



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

Arbejdsmarkedsvilkår for handicappede



Cand.merc.(Jur.), Kandidatafhandling, 10. Semester 2017

Udarbejdet af:

Trine Lea Kaastrup-Olsen

Vejledere:

Michael Møller Nielsen

Niels Ploug

Word Count	
Statistics:	
Pages	78
Words	21.335
Characters (no spaces)	126.615
Characters (with spaces)	147.780
Paragraphs	658
Lines	2.298

Forfattererklæring

(indsættes som side 2 i opgavebesvarelsen)

Identifikation	
Opgavens titel:	Arbejdsmarkedsvilkår for handicappede
Studium:	Cand.Merc.(Jur.)
Fag:	Ansættelsesret og personaleøkonomi
Prøveform (fx hjemmeopgave eller bachelorprojekt):	
Kandidatafhandling	

CPR-nr. eller studienr.:	Navn på forfatter(e):	Evt. gruppenr.
	Trine Lea Kaastrup-Olsen	

Opgavens omfang:	
Efter eksamensbestemmelserne for prøven må opgavebesvarelsen højst bestå af litteraturliste og evt. bilag. Bilagene indgår ikke i bedømmelsen.	80 sider (sideantallet indsættes) eksklusiv forside.
Opgavens sider må i gennemsnit ikke indeholde mere end 2.275 anslag (inkl. mellemrum). (Fx svarende til 35 linjer à 65 anslag). Siderne skal have en margen på mindst 3 cm. i top og bund og mindst 2 cm. i hver side. Skrifttypen skal være på minimum 11 pitch. Tabeller, figurer, illustrationer og lign. tæller ikke med i antallet af anslag, men berettiger ikke til at overskride det fastsatte maksimale sidetal.	

Code of conduct:	
Undertegnede forfatter(e) erklærer herved: - at jeg/vi selvstændigt eller i samarbejde med ovenfor anførte gruppemedlemmer har udført arbejdet med denne opgave og skrevet den indeholdte tekst - at jeg/vi har markeret alle citater med citationstegn og forsynet dem med referencer til deres oprindelse - at opgaven overholder de ovenfor anførte vilkår for opgavens omfang og udformning.	
Date: 15/5-2017	Underskrifter:
	

Table of Contents

Abstract	3
Kapitel 1	4
1.1 Indledning	4
1.2 Problemformulering	5
1.2.1 Økonomisk	5
1.2.2 Juridisk	5
1.2.3 Integreret	6
1.3 Afgræsning	6
1.3.1 Afgræsning af økonomisk analyse	6
1.3.2 Afgræsning af juridisk analyse	7
1.4 Synsvinkel	7
1.5 Struktur	8
1.6 Anvendte forkortelser	8
1.7 Metode	9
1.7.1 Økonomisk metode	9
1.7.2 Juridisk metode	10
1.7.3 Integreret metode	15
Kapitel 2	16
2.1 Økonomisk analyse	16
2.1.1 Handicappede personer i beskæftigelse	16
2.1.2 Udvikling i handicappede på arbejdsmarkedet	19
2.1.3 Job og Jobsøgning	21
2.1.4 Tiltag som gør det nemmere for handicappede at komme ind/forblive på arbejdsmarkedet	27
2.1.4.1 Tilpasningsforpligtelsen	27
2.1.4.2 Fortrinsret	28
2.1.4.3 Personlig assistent	28
2.1.4.4 Løntilskud	28
2.1.4.5 Hjælpebidler fra kommunen	29
2.1.4.6 Fleksjob	29
2.2 Konklusion	32
Kapitel 3	35
3.1 Juridisk analyse	35
3.1.1 Handicap og forskelsbehandling	35
3.1.2 Tilpasningsforpligtelsen	38
3.1.2.1 Kompetent, egnet og disponibel	39
3.1.2.2 Foranstaltninger	41
3.1.2.3 Hensigtsmæssige foranstaltninger	43
3.1.2.4 Uforholdsmæssig stor byrde	46
3.1.3 Domsanalyser	50
3.1.3.1 Piskesmældssagen (Sag 25/2014)	50
3.1.3.2 Leddegigtssagen (Sag 104/2014)	52
3.2 Konklusion	55
Kapitel 4	60
4.1 Integreret analyse	60
4.1.1 Manglende ansættelse af handicappede personer	60

4.1.2 Tilpasningsforpligtelsens juridiske samt økonomiske udfordringer	62
4.1.3 Proportionalitetsprincippet.....	63
4.2 Konklusion.....	65
Kapitel 5.....	67
5.1 Konklusion.....	67
5.2 Litteraturliste	74
5.2.1 Bøger	74
5.2.2 Traktater	74
5.2.3 Charter	74
5.2.4 Konventioner.....	74
5.2.5 Direktiver.....	74
5.2.6 Danske love	74
5.2.7 Forarbejder	75
5.2.8 Domme.....	75
5.2.9 Vejledninger.....	76
5.2.10 Rapporter	76
5.2.11 Notater.....	76
5.2.12 Pjecer.....	76
5.2.13 Hjemmesider	76
Bilag.....	77
Bilag 1	77

Abstract

The disabled are believed to constitute 17% of the Danish population. It has been assessed that about 43% of them are in employment at present time¹.

In regards to this relatively high number, the labor market conditions of the disabled are researched in this thesis.

First of all, in the thesis the labor market conditions have been analyzed. As a result it has been observed that people with some disabilities are at a serious disadvantage when it comes to job recruitment. In this context it is also deduced that people with disabilities have a tendency to stay in the same company for longer periods of time than the rest of the workforce, which may be due to the fact that it is harder for them to achieve employment elsewhere.

Some legislation has been introduced to make the conditions on the labor market easier for the disabled. For example, the disabled have priority when it comes to employment in the public sector, and have a possibility to be employed in a flex job etc.

Another legislation requires from the companies providing reasonable accommodation for the disabled people. The provision means that the employers have to take appropriate measures to enable people with disabilities to participate in the labor market, on par with others. The rule only applies as long as it is not too much of a burden for the employer².

The thesis makes a literal interpretation of the provision of article 5, looks at case law and processing to the law, and concludes that some conditions in accommodation will never deviate, while others have to undergo a concrete assessment.

The provision in article 5 sets up economic expenses for the companies because they are incurred a financial burden due to the provision. Regardless of whether a disabled person is hired or not, the companies will have expenses due to the fact that they have a duty to investigate if a person is competent, capable and available to perform the essential functions of the position in question. The economic expenses have to be in accordance with the proportionality principle, the bigger the company, the higher the requirements concerning accommodation for the disabled.

¹ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016, s. 8

² According to directive 2000/78, article 5.

Kapitel 1

1.1 Indledning

Handicapbegrebet er et svært definerbart begreb, og der findes ikke en klar definition af, hvad begrebet indebærer. På denne baggrund eksisterer der ikke en statistik over, hvor mange personer i Danmark, som lider af et handicap. Dog siger en undersøgelse, at ca. 17% af alle danskere selv mener, at de hører under handicapbegrebet eller har en funktionsnedsættelse.³

En person, som har en nedsat funktionsnedsættelse, kan være beskyttet i henhold til forskelsbehandlingsloven⁴ som værende handicappet.

Det er i dansk ret ikke tilladt, at forskelsbehandle mennesker grundet blandt andet handicap, jf. forskelsbehandlingsloven⁵ §§ 1 og 2.

Det er imidlertid et velkendt faktum, at når det kommer til arbejdsmarkedsforhold, står en handicappet person ikke stillet på samme måde, som en person uden et handicap, hvis ikke der gøres nogle tiltag.

Men hvordan er handicappede personer stillet, når de forsøger at indtræde på arbejdsmarkedet? Og hvilke tiltag gøres for, at handicappede personer skal have en chance for komme i beskæftigelse, i samme grad som den resterende arbejdsstyrke? Dette speciale vil forsøge at klarlægge handicappede personers arbejdsmarkedsforhold blandt andet ved, at besvare disse spørgsmål.

I 2004 blev et EU-direktiv⁶ implementeret i forskelsbehandlingsloven, som blandt andet implementerede en tilpasningsforpligtelse i forskelsbehandlingslovens § 2 a. Denne forpligtelse udgør en del af lovgrundlaget, for handicappedes arbejdsmarkedsvilkår. Forpligtelsen indebærer, at en arbejdsgiver skal tilpasse arbejdspladsen til en handicappet person, så denne har mulighed for, at udføre sit hverv på lige fod med personer uden handicap. Men hvor langt strækker denne forpligtelse sig? Herunder vil specialet komme ind på, hvordan denne bestemmelse skal tolkes og hvor langt en

³ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016, s. 8

⁴ Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

⁵ Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

⁶ Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

arbejdsgiver er pålagt at gå, for at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet persons konkrete behov.

Der findes således en del uklarheder og mangel på definitioner i lovgivningen, når det kommer til pligten til tilpasning i relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og afklaring af disse vil danne rammen for nærværende speciale.

Det vil utvivlsomt opstille nogle udfordringer for en arbejdsgiver, at der findes en sådan forpligtelse, som ovenstående. Spørgsmålet er her, hvilke udfordringer der er tale om og hvorfor disse opstår?

Grundlaget for dette speciale vil således være, at klarlægge handicappede personers arbejdsmarkedsforhold, særligt i forhold til tilpasningsforpligtelsen og udfordringerne forbundet hermed.

1.2 Problemformulering

Med udgangspunkt i ovenstående, vil specialet analysere følgende problemstillinger:

1.2.1 Økonomisk

Som nævnt ovenfor oplever 17 % af den danske befolkning, at de har et handicap. Dette er en stor del af befolkningen, og derfor findes det relevant, at klarlægge denne del af befolkningens arbejdsmarkedsvilkår. Derfor søges følgende økonomiske formulering besvaret:

Hvorledes forholder handicappedes arbejdsmarkedsforhold sig?

1.2.2 Juridisk

Da arbejdsmarkedsforholdene for handicappede personer er klarlagt, findes det relevant, at kigge på en af de essentielle regler i forbindelse med handicappede personer på arbejdsmarkedet, nemlig tilpasningsforpligtelsen. Denne forpligtelse har givet anledning til megen tvivl omkring, hvor langt denne må antages at række. På denne baggrund søges følgende juridiske formulering besvaret:

Inden for hvor bred en rækkevidde er arbejdsgivere bundet af tilpasningsforpligtelsen overfor handicappede medarbejdere i dansk ret?

1.2.3 Integreret

Da det utvivlsomt vil skabe nogle udfordringer for virksomheder, at være omfattet af tilpasningsforpligtelsen, søges det oplyst hvilke udfordringer, der her er tale om og i den forbindelse, hvor proportionalitetsprincippet's rolle ligger. Derfor søges følgende integrerede formulering besvaret:

Hvilke udfordringer af juridisk såvel som økonomisk karakter giver tilpasningsforpligtelsen anledning til, for en arbejdsgiver? Hvilken rolle spiller proportionalitetsprincippet?

1.3 Afgræsning

1.3.1 Afgræsning af økonomisk analyse

Handicapbegrebet er ikke klart defineret. Hverken i loven eller andre steder, findes der en klar definition af, hvad et handicap indebærer. Det fremgår dog af retspraksis, at et handicap kan betyde, at man har en varig funktionsnedsættelse. Derudover udtaler World Health Organization (WHO), at handicapbegrebet, også i Danmark, dækker over funktionsnedsættelser, aktivitetsbegrænsninger og restriktioner i forbindelse med samfundsdeltagelse⁷. På denne baggrund vil den økonomiske del af specialet have som udgangspunkt, at en varig funktionsnedsættelse falder under handicapbegrebet. Specialet vil ligeledes sidestille "nedsat arbejdsevne" med det, at have et handicap i forskelslovens forstand, begreberne vil således bruges synonymt.

Specialet afgrænser sig fra de kollegiale relationer, herunder hvad andre medarbejdere mener om, at have en handicappet kollega og graden af belastning, som dette medfører.

I den økonomiske analyse vil der indledende redegøres for, hvor mange handicappede som lider af et større handicap der er på arbejdsmarkedet og tilsvarende med de med mindre handicap. Dog vil der herefter ikke tages stilling til, hvorvidt der er tale om større eller mindre handicap. Specialet forsøger således, at anskue handicappede som en samlet gruppe.

Der afgrænses fra jobcenterets rolle i forhold til aktivering af handicappede personer

⁷ Malene Damgaard m.fl.: *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*, 2013, s. 34

Det tages højde for, at der findes flere forskellige tiltag som er gjort for at få handicappede personer i arbejde, men disse er valgt fra, da de ikke syntes ligeså relevante for analysen, som de nævnte. Der afgrænses således fra øvrige tiltag.

1.3.2 Afgrænsning af juridisk analyse

Den juridiske del af specialet afgrænser sig først og fremmest fra sontringen mellem direkte og indirekte forskelsbehandling, da der arbejdes ud fra en tese om, at der foreligger et handicap og der laves derfor udelukkende indledningsvis i analysen en definition af, hvad handicapbegrebet indebærer.

Der tages i analysen ikke stilling til 120-dages reglen, da denne ikke findes relevant i forhold til nærværende analyse af tilpasningsforpligtelsens rækkevidde.

Den juridiske del af specialet afgrænser sig ydermere fra spørgsmålet omkring sanktioner ved manglende overholdelse af tilpasningsforpligtelsen, som reguleres i forskelsbehandlingslovens § 7.

Bestemmelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 as element omkring handicappede personers adgang til uddannelse, iagttages ikke.

Afslutningsvis afgrænser specialet sig fra den sidste del af forskelsbehandlingslovens § 2 a, som lyder "Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor." Specialet har således udelukkende fokus på pligten til tilpasning i relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

1.4 Synsvinkel

Dette speciale vil tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets synsvinkel.

Den økonomiske del af specialet vil belyse handicappede personers arbejdsmarkedsforhold, i forhold til jobsøgning, muligheder og tiltag. Dette vil både anskues ud fra, hvordan disse vil påvirke virksomheden og den konkrete handicappede person.

Den juridiske del af specialet anskuer, ud fra virksomhedsperspektivet, hvad der kan

indfortolkes i tilpasningsforpligtelsen og hvad der findes rimeligt i de konkrete tilfælde.

Den integrerede analyse ser på, hvilke udfordringer arbejdsmarkedet står overfor, qua tilpasningsforpligtelsen.

1.5 Struktur

Specialet er struktureret således, at det skabes en rød tråd gennem alle tre analyser ved, at strukturere rækkefølgen og opsætningen således:

I kapitel 2 findes den økonomiske analyse, som forsøger at give en overblik over, hvordan handicappede personers arbejdsmarkedsforhold er, blandt andet ved, at lave en sammenligning med personer uden handicaps arbejdsmarkedsforhold, ud fra forskellige figurer. Den økonomiske analyse opstiller tiltag som det offentlige gør for at inddrage handicappede personer på det danske arbejdsmarked. De tiltag som her opstilles er de, som vurderes at have størst betydning og påvirkning af de handicappedes arbejdsmarkedsforhold. Det ene af disse tiltag, vurderes at have en afgørende betydning, samt opstille udfordringer i forhold til dennes rækkevidde og bliver derfor analyseret yderligere i kapitel 3, den juridiske analyse.

Kapitel 3 omhandler således tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a, og hvor lang dennes rækkevidde må antages at være.

Den sidste analyse findes i kapitel 4 og er den integrerede analyse. Denne forsøger at klarlægge hvilke udfordringer tilpasningsforpligtelsen giver anledning til for virksomheder, og herunder hvilken rolle proportionalitetsprincippet spiller, i denne sammenhænge.

Alle tre analyser er opdelt i flere afsnit med tilhørende underafsnit. Mellem hvert afsnit findes et par sætninger med kursiv, som har til formål at give en naturlig overgang til næste afsnit, samt at redegøre for, hvorfor det konkrete afsnit bidrager til besvarelse af problemformuleringen.

Til hvert kapitel findes en delkonklusion, som besvarer den problemformulering, som det enkelte kapitels analyse er udarbejdet ud fra.

I kapitel 5 findes en samlet konklusion af alle tre analyser.

1.6 Anvendte forkortelser

- Beskæftigelsesdirektivet = Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. November 2000

- Forskelsbehandlingsloven = Bekendtgørelse af lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
- Piskesmældsdommen = Sag 25/2014, Højesterets dom af 23. Juni 2015
- Leddegigtsdommen = Sag 104/2014, Højesteretsdom af 11. august 2015

1.7 Metode

1.7.1 Økonomisk metode

For at analysere handicappede personers arbejdsmarkedsforhold, vil specialet tage udgangspunkt i feltet omkring personaleøkonomien. Analysen vil foretages ud fra en deduktiv tilgang, som vil sige, at der vil drages konklusioner i forhold til handicappedes arbejdsmarkedsvilkår, ud fra bevisførelse og tænkning.⁸

Bevisførelsen vil i denne analyse primært bestå af nedenfor nævnte modeller. Tænkningen vil være en udledning af, hvad de forskellige modeller betyder for de handicappede personers arbejdsmarkedsvilkår.

Til klarlægning af antallet af handicappede personer i beskæftigelse, anvendes en rapport af Henning Bach og Helle Holt⁹. Herefter vil modeller fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd anvendes til, at udlede, hvilke faktorer, som påvirker antallet af beskæftigelse blandt handicappede. Der findes flere undersøgelser af mængden af borgere i Danmark, som lider af en varig funktionsnedsættelse. Denne analyse tager udgangspunkt i de nyeste undersøgelser på området og vil derfor udelukkende i analysen af udviklingen af folk med et handicap, som er i beskæftigelse, tage stilling til de rapporter, som er udarbejdet senest.

De handicappedes arbejdsmarkedsvilkår vil anskues gennem de seneste år, for at kunne udlede, om der findes faktorer, som gør at der er udsving i mængden af handicappede personer på arbejdsmarkedet og hvad disse eventuelle udsving skyldes. Dette igen med henblik på, at udlede handicappedes arbejdsmarkedsvilkår.

For at kunne udlede handicappedes arbejdsmarkedsvilkår, vil det være nødvendigt at kigge på, hvordan disses situation forholder sig, når der skal søges job. Til dette

⁸ Ib Andersen: *Den skinbarlige virkelighed*, 2013, s. 31

⁹ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016

anvendes modeller fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Her kigges på, hvor mange arbejdspladser henholdsvis personer med og uden handicap, har været ansat på i de seneste år og hvor mange stillinger disse har søgt pr. job, i denne periode. Dette giver et klart billede af, hvordan handicappedes chancer for, at blive ansat i en søgt stilling er, i forhold til personer uden et handicap.

Derudover vil andre modeller i dette afsnit anvendes til, at anskue hvordan virksomheders holdning til ansættelse af handicappede personer er, for at kunne konkludere på, hvordan handicappedes arbejdsmarkedsvilkår adskiller sig fra vilkårene for personer uden handicap.

Til sidst vil analysen komme ind på, hvilke tiltag det offentlige gør for, at integrere handicappede personer på arbejdsmarkedet.

Dette vil gøres gennem gennemgang af forskellige tiltag, primært lovgivningsmæssige tiltag, og hvilken effekt disse bør have, på de handicappedes vilkår, når de skal i arbejde, eller fastholde deres job. Nærværende afsnit af analysen, vil udelukkende belyse de tiltag, som vurderes at have den mest markante påvirkning af handicappedes arbejdsmarkedsvilkår.

1.7.2 Juridisk metode

Sigtet i det juridiske kapitel af specialet er, at forsøge at klarlægge tilpasningsforpligtelsens rækkevidde i dansk ret.

Den retsdogmatiske analyse anvender retskilderne ved analyseredskabet fra den retsdogmatiske fortolkning og herved en formodning om, at retskilderne anvendes i rækkefølgen; regulering, retspraksis, retssædvane og forholdets natur.¹⁰

Det juridiske kapitel af specialet vil således anvende den retsdogmatiske analyse på relevante retskilder fra retskildelæren til, at konkludere hvordan gældende ret (de lege lata) i forhold til virksomheders tilpasningsforpligtelse ser ud¹¹. I denne forbindelse vurderes det hvor bredt § 2 a i bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., herefter omtalt som "forskelsbehandlingsloven", dækker.

¹⁰ Christina D. Tvarnø & Ruth Nielsen; Retskilder og retsteorier 3. Udgave 2011, s. 32

¹¹ Christina D. Tvarnø & Ruth Nielsen; Retskilder og retsteorier, 3. udgave 2011, s. 29

Forskelsbehandlingsloven er et regelsæt, som har til formål, at sikre mod diskrimination på arbejdsmarkedet.¹² Loven blev vedtaget i 1996. Efter vedtagelsen er loven blevet redigeret flere gange. I 2004 blev to EU-direktiver implementeret i forskelsbehandlingsloven, direktiv nr. 2000/43/EF¹³ og 2000/78/EF¹⁴, mere om disse nedenfor. Beskyttelseskriteriet omkring handicap blev qua implementeringen af direktiverne indsat i forskelsbehandlingsloven i december 2004.¹⁵

I Forskelsbehandlingsloven blev § 2 a indsat med henblik på, at regulere en tilpasningsforpligtelse for arbejdsgiver. Formålet med, at indsætte en sådan bestemmelse i loven er "at fastslå arbejdsgiverens forpligtelse til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, den pågældende person med handicap har, for at få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling, således som det er tilfældet for andre kolleger, der ikke er handicappede."¹⁶

Den juridiske del af specialet vil, primært, beskæftige sig med forskelsbehandlingsloven, 2000/78/EF¹⁷ og de hertil hørende forarbejder. Særligt forskelsbehandlingslovens § 2 a vil behandles, blandt andet via en ordlydsfortolkning af de forskellige elementer, som bestemmelsen indeholder.

