



INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

PERSONER MED
HANDICAP PÅ
ARBEJDSMARKEDET

ANALYSE

PERSONER MED HANDICAP PÅ ARBEJDSMARKEDET ANALYSE

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder
Ansvarlig: Ligebehandlingschef Maria Ventegodt Liisberg
Forfattere: Signe Stensgaard og Liv Teilgård

© 2016 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikke-kommercielle formål med tydelig angivelse af kilde.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ	4
SUMMARY	5
1 INDLEDNING	6
2 LOVGRUNDLAG	8
2.1 HVAD ER LIGHED?	8
2.2 INTERNATIONALE FORPLIGTELSE	9
2.2.1 FN'S HANDICAPKONVENTION	9
2.2.2 EU-RETTE	11
2.2.3 PRIVATES FORPLIGTELSE	11
2.3 NATIONALE FORPLIGTELSE	12
2.3.1 LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING	12
2.3.2 HANDICAPBEGREBET	13
2.3.3 RIMELIG TILPASNING	14
2.3.4 POSITIV SÆRBEHANDLING	18
2.3.5 FORTRINSRET	20
2.3.6 ARBEJDSMILJØLOVGIVNINGEN	21
2.4 OPSAMLING	22
3 PRAKSIS I DANMARK	24
3.1 BRUG AF HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER	24
3.1.1 SERVICELOVEN	25
3.2 BARRIERER FOR VIRKSOMHEDERNE	25
3.3 HVORDAN VIRKSOMHEDER UNDERSTØTTER BESKÆFTIGELSE	26
3.3.1 MÅLRETTEDE KURSER	27
3.3.2 SOCIAL ANSVARLIGHED	28
3.4 BEFOLKNINGENS HOLDNINGER OG HANDLINGER	28
3.5 OPSAMLING	29
4 KONKLUSION	30
LITTERATURLISTE	31
SLUTNOTER	31

RESUMÉ

Personer med handicap har væsentlig lavere beskæftigelsesgrad end personer uden handicap. Det er problematisk, fordi tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende for opnå selvforsørgelse, selvbestemmelse og i forhold til at generelt at føle sig inkluderet i samfundet.

Institut for Menneskerettigheder ser med denne analyse nærmere på, hvilke barrierer der eksisterer i forhold til at øge beskæftigelsen for personer med handicap.

Analysen viser, at selvom Danmark i 2004 indførte et forbud mod diskrimination på grund af handicap på arbejdsmarkedet, er der stadig et stykke vej før lovgivningen virker på tilfredsstillende vis. Instituttet peger således på, at den nuværende lovgivning på beskæftigelsesområdet rummer en række gråzoner:

For det første i forhold til at definere, hvad forpligtelsen til 'rimelig tilpasning' indebærer i praksis. Der er tale om skøn, både når det kommer til at skulle vurdere, hvornår noget er en urimelig byrde for arbejdsgiveren, og hvad tilpasningen skal bestå i.

For det andet er det fortsat uklart, hvornår der er tale om et handicap. Det har resulteret i en række sager hos nævn og domstole, hvor afgørelserne ikke peger i en entydig retning.

Og for det tredje er den præcise udstrækning af forpligtelserne til tilpasning af arbejdspladsen ifølge Arbejds miljøloven uklar.

Vi vurderer, at uklare regler indebærer en risiko for, at arbejdsgivere fravælger at ansætte personer med handicap og dermed ikke anvender det fulde potentiale i den del af arbejdsstyrken.

SUMMARY

Persons with a disability have a significantly lower employment rate than people with no disability. This gives rise to concern because labour market attachment is crucial for the individual's self-sufficiency, autonomy and overall feeling of being included in society.

In this analysis, the Danish Institute for Human Rights identifies the barriers that stand in the way of increasing the employment rate for persons with a disability.

The analysis shows that even though Denmark in 2004 introduced legislation prohibiting labour-market discrimination of individuals due to their disability, we still have some way to go before this legislation has the desired effect. The Institute thus points to the fact that current legislation in the employment area includes several grey areas:

First, the definition of what the duty to reasonable accommodation means in practice is still ambiguous. Assessment of when accommodation is an unreasonable burden for an employer and what accommodation consists of is based on a subjective estimate.

Second, it remains unclear when a disability qualifies as a disability. As a result, a number of cases brought before the courts and tribunals have led to ambiguous rulings.

Thirdly, the exact scope of the duty to adapt the workplace remains unclear in the Working Environment Act.

We assess that the unclear regulations entail a risk of employers choosing not to employ persons with a disability, and thus the full potential of this segment of the labour force is not fully realised

1 INDLEDNING

Undersøgelser har gentagne gange dokumenteret, at beskæftigelsesgraden for personer med handicap i Danmark er væsentlig lavere end for personer uden handicap.

Den seneste opgørelse foretaget af SFI Det Nationale Forskningscenter for Velfærd løber frem til 2014 og viser, at beskæftigelsesgraden blandt personer med handicap i 2014 var 43 procent, mens den for personer uden handicap var 77 procent.¹ Opgørelsen viste desuden, at beskæftigelsesgraden var særligt lav blandt personer med et større handicap eller længerevarende helbredsproblem, hvor den var 28 procent, mens den for personer med psykisk lidelse som væsentligste handicap var blot 25 procent.²

Den store forskel i beskæftigelsesgrad mellem personer med og personer uden handicap eksisterer til trods for, at retten til lige adgang til arbejdsmarkedet og til ligebehandling på arbejdsmarkedet for personer med handicap er beskyttet via både menneskeretten, EU-retten og dansk ret. Ikke desto mindre indikerer tallene, at der er strukturer og barrierer på arbejdsmarkedet, som begrænser beskæftigelsen for personer med handicap. Også når beskæftigelsesgraden blandt personer med handicap i Danmark sammenlignes med beskæftigelsesgraden for personer med handicap i lande vi normalt sammenligner os med, ligger Danmark lavt.³

Institut for Menneskerettigheder har peget på, at den lave beskæftigelsesgrad for personer med handicap er en af de ti største udfordringer for Danmark. Ikke mindst set i lyset af Danmarks forpligtelser i henhold til Konventionen om rettigheder for personer med handicap (Handicapkonventionen). Manglende arbejdsmarkedstilknytning rammer således mange personer med handicap, og det rammer hårdt. Tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende i forhold til at føle sig inkluderet i samfundet som sådant, ligesom beskæftigelse er afgørende i forhold til at opnå selvforsørgelse og derigennem opnå større grad af selvbestemmelse.

Med nærværende analyse ønsker Institut for Menneskerettigheder at sætte fokus på hvilke barrierer, der eksisterer i forhold til at øge beskæftigelsen for

personer med handicap. Notatet rummer en analyse af den juridiske ramme for iværksættelse af tiltag, som skal øge eller understøtte beskæftigelsen af personer med handicap samt en skitsering af praksis i Danmark inklusiv eksempler på tiltag, der understøtter beskæftigelsen.

2 LOVGRUNDLAG

I dette afsnit er fokus på den retlige ramme for at understøtte beskæftigelsen af personer med handicap. Gennemgangen behandler både, hvad man som arbejdsgiver *skal* gøre, hvad man *må* (kan) gøre og *afgrænsningen herimellem*.

En mere udførlig og bredere gennemgang af lighed og det retlige grundlag vedrørende hvilke tiltag, man skal og må iværksætte i forhold til at understøtte beskæftigelse af en række udsatte grupper på arbejdsmarkedet findes i Institut for Menneskerettigheders kommende rapport om dette emne.⁴

2.1 HVAD ER LIGHED?

Det første spørgsmål der melder sig er, hvad lighed indebærer i relation til personer med handicap og tilknytning til arbejdsmarkedet. Traditionelt beskrives lighed ud fra to forskellige modeller: Formel lighed og materiel lighed.⁵

I sin reneste form indeholder ligebehandlingsprincippet et forbud mod at tillægge bestemte kriterier såsom en persons handicap betydning. Det vil sige, at man skal behandle personer i samme situation og/eller med samme kvalifikationer ens. Denne forståelse af ligebehandlingsprincippet hviler på et såkaldt **formelt lighedsbegreb**.

Her over for står det **materielle lighedsbegreb**, som fokuserer på reel lighed og resultater. En materiel tilgang til lighed betyder, at personer i samme situation og/eller med samme kvalifikationer i visse tilfælde skal behandles forskelligt. Den vil indebære, at der gøres noget mere, noget ekstra for at fremme den reelle lighed for personer i marginaliserede grupper.

