

Vedrørende de danske sager angående opsigelser af handicappede medarbejdere stilles virksomhederne over for nogle krav, som skal opfyldes, førend opsigelsen overhovedet kan komme på tale. Spørgsmålet går på, om medarbejderen har en funktionsnedsættelse, der gør, at vedkommende ikke kan deltage i arbejdet på lige fod med de øvrige ansatte. Det er nødvendigt for virksomheden at søge svar på, om lidelsen er langvarig, eller om der 'blot' er tale om sygdom. Ved længerevarende sygdom vil medarbejderen som udgangspunkt lide af et handicap. Herefter skal virksomheden undersøge, hvilke afhjælpningsforanstaltninger der kan sættes i værk, således at medarbejderens lidelser kan afhjælpes bedst muligt og dermed fastholdes i arbejde. Dette er en pligt for arbejdsgiveren. Det kan ud fra domstolenes afgørelser konkluderes, at en arbejdsgiver stilles ringere i en opsigelsessituation, hvis ikke tilpasningsforpligtelserne er opfyldt. Det kan være alt fra indretning af lokaler og udstyr til deltidsarbejde. Foranstaltningerne må dog ikke være for byrdefulde for arbejdsgiveren, men byrden kan blive lettet af eventuelle kommunale tilskud til afhjælpning. Såfremt medarbejderen findes kompetent, egnet og disponibel efter tilpasningerne, vil en opsigelse være i strid med forskelsbehandlingsloven.

120-dages-reglen er til fordel for både medarbejderen og virksomheden, når der er tale om et længerevarende sygdomsforløb. Både med henblik på fastholdelse af en langtidssyg medarbejder og mulighed for opsigelse med forkortet varsel. Virksomhedens mulighed for at bruge det forkortede opsigelsesvarsel svækkes, hvis virksomheden undlader at undersøge ovennævnte tilpasningsforanstaltninger, da det ikke er muligt i henhold til EU-Domstolens afgørelse at medregne sygdom, som er handicaprelateret, i de 120 dage.

7. Økonomisk del

Når en virksomhed vælger at ansætte en handicappet medarbejder, følger automatisk et større ansvar, hvor virksomheden vil være forpligtet til at tilpasse arbejdspladsen til de behov, som den pågældende medarbejder måtte have. Endvidere er der i sager om afskedigelse grundet handicap eller længerevarende fravær, som kan tilskrives handicap, flere forpligtelser, som virksomheden skal opfylde, førend en opsigelse kan siges at være saglig. Forpligtelser, som ikke kun koster virksomheden penge, men også tid, hvilket også vil gøre sig gældende, hvis en opsigelsen bliver anset som usaglig, og arbejdsgiveren ender i en retssag.

Virksomheden vil i en ansættelsessituation skulle træffe et valg om, hvorvidt den skal tage risikoen og ansætte en funktionsnedsat medarbejder, eller om virksomheden vil søge at dække sig selv bedst muligt ind og ansætte en rask person. En uretmæssig firing eller manglende tilpasningsforanstaltninger kan koste en virksomhed dyrt, samtidig med at reglerne på området er under stadig udvikling og dermed kan virke uklare.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved den danske model flexicurity og til dels inklusion. Disse forskellige begreber er med til at forme arbejdsmarkedet, men spørgsmålet er, om arbejdsmarkedet er så dynamisk, åbent og tilgængeligt for alle arbejdstagere, eller om det som udgangspunkt er forbeholdt de ikke-handicappede arbejdstagere. Denne problemstilling vil blive undersøgt i de følgende afsnit.

7.1. Indledende statistik på handicapområdet

Det Centrale Handicapråd har i en publikation fra maj 2014¹⁴¹ samlet statistik på området om handicap og beskæftigelse fra to undersøgelser udgivet af Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (herefter SFI). Undersøgelserne har titlerne ”Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012”¹⁴² (herefter H&B) og ”Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse – En analyse af sammenhænge mellem hverdagsliv, samliv, udsathed og type og grad af funktionsnedsættelse” (herefter H&L).¹⁴³ Sidstnævnte rapport indeholder et højere antal personer i den danske befolkning, som vurderede, at de havde en fysisk funktionsnedsættelse.¹⁴⁴ Dette skyldes, at datagrundlaget for de to undersøgelser beror på forskellige dataindsamlingsmetoder.¹⁴⁵ Førstnævnte rapport, H&B, indeholder statistik for handicappede i forhold til beskæftigelse og vil som udgangspunkt blive brugt fremadrettet i specialet med undtagelse af nedenstående afsnit.

Der findes ikke et samlet tal for antallet af handicappede i Danmark, da det dels ikke registreres, dels ikke kan defineres endegyldigt, hvornår en person har et handicap. SFI kom i en rapport fra 2013 frem til, at ca. 30 % af befolkningen har et fysisk eller psykisk selv vurderet handicap, hvilket betyder, at deltagerne i

¹⁴¹ Det Centrale handicap råd, 2014 - Mennesker med handicap i Danmark.

¹⁴² Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 – handicap og beskæftigelse.

¹⁴³ Damgaard, Malene et al. 2013 - Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse.

¹⁴⁴ 750.000 mod 625.000 (Damgaard, Malene et al. 2013 s. 10 og Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 16).

¹⁴⁵ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 10 og Damgaard, Malene et al. 2013 s. 13.

undersøgelsen selv vurderer, at de har et længerevarende fysisk problem, handicap eller en psykisk lidelse.¹⁴⁶ Undersøgelsen viser, at der er 4,4 % med et medfødt handicap, men derimod 95,6 %, som erhverver sig et handicap over tid. Af disse har 14 % fået deres handicap mellem 16-24 år og 68 % mellem 25-64 år,¹⁴⁷ hvilket fra et arbejdsmæssigt synspunkt giver god mening i forhold til f.eks. nedslidning af kroppen, da denne lidelse typisk først vil vise sig senere i arbejdslivet.¹⁴⁸

Antallet af arbejdstagere i job med og uden handicap var i 2012 henholdsvis 43,9 % og 77,5 %. Af de handicappede arbejdstagere var der i 2012 19,1 % personer ansat i job på særlige vilkår.¹⁴⁹ Antallet af personer med et større handicap i arbejde udgjorde 26,8 %, mens 67,1 % med et mindre handicap ligeledes var i beskæftigelse.¹⁵⁰ Den samlede beskæftigelsesandel for arbejdstagere med og uden handicap viser tydeligt, at beskæftigelsesandelen for mennesker med handicap er betydeligt lavere end for mennesker uden. Til det skal der nævnes, at beskæftigelses andelen for begge grupper er faldet siden 2002, hvor henholdsvis 51 % af de handicappede var i arbejde, mens det for de raske var 81,2 %.¹⁵¹ Forskellen i faldet, samt grunden herfor, vil blive behandlet senere i specialet.

Antallet af handicappede i beskæftigelse på særlige vilkår, kendskabet til ordninger, der kan lette dagligdagen for den handicappede, samt holdningen over for at skulle arbejde sammen med en medarbejder, som er handicappet, har også ændret sig over tid, hvilket vil blive diskuteret yderligere i kapitel 9 og afsnit 7.1.4.

7.1.2. Handicappede og arbejdsmarkedet

Som beskrevet i afsnit 7.1 er antallet af handicappede på arbejdsmarkedet markant mindre end antallet af ikke-handicappede. Udviklingen i beskæftigelsen for handicappede i perioden 2002-2012 kan ses nedenfor i figur 1.

¹⁴⁶ Damgaard, Malene et al. 2013 s. 10.

¹⁴⁷ Det Centrale handicap råd, 2014 s. 11.

¹⁴⁸ Understøttes i Damgaard, Malene et al. 2013 s. 16.

¹⁴⁹ F.eks. flexjob, løntilskud og beskyttet arbejde.

¹⁵⁰ Det Centrale handicap råd, 2014 s. 13.

¹⁵¹ Det Centrale handicap råd, 2014 s. 13.

Andel beskæftigede blandt personer med handicap i alderen 16-64 år. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. 2002-2012. Procent.

	2002**	2005***	2008**	2010	2012
Andel beskæftigede	51,0	53,7	51,1	46,2	43,9
Opvægtet antal personer	691.825	693.048	662.432	564.903	625.098
Uvægtet antal personer	1.985	1.785	3.111	2.757	2.834

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2012, 2008, 2005 og 2002 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Forskellen mellem 2002 og 2012 er signifikant på 0,1-procent-niveau.

Figur 1. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 52.

Udviklingen i beskæftigelse for ikke-handicappede kan ses i figur 2:

Andel beskæftigede blandt personer uden handicap i alderen 16-64 år. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. 2002-2012. Procent.

	2002***	2005***	2008***	2010	2012
Andel beskæftigede	81,2	80,7	81,1	77,2	77,5
Opvægtet antal personer	2.779.208	2.803.490	2.896.923	2.979.439	2.918.992
Uvægtet antal personer	8.435	7.421	14.598	14.653	15.841

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2012, 2008, 2005 og 2002 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Forskellen mellem 2002 og 2012 er signifikant på 0,1-procent-niveau.

Figur 2. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 53.

Umiddelbart viser statistikken, at beskæftigelsen for personer uden handicap har svinget lidt mere gennem perioden end personer med handicap. Begge grupper oplevede det største fald i beskæftigelsen i perioden 2008-2010, hvilket antages at hænge sammen med ændringerne i de økonomiske konjunkturer i forbindelse med finanskrisen.¹⁵² Størrelsen af handicappet spiller også ind på sammensætningen af beskæftigelsen. I grupperne, som tæller personer med et mindre eller større handicap, har der været forskelle på, hvornår antallet af beskæftigede personer med handicap er faldet. For personer med et mindre handicap faldt beskæftigelsen sammen med ikke-handicappede, mens personer med et større handicap havde en forsinket reaktion og oplevede det største fald i perioden 2010-2012.¹⁵³ Grunden til denne forskel kan være, at arbejdsgivere i nedgangsperioder afskediger både ikke-handicappede og ansatte med mindre handicap, da

¹⁵² Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 53.

¹⁵³ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 53-54.

personer med større handicap typisk er ansat med løntilskud¹⁵⁴ modsat personer med mindre handicap, samt det kan være mere vanskeligt for arbejdsgiveren at opsiges medarbejdere med et større handicap.¹⁵⁵

Typen af handicap har umiddelbart også stor indflydelse på, hvorvidt der er sandsynlighed for, at den handicappede er i job. I rapporten H&B opdeles de forskellige handicap i fire grupper: mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser og sygdomme. Fordelingen af beskæftigede i forhold til disse fire grupper kan ses i figur 3, hvor det tydeligt ses, at den kategori, hvor færrest handicappede er beskæftiget, er gruppen med psykiske lidelser.

Andel beskæftigede blandt personer med handicap i alderen 16-64 år, særskilt for dominerende handicaptyp. 2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. Procent.

	Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme
Andel beskæftigede	45,2	64,1	24,2	49,0
Opvægtet antal personer	278.729	15.497	86.930	230.065
Uvægtet antal personer	1.220	74	365	1.115

Anm.: Forskelle mellem de fire kategorier er testet to og to mod hinanden med en χ^2 -test.

Forskellen mellem kategorierne mobilitet og sanser og kommunikation er signifikant på 5-procent-niveau (p-værdi=0,045), forskellen mellem mobilitet og psykiske lidelser er signifikant på 0,1-procent-niveau (p-værdi=0,0001) og forskellen mellem mobilitet og sygdomme er ikke signifikant (p-værdi=0,0882). Forskellen mellem sanser og kommunikation og psykiske lidelser er signifikant på 0,1-procent-niveau (p-værdi=0,0001) og forskellen mellem sanser og kommunikation og sygdomme er signifikant på 5-procent-niveau (p-værdi=0,0204). Endelig er forskellen mellem psykiske lidelser og sygdomme signifikant på 0,1-procent-niveau (p-værdi=0,0001).

Figur 3. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 55.

Der har i perioden 2003-2012 været en stigning i antallet af handicappede, som modtog overførselsindkomst. I starten af 2003 modtog 43 % overførselsindkomst, mens samme tal i 2012 var oppe på 65 %. Dette svarer til en stigning i antal personer på 51 %, som er på overførselsindkomst. Stigningen i dette tal skyldes et øget antal personer, der modtager permanente ydelser som f.eks. flexjob, efterløn og førtidspension.¹⁵⁶ Der findes også en mulig aldersmæssig forklaring, idet handicap typisk opstår efter det 15. leveår, samtidig med at handicap også opstår i forbindelse med ulykker og nedslidning, hvilket igen betyder, at andelen af personer på overførselsindkomster stiger, som de bliver ældre.¹⁵⁷

¹⁵⁴ 37,8% af personer på særlige vilkår har et større handicap, mod 8,8% af personer med et mindre handicap. Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 54, note 22.

¹⁵⁵ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 54.

¹⁵⁶ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 64.

¹⁵⁷ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 65.

7.1.3. Jobsøgning og handicap

I forbindelse med antallet af handicappede i beskæftigelse er det interessant at kigge på, hvordan tallene er for henholdsvis handicappede og ikke-handicappede i forhold til jobsøgning blandt beskæftigede personer. Rapporten H&B undersøger blandt andet, hvor mange handicappede som har haft mere end én arbejdsplads gennem en 10-årig periode, samt hvor mange ansøgninger de forskellige grupper sender ud pr. søgt stilling. Disse tal kan ses i figur 4 og 5.

Figur 4 viser, at 17,1 % af de handicappede ikke har været i beskæftigelse inden for en periode på 10 år, mens det samme tal for ikke-handicappede blot er 3,7 %. Det skal dog påpeges i den forbindelse, at dette er i tråd med afsnit 7.1.3, hvor det forklares, at der er færre handicappede i beskæftigelse end ikke-handicappede. Figur 5 viser også, at personer uden handicap har haft markant flere arbejdspladser i perioden end personer med handicap. H&B påpeger forskellige grunde til dette. Enten kan der være tale om, at personer med handicap har lettere ved at beholde deres job, da stillingen kan være skræddersyet til dem f.eks. via et flexjob. Dog kan det også skyldes, at personer med handicap har sværere ved at finde et nyt job end personer uden handicap, hvor sidstnævnte gruppe skifte job oftere.¹⁵⁸

Personer i alderen 16 - 64 år fordelt efter, hvor mange arbejdspladser de har været ansat på inden for de seneste 10 år, særskilt for handicapstatus. 2012. Procent.

	Personer med handicap	Personer uden handicap***
Ikke beskæftiget	17,1	3,7
1 arbejdsplads	32,3	30,9
2 arbejdspladser	18,4	21,5
3 arbejdspladser	12,2	16,3
4 arbejdspladser	7,1	10,0
5 eller flere arbejdspladser	12,8	17,7
I alt	99,9	100,1
Gennemsnitligt antal arbejdspladser blandt alle personer	2,3	2,9***
Gennemsnitligt antal arbejdspladser blandt beskæftigede	2,8	3,0***
Opvægtet antal personer	595.175	2.802.737
Uvægtet antal personer	2.704	15.176

Anm.: Forskellen i fordelingen mellem personer med og uden handicap er testet med en χ^2 -test. Forskellen i gennemsnittet mellem personer med og uden handicap er testet med en t-test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau
Procentandelene summer ikke alle steder til 100 på grund af afrunding.

