

Innst. O. nr. 63

(1999-2000)

Innstilling fra kommunalkomiteen om forslag fra stortingsrepresentantene Karin Andersen og Olav Gunnar Ballo om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., endringer i § 55 A slik at det blir forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse m.v.

Dokument nr. 8:25 (1999-2000)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov om endring i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

I

I lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 55 A andre ledd skal lyde:

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av *funksjonshemming*, rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller homofil legning og homofil samlivsform. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av *funksjonshemming*, rase, hudfarge eller etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning og homofil samlivsform.

§ 55 A nytt fjerde ledd skal lyde:

Arbeidssøker som mener seg forskjellsbehandlet kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har. Dersom det kan påvises forskjellsbehandling av arbeidssøken- de, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke skyldes forhold som nevnt i annet ledd.

§ 55 A nytt femte ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver har handlet i strid med be- stemmelsene i annet ledd, kan arbeidssøkeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som

retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgi- verens og den arbeidssøkendes forhold og omstendig- hetene for øvrig finner rimelig.

II

Denne lov trer i kraft straks.»

I dokumentet vises det til at Norge i dag ikke har lovbestemmelser som spesielt beskytter funksjonshemmede mot diskriminering ved ansettelse. I flere andre land, som for eksempel USA og Storbritannia, finnes slike antidiskrimineringsparagrafer i lovverket. Etter at Amsterdamtraktaten trådte i kraft 1. mai 1999 har også EU en artikkel som oppfordrer medlemslan- dene til å kjempe imot diskriminering på grunnlag av blant annet funksjonshemming. Politiske viljeserklæ- ringer finnes også i Norge, men aktuelt lovverk som arbeidsmiljølovens § 55 A om ansettelser, følger ikke opp. Loven setter forbud mot å diskriminere ut fra et- nisk bakgrunn, religion, kjønn og seksuell legning. Paragrafen sier ingenting om diskriminering av funk- sjonshemmede.

Funksjonshemmede er en gruppe med stor ar- beidsledighet. De siste årene har ledighetstallet ligget stabilt på ca. 54 000 personer. Oppgangen på arbeids- markedet har ikke ført til lavere ledighet for funk- sjonshemmede. I statsbudsjett for 2000 viser Regje- ringen at ledighetstallene for funksjonshemmede øker og at antall uføretrygdede øker.

I Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) foreslo Regjeringen forbud mot etnisk diskriminering ført inn i arbeidsmil- jølovens § 55 A. I proposisjonen påpeker departe- mentet at hvis ikke myndighetene gir klare signaler om at diskriminering ikke tolereres, vil dette kunne forstås som en stilltiende aksept av handlinger og holdninger.

Sosialistisk Venstreparti fremmet forslag om å ta inn forbud mot diskriminering av funksjonshemmede ved behandlingen av proposisjonen, men forslaget oppnådde ikke flertall.

Forslagsstillerne peker på at et forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse vil ikke gripe inn i arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver vil ha full rett til å ansette den som best fyller kravene som er satt til stillingen. Det forbudet retter seg mot er å usaklig velge bort en funksjonshemmet uten å ta konkret stilling til vedkommendes reelle og faktiske kvalifikasjoner. Lovforslaget gir ikke fortrinnsrett til funksjonshemmede. Forslaget slår kun fast at bortvelgelse uten saklig grunn ikke skal finne sted. For eksempel vil det være det usaklig å begrunne avslag på søknad om arbeid med funksjonshemmingen i seg sjøl, dersom den ikke influerer eller har noen vesentlig betydning for muligheten til å utføre det utlyste arbeidet. Avslag må bygge på en saklig vurdering av de faktiske kvalifikasjoner søker har. Det finnes derfor ingen god grunn til ikke å inkludere denne gruppen i antidiskrimineringsparagrafen.

Forslaget som fremmes i dokumentet innebærer at det er arbeidsgiver som må godtgjøre at det ikke har funnet sted noen usaklig forskjellsbehandling ved den aktuelle ansettelsen. Forslaget om å innføre omvendt bevisbyrde i § 55 A tredje ledd er en viktig forutsetning for at lovverket skal kunne virke etter sin hensikt.

