



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Anna Högberg

The Americans with Disabilities Act  
(1990)  
dess innehåll och betydelse  
samt en kortfattad jämförelse med den nya svenska  
antidiskrimineringslagstiftningen för funktionshindrade i  
arbetslivet

Examensarbete  
20 poäng

Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt

Vårterminen 1999

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
<b>2 THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Allmänt</b>	<b>6</b>
2.1.1 Lagstiftningens syfte	6
2.1.2 De bakomliggande omständigheterna	8
2.1.3 De berörda parterna	9
2.1.3.1 Arbetsgivarna samt kontrollorganen	9
2.1.3.2 Arbetstagarna	10
2.1.3.3 Särskilda bestämmelser och undantag	10
<b>2.2 Funktionshinder enligt ADA</b>	<b>11</b>
2.2.1 Den grundläggande definitionen	11
2.2.1.1 Fysisk eller psykisk nedsättning	12
2.2.1.2 I väsentlig mån	13
2.2.1.3 De grundläggande livsaktiviteterna	13
2.2.1.4 Tidigare nedsättning	14
2.2.1.5 Personer som antas lida av nedsättning	14
2.2.1.6 Relation till person med funktionshinder	15
2.2.2 HIV-positiva och AIDS-sjuka	15
2.2.3 Icke-funktionshindrade	16
<b>2.3 Kvalificerad för arbetet?</b>	<b>17</b>
2.3.1 Den lagenliga bedömningen	17
2.3.2 Uttryckliga begränsningar	18
2.3.3 Vad som utgör väsentliga arbetsuppgifter	20
2.3.3.1 Arbetsgivarens bedömning	20
2.3.3.2 Arbetsbeskrivning	21
2.3.3.3 Tidsmängden	21
2.3.3.4 Kollektivavtal	21
2.3.3.5 Arbetserfarenhet	21
2.3.3.6 Övriga faktorer	22
2.3.4 Förändring av de väsentliga arbetsuppgifterna	22
<b>2.4 Rimlig anpassning</b>	<b>23</b>
2.4.1 Arbetsgivarens och den arbetsökandes eller arbetstagarens respektive skyldigheter	23
2.4.2 Vad anses utgöra en rimlig anpassning	24
2.4.3 Exempel på rimliga anpassningar	25
2.4.4 Orimlig belastning	27
<b>2.5 Analys</b>	<b>28</b>
<b>3 EN JÄMFÖRELSE MED SVENSK LAGSTIFTNING</b>	<b>34</b>

3.1	Den bakomliggande situationen	34
3.2	Lagens översiktliga innehåll	36
<b>4</b>	<b>AVSLUTANDE KOMMENTARER</b>	<b>40</b>
	<b>BILAGA A</b>	<b>42</b>
	<b>BILAGA B</b>	<b>57</b>
	<b>BILAGA C</b>	<b>60</b>
	<b>LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>66</b>
	Litteratur	66
	Offentliga tryck	66
	Internetkällor	66
	Artiklar	67

# Sammanfattning

Ett av de senaste tillskotten på det amerikanska Civil Rights-området står att finna i den federala anti-diskrimineringslagstiftningen beträffande rättigheter för personer med funktionshinder, *the Americans with Disabilities Act* (1990).

Denna lag förbjuder diskriminering av personer med funktionshinder och innehåller bestämmelser om tillgänglighet för dessa personer på områdena arbete (*title I*), offentlig service (*title II*), offentliga kommunikationer, privat tillhandahållna lokaler och tjänster (vilka samtliga täcks av *title III*) samt telekommunikationer (*title IV*).

Följande examensarbete behandlar endast reglerna i lagens *title I* avseende området arbete. Dessa regler, vilka trädde i kraft under 1992, har som främsta syfte att genom avlägsnandet av vissa hinder i arbetslivet och på arbetsmarknaden försäkra kvalificerade personer med funktionshinder lika möjligheter till anställning samt lika villkor i arbete i förhållande till de möjligheter och villkor icke-funktionshindrade personer har. Vilken genomslagskraft *the Americans with Disabilities Act* haft i det amerikanska samhället samt i vilken utsträckning lagstiftningen lyckats med sina målsättningar diskuteras kortfattat i en analys.

Examensarbetet avslutas med en översiktlig genomgång av innehållet i den nya svenska *Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* vilken trädde i kraft den 1 maj 1999. Här diskuteras även de tydliga likheter och skillnader som finns mellan de två ländernas lagstiftningsval.

# Förkortningar

ADA	The Americans with Disabilities Act (1990)
CRA	The Civil Rights Act (1964)
DHEW	The Department of Health, Education and Welfare
DOJ	The Department of Justice
DOL	The Department of Labour
EEOC	The Equal Employment Opportunity Commission
FN	Förenta Nationerna
JAN	The Job Accomodation Network
OFCCP	The Office of Federal Contract Compliance Programs
RA	The Rehabilitation Act (1973)
SCB	Statistiska centralbyrån
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

Följande examensarbete behandlar ett av de senaste tillskotten till Civil Rights-lagstiftningen i USA, nämligen *the Americans with Disabilities Act* från 1990. Då ämnesområdet för examensarbetet är arbetsrätt har uppsatsen emellertid avgränsats till att endast behandla den delen av lagstiftningen vars regler berör området arbete, *title I*.

Syftet med examensarbetet är att belysa den amerikanska lagstiftningen, dess innehåll och vad den i praktiken kommit att betyda för de inblandade parterna. Arbetet utgår ifrån sedvanlig juridisk metod kännetecknat av att försöka fastställa vad som utgör gällande rätt utifrån ett teleologiskt perspektiv.

För att ytterligare belysa den amerikanska anti-diskrimineringslagstiftningen, innehåller arbetet också avslutningsvis en översikt av den nya svenska *Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* vilken trädde i kraft den 1 maj 1999.

Mot denna bakgrund är arbetet uppdelat i tre delar. Den första delen behandlar den amerikanska lagstiftningen och avslutas med en kortfattad analys av denna. Den andra delen behandlar översiktligt innehållet i den nya svenska lagstiftningen samt redogör för de likheter och skillnader som finns i de två lagstiftningarna. Avslutningsvis har den tredje delen till syfte att summera arbetet.

Av det material som ligger till grund för det följande examensarbetet har den övervägande delen stått att finna genom internet och de hemsidor som tillhandahålls av de olika officiella organ vilkas ansvar det är att övervaka lagstiftningarna. Vad gäller i synnerhet amerikansk rätt och även dess doktrin kan den knappast bli mer tillgänglig än genom denna kanske ännu så länge otraditionella metod.

# 2 The Americans with Disabilities Act

## 2.1 Allmänt

Den federala anti-diskrimineringslagstiftningen finns i en lag från 1990 om rättigheter för personer med funktionshinder. Lagens namn är av den amerikanska kongressen bestämd till *the Americans with Disabilities Act* (ADA).

Denna lag förbjuder diskriminering av personer med funktionshinder och innehåller bestämmelser om tillgänglighet för dessa personer på områdena arbete (*title I*), offentlig service (*title II*), offentliga kommunikationer, privat tillhandahållna lokaler och tjänster (vilka samtliga täcks av *title III*) samt telekommunikationer (*title IV*). ADA's heltäckande syfte anges i *Section 1. (b) Section 2. Findings and Purposes*, ”to provide a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination against individuals with disabilities” genom att föreskriva klara, konsekventa och genomförbara normer vars införande och efterlevnad den federala regeringen skall agera för.