Udover den danske lovgivning på området, vil EU-retlige retskilder anvendes til, at definere relevante begreber, i forbindelse med udledningen af rækkevidden for tilpasningsforpligtelsen reguleret i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

EU-rettens forrang er et ikke-traktatfæstet princip, som gælder med forpligtende kraft for alle EU-retsakter. EU-domstolen har bestemt, at bindende EU-regulering med direkte virkning, skal have forrang for national ret.¹⁸

¹² Yvonne Frederiksen og Mads Krarup, Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, 1. udgave 2008, s. 15

¹³ Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse af 29. Juni 2000

¹⁴ Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

¹⁵ Ruth Nielsen, Dansk Arbejdsret, 2. Udgave, s. 409

¹⁶ Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), pkt. 11.

¹⁷ Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

¹⁸ Ulla Neergaard & Ruth Nielsen; EU ret, 2011, s. 244

Det vil, i det følgende, blive gennemgået oprindelse og legitimitet af den lovgivning omkring handicap og tilpasningsforpligtelsen, som man i er dansk ret er bundet af.

Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende rettigheder ¹⁹ (herefter "Charteret") har i artikel 21 en bestemmelse, som tilsiger, at enhver forskelsbehandling på baggrund af blandt andet handicap, er forbudt. Charteret har samme værdi og anerkendelse som en EU retlig traktat, jf. Traktat om den Europæiske Union²⁰ artikel 6. Diskriminationsforbuddet udgør altså en grundlæggende rettighed i hele EU.

Derudover findes der i Charterets artikel 26 også en bestemmelse omkring, at EU anerkender og respekterer, at der for handicappede medarbejdere, bliver foretaget foranstaltninger, som gør at de blandt andet kan deltage i samfundslivet. Denne bestemmelse antages at henlede til tilpasningsforpligtelsen, som nævnes i Beskæftigelsesdirektivets artikel 5 og som er implementeret i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

I år 2006 udarbejdede FN den første bindende folkeretlige traktat, ved navn "FN's konvention om rettigheder for personer med handicap og tillægsprotokol" – også kaldet "FN's handicap-konvention" (herefter omtalt som "Handicapkonventionen"). Handicapkonventionen er den første menneskeretskonvention, som EU har undertegnet og som herefter er undertegnet af samtlige EU-lande²¹. Denne konvention vil anvendes til, at definere handicapbegrebet, i samspil med anden regulering.

Det vil ved udledningen af problemstillingen være nødvendigt, at lave en proportionalitetsvurdering for at udlede, hvor langt en virksomhed er pålagt at gå, for at opfylde sin tilpasningsforpligtelse og om denne forpligtelse følger princippet. Efter EU-domstolens praksis er det ved vurderingen af, om en foranstaltning er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet afgørende, om den treleddede test følges ²² . Analysen vil således anvende måden hvorpå man anskuer proportionalitetsprincippet i EU-retlig sammenhænge, nemlig ved at se på den

¹⁹ Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende rettigheder 2010/C 83/02

²⁰ Traktat om den Europæiske Union, Lissabontraktaten

²¹ Ruth Nielsen, Dansk Arbejdsret, 2. Udgave 2012, s. 407

²² Ulla Neergaard og Ruth Nielsen, *EU ret*, 6. Reviderede udgave, 2011, s. 183

treleddede test; er målet legitimt, er midlerne egnede til, at nå målet og handles der mere indgribende, end nødvendigt.²³

Der findes i EU-retten to antidiskriminationsdirektiver; 2000/43/EF²⁴ og 2000/78/EF²⁵. Førstnævnte direktiv forbyder forskelsbehandling grundet race eller etnisk oprindelse, jf. direktivets artikel 1. Sidstnævnte direktiv forbyder forskelsbehandling på baggrund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, jf. direktivets artikel 1. Begge direktiver er, som nævnt ovenfor, implementeret i forskelsbehandlingsloven. I nærværende speciale, vil udelukkende direktiv 2000/78/EF²⁶, herefter omtalt som "Beskæftigelsesdirektivet", være relevant at anvende i analysen af tilpasningsforpligtelsen overfor handicappede medarbejdere og derfor vil direktiv 2000/43/EF²⁷ ikke nævnes yderligere.

I og med at forskelsbehandlingsloven implementerer Beskæftigelsesdirektivet, skal forskelsbehandlingsloven fortolkes i lyset af dette. Det betyder, at når særlige danske begreber skal defineres, får de muligvis en anden og mere vidtgående betydning, end i dansk ret.

Beskæftigelsesdirektivet vil hovedsageligt bistå til, definitioner af centrale begreber i forhold til besvarelse af spørgsmålet omkring rækkevidden af tilpasningspligten. Da beskæftigelsesdirektivets artikel 5 er implementeret i forskelsbehandlingslovens § 2 a, vil denne bestemmelse ikke blive behandlet yderligere, end hvad der adskiller sig fra § 2 a. Dog vil betragtningerne i direktivet anvendes, til at klarlægge, hvornår tilpasningsforpligtelsen indtræder, herunder vil blandt andet beskæftigelsesdirektivets betragtning 17 anvendes, da denne giver kriterier for, hvilke egenskaber som en handicappet medarbejder skal besidde for, at en arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse indtræder. Hvilke kriterier der er tale om, og hvad de indeholder, vil blive behandlet i afsnit 3.1.2.1. På samme måde anvendes direktivets betragtning 20, da denne oplister forskellige tiltag, som en virksomhed kan gøre, for at opfylde sin tilpasningsforpligtelse,

²³ Ruth Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2. Udgave 2012, s. 69

²⁴ Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse af 29. Juni 2000

²⁵ Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

²⁶ Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

²⁷ Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse af 29. Juni 2000

dette vil belyses i afsnit 3.1.2.2 og 3.1.2.3. Betragtningerne vil ligeledes anvendes når de ovenfor omtalte definitioner skal udledes. Betragtning 21 behandler den del af bestemmelsen i beskæftigelsesdirektivets artikel 5, som nævner at de omtalte foranstaltninger, som skal indføres af hensyn til en handicappet medarbejder, ikke må være urimeligt byrdefulde for arbejdsgiver, dette behandles i afsnit 3.1.2.4.

Retspraksis bidrager til en definition af forskelsbehandlingskriterier i forskelsbehandlingsloven²⁸, og netop derfor anvendes forskellige afgørelser til definitionen af blandt andet handicapbegrebet.

I forhold til udledning af problemstillingen omkring tilpasningsforpligtelsens rækkevidde, vil specialet behandle noget af det seneste retspraksis på området. Der er sket i udvikling af handicapbegrebet i EU-domstolen de seneste år, og blandt andet nedenstående sager har bidraget til denne.

De to sager, som er centrale i forhold til udvikling af handicapbegrebet og tilpasningsforpligtelsen er; Sag 104/2014 (herefter omtalt som "Leddegigtssagen") og Sag 25/2014 (herefter omtalt som "Piskesmældssagen"). Netop disse to afgørelser er udvalgt på baggrund af, at de begge er ført for højesteret og at de, som nævnt ovenstående, udgør noget af det seneste retspraksis på området omkring tilpasningsforpligtelsens rækkevidde og dermed må betragtes som værende relevante for den nuværende retsstilling. Det må dog forventes, at der ikke foreligger nogen udvikling i samfundet, på det pågældende område, efter dommenes afsigelse.

Leddegigtssagen førtes i første omgang i Østre Landsret.

Piskesmældssagen førtes i Sø- og Handelsretten, hvorefter der blev stillet EU-domstolen præjudicielle spørgsmål, både omkring Piskesmældssagen, men også en beslægtet sag²⁹, hvis svar var nødvendige for begge sager, da disse havde lignende problemstillinger³⁰. Da spørgsmålene var tilsvarende, valgte EU-domstolen, at lægge de to sager sammen, således at de i EU-kontekst går under navnet "De forenede sager C-335/11 og C-337/11", hvoraf Piskesmældssagen udgør sag C-337/11 i den EU-retlige sammenhænge.

²⁸ Linda Rudolph Greisen, Forskelsbehandlingsloven, 3. udgave 2012, s. 3

²⁹ Sø- og handelsretten afgørelse i sag SH2014.F-0019-06

³⁰ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11

Både Piskesmældssagen og Leddegigtssagen blev ført til den øverste forvaltningsdomstol, højesteret, da sagerne tager stilling til en generel juridisk problematik. Det vurderes altså at dommene får en vis præjudikativ værdi på baggrund af deres nylige afsigelse og det forhold at de begge er afsagt ved højesteret. Ved vurdering af præjudikativ værdi vil der typisk også lægges vægt på, om dommen er afsagt enstemmigt eller ved dissens. Ingen af de to afgørelser beretter om, hvorvidt de er afsagt ved enstemmighed blandt de respektive 5 dommere, eller ej.

Hertil skal det tilføjes, at dommene ligeledes anvendes, fordi de menes at have en unægtelig relevans i forhold til udledning af problemstillingen.

Analysen af de to afgørelser vil virke opsamlende og underbyggende i forhold den forudgående analyse af tilpasningsforpligtelsen.

De to afgørelser vil belyses i afsnit 3.1.3.1 og 3.1.3.2.

1.7.3 Integreret metode

Det integrerede kapitel i specialet, vil tage udgangspunkt i de forudgående analyser. Kapitlet vil på baggrund af analyserne i henholdsvis kapitel 2 og 3 opliste, hvilke udfordringer en arbejdsgiver står overfor grundet tilpasningsforpligtelsen, og hvordan proportionalitetsprincippet i denne henseende er relevant.

Den økonomiske del af dette kapitel vil, ligesom kapitel 2, anvende den deduktive tilgang til den information som anvendes. Her vil altså endnu engang anvendes bevisførelse og tænkning.³¹

Den juridiske del af specialets integrerede kapitel vil definere hvad gældende ret på området (de lege lata) er og hvilke udfordringer dette vil stille en arbejdsgiver.

Slutteligt anvendes EU-retten proportionalitetsprincippet til, at udlede hvordan forholdet mellem en virksomheds størrelse, herunder dennes finansielle midler, og omfanget af den pågældende tilpasningsforanstaltning, skal være for, at dette må anses for værende proportionalt.

³¹ Ib Andersen: *Den skinbarlige virkelighed*, 2013, s. 31

Kapitel 2

2.1 Økonomisk analyse

2.1.1 Handicappede personer i beskæftigelse

Handicap er et svært definerbart begreb.

Der findes ingen udtømmende liste over, hvad et handicap kan være, eller en konkret definition af begrebet"[...] – der er nærmere tale om et dynamisk og sammenvævet begreb, der relaterer sig til kropslige funktioner, hverdagslige aktiviteter og samfundsdeltagelse. Handicap er således ikke blot et sundhedsmæssigt fænomen, men et fænomen, der afspejler samspillet mellem kroppen og det samfund, som vi lever i."³²

Der findes ej heller i loven en definition af handicapbegrebet, men det kan af retspraksis udledes, at handicapbegrebet i somme tilfælde kan omfatte en varig funktionsnedsættelse, hvorfor nærværende analyse, vil lade en varig funktionsnedsættelse falde under handicapbegrebet.

Der findes, grundet den manglende definition af begrebet, således ingen offentlig anerkendt registrering af samtlige borgere, som lider af et handicap.³³

Af den danske befolkning i alderen 16-64år består ca. 17%, af folk, der efter eget udsagn lider af et handicap eller en permanent funktionsnedsættelse. Dette svarer til omkring 600.000 danske borgere³⁴.

Denne gruppe af borgere er karakteriseret ved, at 43% af disse, er i beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.³⁵

I en rapport af SFI fra 2013, opstilles en model fra SHILD og Danmarks Statistik, som viser hvilke faktorer, som påvirker sandsynligheden for at en person er i beskæftigelse, med særlig fokus på funktionsnedsættelse³⁶.

³² Malene Damgaard m.fl.: *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*, 2013, s. 33

³³ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016, s. 9

³⁴ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016, s. 8

³⁵ Henning Bjerregaard Bach og Helle Holt: *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet* (Notat), 2016, s. 8

³⁶ Malene Damgaard m.fl.: *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*, 2013, Bilag 3, Bilagstabel B3.1, s. 159

Faktorer, som påvirker sandsynligheden for at være i beskæftigelse.

Faktor	Beskæftigelse
Større fysisk funktionsnedsættelse	Personer med større fysisk funktionsnedsættelse har en mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Mindre fysisk funktionsnedsættelse	Personer med mindre fysisk funktionsnedsættelse har en mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Større psykisk funktionsnedsættelse	Personer med større psykisk funktionsnedsættelse har en mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Mindre psykisk funktionsnedsættelse	Personer med mindre psykisk funktionsnedsættelse har en mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Alder	Sandsynligheden for at være i beskæftigelse stiger med alderen.
Køn	Kvinder har en mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Uddannelse	Sandsynligheden for at dyrke sport er større for personer med en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse i forhold til grundskoleuddannelse.
Partner	Personer med en partner har en højere sandsynlighed for at være i beskæftigelse.
Barn	Personer med børn har en højere sandsynlighed for at være i beskæftigelse.

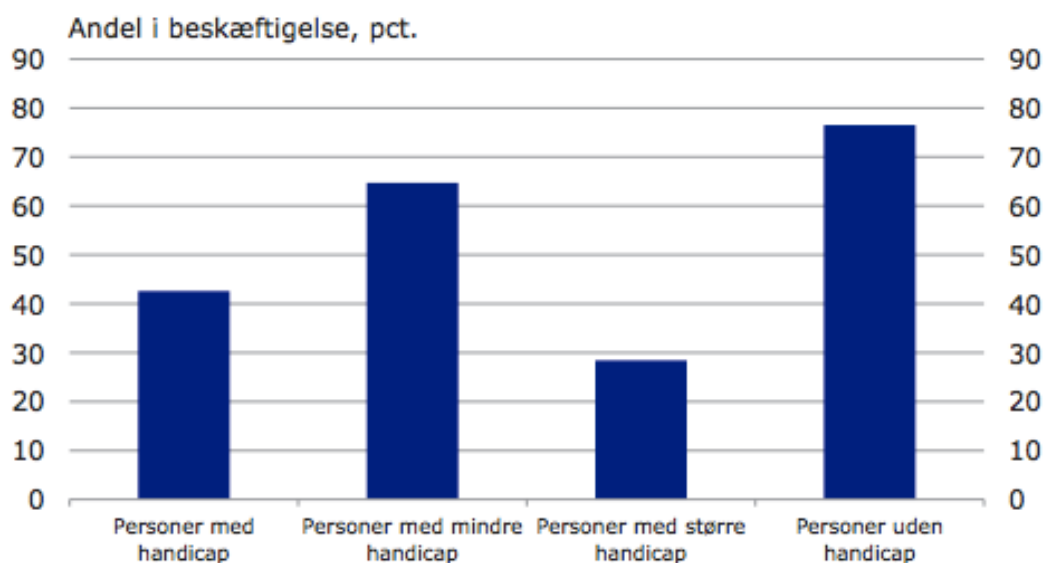
Anm.: Logistisk regression. Referencekategorier: uden fysisk funktionsnedsættelse, uden psykisk funktionsnedsættelse, mand, grundskole og gymnasial uddannelse, i beskæftigelse, uden partner, uden barn/børn. N = 17.333, log likelihood = -8.335.

Kilde: SHILD, 2012 og Danmarks Statistik.

Det som denne model viser er, at personer med en større eller mindre fysisk funktionsnedsættelse, ikke i lige så høj grad vil være beskæftigede, som personer uden disse. Det samme gør sig gældende for personer med en større eller mindre psykisk funktionsnedsættelse. Dog vil beskæftigelsen af personer med en større fysisk og psykisk funktionsnedsættelse, være mindre, end den vil for de med en mindre funktionsnedsættelse. Dette fremgår af en statistik opsat af Dansk Arbejdsgiverforening på baggrund af en rapport fra SFI³⁷

³⁷ Dansk Arbejdsgiverforening: *Job og handicap*, 2017, s. 12

Beskæftigelsen afhænger af handicappets sværhedsgrad



ANM.: Den anvendte definition på handicap er selvoplevet handicap eller længerevarende helbredsproblem, baseret på survey.

KILDE: SFI, Handicap og beskæftigelse, 2015

Man kan af denne statistik udlede, at des større handicap en person lider af, des mindre er chancen for, at denne person er beskæftiget.

Statistikken underbygger de ovennævnte tal som siger, at 43% af de personer som mener at have en funktionsnedsættelse, er i beskæftigelse.

I bilag 1 findes en undersøgelse fra Danmarks Statistik af størrelsen af den samlede danske arbejdsstyrke, ikke segmenteret på handicap. Undersøgelsen viser, at der i det sidste kvartal af 2016 var 80% beskæftigede³⁸. Man vil altså her kunne udlede, at der er en langt lavere beskæftigelse blandt personer med en funktionsnedsættelse, end personer uden en sådan.

Det er nu klarlagt hvor mange handicappede personer, som på nuværende tidspunkt er beskæftiget på arbejdsmarkedet. Det findes nu relevant at kigge på, om der har været større fald eller stigninger i dette antal de seneste år, og i så fald, hvad dette kan skyldes.

³⁸ Danmarks Statistik: Arbejdsstyrken var uændret i sidste del af 2016, 2017, Se Bilag 1

2.1.2 Udvikling i handicappede på arbejdsmarkedet

For at kunne klarlægge, hvordan handicappedes vilkår på det danske arbejdsmarked forholder sig, er det relevant at belyse, om der har været en udvikling i antallet af handicappede på arbejdsmarkedet, de seneste år.

Først kigges der på, om mængden af handicappede personer har ændret sig i perioden fra 2002 til 2014. Nedenstående findes et skema udarbejdet af SFI omkring udviklingen af mængden af handicappede mellem 2002 og 2014³⁹.

TABEL 3.1

Andel af personer i alderen 16-64 år med et handicap eller længerevarende helbredsproblem. 2002-2014. Procent.

	2002***	2005***	2008*	2010***	2012	2014
Andel med handicap	19,9	19,8	18,6	15,9	17,6	16,9
Procentgrundlag:						
Opvægtet antal personer	3.485.647	3.508.131	3.577.741	3.552.636	3.551.754	3.553.994
Uvægtet antal personer	10.470	9.240	17.806	17.453	18.718	18.643

Anm.: Forskellen mellem 2012 (referenceåret) og henholdsvis 2002, 2005, 2008, 2010 og 2014 er testet med en χ^2 -test.

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

Derudover har vi testet med 2014 som referenceår og fundet, at forskellen mellem 2014 og henholdsvis 2002, 2005 og 2008 er signifikant på et 0,1-procent-niveau, og at forskellen mellem 2014 og 2010 er signifikant på et 5-procent-niveau.

Procentandelene er for populationen (det vil sige det opvægtede antal personer).

Denne model viser, at der har været en statistisk nedgang i antal handicappede fra 2002 til 2014. Nedgangen kan skyldes, at befolkningssammensætningen har ændret sig. En sammensætningsændring kan eksempelvis indebære, at der er en større andel af ældre mennesker i år 2002 end i 2014 og at der er større sandsynlighed for, at disse har et handicap, qua deres længere levetid⁴⁰. Der kan således ikke fastlægges en årsag til, at forskellen mellem andel handicappede personer i år 2002 og år 2014 er statistisk signifikant.

³⁹ Malene Rode Larsen og Jan Høgelund.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*, 2015, Tabel 3.1, s. 47

⁴⁰ Malene Rode Larsen og Jan Høgelund.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*, 2015, Tabel 3.1, s. 46

Blandt personer med handicap, er der, som nævnt ovenfor, i år 2016 en beskæftigelse blandt disse på 43%. Herunder findes et skema fra SFI⁴¹, som viser beskæftigelsen for handicappede i årene 2002-2014

TABEL 4.1

Andel beskæftigede blandt personer med handicap i alderen 16-64 år. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. 2002-2014. Procent.

	2002***	2005***	2008***	2010	2012	2014
Andel beskæftigede	51,0	53,7	51,1	46,2	43,9	42,6
Procentgrundlag:						
Opvægtet antal personer	691.825	693.048	662.432	564.903	625.098	600.011
Uvægtet antal personer	1.985	1.785	3.111	2.757	2.834	2.714

Anm.: Forskellen mellem 2012 (referenceåret) og henholdsvis 2005, 2008, 2010 og 2014 er testet med en χ^2 -test.

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

Derudover har vi testet med 2014 som referenceår og fundet, at forskellen mellem 2014 og henholdsvis 2002, 2005 og 2008 er signifikant på et 0,1-procent-niveau, og at forskellen mellem 2014 og 2010 er signifikant på et 5-procent-niveau.

Procentandelene er for populationen (det vil sige det opvægtede antal personer).

For personer uden handicap ser tilsvarende tabel⁴² således ud:

TABEL 4.2

Andel beskæftigede blandt personer uden handicap i alderen 16-64 år. Sæsonkorrigeret beskæftigelse. 2002-2014. Procent.

	2002***	2005***	2008***	2010	2012	2014
Andel beskæftigede	81,2	80,7	81,1	77,2	77,5	76,5
Procentgrundlag:						
Opvægtet antal personer	2.779.208	2.803.490	2.896.923	2.979.439	2.918.992	2.942.875
Uvægtet antal personer	8.435	7.421	14.598	14.653	15.841	15.869

Anm.: Forskellen mellem 2012 (referenceåret) og henholdsvis 2005, 2008, 2010 og 2014 er testet med en χ^2 -test.

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

Derudover har vi testet med 2014 som referenceår og fundet, at forskellen mellem 2014 og henholdsvis 2002, 2005 og 2008 er signifikant på et 0,1-procent-niveau, mens forskellen mellem 2014 og 2010 ikke er signifikant.