I dokumentet vises det til at det er nødvendig at det foreligger sanksjonsmuligheter ved overtredelser av loven for at intensjonene med lovforslaget skal kunne oppnås. Fastsettelsessøksmål for å få stadfestet at man har blitt diskriminert er viktig. Like viktig er det å kunne reise søksmål med erstatningskrav etter bestemmelsen, slik at det ikke er uten omkostning for den som bryter loven. Det fremmes derfor forslag om at arbeidssøker kan kreve erstatning dersom arbeidsgiver har overtrådt bestemmelsene i § 55 A andre ledd.

Forslagsstillerne viser til at det må et mer målrettet og konkret arbeid til for å sikre gode og fleksible arbeidstilbud til funksjonshemmede både i offentlig og privat sektor. Å starte med å lovfeste et forbud mot diskriminering av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet, vil være et viktig og målrettet tiltak for å få flere funksjonshemmede i arbeid.

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Berit Brørby, Odd Eriksen, Aud Gaundal, Einar Johansen og Leif Lund, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Lødve Solholm, fra Kristelig Folkeparti, Anita Apeltun Sæle og Ivar Østberg, fra Høyre, Sverre J. Hoddevik og Erna Solberg, fra

Senterpartiet, Magnhild Meltveit Kleppa, og fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, viser til at spørsmålet om diskriminering av funksjonshemmede ved ansettelse skal omfattes av arbeidsmiljøloven § 55 A har vært tatt opp tidligere.

Komiteen viser til behandlingen av spørsmålet om innlemmelse av funksjonshemming i arbeidsmiljølovens § 55 A i Innst. O. nr. 27 (1997-1998). Ved denne behandlingen forutsatte alle partiene at det skulle foretas en grundig vurdering av dette spørsmålet. Komiteen konstaterer at en slik gjennomgang ikke er gjennomført, men at Manneråkerutvalget, som skal se på funksjonshemmedes rettigheter i en større sammenheng, er nedsatt. Utvalget skal avgi innstilling 1. oktober 2000.

Komiteen viser til at i Innst. S. nr. 114 (1997-1998) og Innst. O. nr. 24 (1997-1998) ba henholdsvis sosialkomiteen og kommunalkomiteens flertall (Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet) om at det bør utredes nærmere om et forbud mot diskriminering skal tas inn i § 55 A i arbeidsmiljøloven, og om det var grunn til å vurdere andre tiltak for å lette funksjonshemmedes forhold på arbeidsmarkedet, bl.a. om § 13 i loven bør endres og om ordningene med økonomisk støtte til bedrifter som tilpasser arbeidsplasser til funksjonshemmede er gode nok.

I St.meld. nr. 8 (1998-1999) kapittel 6 er det utarbeidet en «handlingsplan for auka yrkesaktivitet blant funksjonshemma». Planen omhandler en rekke tiltak og forslag uten at forholdet til arbeidsmiljøloven §§ 13 og 55 A er tatt opp.

Komiteen viser til at det går for sakte når det gjelder å få en positiv utvikling i økt yrkesdeltakelse for funksjonshemmede.

Komiteen mener at oppfølgingen av Innst. O. nr. 27 (1997-1998) har tatt for lang tid, og at det nå er grunnlag for å få forgang i arbeidet for å integrere funksjonshemming i § 55 A. Komiteen vil prinsipielt slutte seg til at en innlemming skal skje, men mener det må foretas en nærmere juridisk gjennomarbeiding av rammene for en slik innlemming, bl.a. i forhold til på hvilket grunnlag lovlig forskjellsbehandling ved ansettelse kan skje, ut fra at en funksjonshemming i enkelte tilfeller kan påvirke muligheten til å fylle en jobb. Komiteen mener det er av avgjørende betydning for å få et godt lovverk at det foreligger et lovmessig forarbeid som gir arbeidsgivere og arbeidstakere retningslinjer for praktiseringen av loven.

Komiteen går derfor prinsipielt inn for at § 55 A annet ledd utvides til også å gjelde funksjonshemmede. Komiteen vil foreslå at forslaget til endring av § 55 A annet ledd oversendes Regjeringen for juridisk og annen faglig bearbeidelse, og at Regjeringen bes fremlegge odelstingsproposisjon med forslag om innlemming av funksjonshemming i arbeidsmiljølovens § 55 A innen utgangen av år 2000.