### 2.1.1 Lagstiftningens syfte

Följande text behandlar som påpekats i sammanfattningen endast reglerna avseende området arbete. Lagtexten avseende detta område återfinns i Bilaga A i detta arbete. Reglerna, vilka trädde i kraft under 1992, har som främsta syfte att avlägsna vissa hinder på arbetsmarknaden för att på så sätt försäkra funktionshindrade personer likadana möjligheter till anställning samt likadana villkor i arbete som icke-funktionshindrade har.

ADA är ett av de senaste tillskotten till det amerikanska Civil Rights-lagstiftningsområdet vilket har sitt ursprung i *the Civil Rights Act* (CRA) från 1964. I likhet med CRA, vilken förbjuder diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion, etniskt ursprung och könstillhörighet, har alltså även ADA till syfte att försäkra lika rättigheter och möjligheter vad avser bland annat anställning och arbete. Naturligt nog skiljer sig de båda lagarna åt på ett grundläggande plan. CRA förbjuder att några personliga hänsyn tas vad avser persons ras eller etniska ursprung med mera. ADA, å sin sida, kräver att en arbetsgivare beaktar huruvida en rimlig anpassningsåtgärd skulle medföra att en person med funktionshinder i praktiken skulle jämföras med en icke-funktionshindrad. Den bedömningen kräver helt enkelt att personliga hänsyn tas för att genom dessa avlägsna de eventuella hinder som

står i vägen för den funktionshindrade vad avser arbetet eller själva arbetsplatsen.

ADA's regelverk skapar en process enligt vilken arbetsgivaren skall fastställa den funktionshindrade personens förmåga att utföra de grundläggande och absolut väsentliga arbetsuppgifterna. Lagen fokuserar som tidigare sagts på att avlägsna hinder. Detta betyder emellertid inte att den funktionshindrade har mindre skyldighet än någon annan arbetssökande eller arbetstagare att faktiskt kunna utföra respektive sköta de väsentliga arbetsuppgifterna, det vill säga vara kvalificerad för arbetet. Syftet med lagstiftningen är snarare att ge funktionshindrade personer en möjlighet att tävla på samma spelplan och med samma regler som de icke-funktionshindrade. För att detta skall vara möjligt kan det komma att krävas av arbetsgivaren att denne vidtar en rimlig anpassning av arbetet eller arbetsplatsen.

Det får anses ligga i sakens natur att bedömningsgrunderna för vad som utgör en rimlig anpassningsåtgärd för en kvalificerad arbetssökande eller arbetstagare, vilket i sig kan komma att beröra både arbetsuppgifterna och/eller själva arbetsplatsen, är föränderliga. Detta eftersom anpassningen ofta måste "skräddarsys" efter den enskilde funktionshindrade personens förmågor eller behov. Om inte varje enskild kvalificerad individs funktionshinder beaktas, i så kallat "case-to-case-approach", ointetgörs eventuella ansträngningar att ge personer med funktionshinder likadana rättigheter som icke-funktionshindrade. Spelplanen skulle ju inte längre vara densamma. Vad gäller rimlig anpassning av arbetet eller arbetsplatsen erbjuder ADA endast vägledning. Lagen tar inte uttryckligen ställning till hur mycket en anpassningsåtgärd får kosta innan den i sig själv blir orimlig för arbetsgivaren. Mot denna bakgrund står det klart att ADA's regelverk endast skapar de ramar inom vilka arbetsgivare skall beakta de särskilda anpassningsbehov som kan uppstå vid olika anställnings- och arbetssituationer.

Under inga omständigheter har ADA, eller för den delen övrig Civil Rights-lagstiftning vad avser anställning och arbete, till syfte att begränsa arbetsgivarens givna rätt att välja och bibehålla kvalificerad arbetskraft, det vill säga arbets- och verksamhetsledningsbefogenheterna. Vidare är inte heller en arbetsgivare skyldig att anställa någon på grund av dennes funktionshinder eller på annat sätt positivt särbehandla en funktionshindrad. ADA uppställer med andra ord inte några rekryteringskrav, men kräver i stället att arbetsgivare ser till personers förmåga snarare än den oförmåga deras individuella funktionshinder eventuellt resulterar i.



## 2.1.2 De bakomliggande omständigheterna

Enligt *the U.S. House of Representatives Report 101-485, Part IV, May 15 1990*, fanns det 1990 uppskattningsvis 43 miljoner amerikaner som led av en eller flera fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar. I takt med att befolkningen som helhet åldrades beräknades denna siffra komma att stiga.<sup>1</sup> Vidare kunde det konstateras att dessa personer i allt större utsträckning än vad tidigare befarats tillhörde den fattigaste och lägst utbildade av alla minoritetsgrupper samt att de därutöver var sämst representerade på arbetsmarknaden.

Rapporten pekade vidare på att samhället, historiskt sett, hade en benägenhet att isolera och segregera personer med funktionshinder och att detta, trots vissa förbättringar, fortfarande utgjorde ett allvarligt och genomträngande socialt problem. Till skillnad från personer som upplevt diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, nationalitet, religion eller ålder hade personer med funktionshinder vilka diskriminerats ofta helt saknat varje möjlighet att med stöd av lag bemöta eller bekämpa sådan diskriminering. *The Rehabilitation Act (RA)* från 1973 hade visserligen utgjort en slags milstolpe genom sin *section 504*, vilken förbjöd diskriminering av funktionshindrade personer av de olika statligt eller lokalt drivna program eller aktiviteter vilka finansierades av federala pengar. Många andra ihärdiga försök gjordes även under åren mellan 1975 och 1990 med förhoppningen att genom policy framhäva funktionshindrade personers självständighet, produktivitet samt behovet av att inkludera dessa på arbetsmarknaden. Resultaten av samtliga dessa försök blev dock blygsamma.<sup>2</sup>

De ambitiösa målsättningarna givna i ADA får följaktligen ses mot denna bakgrund av misslyckanden och uteblivna samhällsreformer. ADA's regelverk kräver närmast att människors attityd gentemot funktionshindrade personer, både på arbetsmarknaden och de övriga samhällsområden som omfattas, genomgår en radikal förändring. Lagstiftaren önskade visa att "participation in the mainstream of daily life is an American right" även för funktionshindrade personer.<sup>3</sup> I samband med lagens underskrivande och ikraftträdande, uttalade även dåvarande presidenten George Bush att ADA som lagstiftning placerade USA "in the forefront of the world community regarding disability rights".<sup>4</sup>

Huruvida ADA's målsättningar var realistiska var och är fortfarande föremål för debatt. Det har påpekats att trots att Civil Rights lagstiftningen generellt sett haft god effekt vad avser olika gruppers tillgänglighet till både offentliga

---

<sup>1</sup> *The Americans with Disabilities Act Handbook*, Maureen Harrison, Steve Gilbert, Editors, Excellent Books 1992, Beverly Hills, California, s 3

<sup>2</sup> *The Americans with Disabilities Act, From Policy to Practice*, Edited by Jane West, Milbank Memorial Fund 1991, New York, N.Y., Introduction—Implementing the Act: Where We Begin by Jane West, s xi

<sup>3</sup> ADA, *From Policy to Practice*, A.a., Introduction, s xi

<sup>4</sup> ADA, *From Policy to Practice*, A.a., Essential Requirements by Nancy Lee Jones, s 48

kommunikationer och offentliga lokaler och tjänster, har resultaten varit mer blandade när det gäller arbetsmarknaden.<sup>5</sup> Detsamma gäller givetvis ADA vilket kommer att diskuteras utförligare senare i arbetet.