Figur 4. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 129.

¹⁵⁸ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 128.

For at undersøge, hvorledes ovenstående forholder sig, er det nødvendigt at forholde sig til antallet af søgte stillinger for personer med eller uden handicap, hvilket figur 5 viser.¹⁵⁹

Personer i alderen 16-64 år, som har været beskæftiget inden for de seneste 10 år, fordelt efter antal andre søgte stillinger pr. job (arbejdsplads), særskilt for handicapstatus. 2012. Procent.

	Personer med handicap	Personer uden handicap***
Ikke søgt andre job	59,2	50,6
1 anden ansøgning pr. job	19,2	22,7
1-10 andre ansøgninger pr. job	15,5	20,7
Over 10 andre ansøgninger pr. job	6,2	6,0
I alt	100,1	100
Gennemsnitligt antal andre jobansøgninger	5,4	3,1*
Opvægtet antal personer	408.698	2.297.604
Uvægtet antal personer	1.942	12.389

Anm.: Forskellen i fordelingen mellem personer med og uden handicap er testet med en χ^2 -test. Forskellen i gennemsnittet mellem personer med og uden handicap er testet med en t-test.
 * = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.
 Procentandelene summer ikke alle steder til 100 på grund af afrunding.

Figur 5. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 129.

Det kan ud fra figuren ses, at personer med handicap i højere grad ikke har søgt anden beskæftigelse end deres nuværende, hvor tallet for ikke-handicappede er markant lavere. Dette tyder på, at ikke-handicappede generelt søger flere stillinger end handicappede. Figuren viser også, at personer med handicap gennemsnitligt skal søge flere stillinger pr. job end personer uden handicap. Da rapporten ikke medregner søgte job, som ikke har udmøntet sig i en ny ansættelse, er der en sandsynlighed for, at den gruppe, der ikke har søgt andre job, end det/dem de havde, rent faktisk har søgt en ny stilling, men ikke fået den. Således kan andelen af handicappede, der har søgt andre job, være større end den tilsvarende del af personer uden handicap, da førstnævnte gruppe har sværere ved at finde et job. Således er konklusionen, at det tyder på, at personer med handicap har sværere ved at finde et job end ikke-handicappede.¹⁶⁰

7.1.4. Ansættelse

Spørgsmålet om, hvor de handicappede typisk er ansat, i små eller store virksomheder,¹⁶¹ samt udviklingen fra 1988-2012, er beskrevet i årsbogen *Virksomheders Sociale Engagement* (herefter VSE)¹⁶² fra SFI. 42 %

¹⁵⁹ Kun personer der har haft arbejde, søgt et andet job og fået det er medregnet. Således er jobafslag ikke medregnet.

¹⁶⁰ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 128.

H&B nævner en rapport fra 2010 som har undersøgt samme problemstilling, men hvor der ikke var signifikant forskel på, hvor mange jobs personer med og uden handicap skulle søge. En af forklaringerne der gives i H&B mht. forskellen er perioden (2000-2010 mod 2002-2012 i H&B) samt det forskudte fald i beskæftigelsen for personer med større handicap som nævnt i afs. 8.1.2. som først viser sig senere. Se Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 130-131.

¹⁶¹ For små virksomheder er antallet af ansatte i intervallet 2-49 mens det for store er 50+.

af virksomhederne angiver i årsbogen, at de har en medarbejder med handicap ansat, og at koncentrationen af handicappede medarbejdere stiger i takt med virksomhedens størrelse, hvilket alt andet lige skyldes, at jo flere medarbejdere der er beskæftiget ved virksomheden, des større er sandsynligheden for at have en handicappet medarbejder iblandt. Det interessante er dog, at når der kigges på andelen af medarbejdere med handicap i forhold til virksomhedens størrelse, er det de små virksomheder, som i forhold til deres størrelse beskæftiger en større andel af handicappede.¹⁶³ Dette kan ses i figur 6.

Andelen af virksomheder, der har personer ansat med handicap samt andel personer med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	7 ***	29 *	8 ***	18 ***	34 **	21 ***	11 ***
2010	30	67	33	55	76	59	39
2012	35	65	38	56	76	60	42
Andel personer med handicap							
1998	17	2	13	13	2	9	11
2010	20	6	18	16	5	13	16
2012	19	6	17	14	5	12	16

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er: 989, for 2010: 1.226 og for 2012: 1.371.

Forskellen mellem 2007/2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

De forskellige undersøgelsesår skyldes, at der i løbet af årene er sket ændringer i spørgsmålsformuleringerne.

Figur 6. Kilde: Holt, Helle et al., 2013, s. 65.

7.1.5. Holdningen til handicappede medarbejdere

H&B undersøgte, hvorledes holdningen til at skulle arbejde sammen med en handicappet medarbejder var. Først generelt og herefter i forhold til tre forskellige typer af handicap.¹⁶⁴

Velvilligheden til at arbejde sammen med en handicappet person er i 2012 på samme niveau som i 2010, hvor henholdsvis 85,8 % og 85,9 % svarede ja til dette spørgsmål. Der er sket et fald i antallet af personer, som har svaret ”nej, det kan ikke lade sig gøre” og ”det kommer an på handicappet” fra 2010 til 2012, mens der er sket en stigning i antallet af personer, som svarede ”ved ikke” fra 2010 til 2012.¹⁶⁵ Der spørges i undersøgelsen også til, hvorvidt en ansættelse af en handicappet vurderes at øge arbejdsbelastningen. Som det kan ses på figur 7, skete der fra 2010 til 2012 en stigning i antallet af beskæftigede personer, som føler, at handicappede kollegaer øger arbejdsbelastningen.

¹⁶² Holt, Helle et al., 2013 – Virksomheders sociale engagement.

¹⁶³ Holt, Helle et al., 2013 s. 65.

¹⁶⁴ Blindhed, mobilitetshandicap og psykiske lidelser - Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 111.

¹⁶⁵ Tabel 9.11 - Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 112 .

Beskæftigede personer i alderen 16-64 år fordelt efter vurdering af belastningen ved at arbejde sammen med en person med handicap. 2005-2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. Procent.

Ansættelse af en person med handicap betyder, at du og dine kolleger belastes mere end ellers.	2005 ***	2008 ***	2010	2012 ***
Helt enig	19,1	12,6	9,2	9,7
Overvejende enig	16,1	16,4	14,8	17,5
Overvejende uenig	9,7	11,5	11,9	14,3
Helt uenig	24,8	25,8	26,2	26,9
Det afhænger af handicappet	26,0	30,8	33,9	24,8
Ved ikke/har ikke tænkt over det	4,3	2,8	4,0	6,8
I alt	100	99,9	100	100
Opvægtet antal personer	2.615.435	2.688.550	2.560.399	2.532.485
Uvægtet antal personer	6.865	13.650	12.021	13.263

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2005, 2008 og 2012 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Procentandelene summer ikke alle steder til 100 på grund af afrunding.

Figur 7. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 113.

I forbindelse med dette blev det også undersøgt, hvorvidt det kunne være typen af handicap, som spiller ind på betænkelsen over at arbejde sammen med en handicappet. Som det fremgår af figur 8, spiller typen af handicap ind på dette. Her kan det ses, at beskæftigede personer i højere grad er betænkelige ved at arbejde sammen med en person, som har et psykisk handicap.

Beskæftigede personer i alderen 16-64 år fordelt efter betænkelse ved at arbejde sammen med en person med enten synshandicap, mobilitetshandicap eller psykisk handicap. 2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. Procent.

Vil du være betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega, der...	... er blind?	... sidder i kørestol?	... har meget store humørsvingninger?
Ja, i høj grad	5,2	3,4	16,7
Ja, i nogen grad	11,7	6,7	38,7
Nej, næsten ikke	11,1	9,1	14,7
Nej, slet ikke	66,5	76,1	23,2
Ved ikke	5,4	4,7	6,7
I alt	99,9	100	100
Opvægtet antal personer	2.532.485	2.532.485	2.532.485
Uvægtet antal personer	13.263	13.263	13.263

Anm.: Procentandelene summer ikke alle steder til 100 på grund af afrunding.

Figur 8. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 114.

Således vil størstedelen gerne arbejde sammen med en handicappet person, selvom det kunne føre til en større belastning i arbejdsdagen. Det lader til, at et af de mere springende punkter er typen af handicap, hvor

det psykiske handicap er den type, som gør de beskæftigede personer mest betænkelige, samt de også er af den holdning, at psykiske handicappede kan føre til dårligere kvalitet i arbejdet, gøre dem utrygge samt være en kollegial belastning.¹⁶⁶

7.2. Sammenfatning

Det kan ud fra statistikken ses, at handicappede står over for nogle udfordringer på arbejdsmarkedet, som ikke-handicappede arbejdstagere i mindre grad støder på. Ud over at de handicappede har en lavere beskæftigelsesandel end ikke-handicappede, skal handicappede også imødekomme eventuelle fordomme og forestillinger om deres handicap, som eventuelle nye kollegaer måtte have. Samtidig må selve processen med at få et nyt job antages at være længerevarende og mere besværlig end hos ikke-handicappede, da det gennemsnitligt kræver flere jobansøgninger for en handicappet at skifte fra et job til et andet. Endelig tager de små virksomheder forholdsvis imod et større antal handicappede end tilfældet er for større virksomheder.

¹⁶⁶ Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013 s. 114-115.

8. Introduktion til flexicurity

Flexicurity¹⁶⁷ er en sammentrækning af de engelske ord 'flexibility' og 'security', som betyder fleksibilitet og sikkerhed, og kan meget overordnet defineres som en strategi, der øger både fleksibiliteten og sikkerheden på arbejdsmarkedet.¹⁶⁸ Begrebet kan spores tilbage til Holland og midten af 90'erne, hvor der i forbindelse med ændringer af arbejdsmarkedslovgivningen skete en mindskelse i bl.a. afskedigelsesbeskyttelsen af fastansatte, mens ansættelsesbeskyttelsen hos de 'atypiske' ansættelser¹⁶⁹ blev styrket. Holland havde en relativ høj ansættelsesbeskyttelse, hvilket gjorde, at en virksomhed, som ville opsiges en medarbejder, enten skulle via det lokale retssystem eller henvende sig på det lokale AF-kontor.¹⁷⁰ For at imødekomme eventuelle problemer med afskedigelser benyttede de hollandske virksomheder sig derfor af den atypiske arbejdskraft, løse ansættelser, da disse personer ikke nød samme beskyttelse som de fastansatte og derfor lettere kunne afskediges. Hollænderne brugte flexicurity til at gøre op med det usikre og ufleksible arbejdsmarkedet og dermed fremme beskæftigelsessikkerheden og skabe en mere aktiv arbejdsmarkedspolitik.¹⁷¹

8.1. Flexicurity

Som begreb er den mest anvendte definition på flexicurity følgende, jf. Thomas Bredgaard m.fl.: *"En strategi som forsøger synkront og bevidst dels at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, i arbejdsorganiseringen og arbejdsrelationerne, dels at øge sikkerheden (beskæftigelsessikkerheden og den sociale sikkerhed) navnlig for svage grupper på og udenfor arbejdsmarkedet."*¹⁷² Således skrives videre: *"For at opnå mærkatet flexicurity må den pågældende strategi, politik eller program være synkron (både indeholde elementer af fleksibilitet og sikkerhed på samme tid), bevidst (aktørerne skal være vidende om denne gensidighed) og målrettet svage grupper (personer på kanten af eller udenfor arbejdsmarkedet)."*¹⁷³ Definitionen er senere udvidet til også at indeholde: *"Bestemt tilstand eller betingelse på arbejdsmarkedet"*.¹⁷⁴

Der lægges således op til forskellige former for fleksibilitet- og sikkerhedsformer, som beskrives i Atkinsons model om den fleksible virksomhed.¹⁷⁵ Der findes i denne model fire forskellige former for fleksibilitet:

¹⁶⁷ CARMA's rapport 'Flexicurity på Dansk' vil blive brugt fremadrettet til at forklare begrebet. Af Bredgaard, Thomas et al., 2009.

¹⁶⁸ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 6.

¹⁶⁹ Atypiske ansættelser dækkede over ansatte med lavere social- og jobsikkerhed. Bredgaard, Thomas et. Al, 2009 s. 12.

¹⁷⁰ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 12.

¹⁷¹ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 12.

¹⁷² Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 12.

¹⁷³ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 12.

¹⁷⁴ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 12.

¹⁷⁵ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 13.

- Numerisk fleksibilitet: Virksomhedens mulighed for at opsiges og ansætte medarbejdere.
- Funktionel fleksibilitet: Virksomhedens mulighed for at anvende arbejdskraften til forskellige funktioner.
- Lønmæssig fleksibilitet: Virksomhedens mulighed for at tilpasse lønnen til markedsvilkår på et givent tidspunkt.
- Arbejdstidsmæssig fleksibilitet: Mulighed for at variere den faste arbejdstid over en periode.

Der findes tilsvarende fire forskellige former for sikkerhed:

- Jobsikkerhed: Arbejdstagerens risiko/mulighed for at blive opsagt/beholde stillingen.
- Beskæftigelsessikkerhed: Arbejdstagerens mulighed for at få et nyt job.
- Indkomstsikkerhed: Arbejdstagerens mulighed for at få f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelse.¹⁷⁶
- Kombinationssikkerhed: Arbejdstagerens mulighed for at kombinere arbejdsliv med privatliv f.eks. via barselsordninger.¹⁷⁷

Flexicurity giver i teorien dermed en sikkerhed og fleksibilitet, som gør arbejdsmarkedet dynamisk og dermed skaber plads til, at de forskellige aktører kan være mere risikovillige. Når arbejdsgiveren har muligheden for at være fleksibel, burde denne alt andet lige være mere risikovillig i ansættelsessituationer, når der samtidig er en forholdsvis let adgang til at opsiges. En medarbejder burde teoretisk set heller ikke frygte en eventuel opsigelse, da den sociale sikkerhed ved en afskedigelse er høj, samtidig med at muligheden for at finde ny beskæftigelse er høj.

Sammensætningen i den danske flexicurity-model kaldes for den gyldne trekant og består af følgende tre delelementer: (1) Det fleksible arbejdsmarked, som handler om de lempelige regler for afskedigelse/ansættelse, og som giver arbejdsgiveren muligheden for at tilpasse virksomheden til den aktuelle situation. (2) Den aktive beskæftigelsespolitik, som gør, at alle skal have et aktivt tilbud om f.eks. vejledning til jobsøgning, tilbud om uddannelse eller lignende. Sidst er (3) det sociale sikkerhedsnet, som sikrer lønmodtageren f.eks. dagpenge eller kontanthjælp i forbindelse med ledighed.¹⁷⁸

Beskæftigelsesministeriet peger på forskellige indikatorer, som kan bruges til at påvise, at brugen af flexicurity-modellen er succesfuld.¹⁷⁹ Af disse faktorer nævnes bl.a. en lav ungdomsledighed, hvor Danmark i slutningen af 2013 havde den fjerde laveste ungdomsledighed af hele EU28, hvilket er langt under

¹⁷⁶ Jensen, Carsten Strøby, 2010, s. 30-31.

¹⁷⁷ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 13.