Det formelle lighedsbegreb indebærer således et negativt forbud mod diskrimination, mens det materielle lighedsbegreb indebærer noget mere, en iværksættelse af en form for særlige eller positive foranstaltninger. Dette "mere" kan både indbefatte "hårde" tiltag, som indebærer positiv særbehandling af bestemte grupper, og "bløde" tiltag, såsom at arbejdsgivere forpligtes til at vedtage ligebehandlingspolitikker, udarbejde måltal eller rapportere om deres ligebehandlingsarbejde. De eksisterende diskriminationsforbud, som stammer

fra den internationale menneskeret og EU-retten, hviler i varierende grader på en kombination af de to lighedsbegreber.

De internationale menneskeretskonventioner tilslutter sig alle en målsætning om faktisk, materiel lighed. I overensstemmelse hermed indeholder de en pligt til at iværksætte særlige foranstaltninger med henblik på at opnå materiel lighed enten eksplicit i konventionsteksten eller udledt af konventionsorganerne.⁶

EU-retten derimod indeholder ikke en pligt til at iværksætte særlige foranstaltninger, men det er tilladt for medlemsstaterne at iværksætte såkaldt positiv særbehandling. Positiv særbehandling er i realiteten forskelsbehandling og skal derfor overholde en række relativt strenge krav. Det rene diskriminationsforbud indeholder tillige elementer af materiel ret, da det EU-retlige ligebehandlingsprincip i EU-Domstolens faste praksis er formuleret således at:

” [...] ensartede situationer ikke må behandles forskelligt og forskellige situationer ikke behandles ens, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. ”⁷

I modsætning til hvad, der gør sig gældende for mange andre beskyttede grupper, så indebærer opnåelsen af materiel lighed for personer med handicap ofte en grad af tilpasning. En tilpasning kan således være en forudsætning for, at en person med et handicap kan deltage på lige fod med personer uden det pågældende handicap. En vis forpligtelse til at arbejde mod materiel lighed ved at iværksætte tiltag er med andre ord indeholdt i forbuddet mod diskrimination på grund af handicap: nemlig via forpligtelsen til rimelig tilpasning.

Såfremt pligten til rimelig tilpasning ikke opfyldes, er det derfor en krænkelse af det negative diskriminationsforbud. I praksis er der en flydende grænse mellem, hvad en arbejdsgiver **skal** gøre (rimelig tilpasning) og hvad en arbejdsgiver derudover **må** gøre (aktive tiltag og særlige foranstaltninger/positiv særbehandling).

2.2 INTERNATIONALE FORPLIGTELSER

Af særlig relevans i nærværende sammenhæng er Handicapkonventionen samt en række EU-direktiver.

2.2.1 FN'S HANDICAPKONVENTION

Handicapkonventionen blev vedtaget i 2006 og er en af de nyeste internationale menneskerettighedskonventioner.

Konventionen fastsætter i artikel 1 en målsætning om at fremme, beskytte og sikre den fulde og ligelige nydelse af alle menneskerettigheder for personer med handicap. I artikel 3 redegøres for konventionens grundlæggende principper, hvoraf principperne om ikke-diskrimination, fuld og effektiv deltagelse og inklusion i samfundet samt lige muligheder understøtter Handicapkonventionens ståsted i et materielt lighedsprincip.

Efter artikel 5(1) fremgår det, at deltagerstaterne anerkender, at alle er lige for loven, og at alle har ret til lige beskyttelse og til at drage samme nytte af loven. I artikel 5(2) slås det fast, at deltagerstaterne skal forbyde enhver diskrimination på grund af handicap. Efter artikel 5, stk. 3 skal staterne, med henblik på at fremme lighed og afskaffe diskrimination, tage alle passende skridt til at sikre, at der tilvejebringes rimelig tilpasning.

I artikel 5(4) åbnes specifikt op for anvendelse af særlige foranstaltninger med henblik på at opnå materiel lighed for personer med handicap.

”Særlige foranstaltninger, der er nødvendige for at fremskynde eller opnå reel lighed for personer med handicap, anses ikke for diskrimination i henhold til denne konvention.”

Det fremgår således, at Handicapkonventionen indeholder et princip om formel lighed, hvorefter alle er lige for loven, jf. artikel 5(1). I tillæg hertil bygger konventionen på et princip om materiel lighed, jf. artikel 1, 3, pligten til rimelig tilpasning i artikel 5(3) samt muligheden for anvendelsen af særlige foranstaltninger i artikel 5(4).

I Handicapkonventionens artikel 27 slås det fast, at deltagerstaterne anerkender retten for personer med handicap til at arbejde på lige fod med andre. Dette indbefatter, at deltagerstaterne skal tage passende skridt til at forbyde diskrimination på grund af handicap i alle forhold vedrørende beskæftigelse, jf. litra a). Staterne skal endvidere tage passende skridt til at sikre, at der ydes rimelig tilpasning til personer med handicap på arbejdspladsen, jf. litra i).

Konventionen indeholder imidlertid ikke en pligt for staterne til at iværksætte sådanne særlige foranstaltninger.

Den tilknyttede Handicapkomité har endnu ikke vedtaget en generel anbefaling om indholdet af konventionens lighedsbegreb og staternes forpligtelser til at sikre reel lighed.

2.2.2 EU-RETTE

Den danske stat er forpligtet gennem en række EU-direktiver til at forbyde forskelsbehandling.

Inden for EU-retten bruges begrebet positive foranstaltninger. Disse betragtes som undtagelser til diskriminationsforbuddet. Det er et snævert begreb, der omhandler hårde former for tiltag i form af tilladt forskelsbehandling. Gennem retspraksis fra EU Domstolen er der opstillet en række krav til, hvornår EU-landene kan anvende denne type tiltag. EU-retten pålægger således ikke medlemsstaterne forpligtelser i forhold til at iværksætte positive foranstaltninger, men det er dog tilladt.

På handicapområdet er alene Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af relevans. Det er i dansk ret implementeret i forskelsbehandlingsloven. Indholdet af direktivet og den tilknyttede forskelsbehandlingslov behandles mere udførligt nedenfor under den retlige ramme på det danske arbejdsmarked.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap er tillige fastslået i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder artikel 21, og artikel 26 indeholder et princip om integration af personer med handicap.⁸

2.2.3 PRIVATES FORPLIGTELSER

De internationale menneskerettigheder retter sig mod staterne. Det er staterne, der direkte bliver forpligtet af menneskerettighederne og ikke personer, virksomheder eller organisationer. FN's Handicapkonvention forpligter dermed ikke private direkte. Konventionen er dog alligevel af relevans for private arbejdsgivere af flere årsager.

For det første har FN i FN's Menneskerettighedsråd vedtaget UN Guiding Principles for Business and Human Rights.⁹ Disse principper er blandt andet udtryk for det internationale samfunds forventninger til nutidens virksomheder og organisationer. Selvom virksomhederne ikke er direkte juridisk forpligtet af principperne, så står det klart, hvordan virksomheder forventes at opføre sig, når det handler om menneskerettigheder. De skal respektere menneskerettighederne og dermed også retten til lighed.

For det andet har de internationale menneskerettigheder betydning ved fortolkningen af privates pligter. På handicapområdet er det særligt EU's rammedirektiv og den danske forskelsbehandlingslov, der implementerer rammedirektivet, der er vigtigt i praksis. EU har derudover tiltrådt FN's Handicapkonvention. I de forenede sager C-335/11 og C-337/11, HK Danmark, gentog EU Domstolen, at når EU indgår internationale aftaler, er de bindende for

EU-institutionerne og har forrang for EU-retsakter (såsom rammedirektivet), jf. præmis 28. Denne forrang kræver, at den afledte ret i videst muligt omfang fortolkes i overensstemmelse med disse aftaler, jf. præmis 29. Da EU har tilsluttet sig Handicapkonventionen udgør dennes bestemmelser en integreret del af EU's retsorden, jf. præmis 30. EU Domstolen fastslog således eksempelvis, at begrebet "handicap" i rammedirektivets forstand skal fortolkes i overensstemmelse med Handicapkonventionen, jf. præmis 38.