Procentandelene er for populationen (det vil sige det opvægtede antal personer).

⁴¹ Malene Rode Larsen og Jan Høgelund.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*, 2015, Tabel 4.1, s. 63

⁴² Malene Rode Larsen og Jan Høgelund.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*, 2015, Tabel 4.2, s. 64

Som tidligere anslået, er beskæftigelsen blandt handicappede markant lavere, end den er for personer uden et handicap.

Tydeligt for begge tabeller er, at det største fald i beskæftigelsen fandt sted fra 2008-2010. For handicappede faldt beskæftigelsen i perioden med hele 4,9 procentpoint, fra 51,1 procent til 46,2 procent. Faldet i beskæftigelsen i netop denne periode, kan hænge sammen med ændringen i de økonomiske konjunkturer i perioden, og hermed at mange virksomheder har været nødsaget til, at afskedige medarbejdere⁴³.

Beskæftigelsen har i perioden mellem 2002 og 2014 været mere svingende for personer uden handicap, end det har for personer med. Dette kan skyldes, at det kan være sværere at afskedige en handicappet medarbejder, end en medarbejder uden et handicap, mere herom i afsnit 2.1.4. Som også nævnt ovenfor kan det også have at gøre med, at nogle handicappede medarbejdere besætter en skræddersyet stilling, og at det derfor ikke er fordelagtigt for dem, at skifte arbejde. Derudover kan det skyldes, at det er sværere for handicappede personer, at finde ansættelse.

Det kan således udledes, at ændringerne i antallet af beskæftigede handicappede medarbejdere, i årene fra 2008-2010 kan begrundes i økonomiske konjunkturændringer. De resterende år, må det antages, at de mindre ændringer i procentdele af beskæftigede handicappede, må skyldes individuelle forhold, såsom at nogle handicappede eventuelt er i bedring og derfor vender tilbage på arbejdsmarkedet og at andre får det værre og forlader arbejdsmarkedet, samt ændringer i befolkningssammensætningen.

Når det er udledt, hvor mange handicappede personer, som deltager og har deltaget i det danske arbejdsmarked, vil det være relevant at kigge på, om handicappede personer har samme vilkår i jobsøgningsprocessen, som personer uden et handicap.

2.1.3 Job og Jobsøgning

Jobsøgningen blandt de allerede beskæftigede handicappede personer, vil nu anskues. Dette er igen med henblik på at udlede, hvordan arbejdsmarkedsforholdene forholder sig for handicappede personer på det danske arbejdsmarked.

⁴³ Malene Rode Larsen og Jan Høgelund.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*, 2015, s. 64

Der findes to sammenhængende tabeller, fra en rapport af SFI⁴⁴, som fungerer som et led i, at klarlægge handicappede personers vilkår, ved jobsøgning. Den første tabel (Tabel 10.5) viser en undersøgelse, som er særskilt for handicapstatus og fastlægger hvor mange arbejdspladser undersøgelsens deltagere har været ansat på.

TABEL 10.5

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.

Denne tabel viser, at der i årene fra 2002-2012 var 17,1 procent handicappede mennesker, som ikke var beskæftiget. Dette må antages at skyldes, at de pågældende personer i denne gruppe, ikke er arbejdsdygtige.

Dette underbygger tidligere erklæring af, at der er færre beskæftigede handicappede personer, end personer som ikke lider af et handicap.

Tabellen viser ligeledes, at langt størstedelen af de handicappede medarbejdere udelukkende har siddet i én stilling, de seneste 10 år. Dette gør sig dog også gældende for personer uden handicap, i en lidt mindre grad og kan have at gøre med, at hvis en person finder en arbejdsplads, som er værd at blive på, så ønsker denne ikke at skifte. For en handicappet medarbejder, kan der også være tale om, at den stilling som vedkommende sidder i, er skræddersyet til denne og at det derfor er svært at finde tilsvarende job.

⁴⁴ Marie Møller Kjeldsen m.fl.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012*, 2013, s. 129

Det gennemsnitlige antal arbejdspladser er for handicappede personer markant lavere, end det er for de, som ikke er handicappede. Dette kan skyldes, at det er sværere at opsigse en handicappet medarbejder, dette omtales yderligere nedenfor. Det gennemsnitlige antal arbejdspladser kan også skyldes, at det ikke er helt så nemt for en handicappet person, at finde passende stillinger og blive taget i betragtning til disse, som det er for en person uden handicap.

Den anden tabel (Tabel 10.6) viser en undersøgelse der ligeledes er særskilt for handicapstatus. Denne undersøgelse viser, hvor mange stillinger undersøgelsens deltagere har søgt pr. stilling de er blevet ansat i.

TABEL 10.6

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.

Denne tabel viser, at de mennesker, som lider af et handicap, gennemsnitligt har søgt markant flere jobs pr. ansættelse, end mennesker, som ikke lider af et handicap. Det kan på denne baggrund konkluderes, at det er sværere for en handicappet person, at opnå ansættelse end det er for en person, som ikke er handicappet.

Dette går således hånd i hånd med ovenstående antagelse omkring, at gennemsnittet af handicappede personer ikke har været ansat i ligeså mange stillinger over de seneste 10 år, som gennemsnittet af personer uden et handicap, grundet at det er sværere for handicappede, at finde ansættelse.

For at overbygge ovenstående antagelser, ses her et skema udarbejdet af SFI, som viser i hvor høj grad virksomheder mener, at det er praktisk og muligt, at ansætte en

handicappet medarbejder⁴⁵.

TABEL 5.1

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de finder, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+ ***	I alt	2-49	50+	I alt ***	
I høj eller nogen grad	24	45	25	50	48	50	28
I mindre grad	44	45	45	42	45	42	44
Slet ikke	26	7	25	7	5	7	22
Ved ikke	6	3	6	2	2	2	5
I alt, procent	100	100	101	101	100	100	99
Beregningsgrundlag	446	350	796	498	408	906	1.702

Anm.: En χ^2 -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. * angiver signifikans på et 10-procent-niveau, ** signifikans på et 5-procent-niveau og *** signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Af denne tabel fremgår det, at i alt 28 procent af virksomheder i høj eller nogen grad, finder det muligt at ansætte handicappede medarbejdere. Dette kan skyldes, at der er tale om virksomheder, som har stillinger hvori arbejdsopgaverne gør det muligt for en handicappet person, at fungere på lige fod med alle andre, på trods af dennes handicap. Dette imens 44 procent finder det i mindre grad muligt, at ansætte en handicappet medarbejder.

I alt 22 procent finder det hverken praktisk eller økonomisk muligt, at ansætte handicappede.

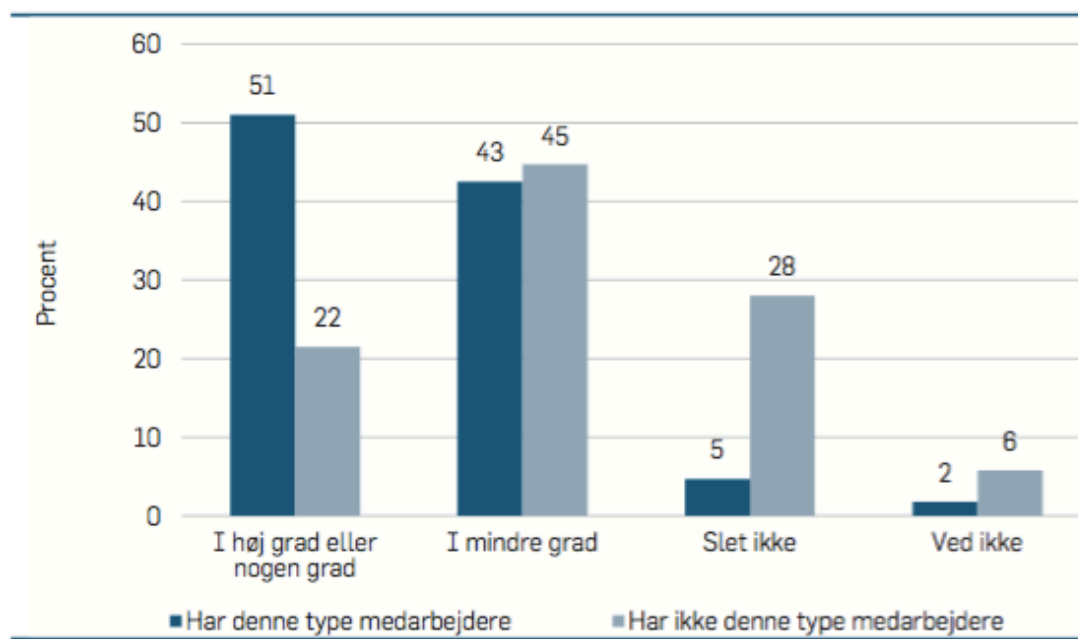
Det er de mindre virksomheder, som i højest grad finder det umuligt, at ansætte handicappede medarbejdere. Dette må antages at skyldes, at de ikke har de fornødne midler til, at tilpasse arbejdspladsen til personer, med særlige behov. Af denne tabel kan det udledes, at visse virksomheder altså tager visse forbehold i forhold til ansættelse af handicappede medarbejdere. Nærværende tabel underbygger således afsnittets øvrige vurdering af, at det er sværere for handicappede personer, at opnå ansættelse, end det er for personer, som ikke lider af et handicap. SFI har hertil udarbejdet en model som viser, hvor mange af de, i ovenstående model adspurgte virksomheder, som rent faktisk har ansat medarbejdere med nedsat

⁴⁵ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, tabel 5.1, s. 92

arbejdsevne⁴⁶.

FIGUR 5.1

Virksomheder fordelt efter, i hvilken grad de finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og virksomheder, der ikke har dette. 2014. Vægtet procent.



Anm.: En χ^2 -test er anvendt til at teste forskellene mellem virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og virksomheder, der ikke har dette. Forskellene på de to grupper af virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

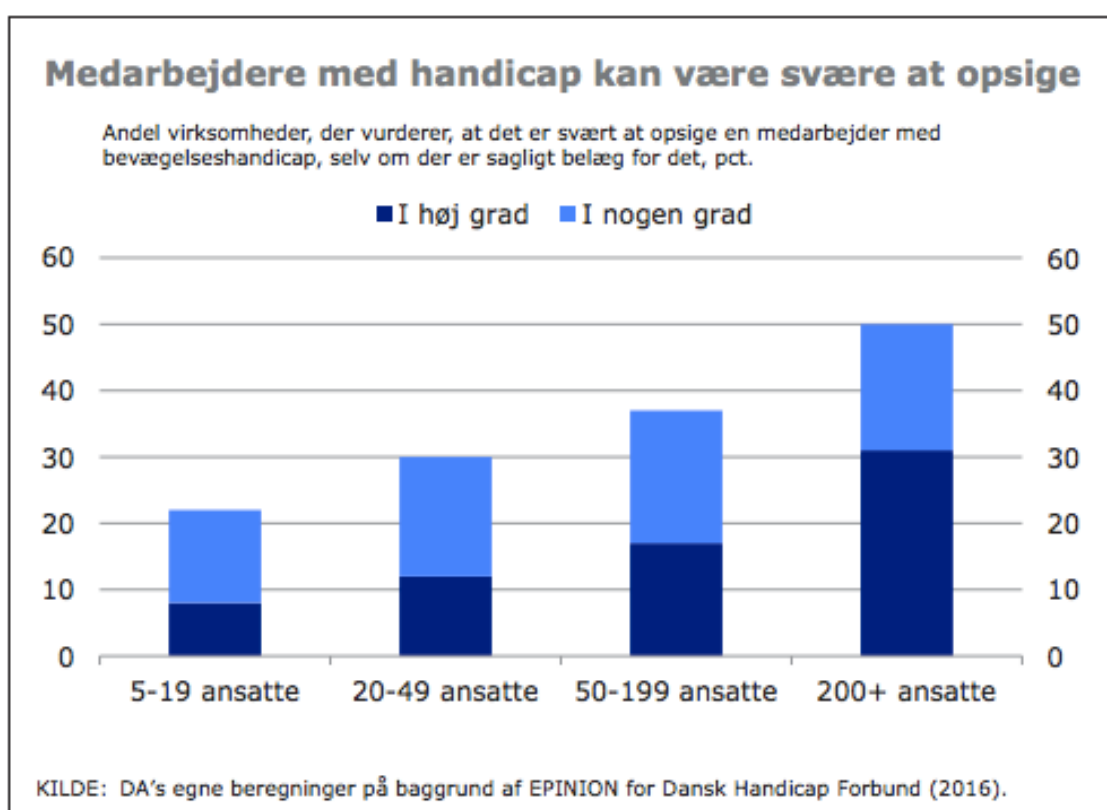
Denne model viser blandt andet, at over en femtedel af de virksomheder som mener, at det i høj eller nogen grad er muligt, at ansætte en medarbejder med nedsat arbejdsevne, ikke har ansat nogen af denne type medarbejder⁴⁷. Man kan altså herudfra konkludere, at der potentielt er/kan komme en masse stillinger på disse arbejdspladser, som er mulige for handicappede personer at besætte. Lige over halvdelen af de virksomheder, som har ansatte med nedsat arbejdsevne, mener at det i høj eller nogen grad er muligt at ansætte en sådan. Dette kan skyldes, at disse virksomheder har haft gode oplevelser med de personer med nedsat arbejdsevne,

⁴⁶ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, Figur 5.1, s. 93

⁴⁷ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, s. 93

som de allerede har ansat og derfor ikke ser problemer i, at ansætte flere. Det kan også skyldes, at disse virksomheder har tilpasset arbejdspladsen til forskellige handicap og derfor ikke ser det som en udfordring, at ansætte flere mennesker med tilsvarende eller lignende handicap, som deres nuværende medarbejdere lider af.

I Dansk arbejdsgiverforenings tidligere omtalte rapport, findes en model⁴⁸ der viser, hvor mange virksomheder, der mener at det kan være vanskeligt at opsiges med bevægelseshandicappet medarbejder, selvom der findes en saglig begrundelse for opsigelsen.



Det viser sig, at 50 % af alle store virksomheder mener, at det i høj- eller nogen grad er svært at opsiges en medarbejder med et bevægelseshandicap. Jo mindre virksomhederne bliver, jo færre finder det vanskeligt, at opsiges en medarbejder med et sådant handicap. Dette kan have at gøre med, at tilpasningsforpligtelsen, som er reguleret i forskelsbehandlingslovens § 2 a, bestemmer at de bredeste skuldre bærer den tungeste byrde. Der skal altså mere tilpasning af virksomheden til for en stor virksomhed, med

⁴⁸ Dansk Arbejdsgiverforening: *Job og handicap*, 2017, Figur 13, s. 23

god økonomi inden, at denne kan afskedige en handicappet medarbejder. Dette omtales yderligere i kapitel 3 og 4. Det faktum at virksomheder finder det sværere, at opsiges handicappede medarbejdere, kan igen have en effekt på, hvor villige de er til, at ansætte sådanne. En arbejdsgiver vil som regel gerne være i stand til, at kunne afskedige sine medarbejdere, hvis ikke samarbejdet fungerer, af den ene eller anden årsag.

Det er på dette stadie i analysen klargjort, at handicappede personer har sværere ved, at opnå ansættelse, end mennesker som ikke er handicappede. Det er derfor relevant at kigge på, hvad der fra det offentliges side gøres for, at inkludere handicappede personer på det danske arbejdsmarked.

2.1.4 Tiltag som gør det nemmere for handicappede at komme ind/forblive på arbejdsmarkedet

Der findes på arbejdsmarkedet flere forskellige tiltag og ordninger, som gør det nemmere for handicappede at komme ind på- og blive på arbejdsmarkedet, disse tiltag virker således handicapkompenserende.

2.1.4.1 Tilpasningsforpligtelsen

For at undgå at handicappede oplever forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, blev der i år 2004 indsat en bestemmelse i forskelsbehandlingslovens § 2 a, som regulerer en forpligtelse for virksomheder til, at tilpasse deres arbejdsplads efter det behov, som det konkrete handicap medfører.

Det vil sige, at hvis en arbejdsgiver skal ansætte en ny medarbejder som lider af et handicap eller hvis arbejdsgiver har en allerede ansat medarbejder, som pådrager sig et handicap, så er denne forpligtet til, at tilpasse arbejdspladsen på en sådan måde, at medarbejderen vil kunne fungere på lige vilkår, med medarbejdere, som ikke er handicappede.

Denne forpligtelse frafalder dog, hvis der er tale om, at en tilpasning vil være urimeligt byrdefuld for arbejdsgiver, at opretholde.

Denne forpligtelse medvirker blandt andet til, at det bliver mere vanskeligt, at opsiges handicappede medarbejdere, da der fra arbejdsgiverens side ikke skal herske tvivl om, om denne har opretholdt sin tilpasningsforpligtelse, og dermed givet den handicappede medarbejder mulighed for, at kunne udføre sit hverv på lige fod med de øvrige medarbejdere, før opsigelsen finder sted. Tilpasningsforpligtelsen vil blive behandlet yderligere i kapitel 3.

Udover tilpasningsforpligtelsen er der på arbejdsmarkedet gjort andre lovgivningsmæssige tiltag, som gør det nemmere for handicappede personer, at opnå ansættelse og at forblive i ansættelsesforholdet, på trods af deres handicap.

2.1.4.2 Fortrinsret

Lov om kompensation til handicappede⁴⁹ § 3 tilsiger, at handicappede personer har fortrinsret til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere mv. hvis vedkommende er ligeså kvalificeret til stillingen, som de øvrige ansøgere. Handicappede personer kan altså, ifølge loven, være sikre på, at hvis de søger en stilling på en offentlig arbejdsplads og er kvalificerede til stillingen i ligeså høj grad som andre ansøgere, må det antages, at de bliver ansat i den pågældende stilling.

2.1.4.3 Personlig assistent

Derudover kan en virksomhed få tilskud til, at ansætte en personlig assistent til en ansat med en funktionsnedsættelse, som har medført nedsat arbejdsevne, jf. Lov om kompensation til handicappede § 6. Denne personlige assistent kan eksempelvis hjælpe en person med et handicap i form af lammelse i benene, med at nå ting på høje hylder. Dette vil således kunne fratage de øvrige ansatte på arbejdspladsen noget af byrden, ved at være kollega til en handicappet. Den personlige assistent vil altså skulle varetage de opgaver, som den handicappede medarbejder ikke kan, som følge af sit handicap og det vil således ikke være markant mere byrdefuldt for en virksomhed, at ansætte en handicappet medarbejder, fremfor en medarbejder uden et handicap.

2.1.4.4 Løntilskud

Udover muligheden for tilskud til at ansætte en personlig assistent, er det også for en virksomhed muligt, at ansætte personer med et handicap i en stilling med løntilskud. Dette kræver dog, at de pågældende personer, opfylder nogle betingelser, som der i nærværende speciale ikke redegøres for. Man vil således, i nogle tilfælde, kunne ansætte en handicappet medarbejder og modtage tilskud fra staten til aflønning af denne, jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 51, jf. § 2, nr. 4-8⁵⁰. Dette vil gøre de pågældende personer mere attraktive for virksomhederne at ansætte, hvis tilskuddet opvejer de "mangler" som personens kompetencer har, i forhold til udførelse af arbejdsopgaverne.

⁴⁹ Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede m.v.

⁵⁰ Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Denne lovgivning er således fordelagtig for handicappede personer, som opfylder de krav, som bestemmelsen opstiller.

Under dette tiltag ligger også tiltaget, som også kaldes "isbryderordningen". Denne ordning er reguleret i Lov om kompensation til handicappede i erhverv⁵¹ § 15, som siger, at nyuddannede personer med handicap, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 51 og 52. Denne regel gør det altså muligt for nyuddannede handicappede, ligeledes at opnå ansættelse med løntilskud hvilket, som nævnt ovenstående, kan være en stor fordel for den handicappede medarbejder, når denne skal finde sig en plads på arbejdsmarkedet.

2.1.4.5 Hjælpemidler fra kommunen

Bekendtgørelse af lov om social service opstiller i § 112, nr. 3 en bestemmelse, som regulerer, at kommunen skal hjælpe personer med varigt nedsat funktionsevne, såvel fysisk som psykisk. Dette skal forstås i den forstand, at hvis en person med nedsat funktionsevne har behov for hjælpemidler i sit arbejde til, at kunne udføre sine arbejdsopgaver på lige fod med øvrige medarbejdere, skal den pågældende kommune yde støtte til disse hjælpemidler. En handicappet person kan altså få økonomisk støtte til de ting, som vil gøre denne bedre egnet til, at udføre sit hverv, uden at blive påvirket af sit handicap og personen bliver således mere attraktiv for arbejdsgivere, at ansætte.

2.1.4.6 Fleksjob

Et fleksjob er et job, som tager hensyn til at medarbejderen har en begrænset arbejdsevne. Arbejdet tilrettelægges således ud fra de vilkår, som gør sig gældende for den pågældende medarbejder.

For at kommunen kan bevillige fleksjob, skal tre betingelser være opfyldt. Disse 3 betingelser er opstillet i Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 70, stk. 1, 2 og 3. Den første betingelse, som står skrevet i stk. 1 er, at den pågældende person skal være under pensionsalderen. Den anden betingelse er, at det skal vurderes, at arbejdsevnen er varigt- og væsentligt nedsat⁵². Derudover skal øvrige muligheder for, at bevare en relation til arbejdsmarkedet være undersøgt, inden man kan blive omfattet af en fleksjobordning⁵³.