¹⁷⁸ Beskæftigelsesministeriet – Flexicurity i Danmark.

¹⁷⁹ Beskæftigelsesministeriet – Flexicurity i Danmark.

gennemsnittet for resten af EU28, hvor ca. hver fjerde unge europæer er uden beskæftigelse.¹⁸⁰ En anden faktor er langtidsledigheden, som defineres som ledighed af 12 måneders varighed eller derover. I 3. kvartal af 2013 havde Danmark det tredje laveste niveau af denne form for ledighed i EU28. Danmark var med sine 1,7 % placeret godt under det samlede gennemsnit for EU28, som var på 5,1 %.¹⁸¹ Den relativt lille del af langtidsledige, som findes i Danmark, understøttes fint i flexicurity-modellen og det fleksible danske arbejdsmarked. Arbejdstagerens adgang til let at skifte job, det sociale sikkerhedsnet for personer uden for arbejdsmarkedet samt arbejdsgiverens lette adgang til at ansætte eller opsiges gør, at omsætningen på arbejdsmarkedet er højere. Dette påpeges også af Beskæftigelsesministeriet som et succeskriterie i forhold til den danske flexicurity-model.¹⁸² Endvidere skønner ministeriet, at 1/3 af alle ansatte skifter job hvert år, hvilket understøttes af CARMA's rapport, hvori der skrives, at det er ca. 30 % af de beskæftigede, som ansættes på en ny arbejdsplads hvert år, hvilket er helt i tråd med teorien bag det fleksible arbejdsmarked og flexicurity.¹⁸³

8.2. Udfordringer ved flexicurity og handicap

Det danske arbejdsmarked er som nævnt fleksibelt og fungerer både til fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere. Det rummer muligheden for at kunne tilpasse arbejdspladsen til dens aktuelle behov, medarbejderens mulighed for at søge nyt job samt det sociale sikkerhedsnet, som spændes ud i forhold til en afskedigelse. Alle sammen faktorer, som er med til at gøre arbejdsmarkedet dynamisk, hvilket skyldes flexicurity. Spørgsmålet er dog, hvorvidt flexicurity primært henvender sig til de ikke-handicappede arbejdstagere, således at handicappede risikerer at blive marginaliseret og dermed har sværere ved at blive en del af arbejdsmarkedet.

Der findes visse indikationer på, at handicappede i ringere grad end ikke-handicappede nyder godt af flexicurity-modellen. I kapitel 7.1 blev antallet af handicappede i beskæftigelse kontra ikke-handicappede undersøgt, hvor det tydeligt viste, at antallet af handicappede i beskæftigelse var mindre end tilfældet for ikke-handicappede. Når der kigges på antallet af beskæftigede alene, tyder det således på, at handicappede har sværere ved at komme i beskæftigelse.

Det blev endvidere vist i afsnit 7.1.3, at handicappede i gennemsnit havde behov for at sende flere jobansøgninger for at få et nyt job, samt at handicappede i mindre grad end ikke-handicappede havde tendens til at skifte job. Således er der indikationer på, at fleksibiliteten i højere grad kommer de ikke-handicappede arbejdstagere til gode, da de både sender færre ansøgninger pr. erhvervet job samt har et højere antal arbejdspladser.

¹⁸⁰ Beskæftigelsesministeriet – Konjunktur og arbejdsmarked uge 50, 2013 s. 2.

¹⁸¹ Beskæftigelsesministeriet – Konjunktur og arbejdsmarked uge 7, 2014 s. 2.

¹⁸² Beskæftigelsesministeriet – Flexicurity i Danmark.

¹⁸³ Bredgaard, Thomas et al., 2009 s. 23.

En anden hindring til det mindre fleksible arbejdsmarked, set fra den handicappede arbejdstagers synspunkt, kan være et manglende kendskab til de forskellige ordninger, som kan hjælpe handicappede til at varetage deres job på lige fod med de øvrige ansatte.

Til spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren tager tilstrækkeligt hensyn til handicappedes behov, kan der ud fra figur 9 ses, at der har været en stigende tendens til, at der tages hensyn frem mod 2010, hvor 55,2 % i høj grad mente, at arbejdsgiveren tog hensyn, hvorefter kurven knækker i 2012 og havner på 48,2 %. Dette lyder umiddelbart negativt, men det er værd at bemærke, at antallet af medarbejdere, som mener, at de ikke har behov for hensyn i samme periode, er steget fra 27,4 % til 36 %.

Beskæftigede personer med handicap i alderen 16-64 år fordelt efter vurdering af, om arbejdsgiverne tager hensyn til ansatte med handicap. 2005-2012. Sæsonkorigeret beskæftigelse. Procent.

Udviser arbejdsgiveren tilstrækkeligt hensyn til dit handicap?	2005 ***	2008 **	2010	2012 **
Ja, i høj grad	39,8	46,9	55,2	48,2
Ja, i nogen grad	16,3	12,8	10,6	9,4
Nej, i ringe grad	2,4	5,0	3,6	2,5
Nej, slet ikke	4,5	3,7	3,1	3,9
Ikke behov for hensyn	37,0	31,7	27,4	36,0
I alt	100	100,1	99,9	100
Opvægtet antal personer	354.330	322.072	245.444	246.263
Uvægtet antal personer	952	1.630	1.192	1.249

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2005, 2008 og 2012 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Figur 9. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 117.

Disse tal kan sammenholdes med arbejdsgiverens indsats på området i forhold til f.eks. tilpassede arbejdsforhold, nedsat tid, personlig hjælper eller lignende. Antallet af beskæftigede, som enten er blevet tilbudt støtteforanstaltninger eller ikke har fået tilbuddet, kan ses i figur 10.

Andel af beskæftigede personer med handicap i alderen 16-64 år, som er blevet tilbudt én eller flere støtteforanstaltninger af arbejdsgiveren, hvor denne/disse er blevet iværksat. 2005-2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. Procent.

	2005 ***	2008	2010	2012
Indsats tilbudt og iværksat	30,5	41,4	40,0	36,2
Opvægtet antal personer	372.030	338.172	261.206	274.204
Uvægtet antal personer	997	1.710	1.264	1.393

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2005, 2008 og 2012 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Andel af beskæftigede personer med handicap i alderen 16-64 år, som har et udækket behov for én eller flere støtteforanstaltninger fra arbejdsgiveren. 2005-2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. Procent.

	2005 ***	2008 **	2010	2012
Har udækket behov	16,4	15,3	10,6	9,7
Opvægtet antal personer	372.030	338.172	261.206	274.204
Uvægtet antal personer	997	1.710	1.264	1.393

Anm.: Forskellen mellem 2010 og henholdsvis 2005, 2008 og 2012 er testet med en χ^2 -test.

* = signifikant på 5-procent-niveau, ** = signifikant på 1-procent-niveau og *** = signifikant på 0,1-procent-niveau.

Figur 10. Kilde: Kjeldsen, Marie Møller et al., 2013, s. 108-110.

Disse tal fortæller også, at arbejdsgiveren kender til støtteforanstaltninger og dermed også muligheden for at tilbyde dem til de handicappede medarbejdere, der måtte have brug for dem. Tallene viser også, at det udækkede behov er blevet gradvis mindre siden 2005.

I forhold til flexicurity vil manglende kendskab til afhjælpningsforanstaltninger samt forståelsen og vigtigheden af at udvise tilstrækkelig hensyn over for en handicappet medarbejder være faktorer, som kan hindre fleksibiliteten på arbejdspladsen, og arbejdsmarkedet generelt, og dermed hindre fleksibiliteten ved jobskifte. At manglende afhjælpning mv. kan have konsekvenser i forhold til fleksibiliteten, understøttes bl.a. af, at handicappede generelt skifter job færre gange end ikke-handicappede.

I 2011 afleverede Maria Ventegodt Liisberg (herefter MVL), som er jurist og ph.d. inden for menneskerettigheder og handicap, sin ph.d. *Disability and Employment – A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*¹⁸⁴, som bl.a. søger at vurdere, i hvilket omfang den politik og lovgivning, der er vedtaget i Danmark, lever op til en menneskeretlig tilgang. Der undersøges inden for fire retsområder: ligebehandling, arbejdsgiveres forpligtelser over for arbejdstagere, beskæftigelsesfremmende foranstaltninger og sociale ydelser til personer med handicap uden for arbejdsmarkedet. I konklusionen finder MVL, at hovedårsagen til, at Danmark har et færre antal

¹⁸⁴ Maria Ventegodt Liisberg CV og publikationer.

handicappede beskæftiget i forhold til Sverige, er, at de danske regler er betydeligt svagere end de svenske. Der er således et behov for at tydeliggøre arbejdsgiverens pligter over for ansatte med handicap.¹⁸⁵

I forbindelse med ph.d. afhandlingen har MVL lavede en analyse i Politiken¹⁸⁶, hvor hun peger på nogle af de mangler, Danmark har i forhold til beskæftigelsesindsatsen over for handicappede sammenlignet med Sverige, samt hvor problemet ligger. Her peger MVL på den danske flexicurity-model og dermed også på den adgang, arbejdsgiverne har til at tilrettelægge arbejdet, herunder muligheden for at vælge, hvem der skal afskediges. MVL skriver videre, at dele af modellen virker begrænsende for arbejdsmarkedet i forhold til Sverige, da de i lovgivningen har visse krav, der skal opfyldes i forbindelse med en handicappet medarbejder, herunder arbejdsgiverens mulighed for at bruge 120-dages-reglen. MVL peger også på, at de sidste 10 års forsøg på at hæve beskæftigelsen hos handicappede ikke ser ud til at have båret frugt, da raten ikke har flyttet sig meget, som også tallene i afsnit 7.1.2 viste. MVL henviser til en officiel rapport fra FN's handicapkomite, som erkender, at den danske handicappolitik bør søge at fremme tilgængelighed og inklusion frem for den individuelle kompensation.¹⁸⁷

8.3. Sammenfatning

Den danske udgave af flexicurity gavner med sikkerhed ikke-handicappede medarbejdere, da modellen som tidligere nævnt gør det muligt at være fleksibel både som arbejdstager og -giver. Den høje omsætning på arbejdsmarkedet gør, at det er muligt at skifte job, uden at arbejdstageren udsættes for alt for stor økonomisk usikkerhed, grundet sociale ydelser i forbindelse med arbejdsløshed. For handicappede arbejdstagere er der dog mulighed for, at flexicurity ikke altid arbejder i deres favør. Den teoretiske lette tilgang til at fyre kan føre til en marginalisering, hvis ikke medarbejderen er omstillingsparat eller i stand til at udføre samme opgaver som en ikke-handicappet medarbejder. Samtidig er kendskabet til de forskellige afhjælpningsforanstaltninger ikke altid lige stort, hvorfor fleksibiliteten mht. at skifte arbejde kan gå tabt, da en handicappet medarbejder måske ikke vil være i stand til at udfylde funktionen tilfredsstillende uden de rette hjælpemidler. Kritikken, som MVL retter imod flexicurity, hænger sammen med ovenstående, men det skal dog nævnes mht. 120-dages-reglen, at brugen af denne regel i forbindelse med afskedigelser er blevet meget strammere i forbindelse med afgørelserne i R&W.

¹⁸⁵ Notat til DHC's camp om beskæftigelse af personer med handicap, Ventegodt, Maria Liisberg, 2012.

¹⁸⁶ Ventegodt, Maria Liisberg. 2011. Handicappede hægtes af jobmarked. Politiken.

¹⁸⁷ Ventegodt, Maria Liisberg. 2011. Handicappede hægtes af jobmarked. Politiken.

9. Inklusion

Ordet inklusion indgår i FN's handicapkonvention som et af grundprincipperne, så det er ikke overraskende, at begrebet har fyldt meget i Danmark. Begrebet bliver især brugt i forbindelse med læring og undervisning. Inklusion skal være med til at skabe et samfund, hvor personer med funktionsnedsættelse har lige muligheder.¹⁸⁸

I et refleksionspapir fra Det Centrale Handicapråd (herefter DCH) bruger rådet definitionen fra Nationalt Videncenter for Inklusion og Eksklusion angående inklusion: *"Inklusion er en overordnet politisk vision om at skabe et samfund, hvor alle borgere har lige muligheder for at deltage i samfundets demokratiske processer og lige adgang til velfærdssamfundets ressourcer"* og *"Inklusion er et fagligt målperspektiv for velfærdsprofessionerne i bestræbelserne for at skabe inkluderende lærings- og udviklingsmiljøer, hvor alle mennesker har ret til at være aktive deltagere"*.¹⁸⁹

DCH nævner videre i deres refleksionspapir, at området, hvor begrebet hovedsageligt er udviklet til, er uddannelsesområdet, hvor den største udvikling af begrebet også har fundet sted. Uddannelsesområdet bruges derfor analogt som udgangspunkt for tankegangen bag inklusion på arbejdsmarkedet. Selve begrebet inklusion knytter sig til de to begreber integration og rummelighed. Integration blev introduceret efter 2. verdenskrig og lagde op til, at den enkelte selv skulle sørge for at tilpasse sig det eksisterende system for at blive integreret, således at ansvaret for succes lå hos det enkelte individ.¹⁹⁰ Med rummelighed har fokus været på elever med særlige behov, som ikke nødvendigvis behøvede at have kontakt med de øvrige elever på skolen. Således skulle disse også selv tilpasse sig det eksisterende system. Inklusion er som begreb derfor mere vidtrækkende end integration og rummelighed. Således er der i inklusions-øjemed plads til alle elever, således at undervisningen tilpasses det faktum, at ikke alle elever er ens. Dermed differentieres undervisningen, og der tages hensyn til de særlige behov, som måtte være til stede. Ansvaret for tilpasning er således fjernet fra det enkelte individ, eleven, over på skolen i en dynamisk proces, hvor skolen hele tiden tilpasser sig elevens behov.¹⁹¹ DCH påpeger i den forbindelse, at inklusion handler om accept, respekt, lige muligheder samt at sikre, at alle bliver aktive deltagere i fællesskabet.¹⁹²

Inklusion handler således om at kunne deltage på lige fod med andre i et fællesskab eller på en arbejdsplads. At de pågældende personer går fra at blive ekskluderet fra at deltage i f.eks. arbejdslivet til at blive en del af det. Det er tidligere i specialet blevet beskrevet, hvor mange personer med handicap som står uden for arbejdsmarkedet, samt nogle af grundene herfor. Inklusion fungerer ikke som flexicurity, hvor fokus bl.a. er

¹⁸⁸ Hallberg, Kira 2010 s. 5.

¹⁸⁹ Hallberg, Kira 2010 s. 6.

¹⁹⁰ Hallberg, Kira 2010 s. 6-7.

¹⁹¹ Hallberg, Kira 2010 s. 7.

¹⁹² Hallberg, Kira 2010 s. 7.

på den høje omsætning på arbejdsmarkedet, men i stedet målrettet mod at få de handicappede tilbage på arbejdsmarkedet og få gjort dem til en del af arbejdsstyrken og fælleskabet.