Der er dog grænser for, hvor meget Handicapkonventionen kan påvirke afledte retsakter. En EU-retsakt vil således alene kunne kendes ugyldig som følge af, at den er uforenelig med folkeretlige regler (såsom Handicapkonventionen), såfremt de folkeretlige regler fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, jf. C-363/12, Z. mod A Government department, The Board of management of a community school præmis 84-85. En sådan betingelse er opfyldt, når der af bestemmelsen kan udledes en klar og præcis forpligtelse, hvis opfyldelse og retsvirkninger ikke er betinget af, at der udstedes yderligere retsakter, jf. præmis 86. Dette er ikke tilfældet for så vidt angår Handicapkonventionen, da det påhviler deltagerstaterne at vedtage foranstaltninger til gennemførelse af konventionens rettigheder, jf. præmis 87-90. Handicapkonventionen kan således ikke i sig selv kende en afledt retsakt ugyldig, men afledte retsakter skal i videst muligt omfang fortolkes i overensstemmelse med konventionen.

2.3 NATIONALE FORPLIGTELSE

Som allerede nævnt er det særligt Lov om forbud mod forskelsbehandling, som implementerer Danmarks internationale forpligtelser i forhold til personer med handicap og adgang til og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Fokus neden for vil være på lovens handicapbegreb samt forpligtelsen til rimelig tilpasning og muligheden for positiv særbehandling. Herudover også to korte afsnit om mulighederne for at give personer med handicap fortrinsret jf. Lov om kompensation til handicappede i erhverv og forpligtelser efter Arbejds miljøloven.

2.3.1 LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING

Et forbud mod diskrimination på grund af handicap på arbejdsmarkedet i Danmark blev indført i 2004 ved en ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling som en gennemførelse af EU's Rammedirektiv om ligebehandling på arbejdsmarkedet.

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap gælder både i de situationer, hvor funktionsnedsættelsen ikke har nogen betydning for at udføre det konkrete arbejde, og hvor personen på grund af funktionsnedsættelsen har et konkret behov for, at arbejdspladsen tilpasses den enkelte, jf. vejledning om forskelsbehandlingsloven afsnit 4.¹⁰

Forskelsbehandlingsloven pålægger også arbejdsgivere at yde tilpasning i rimeligt omfang for de særlige behov, som følger af en persons handicap. Med denne pligt adskiller forbuddet mod diskrimination på grund af handicap sig fra forbud mod diskrimination på grund af andre beskyttede kriterier. Rimelig tilpasning adskiller sig fra begrebet positiv særbehandling, i og med at rimelig tilpasning er en del af det negative forbud mod diskrimination forstået således, at en undladelse af at foretage rimelig tilpasning i sig selv udgør diskrimination på grund af handicap. Positiv særbehandling derimod er en undtagelse til forbuddet mod forskelsbehandling og er således alene tilladt under visse nærmere omstændigheder.

Der er en glidende overgang mellem hvornår en foranstaltning kan betragtes som et frivilligt aktivt tiltag og så foranstaltninger, som må betragtes som rimelig tilpasning og dermed lovpligtige. Det er forholdsvist uklart hvor grænserne går for, hvor langt arbejdsgivere skal gå for at yde rimelig tilpasning, om end en række domme efterhånden udstikker visse rammer.¹¹

Som anført ovenfor skal Forskelsbehandlingsloven fortolkes i overensstemmelse med det bagvedliggende rammedirektiv, ligesom også Handicapkonventionen er relevant for fortolkningen.

2.3.2 HANDICAPBEGREBET

I de forenede sager C-335/11 og C-337/11, HK Danmark, slog EU-Domstolen fast, at det EU-retlige handicapbegreb skal fortolkes i overensstemmelse med Handicapkonventionen. Det er således også den definition, der gælder i forskelsbehandlingsloven, som implementerer EU's rammedirektiv.

I Handicapkonventionens artikel 1 defineres et handicap som:

” [...] personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre, [...]”

Det slås dermed fast, at et handicap opstår i mødet mellem en funktionsnedsættelse og forskellige barrierer. Det betyder, at konventionen bygger på det såkaldte samfundsrelaterede handicapbegreb. I modsætning hertil er det medicinske handicapbegreb, som fokuserer på funktionsnedsættelsen i sig selv som årsag til, at en person med handicap ikke kan deltage i samfundslivet. Med det samfundsrelaterede handicapbegreb flyttes fokus fra individet til samfundets indretning.¹²

Forbuddet mod diskrimination på grund af handicap dækker også personer, der ikke selv har et handicap, men som har tilknytning til en, der har.¹³

Det vil altid være en konkret vurdering, hvorvidt en person har et handicap, og rækkevidden af begrebet er ganske uklar i praksis. Dette fremgår bl.a. af følgende dom:

Eksempel. Byretten i Koldings dom af 31. marts 2016 omhandlede en dagplejer, der under sin ansættelse havde et Body Mass Index på mindst 54, hvilket svarer til ekstrem fedme. I forbindelse med faldende børnetal i kommunen blev den pågældende dagplejer afskediget. Retten skulle bl.a. tage stilling til, om fedme kan udgøre et handicap efter forskelsbehandlingsloven.

Retten havde anmodet EU-Domstolen om en præjudiciel udtalelse. EU-Domstolen udtalte, at fedme ikke i sig selv udgør et handicap. Men hvis den pågældende arbejdstager har fysiske, mentale eller psykiske skader som følge af overvægten, som i samspil med barrierer fører til en begrænsning, som hindrer vedkommende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre, kan sådan en tilstand høre under begrebet "handicap". Dette kan bl.a. være tilfældet, hvis arbejdstageren grundet begrænset bevægelighed eller sygdomme er forhindret i eller oplever gener ved udøvelsen af den pågældende erhvervsmæssige aktivitet.¹⁴

Byretten i Kolding fandt, at dagplejeren efter de foreliggende oplysninger var velbehandlet for sine følgesygdomme i en sådan grad, at han på opsigelsestidspunktet ikke havde fysiske, mentale eller psykiske skader som følge af overvægten, der hindrede ham i fuldt og effektivt at kunne udføre arbejdet som dagplejer på lige fod med andre arbejdstagere. Retten fandt det herefter ikke bevist, at dagplejeren på opsigelsestidspunktet led af en sygdom, der medførte et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

FOA, der førte sagen som mandatar for medarbejderen, vil indbringe sagen for landsretten.

2.3.3 RIMELIG TILPASNING

Ens behandling af personer med handicap vil kunne udgøre diskrimination. Pligten til at iværksætte rimelige tilpasninger udgør på den måde en individuel ret for en person med handicap. Rimelige tilpasninger er en del af retten til ikke-diskrimination, som kan kræves håndhævet af individer. Dette er ikke tilfældet for positive foranstaltninger, der retter sig mod grupper af individer samt mod aktuelle og potentielle ofre for diskrimination.

Pligten til rimelig tilpasning fremgår af forskelsbehandlingslovens § 2 a, som fastslår at:

”Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.”

Pligten til rimelig tilpasning indebærer ikke, at der kræves ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling med de eventuelt påkrævede tilpasninger, jf. direktivets betragtning nr. 17.¹⁵

I direktivets betragtning nr. 20 anføres, at tilpasningsforanstaltninger kan være f.eks. at tilpasse arbejdsmonstre og opgavefordeling. Ved EU Domstolens dom af 11. april 2013 er det i præmis 55 fastslået, at også nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en tilpasningsforanstaltning.

Af direktivets betragtning nr. 21 fremgår, at der ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforanstaltninger vil indebære en uforholdsmæssigt stor byrde, navnlig bør tages hensyn til de omkostninger, der vil være forbundet dermed, og til virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

Af vejledning om forskelsbehandlingsloven fremgår det at det i første omgang er:

” [...] op til arbejdsgiveren at vurdere, hvornår en manglende færdighed skyldes en funktionsnedsættelse (der kræver tilpasning), og hvornår lønmodtageren bare ikke opfylder de (saglige og nødvendige) krav til færdigheder, som arbejdsgiveren stiller. Som altid er det i sidste instans op til domstolens vurdering. Hvis sygdommen fører en funktionsnedsættelse med sig, skal arbejdsgiveren overveje behovet for at tilpasse arbejdspladsen, så lønmodtageren får mulighed for at bestride stillingen, som han/hun bliver kompetent til i kraft af tilpasningen. Arbejdsgiverens forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen ændrer ikke ved, at en person med et handicap ikke kan kræve at blive ansat, forfremmet

mv., hvis han/hun ikke har de kvalifikationer, som jobbet eller uddannelsen kræver.”