### 2.1.3 De berörda parterna

#### 2.1.3.1 Arbetsgivarna samt kontrollorganen

Enligt ADA *Title I, Section 101. Definitions (2)*, är diskriminering i arbetet av personer med funktionshinder förbjudet om det utövas av följande så kallade "covered entities":

- arbetsgivare,
- arbetsförmedlingar,
- fackföreningar,
- arbetsgivarföreningar.

Under definitionen av arbetsgivare inkluderas även arbetsledare, förmän och andra som agerar i arbetsgivarens ställe. Här inräknas också företag som ansvarar för rekrytering av personal.

Denna del av ADA vars efterlevnad *the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* övervakar, förbjuder diskriminering i arbete av personer med funktionshinder av följande:

- alla arbetsgivare, inklusive statliga och lokala myndigheter och styrelser, med 25 eller fler anställda efter den 26 juli 1992 samt,
- alla arbetsgivare, inklusive statliga och lokala myndigheter och styrelser, med 15 eller fler anställda efter den 26 juli 1994.

Vad avser processreglerna anges det i *Section 107. Enforcement (a)* att de regler som finns uppställda i *CRA sections 705, 706, 707, 709* samt *710* även skall gälla vid tillämpning av ADA. Detta innebär följaktligen att EEOC är den myndighet till vilken klaganden skall vända sig vid fall av eventuell diskriminering på grund av funktionshinder. EEOC bistår efter anmälan klaganden samt undersöker de aktuella omständigheterna i fallet och söker främst genom förlikning mellan parterna lösningen på den uppkomna konflikten. Om förlikning inte är möjlig, kan EEOC driva målet vidare till domstol eller tilldela klaganden "a right to sue letter".<sup>6</sup>

Enligt *Title II* av ADA vars tillämpning övervakas av *the U.S. Department of Justice (DOJ)*, och som för övrigt inte behandlas i detta arbete, är diskriminering av personer med funktionshinder även förbjuden i statligt och lokalt drivna program och aktiviteter, inklusive diskriminering av

---

<sup>5</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., History and Future of Employment by Edward H. Yelin, s 130

<sup>6</sup> Technical Assistance Manual on the Employment Provisions (Title I) of the Americans with Disabilities Act (ADA TAM I), Chapter X, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1j.htm>

samtliga statliga och lokala myndigheter och styrelser, oavsett antalet anställda efter den 26 januari 1992.

Då ADA skapar delvis överlappande ansvar för både EEOC och DOJ vad avser lagens tillämpning på statliga och lokala myndigheter och styrelser, samordnas den federala efterlevnaden av dem båda. Detta för att förhindra eventuellt dubbelarbete i det tämligen omfattande undersöknings- och bevakningsansvaret.

Utöver detta samordnar EEOC, DOJ och *the Department of Labor* (DOL) arbetet kring efterlevnaden av *section 504* i RA från 1973, vilken förbinder en del privata och offentliga arbetsgivare till anti-diskrimineringsåtgärder samt positiv särbehandling under vissa i lagen nämnda omständigheter.<sup>7</sup> Nämnas bör att reglerna i RA *section 504* skiljer sig föga från dem i ADA *Title I*. Detta eftersom de förstnämnda på sin tid låg till grund för de senare. De privata arbetsgivarna berörs främst av *section 503*. Reglerna här avser federala entreprenörer, leverantörer och deras underleverantörer. Efterlevnaden hos dessa kontrolleras av en speciell enhet inom DOJ, *the Office of Federal Contract Compliance Programs* (OFCCP).<sup>8</sup>

### 2.1.3.2 Arbetstagarna

Med arbetstagare menas i vanlig ordning en individ anställd av en arbetsgivare, *Section 101. Definitions (4) Employee*. ADA's definition av arbetstagare har även kommit att i praktiken inkludera amerikanska medborgare anställda av amerikanska företag, deras dotterbolag samt företag ägda av amerikaner utanför USA's gränser. ADA's regelverk gäller emellertid inte om det skulle stå i konflikt med någon lag i det land arbetsplatsen är utlokaliserad till.<sup>9</sup>

Vidare har det påpekats att ADA, liksom det skydd övrig Civil Rights-lagstiftning syftar till att ge, inte skall tolkas som gällande uteslutande medborgare i USA. Snarare skall termen "Americans" symbolisera det faktum att även personer med funktionshinder utgör "an integral part of our nation's makeup, and, like all other individuals, are entitled to equal access and opportunity".<sup>10</sup>

### 2.1.3.3 Särskilda bestämmelser och undantag

ADA gäller även för religiösa organisationer. Dessa kan dock enligt *Section 103. Defenses (c) Religious Entities (1) In General*, ge personer av tillhörande trosbekännelse företräde framför andra. Samma undantag ges för övrigt till religiösa institutioner för utbildning samt vissa sådana sällskap och samfund.

<sup>7</sup> The ADA: Your Employment Rights as an Individual With a Disability, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/facts/ada18.html>

<sup>8</sup> ADA TAM I, Chapter I, <http://www.adainfonet.org/tam1/tam1a.htm>

<sup>9</sup> ADA TAM I, Chapter I, A.a.

<sup>10</sup> ADA Handbook, A.a., s 85

Den lagstiftande grenen av den amerikanska regeringen har även den att lyda under ADA. Processreglerna utgörs emellertid av den särskilt bestämda ordning som gäller kongressens anställda.<sup>11</sup>

De verkställande regeringsorganen är helt och hållet undantagna från ADA's regelverk. Hos dessa gäller i stället *section 501* av ovan nämnda RA. Övriga undantag utgörs enligt *Section. 101. Definitions (5) Employer (B) (i)* samt *(ii)*, av de kooperativ som helt ägs av de Förenta Staterna, den amerikanska regeringen eller indianstammar samt föreningar med privata medlemskap som inte är fackföreningar och som även är undantagna från beskattningsplikten enligt *the Internal Revenue Code*.<sup>12</sup>

## 2.2 Funktionshinder enligt ADA

*ADA Title I, Section 102. Discrimination (a) General Rule*, förbjuder alla former av diskriminering i arbetslivet av kvalificerade personer med funktionshinder. Lagens främsta syfte måste följaktligen anses vara förhindrandet av diskriminering av personer med funktionshinder på den öppna arbetsmarknaden såvida dessa personer inte är helt och hållet oförmögna att utföra de arbetsuppgifter som krävs vid anställningsskedet eller senare arbete.