For at virksomheder skal kunne lykkes med inklusion, er der forskellige former for tiltag, som kan tages i brug, for at inklusion kan blive en succes. For virksomheden kræver det for det første, at de er klædt ordentligt på til at modtage de arbejdstagere, som har brug for de særlige ordninger eller foranstaltninger, som kræves. Her tænkes ikke kun på de praktiske foranstaltninger som f.eks. ergonomiske stole og borde, men også at de øvrige medarbejdere har en positiv tilgang til ansættelserne af personer med et særligt behov. For at inklusion skal kunne lykkes, er det nødvendigt at have fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig øges chancerne væsentligt for, at den handicappede bliver i arbejde, når de psykiske rammer er på plads.¹⁹³ Når der ansættes en person med særlige behov, kan kollegaerne blive udsat for ekstra belastning og nye krav i form af ekstra arbejdsopgaver.

Som omtalt i afsnit 7.1.4 er antallet af medarbejdere, som er villige til at arbejde sammen med en handicappet, stabilt omkring 85,8 % i 2012, mens der samtidig også var færre, der svarede negativt på spørgsmålet, hvilket er en indikation af, at inklusion på danske arbejdspladser har gode kår. Det er i denne sammenhæng nødvendigt at notere sig, at belastningen hos de øvrige medarbejdere og velviljen til at arbejde sammen med handicappede i en vis grad afhænger af, hvilken type af handicap der er tale om. Så længe der er tale om blindhed eller et mobilitetshandicap, er de adspurgte overvejende positive, mens det modsatte gør sig gældende, når det drejer sig om en psykisk lidelse. Den skepsis, som de beskæftigede har over for handicappede, er således noget, virksomheden skal forsøge at håndtere og overkomme, for at inklusion kan finde sted. I den forbindelse har Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter samt Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (herefter NFA) udarbejdet en liste med 20 anbefalinger, som skal lette inklusionen i virksomhederne og gøre opmærksom på problematiske områder.¹⁹⁴ Disse anbefalinger tæller bl.a. overvejelsen af muligheder og risici, hvilke særlige arbejdsfunktioner der skal sættes i spil, inddragelse af relevante medarbejdere, at arbejdspladsen er fleksibel i henhold til op- og nedture hos den inkluderede og en ellers løbende evaluering af forløbet.¹⁹⁵

Ved at opnå inklusion på arbejdspladsen vil virksomheden ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø, som er en del af NFA, skabe øget tolerance på arbejdspladsen, hvilket kan bidrage til at gøre virksomheden mere ansvarlig og rummelig. Samtidig kan tilliden mellem medarbejderne og ledelsen øges, da de er i tæt dialog, hvilket giver et forbedret arbejdsmiljø. Herudover bliver arbejdskulturen også styrket, når de forskellige

¹⁹³ Arbejdstilsynet, NFA m.v. – Et godt psykisk arbejdsmiljø, 2013 s. 3.

¹⁹⁴ Arbejdstilsynet, NFA m.v. – Et godt psykisk arbejdsmiljø, 2013.

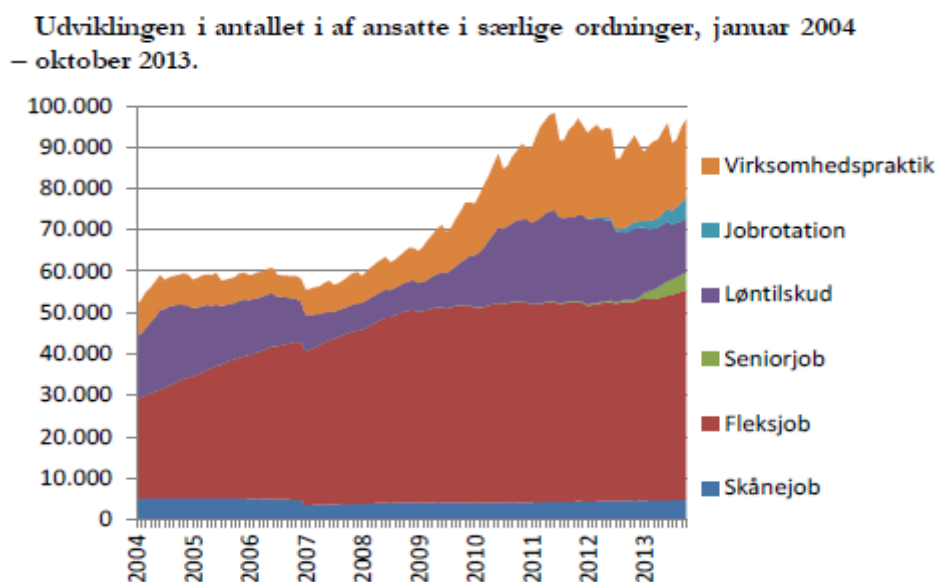
¹⁹⁵ Arbejdstilsynet, NFA m.v. – Et godt psykisk arbejdsmiljø, 2013 s. 5-9.

typer af medarbejdere hænger sammen som en enhed. På den økonomiske side påpeges fordelene ved medarbejdere med længere anciennitet, som har viden og erfaring, som helst ikke må gå tabt.¹⁹⁶

Problemet for inklusion kan således være de allerede ansatte medarbejders modvilje mod ansættelse af en handicappet, f.eks. grundet frykten for øget arbejdsbelastning eller grundet typen af handicap. Det kan dog også skyldes, at virksomheden ikke er bekendt med de forskellige ordninger, som findes, der skal lette inklusionen. Som beskrevet i afsnit 8.2 har arbejdsgiveren fokus og viden om de forskellige støtteforanstaltninger, men det er stadig ikke alle, der har brug for ordningerne, som tilbydes disse, hvilket selvfølgelig hæmmer inklusionen. Der kan også være en mere simpel grund, nemlig at en virksomhed ikke mener, at en handicappet passer ind, således at modstanden ikke kommer fra medarbejderniveau, men i stedet fra ledelsen. Det må herudover antages, at tales der om små eller mellemstore virksomheder, er muligheden for at have medarbejdere ansat på særlige vilkår med al sandsynlighed begrænset til et vist antal.

9.1. Ordninger, der skal få handicappede ind på arbejdsmarkedet

Der findes flere forskellige handicapkompenenserende ordninger, som virksomheder kan benytte sig af, når der tales inklusion på arbejdsmarkedet. Af disse kan nævnes flexjob, skånejob, seniorjob, løntilskud, virksomhedspraktik o. lign. Ikke alle af disse er direkte møntet på handicappede. I det følgende afsnit vil nogle af de ordninger, som er rettet mod handicappede, blive gennemgået. Udviklingen i antallet af ansatte i forskellige særlige ordninger kan ses nedenfor i figur 11.



Figur 11. Kilde: KL, 2014, s. 6.

¹⁹⁶ Fakta om fastholdelse og inklusion, Videncenter for Arbejdsmiljø 2014.

Som det kan ses på figuren, er antallet af personer i særlige ordninger i perioden 2004-2013 steget fra godt 50.000 til cirka 100.000, hvilket svarer til en stigning på 86 %. Figuren viser desuden, at den største stigning i antallet af ansatte i særlige ordninger finder sted i gruppen med flexjob.¹⁹⁷ Hvis der kigges på antallet af ansatte på særlige ordninger, er der flest i den private sektor, hvor der er ca. 45.000 beskæftigede, mens der er ca. 36.000 personer i kommunalt regi. Hertil kommer ca. 14.000 fordelt på regioner, stat og øvrige.¹⁹⁸ Kigges der derimod på andelen af ansatte i særlige ordninger, er omfanget forholdsvis størst i den kommunale sektor, hvor 7,5 % er ansat under særlige vilkår, mens tallet for private blot er 3,2 %. Generelt for andelen er, at der i kommunerne er over dobbelt så mange på særlige ordninger som i de fire andre områder.¹⁹⁹

9.1.1. Flexjob

Flexjob²⁰⁰ er for personer med begrænset arbejdsevne, som bevilges af kommunen, som også giver et tilskud til medarbejderens løn. For at komme i betragtning til et flexjob skal tre betingelser være opfyldt. Ansøgeren skal (1) være under pensionsalderen, (2) kommunen skal vurdere, at vedkommendes arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, (3) samt at alle muligheder for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet på normale vilkår skal være undersøgt.²⁰¹ I henhold til reglerne, der trådte i kraft efter 1. januar 2013, gives retten til et flexjob for en periode på fem år. Herefter vil kommunen revurdere, om den pågældende stadig er berettiget til flexjob. Er personen over 40 år er der herefter mulighed for at få et permanent flexjob.²⁰² For virksomheden kan der være et økonomisk incitament til at ansætte en i flexjob. En ansat i flexjob får løn fra arbejdsgiveren for den indsats, som ydes. Tillige kan flexjobberen modtage et tilskud fra kommunen. Antallet af timer, som flexjobberen kan arbejde, vurderes af jobcenteret, når flexjobbet bliver oprettet. Denne vurdering danner rammen om aftalen, som indgås i samarbejde med medarbejderen og arbejdsgiveren, herunder lønnen og arbejdstid.²⁰³

9.1.2. Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik favner bredt i forhold til, hvem der kan komme i betragtning til ordningen. Den tæller både kontanthjælpsmodtagere, folk på dagpenge og personer i arbejdsprøvning, hvor formålet er at undersøge, hvorvidt den pågældende har brug for f.eks. revalidering eller evt. flexjob. Jobcenteret formidler kontakten mellem virksomheden og den pågældende ledige. For virksomheden betyder det, at de i den periode, som den ledige er i praktik, ikke betaler løn eller forsikring. Det kræves dog, at virksomheden er

¹⁹⁷ KL analyse: Det inkluderende arbejdsmarked – omfang, tendenser og sektorer 2014, s. 6.

¹⁹⁸ Figur 3.2, KL analyse, 2014, s. 7.

¹⁹⁹ Figur 3.3, KL analyse, 2014, s. 7.

²⁰⁰ Det er kun i forhold til reglerne efter 1. januar 2013, som vil blive gennemgået i dette afsnit.

²⁰¹ Beskæftigelsesministeriet, Hvad er et flexjob?

²⁰² Beskæftigelsesministeriet, Hvad er et flexjob?

²⁰³ Beskæftigelsesministeriet, Hvad er et flexjob?

godkendt til virksomhedspraktik, samt at der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud, virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud.²⁰⁴

9.1.3. Personlig assistance

Personlig assistance er en af de kompenserende ordninger, som handicappede i erhverv kan få. Forudsætningen for, at en medarbejder kan komme under denne ordning, er, at vedkommende har en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, som ikke er af midlertidig eller forbigående karakter.²⁰⁵ Således kan der ikke gives personlig assistance til årsager, der ikke er forbundet med en persons funktionsnedsættelse. Personlig assistance gælder som udgangspunkt for et kalenderår ad gangen med mulighed for både kortere og længere varighed.²⁰⁶ Jobcenteret sørger for bevillingen, og der foretages en konkret vurdering i hver eneste sag.²⁰⁷

Den personlige assistent hjælper den handicappede medarbejder med at udføre arbejdsopgaver, som denne ikke selv kan klare. Det kan f.eks. dreje sig om tunge løft, oplæsning for blinde eller lignende. Den personlige assistent kan også løbende lære den handicappede nye arbejdsfunktioner samt hjælpe til at fastholde de gamle. Ud over det arbejdsmæssige kan den personlige assistent også hjælpe med at være et socialt bindeled og rette eventuel uhensigtsmæssig adfærd. Antallet af timer, som den personlige assistent hjælper den handicappede, måles i forhold til antallet af timer, vedkommende arbejder, hvor hovedreglen er op til 20 timers assistance ved en 37 timers arbejdsuge.²⁰⁸ Det er et krav, at personen selv skal kunne udføre de fagligt indholdsmæssige jobfunktioner, hvilket betyder, at ansættelsen af den personlige assistent ikke må have karakter af vikarhjælp eller almindelig medhjælp.²⁰⁹

Set fra et økonomisk perspektiv har denne ordning også en betydning for virksomheden. Den personlige assistent kan enten komme fra virksomhedens egne rækker, eller vedkommende kan blive ansat i virksomheden. I visse tilfælde vil det således være en medarbejder, der overtager rollen og hjælper til. Uanset om assistenten kommer udefra eller ej, kan der bevilliges et tilskud som en del af lønnen.²¹⁰ Således bærer virksomheden noget af lønbyrden, uanset om der ansættes indefra eller udefra.

²⁰⁴ Jobnet, Virksomhedspraktik.

²⁰⁵ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 20.

²⁰⁶ Kan i princippet gives lige så længe den handicappede har sit job, hvis ikke helbredet og arbejdsopgaverne ændres.

²⁰⁷ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 21.

²⁰⁸ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 20.

²⁰⁹ Begreberne dækker over henholdsvis hele arbejdsopgaver der overtages og udføres af 3. mand og arbejde som skal udføres uafhængigt af funktionsnedsættelsen. Personlig assistance i erhverv, 2014 s. 20.

²¹⁰ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 21.

9.1.4. Mentorordning

Mentorordningen kan måske i ordlyden minde om personlig assistance, men der er nogle væsentlige forskelle på disse to ordninger. Til at starte med har mentorordningen ikke noget krav om funktionsnedsættelse, og tidshorizonten er ikke varig. Mentorordningens fokus er således rettet mod det mere praktiske og personlige i hverdagen hos den person, som får støtten. Mentorstøtten favner bredt og kan dreje sig om alt fra nyansættelse over fastholdelse af job til at hjælpe den angivne person med at komme op om morgenen, tage bussen og møde op på arbejdspladsen.²¹¹ En mentorordning skal være en del af et klart beskæftigelsesrettet mål, og det er nødvendigt, at det ligger ud over, hvad en arbejdsgiver med rimelighed kan forventes at yde.²¹² Det er ligesom med en personlig assistent jobcenteret, der indgår aftalen med den person, som skal bruge støtten.

Mentorfunktionen vil som udgangspunkt varetages af en medarbejder, som er frikøbt, eller af en konsulent. Det antal timer, som medarbejderen skal bruge på at være mentor, fastlægges ud fra en konkret vurdering af det anslåede tidsforbrug, der måtte kræves, hvilket afhænger af det behov og de forudsætninger, den enkelte har. Arbejdsgiveren kan i forbindelse med mentorordningen få dækket lønomkostningerne for den medarbejder, der skal være i funktionen. Alternativt kan virksomheden hyre en konsulent udefra.²¹³

9.1.5. Isbryderordningen

Begrebet isbryderordningen dækker over en ordning, som giver løntilskud til ansættelse af nyuddannede med et handicap. Da handicappede og funktionsnedsatte kan have det sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet, fungerer ordningen som en håndsækning. Således er målet med ordningen, at handicappede skal kunne opnå værdifuld erhvervserfaring inden for deres uddannelsesområde.²¹⁴

For at komme i betragtning til ordningen skal visse kriterier være opfyldt. For virksomheden gælder, at både rimelighedskravet samt merbeskæftigelseskravet skal være opfyldt. Førstnævnte betyder, at der i en virksomhed kun kan være et maksimalt antal ansatte på særlige ordninger pr. ordinært ansatte afhængigt af virksomhedens størrelse.²¹⁵ For sidstnævnte gælder, at virksomheden skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet. Der er her tale om et nettoudvidelseskrav, som kort sagt går ud på, at der i både offentlige og private virksomheder skal være et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud.²¹⁶

For at komme i betragtning skal den ansatte have gennemført en faglig eller teoretisk uddannelse af minimum 18 måneders varighed samtidig med, at denne uddannelse skal give ret til optagelse i en

²¹¹ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 93.