Højesterets dom af 23. juni 2015 fastslog, at det ikke er tilstrækkeligt, at det påvises, at arbejdstager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.¹⁶ Det er tillige nødvendigt, at arbejdsgiver vidste eller burde vide, at arbejdstager har et handicap. Denne vurdering er anderledes end vurderingen af, om der foreligger et handicap og påvirkes bl.a. af, om arbejdstager har indsendt relevante lægeerklæringer m.m. til arbejdsgiver.

Til illustration af rækkevidden af tilpasningsforpligtelsen i praksis redegøres for en række af de vigtigste og nyeste danske afgørelser på området.¹⁷

Eksempel 1. I Højesterets dom af 23. juni 2015 havde en kvinde pådraget sig en piskesmældslæsion ved en trafikulykke og blev sygemeldt i nogle uger.¹⁸ Herefter vendte hun tilbage til arbejdet, men blev efter 10 måneder deltidssygemeldt og efterfølgende fuldtidssygemeldt. Arbejdsgiveren opsagde i den forbindelse kvinden med henvisning til 120-dages reglen i Funktionærlovens § 5, stk. 2. Kvinden var af den opfattelse, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Højesteret fandt, at kvinden måtte anses for at have et handicap, men eftersom det ikke var godtgjort, at arbejdsgiveren var bekendt med, at kvinden led af et handicap, var der ikke grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren havde tilsidesat sine tilpasningsforpligtelser. Med henvisning til EU-Domstolens dom i de forenede sager C-335/11 og 337/11 udtalte Højesteret, at 120-dages reglen er objektivt begrundet i et legitimt formål og at bestemmelsen set i lyset af det danske arbejdsmarked og den sociale sikringsordning, ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå dette formål. Højesteret fandt således, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap ikke er til hinder for anvendelse af 120-dages-reglen og i den konkrete sag var der ikke grundlag for at tilkende kvinden en godtgørelse.

Sagen har tidligere været behandlet af Sø- og Handelsretten, der efter at have anmodet EU-Domstolen om en præjudiciel udtalelse, afsagde dom den 31. januar 2014. Modsat Højesteret fandt Sø- og Handelsretten, at der var tale om forskelsbehandling på grund af handicap.¹⁹ Sø- og Handelsretten vurderede ikke, om arbejdsgiver vidste eller burde vide, at arbejdstager havde et handicap, men vurderede alene, om hun faktisk havde det.

Eksempel 2. I Højesterets dom af 11. august 2015 tog Højesteret stilling til, om arbejdsgiver, et supermarked, havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse over for en ansat, der fik leddegigt undervejs i sin ansættelse.²⁰ Højesteret fandt, at

arbejdsgiver på opsigelsestidspunktet vidste eller burde vide, at arbejdstager led af en sygdom, der indebar et handicap, som er omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Arbejdstager havde bl.a. orienteret sin arbejdsgiver om sin leddegigt og om det heraf følgende behov for tilpasning af hendes arbejdsfunktioner.

I vurderingen af, hvorvidt arbejdstager havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, fandt Højesteret, at der ikke var pligt til at etablere en ny administrativ stilling og tilbyde den til arbejdstager, bl.a. eftersom disse opgaver var henlagt til lederne af de enkelte afdelinger på grund af sammenhængen med deres forretningsmæssige opgaver.

Arbejdstager havde tillige peget på muligheden for at give hende stillingen som leder af postafdelingen i kombination med administrative opgaver som f.eks. udarbejdelse af arbejdsplaner, som hun tidligere havde varetaget, og på muligheden for ansættelse på deltid og etablering af fleksjob. Da arbejdsgiver ikke havde overvejet denne mulighed, og da bevisførelsen i øvrige viste, at det kunne være muligt at omstrukturere arbejdsgangene således, fandt Højesteret, at arbejdstager ikke havde godtgjort, at de nævnte muligheder ikke kunne være tilbudt hende som hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, eller at de ville medføre en uforholdsmæssigt stor byrde.

Højesteret fastslog endvidere, i lyset af EU-Domstolens dom af 11. april 2013, at 120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2 ikke kan anvendes, hvis et sygefravær er en følge af, at arbejdsgiveren har undladt at træffe hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Eksempel 3. SØ- og Handelsrettens dom af 29. april 2015 omhandlede en kvinde, der i april 2009 blev ansat som civilingeniør i en kommune. I maj 2009 var kvinden involveret i en arbejdsrelateret trafikulykke, hvor hendes arm blev beskadiget. På baggrund af tiltagende smerter i armen, blev kvinden i august 2009 deltidssygemeldt med diagnosen refleksdystrofi. I november 2010 indledte kommunen en afskedigelsesprocedure med henvisning til, at det ikke ville være muligt for kommunen fortsat at have kvinden ansat i en deltidsstilling.

SØ- og Handelsretten udtalte, at kvindens lidelse var omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og da det ikke var godtgjort, at kompensationsforanstaltninger eller et tilbud om fortsat deltidsansættelse ville være en uforholdsmæssig stor byrde for kommunen, blev kvinden tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.²¹

Højesteret har ved dom af 25. juni 2015 meddelt tilladelse til anke, idet sagen rejser et principielt spørgsmål om rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2a.

Eksempel 4. Østre Landsrets dom af 14 oktober 2014 omhandlede en kvinde, der var ansat som konsulent i en virksomhed. I oktober 2010 fik kvinden en hjerneblødning og blev sygemeldt indtil maj 2011, hvorefter hun kom i virksomhedspraktik i virksomheden. I september 2011 modtog hun imidlertid en opsigelse, der var begrundet i, at virksomheden under praktikken havde vurderet, at kvindens faglige færdigheder ikke længere var på konsulentniveau.

Østre Landsret udtalte, at der var tale om indirekte forskelsbehandling på baggrund af kvindens funktionsnedsættelse og fandt det ikke godtgjort, at virksomheden havde ydet de nødvendige tilpasninger. Østre Landsret henviste til, at EU-Domstolen i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Skoubo Werge, udtalte, at kravet til arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelser over for personer med handicap skal fortolkes vidt.

Østre Landsret bemærkede desuden, at virksomhedens omkostninger i forbindelse med tilpasning, ikke ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde og virksomheden blev således tilpligtet at betale en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.²²

2.3.4 POSITIV SÆRBEHANDLING

I modsætning til rimelig tilpasning er positiv særbehandling ikke et krav, men derimod en undtagelse til forbuddet mod forskelsbehandling, som alene kan anvendes under overholdelse af en række betingelser og for at modvirke en eksisterende ulighed. Til den ene side skal rummet for positiv særbehandling være afgrænset i forhold til, hvad man skal gøre (rimelig tilpasning). Til den anden side skal afgrænsningen ske i forhold til, hvad der vil udgøre ulovlig diskrimination af andre. Under alle omstændigheder skal tiltagene have til formål at fremme beskæftigelsesmulighederne for fx personer med handicap.

Både offentlige og private arbejdsgivere har efter forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 3 mulighed for at iværksætte tiltag til fremme af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. I modsætning til hvad der er gældende for § 9, stk. 2, kræves der således ikke anden lovhjemmel end § 9, stk. 3 til at lave positiv særbehandling, når det handler lønmodtagere med handicap.

Der er dog ikke ubegrænset adgang til at give personer med handicap fortrin efter § 9, stk. 3. Det fremgår af det bagvedliggende Beskæftigelsesdirektiv artikel 6, stk. 2. Det fremgår også af retspraksis fra EU Domstolen vedrørende positiv

særbehandling af kvinder, at en række EU-retlige principper skal opfyldes for at kunne iværksætte positiv særbehandling. Fortrin for lønmodtagere med handicap skal som udgangspunkt vurderes efter følgende proportionalitetsprincipper:

- Den konkrete særbehandling skal have et legitimt formål om at fremme ligebehandling på arbejdsmarkedet.
- Den konkrete særbehandling skal udgøre et egnet middel til at nå dette mål.
- Fortrinsstilling må ikke ske automatisk.

Bestemmelsen åbner op for, at arbejdsgivere i en rekrutteringssituation kan indkalde alle ansøgere med handicap til en jobsamtale. En arbejdsgiver kan også i en ansættelsessituation vælge at lægge vægt på en ansøgers handicap i valget mellem to lige kvalificerede ansøgere. Men handicapkriteriet kan ikke legitimere ansættelse af en person med handicap frem for en bedre kandidat uden handicap. Der må heller ikke være automatik i rekrutteringsprocessen, således at ansøgere med handicap med lige kvalifikationer i forhold til ansøgere uden handicap altid foretrækkes. Adgangen til decideret positiv særbehandling efter § 9, stk. 3 er således relativt snæver, når det handler om rekruttering. Hvis de konkrete tiltag formodes at forbedre medarbejderens mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, antages der at være vide rammer for den positive særbehandling.