Komiteen vil vise til at det framgår av dokumentet at arbeidsgivere må betale en egenandel på 1/2 G for tilskudd til hjelpemidler til tilrettelegging for utføring av arbeid av en funksjonshemmet. Komiteen vil presisere at i tilfeller hvor hjelpemidler eller ombygging av maskiner er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne begynne i arbeid eller et slikt behov påløper i løpet av de første seks månedene av et arbeidsforhold, dekkes utgiftene fullt ut av folketrygden.

Komiteen viser til at det er enkelte uheldige eksempler på at det tar for lang tid å få hjelpemidler på plass når den funksjonshemmede har fått arbeid. Komiteen ber derfor om at det iverksettes tiltak for bedre samhandling bl.a. mellom hjelpemiddelsentralene og arbeidsgiverne, slik at en får en raskere behandling av søknader om stønad til hjelpemidler for funksjonshemmede arbeidstakere.

Komiteen viser til at ordningen med stønad til dekning av utgifter til hjelpemidler m.v. for funksjonshemmede er lite brukt. Høringer med næringsorganisasjonene tyder også på at bedriftene har lite informasjon om hvor omfangsrik den reelle støtten er.

Komiteen ber Regjeringen styrke informasjonen til arbeidsgivere og de funksjonshemmede, slik at ordningene blir bedre kjent.

Komiteen viser til brev fra statsråd Odd Roger Enoksen datert 8. mars 2000 og brev fra statsråd Sylvia Brustad datert 28. april 2000. (Brevene er inntatt som vedlegg til innstillingen.) Her omtales både arbeidet til Manneråkutvalget og EUs forslag til en samlet pakke for gjennomføring av Amsterdamtraktatens artikkel 13, som fastsetter et generelt forbud mot diskriminering, herunder diskriminering av funksjonshemmede ved ansettelse og senere i arbeidslivet.

Komiteen viser til Innst. O. nr. 27 (1997-1998) og de ulike fraksjoners merknader når det gjelder omvendt bevisbyrde og erstatning.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, vil ta stilling til spørsmålet om omvendt bevisbyrde og eventuell erstatning når Regjeringens utredning om dette foreligger.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader i Innst. O. nr. 27 (1997-1998) vedrørende de foreslåtte endringer i § 55 A som regjeringen fremmet i Ot.prp. nr. 16 (1997-1998), jf Ot.prp. nr. 67 (1996-1997).

Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet i sine merknader i Innst. O. nr. 27 (1997-1998) gikk bestemt imot at det skulle innføres såkalt omvendt bevisbyrde, opplysningsplikt og erstatningsplikt for arbeidsgiver i de tilfeller en arbeidssøkende mente seg diskriminert ved ansettelse på grunn av ra-

se, hudfarge eller nasjonal og etnisk opprinnelse eller homofil legning og samlivsform.

Disse medlemmer var godt fornøyde med at dette ble avvist av et klart komitéflertall i Innst. O. nr. 27 (1997-1998).

Disse medlemmer er imidlertid av den klare mening at man ønsker å rangere hensynet til funksjonshemmede meget høyt. Funksjonshemmede skal ikke måtte oppleve den fornødelse å bli diskriminert i arbeidslivet ut fra sin funksjonshemming. I mange tilfeller kan en funksjonshemmet person yte vel så god arbeidsinnsats som en hvilken som helst annen person. På denne bakgrunn er det naturlig at også funksjonshemmede innrømmes minst det samme vern mot diskriminering ved ansettelse som enkelte andre grupper har eller vil kunne få.

Disse medlemmer ser det er derfor som helt kulant å være med i flertallets merknader i denne sak.

Komiteens medlemmer fra Høyre vil understreke at disse medlemmer i Innst. O. nr. 27 (1997-1998) gikk imot omvendt bevisbyrde og erstatningsansvar. Disse medlemmers tilslutning til at funksjonshemming skal innlemmes i § 55 A annet ledd innebærer ikke at holdningen til omvendt bevisbyrde er endret.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti mener det er nødvendig å etablere et system som setter etiske grenser og som innfører mekanismer som medfører plikt for arbeidsgiver å gi en saklig begrunnelse for tilsettingen, og med et erstatningsansvar om loven blir brutt. Dette medlem vil peke på at innføring av omvendt bevisbyrde og erstatningsansvar i § 55 A, vil ha stor betydning for at loven skal virke etter sin hensikt. Uten slike virkemiddel blir lovforslaget kun en holdningskampanje. Dette medlem vil derfor fremme forslag om omvendt bevisbyrde og innføring av adgang til erstatning når Regjeringen kommer tilbake med proposisjonen.