### 2.2.1 Den grundläggande definitionen

Ett funktionshinder definieras enligt *Section 3. Definitions (2) Disability (A)*, som en nedsättning av den fysiska eller psykiska förmågan som i väsentlig mån begränsar de grundläggande livsaktiviteterna. Även den som tidigare haft en nedsättning av förmågan men inte längre har det samt den som antas ha en sådan nedsättning omfattas av lagen, *Section 3. Definitions (2) (B)* samt *(C)*. Vad avser det senare skyddar alltså ADA den arbetstagare vars arbetsgivare antar att denne har ett funktionshinder trots att så inte är fallet.

Denna trestegsdefinition härrör från 1970-talet. När kongressen 1973 antog den ovan nämnda RA, vilken omfattade både positiv särbehandling samt anti-diskrimineringsåtgärder i *sections 501, 503* och *504*, definierades en handikappad person som en vars funktionshinder begränsade dennes "employability" varför denne skulle gagnas av yrkesrehabilitering. Ett år senare när de olika försöken att skapa effektiva förordningar från *the Department of Health, Education and Welfare* (DHEW) granskades, drog kongressen slutsatsen att definitionen endast dög vad gällde de specifika kraven avseende yrkesrehabilitering. Vad avsåg diskriminering i bostads-

---

<sup>11</sup> ADA TAM I, Chapter I, A.a.

<sup>12</sup> ADA TAM I, Chapter I, A.a.

utbildnings- och sjukvårdsfrågor var däremot definitionen alldeles för snäv. Genom tillägg till RA, breddade Kongressen följaktligen definitionen till den som numera även inbegrips i ADA's regelverk.<sup>13</sup>

Lagen förbjuder även diskriminering av en person för att denne står i viss relation eller förbindelse till en person med funktionshinder, *Section 102. Discrimination (b) Construction (4)*.

För att skyddas i enlighet med ADA krävs vidare dokumentation av, eller i vissa fall väsentlig i motsats till obetydlig, nedsättning av förmåga.

### **2.2.1.1 Fysisk eller psykisk nedsättning**

En fysisk nedsättning av förmåga definieras i enligt med ADA's regelverk samt de olika föreskrifterna utgivna av EEOC som:

- ◆ "any physiological disorder, or condition, cosmetic disfiguration, or anatomical loss affecting one or more of the following body systems: neurological, musculoskeletal, special sense organs, respiratory (including speech organs), cardiovascular, reproductive, digestive, genito-urinary, hemic and lymphatic, skin and endocrine."

En psykisk nedsättning definieras enligt följande:

- ◆ "any mental or psychological disorder, such as mental retardation, organic brain syndrome, emotional or mental illness, and specific learning disabilities."

Nedsättningen bedöms utan hänsyn till eventuell medicinering eller hjälpmedel av något slag. Till exempel skulle en epileptiker vilken medicinerar mot eventuella anfall eller en person med benprotes båda anses som funktionshindrade trots att medicinen och protesen i mångt och mycket begränsar den aktuella nedsättningen.<sup>14</sup>

Varken ADA eller de olika föreskrifterna utgivna av EEOC ger några uttömmande förteckningar över vad som anses utgöra fysiska eller psykiska nedsättningar av en persons förmåga. Skälet till detta är att det, naturligt nog, ses som fullständigt omöjligt att räkna upp alla de olika variationer av nedsättningar som enskilda personer kan lida eller antas lida av.

En nedsättning i enlighet med ADA måste emellertid vara av en fysiologisk eller psykisk natur, en krämpa eller rubbning, varför bland annat ögon- eller hårfärg, längd eller vikt (inom vissa gränser) inte inbegrips. Ett fysiologiskt tillstånd som graviditet eller att en person har vissa anlag för sjukdom inbegrips inte heller. På samma sätt är personlighetsdrag som dåligt omdöme eller humör också uteslutna.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections by Chai R. Feldblum, s 83f

<sup>14</sup> ADA TAM I, Chapter II, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1b.htm>

<sup>15</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

Svårigheter eller nackdelar vilka uppkommer från kulturella, sociala eller ekonomiska missförhållanden är även dessa uteslutna. Det tas med andra ord ingen hänsyn till vare sig bristande utbildning eller kriminalregister. Ett klagande exempel som ges i doktrinen är att en person med dyslexi anses lida av en nedsättning, men inte den som inte kan läsa på grund av bristfällig skolgång.<sup>16</sup>

### **2.2.1.2 I väsentlig mån**

En nedsättning utgör endast ett funktionshinder i enlighet med ADA's regler om den i väsentlig mån begränsar en eller flera av de grundläggande livsaktiviteterna. En person måste följaktligen vara oförmögen, eller betydligt begränsad, i jämförelse med andra icke-funktionshindrade individer i samhället att utföra viss grundläggande livsaktivitet.

ADA ställer upp tre bedömningsgrunder för att avgöra huruvida en livsaktivitet i väsentlig mån är begränsad:

- nedsättningens natur och svårighetsgrad,
- hur länge nedsättningen varar eller kan beräknas vara,
- den verkan nedsättningen i längden har eller kan beräknas ha.

Dessa tre bedömningsgrunder har ansetts som fundamentala eftersom det oftast inte är en särskild krämpa eller rubbning som avgör om en person skyddas av ADA's diskrimineringsförbud, utan snarare vilken inverkan en viss nedsättning, till exempel syn- eller hörselskada, har på en enskild individs liv och livsföring. Exempel som ges på detta är effekterna av en hjärnblödning som för vissa kan begränsa flera av de grundläggande livsaktiviteterna, men för vissa andra ha relativt obetydlig inverkan på livsföringen.<sup>17</sup>

Vad avser tillfälliga nedsättningar skall dessa också beaktas utifrån de ovan angivna bedömningsgrunderna. Tillfälliga, icke-kroniska nedsättningar som inte varar länge och har liten påverkan för övrigt anses oftast inte utgöra nedsättningar i enlighet med ADA. Undantag finns emellertid. Till exempel är ett brutet ben inte att anse som en nedsättning enligt ADA, men ett brutet ben som är svårläkt, under vilken tid personen i fråga är oförmögen att gå, skulle mycket väl kunna komma att täckas av ADA's regler.<sup>18</sup>

### **2.2.1.3 De grundläggande livsaktiviteterna**

Som påpekats tidigare i arbetet är en väsentlig nedsättning sådan som begränsar eller inskränker en eller flera av de grundläggande livsaktiviteterna såsom hörsel, syn, tal, gång, andning, förmåga att utföra manuella uppgifter, möjlighet att ta hand om sin egen person, inläring eller

---

<sup>16</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>17</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>18</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

arbete.<sup>19</sup> Dessa utgör endast exempel, andra som nämns i doktrinen är förmågan att sitta, stå, lyfta eller läsa.<sup>20</sup>

Vidare menar doktrinen att förmågan att arbeta inte i sig behöver beaktas om en annan väsentlig nedsättning, till exempel syn- eller hörselskada, är aktuell.<sup>21</sup>

#### **2.2.1.4 Tidigare nedsättning**

Under definitionen av funktionshinder inkluderas, vilket påpekades inledningsvis, även de som tidigare haft en dokumenterad nedsättning av förmåga men inte längre har det. Detta är för att skydda till exempel de personer som tidigare lidit av cancer, hjärtsjukdom eller annat försvagande tillstånd och som riskerar att diskrimineras utifrån ”the stigma or the fear associated with such disabilities.”<sup>22</sup> Även personer som tidigare varit psykiskt sjuka skyddas av samma skäl.