I forbindelse med en ansættelsessituation må det ikke angives, at der søges eller foretrækkes en person med eller uden f.eks. et handicap, jf. forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1. Arbejdsgivere kan dog i særlige tilfælde bede om dispensation til at søge efter personer med særlige kendetegn, for eksempel personer med handicap, jf. forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2. Tilladelsen skal gives af den ansvarlige minister for området efter udtalelse fra beskæftigelsesministeren. En tilladelse kan gives, såfremt det er af afgørende betydning, at udøveren har eksempelvis et bestemt handicap. Tilladelser er tidligere bl.a. givet inden for BPA-hjælperområdet, hvor Socialministeriet ved afgørelse af 13. oktober 2005 gav dispensation til, at personer med handicap, der ansætter personale til at hjælpe sig i dagligdagen, skal have ret til at søge efter personale, der aldersmæssigt svarer til dem selv. Ved afgørelse af 29. oktober 2012 gav Social- og Integrationsministeriet dispensation til, at det i stillingsopslag til BPA-hjælper kan angives, at man søger eller foretrækker personer af et bestemt køn. Lovgivningen indeholder ikke yderligere retningslinjer for, hvad der skal lægges vægt på ved behandlingen af en dispensationsansøgning.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 199/2014 truffet den 19. november 2014 omhandlede påstået forskelsbehandling i forbindelse med, at en tv-station i en jobannonce annoncerede efter ansøgere med handicap til stillingen som

studievært og reporter ved de Paralympiske Lege i 2016. TV-stationen havde ikke søgt dispensation efter forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at dette var i strid med forskelsbehandlingsloven. § 5. Ligebehandlingsnævnet udtalte, at det for at anvende § 9, stk. 3 bl.a. må kræves, at fortrinsstillingen ved ansættelse ikke må være automatisk.²³

Sammenfattende er retstilstanden formentlig således, at en arbejdsgiver kan foretrække en person med et handicap, hvis denne er lige så kvalificeret som en anden ansøger. Personer med handicap må dog ikke automatisk foretrakkes, ligesom det ikke er tilladt at søge efter en person med et handicap. Dispensation kan (teoretisk set) meddeles af den relevante minister, såfremt det er af afgørende betydning, at udøveren har et bestemt handicap. Det er uklart, hvilke nærmere retningslinjer en dispensationsansøgning behandles ud fra, ligesom det er vanskeligt at forestille sig, hvornår dispensation kan være begrundet.

2.3.5 FORTRINSRET

Forpligtelserne gennemgået i dette kapitel gælder både for private og offentlige arbejdsgiver. I forhold til stillinger i den offentlige sektor gælder der dog en yderligere forpligtelse: Fortrinsadgang for personer med handicap.

Det følger af § 3 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., at en person, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, har fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til studepladser m.v. og tilladelse til taxikørsel, hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere. Hvis en ansøger i sin ansøgning har gjort opmærksom på, at han eller hun har et handicap og at fortrinsadgangen ønskes anvendt, er arbejdsgiver forpligtet til at indkalde personen til en ansættelsessamtale. Tilsvarende hvis Jobcentret retter henvendelse til en offentlig arbejdsgiver om, at fortrinsadgangen skal anvendes, jf. bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. § 6.

I praksis sikres fortrinsadgangen efter lov om kompensation til handicappede i erhverv således ved en ret til en ansættelsessamtale samt en ret til forhandling gennem jobcentret, i de tilfælde hvor ansøgeren med handicap ikke får den søgte stilling. Der er med andre ord ikke tale om en ret til ansættelse, hvis man som ansøger med handicap er lige kvalificeret med andre jobansøgere. Der er alene tale om en ret til ansættelsessamtale.

I Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 24/2011 af 2. marts 2011 tog Ligebehandlingsnævnet stilling til forholdet mellem fortrinsadgangen og forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling. I sagen havde en ansøger til en stilling gjort opmærksom på, at han havde et handicap, og at han ønskede at benytte sig af sin fortrinsret. Han blev imidlertid ikke indkaldt til

samtale og fik afslag på sin ansøgning. Beskæftigelsesankenævnet fandt d. 29. juli 2010, at der var sket en overtrædelse af reglerne om fortrinsadgang. Ligebehandlingsnævnet fastslog, at Beskæftigelsesankenævnets vurdering af, om reglerne om fortrinsadgang var overholdt, er anderledes, end ligebehandlingsnævnets vurdering af, om forskelsbehandlingsloven er overholdt. De to afgørelser vil derfor ikke nødvendigvis få samme udfald.

I den konkrete sag fandt ligebehandlingsnævnet, at indklagede vurderede, at klager ikke var den bedste kandidat til jobbet. De bemærkede videre, at reglerne i forskelsbehandlingsloven vedrørende arbejdsgiverens pligt til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger har til formål at kompensere personer med handicap på en måde, så personen kan varetage stillingen med sit handicap på lige fod med andre. Kravet om kompensation pålægger derimod ikke arbejdsgiver en pligt til at indrømme personer med handicap en gunstigere stilling end andre ansøgere, heller ikke i den situation, hvor ansøgeren påberåber sig reglerne om fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere. Forskelsbehandlingsloven var således ikke krænket, selvom arbejdsgiver ikke havde overholdt kravet om fortrinsadgang.

2.3.6 ARBEJDSMILJØLOVGIVNINGEN

I et vist omfang har arbejdsgivere pligt til at indrette arbejdspladsen i overensstemmelse med ansatte med handicaps særlige behov efter arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsmiljøloven fastslår, at "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige", jf. § 15.

Loven indeholder ikke en eksplicit pligt til at foretage rimelig tilpasning for ansatte med handicap. Arbejdsmiljøloven er udmøntet i en række bekendtgørelser, hvoraf to indeholder princippet om tilpasning. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse fastslår således, at "Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger", jf. § 8. Denne bekendtgørelse nævner ikke direkte personer med handicap, men er ikke desto mindre særdeles relevant.

Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning fastslår følgende: "Der skal ved indretningen af arbejdsstedet i givet fald tages hensyn til handicappede arbejdstagere", jf. § 18. Dette gælder navnlig den enkelte arbejdsplads, døre, toiletter, m.m., jf. §§ 15, 19, 47, jf. § 18. Formuleringen "i givet fald" indikerer, at der ikke er tale om en generel pligt til at skabe inkluderende arbejdspladser, men derimod en pligt til at tage hensyn til specifikke behov hos individuelle arbejdstagere med handicap.

En række af vejledningerne til arbejdsmiljøloven indeholder også på forskellig vis pligt til at tage hensyn til ansatte med handicap. Vejledningen om Arbejdspladsens indretning og inventar fastslår således, at arbejdsbordene og lignende skal passe til arbejdsopgaverne og brugerne, og at der herunder kan være særlige behov for tilpasning til personer med handicap.²⁴ Samme vejledning fastslår mere generelt, at "Arbejdsgiveren skal gennem indretningen tage hensyn til medarbejdere med handicap."²⁵ I Vejledningen om Faste arbejdssteders indretning står følgende: "Der skal i givet fald tages hensyn til handicappede arbejdstageres behov for særlig indretning af arbejdsstedet. Dette gælder især for døre, adgangsveje, trapper, bruserum, håndvaske, toiletter og de arbejdspladser, der benyttes direkte af handicappede arbejdstagere."²⁶ Endelig indeholder vejledningen om Velfærdsforanstaltninger på faste arbejdssteder en bestemmelse, hvorefter "Der skal tages hensyn til eventuelle handicappede arbejdstagere. Arbejdstilsynet anbefaler, at man ved indretning af velfærdsfaciliteterne på en virksomhed tager højde herfor ved at indrette mindst ét handicapvenligt toilet med håndvask og ét handicapvenligt baderum, hvis der under hensyn til arbejdets art skal være bad."²⁷ I afsnittet om "de enkelte faciliteter – toilet" anføres det, at "skal toilettet benyttes af handicappede arbejdstagere, skal det være indrettet hertil."²⁸

Arbejdstilsynet har ikke udstedt retningslinjer, der nærmere behandler graden af pligt til at tilpasse arbejdspladsen til individuelle behov hos ansatte med handicap. Den præcise udstrækning af forpligtelserne er derfor uklar. De anvendte formuleringer i retsakterne (såsom "i givet fald") tyder på, at arbejdsgivere ikke er forpligtet til i det hele taget at indrette arbejdspladsen tilgængeligt, men alene at tage hensyn til en allerede ansat specifikke behov.²⁹ Retsakterne behandler heller ikke forholdet mellem ansættelse og tilpasning, og der er dermed formentlig ikke efter arbejdsmiljøloven en forpligtelse til at undgå at afskedige en medarbejder eller fravælge en ansøger, såfremt rimelig tilpasning kan kompensere for et eventuelt handicap.