²¹² Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 91.

²¹³ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 94.

²¹⁴ Fastholdelse og rekruttering, Løntilskud til ansættelse af nyuddannede (isbryderordningen).

²¹⁵ Moderniseringsstyrelsen, Job på særlige vilkår afs. 18.2.

²¹⁶ Moderniseringsstyrelsen, Job på særlige vilkår afs. 18.2 og 18.3.6.

statsanerkendt A-kasse. Indmelding i selve A-kassen er dog ikke et krav. Personen på ordningen skal også mangle erhvervserfaring inden for området, vedkommende er uddannet i. Det er dog heller ikke et krav, at personen har været ledig efter endt uddannelse.²¹⁷ Arbejdsområderne skal ligge inden for det område, som personen er uddannet og kvalificeret til. Skulle der være behov for personlig assistance eller særlige hjælpemidler, kan dette også kombineres med isbryderordningen. Disse foranstaltninger gives der tilskud til.²¹⁸

Der ydes løntilskud både til offentlige og private arbejdsgivere, som vælger at benytte sig af ordningen. Løn og ansættelsesvilkår skal stemme overens med og mindst være på overenskomstmæssige vilkår eller vilkår, der gælder en lignende stilling. Forskelsbehandling er således ikke tilladt. Der ydes løntilskud op til 12 måneder, som fastsættes på baggrund af personens mulighed for at udføre opgaverne i jobbet. Tilskuddet bevilliges af det kommunale jobcenter.²¹⁹

For isbryderordningen findes desuden en mulighed for fortrinsret i forbindelse med besættelse af offentlige stillinger. Fortrinsretten sikres ved retten til en ansættelsessamtale og efterfølgende forhandlingspligt. Fortrinsindstillingen sker via jobcenteret, som retter henvendelse til arbejdsgiveren eller uden om jobcenteret. I begge tilfælde gøres der opmærksom på, at der søges med fortrin. Jobcenterets rolle i processen er at vurdere, hvorvidt den handicappede er egnet til fortrinsadgang og desuden opfylder kravene i ansøgningen. Herefter retter jobcenteret henvendelse til arbejdsgiveren. Arbejdsgiver er herefter forpligtet til at indkalde den pågældende ansøger til samtale.²²⁰

Når ansøgeren har været til samtale, er det op til arbejdsgiveren at vurdere, hvorvidt den handicappede er kvalificeret til jobbet. Findes det ikke at være tilfældet, skal arbejdsgiveren redegøre skriftligt for sit fravalg til jobcenteret. Herefter indgår jobcenteret og arbejdsgiveren i en forhandling, hvor det skal sikres, at beslutningen er truffet med vægt på ansøgerens kvalifikationer og potentiale og ikke er afvist grundet handicapet. I forbindelse med et afslag på jobansøgningen er arbejdsgiveren forpligtet til at vente med at besætte stillingen, indtil afslaget er behandlet af jobcenteret. Det skriftlige fravalg behandles af jobcenteret og danner grundlag for den efterfølgende forhandling. Det er dog stadig arbejdsgiveren/myndigheden, som bestemmer, hvem der skal bestride den ledige stilling.²²¹

²¹⁷ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 62.

²¹⁸ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 62.

²¹⁹ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 61.

²²⁰ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 63.

²²¹ Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere, 2014 s. 63-64.

9.2. Sammenfatning

Da det kan være svært at få de handicappede ud på arbejdsmarkedet og deltage på lige fod med de øvrige ansatte, har det været nødvendigt at lave initiativer til at mindske dette problem. Inklusion har til formål at få de handicappede ud på arbejdspladserne og så vidt som muligt deltage på lige fod med de øvrige ansatte, i stedet for at de selv har ansvaret for at komme til at passe ind på arbejdspladsen. Dette gælder både arbejdsopgaver og mht. det sociale aspekt. For succesfuld inklusion findes der som nævnt i de forrige afsnit forskellige typer af hjælpeordninger og foranstaltninger, der kan tilpasse arbejdsdagen til den handicappede medarbejders behov.

For at inklusionen kan lykkes, er det vigtigt, at arbejdsgiveren er villig til at give de handicappede chancen i beskæftigelse og samtidig har kendskab til og udnytter mulighederne for støtte, løntilskud o.l. Fra virksomhedernes side kræver det for det første engagerede medarbejdere, der kan skabe et positivt miljø, for at inklusion kan lykkes. Samtidig er det en forudsætning, at en medarbejder i nogen eller større grad kan koncentrere sig om at hjælpe en handicappet kollega og dermed bruge mindre tid på sin egen jobfunktion. En sidste og vigtig ting er dialogen mellem de involverede parter. Det er vigtigt, at virksomheden gør sig klart, hvad inklusion kræver af dem selv og medarbejderne, således at ansættelsen af medarbejdere med særlige behov bliver en succes. Umiddelbart virker inklusion som en bedre måde at få handicappede ind på arbejdsmarkedet, da fokus er mere målrettet mod det individuelle behov, understøttet af den rette ordning.

10. Hvordan indsatsen virker – jobcenteret kontra virksomheden

Som nævnt i kapitel 9 findes der mange forskellige ordninger, som skal hjælpe med at få de handicappede og funktionsnedsatte ud på arbejdsmarkedet. Ordningerne gælder både for nyuddannede og personer, som skal have hjælp til at fastholde en stilling eller komme ud på arbejdsmarkedet igen. For at ordningerne kan blive en succes, er det ikke blot en forudsætning, at virksomhederne har den rette tilgang til ansættelser af medarbejdere med særlige behov, et godt arbejdsmiljø samt engagerede og hjælpsomme medarbejdere. Det er helt grundlæggende en nødvendighed, at virksomhederne har kendskab til ordningerne, hvad de går ud på, og hvad det betyder for dem som virksomhed, hvis de vælger at indgå i f.eks. en isbryderordning eller et flexjob-forløb.

10.1. Jobcenterets rolle

Hvis man ser bort fra fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, som af den ene eller anden årsag er blevet ramt af en kronisk lidelse, så begynder indsatsen frem mod beskæftigelse hos de forskellige jobcentre. Finn Amby har i ph.d.-afhandlingen *Målgruppen der forsvandt*²²² blandt andet behandlet jobcentrenes indsats og viden om handicappede, som skal ud på arbejdsmarkedet. Finn Amby (herefter FA) har lavet en analyse af de danske jobcentre på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse og efterfølgende interviews af de forskellige centres chefer og nøglepersoner. Her har de svaret på spørgsmål om det enkelte jobcenters praksis i forhold til handicappede. FA's resultater om jobcentrenes generelle indsats vil blive sammenholdt med resultaterne fra VSE's årbog i forhold til jobcentrenes indsats fordelt på virksomhedsstørrelse.

Kommunerne har ansvaret for at få ført beskæftigelsespolitikken ud i livet og er derfor også forpligtede til at oprette jobcentre, som skal varetage opgaven. Det er gennem disse centre, at de handicappede, som har svært ved at finde job, skal kunne hjælpes ud på arbejdsmarkedet. Det afdækkes i FA's afhandling, at de fleste jobcentre ikke er i stand til at sætte tal på, hvor mange handicappede der er ledige, samtidig med at de heller ikke er klar over, hvad begreberne handicap og varig funktionsnedsættelse dækker over.²²³ Endvidere mener flere af cheferne heller ikke, at det er nødvendigt at behandle handicappede i en selvstændig kategori, men da der er at gøre med en gruppe, som har særlige behov, vil der ifølge FA være behov for at have særligt fokus på de handicappede og funktionsnedsatte som en gruppe for sig selv. Dette skyldes ikke mindst, at det endnu ikke vides, hvad jobcentrene gør, samt, hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen.²²⁴

FA finder endvidere, at jobcentre kun i begrænset omfang er opmærksomme på handicap og tilbud til denne gruppe, når de er i kontakt med de ledige. Der findes også kun et begrænset samarbejde med de forskellige A-kasser, hvilket kan have konsekvenser for den handicappede, da der ikke sker en koordineret

²²² Amby, Finn, 2014. *Målgruppen der forsvandt*: En analyse af handicapområdets position i dansk beskæftigelsespolitik og betingelserne for, at ledige med handicap kan komme i ordinær beskæftigelse.

²²³ Amby, Finn, 2014 s. 186-187.

²²⁴ Amby, Finn, 2014 s. 187.

indsats ifølge FA. Endelig har kun få jobcentre samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutioner. Dette indikerer således, at der ikke tages initiativ til at sikre en god overgang fra uddannelse til beskæftigelse. På positivsiden finder FA, at jobcentre har en betydelig opmærksomhed på handicap i deres kontakt med virksomhederne.²²⁵

Som FA nævner, har jobcentre fokus på handicap i forbindelse med virksomheder, men da det ofte ikke er virksomhederne, der henvender sig til jobcentre angående ansættelser af handicappede medarbejdere,²²⁶ vil det være interessant at undersøge den kontakt, jobcentre har med virksomhederne, for at søge at klarlægge, hvor deres fokus er. Tallene for virksomheder, der er blevet opsøgt af jobcentre, kan ses i figur 12:

Andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af jobcentre, andre jobformidlere eller ingen. Opdelt efter undersøgelsesår. Særsomt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder Antal ansatte			Offentlige virksomheder Antal ansatte			Alle
	2- 49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Er blevet kontaktet af jobcentret							
2008			38 **	53	81	58 **	40 ***
2010	52 *	73	54 *	68	87	71	57 **
2012	48	71	50	69	87	72	54
Er blevet kontaktet af andre jobformidlere							
2008	11	24	11	14	23	16	12
2010	14	34	15*	31	33	31 **	19 **
2012	12	25	13	18	29	20	14
Er ikke blevet kontaktet							
2008	57 **	27	56 **	42 **	15	38**	54 ***
2010	41 **	16	39 **	23	8	20	35 **
2012	48	26	47	26	12	24	43

Anm.: Det vægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.989, for 2010: 1.958 og for 2012: 2.309.
Forskellen mellem 2008, der er referencetår, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Figur 12. Kilde: Holt, Helle et al., 2013, s. 78.

Ud fra figuren kan det ses, at godt halvdelen, 54 %, af virksomhederne er blevet kontaktet, mens 43 % ikke har haft kontakt. Desuden er der sket et fald i kontakten til virksomhederne fra 2010-12. Her er det særligt gået ud over både de små private og offentlige virksomheder.

FA konkluderer således, at der umiddelbart ikke ydes en systematisk indsats for at yde støtte til funktionsnedsatte og handicappede ledige, som er klar til at indtræde på arbejdsmarkedet. Der er heller ikke noget, som tyder på, at kommunerne tager initiativer ud over, hvad de er forpligtede til via lovgivningen. FA understreger dog, at der er betydelige målingsproblemer mht. jobcentrenes indsats, da der som tidligere nævnt ikke er krav om systematisk dataindsamling på området. Hertil foreslår FA udvikling af redskaber,

²²⁵ Amby, Finn, 2014 s. 187-188.

²²⁶ Holt, Helle et al., 2013 s. 76.

som kan hjælpe med at belyse problemstillingen i den kommunale beskæftigelsesindsats.²²⁷ Problemerne understøttes også af, at jobcentrene i stigende grad undlader at kontakte virksomhederne med henblik på ansættelse af personer med særlige behov, hvilket i sidste instans må betyde et manglende kendskab til tilbud og ordninger fra virksomhedens side.

10.2. Virksomhedens rolle

Som nævnt i kapitel 7 er der flere ting, som spiller ind, når det handler om at få handicappede i beskæftigelse. Det handler ud over medarbejdernes holdning til at skulle arbejde sammen med handicappede også om virksomhedens forhold. For at det skal være muligt at øge beskæftigelsen for handicappede, er det nødvendigt at få virksomhederne til at ansætte nye medarbejdere. Som det blev slået fast i afsnit 7.1.3, har de handicappede væsentligt sværere ved at finde et nyt job end ikke-handicappede, hvilket kunne skyldes virksomhedens forhold i ansættelsesøjemed.

Som nævnt i afsnittet om flexicurity har de danske virksomheder mulighed for at være fleksible og tilpasse arbejdspladsen efter behov. I ansættelsessituationer kan man forestille sig, at virksomheden har udtømt mulighederne internt, førend de søger nye medarbejdere. Når der indkaldes til jobsamtaler, må det antages, at virksomheden søger en bestemt profil til at udfylde den nye stilling. For at ansøger bliver indkaldt til samtale, er ansøgningerne blevet gennemgået og de bedste kandidater udvalgt. Her kan der blive lagt vægt på f.eks. erfaring, faglige kvalifikationer og personlighed, men der kan være forhold, som skaber bekymring hos arbejdsgiveren, som efterfølgende frasorterer ansøgeren. I disse tilfælde kan der være tale om statistisk diskrimination.²²⁸ Denne type forekommer, når: *"(...) når vurderingen af den enkelte ansøgers produktivitet bygger på nogle generelle vurderinger af produktiviteten i den gruppe, som vedkommende tilhører"*.²²⁹ Det behøver ikke at være bevidst, men forestillingen om, hvad f.eks. en handicappet kan og ikke kan, spiller muligvis en rolle i udvælgelsen. En anden type af diskrimination, der kan opstå under en ansøgning, er smagsdiskrimination, som er: *"(...) når en arbejdsgiver blot på grund af "smag" frasorterer en ansøger, som bedømt på de relevante kriterier godt kunne bestride det pågældende job"*.²³⁰ Som FA forklarer, så er det vanskeligt at skelne mellem disse to former for diskrimination, og det er måske endnu mere vanskeligt at identificere. Handicap adskiller sig ifølge FA fra andre mulige diskriminationsårsager, da et handicap godt kan have betydning for ansøgerens arbejdsevne i forhold til jobbet, men skal vedkommende frasorteres, skal det stadig ske på en objektiv baggrund og netop ikke på forestillinger om handicappede alene.²³¹

Virksomhederne har som forventet meget at skulle sige i ansættelsessituationer, men én ting er ansættelsen, en anden er formidlingen af jobbet, som i sig selv kan være problematisk. Hvis ikke jobcentrene er i stand til

²²⁷ Amby, Finn, 2014 s. 188.

²²⁸ Amby, Finn, 2014 s. 195.

²²⁹ Amby, Finn, 2014 s. 195.

²³⁰ Amby, Finn, 2014 s. 195.

²³¹ Amby, Finn, 2014 s. 195.

at guide de handicappede ordentligt og give dem en særskilt korrekt rådgivning, kan vejen ind på arbejdsmarkedet blive endnu mere besværlig end allerede vist i tidligere afsnit. Hertil skal lægges, at den manglende indsats over for virksomhederne umiddelbart resulterer i, at antallet af stillinger, der bliver besat af folk med offentlige tilskud, falder. Statistikken viser, at 69 % af de virksomheder, der har medarbejdere ansat med løntilskud, har været i kontakt med jobcenteret, mens det kun gælder for 28 % af de virksomheder, som ikke har været i kontakt med jobcenteret. Altså en betydelig forskel i antallet af ansatte på særlige vilkår.²³²

²³² Holt, Helle et al., 2013 s. 80.

