

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.

Til Odelstinget

Bakgrunn

Norge har i dag ingen 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 medlemslandene til å kjempe imot diskriminering på grunnlag av blant annet funksjonshemming. Politiske viljeserklæringer finnes også i Norge, men aktuelt lovverk som arbeidsmiljølovens § 55 A om ansettelser, følger ikke opp. Loven setter forbud mot å diskriminere ut fra etnisk bakgrunn, religion, kjønn og seksuell legning. Paragrafen sier ingenting om diskriminering av funksjonshemmede.

Funksjonshemmede er en gruppe med stor arbeidsledighet. De siste årene har ledighetstallet ligget stabilt på ca. 54 000 personer. Oppgangen på arbeidsmarkedet har ikke ført til lavere ledighet for funksjonshemmede. I statsbudsjettet for 2000 viser Regjeringen at ledighetstallene for funksjonshemmede øker og at antall uføretrygdede øker.

De siste årenes sterke økning i antall personer på uføretrygd er bekymringsfull. I årene framover vil det være et økende behov for arbeidskraft, og det er derfor viktig at det settes inn større ressurser for at flere skal kunne komme i arbeid. For å lykkes i dette arbeidet må det satses mer på forebyggende arbeid, et arbeidsliv som tilrettelegges for personer med helseproblemer, en bedre bedriftshelsetjeneste og mer aktiv bruk av tilgjengelige hjelpemidler.

I St.meld. nr. 50 (1998-1999) - Utjamningsmeldinga - peker Regjeringen på det økende behovet for en rettferdig fordeling av inntekt og levekår. Meldingen slår fast at de viktigste grunnene til de økende forskjellene er økt konsentrasjon av kapitalinntekter hos de rikeste og redusert yrkesdeltaking i andre grupper. Yrkesaktive har generelt sett bedre samlede

levkår enn de som ikke har arbeid. Svak tilknytning til arbeid i kombinasjon med dårlig helse er hovedårsak til at noen ikke får del i velstandsutviklingen i samfunnet. Utjamningsmeldinga slår fast at det har vært en økning i antallet personer som har problemer på arbeidsmarkedet av helsemessige og/eller sosiale grunner.

Aktuelle lovverk og endringer i disse

I handlingsplan for funksjonshemmede, St.meld. nr. 8 (1998-1999), er det referert fra Innst. S. nr. 114 (1997-1998) fra sosialkomiteen og fra Innst. O. nr. 27 (1997-1998) fra kommunalkomiteen der det blir bedt om en utredning, mellom annet om det bør tas inn et forbud mot diskriminering på grunn av funksjonshemming i arbeidsmiljølovens § 55 A og om § 13 i loven bør endres. Departementets vurdering har ikke ført til forslag om lovendringer, på tross av økende problemer for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet.

I Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) foreslo Regjeringen forbud mot etnisk diskriminering ført inn i arbeidsmiljølovens § 55 A. I proposisjonen påpeker departementet at hvis ikke myndighetene gir klare signaler om at diskriminering ikke tolereres, vil dette kunne forstås som en stilltiende aksept av handlinger og holdninger. På tross av lovendringer på andre områder har vi fortsatt ikke kommet så langt i Norge at ikke funksjonshemmede diskrimineres på en rekke områder, også i arbeidsmarkedet.

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

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. På samme måte som for personer med fremmedartet navn eller utseende, opplever funksjonshemmede å ikke bli innkalt til intervju eller å ikke bli vurdert i det hele tatt. Funksjonshemmingen blir ansett som diskvalifiserende i seg sjøl, uansett om den vil innvirke på muligheten til å utføre det aktuelle ledige arbeidet eller ikke. Det er denne diskrimineringen lovforslaget retter seg mot. Lovforslaget gir ikke fortrinnsrett til funksjonshemmede. Forslaget slår kun fast at bortvelgelse uten saklig grunn ikke skal finne sted. For eksempel vil det være 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.

Bevisførsel og sanksjonsmuligheter

Det klare utgangspunkt i norsk rett er at det er saksøkers plikt å dokumentere sine rettigheter i samsvar med den påstand som fremmes for domstolene. Regjeringen fastslo i Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) at både styrkeforholdet mellom partene og ansettelsesprosessens lukkede karakter tilsier at omvendt bevisbyrde burde lovfestes i saker som dreier seg om diskriminering ved ansettelse. Å ha tilgang til, og full informasjon om, hvilke faktorer som ligger til grunn for en ansettelse er grunnleggende for å kunne reise en sak, og derfor er det naturlig at det er arbeidsgiver som må føre bevis for ikke å ha brutt diskrimineringsparagrafen i loven. Forslaget innebærer at det er arbeidsgiver som må godtgjøre at det ikke har funnet sted noen usaklig forskjellsbehandling. Forslaget om å innføre omvendt bevisbyrde i § 55 A tredje ledd er en viktig forutsetning for at lovverket skal kunne virke etter sin hensikt.

For å oppnå intensjonene med lovforslaget, må det også ligge sanksjonsmuligheter ved overtredelser av loven, slik Regjeringen også foreslo i Ot.prp. nr. 16 (1997-1998). Uten en erstatningsregel vil § 55 A kunne bli en ren signalbestemmelse. Fastsettelses-søksmål 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.

Behov for endringer i folketrygdloven

Det viser seg også at folketrygdlovens bestemmelser kan være til hinder for at funksjonshemmede får arbeid. Før folketrygden yter tilskudd til hjelpe-

midler for å tilrettelegge for å kunne utføre arbeidet, avkreves arbeidsgiver et beløp tilsvarende 1/2 grunnbeløp i folketrygden. Arbeidsgiver må i realiteten betale 23 475 kroner (jf. rundskriv nr. 2-98, kap. 10 § 10-7) ekstra for å ansette en funksjonshemmet arbeidssøker. Dersom en funksjonshemmet og en ikke funksjonshemmet arbeidssøker er tilnærmet likt kvalifisert, kan det være forståelig at arbeidsgiver velger den arbeidssøker det ikke medfører en ekstra utgiftspost på 1/2 G å ansette.

Mange funksjonshemmede bruker store ressurser på å overbevise arbeidsgiver om at de kan mestre arbeidsoppgavene som ligger til stillingen de søker på. I tillegg må de overbevise arbeidsgiver om at de er «verdte» et utlegg på 1/2 G, noe som for små og mellomstore bedrifter og for deler av offentlig virksomhet, ofte vil kunne utgjøre en merkbar utgift for arbeidsgiver.

Regjeringen har i Handlingsplan for funksjonshemmede lovet økt fokusering på rekruttering av funksjonshemmede i offentlig virksomhet. Mye tyder på at problemene er omfattende, og at tiltakene ikke står i forhold til problemenes omfang. 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.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

Vedtak til lov

om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

I

I lov 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 arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har. Dersom det kan påvises forskjellsbehandling av arbeidssøkende, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke skyldes forhold som nevnt i annet ledd.

erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og den arbeidssøkendes forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

II

Denne lov trer i kraft straks.

§ 55 A nytt femte ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver har handlet i strid med bestemmelsene i annet ledd, kan arbeidssøkeren kreve

14. desember 1999