2.4 OPSAMLING

Danske regler om materiel ligestilling for personer med handicap har karakter af overordnede principper snarere end konkrete retningslinjer. Retstilstanden vedrørende rimelig tilpasning er således dybt uklar: Fra definition af handicap over karakteren af tilpasningsforanstaltninger til hvornår noget er en urimelig byrde.

Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Erhverv har i september 2015 peget på det problematiske ved netop disse uklarheder.³⁰ De fremhæver, at danske virksomheder har stor interesse i at fastholde medarbejdere, der rammes af sygdom og beskæftige kvalificerede medarbejdere med handicap, men ifølge dem er lovgrundlaget alt for spinkelt til at agere ud fra. DA og Dansk Erhverv

understreger, at det vil styrke arbejdsgiverne og deres ønske om at inkludere personer med handicap på arbejdsmarkedet at få et mere klart og tydeligt retsgrundlag at inkludere på.

Selvom der i Danmark er blevet indført et forbud mod diskrimination på grund af handicap på arbejdsmarkedet i 2004, som en gennemførelse af EU's Rammedirektiv om ligebehandling på arbejdsmarkedet, så er der stadig udviklingspotentiale i at implementere lovgivningen på tilfredsstillende vis. Ifølge Natalie Videbæk Munkholm fra Aarhus Universitet skyldes den manglende implementering blandt andet, at Danmark af respekt for den danske model typisk overlader det til arbejdsgivere og arbejdstagere at implementere de nye regler eller implementerer ved minimumslovgivning. I sager med eksempelvis personer med handicap er konsekvensen, at både arbejdsgivere og medarbejdere ikke ved, hvordan sagen skal håndteres.³¹

3 PRAKSIS I DANMARK

For at konkretisere, hvordan lovgrundet i foregående kapitel er omsat til praksis i Danmark, gives i dette kapitel en kort præsentation af, hvordan handicapkompenserende ordninger anvendes i praksis, hvilke barrierer virksomhederne oplever i forhold til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, samt et par eksempler række eksempler på, hvordan arbejdsgivere konkret har understøttet beskæftigelsen af personer med handicap. Afslutningsvist præsenteres delelementer af Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråds undersøgelse af, hvilke holdninger og handlinger befolkningen giver udtryk for i relation til beskæftigelse for personer med handicap.

3.1 BRUG AF HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

I modsætning til eksempelvis tiltag rettet mod etniske minoriteter, så findes der i dansk ret en række muligheder for at yde særlige handicapkompenserende ordninger og andre typer af ordninger, som kan understøtte beskæftigelsen af personer med handicap.³²

Af handicapkompenserende ordninger kan nævnes: Personlig assistance, personlig assistance ved efteruddannelse, hjælpemidler, job med løntilskud til nyuddannede med handicap, mentor og fortrinsadgang. Af øvrige ordninger kan nævnes fleksjob, arbejdsprøvning/revalidering, job med løntilskud til førtidspensionister, beskyttet beskæftigelse³³ og aftalebaseret skånejob uden kommunal inddragelse.

SFI's undersøgelse fra 2015 viser, at ca. en fjerdedel af de beskæftigede personer med handicap i 1. kvartal 2014 er ansat på særlige vilkår, hvilket er en statistisk signifikant stigning fra 2012 og fra tidligere undersøgelses år. I 2012 var det således omkring en femtedel af beskæftigede personer med handicap, der var ansat på særlige vilkår.³⁴ De fleste, som er ansat på særlige vilkår, er ansat i fleksjob.³⁵

Eurostat har i 2011 sammenlignet beskæftigelsesgraden for personer med handicap i Danmark med beskæftigelsesgraden for personer med handicap i lande vi normalt sammenligner os med. Sammenligningen viser, at beskæftigelsesgraden for personer med handicap er lavere i Danmark, end i lande vi normalt sammenligner os med såsom Sverige og Finland.³⁶

3.1.1 SERVICELOVEN

Social- og Indenrigsministeriet har i 2015 oprettet en ny enhed, som skal gennemføre velfærdspolitiske analyser. Enheden udgav sin første analyse i januar 2016. Analysen omhandler beskæftigelsesgraden for mennesker med handicap, som modtager en eller flere handicapkompenserende indsatser efter serviceloven, hvilket 1,5 procent af borgere mellem 18-64 år gør. Disse borgere har et varigt og betydeligt nedsat fysisk og kognitivt handicap. Data i undersøgelsen er baseret på kommunale indberetninger på individniveau fra 12 kommuner.³⁷

Undersøgelsen viser, at blot 20 procent af denne gruppe er i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet. Til sammenligning gør det sig gældende for 75 procent af befolkningen set under ét. Undersøgelsen viser også, at uddannelse øger muligheden for beskæftigelse også for personer, der handicapkompenserende indsatser efter serviceloven. Dog er det værd at bemærke, at unge som har en Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU) som højeste fuldførte uddannelse i markant højere grad end de øvrige i gruppen ender i beskyttet beskæftigelse og i langt mindre grad i ordinær beskæftigelse.

3.2 BARRIERER FOR VIRKSOMHEDERNE

SFI har i 2015 også undersøgt, hvilke barrierer virksomhederne oplever i forhold til at udøve et socialt engagement, som understøtter beskæftigelsen af blandt andet personer med handicap.³⁸ Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse af virksomheders egne oplevelser af og erfaringer med fastholdelse og ansættelse af udsatte borgere. Undersøgelsen er gennemført flere gange siden 1998, hvorfor det i dag er muligt at beskrive udviklingen siden da.

Undersøgelsen fra 2015 viser, at andelen af virksomheder, som har tilknyttet personer med offentlig støtte, er steget meget siden slutningen af 1990'erne. Eksempelvis er andelen af virksomheder, der gør brug af ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenlærling og revalidering steget fra 10 procent i 1998 til 25 procent i 2014.

Undersøgelsen viser endvidere, at der er et potentiale i forhold til at få endnu flere virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Lidt over en femtedel af de virksomheder, som på undersøgelsestidspunktet ikke har

medarbejdere med nedsat arbejdsevne ved ansættelsen, vurderer således, at det er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.³⁹

Der peges i undersøgelsen på en række barrierer for, at virksomheder i højere grad kan udvise socialt engagement. En af de helt afgørende faktorer er muligheden for økonomisk støtte til ansættelsen fra det offentlige, hvilket tre fjerdedele af de adspurgte virksomheder vurderer, gør en forskel.⁴⁰

For de virksomheder, som ikke har personer med nedsat arbejdsevne ansat, er det dog ikke i så høj grad (manglen på) økonomisk støtte, der er begrundelsen derfor. Derimod peger virksomhederne på, at de ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, fordi disse personer mangler de rette kvalifikationer, fordi det kræver for mange særlige hensyn, og fordi de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen.⁴¹

Adspurgt, hvad der kan få virksomhederne til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne, anfører virksomhederne især "egne positive erfaringer" og "mangel på arbejdskraft".⁴²

3.3 HVORDAN VIRKSOMHEDER UNDERSTØTTER BESKÆFTIGELSE

Institut for Menneskerettigheder har i 2015 udsendt et spørgeskema til alle 98 kommuner, de 80 statslige ministerier og styrelser og de 99 største danske private virksomheder.⁴³ Spørgeskemaet havde først og fremmest til formål at belyse arbejdspladsernes brug af tiltag rettet mod etniske minoriteter. Spørgeskemaet indeholdte dog også et enkelt spørgsmål vedrørende brug af tiltag rettet mod personer med handicap. Det er besvarelsene på dette spørgsmål følgende bygges på.

Adspurgt, hvorvidt de adspurgte virksomheder har iværksat aktive tiltag rettet mod personer med handicap, svarer 69 procent nej og 31 procent svarer ja (118 virksomheder har besvaret skemaet).