Det påpekas i doktrinen att även de personer vilka tidigare blivit felaktigt diagnostiserade eller klassificerade med någon form av nedsättning samt att denna dokumenterats, skall anses skyddade under denna del av definitionen.<sup>23</sup>

#### **2.2.1.5 Personer som antas lida av nedsättning**

Denna delen av definitionen har till syfte att skydda även dem som inte lider av en nedsättning som begränsar eller inskränker en eller flera av de grundläggande livsaktiviteterna, utan i stället antas ha en sådan nedsättning. Med andra ord personer som uppfattas som funktionshindrade trots att de egentligen inte är det i lagens mening. Detta skydd har ansetts som nödvändigt av både USA's *Supreme Court* och kongressen mot bakgrunden av att ”society's myths and fears about disability and disease are as handicapping as are the physical limitations that flow from actual impairments.”<sup>24</sup>

Det finns i doktrinen flera exempel på omständigheter där en person antas lida av en nedsättning och behandlas därefter. När en arbetstagare med högt blodtryck omplaceras till lättare arbetsuppgifter av en arbetsgivare i tron att detta kommer att minska arbetstagarens risker för hjärtinfarkt, har arbetsgivaren behandlat arbetstagaren som om denne de facto vore funktionshindrad. Om ett butiksbiträde med många års erfarenhet och kunnighet som har ett iögonenfallande ärr i ansiktet förlorar en befordran till en betydligt mindre erfaren kollega på grund av arbetsgivarens tro att kunder

---

<sup>19</sup> ADA:Your Employment Rights as an Individual With a Disability, A.a.

<sup>20</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>21</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>22</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 85

<sup>23</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>24</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

och försäljare kommer att undvika den ärrade, kan diskriminering föreligga eftersom arbetsgivaren uppfattat och behandlat den anställde som om denne led av en väsentlig nedsättning.<sup>25</sup>

Här bör även påpekas att inställningen till vad som faktiskt utgör eller kan utgöra funktionshinder genomgått en markant breddning sedan ADA först trädde i kraft. Vissa fall indikerar att även personer med kraftig övervikt eller nikotinberoende kan anses funktionshindrade varför arbetsgivare gör bäst i att hålla sig ajour med rättspraxis. Detta kan särskilt komma gälla det ovanstående beträffande arbetsgivares antagande om funktionshinder.<sup>26</sup>

### **2.2.1.6 Relation till person med funktionshinder**

Denna avslutande del av definitionen är till för att skydda även dem som diskrimineras på grund av deras relation eller förbindelse med en annan person som i sin tur lider av funktionshinder. Detta gäller endast när arbetsgivaren känner till förbindelsen med den andra personen samt har vetskap om denne persons funktionshinder. Bevisbördan vad avser detta faller på den som anser sig diskriminerad.

De i doktrinen givna exemplen på ovanstående diskriminering är följande. Om en arbetsgivare diskriminerar en anställd vars hustru eller partner är funktionshindrad, är det att anse som diskriminering under förutsättning att arbetsgivaren hade vetskap om den aktuella relationen samt agerade diskriminerande utifrån denna vetskap. På samma sätt är det olagligt för en arbetsgivare att diskriminera en anställd på grund av dennes välgörenhetsarbete med AIDS-sjuka, om diskrimineringen baseras på ovan nämnda vetskap om "relationen" samt motiv.<sup>27</sup>

### **2.2.2 HIV-positiva och AIDS-sjuka**

Personer med smittförande sjukdomar anses lida av nedsättning i enlighet med ADA's regelverk.

Vad avser HIV-positiva och AIDS-sjuka omfattas dessa personer av den första delen av den grundläggande definitionen, en nedsättning av den fysiska eller psykiska förmågan som i väsentlig mån begränsar de grundläggande livsaktiviteterna.<sup>28</sup>

HIV-positiva och AIDS-sjuka har sedan många år ansetts skyddade i enlighet med RA, ett skydd som efter diverse domstolsavgöranden, främst *Ray v. School District of DeSoto County, Thomas v. Atascadero Unified*

---

<sup>25</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>26</sup> The Americans with Disabilities Act – What You Need To Know, Mary B. Dickson, Crisp Publications 1995, s 10

<sup>27</sup> ADA Handbook, A.a., s 99f

<sup>28</sup> ADA: Your Employment Rights as an Individual With a Disability, A.a.



*School District* samt *Chalk v. United States District Court*, stärkts.<sup>29</sup> Naturligtvis gäller dock det i *ADA Section 103. Defenses (b) Qualification Standards* uppställda kravet att sådan person, liksom övriga funktionshindrade, inte utgör något direkt hot mot andras hälsa eller säkerhet.

Mot bakgrund av vad som ovan sades om personer som antas lida av väsentlig nedsättning, bör påpekas att detsamma gäller HIV-positiva. I det fall en arbetstagares avskedande är grundat på ett rykte att denne är HIV-positiv trots att denne inte är det, har arbetstagaren behandlats som om denne lidit av en väsentlig nedsättning och följaktligen diskriminerats i strid med ADA.<sup>30</sup>

### 2.2.3 Icke-funktionshindrade

ADA uttrycker klart och tydligt vilka som ej anses vara funktionshindrade. Drogberoende personer, homo- eller bisexuella, transvestiter, transsexuella, pedofiler, exhibitionister, voyeurister, personer med spelberoende, kleptomani eller pyromani anses följaktligen inte vara funktionshindrade.

Vad avser drogberoende personer har dessa tidigare skyddats mot diskriminering i enlighet med RA. Ett tillägg i ADA har emellertid inneburit att dessa personer numera exkluderas från diskrimineringskydd både i RA och ADA.<sup>31</sup> Enligt *ADA Section 104. Illegal Use of Drugs and Alcohol (c) Authority of Covered Entity* har arbetsgivaren uttrycklig rätt att säkerställa arbetsplatsens drogfrihet. Vidare kan arbetsgivare i särskilda yrken avskeda eller vägra att anställa en person som tidigare haft missbruksproblem trots att dessa problem överkommit. Detta gäller till exempel polisycket där arbetsgivaren kan hänvisa till arbetsrelaterad policy vilken är konsekvent med yrket för övrigt.<sup>32</sup> Under vissa omständigheter har emellertid personer som genomgått behandling och rehabilitering för drogberoende, eller befinner sig mitt i sådan behandling, ett begränsat skydd enligt ADA, *Section 104. (b) Rules of Construction*.

Homo- eller bisexuella personer anses inte enligt vare sig medicinska eller psykologiska diagnoser lida av fysisk eller psykisk nedsättning, varför dessa personer aldrig skyddats i enlighet med RA enbart på grund av deras sexuella läggning.<sup>33</sup> Följaktligen skyddas de inte heller av ADA's regelverk. I *Title V* som behandlar *Miscellaneous Provisions, Section 511. (a)* konstateras att "homosexuality and bisexuality are not impairments and as such not disabilities under this Act."