⁵¹ Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

⁵² Det som i dette speciale defineres som værende et handicap

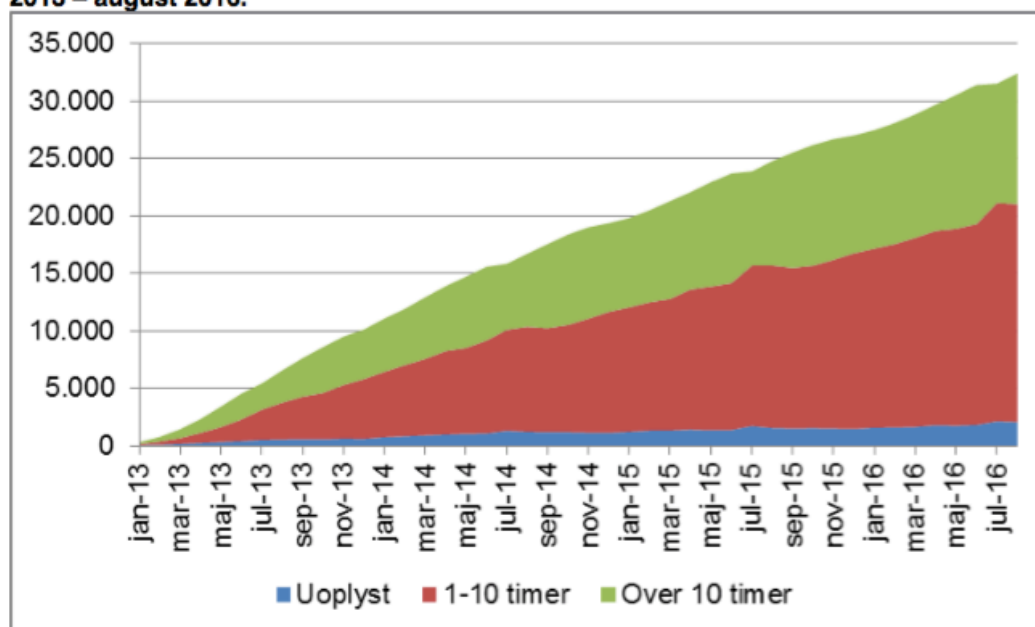
⁵³ Bm.dk, *Hvad er fleksjob?*

Der findes, i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 69, en bestemmelse omkring, at personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, vil modtage hjælp til, at blive ansat i fleksjob hos private- såvel som offentlige arbejdsgivere. Personer med handicap, vil således få hjælp til, at kunne ansættes i en stilling, hvor timerne er mere fleksible, end de vil være i en fuldtidsstilling.

I år 2013 trådte en reform af fleksjob⁵⁴ i kraft. Formålet med denne var blandt andet, at begrænse adgangen til førtidspension og dermed ansætte flere mennesker i fleksjobordninger. Fleksjobordningen målrettedes således, at også personer med en meget snæver arbejdsevne, kan indgå under fleksjobordningen. Dette har betydet, at mennesker med handicap, som føler sig sikre på, at de ikke kan varetage et fuldtidsjob og derfor søger om førtidspension, bliver afprøvet i en fleksjobordning forinden. Dette har haft den effekt, at flere personer med nedsat arbejdsevne, herunder handicappede, har været i stand til, helt eller delvist at forsørge sig selv.

Efter reformen indtrådte, er der sket en stødt stigning i antallet af personer ansat i en fleksjobordning. Stigningen ses i nedenstående skema⁵⁵.

Figur 10. Antal fleksjobansatte (bestand) efter ny ordning fordelt på timer. Januar 2013 – august 2016.



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

⁵⁴ Reform af førtidspension og fleksjob, s. 1, boks 1.

⁵⁵ Reform af førtidspension og fleksjob, Figur 10, s. 8

Som nævnt ovenfor har reformen gjort det sværere, at gå på førtidspension og det er derfor naturligt, at der er sket en stigning i antal fleksjobansatte fra 2013-2016.

Idet at fleksjobordningens sigte er, at begrænse adgangen til førtidspension og i stedet give flere mennesker i Danmark mulighed for, at deltage på arbejdsmarkedet⁵⁶, må man kunne ræsonnere sig frem til, at dette også gælder i forhold til personer som allerede er på arbejdsmarkedet. Fleksjobordningen er således til for, at få personer med nedsat arbejdsevne i job, men også at fastholde denne type personer, som allerede er i arbejde. Fastholdelsesfleksjob er reguleret i Lov om aktiv socialpolitik § 70 b, som tilsiger, at en handicappet person skal have været ansat på den pågældende arbejdsplads i 12 måneder, før denne kan kræve sig omfattet af fleksjobordningen. Tidsrammen i denne regel må antages at være fastlagt for, at tilgodese arbejdsgiver.

Der findes, udover ovennævnte, flere offentlige tiltag, som forsøger at fordelagtiggøre arbejdsmarkedsvilkårene for personer med nedsat arbejdsevne, dette i form af forskellige bestemmelser i andre love⁵⁷, som tilgodeser de handicappede og prøver at inkludere dem yderligere på arbejdsmarkedet. De ovennævnte vurderes dog, at være de mest væsentlige tiltag, som er gjort for at tilgodese handicappedes arbejdsmarkedsvilkår.

⁵⁶ *Reform af førtidspension og fleksjob*, s. 2

⁵⁷ Bl.a. i Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik (§ 46)

2.2 Konklusion

Som det fremgår af problemformuleringen, er sigtet med dette kapitel, at udlede hvordan arbejdsmarkedsvilkårene, for handicappede personer, forholder sig.

Først og fremmest nævnes det i analysen, at 43 % af personer med nedsat arbejdsevne, er i beskæftigelse.

Ud fra dette antal gik analysen ind i en et afsnit omkring, hvordan jobsøgningen for en handicappet person fungerer, kontra personer uden handicap.

Det udledes at de 43 % beskæftigede handicappede personer har en markant lavere gennemsnitligt antal arbejdspladser pr. person, end personer, som ikke lider af en funktionsnedsættelse. Dette antages at skyldes, at personer med handicap kan være sværere at opsiges fra en stilling, eller at det er sværere for handicappede personer at opnå beskæftigelse i et job, som tilgodeser deres behov, og i det hele taget at blive taget i betragtning til stillinger, fremfor personer som ikke er handicappede. Denne antagelse underbygges af to tabeller fra SFI⁵⁸ som viser, at personer med en funktionsnedsættelse, søger markant flere jobs pr. ansættelse end personer uden en sådan. Det udledes herudfra, at det er sværere for en handicappet person, at opnå ansættelse, end for øvrige personer.

En anden tabel udarbejdet af SFI⁵⁹ viser, at nogle virksomheder har visse forbehold, når det kommer til at ansætte handicappede medarbejdere. Det påvises at virksomhederne på denne baggrund, ikke i ligeså høj grad er tilbøjelige til, at ansætte handicappede personer, som personer uden handicap. Dog viser endnu en model af SFI⁶⁰, at en stor del af virksomheder, som ikke mener at det er et problem, at ansætte handicappede medarbejdere, endnu ikke har nogle handicappede ansat. Der antages således at være et stort potentiale i forhold til fremtidige ansættelser af handicappede medarbejdere.

For at kunne skabe et billede af, om antallet af handicappede på arbejdsmarkedet var konsistent igennem årene, herunder om der har været nogle større fald eller stigninger i mængden af beskæftigede handicappede, anskuede analysen udviklingen af handicappede på arbejdsmarkedet i de seneste år. Analysen viste, at der fra år 2002-2014 er der sket en statistisk nedgang i antal handicappede på arbejdsmarkedet. Dette

⁵⁸ Marie Møller Kjeldsen m.fl.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012*, 2013, s. 129

⁵⁹ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, tabel 5.1, s. 92

⁶⁰ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, Figur 5.1, s. 93

antages dog at skyldes, at befolkningssammensætningen har ændret sig i disse år. Der er imidlertid sket en markant ændring i handicappede på arbejdsmarkedet fra 2008-2010. Antallet af beskæftigede handicappede personer faldt i dette tidsrum med 4,9 procentpoint. Dette antages at skyldes, de økonomiske konjunkturændringer, som fandt sted i netop dette tidsrum.

Den sidste del af analysen anskuer, de i analysen vurderede, mest væsentlige offentlige tiltag, for at få handicappede ind på/fastholde handicappede medarbejdere på arbejdsmarkedet.

Først og fremmest fandtes det i dette afsnit, at tilpasningsforpligtelsen, som er reguleret i forskelsbehandlingslovens § 2 a er et væsentligt tiltag, som gør det lettere for handicappede personer, at indtræde på arbejdsmarkedet, da denne opstiller en pligt for virksomheder til, at tilpasse arbejdspladsen til den handicappede persons konkrete behov. Derudover medvirker forpligtelsen også til, at gøre det sværere for en arbejdsgiver at opsiges/eller slet ikke at ansætte en handicappet person. Denne forpligtelse i samspil med anden lovgivning på området, gør blandt andet at virksomheder finder det vanskeligt, at opsiges handicappede medarbejdere. Dette underbygges af Figur 13 fra Dansk arbejdsgiverforenings rapport⁶¹, som viser, at halvdelen af de store virksomheder, i nogen- eller høj grad, finder det vanskeligt at opsiges medarbejdere med bevægelseshandicap. Rækkevidden for tilpasningsforpligtelsen vil, som nævnt, analyseres i specialets kapitel 3.

Udover tilpasningsforpligtelsen findes der en bestemmelse i Lov om kompensations til handicappede⁶² som regulerer, at handicappede personer har fortrinsret til ledige stillinger hos det offentlige, hvis disse er kvalificerede på lige fod med øvrige ansøgere. Dette giver altså handicappede personer en forhøjet chance for, at opnå ansættelse i stillinger, som de er kvalificerede til.

I samme lov findes ligeledes en bestemmelse, som gør det muligt for handicappede personer, at få ansat en personlig assistent til, at hjælpe med de opgaver, som den pågældendes funktionsnedsættelse begrænser denne i at udføre. Denne regel gør altså byrden for arbejdsgiver mindre, når denne vælger at ansætte en handicappet person.

⁶¹ Dansk Arbejdsgiverforening: *Job og handicap*, 2017, Figur 13, s. 23

⁶² Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede m.v.

I Lov om aktiv beskæftigelsesindsats⁶³ findes en bestemmelse, som gør det muligt for virksomheder, at opnå løntilskud, når de ansætter handicappede personer. Dette vil gøre handicappede personer yderligere attraktive for arbejdsgivere, at ansætte.

Lov om social service⁶⁴ opstiller en bestemmelse som siger, at kommuner skal yde støtte til hjælpemidler, som kan gøre det nemmere for handicappede personer, at udføre deres hverv på lige fod med andre medarbejdere. Dette har igen den effekt, at der pålægges arbejdsgiveren en mindre byrde, når denne vælger at ansætte en handicappet medarbejder.

Sidst i analysen nævnes tiltaget omkring fleksjob. Dette tiltag reguleres i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats⁶⁵ § 70. Opfylder personen vilkårene i denne bestemmelse, vil denne være berettiget til, at blive ansat i en fleksjobordning, hvor arbejdet tilrettelægges, efter vedkommendes professionelle formåen. Fleksjobordningen blev oprettet for, at få flere personer med nedsat arbejdsevne i job og til at fastholde de allerede ansatte personer, i deres arbejde.

En reform som indtrådte i 2013, havde til sigte, at begrænse adgangen til førtidspension. Som følge af denne reform, har flere handicappede personer fået adgang til arbejdsmarkedet, fordi disse er endt i en fleksjobordning, i stedet for at gå direkte på førtidspension.

Sum og summarum er altså, at der findes en række tiltag, som gør det mere fordelagtigt for en arbejdsgiver, at ansætte handicappede medarbejdere og får en handicappet person til at fungere på en arbejdsplads. Der er således, fra det offentliges side, ydet en stor indsats for, at prøve at inkludere handicappede personer på arbejdsmarkedet. Dog mangler indstillingen fra somme virksomheders side, at blive ændret for, at handicappede har det samme muligheder for ansættelse, som personer uden handicap.

⁶³ Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

⁶⁴ Bekendtgørelse af lov om social service

⁶⁵ Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Kapitel 3

3.1 Juridisk analyse

3.1.1 Handicap og forskelsbehandling

Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende rettigheder⁶⁶ artikel 21 hjemler et diskriminationsforbud mod blandt andet handicap. Dette forbud udgør en grundlæggende rettighed i hele EU.

Denne grundlæggende rettighed er tilmed reguleret i loven. Som nævnt, implementerer forskelsbehandlingsloven nemlig beskæftigelsesdirektivet. Forskelsbehandlingslovens § 1 fastslår, at forskelsbehandling ifølge denne lov blandt andet defineres som både direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Beskyttelseskriteriet omkring handicap blev indsat i forskelsbehandlingsloven i december 2004.⁶⁷

Forskelsbehandlingslovens § 2 påpeger, at det ikke er tilladt, at forskelsbehandle.

Der er således, i forskelsbehandlingsloven, hjemlet et forbud mod forskelsbehandling af handicappede.

Forbuddet mod forskelsbehandling af handicappede personer gælder både i det tilfælde, hvor funktionsnedsættelsen afføder et konkret behov for en tilpasning for medarbejderen, samt hvor funktionsnedsættelsen er uden betydning for, om medarbejderen kan udføre sit arbejde.

Oprindelsen af funktionsnedsættelsen har ingen indvirkning på, hvorvidt man er beskyttet mod forskelsbehandling eller ej.

Forskelsbehandlingsloven gælder både for allerede ansatte medarbejdere, men også ved nyansættelser.⁶⁸

Der findes i forskelsbehandlingsloven ingen definition af, hvad et handicap indebærer. I Danmark tolkes begrebet handicap derfor efter FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (herefter "Handicapkonventionen"), som ligeledes ikke har en konkret definition af begrebet, men skriver således i præamblen⁶⁹: "[...] handicap er et

⁶⁶ Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende rettigheder 2010/C 83/02

⁶⁷ Ruth Nielsen, *Dansk Arbejdsret*, 2. Udgave, s. 409

⁶⁸ Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, Beskæftigelsesministeriet, s. 9

⁶⁹ Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, Beskæftigelsesministeriet, s. 9.

begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre [...]”.⁷⁰

Der bruges altså i Handicapkonventionen begrebet ”funktionsnedsættelse”. En person kan have en funktionsnedsættelse grundet en funktionshæmning, som er fysisk eller psykisk, grundet en sindslidelse eller en medicinsk betinget tilstand. Bliver en person, som følge af sin funktionsnedsættelse, hindret i at deltage i samfundslivet på lige vilkår med alle andre, vil personen have et handicap.⁷¹

Det at være handicappet, er ikke et endegyldigt defineret begreb.

I henhold til forskelsbehandlingslovens forarbejder, foreligger der et handicap, når det er konstateret, at der er “[...]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”⁷²

Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven stammer fra Beskæftigelsesdirektivet og vil derfor skulle fortolkes i overensstemmelse med EU-domstolens retspraksis,⁷³ dette er blandt andet begrundet i manglen på endegyldig definition af handicapkriteriet. EU-domstolen har således, i flere tilfælde, taget stilling til, hvornår der foreligger et handicap og på den måde lavet en yderligere definition af handicapbegrebet. En væsentlig udtalelse omkring definition af handicapbegrebet fremgår blandt andet i nogle af EU-domstolen besvarede præjudicielle spørgsmål⁷⁴, hvori EU-domstolen udtalte, at handicapbegrebet ”skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og

⁷⁰ FN’s konvention om rettigheder for personer med handicap og tillægsprotokol, (Handicapkonventionen), præambel pkt. c, s. 2.

⁷¹ Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, Beskæftigelsesministeriet, s. 9.

⁷² Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), pkt. 2.

⁷³ Sø- og Handelsrettens afgørelse, F-9-12, af 29. april 2015

⁷⁴ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11

denne begrænsning er af lang varighed.”⁷⁵ EU-domstolen blev i denne sag, blandt andet spurgt om, om en person kan være at anse for handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis dennes eneste kompensationsbehov består i nedsættelse af arbejdstiden. EU-domstolen fastslog her, at det ikke er karakteren af de foranstaltninger, som foretages, der er afgørende for, om en person er omfattet af handicapbegrebet⁷⁶.

Handicapbegrebet er et begreb, som utvivlsomt vil udvikles over tid. Hvis man kigger på anden retspraksis på området, virker det til, at man ved definitionen af, om der foreligger et handicap, i høj grad kigger på, om den pågældende person har en diagnose, om denne diagnose vil påføre vedkommende en væsentlig funktionsnedsættelse, og dertil om funktionsnedsættelsen er af langvarig karakter.

I en nyere afgørelse af 6. December 2016⁷⁷, fastslår Østre Landsret, at det at have diagnosticeret diabetes 2 i sig selv ikke udgør et handicap. Dog vil følgesygdommene, som diabetes 2 medfører, kunne være tilstrækkeligt funktionsnedsættende til, at det vil kunne defineres som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis de medfører en begrænsning af vedkommendes mulighed for, at deltage i erhvervslivet på lige fod med andre. I nærværende sag, blev det dog afgjort, at de følgesygdomme, som den pågældende havde i forbindelse med sin sukkersyge, ikke var af langvarig karakter, da prognosen for vedkommendes tilbagevenden på arbejdsmarkedet var på 3 måneder, og at vedkommende derfor ikke kunne være at definere som handicappet. Dommen viser tilmed, at kravet om, at sygdommen skal være af langvarig karakter, ikke vil være opfyldt, hvis der foreligger mere end en sygeperiode, så længe årsagen til sygeperioderne ikke hænger meget nært sammen med sygdommen. Det skal her tilføjes, at der hverken i loven, eller i retspraksis er fastsat nogen tidshorisont for, hvornår en begrænsning er langvarig. I omtalte afgørelse kan det altså udledes, at lægens prognose om, at følgesygdommene ville forårsage et handicap i en ikke langvarig periode (i yderligere 3 måneder), havde stor betydning for sagens udfald.

⁷⁵ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, betragtning nr. 47.

⁷⁶ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, betragtning nr. 47.

⁷⁷ Østre Landsrets afgørelse i Sag B-2828-15

Når det kommer til diagnosticering af handicappet, viser en afgørelse fra 2016⁷⁸ at, hvis der foreligger en uklar diagnose kan det ikke bevises, at man er omfattet af handicapbegrebet. Ligeledes fandtes det i en af Landsretten anden afgørelse⁷⁹ at, hvis en person ikke har en lægeligt diagnosticeret lidelse, som gør denne ude af stand til, at varetage sin arbejdsopgaver på samme måde som andre, er denne ikke at definere som handicappet og dermed ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Det kan altså ud fra ovenstående konkluderes, at handicap er et begreb som er svært definerbart, men at man ved udledning af begrebet, skal tolke det i overensstemmelse med retspraksis.

Når det er fastslået, at der hos en medarbejder foreligger et handicap, vil arbejdsgiveren muligvis være omfattet af tilpasningsforpligtelsen. Spørgsmålet er her, hvornår arbejdsgiver er omfattet og i hvilken udstrækning arbejdsgiveren er bundet af denne pligt.

3.1.2 Tilpasningsforpligtelsen

Da Beskæftigelsesdirektivet blev implementeret i dansk ret, blev der i forskelsbehandlingslovens § 2 a indsat en bestemmelse, som regulerer at arbejdsgiver er forpligtet til, at træffe de fornødne hensigtsmæssige foranstaltninger for, at en handicappet person har mulighed for, at udføre de pågældende arbejdsopgaver på lige fod med alle andre. Bestemmelsen undtager dog arbejdsgiveren fra tilpasningsforpligtelsen, hvis foranstaltningerne pålægger denne en uforholdsmæssig stor byrde.⁸⁰

Forskelsbehandlingslovens § 2 a fastslår, at en arbejdsgiver er forpligtet til, at "[..] 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. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en

⁷⁸ KEN nr. 10265 af 13/12-2016

⁷⁹ Østre Landsrets afgørelse i Sag B-523-15

⁸⁰ Yvonne Frederiksen og Mads Krarup, *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – med kommentarer*, 1. Udgave 2008, s. 103-104

uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i til- strækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.“

Tilpasningsforpligtelsen medfører således, at en arbejdsgiver ikke kan afvise en kvalificeret kandidat til en stilling, alene på baggrund af dennes handicap, uden at forsøge at tilpasse arbejdspladsen til den pågældende kandidats behov. Beskæftigelsesdirektivets betragtning 16 underbygger dette, da den fastslår, at tilpasningsforpligtelsen spiller en væsentlig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.⁸¹

Som nævnt i kapitel 1, blev tilpasningsforpligtelsen indsat i forskelsbehandlingslovens § 2 a med det formål, at der for arbejdsgiveren skulle fastlægges en forpligtelse til, at træffe de fornødne foranstaltninger for, at en handicappet medarbejder kunne deltage i arbejdsmarkedet, på lige vilkår med ikke-handicappede medarbejdere.⁸²

For at udlede tilpasningsforpligtelsens rækkevidde overfor handicappede medarbejdere, vil det for nærværende anskues, hvad bestemmelsen som regulerer tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a, omfatter.

3.1.2.1 Kompetent, egnet og disponibel

En arbejdsgiver, som har muligheden for, at ansætte en handicappet medarbejder, eller har en allerede ansat medarbejder, som pådrager sig et handicap, vil *ikke* blive omfattet af tilpasningsforpligtelsen, hvis ikke den handicappede person er, at anse for værende kompetent, egnet og disponibel. Den vedkommende person skal altså være kompetent, egnet og disponibel til, at varetage dennes arbejdsopgaver, når hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger er foretaget, jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning 17⁸³. Det er således en præmis for, at tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a kan finde anvendelse, at medarbejderen er kompetent, egnet og disponibel.