Dette medlem vil også peke på arbeidsgivers ekstrautgift på inntil 1/2 G, til hjelpemidler for å tilrettelegge for utgifter til hjelpemiddel til funksjonshemmede i arbeid. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 13, og retningslinjer som følger av denne. Dette er en konkurransehindring funksjonshemmede er påført. Dette medlem vil vise til at det i årene som kommer, vil være et økende behov for arbeidskraft, og det er derfor viktig at det blir gjort noe for å få flere i arbeid. Dette medlem vil også vise til behandlingen av Utjamningsmeldinga som pågår nå, der ulike tiltak er nevnt for å få flere funksjonshemmede i arbeid, men ikke dette konkrete tiltaket. Mange av høringsinstansene har vært opptatt av å få fjernet denne egenandelen. Dette medlem vil fremme forslag om dette i forbindelse med behandlingen av Utjamningsmeldinga.

3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og råar Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak:

I.

Dokument nr. 8:25 (1999-2000) - Forslag fra stortingsrepresentantene Karin Andersen og Olav Gunnar Ballo om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om ar-

beidervern og arbeidsmiljø m.v. endringer i § 55 A slik at det blir forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse m.v. - vedlegges protokollen.

II.

Stortinget ber Regjeringen innen utgangen av år 2000 utrede og fremme forslag om innlemming av funksjonshemming i arbeidsmiljølovens § 55 A andre ledd.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 11. mai 2000

Berit Brørby
leder

Aud Gaundal
ordfører

Erna Solberg
sekretær

Vedlegg 1

Brev fra Kommunal- og regionaldepartementet til Stortingets kommunalkomité, datert 8. mars 2000

Dokument nr. 8:25 (1999-2000) forslag fra stortingsrepresentantene Karin Andersen og Olav Gunnar Ballo om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., endringer i § 55 A slik at det blir forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse m.v.

Det vises til Dokument 8:25 (1999-2000) som ble oversendt Kommunal- og regionaldepartementet for vurdering i forsendelse av 27. januar 2000.

Det er en overordna målsetting i samfunnet at flest mulig funksjonshemmede skal ha muligheter for å delta i arbeidslivet på lik linje med andre arbeidstakere. Arbeid gir tilhørighet i et fellesskap og sosialt miljø, og har stor innvirkning på inntekt og levekår for den enkelte. For funksjonshemmede som lettere kan bli isolerte i samfunnet enn andre, har deltaking i arbeidslivet en særlig viktig egenverdi. I tillegg utgjør funksjonshemmede en viktig arbeidskraftressurs.

Dokument 8:25-forslaget fra Stortingsrepresentantene Andersen og Ballo innebærer at en arbeidsgiver ikke må forskjellsbehandle på grunn av funksjonshemming når han eller hun skal ansette en ny arbeidstaker. I tillegg pålegges arbeidsgiver bevisbyrden for å sannsynliggjøre at det ikke er lagt vekt på funksjonshemming dersom en funksjonshemmet ikke får en stilling han eller hun har søkt på.

Intensjonen bak forslaget er god, men slik det er formulert reiser det en rekke problemstillinger.

På side 2 i Dokument 8:25-forslaget framgår det at det er *usaklig* forskjellsbehandling bestemmelsen er ment å ramme. Det innebærer at forslagsstillerne forutsetter at forskjellsbehandling på grunn av funksjonshemming kan være saklig. I enkelte typer stillinger vil det kunne stilles spesielle krav til eksempelvis syn, hørsel, fysikk, psykisk balanse mv. I disse tilfelle vil det neppe være vanskelig å dokumentere nødvendigheten av en bestemt kvalifikasjon.

På den annen side vil det i mange andre tilfelle være vanskelig å fastslå om det foreligger en funksjonshemming som det kan være saklig å legge vekt på ved ansettelse. Mennesker med funksjonshemming er ingen ensartet gruppe, idet både arten og graden av funksjonshemming kan variere betydelig. Noen er rammet av flere funksjonshemninger av både fysisk og psykisk art. Ettersom funksjonshemming ikke er entydig og klart avgrenset, framstår begrepet som langt mer uklart enn *rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform*, som bestemmelsen omfatter i dag.