Aktive tiltag defineres i spørgeskemaet som forholdsmæssige tiltag, der iværksættes med det formål at opnå fuld og effektiv lighed i praksis for medlemmer af grupper i samfundet, som er dårligt stillet socialt eller økonomisk, eller som på anden måde er ramt af konsekvenserne af historisk eller aktuel diskrimination eller ulighed. Aktive tiltag skal være frivillige og udvikles i dialog med de omfattede grupper. De skal løbende monitoreres og evalueres og skal stoppes, når målet med dem er nået.

De virksomhederne som har svaret ja til, at de har tiltag rettet mod personer med handicap, er blevet bedt om at uddybe *hvilke aktive tiltag*, der er tale om. Besvarelsenerne rummer blandt andet følgende eksempler:

- Ansættelse af personer i fleksjob
- Hjælpe midler
- Samarbejde med handicaporganisationer
- Nedskrevet politik på området, fx mangfoldighedspolitik
- Særlige kurser / efteruddannelse for personer med handicap
- Anvendelse af fortrinsret ved rekruttering
- Tilgængelighed til arbejdspladsen

I forlængelse af forrige kapitel af lovgrundet på området, er det ikke umiddelbart muligt at vurdere, hvorvidt de eksempler virksomhederne giver, er udtryk for tiltag, som de er lovmæssigt forpligtede til eller tiltag, som virksomhederne iværksætter uden at være forpligtet dertil. En sådan vurdering ville kræve langt mere indgående kendskab til omstændighederne i de enkelte tiltag.

En del af de eksempler, som virksomhederne har givet, må dog antages at være eksempler på rimelig tilpasning, idet de drejer sig om sikring af fysisk tilgængelighed eller tilbud om hjælpemidler. Sådanne tiltag må antages oftest at kunne betegnes som rimelig tilpasning og dermed at være udtryk for lovpligtige tiltag.

De eksempler på tiltag, som derimod måske er udtryk for tiltag, som virksomhederne iværksætter uden forpligtelse dertil, er brugen af mangfoldighedspolitikker, efteruddannelsestilbud rettet mod personer med handicap og samarbejde med handicaporganisationer.

I det følgende gives eksempler på hvordan henholdsvis en statslig og en privat arbejdsplads har gennemført særlige tiltag, som understøtter beskæftigelsen af personer med handicap. Eksemplerne stammer ikke nødvendigvis fra den overfor nævnte spørgeskemaundersøgelse, men er fundet gennem en bredere informationssøgning.

3.3.1 MÅLRETTEDE KURSER

Statens Serum Institut konstaterede for år tilbage, at en række medarbejdere havde vanskeligt ved at deltage fx i interne seminarer med skriftlige opgaver, besvare trivselsundersøgelser og deltage i almindelig efteruddannelse. Instituttet besluttede sig derfor i 2010 for at tilbyde læse- og skrivekurser til ordblinde medarbejdere på Instituttet. Kurserne tilbydes i samarbejde med Hovedstadens Ordblinde skole.

Kurset tilbydes til medarbejdere, som ved en indledende test foretaget af Hovedstadens Ordblinde skole vurderes at være ordblinde. Det er frivilligt at deltage i kurserne, der udbydes gratis. Kurserne finder sted en gang om ugen, og medarbejderne får fri til at deltage. Et kursus strækker sig over 72 timer, og der gennemføres 1 til 3 hold om året.

Instituttet har endvidere indkøbt CD-ord et IT-program for ordblinde, som kan rekvireres af alle medarbejdere – også dem med danskudfordringer.

Maiken Wildt, som er Afsnitsleder i Koncern-HR, oplyser, at indsatsen er blevet til i tæt samarbejde med HK-tillidsrepræsentanten Joan Hindsgaul-Nissen og ikke mindst med stor opbakning fra ledelsen. Ordblindeindsatsen er et strategisk kompetence løft for disse medarbejdere, således at de bedre kan fungere i hverdagen samt deltage i efter- og videreuddannelse. Flere af kursisterne har efter ordblindeundervisning gennemført kompetencegivende uddannelse og med stor tilfredshed, fordi ordblindeundervisningen har givet dem troen på, at de kan.

3.3.2 SOCIAL ANSVARLIGHED

Virksomheden CC hobby sælger hobbymaterialer og har igennem årene fået flere priser for deres indsats for at sikre beskæftigelse af blandt andet personer med handicap.

CC hobby har eksisteret siden 2000 og arbejder ud fra et værdisæt, på baggrund af hvilket de ønsker at skabe en rummelig arbejdsplads, hvor der er plads til mennesker, der af forskellige årsager har haft vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. 18 procent af deres medarbejdere har således eller er i fleksjob eller tilsvarende. På landsplan er den gennemsnitlige andel af medarbejdere i støttet beskæftigelse 3,6 procent.⁴⁴ Derudover har CC hobby i samarbejde med Holstebro Kommune oprettet en afdeling, hvor de løbende kan have 15 personer i praktik og afklaringsforløb.

En del af CC hobbys indsatser må betegnes som rimelig tilpasning. Men virksomheden anvender formentlig rimelig tilpasning i væsentlig videre udstrækning end loven påkræver, hvilket er resultat af en eksplicit målsætning og målrettet indsats.

3.4 BEFOLKNINGENS HOLDNINGER OG HANDLINGER

Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd har i oktober 2015 udgivet en rapport om befolkningens holdninger i relation til personer med handicap.⁴⁵ Rapporten er baseret på 7.643 personers besvarelse af et elektronisk spørgeskema.

I rapporten konkluderes det, at arbejdslivet er det området, hvor befolkningen vurderer, at der er flest udfordringer for personer med handicap, sammenholdt med uddannelse, foreningsliv og socialt liv.⁴⁶

Spørger personer, som selv har et større eller mindre handicap om, hvilke forhold, der er begrænsende i forhold til beskæftigelse, så er fysiske forhold, mangel på fleksibilitet på arbejdsmarkedet og vanskeligheder ved deltagelse i det sociale miljø de tre områder, som flest fremhæver.⁴⁷

Spørger befolkningen som helhed fremhæves samarbejde med kollegaer og andre, økonomiske udgifter for arbejdspladsen og usikkerhed om faglige evner som de vigtigste grunde til, at det kan være en udfordring for personer med handicap at få beskæftigelse.⁴⁸

3.5 OPSAMLING

Danmark har et uudnyttet potentiale i forhold til at sikre beskæftigelsen af personer med handicap, hvilket illustreres af, at vi ikke i lige så høj grad som de lande vi normalt sammenligner os med formår at sikre beskæftigelsen for personer med handicap.

Virksomhedernes sociale engagement er dog steget markant igennem de seneste årtier, hvilket er meget positivt. Særligt positivt er det, at også virksomheder, der ikke har personer ansat, der havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet, udtrykker velvilje i forhold til at have det i fremtiden.

Både befolkningen og arbejdsgiverne vurderer, at økonomisk støtte fra det offentlige har stor betydning for, om personer med nedsat arbejdsevne er i beskæftigelse. Det er derfor vigtigt, at særligt arbejdsgiverne har kendskab til de eksisterende støtte- og kompensationsmuligheder, samt at arbejdsgiverne kan blive tilstrækkeligt vejledt i anvendelsen deraf.

4 KONKLUSION

Der er sket store forandringer på arbejdsmarkedet siden Danmark i 2004 indførte forbuddet mod diskrimination på arbejdsmarkedet samt pligten til rimelig tilpasning. Det er meget positivt, at virksomhedernes sociale engagement er steget, ligesom det er positivt, at der oven i købet synes at være velvilje til at gå videre endnu.

Det er derfor afgørende at understøtte den positive udvikling, så virksomhedernes vilje resulterer i, at den fortsatte skævhed i beskæftigelsesgraden mellem personer med og uden handicap mindskes. Hvorved Danmark heller ikke længere nødvendigvis skal halte efter de lande, vi normalt sammenligner os med med hensyn til at sikre beskæftigelsen for personer med handicap.

Nærværende analyse peger på, at lovgivningen på beskæftigelsesområdet efterlader en række gråzoner.

For det første i forhold til at definere hvad forpligtelsen til rimelig tilpasning i praksis indebærer. Der er således tale om skøn, både når det kommer til at skulle vurdere, **hvornår** noget er en urimelig byrde for arbejdsgiveren, og når det kommer til at vurdere, **hvad** tilpasningen skal bestå i.

For det andet er der fortsat stor uklarhed i forhold til, hvornår der er tale om et handicap. Disse uklarheder har resulteret i en række sager hos nævn og domstole, hvor afgørelserne ikke peger i en entydig retning.