Der fremgår hverken af regulering eller retspraksis en endelig definition af, hvordan man skal tolke ordene kompetent, egnet og disponibel. For at få en forståelse af, hvad

⁸¹ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 16, jf. Beskæftigelsesdirektivets betragtning 16.

⁸² Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), pkt. 11.

⁸³ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 17, jf. Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. November 2000, betragtning 17.

begreberne indeholder, må man derfor kigge på, hvornår personer ikke længere er omfattet af dem i retspraksis.

Et tilfælde hvor en person ikke længere var at anse som kompetent, egnet og disponibel til at udføre sit arbejde, var i en sag hos Ligebehandlingsnævnet fra 2013⁸⁴, hvor en chauffør efter at have fået en port i hovedet, var blevet handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. Chaufføren kunne som konsekvens af det nyligt pådragne handicap, ikke længere køre bil. Arbejdsgiveren i denne sag, prøvede at oprette en skånestilling, men af chaufførens lægeerklæring fremgik det, at denne intet arbejde kunne udføre. Ligebehandlingsnævnet vurderede ud fra nævnte, at chaufføren ikke længere var kompetent, egnet og disponibel til, at kunne varetage sin stilling i virksomheden. Arbejdsgiveren var således fritaget fra sin tilpasningsforpligtelse.

Ovenstående eksempel er meget ligetil, da man umuligt kan arbejde som chauffør, hvis ikke man kan køre bil.

Et eksempel på en afgørelse, hvori det ikke var ligeså sigtbart, at en medarbejder ikke længere var kompetent, egnet og disponibel, var i Vestre Landsrets afgørelse fra 2013⁸⁵ hvor en medarbejder var ansat i et fleksjob som trykker. Medarbejderen havde flere år tidligere, haft en blodprop i hjernen og som følge af denne, havde medarbejderen et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Medarbejderen blev opsagt på det grundlag, at der var omstruktureringer i virksomheden og at den maskine som medarbejderen betjente, kun skulle bruges sjældent fremover. Arbejdsgiveren havde inden opsigelsen forsøgt, at oplære den handicappede medarbejder i, at betjene en anden maskine, som ville skulle bruges hyppigere. Medarbejderen havde dog givet udtryk for, at denne ikke følte sig i stand til, at betjene andre maskiner, end den maskine, som medarbejderen hele tiden havde betjent.

Det blev herudfra vurderet, at medarbejderen ikke var i stand til, at udføre de arbejdsopgaver, som stillingen ville påkræve. Medarbejderen var således ikke kompetent, egnet eller disponibel til, at udføre sit hverv, uagtet hvilke tilpasningsforanstaltninger der ville blive foretaget.

Disse to sager viser, at tilfælde hvor, det er umuligt for en handicappet medarbejder, at udfylde sin jobbeskrivelse, uanset om der bliver foretaget tilpasninger eller ej, er

⁸⁴ Ligebehandlingsnævnets afgørelse 135/2013

⁸⁵ Vestre Landsrets afgørelse, U.2013.2435V, af 17. maj 2013

arbejdsgiver fritaget fra sin forpligtelse til, at tilpasse. Dette gælder både, hvis medarbejderen rent fysisk ikke kan, eller mentalt ikke føler sig i stand til det.

Man kan det ud fra, hvordan ovennævnt retspraksis afgøres, ræsonnere sig frem til, at begreberne skal forstås således, at en handicappet person skal have de nødvendige kvalifikationer for, at kunne bestride den pågældende stilling.

Man må tilmed antage, at hvis en medarbejder, som allerede besætter den pågældende stilling, pådrager sig et handicap, vil vurderingen udelukkende gå ud fra vedkommendes funktionsnedsættelse og ikke på, hvad denne havde af kompetencer forud for handicapet, eller mangel på samme. Det vil sige, at handicapet skal have gjort personen uegnet til, at varetage stillingen. Så hvis man eksempelvis har en revisor, som grundet sit handicap, ikke længere har evnen til at gå, kan man altså ikke afskedige vedkommende, grundet denne ikke har den rette uddannelsesmæssige baggrund og derfor ikke er egnet til, at varetage stillingen, da dette ikke var en forudsætning for besættelse af stillingen, før vedkommende pådrog sig et handicap.

Ud fra ordlyden i beskæftigelsesdirektivets betragtning 17 kan det tolkes, at en handicappet medarbejder skal besidde alle 3 kvalifikationer, vedkommende skal altså både være kompetent, egnet og disponibel. De tre begreber kan godt adskilles fra hinanden, da man sagtens kan være kompetent, uden at være disponibel etc., men de vil i en arbejdsmæssig situation sædvanligvis hænge sammen, hvis man skal anses for værende en god og potentiel kandidat til en stilling.

I en vurdering af om en arbejdsgiver ikke har overholdt sin tilpasningsforpligtelse vil det således, som nævnt ovenfor, give mening indledningsvis at vurdere, om den handicappede medarbejder er kompetent, egnet og disponibel til at varetage stillingen. Når det er fastlagt, at medarbejderen er dette, vil der ses på hvad en tilpasningsforanstaltning i relation til forskelsbehandlingslovens § 2 a kunne bestå i.

3.1.2.2 Foranstaltninger

Forskelsbehandlingslovens § 2 a regulerer, at en arbejdsgiver skal træffe foranstaltninger, i forhold til medarbejderens konkrete behov, for at medarbejderen

kan udføre sit arbejde på lige fod med andre. Arbejdsgiveren skal således afhjælpe begrænsningen, som medarbejderen har, som følge af sit handicap.

Beskæftigelsesdirektivets betragtning 20 oplister hvilke foranstaltninger der eksempelvis kunne være tale om, når man skal tilpasse en arbejdsplads til en handicappet medarbejder. De, i betragtning 20, nævnte foranstaltninger er: "[...] at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion."⁸⁶

Begrebet "arbejdsmonstre" kan tolkes bredt. Det står i de indledende bemærkninger om de præjudicielle spørgsmål i de forenede sager C-335/11 og C-337/11⁸⁷, at det ikke fremgår af beskæftigelsesdirektivet, at man ved brug af ordet "arbejdsmonstre", ønsker at afgrænse sig fra reduktion af timeantal⁸⁸.

Det antages at de, i beskæftigelsesdirektivets betragtning 20, nævnte passende foranstaltninger, ikke udgør en udtømmende liste og at der derfor ikke er anledning til, at udelukke nedsat arbejdstid fra denne liste.

Man vil kunne ræsonnere sig frem til, at det bør anses som værende en passende foranstaltning, hvis en nedsættelse af arbejdstiden gør det muligt for medarbejderen fortsat, at kunne udøve sit hverv, som alle andre – også selv hvis dette ikke hører under begrebet "arbejdsmonstre".⁸⁹

Dette synspunkt viser sig i anden retspraksis, end blot ovennævnte⁹⁰. Blandt andet findes der en afgørelse fra Sø- og handelsretten⁹¹ hvor en virksomhed mente, at det var for omkostningsfuldt for dem, at nedsætte den pågældende handicappede medarbejders arbejdstid til 20 timer pr. uge. Det var dog ikke godtgjort, hvor omkostningsfuldt det ville være. Sø- og Handelsretten fandt, "[...]at en deltidsansættelse på 20 timer ugentligt ville være en hensigtsmæssig foranstaltning i betragtning af medarbejderens[red.] behov."

⁸⁶ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 20, jf. Beskæftigelsesdirektivets betragtning 20.

⁸⁷ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Om de præjudicielle spørgsmål

⁸⁸ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Om de præjudicielle spørgsmål, nr. 52

⁸⁹ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Om de præjudicielle spørgsmål, nr. 56

⁹⁰ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11

⁹¹ Sø- og Handelsrettens afgørelse, F-9-12, af 29. april 2015

Det kan altså her udledes, at de foranstaltninger som arbejdsgiver skal foretage og som nævnes i forskelsbehandlingslovens § 2 a, for medarbejderen også kan omfatte en reduktion af ugentligt timeantal på arbejdspladsen.

Når proportionalitetsprincippetets treleddede test anvendes i forhold til tilpasningsforpligtelsen, vil målet som udgangspunkt være legitimt da der er tale om, at en handicappet medarbejder skal kunne fungere på lige fod med andre medarbejdere, som ikke lider af et handicap. Midlerne man anvender, altså de tiltag man gør i forhold til den handicappede medarbejder, skal være egnede til at nå målet. I denne sammenhænge vil det, at midlerne skal være egnede til, at nå målet svare til, at foranstaltningerne skal være hensigtsmæssige. Endeligt spørger det sidste led i proportionalitetsprincippetets treleddede test om, om der handles mere indgribende end nødvendigt, hvilket kan sidestilles med, at tiltaget ikke må være for byrdefuldt for arbejdsgiveren. Nedenfor vil de analogt definerede led i proportionalitetstesten belyses.

3.1.2.3 Hensigtsmæssige foranstaltninger

Det er ikke nok, at der blot træffes foranstaltninger, hvis ikke disse er truffet i direkte relation til den pågældende person, som har et handicap og dermed et behov for, at der bliver foretaget tilpassende foranstaltninger på arbejdspladsen. De foranstaltninger som arbejdsgiveren foretager, skal være hensigtsmæssige i forhold til de behov som det pågældende handicap afføder.

Det er et åbent spørgsmål, hvorvidt det er arbejdsgiver eller medarbejderen, som skal tage initiativ til, at gøre opmærksom på, hvilke tilpassende foranstaltninger, som kunne være relevante, i forhold til det handicap, som i den konkrete situation foreligger. Som udgangspunkt må det antages, at det er medarbejderen, som skal tage initiativet, da det er denne som bedst burde være klar over hvilke tiltag som vil gøre, at denne vil kunne udfylde sin stilling tilstrækkeligt⁹². Det forudsættes således, at medarbejderen vil være den mest egnede til, at konstatere hvornår en foranstaltning er hensigtsmæssig i forhold til dennes handicap og at det derfor er denne, som skal initiere tiltag.

⁹² Linda Rudolph Greisen, *Forskelsbehandlingsloven*, 3. udgave 2012, s. 143

Som nævnt ovenfor oplister beskæftigelsesdirektivets betragtning 20 nogle tiltag, som er arbejdsgiver kan gøre, for at tilpasse arbejdspladsen en medarbejder. Tiltagene, der som nævnt omfatter; indretning af lokaler, tilpasning af udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling og adgang til uddannelse og instruktion, omtales i betragtningen som "passende foranstaltninger". Betragtning 20 determinerer at "passende foranstaltninger" skal forstås som værende "effektive og praktiske foranstaltninger". Der kan her reflekteres over, om ordet "passende", skal sidestilles med ordet "hensigtsmæssig", som er det ord der bruges omkring de fornødne tilpasninger i bestemmelsen i direktivets artikel 5, og dermed også forskelsbehandlingslovens § 2 a. Kigger man i den danske ordbog, vil eksempler på synonymer til ordet "hensigtsmæssig" være "formålstjenlig", "hensigtssvarende" og "funktionel". Alle disse ord kan direkte paralleliseres med passende, effektiv og praktisk, da alle disse ord har nogenlunde samme betydning. Det antages således, at de oplyste foranstaltninger i betragtning 20, skal være svarende til hensigtsmæssige foranstaltninger, som nævnt i direktivets artikel 5.

Der er dog, som konkluderet ovenstående, ikke tale om en udtømmende liste af passende foranstaltninger i direktivets betragtning 20.

Når det skal defineres, hvornår en foranstaltning er hensigtsmæssig i forhold til en medarbejders konkrete behov vil man, som nævnt, kigge på om foranstaltningerne gør den handicappede medarbejder i stand til, at udføre sine arbejdsopgaver i samme kvalitet, som en person uden et handicap ville kunne. Hensigtsmæssigheden af de foranstaltninger som skal foretages, skal altså vurderes på baggrund af den handicappede medarbejders konkrete behov, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Vestre landsret tog stilling til de i § 2 a nævnte "konkrete behov", i en sag fra 2010⁹³. Sagen omhandlede en medarbejder i en advokatvirksomhed, som pådrog sig en hjerneskade, i et trafikuheld. Medarbejderen led, som følge af skaden, hukommelsesproblemer, koncentrationsbesvær, træthed mv. Landsretten fastslog, at hjerneskaden havde udgjort en varig funktionsnedsættelse og at medarbejderen derfor havde et handicap og dermed var beskyttet af forskelsbehandlingsloven. Arbejdsgiveren havde, efter handicappet var indtrådt, opretholdt medarbejderens

⁹³ Vestre Landsrets afgørelse, U.2010.1748V, af 12. Marts 2010

ansættelse i form af et fleksjob, men måtte efterfølgende opsige medarbejderen, da denne ikke kunne udføre sine arbejdsopgaver tilstrækkeligt.

Landsretten vurderede i sagen, at det ikke i dette tilfælde var nok, blot at tilbyde medarbejderen et fleksjob. Landsretten anførte, at både arbejdsmønstre og arbejdsfordelingen skulle have været tilpasset en medarbejder, som befandt sig i den situation, som den pågældende medarbejder gjorde.

Landsretten tager således i denne sag stilling til den handicappede medarbejders konkrete behov, og hvilke tilpasninger som havde været hensigtsmæssige for denne.

I en afgørelse fra 2015⁹⁴ fandt byretten, at en medarbejder ikke kunne opretholde et erstatningskrav mod sin arbejdsgiver om, at denne ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Sagen drejede sig om en medarbejder, som havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand i form af skuldersmerter, som medførte en varig funktionsnedsættelse. Medarbejderen havde flere gange, til arbejdsgiver, givet udtryk for, at denne ikke ønskede tilpasning af hverken arbejdstid eller arbejdsopgaver.

Det vurderedes således af byretten, at en nedsættelse af arbejdstid og en ændring af arbejdsopgaver, i dette tilfælde muligvis ville kunne anses for værende hensigtsmæssige foranstaltninger i forhold til denne medarbejders konkrete behov. Arbejdsgiver havde altså, ved at tilbyde medarbejderen nedsættelse af arbejdstid og ændrede opgaver, opretholdt sin tilpasningsforpligtelse.

I sagen med den hjerneskadede medarbejder⁹⁵, var der altså behov for, både at tilbyde nedsat tid, samt ændring af arbejdsmønstre (der, som udledt tidligere, potentielt kunne omfatte flere ting) og arbejdsfordeling, imens der i sagen om medarbejderen med skuldersmerter⁹⁶, blot skulle tilbydes nedsat arbejdstid og ændring af arbejdsopgaver.

Man kan altså herudfra ræsonnere sig frem til, at jo mere alvorligt et handicap er, jo mere indgribende skal tilpasningsforanstaltningerne være, for at blive betragtet som værende hensigtsmæssige.

⁹⁴ KBH byret 6. feb. 2015

⁹⁵ Vestre Landsrets afgørelse, U.2010.1748V, af 12. Marts 2010

⁹⁶ KBH byret 6. feb. 2015

Det skal dog, i forbindelse med udledningen af, hvornår en tilpasning er af hensigtsmæssig karakter nævnes, at en arbejdsgiver ikke er forpligtet til, at give den handicappede medarbejder mere fordelagtige vilkår, end de medarbejdere, som ikke har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Dette fremgår blandt andet af en af Landsretten stadfæstet dom⁹⁷, hvor er høre- og synshandicappet medarbejder ønskede at være ansat på nogle overenskomstmæssige vilkår, som arbejdsgiveren og dermed ingen andre ansatte i virksomheden, var omfattet af. Den handicappede medarbejder kunne således ikke påberåbe sig rettigheder, som gik ud over, hvad man kan forvente at tilpasningsforpligtelsen indebærer og som giver den handicappede medarbejder mere fordelagtige vilkår, end medarbejdere som ikke er handicappede.

Når de foranstaltninger, som vurderes at være hensigtsmæssige i betragtning af den handicappede medarbejders funktionsnedsættelse er fastslået, skal arbejdsgiver afholde den omkostning, som disse foranstaltningers indførsel medfører.

3.1.2.4 Uforholdsmæssig stor byrde

Forskelsbehandlingslovens § 2 a regulerer imidlertid, at arbejdsgiveren ikke skal træffe foranstaltninger, hvis der vil pålægges arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde i forbindelse hermed. Vurderes tilpasningerne at være uforholdsmæssigt store, vil arbejdsgiveren lovligt kunne undlade, at ansætte den handicappede medarbejder. Man vil altså her identificere hvilke foranstaltninger, som vil kunne gøre, at den handicappede medarbejder vil være på lige vilkår med alle andre og derefter foretage en vurdering af, om omkostningerne ved at indføre disse foranstaltninger, vil være for stor en byrde for arbejdsgiveren at løfte.

Det må antages at udtrykket "uforholdsmæssig stor byrde", i hver enkelt sag vil bero på en konkret vurdering. Dog vil det nu søges identificeret, hvad man ud fra lovtekstens ordlyd og tidligere praksis, kan forvente at ordene indeholder.

Når man kigger på denne del af bestemmelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a, vil der utvivlsomt skulle ses på, om kriteriet er proportionalt. Det vil altså skulle anskues, om der foreligger en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren ved, at skulle tilpasse sig på en sådan måde, at den handicappede medarbejder kan udføre sit hverv på lige fod med alle andre. En grundigere proportionalitetsvurdering af dette, foretages i kapitel 4.

⁹⁷ Vestre Landsrets afgørelse, U.2014.1875V, af 27. Marts 2014

Som nævnt ovenstående, opremser beskæftigelsesdirektivets betragtning 20, nogle forskellige foranstaltninger som en arbejdsgiver kunne foretage, som ville virke tilpassende fra arbejdspladsens side, til en given handicappet medarbejder. Ligeledes nævnt tidligere er, at beskæftigelsesdirektivets betragtning 20 ikke er, at betragte som udtømmende. Det vil kunne antages, at de opstillede foranstaltninger, ikke vil være relevante i alle tilfælde og at de i visse tilfælde vil kunne tolkes som værende for indgribende for arbejdsgiver. Det beror endnu engang på en konkret vurdering.

Der findes altså ikke en liste, som opstiller alle foranstaltninger, som kan træffes i forbindelse med tilpasningsforpligtelsen, men man kan blot konstatere, at tilpasningerne "[...] skal være passende, dvs. effektive og praktiske."⁹⁸

Af beskæftigelsesdirektivets betragtning 21 fremgår det, at "[n]år 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." Det kan herudfra tolkes, at jo større en virksomhed er, og jo mere likviditet denne har, des længere går tilpasningsforpligtelsen. Man vil altså som arbejdsgiver være forpligtet til, at gøre større tiltag for den enkelte handicappede medarbejder, hvis virksomheden er stor, har mange finansielle midler. Netop dette vil behandles yderligere i kapitel 4. Derudover vil man som virksomhed tilmed være omfattet af en bredere tilpasningsforpligtelse, hvis man har gode muligheder for, at opnå offentlig støtte. Som nævnt i afgrænsningen, tager nærværende speciale ikke stilling til spørgsmålet omkring, hvornår en arbejdsgiver er berettiget til offentligt tilskud, eller anden form for støtte, når en handicappet medarbejder skal ansættes. Derfor vil der i følgende ikke blive sat fokus på dette.

Det vil, som nævnt, bero på en konkret vurdering, hvorvidt en foranstaltning vil anses for værende for stor en byrde for arbejdsgiveren at blive pålagt.

I følgende afgørelser tog man stilling til, om der var tale om, at der blev pålagt arbejdsgiveren en for byrdefuld opgave, da denne skulle foretage tilpassende

⁹⁸ Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), bilag 1

foranstaltninger for en handicappet medarbejder, i form af nedsat tid og/eller ansættelse af endnu en medarbejder til, at varetage arbejdsopgaver, som den handicappede medarbejder ikke længere kunne varetage, som følge af sit handicap.

Et tilfælde hvor det blev afgjort af Ligebehandlingsnævnet, at der ikke var tale om en uforholdsmæssigt stor byrde for arbejdsgiver ved, at ansætte endnu en medarbejder, var i en sag fra 2015⁹⁹. Her havde en medarbejder et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, grundet gener efter en hjernerystelse. Medarbejderen blev opsagt, da denne ikke længere mentes, at kunne performe tilstrækkeligt i sit hverv. Det blev her fastslået, at det ikke var en for stor økonomisk byrde for virksomheden, at nedsætte den handicappede medarbejders arbejdstid og ansætte endnu en medarbejder til bistand af den handicappede medarbejders arbejdsopgaver.

I en anden afgørelse af Ligebehandlingsnævnet fra 2015¹⁰⁰, havde en medarbejder nakkesmerter efter denne havde lidt et piskesmæld. Medarbejderen blev ansat i fleksjob og havde over en længere periode blot arbejdet 18 timer pr. uge. Arbejdsgiveren vurderede, at medarbejderen ikke kunne udføre sin opgaver tilfredsstillende. Nævnet fandt, at det ville være for byrdefuldt for virksomheden, at skulle ansætte medarbejderen på en yderligere nedsat tid. Der mentes ikke, at foreligge andre tilpasningsmuligheder.

Sø- og handelsretten tog også stilling til lignende spørgsmål i en sag fra 2014¹⁰¹.

Sagen omhandlede en farveblind skibsassistent. Sø- og handelsretten konkluderede, at farveblindheden var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Medarbejderen var i sit hverv begrænset i det omfang, at han ikke kunne varetage udkigsposten, når han var på skibet.