En annen viktig problemstilling som forslaget reiser er om det skal være saklig for arbeidsgiver å ikke ansette en funksjonshemmet dersom ansettelsen for

eksempel vil kreve betydelig tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet, om arbeidsgiver må regne med høyere sykefravær enn normalt eller periodevis redusert arbeidsinnsats. Det kan ofte være vanskelig å beregne hvilke tiltak som vil være nødvendige for å tilrettelegge en arbeidsplass for ulike funksjonshemninger. Det kan f.eks. være lettere å planlegge og forutse nødvendig tilrettelegging for en rullestolbruker, enn for arbeidstakere med mer sammensatte funksjonshemninger som f.eks. ulike psykiske funksjonshemninger, allergier m.v.

Slik jeg forstår lovforslaget vil det være saklig å diskriminere på grunnlag av funksjonshemming i visse tilfelle, men lovforslaget drøfter ikke nærmere hvor langt arbeidsgivers ansvar skal gå med hensyn til tilrettelegging og hvilke økonomiske følger en arbeidsgiver må påregne.

I forslaget pålegges arbeidsgiver bevisbyrden for å vurdere om diskriminering på grunnlag av funksjonshemmingen er saklig eller ikke. For å kunne imøtekomme en funksjonshemmet arbeidssøkers krav på begrunnelse for hvorfor han eller hun ikke ble ansatt, skal derfor en arbeidsgiver som ikke ansetter en funksjonshemmet søker, til enhver tid kunne begrunne valget i forhold til denne diskrimineringsbestemmelsen. Forslaget *såkalt omvendt bevisbyrde* (dvs. at det er saksøkte/arbeidsgiver og ikke saksøker/arbeidssøker som har bevisbyrden) og erstatning slik det er formulert, er også foreslått gjort gjeldende for resten av diskrimineringsbestemmelsen i § 55 A. Et tilsvarende forslag ble behandlet i Stortinget i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. 67 (1996-97), men ble nedstemt.

Regjeringen nedsatte i april 1999 et eget utvalg som skal se på funksjonshemmedes rettigheter i en større sammenheng, Manneråkutvalget. Ulike strategier og virkemidler skal vurderes for å fremme målet om full deltakelse og likestilling for funksjonshemmede. Utvalget skal blant annet gjennomgå norsk lovgivning og internasjonale forpliktelser for å skaffe oversikt over i hvilken utstrekning og på hvilken måte det er tatt hensyn til funksjonshemmedes situasjon og behov. Utvalget skal også vurdere om funksjonshemmedes rettigheter er tilstrekkelig ivaretatt. Utvalgets mandat er generelt, men omfatter også forholdene i arbeidslivet. Utvalget skal avgi sin innstilling 1. oktober 2000.

Nettopp fordi det foreliggende forslag reiser en rekke problemstillinger som må avklares samt at det pågår et arbeid med å se på de funksjonshemmedes rettigheter vil jeg foreslå at dokument 8:25-forslaget ikke vedtas.

Før øvrig ønsker jeg å peke på at det pågår en rekke tiltak for integrering av funksjonshemmede i arbeidslivet.

Arbeidsmarkedsetaten har et stort og landsdekkende apparat for å bidra til at flest mulig kommer i lønnet arbeid. Innsatsen for funksjonshemmende er en integrert del av arbeidsmarkedspolitikken. Arbeidsledige funksjonshemmede har tilgang til alle arbeidsmarkedsetatens tjenester på linje med andre arbeidsledige. Funksjonshemmede som også er yrkeshemmede, er i tillegg prioriterte arbeidssøkere ved at de har tilgang til flere tiltak og tjenester enn ordinære arbeidssøkere. Tiltakene og tjenestene skal bidra til å kvalifisere for det ordinære arbeidsmarkedet.

Funksjonshemmede i arbeid er også en utsatt gruppe i forhold til utstøting fra arbeidslivet.

I Innst. S. nr. 105 (1999-2000) fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om Riksrevisjonens undersøkelse av trygdeetatens oppfølging av sykemeldte er det påpekt at trygdekontorenes saksbehandling ikke synes å være innrettet mot å fange opp sykemeldte som har behov for oppfølging tidlig nok.