Og for det tredje er den præcise udstrækning af forpligtelserne til tilpasning af arbejdspladsen ifølge Arbejds miljøloven uklar.

Med så uklare regler for hvad en arbejdsgiver er forpligtet til, er der risiko for, at arbejdsgivere ikke altid lever op til deres forpligtelser. Ligesom der er risiko for, at nogle arbejdsgivere fravælger at ansætte personer med handicap, fordi de er usikre på, hvad det vil indebære. Hverken arbejdsgivere eller arbejdstagere kan

være tjent med så store gråzoner, at manglen på klarhed må antages i sig selv at være en hæmsko for at sikre personer med handicap beskæftigelse.

Hvis reglernes formål om at opnå materiel lighed for personer med handicap ikke skal undermineres, er det derfor nødvendigt med klare retningslinjer for hvad arbejdsgivere på den ene side er forpligtede til i forbindelse med rimelig tilpasning og på den anden side må og ikke må i forbindelse med positiv særbehandling. Der bør derfor arbejdes for, at vejledningen af virksomhederne bliver klarere.

LITTERATURLISTE

Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd (2015): Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap.

Christoffersen, Jonas (2014): EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder med kommentarer. 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København.

DA og Dansk Erhverv (2015): "Arbejdsgivere: Giv os klare regler for handicappede". www.altinget.dk. Besøgt den 20/11 2015.

De Vos, Marc (2007): Beyond Formal Equality – Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. European Commission.

Fredman, Sandra (2011): Discrimination Law, 2nd Edition. Clarendon Law Series.

Institut for Menneskerettigheder (2016): Kommende rapport om tiltag på arbejdsmarkedet rettet mod at sikre lige adgang til beskæftigelse. Forventes udgivet foråret 2016.

Liisberg, Maria Ventegodt (2011): Disability and Employment – A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy, Intersentia.

Overgaard, Niels Stoktoft (2015): "Forskelsbehandling: Virksomhed søgte kun handicappede medarbejdere". På 3F's hjemmeside www.tillid.dk. Besøgt den 4. november 2015.

Schwiegelow, Maria m.fl. (2015): Handicap - en guide til praktisk håndtering af sager om forskelsbehandling pga. handicap. Horten.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015a): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014. København.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015b): Virksomheders sociale engagement. København.

Social- og Indenrigsministeriet 2016: Velfærdspolitisk Analyse nr. 1. Mennesker med handicap på arbejdsmarkedet.

SLUTNOTER

¹ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015a): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014. København.

² I summarisk form viste opgørelsen endvidere, at arbejdstiden var faldet både for personer med og personer uden handicap, at holdningen til personer med psykisk lidelse var blevet mere positiv (en gruppe som andre undersøgelser viser er særligt vanskelig at inkludere på arbejdsmarkedet) og at lønmodtagere med handicap har sværere ved at fastholde deres job end personer uden handicap.

³ Social- og Indenrigsministeriet 2016: Velfærdspolitisk Analyse nr. 1. Mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Side 12.

⁴ Institut for Menneskerettigheder (2016): Kommende rapport om tiltag rettet mod at sikre beskæftigelse for blandt personer med handicap. Forventes udgivet ultimo 2016.

⁵ Jf. Fredman, Sandra (2011): Discrimination Law, 2nd Edition. Clarendon Law Series, side 234ff og De Vos, Marc (2007): Beyond Formal Equality – Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. European Commission, side 10.

⁶ Se mere herom i Institut for Menneskerettigheder (2016): Kommende rapport om tiltag rettet mod at sikre beskæftigelse for blandt personer med handicap. Forventes udgivet primo 2016.

⁷ Jf. bl.a. sag C-236/09 Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL, Yann van Vugt, Charles Basselier v Conseil des ministres præmis 28. Se nærmere om det EU-retlige ligebehandlingsprincip i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder med kommentarer: Christoffersen, Jonas (2014): EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder med kommentarer. 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København, side 224ff.

⁸ Om dette se EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder med kommentarer side 225 ff. og side 289 ff. henholdsvis. (ibid).

⁹ FN (2011):

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

¹⁰ Vejledning om forskelsbehandlingsloven, VEJ nr 9237 af 06/01/2006 offentliggjort d. 26/04/2006

¹¹ Læs mere på <http://www.menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konvention/artikel-27-arbejde-beskaeftigels-0>

¹² Se mere om handicapbegrebet:

<http://www.menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konvention/artikel-1-formaal/instituttet-mener> og specifikt i relation til beskæftigelse:

<http://www.menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konvention/artikel-27-arbejde-beskaeftigels-0>

¹³ Se EU-Domstolens afgørelse i sag C-303/06 S Coleman og Østre Landsrets dom af 26. februar 2015 i sagen B-1966-13 vedrørende en dagplejemor, hvis søn havde Aspergers Syndrom. Østre Landsret fandt, at opsigelsen af dagplejemoren havde tydelig sammenhæng med det fravær, som pasning af sønnen indebar, og der var derfor tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap.

¹⁴ EU-Domstolens afgørelse i sag C-354/13 af 18. december 2014.

¹⁵ Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

¹⁶ U.2015.3301H.

¹⁷ Flere sager kan findes på instituttets hjemmeside:

<http://menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konvention/artikel-27-arbejde-beskaeftigels-4>. Se også Schwiegelow, Maria m.fl. (2015): Handicap - en guide til praktisk håndtering af sager om forskelsbehandling pga. handicap. Horten, side 40ff.

¹⁸ U.2015.3301H.

¹⁹ Sagerne F-13-06 A mod Pro Display og F-19-06 A mod DAB.

²⁰ H2015.104/2014, dom af 11. august 2015.

²¹ SØ- og Handelsretten, SH2015.F-9-12, dom af 29. april 2015.

²² Østre Landsrets dom af 14. oktober 2014, U.2015.315Ø.

²³ Læs dommen her:

<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/afgoerelse.aspx?aid=1540&type=Afgoerelse>. Besøgt 4. november 2015.

²⁴ At-vejledning A.1.15 Arbejdspladsens indretning og inventar november 2008, afsnit 3.2.4.

²⁵ Ibid, afsnit 1.

²⁶ At-vejledning A.1.9 Faste arbejdssteders indretning marts 2003, afsnit 6.

²⁷ At-vejledning A.1.13 Velfærdsforanstaltninger på faste arbejdssteder August 2005, afsnit 2.

²⁸ Ibid, afsnit 3.1.

²⁹ Jf. Liisberg, Maria Ventegodt (2011): Disability and Employment – A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy, Intersentia, side 260-263.

³⁰ DA og Dansk Erhverv (2015): "Arbejdsgivere: Giv os klare regler for handicappede". www.altinget.dk. Besøgt den 20/11 2015.

³¹ Natalie Videbæk Munkholm har fået 1,7 mio. fra Det Frie Forskningsråd til et forskningsprojekt på området, der løber over de næste to år. Projektet har titlen "The implementation approach to individual rights norms in the workplace". Se

mere på <http://law.au.dk/aktuelt/nyheder/nyhed/artikel/internationale-rettigheder-naar-sjaeldent-danske-arbejdere/>

³² Tørslev i SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015a): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014. København, side 205f.

³³ Beskyttet beskæftigelse er placeret i en gråzone mellem at være en social foranstaltning og en form for beskæftigelse. Se fx SFI 2009: Beskyttet beskæftigelse.

³⁴ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015a): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014. København, side 103.

³⁵ For en nærmere opgørelse af i hvilket omfang de forskellige ordninger anvendes og af hvilke handicapgrupper, se SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015a): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014. København.

³⁶ Social- og Indenrigsministeriet 2016: Velfærdspolitisk Analyse nr. 1. Mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Side 12.

³⁷ Social- og Indenrigsministeriet 2016: Velfærdspolitisk Analyse nr. 1. Mennesker med handicap på arbejdsmarkedet.

³⁸ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015b): Virksomheders sociale engagement. København.

³⁹ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015b): Virksomheders sociale engagement. København, side 23.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid side 24.

⁴² Ibid side 24.

⁴³ For en fuldstændig gennemgang af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt metodiske overvejelser se Institut for Menneskerettigheder 2016.

⁴⁴ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2015b): Virksomheders sociale engagement. København, side 18.

⁴⁵ Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd (2015): Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap.

⁴⁶ I spørgeskemaundersøgelsen er folk blevet bedt om specifikt at forholde sig til personer med enten ADHD, personer der sidder i kørestol eller som personer som er døve.

⁴⁷ Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd (2015): Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap. Side 28.

⁴⁸ Ibid side 18.

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