Sø- og handelsretten vurderede af den eneste mulighed for, at den handicappede medarbejder kunne blive i sin stilling var, hvis man ansatte endnu en skibsassistent til, at varetage opgaven i udkigsposten, som den farveblinde medarbejder, qua sit handicap, var forhindret i at varetage. Det blev af Sø- og handelsretten vurderet, at et tiltag så

⁹⁹ LBN 136/2015

¹⁰⁰ LBN 132/2015

¹⁰¹ Sø- og handelsrettens afgørelse, U.2015.1053S, af 22. december 2014

omfattende som, at hyre en ny medarbejder til, udelukkende at varetage udkigsposten, som den pågældende handicappede medarbejder ikke kunne, var for byrdefuldt et tiltag og arbejdsgiveren blev i dette tilfælde fritaget fra tilpasningsforpligtelsen og var derfor berettiget til, blot at afskedige skibsassistenten på baggrund af dennes handicap i form af farveblindhed, og dermed dennes hindring i, at varetage den del af sin stilling.

Det kan udledes af de ovennævnte afgørelser, at det i de fleste tilfælde, ikke vil være at anse for værende for byrdefuldt, at ansætte en ekstra deltids medarbejder til at varetage de opgaver som den handicappede medarbejder, qua sit handicap, ikke længere kan varetage, såfremt denne har behov for nedsat arbejdstid. Dog kan det ræsonneres, at hvis tiden skal kunne nedsættes kontinuerligt og at tiden skal kunne nedsættes til en meget lavt timeantal pr. uge, vil det i visse tilfælde være at anse for tiltag, som er for byrdefulde for arbejdsgiver.

Det vil sandsynligvis ligeledes være et for byrdefuldt tiltag, at ansætte endnu en medarbejder, hvis ikke der ligger noget til grund for, at den handicappede medarbejder har brug for at komme på nedsat tid, som følge af dennes handicap.

Det står altså klart at det vil bero på en konkret vurdering, hvorvidt en virksomhed har tilstrækkeligt med likvider til, at kunne løfte en given byrde. Der er dog i de tre ovennævnte sager, ikke umiddelbart taget stilling til de pågældende virksomheders størrelse og økonomi og på den baggrund, samt på baggrund af ovenstående analyse, kan det antages, at man som udgangspunkt, uanset virksomhedens størrelse og økonomi, ikke vil anse det for værende for byrdefuldt at ansætte en ekstra deltidsmedarbejder, hvis den handicappede medarbejder har behov for nedsat arbejdstid i sin stilling, som følge af dennes handicap. Ovenstående er undtaget af, hvis virksomheden har kommet med redegørelse for, at det vil have en abnorm omkostning for virksomheden, i hvilke tilfælde der igen vil blive tale om en konkret vurdering.

Efter at have gennemgået bestemmelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a, synes det relevant, at analysere relevant retspraksis på området, for at få et overblik over hvordan bestemmelsen tolkes i praksis.

3.1.3 Domsanalyser

De to sager, som i dette afsnit behandles, er Piskesmældssagen og Leddegigtssagen¹⁰². Som nævnt i kapitel 1, blev disse to sager oprindeligt ført i henholdsvis Østre Landsret og Sø- og handelsretten. Herefter blev der i relation til blandt andet Piskesmældssagen stillet EU-domstolen præjudicielle spørgsmål. Svarene på spørgsmålene var essentielle for senere retspraksis. EU-domstolen tog her stilling til, om en funktionsnedsættelse, som udelukkende har et kompensationsbehov bestående i nedsat tid, kan være at definere som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Det vurderedes af EU-domstolen, at de foranstaltninger som skal foretages for, at den handicappede medarbejder kan arbejde på lige fod med alle andre, ikke er afgørende for, om man anser vedkommende for værende omfattet af handicapbegrebet¹⁰³, som også nævnt i afsnit 3.1.1.

Derudover tager EU-domstolen stilling til, om en sådan nedsættelse af arbejdstiden vil opfattes som værende en passende foranstaltning efter beskæftigelsesdirektivets artikel 5, svarende til forskelsbehandlingslovens § 2 a. EU-domstolen svarer bekræftende på dette og fastslår, at nedsættelse af arbejdstiden godt kan anses for værende en passende foranstaltning¹⁰⁴, som også tidligere konkluderet i afsnit 3.1.2.3. Efter EU-domstolen havde svaret på de præjudicielle spørgsmål og sagerne var afgjort, endte Piskesmældssagen i højesteret, ligeledes gjorde Leddegigtssagen. Højesterets afgørelse i de respektive sager, vil herunder belyses.

3.1.3.1 Piskesmældssagen (Sag 25/2014)

Den første af de to sager blev afsagt i juni 2015 af højesteret. Forudgående for dette, var den først for Sø- og handelsretten. Sagen drejede sig om A, der som følge af et trafikuheld pådrog sig piskesmæld i 2003 og efterfølgende blev deltidssygemeldt. A måtte herefter fuldtidssygemelde sig i januar 2005 og blev d. 21. april 2005 opsagt fra sin stilling.

Det var således op til højesteret at vurdere, om der i dette tilfælde forelå et handicap, således at virksomheden var omfattet af tilpasningsforpligtelsen reguleret i forskelsbehandlingslovens § 2 a. Højesteret fastslog, at A's sygdom medførte en funktionsnedsættende begrænsning der hindrede A i, at deltage i erhvervslivet på lige

¹⁰² Sag 25/2014 og Sag 104/2014

¹⁰³ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, betragtning 47

¹⁰⁴ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, betragtning 64

vilkår med alle andre. Højesteret vurderede tilmed, at der d. 4. april 2005 forelå en prognose som indikerede, at funktionsnedsættelsen var af lang varighed og A var således omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb fra denne dato. A undlod at sende erklæringen på prognosen til arbejdsgiver.

Der forelå altså et handicap, da A blev opsagt d. 21. april. Højesteret sagde i denne forbindelse også, at det på baggrund af EU-domstolen besvarelse af de præjudicielle spørgsmål i forbindelse med sagen fra tidligere instans¹⁰⁵, at det antages ikke at have betydning for bedømmelsen af, om der hos en person foreligger et handicap, at arbejdsgiver vidste eller burde vide, at sygdommen havde medført et handicap.

Da det på nuværende tidspunkt i afgørelsen er afgjort, at der hos A foreligger et handicap, går domstolen videre til, at udtale sig omkring tilpasningsforpligtelsen. I den forbindelse udtaler højesteret, at "[d]et er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan anses for at have tilsidesat forpligtelsen, at arbejdsgiveren ved eller bør vide, at arbejdstageren er handicappet."¹⁰⁶ Det er altså en forudsætning for, at kunne vurdere om arbejdsgiver har tilsidesat tilpasningsforpligtelsen, at denne var/burde være opmærksom på, at der hos A forelå et handicap.

Højesteret fastslår i afgørelsen af denne sag, at det ikke menes at være godtgjort, at A led af et handicap på opsigelsestidspunktet, blandt andet fordi A undlod at sende lægeerklæringen, som påviste den langvarige prognose, til arbejdsgiver. Arbejdsgiver hverken vidste eller burde vide, at A var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb og var derfor ikke omfattet af tilpasningsforpligtelsen. Arbejdsgiveren kan således ikke have tilsidesat tilpasningsforpligtelsen, da denne ikke var omfattet heraf.

Nærværende afgørelse viser således, at en medarbejder kan være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb, uden at arbejdsgiveren bliver omfattet af tilpasningsforpligtelsen. Forpligtelsens rækkevidde er derfor ikke eksisterende, hvis arbejdsgiveren ikke er eller burde være opmærksom på, at der foreligger et handicap.

¹⁰⁵ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11,

¹⁰⁶ Højesterets afgørelse i Sag 25/2014, *Arbejdsgivers pligt til at foretage tilpasninger*

3.1.3.2 Leddegigtssagen (Sag 104/2014)

Den anden af de to sager, blev afsagt i august 2015 af højesteret. Inden sagen kom til højesteret, blev den behandlet i Østre Landsret.

Denne sag angik en medarbejder (A) i et supermarked, som havde et handicap i form af leddegigt. A havde i forbindelse med sit handicap problemer med, at udføre sine opgaver som supermarkedsmedarbejder, da A var begrænset af sin funktionsnedsættelse i den udstrækning, at A ikke kunne lave noget fysisk arbejde – herunder at stå oprejst eller sidde ned for længe ad gangen.

A gjorde i 2009 sin arbejdsgiver (B) opmærksom på, at denne var begrænset. B forsøgte herefter, at tilbyde A en stilling, som B mente ville være mere skånende i forhold til begrænsningen. B tilbød A en stilling som leder af kassen og kiosken. A vurderede her, at det ikke ville blive muligt, at planlægge sig ud af, at skulle sidde i kassen og fylde varer op i kiosken fra gang til anden – og det var A, qua sit handicap, ikke i stand til.

B havde taget stilling til, om man eventuelt kunne tilbyde A en opgave som behandler af alle indkomne fakturaer. Dette var dog ikke muligt, da dette var en opgave som hver enkelt afdeling skulle varetage.

A havde foreslået, at A kunne sidde i supermarkedets bogholderi, men det blev vurderet, at A ikke havde kompetencerne til dette, da A ikke havde den rette uddannelsesmæssige baggrund til at bestride denne stilling.

A havde tilmed foreslået, at denne kunne varetage opgaven som leder af postafdelingen, kombineret med udarbejdelse af arbejdsplaner og derudover muligheden for nedsættelse af arbejdstiden, men fik hertil intet svar.

B mente således, at denne havde iagttaget sin tilpasningsforpligtelse, da B havde tilbudt A de stillinger, som kunne være mulige for A at besætte.

Højesteret fastslår i denne sag, at B vidste eller burde vide, at der her forelå et handicap og at B derfor var omfattet af tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a. Højesteret udtaler i afgørelsen, at "[...] arbejdsgiveren er forpligtet til at undersøge og eventuelt afprøve mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger."¹⁰⁷

Det at B tilbød A stillingen som leder af kasse og kiosk i supermarkedet var, fra Højesterets synspunkt, ikke en hensigtsmæssig foranstaltning, da denne stilling ville betyde fysisk arbejde i en grad som A, grundet sit handicap, ikke ville kunne udføre. B

¹⁰⁷ Højesterets afgørelse i sag 104/2014, s. 12

opfyldte således ikke sin tilpasningsforpligtelse, ved at tilbyde A denne stilling. Det er altså ikke nok, at arbejdsgiver blot tilbyder en anden stilling til den handicappede medarbejder. Arbejdsgiveren skal også have vurderet, om medarbejderen vil blive begrænset i den pågældende stilling.

I forhold til opgaven som behandler af fakturaer, som B havde overvejet i forbindelse med tilpasning til A's behov sagde højesteret, at tilpasningspligten i dette tilfælde "[...] ikke omfattede pligt til at etablere en ny sådan administrativ stilling og tilbyde den til A." Det må altså antages at Højesteret her vurderede, at det ville være for byrdefuldt et tiltag for B, at oprette en ny stilling til A som administrator af fakturaer, når denne opgave allerede var varetaget i det forskellige afdelinger.

Højesteret vurderede ydermere, at B havde godtgjort, at A hverken var kompetent eller egnet til, at varetage opgaverne i supermarkedets bogholderi. Selv det faktum, at A førhen havde varetaget bogføringsopgaver på sit tidligere job ændrede ikke på, at A ikke var egnet, da disse opgaver differentierede sig væsentligt fra A's tidligere bogholderiopgaver. Det kan herudfra konkluderes, at hvis en stilling/arbejdsopgave kræver en hvis uddannelsesmæssig baggrund, vil en arbejdsgiver ikke være forpligtet til, at tilbyde en handicappet medarbejder denne, som passende foranstaltning i henhold til tilpasningsforpligtelsen.

Højesteret fandt dog at B ikke havde godtgjort, at der ved at ansætte A til at blive leder af postafdelingen, udarbejde vagtplaner og/eller blive deltidsansat *ikke* ville være tale om en hensigtsmæssig foranstaltning eller at denne ville medføre A en uforholdsmæssigt stor byrde. Ergo skal arbejdsgiver være opmærksom på, at når en handicappet medarbejder selv foreslår en passende foranstaltning, skal arbejdsgiver redegøre for, hvorfor dette er for byrdefuldt et tiltag for arbejdsgiver at foretage eller at tiltaget ikke er at anse for værende en hensigtsmæssig foranstaltning.

Højesteret finder på baggrund af en samlet vurdering af ovenstående, at A's sygefravær kunne være afværget helt eller delvist, hvis der var blevet foretaget hensigtsmæssige foranstaltninger. B ikke havde således opfyldt sin tilpasningspligt i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Denne afgørelse tager således stilling til flere forskellige former for tilpasninger der kan gøres på en enkelt arbejdsplads, og hvorvidt disse er hensigtsmæssige eller må anses for værende for byrdefulde for arbejdsgiver at løfte.

3.2 Konklusion

Ovenstående analyse har i højst mulig grad forsøgt, at afdække tilpasningsforpligtelsens rækkevidde overfor handicappede medarbejdere i dansk ret.

Forskelsbehandlingsloven regulerer et forbud mod forskelsbehandling af handicappede medarbejdere – både allerede ansatte medarbejdere og nyansættelser¹⁰⁸. Der blev i den forbindelse indledningsvis forsøgt, at lave et overblik over hvad handicapbegrebet indebærer.

Det fandtes her, ud fra retspraksis¹⁰⁹, at hvis en medarbejder ikke har en lægeligt diagnosticeret lidelse, som gør at denne ikke er i stand til, at udføre sin arbejdsopgaver tilstrækkeligt, vil denne ikke være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Der kigges altså både på, om der hos en medarbejder foreligger en diagnose som medfører en væsentlig funktionsnedsættelse og om denne funktionsnedsættelse er af langvarig karakter.

Yderligere blev det fastslået af EU-domstolen, at karakteren af de tilpasninger som arbejdsgiveren foretager, ikke er afgørende for, om en medarbejder er omfattet af handicapbegrebet¹¹⁰.

Det antages således, ikke at have betydning for bedømmelsen af, om der hos en person foreligger et handicap, at arbejdsgiver vidste, eller burde vide, at der forelå et sådant¹¹¹. Ovenstående viste, at handicapbegrebet er foranderligt, og at man således må tolke begrebet i overensstemmelse med retspraksis.

Da der er redegjort for handicapbegrebet og en medarbejder er omfattet heraf, vil arbejdsgiveren potentielt være forpligtet af forskelsbehandlingslovens § 2 a, som regulerer tilpasningsforpligtelsen. Arbejdsgiveren er i den forbindelse forpligtet til, at "[..] 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. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang

¹⁰⁸ Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, Beskæftigelsesministeriet, s. 9

¹⁰⁹ Østre Landsrets afgørelse i Sag B-523-15

¹¹⁰ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, betragtning nr. 47.

¹¹¹ Højesterets afgørelse i sag 25/2014

gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.“¹¹²

Denne forpligtelse medfører, at en arbejdsgiver ikke må afvise en kvalificeret kandidat til en stilling, grundet dennes handicap, uden at forsøge at foretage tilpasninger, så den handicappede kan udføre de af stillingen krævede arbejdsopgaver, på lige fod med andre.

For at en arbejdsgiver skal blive omfattet af tilpasningsforpligtelsen, skal den handicappede medarbejder være at anse for kompetent, egnet og disponibel til, at varetage den pågældende stilling, jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning 17¹¹³. Af de i afsnit 3.1.2.1 nævnte sager fremgår det, at i tilfælde hvor det enten er fysisk eller mentalt umuligt for en handicappet medarbejder, at udføre sine arbejdsopgaver tilstrækkeligt, uagtet om der foretages tilpasninger eller ej, bliver arbejdsgiver fritaget fra sin tilpasningsforpligtelse.

Det konkluderes, at begreberne ”kompetent, egnet og disponibel” er kumulative i den forstand, at en handicappet medarbejder skal besidde alle 3 for, at kunne komme i betragtning til en stilling. Derudover skal begreberne tolkes således, at en handicappet person skal have den påkrævede kvalifikation og være i stand til, at udfylde den konkrete stilling.

Når der er fastlagt, om medarbejderen er at anse for værende kompetent, egnet og disponibel til, at varetage stillingen ses der på, hvad der kan lægges i ordet ”foranstaltning”.

I beskæftigelsesdirektivets 20. betragtning oplystes foranstaltninger som, ”at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.”¹¹⁴ Dette udgør dog ikke en udtømmende liste. Begrebet ”arbejdsmonstre” er åbent for fortolkning. Det fremgår af de indledende bemærkninger om de præjudicielle spørgsmål i de forenede sager C-335/11 og C-337/11¹¹⁵, at det ikke fremgår af beskæftigelsesdirektivet, at man ved brug af ordet ”arbejdsmonstre”, ønsker at afgrænse sig fra reduktion af timeantal¹¹⁶.

¹¹² Forskelsbehandlingslovens § 2 a

¹¹³ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 17, jf. Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. November 2000, betragtning 17.

¹¹⁴ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 20, jf. Beskæftigelsesdirektivets betragtning 20.

¹¹⁵ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Om de præjudicielle spørgsmål

¹¹⁶ EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Om de præjudicielle spørgsmål, nr. 52

Det kan altså af nærværende afsnit udledes, at de foranstaltninger som arbejdsgiver skal foretage og som nævnes i forskelsbehandlingslovens § 2 a, for medarbejderen også kan omfatte en reduktion af ugentligt timeantal på arbejdspladsen.

Analysen når herefter til et punkt, hvor det findes nødvendigt at vurdere, hvorvidt proportionalitetsprincippet følges, når en virksomhed bliver pålagt tilpasningsforpligtelsen. Når man kigger på proportionalitet i forhold til tilpasningsforpligtelsen, vil målet som udgangspunkt være legitimt, da der er tale om, at en handicappet medarbejder skal kunne fungere på lige fod med andre medarbejdere, som ikke lider af et handicap. Under proportionalitetsprincippet hører også, at des større virksomhed der er tale om, des bredere bliver pligten til tilpasning, dette vil behandles yderligere i kapitel 4.

Midlerne man anvender, altså de tiltag man gør i forhold til den handicappede medarbejder, skal være egnede til, at nå målet. I denne sammenhænge vil det, at midlerne skal være egnede til, at nå målet svare til, at foranstaltningerne skal være hensigtsmæssige i forhold til de behov, som det pågældende handicap afføder.

Det forudsættes, at medarbejderen vil være mest kvalificeret til at være i stand til, at kunne konstatere hvornår et tiltag er hensigtsmæssigt i forhold til dennes handicap. Det er således medarbejderen selv som skal initiere, at der skal ske tiltag.

Der foretages i denne del af analysen en sammenligning af, om de to ord "hensigtsmæssig" og "passende", som bruges omkring de tilpassende foranstaltninger der skal foretages, i henholdsvis forskelsbehandlingslovens § 2 a og beskæftigelsesdirektivets betragtning 20. Det udledes her, at de to ord vil være at sidestille med hinanden.

Når det skal vurderes om en foranstaltning er hensigtsmæssig, vil dette anskues på baggrund af den handicappede medarbejders konkrete behov, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Det konkluderes, ud fra retspraksis, at des mere alvorligt et handicap er, des mere indgribende skal tilpasningsforanstaltningerne være, for at være at betragte som hensigtsmæssige. Dog er arbejdsgiver ikke forpligtet til, at give den handicappede medarbejder mere fordelagtige vilkår, end de medarbejdere, som ikke har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det vil således, endnu engang, bero på en konkret vurdering hvorvidt der er tale om en hensigtsmæssig foranstaltning eller ej.

Når de hensigtsmæssige foranstaltninger er fastslået, er det arbejdsgivers pligt, at afholde de omkostninger, der vil være i forbindelse med indførsel af disse foranstaltninger. Dette leder analysen til det sidste led i proportionalitetsprincippets treleddede test; nemlig spørgsmålet om, om der handles mere indgribende end nødvendigt. Dette vil her være spørgsmålet om, hvorvidt foranstaltningerne er for byrdefulde for arbejdsgiver. Reglen i forskelsbehandlingslovens § 2 a medfører, at hvis tilpasningerne vil være uforholdsmæssigt byrdefulde for arbejdsgiver at indføre på arbejdspladsen, vil arbejdsgiveren lovligt kunne undlade, at ansætte/fortsat have ansat den handicappede medarbejder.

Der findes, som nævnt, ikke en liste over hvilke foranstaltninger som er hensigtsmæssige og ikke for byrdefulde for arbejdsgiver, men tilpasningerne skal altså være "[...] passende, dvs. effektive og praktiske."¹¹⁷

Af beskæftigelsesdirektivets betragtning 21 fremgår det, at "[n]år 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." Det antages herudfra, at hvis en virksomhed er stor og har høj likviditet, vil dennes tilpasningsforpligtelse gå længere, end hvis der er tale om en mindre og "fattigere" virksomhed.

På baggrund af de i afsnit 3.1.2.4 nævnte afgørelser antages det, at det i de fleste tilfælde, uanset virksomhedens størrelse, ikke vil være at anse for værende for byrdefuldt, at ansætte en ekstra deltids medarbejder til, at varetage de opgaver som den handicappede medarbejder, qua sit handicap, ikke længere kan varetage, hvis denne har behov for nedsat arbejdstid. Dog udledes det, at hvis arbejdstiden skal kunne nedsættes kontinuerligt og at arbejdstiden skal kunne nedsættes til en meget lavt timeantal pr. uge, vil det i visse tilfælde være at anse for tiltag, som er for byrdefulde for arbejdsgiver. Det vil sandsynligvis ligeledes være et for byrdefuldt tiltag, at ansætte endnu en

¹¹⁷ Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), bilag 1

medarbejder, hvis ikke der ligger noget til grund for, at den handicappede medarbejder har brug for at komme på nedsat arbejdstid, som følge af sit handicap.

To centrale afgørelser anvendes i kapitel 3 til, at underbygge og tilføje til den forudgående analyse.