---

<sup>29</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 86

<sup>30</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>31</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 86

<sup>32</sup> ADA TAM I, Chapter VIII, <http://www.ada.infonet.org/tam1/tam1h.htm>

<sup>33</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 87f

Slutligen, exkluderas uttryckligen även vissa mentala och sexuella avvikelser från diskrimineringskyddet. Detta trots att ADA inte kräver av arbetsgivare att de skall anställa psykiskt sjuka som ej är kvalificerade för arbetet eller sådana personer som utgör ett hot för andra. Bland de exkluderade avvikelserna finns till exempel pedofili. Även transvestism och transsexualitet finns omnämnt då dessa officiellt definieras som psykiska nedsättningar enligt *the American Psychiatric Association*.<sup>34</sup>

## 2.3 Kvalificerad för arbetet?

För att skyddas under ADA krävs att en person trots sitt funktionshinder även är kvalificerad för den aktuella anställningen eller arbetet. Ett uttryckligt omnämnande av detta kvalificeringskrav ansågs nödvändigt i ADA, liksom det tidigare gjorts i RA, i huvudsak för att lugna eventuella farhågor att lagens anti-diskrimineringsåtgärder skulle kunna tvinga fram anställande eller bibehållande av funktionshindrade arbetstagare trots att vissa funktionshinder i sig kanske skulle utgöra hinder för arbetets genomförande.<sup>35</sup>

Följaktligen anses en för arbetet kvalificerad funktionshindrad individ vara en som "satisfies the requisite skill, experience, education and other job-related requirements of the employment position such individual holds or desires, and who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of such position, *Section 101. Definitions (8)*. Det finns med andra ord inga skyldigheter för en arbetsgivare att anställa eller behålla en arbetstagare som saknar kvalifikationer för arbetet.

Vidare påpekas det i doktrinen att huruvida en person är kvalificerad eller inte är något som skall avgöras vid den aktuella tidpunkten för till exempel anställning eller befordran, allmänt kallad "the time of the employment action".<sup>36</sup> Avgörandet skall med andra ord inte baseras på någon i framtiden möjlig oförmåga då den funktionshindrade skulle kunna anses okvalificerad, utan endast med hänsyn till den aktuella situationen och vad som framkommer då.

### 2.3.1 Den lagenliga bedömningen

ADA ställer upp en tvåstegsbedömning för att avgöra huruvida en individ är kvalificerad för ett arbete:

---

<sup>34</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 87

<sup>35</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 88

<sup>36</sup> ADA Handbook, A.a., s 95

(1) Har personen de nödvändiga förutsättningarna för anställningen, till exempel:

- utbildning
- arbetserfarenhet
- yrkesträning
- färdigheter
- vederbörliga tillstånd eller auktorisationer
- intyg
- andra erforderliga förutsättningar, till exempel social kompetens och laganda.<sup>37</sup>

Det första steget i bedömningen huruvida en revisor med en CP-skada är kvalificerad skulle följaktligen bli att kontrollera att denne faktiskt är auktoriserad som revisor.

Vidare, om ett företag vars policy är att befordran först kan ske efter tre års anställning, är inte en funktionshindrad person med två års anställningstid att anse som kvalificerad för befordran.

(2) Kan individen utföra de väsentliga arbetsuppgifterna med eller utan en rimlig anpassningsåtgärd? Detta andra steg, vilket utgör en central del av ADA's anti-diskrimineringsmål, är i sig tudelat:

- ❖ vad utgör de väsentliga arbetsuppgifterna?
- ❖ kan personen utföra dessa med eller utan rimlig anpassning?<sup>38</sup>

ADA kräver med andra ord att arbetsgivaren koncentrerar sig på vad som är det aktuella arbetets viktigaste uppgifter. Mot denna bakgrund påpekar doktrinen att "essential functions mean basically what they sound like: functions that are not marginal or tangential to the job in question."<sup>39</sup>

Eftersom många funktionshindrade personer ofta misslyckas med att erhålla en anställning eller befordras på grund av deras oförmåga att klara av samtliga arbetsuppgifter, även de mest marginella, är detta således en grundläggande del av lagens anti-diskrimineringsåtgärder.

### 2.3.2 Uttryckliga begränsningar

En arbetsgivarens bedömning huruvida en arbetssökande eller arbetstagare med funktionshinder är kvalificerad har i ADA försetts med vissa uttryckliga begränsningar. Begränsningarna gäller vid såväl anställning som befordran eller personalutbildning med mera. Arbetsgivaren får följaktligen inte använda sig av urvalskriterier, kvalifikationskrav eller anställningstest som är till endast för att skilja ut personer med funktionshinder, såvida det inte kan visas att dessa krav eller test är relaterade till arbetet i fråga, *Section 102. Discrimination (b) (6)* samt *Section 103. Defenses (a)* och *(b)*. En

---

<sup>37</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>38</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>39</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 89

likalydande bestämmelse står för övrigt att finna i *CRA Title VII*. En arbetsgivare anses ej heller ha någon rätt att rent ut fråga om en arbetssökande eller arbetstagare är funktionshindrad. Det borde dock påpekas att det i sådana fall som det är fullkomligt uppenbart att en arbetssökande eller en arbetstagare är funktionshindrad eller att denne själv berättat detta, är tillåtet för en arbetsgivaren att fråga om en rimlig anpassningsåtgärd kan komma att bli aktuell.<sup>40</sup>

En arbetsgivare kan emellertid ställa som till exempel kvalifikationskrav att en arbetssökande eller arbetstagare kan lyfta en viss vikt eller att denne innehar körkort om detta är arbetsrelaterat samt i övrigt överensstämmande med verksamhetens krav.<sup>41</sup> Vidare kan en arbetsgivare i enlighet med samma lagrum och samma förutsättningar ställa som kvalifikationskrav att en funktionshindrad individ inte utgör något direkt hot mot andra anställdas hälsa eller säkerhet. Det krävs dock att arbetsgivaren kan visa påtaglig fara i nuläget, alltså inte spekulera i några möjliga framtida händelseförlopp, samt att faran inte kan undvikas genom en rimlig anpassningsåtgärd.<sup>42</sup>

I enlighet med ADA gäller andra federala lagar vad avser hälso- och säkerhetskrav vid arbetsplatser också i dessa situationer. Mot denna bakgrund behöver inte en arbetsgivare visa att ett krav eller test är arbetsrelaterat om sådant är tvingande enligt annan federal lagstiftning. ADA åsidosätter inte heller statlig eller lokal lagstiftning på detta område så länge som denna inte är oförenlig med ADA's regelverk.<sup>43</sup>

Medicinska eller andra undersökningar i syfte att fastställa funktionshinder får enligt huvudregeln i *Section 102. Discrimination (c) (1)* och *(2)*, inte heller göras. Lagstiftaren såg detta som nödvändigt med anledning av det höga antalet funktionshindrade personer vilka tidigare sållats bort av arbetsgivare genom alltför ingående frågor i ansökningsformulär eller under intervjuer. Främst hade dessa ingående frågor drabbat personer med så kallade dolda funktionshinder, till exempel epileptiker och diabetiker.<sup>44</sup>

En arbetsgivare får emellertid kräva sådana undersökningar efter det att erbjudan om anställning getts i enlighet med *Section 102. Discrimination (c) (3)* (så kallad villkorad anställning), samt under förutsättning att förfarandet gäller samtliga nyanställda, *Section 102. Discrimination (c) (3) (A)*. Information som erhållits genom undersökningen är naturligtvis sekretessbelagd enligt *Section 102. Discrimination (c) (3) (B)*. Om en anställd sedermera förlorar sin anställning på grund av information som framkommit i den aktuella undersökningen, måste detta beslut grunda sig på

---

<sup>40</sup> Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the Americans with Disabilities Act, <http://www.eeoc.gov/docs/accomodation.html>, Reasonable Accommodation and Job Applicants

<sup>41</sup> ADA Handbook, A.a., s 106

<sup>42</sup> ADA TAM I, Chapter IV, <http://www.ada.infonet.org/tam1/tam1d.htm>

<sup>43</sup> ADA TAM I, Chapter IV, A.a.