11. Delkonklusion

Antallet af personer med handicap er ikke endeligt kendt, da det for det første ikke registreres og for det andet kan være svært endegyldigt at definere, hvornår en person har et handicap. Færrest fødes med et handicap, mens langt de fleste personer, som rammes af et handicap eller en funktionsnedsættelse, erhverver det over tid. Det kan f.eks. være i forbindelse med nedslidning som følge af et langt og hårdt liv på arbejdsmarkedet.

Der findes markant færre handicappede i beskæftigelse end ikke handicappede, og statistisk set følger de to grupper hinanden i forhold til konjunkturbevægelserne i perioden 2002-2012. Det betyder derfor, at der ikke kommer væsentligt flere handicappede i arbejde set i forhold til ikke-handicappede. I forbindelse med finanskrisen blev der opsagt både ikke-handicappede og handicappede med mindre handicap, mens opsigelserne for personer med større handicap først slog igennem året senere. Dette kan skyldes, at virksomhederne fik løntilskud til medarbejderen, eller at der har været tale om mere komplekse opsigelser.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved flexicurity, hvilket giver mobilitet og fleksibilitet på arbejdsmarkedet, hvor ca. 30 % af arbejdstagerne skifter job hvert år. Spørgsmålet er, om denne fleksibilitet også er gældende for handicappede eller mest forbeholdt ikke-handicappede arbejdstagere. Det har vist sig, at personer med handicap i gennemsnit sender flere ansøgninger end ikke-handicappede, og at de i ringere grad er i stand til at finde nye job, hvilket indikerer, at de er mindre fleksible end ikke-handicappede arbejdstagere. En anden grund til de manglende jobskifter kan være en mindre risikovillighed, således at har den handicappede allerede fået et job, som f.eks. er skræddersyet til vedkommende, vælger de at blive i stillingen frem for at søge en ny. Det er også i MVL's ph.d.-afhandling påpeget, at Danmark har en dårlig beskyttelse af de handicappede, når de er i job. Hertil kommer en ansættelsessituation, hvor den handicappede risikerer at blive udsat for diskrimination, alene på baggrund af arbejdsgiverens forestillinger om, hvad en handicapet er i stand til at yde. Således kan afslag, der har en saglig karakter, have grund i andre forhold, hvilket kan være svært at bevise.

I henhold til at finde ny beskæftigelse er det vigtigt, at arbejdspladsen er klar til at inkludere den handicappede. Generelt er medarbejderne i virksomhederne positivt stemte mod at arbejde sammen med en handicapet, selvom det kan betyde en større byrde i hverdagen. Dog er typen af handicap noget, som kan hindre inklusion på arbejdspladsen. For at kunne inkludere handicappede på arbejdspladserne findes der et væld af ordninger, som giver arbejdsgiveren et økonomisk incitament til at ansætte handicappede, men samtidig vil sådan en ordning i de fleste tilfælde også lægge beslag på allerede ansatte, hvilket kan være negativt for virksomheden. Den inkluderende tilgang omfavner dog den handicappedes behov, og via de forskellige ordninger kan den handicappede tilbydes målrettet hjælp.

Jobcentrene spiller naturligvis en central rolle i at få handicappede ud på arbejdsmarkedet, men desværre tyder det på, at indsatsen ikke er ens centrene imellem. Der mangler fokus på tilbud til handicappede, og centrene er heller ikke nødvendigvis klar over, hvad de forskellige handicapbegreber dækker over. Hertil skal lægges, at jobcentrenes indsats over for virksomhederne er faldende, hvilket giver udslag på antallet af ikke-ordinært ansatte i virksomhederne, da ingen jobcenterkontakt giver større sandsynlighed for manglende ansættelser.

Alt tyder på, at handicappede generelt møder mere modstand under jobsøgning og ude på arbejdsmarkedet end ikke-handicappede. Statistikken viser nogle af de barrierer, som handicappede møder i forsøget på at passe ind på en arbejdsplads. Samtidig har virksomhederne også deres problemer og forbehold, som også medvirker til at hæmme mobiliteten.

12. Integreret del

De danske arbejdsgivere er underlagt lovgivning, som udspringer af internationale konventioner samt EU-lovgivning, som over tid er blevet implementeret i den danske lovgivning og udstikker retningslinjerne for, hvorledes en virksomhed skal forholde og forpligte sig, når det kommer til handicappede medarbejdere i beskæftigelse. Virksomheden er pålagt love, regler og regulativer, når det handler om ansættelsesforhold, arbejdet i virksomheden og ikke mindst i opsigelsessituationer. Lovgivningen beskytter som ofte den svage part, altså den handicappede arbejdstager, men den høje beskyttelse kan virke tyngende på arbejdsgiveren og dermed skabe en modsatrettet effekt, hvilket muligvis kan resultere i mindre lyst til at ansætte medarbejdere med særlige behov.

I den juridiske del af opgaven så vi, at handicap som begreb er i stadig udvikling, og at virksomhederne på denne baggrund stadig bliver udfordret. Lovene ændres og styrkes til fordel for de handicappede, hvilket betyder en stærkere retsstilling for denne type af medarbejdere. Selvsagt skal handicappede behandles, som loven foreskriver, men det tyder dog på, at det kan være en udfordring for virksomhederne at navigere juridisk korrekt i forhold til ansættelse, tilpasning og afskedigelse, som kan skabe en del forvirring og måske modvilje hos arbejdsgiverne.

Den økonomiske del viste, at handicappede arbejdstagere i ringere grad end ikke-handicappede er i stand til at komme i beskæftigelse. Der findes et væld af ordninger, som virksomhederne kan benytte sig af, og i visse tilfælde kan der gives tilskud til virksomhederne, således at lønomkostningerne er lavere til en medarbejder ansat på særlige vilkår. Arbejdsmarkedet er umiddelbart ikke nær så fleksibelt, når det gælder handicappede arbejdstagere, og den manglende fleksibilitet sammenholdt med usikkerhed i forhold til evner og handicappets art kan have en negativ effekt på virksomhedens lyst til at hyre ansatte med handicap eller særlige behov.

Det kan ikke udelukkes, at visse virksomheder holder igen, da de økonomiske konsekvenser for et brud på f.eks. forskelsbehandlingsloven kan blive meget store.²³³ Samtidig må det forventes, at handicap som begreb fortsætter med at udvide sig, hvilket fører til mere beskyttelse af medarbejderne, og med det nutidige antal handicappede i beskæftigelse in mente kan stramninger gøre det vanskeligere for handicappede og funktionsnedsatte medarbejdere at komme i beskæftigelse. Statistikken har også vist, at der er markant færre handicappede i arbejde, at de har sværere ved at finde nyt job, og at personer med handicap i nogen grad er ofre for andres fordomme om handicappets art og evnen til at bidrage.

²³³ I Ring og Werge blev der i begge sager tilkendt godtgørelser på 12 måneders løn.

12.1. Lovgivningens handicapbeskyttelse set fra et virksomhedsperspektiv

Beskæftigelsen af handicappede ligger som tidligere nævnt langt under beskæftigelsen af ikke-handicappede, hvilket der er flere forklaringer på, bl.a. manglende viden om de rette foranstaltninger og forestillinger om handicappedes evne til at yde og passe ind på arbejdspladsen. I forlængelse af disse faktorer må det undersøges, om lovgivningen kan have en finger med i spillet, hvis en virksomhed bevidst vælger at se bort fra en handicappet medarbejder.

Lovgivningsmæssigt er beskeden til arbejdsgivere klar: Har de medarbejdere, som i løbet af deres arbejdstid i virksomheden erhverver sig et handicap, er de også forpligtet til at hjælpe med at fastholde vedkommende i virksomheden, og en afskedigelse kan først komme på tale, hvis alle muligheder for afhjælpning er udtømt.

Virksomhederne kan få hjælp til forskellige former for afhjælpningsforanstaltninger, hvilket er en styrke, som giver virksomheden muligheden for at undgå en større økonomisk byrde. Dette må anses som positivt i forhold til at fastholde handicappede medarbejdere. Her vil f.eks. løntilskud også være behjælpeligt, men når kravet falder på deltid som en afhjælpningsforanstaltning, som tilfældet var i R&W, kan situationen muligvis ændre sig. At have en medarbejder ansat på særlige vilkår, hvor der er behov for, at en anden medarbejder aflaster den pågældende medarbejder, kan medføre problemer. For det første kan virksomheden være i en situation, hvor en deltidsstilling passer dårligt ind i forhold til mængden af arbejde, således at medarbejderen i den særlige stilling klarer f.eks. halvdelen af arbejdet, mens den anden halvdel forbliver uløst. Hertil skal lægges, at den medarbejder, som er tilknyttet den handicappede, i ringere grad vil være i stand til at udføre egne arbejdsopgaver. En løsning på dette kunne således være ansættelse af en ny medarbejder, eventuelt på deltid, hvilket medfører en øget lønomkostning for virksomheden. Afhjælpningsforanstaltningerne må naturligvis ikke være uforholdsmæssigt byrdefulde for virksomheden, men det må antages, at ansættelse i en deltidsstilling ikke falder ind under dette. Det vil dog bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde.

Selve afgørelserne i R&W har også kastet en del usikkerhed af sig. Brugen af 120-dages-reglen er begrænset, hvis ikke arbejdsgiveren er helt klar over, hvorvidt hans medarbejder 'blot' har en længevarende sygdom, eller om vedkommende rent faktisk lider af et handicap. Ansætter en virksomhed en handicappet, vil vedkommende, uanset anciennitet, skulle igennem det samme afhjælpningsforløb, som R&W lægger op til, hvis der ikke skal være tale om forskelsbehandling og dermed også en potentiel usaglig opsigelse. Dette er forudsat, at handicappet er en hindring for at kunne arbejde, modsat sagen med de sociale forældre.

12.2. Flexicurity i et juridisk perspektiv

MVL påpegede, at Danmark var bagud i forhold til Sverige, da svenskerne har strammere og mere strikse regler i forhold til beskyttelse af handicappede arbejdstagere. Med udgangspunkt i det fleksible arbejdsmarked står afgørelsen i R&W som et tydeligt bevis på, at handicappede medarbejdere har en særlig beskyttelse.

I forhold til at have en handicappet ansat, som har brug for afhjælpningsforanstaltninger for at kunne arbejde på lige fod med virksomhedens øvrige ansatte, kan der spores visse problemstillinger i forhold til flexicurity. For arbejdsgiveren er det som udgangspunkt let at hyre ny arbejdskraft, men med en handicappet medarbejder, som har behov for afhjælpning, stilles der visse krav til virksomheden. Disse krav kan være med til at besværliggøre en indtræden på arbejdsmarkedet.

I en normal opsigelsessituation er der en forholdsvis let og fleksibel adgang til opsigelse. Som R&W-afgørelserne også har vist, er dette ikke tilfældet, når det kommer til personer med handicap. Her indskrænkes fleksibiliteten, da der stilles større grad krav til arbejdsgiveren, før en opsigelse kan komme på tale.²³⁴ Generelt er kravet til saglighed og arbejdsgiverens evne til at løfte bevisbyrden meget strengere, når det gælder handicap. Hvorvidt en opsigelse er saglig eller usaglig, vil naturligvis bero på en konkret vurdering i den pågældende situation.

Processen i sig selv er også længerevarende, da der bl.a. kræves lægelig dokumentation og vurdering af handicappets omfang, de rette foranstaltninger skal findes og afprøves, og om nødvendigt skal medarbejderen prøves i alternative arbejdsopgaver. Oven i dette kommer hele sygdomsforløbet målt i dage. Fastholdelseskraevne findes således skærpede, og det må forventes, at udviklingen fortsætter i samme retning, hvilket nødvendigvis må betyde et mindre fleksibelt arbejdsmarked, når det gælder handicappede, hvilket også understøttes af at handicappede ikke tilhører den gruppe på ca. 1/3 af arbejdsstyrken, som skifter job hvert år.

12.3. Inklusion i et juridisk perspektiv

Hvor flexicurity bl.a. lægger op til social sikkerhed for både handicappede og ikke-handicappede arbejdstagere uden for arbejdsmarkedet, lægger inklusionen derimod op til at gøre arbejdsmarkedet mere tilgængeligt. For virksomhederne findes flere ordninger, som giver et økonomisk incitament til at inkludere handicappede på arbejdspladsen, da det er muligt at få tilskud til både afhjælpningsforanstaltninger og løn.

I det inkluderende arbejdsmarked lægges op til, at virksomheden tilpasser sig behovet hos medarbejderen og ikke omvendt. Således skal virksomheden hjælpe den ansatte med at blive en del af virksomheden på lige fod med de øvrige medarbejdere. Som omtalt i afsnit 10.2 kan inklusionen bl.a. hindres af diskrimination ved ansættelsessamtalen. Det kan som sagt skyldes fordomme om handicappede eller en formodning om, at handicappede ikke kan levere i lige så høj grad som ikke-handicappede, hvilket fra et virksomhedssynspunkt kan føre til tabt profit. Diskriminationen er selvfølgelig ikke tilladt, men som FA påpeger, er der kun ganske

²³⁴ Under forudsætning af at arbejdsgiveren ikke bare opsiges usagligt og tager det juridiske slagsmål senere.

få tilfælde af de sager, som har været rejst i Ligebehandlingsnævnet, som omfatter selve ansættelsessituationen.²³⁵

En hindring for inklusionen kan dog også bunde i manglende viden om de kompenserende ordninger, hvor bl.a. jobcentrene spiller en stor rolle i udbredelsen af denne viden. Et andet problem, der kan melde sig i forbindelse med den manglende viden, er spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden er ordentligt rustet til inklusion. En virksomhed, som har styr på ordningerne og eventuelt samarbejder tæt med jobcenteret, giver alt andet lige bedre muligheder for den handicappede. Det er også interessant, at såfremt der ikke var mulighed i lovgivningen for, at virksomhederne kunne få offentlig støtte, når en person på særlige vilkår blev ansat, så ville kun knap 22 % af virksomhederne have ansat vedkommende alligevel,²³⁶ hvilket indikerer, at inklusionen i sin nuværende form kan have trange kår.

12.4. Insider-outsider-teorien – et dilemma i ansættelse af handicappede?

Følgende er et eksempel på, hvordan arbejdstagere og arbejdsmarkedet kan reagere, når de juridiske rammer ændres, og beskyttelsen af handicappede medarbejdere bliver strammet.²³⁷

Insider-outsider-teorien forsøger at besvare to centrale spørgsmål. Det ene spørgsmål går på, hvorledes allerede ansatte medarbejdere (insidere) i en virksomhed kan have interesse i at holde udefrakommende (outsidere) i at få job det pågældende sted. Mens det andet spørgsmål går på, hvorfor det ikke lykkes en udefrakommende at få job i virksomheden, selvom vedkommende tilbyder at arbejde for en lavere løn.²³⁸

For insiderne i virksomheden vil der være en interesse i ikke at få outsiderne ind på arbejdspladsen, da udefrakommende umiddelbart kan/vil blive set som en konkurrent til insiderens stilling. Således beskytter insiderne deres egen stilling, da de anser det for værende sandsynligt, at netop de mister deres job i en nedskæringssituation. Således udgør al ny beskæftigelse ude fra en trussel.²³⁹

Der er flere måder, hvorpå insiderne kan præge arbejdsgiveren til ikke at ansætte outsiders. Det kan f.eks. være gennem lokale lønforhandlinger, hvor insiderne forsøger at få en så høj løn som muligt, således at virksomheden holder sig fra at ansætte nye, da omkostningerne ved dette er for høje. Ifølge teorien kan insiderne også gennem chikane af de nyansatte eller ved at nægte samarbejde holde outsiders ude af arbejdspladsen. Samarbejdsproblemerne vil påføre arbejdsgiveren tab, da produktiviteten falder. Dette

²³⁵ Amby, Finn, 2014 s. 267.