Jeg har merket meg at komiteen har foreslått at det fremmes en Stortingsmelding om sykefravær og uførepensjonering, herunder vurdering av virkemidler, kunnskap, kompetanse og ressurser, samarbeid mellom etater, som trygdeetat, arbeidsmarkedsetat, sosi-

altjeneste og helsetjeneste, arbeidsplass og den sykemeldte m.v.

For å avhjelpe et behov for informasjon om plikter og rettigheter til bedriftsintern attføring har Direktoratet for arbeidstilsynet i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten utarbeidet en veiledning til arbeidsmiljøloven § 13. Veiledningen ble utgitt i 1997 og omhandler krav til tilrettelegging for yrkeshemmede arbeidstakere, blant annet arbeidsgivers ansvar og plikter, samt et minimum av prosedyrer og framgangsmåter som skal følges i forbindelse med yrkeshemmedes behov for særlig tilrettelegging.

Med bakgrunn i blant annet St.meld. nr. 50 (1998-99) *Utjamningsmeldinga* og St.prp. nr. 63 om *opptrappingsplan for psykisk helse* (Innst. nr. 222 (1997-98)) har Arbeids- og administrasjonsdepartementet lagt fram forslag til forskrift om å gjennomføre et nytt arbeidsmarkedstiltak for funksjonshemmede. Forslaget innebærer at det gis tilskudd til arbeidsgivere for tidvis redusert yteevne hos yrkeshemmede arbeidssøkere. Tiltaket gjelder arbeidssøkere som har lidelser med svingende forløp, uten utsikt til snarlig forbedring. De må ha gjennomført attføring, uten å kommet i arbeid, og ikke motta uførepensjon. Det er tatt utgangspunkt i at dette fortrinnsvis dreier seg om personer med muskel-sjelettsmerter og psykiske lidelser. Forslaget er sendt på høring med høringsfrist 1. mars 2000.

Vedlegg 2**Brev fra Kommunal- og regionaldepartementet til kommunalkomiteen, datert 28. april 2000****Dokument nr. 8:25 (1999-2000) - Forslag fra stortingsrepresentantene Karin Andersen og Olav Gunnar Ballo om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. endringer i § 55 A slik at det blir forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse m.v.**

Det vises til brev av 23. mars 2000 hvor departementet, på bakgrunn av regjeringsskiftet, er gitt anledning til å vurdere Dokument 8:25 (1999-2000) på nytt.

Jeg er enig i formålet med forslaget, nemlig at funksjonshemmede ikke skal diskrimineres i arbeidslivet. Jeg ser imidlertid også at forslaget, slik det foreligger, innebærer en rekke uklarheter. Flere av disse ble også påpekt av den forrige Kommunal- og regionalministeren i brev av 9. mars til komiteen.

Ikke-diskrimineringsarbeid i EU

Det pågår for tiden et omfattende arbeid i EU i forhold til ikke-diskriminering/likebehandling. Dette arbeidet omfatter også forbud mot å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelse og senere i arbeidslivet.

EU-kommisjonen har lagt fram forslag om en samlet pakke for gjennomføringen av Amsterdamtraktatens artikkel 13 som fastsetter et generelt forbud mot diskriminering. Pakken består av:

- et direktiv om implementeringen av prinsippet om likebehandling mellom personer uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse (*com (1999) 566 final*)
- et direktiv om likebehandling i arbeidslivet (*com (1999) 565 final*)
- Fellesskapets handlingsprogram for å bekjempe diskriminering 2001 - 2006 (*com (1999) 567 final*)

Så langt jeg har forstått, legges det opp til at direktivforslagene og forslaget til handlingsplan skal vedtas som en «pakke» på EUs rådsmøte allerede 6. juni i år. Det er lagt opp til at «pakken» skal implementeres i medlemslandene innen utgangen av 2002.

«EU-pakken» berører flere departementers myndighetsområder nasjonalt, og det er derfor satt i gang et samarbeid for å få vurdert konsekvensene av en eventuell implementering i norsk rett.

Jeg er positiv til at funksjonshemmede gis et bedre vern i arbeidslivet. Jeg synes imidlertid det er naturlig å se Dokument 8:25-forslaget i sammenheng med det arbeid som nå er satt i gang i tilknytning til de nevnte forslagene i EU. Dette arbeidet vil gi en grundig vurdering av konsekvensene både av det foreliggende dokument 8:25-forslaget og av et mer omfattende lovbestemt ikke-diskrimineringsprinsipp i norsk arbeidsliv.