<sup>44</sup> ADA Handbook, A.a., s 105

ett arbetsrelaterat förhållande centralt för verksamheten. Arbetsgivaren måste vidare visa att detta förhållande inte kunde ha avhjälpats genom en rimlig anpassningsåtgärd.<sup>45</sup>

### 2.3.3 Vad som utgör väsentliga arbetsuppgifter

Med tanke på det ovan sagda är det inte alltid helt enkelt att identifiera vilka de väsentliga uppgifterna i ett arbete faktiskt är. Ibland blir det första övervägandet i vilken mån den aktuella uppgiften är nödvändig för arbetet. Till exempel kan arbetsbeskrivningen för sekreterare eller receptionister innehålla maskinskrivning som en av de aktuella arbetsuppgifterna. Om maskinskrivning trots detta är en arbetsuppgift som sekreteraren eller receptionisten aldrig eller nästan aldrig ombetts utföra, rör det sig inte om en väsentlig arbetsuppgift.<sup>46</sup>

Om arbetsuppgiften däremot regelbundet utförs av en arbetstagare, följer nästa övervägande huruvida själva arbetet skulle genomgå en grundläggande förändring om denna arbetsuppgift togs bort. Om detta inte är fallet, blir den naturliga följden att arbetsuppgiften i sådana fall inte var väsentlig för själva arbetet.<sup>47</sup>

Doktrinen anger även flertalet andra skäl till varför en arbetsuppgift skall bedömas som väsentlig. Det kan till exempel röra sig om ett arbete som existerar enbart för att arbetsuppgiften skall utföras. Vidare, att det endast finns ett begränsat antal anställda att utföra arbetsuppgiften i fråga eller bland vilka uppgiften kan fördelas. Det kan även vara så att arbetsuppgiften kräver särskild kompetens, till exempel speciell utbildning eller vissa nödvändiga språkkunskaper.<sup>48</sup>

Vidare presenterar doktrinen en rad grunder till stöd för bedömningen huruvida en arbetsuppgift är väsentlig eller inte och dessa kan i sin tur komma att stödja eller styrka det slutliga avgörandet. Det bör påpekas att de nedan angivna grunderna i sig inte ses som uttömmande eller ges särskild inbördes betydelse.

#### 2.3.3.1 Arbetsgivarens bedömning

Arbetsgivarens bedömning anses vara av central betydelse i sammanhanget. Doktrinen menar dock att det uppenbarligen inte var lagstiftarens avsikt att arbetsgivarens bedömning skulle stå ensam, utan att den skall ses i dess förhållande till andra faktorer. Att en arbetsgivarens individuella bedömning tilldelats så pass stor betydelse skall ses utifrån dennes närmast absoluta befogenheter inom amerikansk rätt vad avser arbets- och

---

<sup>45</sup> ADA TAM I, Chapter VI, <http://www.ada.infonet.org/tam1/tam1f.htm>

<sup>46</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>47</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>48</sup> The Americans with Disabilities Act, Margaret C. Jasper, Oceana Publications, Inc. 1998, New York, s 6

verksamhetsledning. Det anses med andra ord grundläggande att en arbetsgivare inte skall behöva bli "second-guessed" i till exempel produktionsfrågor.<sup>49</sup> Å andra sidan var det ett medvetet drag av lagstiftaren att inte strikt definiera väsentliga arbetsuppgifter eftersom man inte ville förse arbetsgivaren med några "technical loopholes".<sup>50</sup>

### **2.3.3.2 Arbetsbeskrivning**

Vidare kräver inte ADA att en arbetsgivare utformar eller bibehåller arbetsbeskrivningar. Skulle det emellertid finnas en arbetsbeskrivning rörande utlyst tjänst ses denna som en viktig bedömningsgrund vid eventuellt anställningsförfarande. Detta innebär dock inte att arbetsbeskrivningen tillskrivs mer vikt än något annat vid bedömningen av väsentliga arbetsuppgifter.<sup>51</sup> Arbetsbeskrivningar som inte uppdaterats av arbetsgivaren under flera år tillskrivs sannolikt ingen betydelse alls då dessa inte kan ge en korrekt bild av den nuvarande arbetssituationen.

### **2.3.3.3 Tidsmängden**

En annan faktor att bedöma är vilken tidsmängd som utförandet av arbetsuppgiften kräver. Det torde vara naturligt att om en arbetstagare tillbringar all sin arbetstid vid en maskin, utgör driften av denna en väsentlig arbetsuppgift. Å andra sidan är inte alltid den sammanlagda tidsmängden vägledande. Det faktum att en pilot endast tillbringar ett par minuter av en flygning med att landa planet, betyder i sin tur inte att utförandet av landningen inte är en väsentlig arbetsuppgift.<sup>52</sup>

### **2.3.3.4 Kollektivavtal**

Även ingångna kollektivavtal kan ge vägledning i den utsträckning sådana avtal anger vilka uppgifter som skall utföras av den anställde. I likhet med förekomsten av en arbetsbeskrivning bedöms emellertid ett eventuellt kollektivavtal utifrån de arbetsuppgifter som faktiskt utförs.<sup>53</sup>

### **2.3.3.5 Arbetserfarenhet**

Vad tidigare anställda samt de som för närvarande innehar anställningen erfarit av det aktuella arbetet anses utgöra en pragmatisk grund för de arbetsuppgifter som faktiskt utförs och därutöver anses vara de väsentliga.<sup>54</sup> Av samtliga bedömningsgrunder kan denna vara av störst vikt vid ett avgörande av arbetets väsentliga innehåll och de krav som kan ställas på eventuell arbetstagare.