²³⁶ Tabel 4.8 - Holt, Helle et al., 2013 s. 74.

²³⁷ Eksemplet er groft forsimplet.

²³⁸ Ploug, Niels, 1990 s. 14.

²³⁹ Ploug, Niels, 1990 s. 14.

forklarer, hvorfor det ikke vil være en mulighed for outsidersne at komme ind, selvom de tilbyder deres arbejdskraft til lavere løn.²⁴⁰

Problematikken kan overføres på handicappede, hvor de som outsidersne kan stå over for problemer med at komme i beskæftigelse. De handicappede tilbyder, ligesom i teorien, sin arbejdskraft billigere, idet de via tilskud og refusionsmuligheder koster færre lønkroner pr. time end en ordinært ansat. Også her vil chikane og manglende vilje til at samarbejde kan udspringe af insidersnes uvidenhed samt deres frygt for at miste jobbet.

I insider-outsider-teorien kan det have følgende effekt: I takt med at ansættelsesbeskyttelsen for handicappede på arbejdspladserne øges, vil stigningen primært komme insidersne til gode, da det bliver sværere for virksomheden at afskedige dem.²⁴¹ Samtidig er der også strenge krav til afhjælpningsforanstaltninger, som alt andet lige må gøre insidersne mere produktive. Når de svage grupper på arbejdspladsen bliver fagligt stærkere og samtidig får en øget ansættelsessikkerhed, må det nødvendigvis betyde, at det bliver sværere for outsidersne at komme ind på arbejdspladsen. Det må forventes, at outsidersne i dette eksempel vil være svagere stillet end insidersne med en forventet lavere produktivitet, hvilket igen besværliggør muligheden for at gå fra out- til insider.²⁴²

12.5. Delkonklusion

Beskæftigelsen af handicappede er til stadighed lavere end tilfældet for ikke-handicappede medarbejdere. Lovgivningen på handicapområdet er vokset med tiden, og virksomhederne har dermed fået flere forpligtelser, de skal overholde i forbindelse med handicappede medarbejdere.

Der er således lovgivningsmæssige krav til ansættelsesforholdet, som virksomheden skal overholde for ikke at havne i en sag om forskelsbehandling af den handicappede, som i R&W hvor det bl.a. blev slået fast, at deltid kan være en afhjælpningsforanstaltning, som arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde. Samtidig har arbejdsgiveren samme pligter til at afhjælpe over for enhver anden handicappet medarbejder. Også selvom vedkommende er ansat på f.eks. en flex-ordning.²⁴³

Flexicurity-modellen giver visse udfordringer for de handicappede, da de som gruppe tegner til at være mindre mobile i forhold til ikke-handicappede, hvortil inklusion kan hjælpe med at få flere handicappede ud på arbejdsmarkedet. Der findes således ordninger, som skal ruste den handicappede og virksomheden til det fremadrettede samarbejde mellem de to parter. Virksomhederne kan få en økonomisk hjælpende hånd, således at det ikke bliver for byrdefuldt at indsluse medarbejdere med særlige behov. For den handicappede

²⁴⁰ Ploug, Niels, 1990 s. 14.

²⁴¹ Det antages her, at afskedigelsesprocessen sker korrekt.

²⁴² Madsen, Per Kongshøj, 2011 s. 13 – Flexicurity på Dansk.

²⁴³ Simonsen, Erik, 2014. s. 20.

betyder det tillige, at det er muligt at få de afhjælpningsforanstaltninger, som vedkommende måtte have brug for, for at kunne varetage en funktion på lige fod med de øvrige ansatte. Det kræver dog, at virksomheden er bekendt med tilbuddene.

Endelig åbnes der op for muligheden af, at en stramning i beskyttelsen af handicappede medarbejdere kan have en negativ effekt for personer med særlige behov, som står uden for arbejdsmarkedet.

13. Konklusion

Der findes ikke en præcis definition på begrebet handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Der er tale om et miljøbestemt handicapbegreb, som er beskrevet i FN's Standardregler om lige muligheder. Der findes visse kriterier, som indgår i vurderingen af, hvorvidt en person er handicappet. En handicappet person kan bl.a. have en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, som forhindrer vedkommende i at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Handicapvurderingen vil desuden ofte være konkret i forhold til vedkommendes job og funktion. En handicappet, som er kompetent, egnet og disponibel, vil desuden have krav på tilpasningsforanstaltninger, hvis det er nødvendigt. Det er endelig nødvendigt at pointere, at der er forskel på sygdom og handicap som begreber, hvilket betyder, at der skal være tale om en sygdom, som medfører en begrænsning, og at denne begrænsning er af varig eller langvarig karakter.

Virksomhedernes retsstilling ændrer sig i takt med lovgivningen. På FN-niveau har staten pligt til at søge, at personer med handicap ikke bliver diskrimineret, heller ikke i private virksomheder. Virksomhederne har desuden pligt til at behandle arbejdstagerne ens og må således ikke forskelsbehandle handicappede hverken med hensyn til løn eller arbejdsforhold. Herunder hører også muligheden for rimelige tilpasninger af arbejdspladsen.

Det bagvedliggende EU-direktiv 2000/78 indeholder de generelle rammebestemmelser om ligebehandling og har fastsat de minimumskrav, som virksomhederne skal leve op til. Direktivet sigter på direkte og indirekte diskrimination, som forbyder virksomhederne at forskelsbehandle på en lang række områder, herunder handicap. Det er således ulovligt for virksomheden at behandle en handicappet person ringere, end andre ansatte ville blive behandlet i en lignende situation, som det er tilfældet med direkte diskrimination. Herudover er det heller ikke tilladt at opstille en generel, og umiddelbart neutral, betingelse, som ender med at stille personer med handicap særligt ufordelagtigt. Virksomheden har muligheden for at benytte sig af indirekte diskrimination, men det kræver dog, at bestemmelsen har et objektivi mål, og at proportionalitetsprincippet er overholdt.

Forskelsbehandlingsloven kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, og virksomheden må ikke forskelsbehandle i hverken ansættelses- eller afskedigelsessituationer. Skulle der være indgået aftaler, som er i strid med forskelsbehandlingsloven, vil disse være ugyldige og uden virkning. Skulle virksomheden blive beskyldt for forskelsbehandling, kan begge parter i sagen komme ud for at dele bevisbyrden. Arbejdsgiver vil således skulle bevise, at klager ikke er blevet forskelsbehandlet.

For virksomhederne betyder de seneste afgørelser i sager om handicap, med udgangspunkt i surrogatdommen og R&W, at en person med handicap ikke nødvendigvis er handicappet i forhold til den funktion, vedkommende udfører, hvis ikke handicappet er en hindring for at udøve funktionen eller have fremgang i den. Således er manglende hensyn til et handicap ikke automatisk lig forskelsbehandling.

Kravet om tilpasning gælder kun for handicappede, og virksomhederne har pligt til at tilbyde handicappede medarbejdere disse foranstaltninger, hvis behovet er der. Dette følger af både forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet. Virksomhederne har via afgørelserne i R&W oplevet en stramning relateret til brugen af 120-dages-reglen og pligten til at iværksætte afhjælpningsforanstaltninger. I forhold til domstolens afgørelse har virksomhederne nu ikke muligheden for at bruge det forkortede varsel i forhold til opsigelser, hvor handicap har været en del af sygdomsforløbet, medmindre virksomheden har opfyldt sine forpligtelser og tilbudt medarbejderen de nødvendige tilpasningsforanstaltninger. Således vil det fremadrettet være nødvendigt for virksomhederne at få fastslået, hvorvidt sygdommen er handicaprelateret, og er det tilfældet, hvad virksomheden i så fald skal gøre for at tilpasse arbejdsopgaverne mv. Først når disse krav er tilstrækkelig opfyldt, vil det være muligt at bruge 120-dages-reglen, men de skærpede krav må alt andet lige formodes at lægge en dæmper på brugen af 120-dages-reglen.

De handicappedes adgang til arbejdsmarkedet er umiddelbart fyldt med flere hindringer, end tilfældet er for ikke-handicappede. Statistisk set er antallet af handicappede i job væsentligt lavere end ikke-handicappede, og antallet af beskæftigede i de to grupper bevæger sig konjunkturmæssigt i forhold til hinanden, således at de stort set stiger og falder samtidig. De handicappede har typisk sværere ved at finde ny ansættelse end ikke-handicappede, og for at skifte job skal handicappede i gennemsnit sende flere jobansøgninger. Også i selve ansættelsen skaber omgivelserne hindringer. De øvrige kollegaers vurdering af handicappede som medarbejdere er overvejende positiv, men typen af handicap spiller ind i kollegaernes vurdering af, hvorvidt de ville være betænkelige ved at arbejde sammen med en handicappet. Udfordringerne er således ikke blot handicappet, men også den måde, som omverdenen ser på den handicappede.

Den danske flexicurity-model med et fleksibelt arbejdsmarked til både arbejdstager og arbejdsgivers fordel giver visse udfordringer i forhold til handicappede. Handicappede ansøgere har generelt sværere ved at opnå ny beskæftigelse, men holder sig også tilbage i forhold til at skifte job. I gennemsnit skifter 30 % af ikke-handicappede job hvert år, men da handicappede både skal søge flere job pr. ny opnået stilling og oftere bliver i samme stilling i længere tid, tyder det på, at denne gruppe er mindre fleksibel. Arbejdsgiverens kendskab til afhjælpningsforanstaltninger er ifølge de handicappede generelt godt, hvilket kan lette adgangen til at komme i beskæftigelse eller beholde et job. Kender arbejdsgiveren derimod ikke til tilpasningsforanstaltningerne, hæmmes mulighederne for at få handicappede i beskæftigelse, da en væsentlig faktor for at kunne udføre jobbet her kan mangle.

Inklusion lægger op til, at virksomheden tilpasser sig medarbejderens behov, hvilket forskellige ordninger kan hjælpe med til. For at kunne skabe en inkluderende arbejdsplads kræves det, at virksomheden har nogle villige og engagerede medarbejdere, som kan hjælpe til at skabe et positivt miljø. Her spiller de ikke-handicappedes syn på handicappede kollegaer ind, herunder deres holdninger til typen af handicap, som er forskellig afhængigt af handicappet. Fra virksomhedssiden kræves et kendskab til de forskellige ordninger

f.eks. flexjob eller virksomhedspraktik. Således kan de handicappede få muligheden for at deltage på lige fod med virksomhedens øvrigt ansatte. Inklusion skaber umiddelbart en bedre mulighed for succes på arbejdspladsen for handicappede, da indsatsen er målrettet individet og dennes behov.

Indsatsen på handicapområdet kunne være bedre til gavn for alle parter. Virksomhederne har muligheden for at få hjælp, ikke kun til fastholdelse af medarbejdere, gennem de forskellige jobcentre, som kan hjælpe med at oplyse om de forskellige ordninger. Problemet på dette område er, at centrene, som skal rådgive virksomhederne og hjælpe de handicappede ud på arbejdsmarkedet, ikke altid har det fornødne kendskab til hverken ordningerne eller de handicappedes behov. Samtidig med dette henvender jobcentrene sig i ringere grad til virksomhederne, hvilket især går ud over de små virksomheder, som samtidig er den type af virksomheder, som har flest handicappede ansat i forhold til størrelsen. Således hindres de handicappedes vej til beskæftigelse yderligere.

I takt med at handicapbegrebet udvider sig, vil virksomhederne have flere krav at leve op til. Mulighederne for hurtig adgang til at opsiges en handicappet er ikke ligetil, da op til flere faktorer skal være opfyldt, før en opsigelse kan effektueres. I takt med at de juridiske krav bliver større, kan virksomheden samtidig blive mere påpasselig med at ansætte personer med særlige behov. Handicappede medarbejdere skal, hvis de skal kunne opsiges korrekt, igennem hele proceduren angående afhjælpningsforanstaltninger m.m., hvilket i nogle tilfælde må antages at gøre virksomheder ekstra påpasselige. Dermed hæmmes muligheden for at få handicappede i job. Herudover kan en øget beskyttelse af en type medarbejdere på arbejdsmarkedet føre til, at samme type personer, som står uden for arbejdsmarkedet, kan have markant sværere ved at komme ind. Når det bliver sværere at afskedige, vil en naturlig følge være færre ansættelser.

Således findes det, at der på området for handicap stadig findes store udfordringer. Det gælder både i forhold den handicappede og dennes mulighed for komme i beskæftigelse, men også i forhold til arbejdsgiveren og vedkommendes ansættelse og eventuelle opsigelse af en handicappet arbejdstager. Denne udvikling må formodes at fortsætte, i takt med at beskyttelsen på handicapområdet og begrebet handicap i sig selv er under stadig forandring.

14. Refleksioner og fremtidig research

Da det ikke har været muligt grundet afhandlingens begrænsede fokusområde at undersøge alle forhold og aspekter af lovgivningen på handicapområdet, samt handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet og samspillet herimellem, vil det i forlængelse af specialets konklusion være interessant at undersøge nedenstående afsnit mere detaljeret. Herigennem vil der blive opnået yderligere brugbar viden inden for handicapområderne set i forhold lovgivningen og arbejdsmarkedet.

Som konkluderet i afhandlingen står ikke alene handicappede, men også virksomhederne over for store udfordringer i takt med, at lovgivningen på handicapområdet ændrer sig, hvilket de skærpede krav i brugen af 120-dages-reglen blandt andet vidner om. Virksomhederne står derved overfor øgede krav i takt med at lovgivningen strammes, og definitionen af handicapbegrebet udvider sig.

Med udgangspunkt i ovenstående konklusion vil det være relevant at undersøge, hvorvidt øgede krav til virksomhederne på handicapområdet kan munde ud i en reel negativ holdning fra arbejdsgiverens side mod fremtidigt at ansætte handicappede. Herunder bør det indgående analyseres, hvilke betænkeligheder virksomhederne måtte have i forbindelse med ansættelserne, samt hvorfor de eventuelt vil fravælge handicappede, selvom der findes muligheder for at opnå offentlig støtte ved ansættelse. Gennem interviews med virksomheder, der har haft forløb med handicappede medarbejdere, som er endt i afskedigelse, bør der endvidere på området sammenfattes statistik, som skal hjælpe med til at klarlægge, hvorvidt lovgivningen påvirker virksomhedernes beslutninger om at ansætte handicappede i fremtiden.