Piskesmældssagen klarlægger, at tilpasningsforpligtelsens rækkevidde ikke er eksisterende, hvis arbejdsgiveren ikke vidste eller burde vide, at der forelå et handicap.

Leddegigtssagen gennemgår forskellige muligheder for skånestillinger, som blev tilbudt i den pågældende sag. Det blev i den forbindelse udledt at det er ikke nok, at arbejdsgiver blot tilbyder en anden stilling til den handicappede medarbejder. Arbejdsgiveren skal også have vurderet, om medarbejderen vil blive begrænset i den pågældende stilling.

Det blev ligeledes konkluderet, at det er for bydefuldt for arbejdsgiver, at oprette en stilling til den handicappede medarbejder, hvis denne stilling allerede er varetaget.

Derudover konkluderes det, at hvis en stilling eller arbejdsopgave kræver, at medarbejderen har en vis uddannelsesmæssig baggrund, vil arbejdsgiver ikke som følge af tilpasningsforpligtelsen være forpligtet til, at tilbyde denne til den handicappede medarbejder.

Afslutningsvis viste denne Leddegigtssagen, at arbejdsgiver skal være opmærksom på, at når en handicappet medarbejder selv foreslår en passende foranstaltning, skal arbejdsgiver redegøre for, hvorfor dette er for byrdefuldt et tiltag for arbejdsgiver at gøre eller hvorfor dette ikke er at anse for en hensigtsmæssig foranstaltning.

Sammenlægger man ovenstående, vil man kunne konkludere, at det er vanskeligt at klarlægge tilpasningsforpligtelsens rækkevidde, da denne ændrer i takt med, at der kommer mere retspraksis på området og at der på den baggrund, vil være tale om en konkret vurdering i de respektive sager.

Kapitel 4

4.1 Integreret analyse

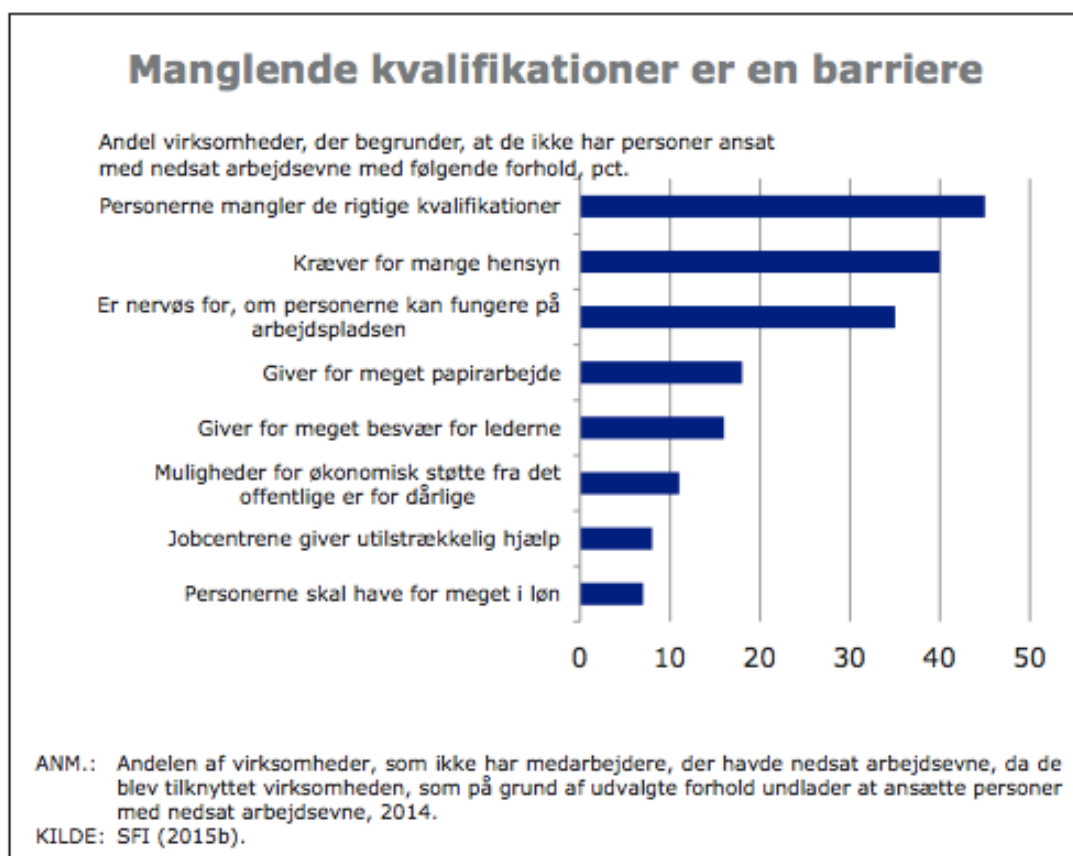
4.1.1 Manglende ansættelse af handicappede personer

Der vil kunne foreligge et samfundsmæssigt tab, hvis man som virksomhed vælger, ikke at ansætte handicappede personer, som reelt set vil kunne bestride en given stilling og at disse i stedet må søge forsørgelse fra det offentlige.

Der vil dog også kunne foreligge et tab for virksomheden, hvis denne vælger at se bort fra alle handicappede ansøgere til forskellige stillinger i virksomheden. Dette ræsonneres på baggrund af analysen foretaget i kapitel 2 hvor det udledes, at handicappede personer typisk bliver i den samme stilling i længere tid ad gangen, end personer uden et handicap. Og da rekruttering af nye medarbejdere er en stor udgift for virksomheder er det ofte en fordel, at medarbejdere bliver på arbejdspladsen.

I en rapport af Dansk arbejdsgiverforening¹¹⁸ findes en model fra 2014 som viser, på hvilke områder visse virksomheder føler sig udfordret, i forhold til ansættelse af handicappede personer og derfor har valgt ikke at ansætte nogle personer med funktionsnedsættelse.

¹¹⁸ Dansk Arbejdsgiverforening: *Job og handicap*, 2017, Figur 17, s. 27



Figuren viser forholdene for de virksomheder, som ikke har nogle ansatte med nedsat arbejdsevne, som jævnfør afgrænsningen i dette speciale sidestilles med det, at have en handicap.

Der opstilles i denne figur otte begrundelser for, hvorfor virksomheder finder det vanskeligt, at skulle ansætte handicappede medarbejdere.

Figuren viser, at det især er to faktorer, som afskrækker virksomhederne i forhold til, at skulle ansætte handicappede medarbejdere. Af figuren fremgår det nemlig, at nær 43 % af de pågældende virksomheder, vælger ikke at have ansatte med handicap på baggrund af, at det menes at disse mangler de rette kvalifikationer, for at kunne bestride de respektive stillinger i virksomhederne. 40 % mener, at det kræver for mange hensyn, at have handicappede medarbejdere¹¹⁹. Det må på baggrund af disse to faktorer antages, at virksomheder ikke ønsker, at skulle bære den økonomiske konsekvens der vil være af en fejlrekruttering eller at virksomhederne er nødsaget til, at anskaffe redskaber/ansætte yderligere medarbejdere til, at kompensere for den nedsatte arbejdsevne, som den nyligt ansatte person lider af.

¹¹⁹ Der tages ikke stilling til punkt nr. 3 omkring at virksomhederne er nervøse "for, om personerne kan fungere på arbejdspladsen", jf. afgrænsningen fra de kollegiale forhold.

Det reguleres dog i forskelsbehandlingsloven, at det ikke er tilladt at forskelsbehandle og det godtages således ikke, at virksomheder afviser handicappede medarbejdere på denne baggrund.

4.1.2 Tilpasningsforpligtelsens juridiske samt økonomiske udfordringer

Det kan hænde, at en handicappet person som søger en stilling, vil have de rette kvalifikationer, hvis arbejdspladsen tilpasses dennes konkrete behov.

Det fremgår af forarbejderne til forskelsbehandlingsloven, at "Arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage tilpasninger, der ikke er uforholdsmæssige byrdefulde indebærer en økonomisk forpligtelse for arbejdsgiveren."¹²⁰

Tilpasningsforpligtelsen vil således have en omkostning for en virksomhed, hvis denne modtager en ansøgning til en stilling fra en handicappet person. Dette uagtet om den handicappede ansøger er et relevant bud på en potentiel fremtidig ansat, eller ej.

Arbejdsgiveren skal nemlig foretage en vurdering af, hvorvidt denne mener at personen er kompetent, egnet og disponibel til, at besætte den pågældende stilling. En sådan vurdering vil i sig selv ikke være en stor omkostning for arbejdsgiveren, men den kan tage tid, i mindre åbenlyse tilfælde.

Hvis det vurderes at personen er kompetent, egnet og disponibel til, at varetage arbejdsopgaverne, vil virksomheden være forpligtet til, at inddrage denne i rekrutteringsprocessen og i sidste ende, at tilpasse virksomheden til personens behov, hvis stillingen besættes af den pågældende person. Dette vil selvsagt indebære en omkostning for arbejdsgiveren.

Virksomheder bliver, som nævnt i kapitel 3, også omfattet af tilpasningsforpligtelsen, når en allerede ansat medarbejder pådrager sig et handicap. I disse tilfælde skal det igen vurderes, hvorvidt den ansatte er kompetent, egnet og disponibel til, at bestride sin stilling fremadrettet. Hvis dette er tilfældet, vil virksomheden skulle tilpasse arbejdspladsen til medarbejderen i den udstrækning, det er krævet af dem. Det kan således være svært for en arbejdsplads at afskedige handicappede medarbejdere, da det skal påvises, at tilpasningsforpligtelsen er iagttaget tilstrækkeligt til, at den handicappede har haft muligheden for, at udføre sine arbejdsopgaver på samme vilkår

¹²⁰ LFF 2004-11-11 nr. 92 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven),

som alle andre. Virksomheden får altså her endnu en udfordring, i form af en økonomisk byrde for, at skulle påvise at det er legalt at afskedige pågældende medarbejder.

Hvis den arbejdsgivende virksomhed vælger, slet ikke at tage stilling til tilpasningsforpligtelsen, vil denne ikke have overholdt loven og det vil muligvis vurderes, at virksomheden kan have krænket den pågældende handicappede persons rettigheder. Virksomheden kan i den forbindelse blive pålagt, at betale en godtgørelse.

Tilpasningsforpligtelsen giver således anledning til udfordringer i form af økonomiske byrder, uagtet om virksomheden allerede har en ansat, som pådrager sig et handicap eller om virksomheden ansætter en handicappet ansøger i en given stilling, eller ej. Der pålægges, som følge af tilpasningsforpligtelsen, virksomhederne en udgift, uanset om virksomhederne iagttager deres tilpasningsforpligtelse eller ej, forudsat at alle handicappede gør opmærksom på ulovligheden bag forskelsbehandling.

Det er nu klargjort, hvilke udfordringer tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a opstiller. Det er hertil relevant at anskue, hvilke virksomheder der vil være omfattet af tilpasningsforpligtelsen i bredest omfang og hvilke virksomheder, som ikke i ligeså høj grad, er pålagt at tilpasse arbejdspladsen til personer med handicap. Dette vil gøres ved, at analysere ud fra på proportionalitetsprincippet.

4.1.3 Proportionalitetsprincippet

Som nævnt i kapitel 3 afsnit 3.1.2.4 fremgår det af beskæftigelsesdirektivets betragtning 21, at "[n]år 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 [...]." Det kan altså ud fra en ordlydsfortolkning af dette ræsonneres, at en større virksomhed har en bredere pligt til tilpasning af virksomheden, i forbindelse med ansættelse af en handicappet person, end en mindre virksomhed vil have.

Det kan altså konkluderes, at der i forbindelse med tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a, skal foretages en proportionalitetsvurdering af, hvornår en virksomhed har store nok midler til, at kunne oppebære en tilpasningsforanstaltning.

Som nævnt er proportionalitetsprincippet, et EU-retligt princip som siger, at en handlingens omfang skal stå i forhold til målet.

I dette kapitel er proportionalitetsprincippet relevant, da dette princip må antages at være anvendt når det betragtes, hvor langt virksomheder skal gå, i forhold til at tilpasse arbejdspladser til handicappede personers behov.

Det vil sige, at en virksomhed, som har en omsætning på kr50.000 årligt, højst sandsynligt ikke vil blive pålagt, at skulle bruge kr20.000 på, at tilpasse arbejdspladsen til en medarbejder, som har behov for en tilpasning af denne¹²¹. Derimod kunne en større virksomhed med en meget højere årlig omsætning, blive pålagt at skulle hæfte for en omkostning på 20.000kr, for tilpasning af arbejdspladsen til en handicappet persons behov. Tilpasningsforpligtelsen rækkevidde vil altså skulle være proportional med virksomhedens størrelse og omsætning.

Der findes i forarbejderne til beskæftigelsesdirektivet ingen definitiv vurdering af, hvornår en virksomhed ikke har de tilstrækkelige finansielle midler til, at kunne finansiere en konkret tilpasningsforanstaltning. Derudover er der i retspraksis som udgangspunkt ikke taget stilling til virksomhedens størrelse og finansielle midler, når det vurderes hvornår en tilpasningsforanstaltning er urimeligt byrdefuld for arbejdsgiver.

Det findes således ikke muligt, at udlede hvor stor en del af virksomhedens kapital, loven pålægger denne at spendere, for at tilpasse arbejdspladsen til en given handicappet medarbejder.

Det kan ud fra ovenstående konkluderes, at proportionalitetsprincippets rolle i forhold til tilpasningsforpligtelsen består i, at det offentlige kun kan stille krav til virksomheders tilpasning af arbejdspladsen til handicappede medarbejdere, når disse står i rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og finansielle midler. Spørgsmålet om hvordan denne vurdering foretages, kan endnu ikke besvares, da der i hverken loven eller retspraksis er taget stilling til dette. Der er i retspraksis udelukkende taget stilling til, hvornår en tilpasning generelt er for byrdefuld for samtlige arbejdsgivere og der er altså ikke taget stilling til den konkrete virksomhed størrelse og finansielle midler.

Der er således tale om, at der skal foretages en konkret vurdering i hvert tilfælde, men det kan med sikkerhed siges, at des større virksomheden er, des bredere bliver pligten til tilpasning.

¹²¹ Dette eksempel er opspind og er blot nævnt for, at bevise en pointe.

4.2 Konklusion

Den integrerede analyse viser, at de væsentligste årsager til, at virksomheder kan være tilbageholdne i forhold til at ansætte handicappede medarbejdere er, at de mener at disse mangler de rette kvalifikationer og at de handicappede medarbejdere kræver for mange hensyn på arbejdspladsen.

Det nævnes i analysen, at en handicappet person ikke nødvendigvis vil være hæmmet af sit handicap, hvis arbejdspladsen tilpasses tilstrækkeligt. En arbejdsgiver kan således stå overfor en "tab", hvis de vælger at se bort fra alle handicappede ansøgere til en given stilling. Dette på baggrund af analysen i kapitel 2 som udleder, at handicappede medarbejdere i højere grad har tendens til, at blive på en arbejdsplads i længere tid ad gangen. Man undgår her rekrutteringsomkostninger.

Af forarbejderne til forskelsbehandlingsloven fremgår det, at der er pålagt erhvervsdrivende en økonomisk forpligtelse i forbindelse med tilpasningsforpligtelsen. Den økonomiske forpligtelse vil foreligge, uagtet om en handicappet person bliver ansat eller ej. Dette på baggrund af den indledende vurdering af, om den handicappede person er kompetent, egnet og disponibel til, at varetage stillingen, som skal foretages uagtet om personen ansættes eller ej.

Der foreligger, grundet tilpasningsforpligtelsen, også en udfordring for arbejdsgiverne når en handicappet person skal opsiges. Arbejdsgiveren skal nemlig kunne bevise, at denne foretaget passende foranstaltninger som vil gøre, at det ikke bør være nødvendigt at afskedige den handicappede person på baggrund af dennes handicap, hvis omkostningen til dette er rimelig.

Vælger virksomheden ikke at iagttage tilpasningsforpligtelsen, vil denne ikke have overholdt de lovmæssige krav og kan blive pålagt at betale en godtgørelse.

Jævnfør ovenstående kan spørgsmålet omkring, hvilke juridiske såvel som økonomiske udfordringer en virksomhed står overfor, i forbindelse med tilpasningsforpligtelsen, besvares således:

En arbejdsgiver bliver, uagtet om denne overholder sin tilpasningsforpligtelse eller ej, pålagt en økonomisk byrde grundet tilpasningsforpligtelsesreglen i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Det andet spørgsmål, som den integrerede analyse af specialet besvarer omkring hvilken rolle proportionalitetsprincippet spiller i forhold til tilpasningsforpligtelsen, besvares i analysen således, at princippet regulerer, at det offentlige udelukkende kan stille krav til arbejdsgiverens tilpasning af arbejdspladsen, når denne står i rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og finansielle midler.

Der vil skulle foretages en konkret vurdering i hver sag omkring, hvor stor en virksomhed skal være for, at blive pålagt at foretage en konkret tilpasningsforanstaltning. Dog er det på baggrund af en ordlydsfortolkning af beskæftigelsesdirektivets betragtning 21 udledt, at des større virksomhed og finansielle midler, des bredere bliver pligten til tilpasning.

Kapitel 5

5.1 Konklusion

Dette afsnit vil indeholde en konklusion, som besvarer samtlige af specialets 3 problemformuleringer. Nærværende afsnit samler således de 3 analysers delkonklusioner i afsnit 2.2, 3.2 og 4.2.

Som nævnt i specialet, er handicapbegrebet ikke en veldefineret størrelse. Der findes hverken i loven eller andre steder, en klar definition af, hvad begrebet indebærer.

Specialets økonomiske analyse i kapitel 2, har således valgt at anvende begrebet "handicap" synonymt med det, at have en funktionsnedsættelse/nedsat arbejdsevne. Heraf vises det, at 43 % af alle personer, som selv mener at de lider af et handicap, er i beskæftigelse.

Kapitel 2 indleder herfra analysen af, hvordan arbejdsmarkedsvilkårene for en handicappet person forholder sig.

For at danne et overblik over, om stigninger og fald i antal beskæftigede handicappede på det danske arbejdsmarked, har fundet sted og hvad der kunne forårsage disse, kiggede analysen i kapitel 2 først og fremmest på antallet af beskæftigede handicappede personer i de seneste år. Det viste sig i den forbindelse, at den statistiske nedgang i handicappede personer på arbejdsmarkedet som fandtes, må antages at skyldes befolkningssammensætningen på pågældende tidspunkt. Dog var der sket en markant nedgang af beskæftigede handicappede på arbejdsmarkedet i årene 2008-2010. Der argumenteres i analysen for, at dette må skyldes de økonomiske konjunkturændringer, som fandt sted i disse år.

Efter klarlægningen af antallet af beskæftigede handicappede de seneste år, kom analysen ind på, hvordan forholdene i forhold til jobsøgning for handicappede er. Det udledes her, at de handicappede personer på arbejdsmarkedet, har markant færre arbejdspladser i de beskæftigede år, end personer uden et handicap. Det ræsonneres her, at dette kan være begrundet i, at det kan være sværere for en arbejdsgiver at opsiges en handicappet medarbejder (mere herom nedenfor). Det kan tilmed skyldes, at det er mere vanskeligt for handicappede personer, at opnå ansættelse i stillinger, som

betænker deres behov, og i det hele taget at blive taget i betragtning til jobs, fremfor personer uden et handicap.

Ovenstående forankres i tabeller fra SFI¹²², som viser at handicappede personer søger markant flere stillinger pr. job, end personer uden handicap.

Det konkluderes således, at det er sværere for en handicappet person, at opnå ansættelse, end det er for en person uden et handicap.

To andre tabeller fra SFI¹²³ viser, at nogle virksomheder har forbehold overfor ansættelse af handicappede personer, men at andre virksomheder, som ikke tager disse forbehold, endnu ikke har ansat nogle handicappede. Analysen udleder således, at der må foreligge et stort potentiale for fremtidige stigninger i ansættelser af handicappede personer.

Til sidst i analysen i kapitel 2, oplistedes de mest væsentlige tiltag, som det offentlige har gjort for, at gøre arbejdsmarkedet lettere tilgængeligt for handicappede personer.

Herunder fandtes tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a. Denne bestemmelse gør det lettere for handicappede personer at indtræde og blive fastholdt på arbejdsmarkedet, da denne opstiller en pligt til arbejdsgiveren om, at denne skal tilpasse arbejdspladsen til den enkelte handicappedes behov og vanskeliggør i den forbindelse det, at opsiges en handicappet medarbejder. Analysen opstiller en model, som underbygger at målet omkring, at det skal være sværere at opsiges handicappede medarbejdere, er opnået. Denne model viser nemlig, at halvdelen af de store virksomheder finder det vanskeligt, at afskedige en person med bevægelseshandicap.

Udover tilpasningsforpligtelsen findes der også en bestemmelse i Lov om kompensations til handicappede¹²⁴, som regulerer at handicappede personer har fortrinsret til stillinger i den offentlige sektor, forudsat at disse er kvalificerede til at bestride de enkelte stillinger. Dette giver handicappede personer en større chance for, at opnå ansættelse. I samme lov findes en bestemmelse om, at det er muligt for handicappede personer, at få ansat en personlig assistent til at hjælpe med de opgaver,

¹²² Marie Møller Kjeldsen m.fl.: *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012*, 2013, s. 129

¹²³ Vibeke Jakobsen m.fl.: *Virksomheders sociale engagement*, 2015, tabel 5.1, s. 92 og Figur 5.1, s. 93

¹²⁴ Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede m.v.

som grundet handicappet ikke kan udføres. Denne bestemmelse vil øjensynligt gøre det mindre byrdefuldt for arbejdsgivere at ansætte en handicappet medarbejder.

