

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 72 20 50 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

Vedlagt sendes besvarelse af spørgsmål nr. 58 af 14. december 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. (Alm. del). Spørgsmålet er stillet efter ønske af Anne Baastrup (SF).

Vores sag
6601-0139

Bilag
1

Claus Hjort Frederiksen

/

Lise Fangel

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 58 af 14. december 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del).

Spørgsmål nr. 58:

Ministeren bedes oplyse hvilke sanktionsmuligheder der er over for en offentlig arbejdsplads, der ikke ansætter en handicappet ansøger alene fordi vedkommende har et mindre handicap.

Svar:

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Loven indeholder ligeledes en pligt for arbejdsgiveren til at foretage hensigtsmæssige tilpasninger med henblik på at give personer med handicap adgang til beskæftigelse. Arbejdsgiveren må dog ikke derved pålægges en uforholdsmæssig byrde.

En arbejdsgiver, der ikke overholder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, kan blive idømt at betale en godtgørelse til den krænkede person. Dette gælder uanset, om der er tale om en offentlig eller privat arbejdsgiver.

Efter lov om compensation til handicappede i erhverv m.v. har en person, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked bl.a. fortrinsadgang til samtale til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, hvis vedkommende er lige så kvalificeret, som de øvrige ansøgere.

Fortrinsadgangen sikres ved retten til en ansættelsessamtale samt ved forhandlingspligten. Forhandlingspligten indebærer, at hvis en ansøger med handicap ikke ansættes i den ledige stilling, skal arbejdsgiveren vente med at besætte stillingen, indtil arbejdsgiveren har givet staten i jobcenteret en skriftlig redegørelse for, hvorfor ansøgeren ikke ønskes ansat og på baggrund af redegørelsen har forhandlet med staten i jobcenteret om, hvorvidt ansøgeren alligevel vil kunne ansættes i stillingen.

Beskæftigelsesankenævnet kan efter loven udtale sig om, hvorvidt arbejdsgiveren eller myndigheden har overholdt de fastsatte regler om samtale- og forhandlingspligt. Hvis Beskæftigelsesankenævnet finder, at samtale- og forhandlingspligten ikke er overholdt, sender ankenævnet en kopi af udtalelsen til den øverste administrative ansvarlige for den pågældende offentlige arbejdsgiver eller myndighed.