I forlængelse af dette vil det være interessant at inddrage og stille spørgsmål til virksomhedernes sociale aspekt: Anser arbejdsgivere ansættelse af handicappede som en del af deres sociale engagement, eller er det en del af deres Corporate Social Responsibility strategi? Hvorledes reagerer virksomhederne på stigende krav fra lovgivningen? Vil dette have positiv eller negativ effekt i forhold til deres sociale indsats? Hertil kan det undersøges, hvor meget sociale tiltag koster virksomhederne i forhold til den goodwill, de forventer at opbygge. Viser det sig, at der kommer store ændringer i virksomhedernes adfærd, vil det være interessant at undersøge den økonomiske effekt af lovgivningen ved at finde ud af, hvad handicapindsatsen koster henholdsvis før og efter eventuelle lovgivningsmæssige stramninger. Således ville der kunne tilføjes et økonomisk perspektiv til undersøgelsen, hvor det kunne være muligt at finde eventuelle samfundsmæssige omkostninger.

Set fra den handicappedes perspektiv vil det også være relevant at undersøge trivsel, sociale interaktion, civil status og ikke mindst diskrimination når det drejer sig om muligheden for at finde beskæftigelse. I afhandlingen er allerede beskrevet, hvilke udfordringer handicappede har i forhold til at skaffe nyt job,

hvorfor det må formodes, at personlige forhold tillige spiller en stor rolle i processen og således har indvirkning på motivationen til at være jobsøgende.

Da specialet først og fremmest forholder sig til handicappede på og omkring arbejdsmarkedet, og dermed kun berører typerne af handicap perifert, kan en yderligere klassificering af handicapgrupperne, sammenholdt med antal jobsøgende inden for handicapkategorierne, antal handicappede i arbejde mv., hjælpe med til at klarlægge over for hvilken jobgruppe en målrettet indsats for at få handicappede i arbejde, som virker stærkest. Således vil det være muligt at undersøge, hvilken gruppe der er mest eller mindst homogen i forhold til arbejdsmarkedet.

Således kan der argumenteret for, at afhandlingen, til en vis grad, kan bruges til at generalisere inden for området med handicappede, virksomhedernes udfordringer med lovgivningen samt de barrierer, som findes i samfundet. Således er grundlaget for en mere dybdegående analyse klargjort, og der vil kunne beskrives og forklares de forskellige typer af barrierer og udfordringer, som både virksomheder og handicappede møder i dagligdagen.

Afslutningsvis skal det nævnes, at det næste interessant juridiske skridt, bliver Højesterets kendelsen i sagerne Skibby Supermarked og LW.

Litteraturliste

Bøger

Andersen, Ib. 2008. Den skinbarlige virkelighed.

København: Samfundslitteratur. 4. udgave.

Daniel, Bugge Thorbjørn, Elholm, Thomas, Starup, Peter og Steinicke, Michael. 2011. *Grundlæggende EU-ret*.

København: Jurist- og Økonomforbundets forlag. 2. udgave.

Greisen, Linda Rudolph. 2013. *Kort om forskelsbehandling*.

København: DA Forlag. 3. udgave.

Greisen, Linda Rudolph. 2010. *Kort om funktionærloven*.

København: DA Forlag. 18. udgave.

Nielsen, Ruth. 2013. *EU Labour Law*.

København: Jurist- og Økonomforbundets forlag. 2. udgave.

Nielsen, Ruth. 2010. *Vänbok till Ronnie Eklund*.

Uppsala: Lustus Förlag.

Nielsen, Ruth og Tvarnø, Christina D. 2011. *Retskilder og Retsteorier*.

København: Jurist- og Økonomforbundets forlag. 3. udgave.

Sørensen, Karsten Engsig og Nielsen, Poul Runge. 2010. *EU-Retten*.

København: Jurist- og Økonomforbundets forlag. 5. udgave.

Artikler og publikationer

Amby, Finn. 2014. Målgruppen der forsvandt: En analyse af handicapområdets position i dansk beskæftigelsespolitik og betingelserne for, at ledige med handicap kan komme i ordinær beskæftigelse. Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet.

Arbejdstilsynet. 2013. Et godt psykisk arbejdsmiljø - når kollegaer skal inkluderes på arbejdspladsen. Arbejdsstyrelsen. (Online)

<http://forandringoginklusion.amr.dk/Files/Sagsmapper/Initiativ%205/Psykisk%20arbejdsmilj%C3%B8%20-%20inklusion.pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Bengtsson, Steen. 2005. Princip og virkelighed - om sektor ansvar i handicappolitikken. Socialforskningsinstituttets rapport 05:11. (Online)

http://www.sfi.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Rapporter/2005/0511_Princip_og_virkelighed.pdf

Senest hentet 19. januar 2015.

Beskæftigelsesministeriet. 2013. Konjunktur og arbejdsmarked uge 50. Beskæftigelsesministeriet. (Online)

<http://bm.dk/da/Tal%20og%20tendenser/Konjunktur%20og%20arbejdsmarked/Arkiv/2013/08/Konjunktur%20og%20arbejdsmarked%20uge%2050.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Beskæftigelsesministeriet. 2014. Konjunktur og arbejdsmarked uge 7. Beskæftigelsesministeriet. (Online)

<http://bm.dk/da/Tal%20og%20tendenser/Konjunktur%20og%20arbejdsmarked/Arkiv/2014/02/Konjunktur%20og%20arbejdsmarked%20uge%207.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Bredgaard, Thomas, Larsen, Flemming, Madsen, Per K. og Rasmussen, Stine. 2009. Flexicurity på Dansk. CARMA Research paper 2009:2.

Damgaard, Malene, Steffensen, Tinne, Bengtsson, Steen. 2013. Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse – En analyse af sammenhænge mellem hverdagsliv, samliv, udsathed og type og grad af funktionsnedsættelse rapport. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 13:26.

De Forenede Nationer. 1994. Standartregler om Lige muligheder for handicappede. United Nations, New York og Socialministeriet, København. (Online)

<http://www.dch.dk/fnregl/fnregl.pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Det Centrale Handicapråd. 2008. FN's Konvention om rettigheder for personer med Handicap. Det Centrale Handicapråd. (Online)

<http://sm.dk/filer/arbejdsomrader/handicap/fns-handicapkonvention.pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Det Centrale Handicapråd. 2014. Mennesker med handicap i Danmark. Det Centrale Handicapråd. (Online)

http://www.dch.dk/sites/default/files/Mennesker%20med%20handicap%20i%20Danmark_FINAL.pdf

Senest hentet 19. januar 2015.

Folketinget. 2002. Folketinget og EU's charter om grundlæggende rettigheder, spørgsmål og svar.

Folketinget. (Online)

<http://www.eu-oplysningen.dk/upload/application/pdf/3ca3bc5a/smaatryk2.pdf%3Fdownload%3D1>

Senest hentet 19. januar 2015.

Hallberg, Kira. 2010. Refleksionspapir om inklusion. Det Centrale Handicapråd. (Online)

<http://www.dch.dk/publ/inklusion/refleksionspapir.pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Holt, Helle, Jakobsen, Vibeke, Jensen, Søren. 2013. Virksomheders sociale engagement. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd rapport 13:40.

Jensen, Carsten Strøby. 2010. Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer - en eller to modeller.

Dansk Sociologi, nr 1, 2010: 27-52.

Kampmann, Elisabeth. 2006. Om forskellige forståelser af handicap. Elisabeth Kampmann. (Online)

http://elisabethkampmann.dk/materiale/artikel_handicapbegreber.pdf

Senest hentet 19. januar 2015.

Kampmann, Elisabeth. 2007. Om to hovedtilgange til forståelse af handicap. Elisabeth Kampmann. (Online)

<http://elisabethkampmann.dk/materiale/totilgange.htm>

Senest hentet 19. januar 2015.

Kjeldsen, Marie Møller, Houlberg, Helle Sophie, Høgelund, Jan. 2013. Handicap og beskæftigelse - udviklingen mellem 2002 og 2012. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd rapport 13:01.

KL. 2014. Det inkluderende arbejdsmarked - omfang, tendenser og sektorer. KL. (Online)

http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_68631/cf_202/Det_inkluderende_arbejdsmarked.PDF

Senest hentet 19. januar 2015.

Ploug, Niels. 1990. Teoretiske perspektiver (Oversigt over arbejdsmarkedsteorier). I: Arbejdsløshedsrisiko og beskæftigelseschance. Socialforskningsinstituttets rapport 90:11.

Specialfunktionen job og handicap. 2014. Guide - opslagsværk for jobcentermedarbejdere - revideret udgave 9.12.2014. (Online)

<http://ipaper.ipapercms.dk/SpecialfunktionenJobHandicap/Guide/>

Senest hentet 19. januar 2015.

Internetadresser i kronologisk rækkefølge

Hvilke typer af sager er der ved EU-Domstolen.

http://www.euo.dk/spsv/off/alle/117_52/

Senest hentet 19. januar 2015.

Opsigelse af beskyttede medarbejdere omfattet af forskelsbehandlingsloven.

<http://di.dk/Personale/Personalejura/opsigelse/Opsigelseafbeskyttedemedarbejdereomfattetafforskelsbehandlingsloven/Pages/Opsigelseafbeskyttedemedarbejdereomfattetafforskelsbehandlingsloven.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Jørgensen, Martin. 2014. EU-Domstolen.

<http://www.eu-oplysningen.dk/fakta/institutioner/domstolen/>

Senest hentet 19. januar 2015.

Heron, Thomas. 2010. EU-oplysningen - Retsakter i Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde.

<http://www.eu-oplysningen.dk/fakta/retsakter/ef/>

Senest hentet 19. januar 2015.

DH's historie - fra begyndelsen.

<http://old.handicap.dk/om-dh/historie/oversigt>

Senest hentet 19. januar 2015.

Handicapkonvention.

<http://menneskeret.dk/handicap>

Senest hentet 19. januar 2015.

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, 2014.

<http://sm.dk/arbejdsomrader/handicap/handicappolitik/handicapkonventionen>

Senest hentet 19. januar 2015.

Institut for menneskerettigheder. Hvad betyder tillægsprotokollen.

<http://menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konvention/valgfri-protokol-konventionen-rettigheder-personer-handicap/imr>

Senest hentet 19. januar 2015.

Charteret om grundlæggende rettigheder. 2010.

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/l33501_da.htm

Senest hentet 19. januar 2015.

EU's charter om grundlæggende rettigheder.

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/da/0003fbe4e5/EU's-charter-om-grundl%C3%A6ggende-rettigheder-.html>

Senest hentet 19. januar 2015.

Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, 2014.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?qid=1413296043811&uri=URISERV:c10823>

Senest hentet 19. januar 2015.

Beskæftigelsesministeriet, forskelsbehandlingsloven.

<http://bm.dk/beskaeftigelsesomraadet/arbejdsret/forskelsbehandling/forskelsbehandlingsloven.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Handicap kan medføre krav om deltid, 2014.

<http://www.bl-law.dk/nyheder/handicap-kan-medfoere-krav-om-deltid>

Senest hentet 19. januar 2015.

Kromann Reumert - skelsættende dom fra EU-Domstolen.

<http://www.kromannreumert.com/api/news/?id=%7B76CB7D81-8C50-4655-A379-E6410BC6CBDD%7D&type=pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Højesteret - ankesager.

<http://www.hoejesteret.dk/hoejesteret/Nye%20sager/Ankesager/Pages/default.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Reissmann, Tina, 2014. Handicappet opsagt efter 120 dages sygdom.

<http://www.plesner.com/cms/site.aspx?p=1698&CardId=739>

Senest hentet 19. januar 2015.

Beskæftigelsesministeriet – Flexicurity i Danmark.

<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Det%20arbejdsretlige%20omraade/Flexicurity/Flexicurity%20i%20Danmark.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Maria Ventegodt Liisberg.

<http://menneskeret.dk/medarbejdere/maria-ventegodt-liisberg>

Senest hentet 19. januar 2015.

Notat til DHC's camp om beskæftigelse af personer med handicap. Liisberg, Maria Ventegodt, 2012.

<http://ijobmedhandicap.dk/wp-content/uploads/2012/01/Maria-Ventegodt1.pdf>

Senest hentet 19. januar 2015.

Liisberg, Maria Ventegodt, 2011. Handikappede hægtes af jobmarked. Politiken.

<http://politiken.dk/debat/analyse/ECE1470996/handikappede-haegtes-af-jobmarked/>

Senest hentet 19. januar 2015.

Fakta om fastholdelse og inklusion, Videncenter for Arbejdsmiljø 2014.

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Inklusion/Viden-om-fastholdelse-og-inklusion/Fakta-om-fastholdelse-og-inklusion>

Senest hentet 19. januar 2015.

Beskæftigelsesministeriet, Hvad er et flexjob?

<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Fleksjob/Hvad-er-fleksjob.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Jobnet, Virksomhedspraktik.

<https://info.jobnet.dk/arbejdsgiver/fakta+om+jobcentrenes+tilbud/virksomhedspraktik>

Senest hentet 19. januar 2015.

Fastholdelse og rekruttering, Løntilskud til ansættelse af nyuddannede (isbryderordningen).

<http://bmhandicap.dk/da/Kompenserende%20ordninger/Isbryder.aspx>

Senest hentet 19. januar 2015.

Moderniseringsstyrelsen, Job på særlige vilkår afs. 18.2.

<http://pav.perst.dk/Publikation/Job%20pa%20saerlige%20vilkar%20socialt%20kapitel%20besk.aspx?showContent=1>

Senest hentet 19. januar 2015.

Madsen, Per Kongshøj, 2011 s. 13 – Flexicurity på Dansk.

<http://vbn.aau.dk/da/activities/flexicurity-paa-dansk--inklusion-eller-eksklusion-af-svage-grupper-paa-arbejdsmarkedet%2884374411-6610-40c6-9b4d-af61bfb0faf7%29.html>

Senest hentet 19. januar 2015.

Europæisk lovgivning

Den Europæiske unions charter om grundlæggende rettigheder, Den Europæiske Unions Tidende nr. C-83/389 af 30.03.2010.

EU direktiv 2000/78

EU direktiv 2006/54

Dansk regulering og lovforslag

LBK nr 1349 af 16/12/2008 - Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

LBK nr 81 af 03/02/2009 - Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Lovforslag 2004/1 LSF 92 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

LBK nr 833 af 27/06/2014 - Bekendtgørelse af lov om sygedagpenge.

EU domme:

Sag C 6/64. Flaminio Costa mod ENEL. Domstolens dom af 15. juli 1964. Den danske specialudgave af Saml. 1954-64 s. 531.

Sag C-363/12, Z. mod A Government department, The Board of management of a community school, Domstolens dom af 18. marts 2014.

Sag C-13/05 Sonia Chacón Navas mod Eurest Colectividades SA, Domstolens dom af 11. juli 2006, Saml. 2006 side I-06467.

Sag C-335/11 HK Danmark mod Dansk almennyttigt Boligselskab, Domstolens dom af 11. april 2013.

Sag C-337/11 HK Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening, Domstolens dom af 11. april. 2013.

Danske Domme

F-19-06 SH

U 2010.1922 H

F-13-06 SH

B-2776-10 Ø

U 2009.2015 V

U 1998.737 V

B-2790-12 V

B-3062-12 Ø