Lov om social service¹²⁵ indeholder ligeledes en bestemmelse, som vil mindske byrden for arbejdsgiveren, når denne vælger at ansætte en handicappet medarbejder. Bestemmelsen regulerer, at kommuner skal yde støtte til hjælpemidler, som vil gøre det lettere for den pågældende handicappede person, at udføre sit hverv.

Det sidste offentlige tiltag, som i specialet vurderes at være at væsentlig karakter, er reglen omkring fleksjob. Fleksjobordningen blev oprettet for, at få flere personer med nedsat arbejdsevne i job og til at fastholde de allerede ansatte personer i deres arbejde. Opfylder den handicappede de betingelser som opstilles i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats¹²⁶ § 70, vil denne være berettiget til, at blive ansat på en sådan måde, at arbejdet tilrettelægges efter dennes behov.

Den endelige konklusion på analysen i kapitel 2 blev således, at det offentlige har gjort en stor indsats for, at inkludere handicappede personer på de danske arbejdsmarked. Herunder at der findes en lang række tiltag fra det offentliges side, som vil gøre det nemmere for en arbejdsgiver at ansætte en handicappet person og for en handicappet person at fungere optimalt på arbejdsmarkedet. Der findes dog stadig virksomheder, som ikke bidrager til, at handicappede personer har adgang til arbejdsmarkedet, og derfor har handicappede personer den dag i dag, ikke arbejdsmarkedsforhold tilsvarende personer uden handicap.

Som nævnt ovenfor er et af de tiltag som er gjort for at få handicappede personer til, at fungere på arbejdsmarkedet på lige fod med personer som ikke er handicappede, forskelsbehandlingslovens § 2 a, som indeholder en forpligtelse for arbejdsgivere til, at tilpasse arbejdspladsen til handicappede personer.

Den juridiske analyse i kapitel 3 har til sigte, at udlede tilpasningsforpligtelsens rækkevidde overfor handicappede personer i dansk ret.

¹²⁵ Bekendtgørelse af lov om social service

¹²⁶ Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Analysen foretog indledningsvist en vurdering af, hvad der skal forstås ved begrebet "handicap". Det konkluderedes her, at der skal foreligge en diagnose, og at denne har en langvarig og væsentlig funktionsnedsættelse til følge.

I analysen konkluderes tilmed, at handicapbegrebet er dynamisk og skal fortolkes i overensstemmelse med retspraksis.

Er en person omfattet af handicapbegrebet og er ansat eller søger ansættelse hos en given arbejdsgiver, bliver denne arbejdsgiver omfattet af tilpasningsforpligtelsen, forudsat at nedenstående er opfyldt.

En arbejdsgiver bliver nemlig udelukkende omfattet af tilpasningsforpligtelsen, hvis den pågældende handicappede person som søger job, eller allerede er ansat er at betegne som værende kompetent, egnet og disponibel til, at kunne varetage stillingen, jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning 17. Analysen forsøger at klarlægge hvad der skal tolkes ind i disse tre begreber, ved hjælp af retspraksis. Herudfra konkluderes det, at de tre begreber er kumulative og skal forstås således, at en person skal være kvalificeret og i stand til at varetage stillingen.

Er den pågældende handicappede person at betragte som værende kompetent, egnet og disponibel til, at varetage stillingen, træder tilpasningsforpligtelsen i kraft. Analysen kommer herefter ind på en analyse af de forskellige elementer i bestemmelsen omkring tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Indledningsvis tages der stilling til, hvad en foranstaltning er. Ud fra retspraksis og beskæftigelsesdirektivets betragtning 20 udledes det, at der kan være tale om "at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejds mønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion."¹²⁷, og at der i begrebet "arbejds mønstre" blandt andet skal lægges reduktion af timeantal.

Herefter vil det vurderes hvorvidt proportionalitetsprincippet iagttages, når tilpasningsforpligtelsen træder i kraft. Denne vurdering foretages ud fra proportionalitetsprincippets treleddede test.

Som nævnt i kapitel 3, er målet som udgangspunkt legitimt, da der er tale om at en handicappet medarbejder skal kunne fungere på lige fod med andre medarbejdere, som ikke lider af et handicap. Midlerne skal være egnede til at nå målet. Dette vurderes i analysen at kunne henlede direkte til, at en foranstaltning skal være af hensigtsmæssig

¹²⁷ Forskelsbehandlingslovens bilag 1, note 20, jf. Beskæftigelsesdirektivets betragtning 20.

karakter. Hensigtsmæssigheden af foranstaltningen vurderes i henhold til den handicappede person konkrete behov.

Ud fra retspraksis konkluderes det, at des mere alvorligt et handicap er, des mere omfattende skal tilpasningsforanstaltningerne være, for at kunne betragtes som værende hensigtsmæssige. Dog er arbejdsgiver ikke forpligtet til, at give den handicappede medarbejder mere fordelagtige vilkår end de medarbejdere, som ikke har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Den sidste del af proportionalitetsprincippet's treleddede test er, spørgsmålet om, om der handles mere indgribende end nødvendigt. Dette henledes i analysen direkte til arbejdsgiveren pligt til, at afholde omkostningen i forbindelse med tilpasningsforanstaltningen og hvorvidt det findes at være for byrdefuldt for arbejdsgiver, at afholde denne omkostning. Af beskæftigelsesdirektivets betragtning 21 fremgår det, at "[n]år 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." Det udledes her, at des større virksomhed, des bredere pligt til tilpasning. Netop dette gennemgik en grundigere gennemgang i kapitel 4. Ud fra retspraksis blev det her konkluderet, at det uanset virksomhedens størrelse, vil være for byrdefuldt et tiltag, at ansætte en ekstra medarbejder, udelukkende til at varetage den del af stillingens arbejdsopgaver, som den handicappede medarbejder ikke selv kan, såfremt den handicappede medarbejder ikke som følge af sit handicap har behov for nedsat arbejdstid. Dog kan man ligeledes udlede, at hvis den handicappede medarbejder har behov for nedsat tid, vil det som oftest ikke anses for værende for byrdefuldt et tiltag for arbejdsgiver, at ansætte endnu en deltidsmedarbejder til, at varetage stillingen når den handicappede person ikke er tilstedeværende.

Efter en gennemgang af elementerne i forskelsbehandlingslovens § 2 a, gennemgås de to sager Piskesmældssagen og Leddegigtssagen. Ud fra disse sager udledes det blandt andet, at tilpasningsforpligtelsens rækkevidde ikke er eksisterende, hvis arbejdsgiver ikke vidste eller burde vide, at der forelå et handicap hos den pågældende medarbejder. Derudover udledes det, at en arbejdsgiver ikke blot kan tilbyde andre stillinger til en handicappet medarbejder, uden at have taget stilling til, om disse vil lade

medarbejderen begrænse af sit handicap. Det udledes tilmed, at hvis en stilling kræver en vis uddannelsesmæssig baggrund, som den handicappede person ikke besidder, er arbejdsgiveren ikke forpligtet til, at ansætte den handicappede i denne stilling.

Slutteligt kan man ud fra ovenstående konkludere, at det er vanskeligt at klarlægge tilpasningsforpligtelsens rækkevidde, da denne ændres i takt med, at der kommer mere retspraksis på området og at der således altid være tale om en konkret vurdering i de respektive sager.

Det er nu udledt hvordan handicappedes arbejdsmarkedsforhold er og herunder hvilke tiltag det offentlige har gjort for, at inddrage handicappede personer på arbejdsmarkedet. Herunder er det klargjort hvor langt, et af de i dette speciale vurderet, vigtigste tiltag, nemlig tilpasningsforpligtelsens rækkevidde er.

Dette ledte frem til den sidste analyse i specialet, den integrerede analyse, som præciserede hvilke udfordringer tilpasningsforpligtelsen giver anledning, både i økonomisk og juridisk henseende. Herunder hvilken rolle proportionalitetsprincippet spiller.

Det konkluderes i kapitel 4 indledningsvis, at en arbejdsgiver kan stå overfor en tab, hvis denne vælger at se bort fra alle handicappede ansøgere til en stilling, da en handicappet person som oftest, vil skifte arbejdsplads færre gange, end en person uden et handicap, jf. analysen i kapitel 2. Man sparer altså her rekrutteringsomkostninger.

Det fremgår tilmed af forarbejderne til forskelsbehandlingsloven, at der er pålagt erhvervsdrivende en økonomisk forpligtelse i forbindelse med tilpasningsforpligtelsen. Denne økonomiske forpligtelse vil foreligge, uagtet om en handicappet person bliver ansat eller ej. Dette er begrundet i den indledende vurdering, af om den handicappede person er kompetent, egnet og disponibel til at varetage stillingen. Denne vurdering skal foretages uagtet om personen ansættes, eller ej.

Endnu en udfordring som foreligger er, at det er sværere at opsiges en handicappet medarbejder, som følge af tilpasningsforpligtelsen, jf. analysen i kapitel 2 og 3.

Slutteligt vil arbejdsgiveren have en udfordring, hvis denne vælger helt at ignorere sin tilpasningsforpligtelse. Arbejdsgiver vil her kunne blive pålagt en godtgørelsesbetaling grundet krænkelse af den handicappede persons rettigheder.

Der vil således, uagtet om man ansætter en handicappet medarbejder eller blot har handicappede kandidater til en stilling, blive pålagt en virksomhed en omkostning grundet tilpasningsforpligtelsen, i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Af den ordlydsfortolkning som blev foretaget i kapitel 3, kan man konkludere, at proportionalitetsprincippet spiller den rolle, at des større en virksomhed er, des bredere bliver dennes pligt til tilpasning, men at det er en konkret vurdering, hvor store finansielle midler der skal til for, at en virksomhed skal opretholde en given tilpasningsforanstaltning.

5.2 Litteraturliste

5.2.1 Bøger

- Tvarnø, Christina D. & Nielsen, Ruth. 2011. *Retskilder og retsteorier*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 3. udgave.
- Frederiksen, Yvonne og Krarup, Mads. 2008. *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*. København: Forlaget Thomsen A/S. 1. udgave
- Neergaard, Ulla & Nielsen, Ruth. 2011. *EU ret*. København: Karnov Group Denmark. 6. reviderede udgave .
- Nielsen, Ruth. 2012. *Dansk Arbejdsret*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 2. udgave, 1. oplag.
- Greisen, Linda Rudolph. 2012. *Arbejdspladsens kommenterede love – Forskelsbehandlingsloven*. København: DA Forlag. 3. udgave.
- Andersen, Ib, 2013. *Den skinbarlige virkelighed*. København: Samfundslitteratur, 5. Udgave.

5.2.2 Traktater

- Traktat om den Europæiske Union, Lissabontraktaten

5.2.3 Charter

- Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende rettigheder 2010/C 83/02

5.2.4 Konventioner

- FN's konvention om rettigheder for personer med handicap og tillægsprotokol, (Handicapkonventionen)

5.2.5 Direktiver

- Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse af 29. Juni 2000
- Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 27. november 2000

5.2.6 Danske love

- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., LBK nr. 1349 af 16/12/2008, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 med de ændringer, der følger af lov nr. 240 af 27. marts 2006, lov nr. 1542 af 20. december 2006 og § 17 i lov nr. 387 af 27. maj 2008.
- Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede m.v., LBK nr. 727 af 07/07/2009, jf. lovbekendtgørelse nr. 71 af 8. Februar 2008 med de ændringer, der følger af § 3 i lov nr. 483 af 12. juni 2009.
- Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 1342 af 21/11/2016.

- Bekendtgørelse af lov om social service, LBK nr. 1270 af 24/10/2016.
- Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. nr. 293 af 14. Maj 1998. LF 21 97/98 (2. Samling), jf. lovbekendtgørelse nr. 727 af 7. juli 2009.

5.2.7 Forarbejder

- Lov 2004-12-22 nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), FT 2004-05: (lovforslag 92)
- LFF 2004-11-11 nr. 92 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), Fremsat den 11. november 2004 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

5.2.8 Domme

- Sagerne C-335/11 og C-337/11, HK Danmark som mandatar for Jette Ring mod Dansk almennyttigt Boligselskab (sag C-335/11), og HK Danmark som mandatar for Lone Skouboe Werge mod Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar for Pro Display A/S under konkurs (sag C-337/11) (anmodning om præjudiciel afgørelse fra Sø- og Handelsretten — Danmark), EU-domstolens præjudicielle afgørelse af 11. april 2013.
- Sag 25/2014, Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar for Pro Display A/S under konkurs mod HK Danmark som mandatar for A, Højesterets dom af 23. Juni 2015
- Sag 104/2014, Dansk Erhverv som mandatar for Skibby Supermarked A/S mod HK/Danmark som mandatar for A, Højesteretsdom af 11. august 2015
- Sag B-2828-15, 3F som mandatar for [person1] mod [region1], Østre Landsrets dom af 6. december 2016. (Anonymiseret afgørelse)
- Sag B-523-15, Finanssektorens Arbejdsgiverforening som mandatar for [Virksomhed1] A/S mod HK/Danmark som mandatar for [Person1]. Østre Landsrets afgørelse af 31. Maj 2016. (Anonymiseret afgørelse)
- U.2010.1748V, HK som mandatar for A mod Interlex Advokater I/S ved interessenter, Vestre Landsrets afgørelse af 12. marts 2010
- U.2014.1875V, HK som mandatar for F mod Ramsdal A/S, Vestre Landsrets afgørelse af 27. Marts 2014
- U.2013.2435V, Limo Labels mod HK som mandatar for H, Vestre Landsrets afgørelse af 17. maj 2013
- U.2015.1053S, Fagforeningen Danmark som mandatar for A mod Dansk Bjergning og Bugsering, Sø- og handelsrettens afgørelse af 22. december 2014
- Sag F-9-12, Ingeniørforeningen, IDA, som mandatar for A mod Ikast-Brande kommune. Sø- og Handelsrettens afgørelse af 29. April 2015.
- Sag F-19-06, HK som mandatar for A mod Dansk almennyttigt Boligselskab, Sø- og Handelsrettens afgørelse af 31. januar 2014

- LBN 135/2013, KEN nr 9839. Ligebehandlingsnævnets afgørelse 12. Juni 2013. (Anonymiseret afgørelse)
- LBN 136/2015
- LBN 132/2015
- KEN nr. 10265, Sygeplejerske mod kommune, Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 13. december 2016

5.2.9 Vejledninger

- Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, Beskæftigelsesministeriet

5.2.10 Rapporter

- Damgaard, Malene og Steffensen, Tinnie og Bengtsson, Steen. 2013. *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*. SFI Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Ansvarsh. Red. Høeg, Maria Bille, Januar 2017. *Job og handicap*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- Kjeldsen, Marie Møller og Houlberg, Helle Sophie og Høgelund, Jan, 2013. *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012*. SFI Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Larsen, Marie Rode og Høgelund, Jan, 2015. *Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014*. SFI Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Jakobsen, Vibeke og Larsen, Mona og Jensen, Søren, 2015. *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2015*. SFI Det nationale forskningscenter for velfærd.

5.2.11 Notater

- Bach, Henning Bjerregaard og Holt, Helle. 2016. *De udsatte grupper og arbejdsmarkedet*. SFI Det nationale forskningscenter for velfærd.
- *Reform af førtidspension og fleksjob, status november 2016*. 2016. Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering.

5.2.12 Pjecer

- *Fleksjob*, 2015. Børne- og ungdomspædagogernes landsforbund.

5.2.13 Hjemmesider

- Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, Bm.dk. *Hvad er fleksjob?*
- <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Fleksjob/Hvad-er-fleksjob.aspx>

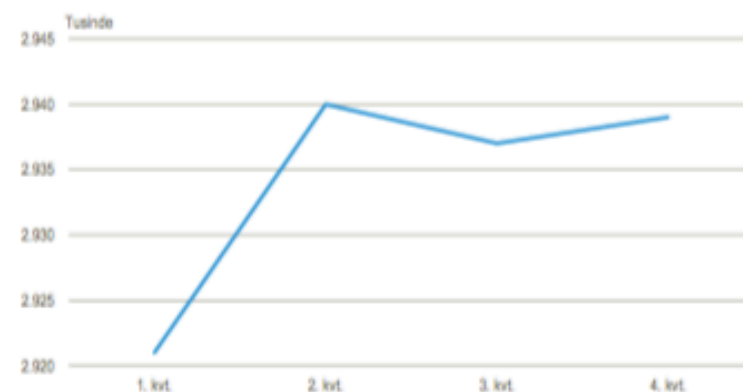
Bilag

Bilag 1

Arbejdsstyrken var uændret i sidste del af 2016

Arbejdsstyrken har været nogenlunde uændret i de tre sidste kvartaler af 2016. I første kvartal 2016 var der 2.921.000 personer i arbejdsstyrken, mens der i fjerde kvartal 2016 var 2.939.000 personer. Størstedelen af stigningen skete fra første til andet kvartal. Korrigeret for normale sæsonudsving er arbejdsstyrken forøget med 18.000 personer i løbet af 2016.

Arbejdsstyrken, 15-64-årige, sæsonkorrigeret, 2016



Anm.: Databrud i 1. kv. 2016 (se notatet *Databrud i AKU fra 2016*). Svarprocenten var især lav i 1. kv., hvorfor tallene i dette kvartal er behæftet med større usikkerhed.

Lavest erhvervsfrekvens for de unge

Erhvervsfrekvensen, der angiver hvor stor en andel af befolkningsgruppen, der er i arbejdsstyrken, er lavest for de unge og højest for aldersgrupperne mellem 35 og 54 år. I fjerde kvartal 2016 havde de 15-24-årige en erhvervsfrekvens på 65 pct. De 25-34-årige havde en erhvervsfrekvens på 83 pct. Grupperne af hhv. 35-44-årige samt 45-54-årige, der har de højeste andele i arbejdsstyrken, havde begge en erhvervsfrekvens på 89 pct. Den ældste gruppe, de 55-64-årige, havde den næstlaveste erhvervsfrekvens på 71 pct.

15-64-årige fordelt efter køn og alder, 4. kv. 2016

	Befolkning	Arbejdsstyrke	Erhvervsfrekvens
	1.000 personer		pct.
15-64-årige i alt	3 883	2 929	80
Køn			
Mænd	1 861	1 534	82
Kvinder	1 822	1 396	77
Alder			
15-24 år	734	476	65
25-34 år	700	583	83
35-44 år	733	653	89
45-54 år	813	721	89
55-64 år	703	496	71

Mænd har højere erhvervsfrekvens end kvinder

Mændenes erhvervsfrekvens er højere end kvindernes. Således havde mænd i alderen 15-64 år en erhvervsfrekvens på 82 pct., mens den tilsvarende andel for kvinder var 77 pct.

15-64-årige fordelt efter beskæftigelsesstatus, 4. kv. 2016

	Ikke-sæsonkorrigerede tal		Sæsonkorrigerede tal	
	Antal	Usikkerhed	Antal	3. kv. 2016 - 4. kv. 2016
1.000 personer				
15-64-årige i alt	3 683	*	---	---
I arbejdsstyrken	2 929	±21	2 939	2
Beskæftigede	2 746	±22	2 747	-2
AKU-ledige	184	±12	192	3
Uden for arbejdsstyrken	754	±21	740	6

Særlige forhold ved denne offentliggørelse

I 2016 er der sket en række ændringer i udarbejdelsen af *Arbejdskraftundersøgelsen*. Dataindsamlingen blev varetaget af en ny organisation fra årsskiftet, og svarprocenten var væsentlig lavere end tidligere. Samtidig er der i 2016 åbnet for indberetning via web-skema. Ændringerne er beskrevet uddybende i notatet *Databrud i AKU fra 2016*, hvor der redegøres for, at ændringerne betyder, at der imellem 2015 og 2016 er databrud for de fleste variable vedrørende arbejdsmarkedstilknæytning. Derfor rummer denne udgivelse blot tal fra 2016. Udviklingen i 2016 kan være behæftet med større usikkerhed end normalt pga. den lave svarprocent.

Mere information: Se flere resultater fra AKU på www.dst.dk/stattabel/125 eller på www.statistikbanken.dk/04. Andre informationer om bl.a. dokumentation og begreber kan ses på www.dst.dk/aku.

Kilder og metoder: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) er baseret på kvartalsvise interview med ca. 22.000 personer i alderen 15-74 år og er Danmarks største løbende interviewundersøgelse. Læs mere om kilder og metode i statistikdokumentationen. Læs mere om sæsonkorrektion på www.dst.dk/saesonkorrektion.

AKU benytter de internationalt anvendte definitioner af beskæftigelse og ledighed. Der skelnes mellem personer, der indgår i arbejdsstyrken og personer uden for arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken omfatter alle beskæftigede og ledige. Beskæftigede har minimum én times arbejde i den uge, de spørges om.

Personer, som er midlertidigt fraværende fra arbejdet, fx på grund af ferie, sygdom eller barselsorlov, betragtes som beskæftigede. De ledige er de ubeskæftigede aktivt jobsøgende, der kan tiltræde job inden for to uger. Alle øvrige personer er uden for arbejdsstyrken.

AKU offentliggøres også månedligt – se www.dst.dk/aku-maaned.

Forskellen mellem arbejdskraftundersøgelsens ledighed (AKU-ledighed) og den registerbaserede ledighedsstatistik præsenteres kort i en [video](#) og beskrives desuden udførligt på www.dst.dk/ledighed.

Næste offentliggørelse: Arbejdskraftundersøgelsen 1. kv. 2017 udkommer 24. maj 2017.

Henvendelse: Martin Faris Sawaed Nielsen, tlf. 39 17 34 98, mfs@dst.dk

Wendy Takacs Jensen, tlf. 39 17 34 02, wta@dst.dk