---

<sup>49</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>50</sup> Study Report USA, International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers, Paul O'Leary with David Dean, ILO 1998, s 5

<sup>51</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>52</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>53</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>54</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

### 2.3.3.6 Övriga faktorer

På vissa arbetsplatser kan omständigheterna kring själva produktionen samt även den strukturella organisationen av arbetskraften utgöra en viktig grund i bedömningen huruvida en arbetsuppgift är väsentlig eller inte. Detta syns tydligast på arbetsplatser där produktionsmängden och därmed arbetskonsentrationen är beroende på oregelbundna orderbeställningar vilka skall levereras inom viss tid. Arbete under deadline kan kräva av arbetstagaren att denne utför en rad olika arbetsuppgifter med olika förutsättningar varför avgörandet av vad som faktiskt är väsentligt för arbetet kan försvåras betydligt. För arbetsgivaren kan samtliga dessa arbetsuppgifter vara att anse som väsentliga för produktionen och arbetet.<sup>55</sup>

En arbetsgivare kan även välja att organisera sin arbetskraft i grupper eller lag av anställda. Detta innebär att en arbetstagare utöver sina egna arbetsuppgifter även skall vara kompetent att utföra de andra grupp- eller lagmedlemmarnas arbetsuppgifter i till exempel ett rullande schema. Under sådana förutsättningar måste samtliga av de aktuella arbetstagarnas arbetsuppgifter anses som väsentliga och inte bara de som utförs vid en särskild tidpunkt.<sup>56</sup>

### 2.3.4 Förändring av de väsentliga arbetsuppgifterna

Slutligen, ställer ADA inte upp några begränsningar för arbetsgivarens rätt att skapa eller förändra de väsentliga arbetsuppgifterna. Detta ligger utan diskussion helt inom arbetsgivarens befogenheter. ADA vill däremot att en arbetsgivare i detta sammanhang skall se till de kvalifikationer en funktionshindrad person har och hur dessa står i relation till de väsentliga arbetsuppgifterna.

Doktrinen nämner som exempel en livsmedelsaffär där det vid kassorna finns två skilda tjänster, en ”check-out clerk” och en ”bagger”. Arbetsgivaren skulle emellertid kunna välja att kombinera dessa två tjänster för att skapa en enda, ”checker-bagger”, under vilken förutsättning arbetstagaren i stället måste vara kvalificerad att utföra bägge av de tidigare tjänsternas arbetsuppgifter. Det kan dock finnas delar av denna nya sammanlagda tjänst som inte kan anses som väsentliga varför en funktionshindrad som kan utföra samtliga av kassörens arbetsuppgifter men inte alla av packarens ändock skulle ha möjlighet att sköta arbetet på ett tillfredsställande sätt.<sup>57</sup> I enlighet med vad som sades i förarbetena är det ju arbetstagarens ”actual performance that is the best measure of that person’s ability to do the job.”<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>56</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>57</sup> ADA TAM I, Chapter II, A.a.

<sup>58</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 99

## 2.4 Rimlig anpassning

Många funktionshindrade personer är kvalificerade att utföra de väsentliga uppgifterna i ett arbete utan behov för anpassning av vare sig arbetet eller arbetsplatsen. Det finns emellertid de som behöver en anpassningsåtgärd av något slag, varför en arbetsgivare i enlighet med ADA är skyldig att ta hänsyn till om en för övrigt kvalificerad person med funktionshinder skulle kunna utföra samtliga väsentliga arbetsuppgifter om viss anpassningsåtgärd vidtogs, *Section 102. Discrimination (b) (5) (A)*. Arbetsgivaren måste följaktligen avgöra om vissa modifikationer eller justeringar skulle betyda att en för övrigt kvalificerad individ med funktionshinder faktiskt skulle kunna sköta det aktuella arbetet. Sådana modifikationer eller justeringar kallas i lagtexten rimliga anpassningar.

Främst med anledning av den speciella form av diskriminering som den övervägande majoriteten av funktionshindrade personer möter på arbetsmarknaden, är bedömningen huruvida en rimlig anpassningsåtgärd är nödvändig eller inte att anse som grundläggande för de anti-diskrimineringsåtgärder ADA lagt fram. Ett stort antal funktionshindrade personer kan utföra arbeten utan någon anpassningsåtgärd alls, andra är likaledes kompetenta men utesluts från vissa arbeten på grund av onödiga hinder i arbetet, på arbetsplatsen eller i arbetsmiljön för övrigt.

Lagstiftaren var medveten om att sådana onödiga hinder i realiteten kan verka lika diskriminerande för funktionshindrade personer som öppet diskriminerande metoder och tillvägagångssätt. Mot denna bakgrund bedömdes kravet på en rimlig anpassning på ansvar arbetsgivarens ansvar som ett sätt att överkomma de onödiga hinder vilka förhindrar eller begränsar anställnings- och arbetsmöjligheterna för funktionshindrade personer. ADA's främsta syfte är ju som sagt att ge funktionshindrade personer en möjlighet att tävla på samma spelplan som icke-funktionshindrade.

### 2.4.1 Arbetsgivarens och den arbetssökandes eller arbetstagarens respektive skyldigheter

En arbetsgivare är vidare endast skyldig att vidta anpassningsåtgärder vad avser för denne kända hinder och relaterade behov. Generellt sett är det arbetssökanden eller arbetstagaren som själv bär ansvaret för att informera arbetsgivaren om att en anpassningsåtgärd kan behövas och följaktligen begära sådan. Det föreligger med andra ord ingen skyldighet för arbetsgivaren att vidta anpassningsåtgärder om denne saknar vetskap om ett eventuellt behov. Doktrinen understryker detta med att påpeka att



arbetsgivaren ej har någon skyldighet att diagnostisera eventuella funktionshinder bland sina arbetstagare.<sup>59</sup>

Vad gäller arbetssökanden eller arbetstagaren sägs det att dennes begäran om en anpassningsåtgärd är giltig utan vidare formella krav så länge begäran skett på "plain English". Vidare behöver inte en giltig begäran nämna någonting om vare sig ADA eller "reasonable accommodation".<sup>60</sup> Ett exempel på dylik begäran är om en anställd förklarar att denne behöver sex veckors sjukledighet på grund av ett ryggproblem. En begäran om en rimlig anpassningsåtgärd skall följaktligen ses som ett första steg "in an informal interactive process between the individual and the employer".<sup>61</sup> En familjemedlem eller vän kan även begära anpassningsåtgärden åt en arbetssökande eller arbetstagare. Denne har emellertid en rätt att under sådana förhållanden sedemera neka till åtgärden om denne så önskar.<sup>62</sup>

Det åligger slutligen arbetsgivaren att meddela både arbetssökande och arbetstagare om de skyldigheter arbetsgivaren har i enlighet med ADA's regelverk. Enligt *Section 105. Posting Notices* åligger det vidare arbetsgivaren att genom anslag på arbetsplatsen informera arbetstagarna om innehållet i ADA.

## 2.4.2 Vad anses utgöra en rimlig anpassning

En rimlig anpassningsåtgärd är som ovan nämnts en modifikation eller justering av själva arbetet, arbetsplatsen eller arbetsmiljön med syfte att ge en kvalificerad person med funktionshinder lika möjligheter till anställning eller arbete som andra icke-funktionshindrade arbetstagare. Enligt *Section 101. Definitions (9)*, kan en rimlig anpassningsåtgärd vara till exempel omstrukturering av arbetet i form av deltidsanställning eller omplacering, ökad tillgänglighet till arbetsplatsen eller andra hjälpmedel.

Vidare framhäver ADA att rimlig anpassning skall eftersträvas i följande tre områden av anställning och arbete med syfte att:

- försäkra lika möjligheter i ansökningsprocessen,
- göra det möjligt för en kvalificerad individ med funktionshinder att utföra de väsentliga arbetsuppgifterna samt,
- göra det möjligt för en kvalificerad individ med funktionshinder att åtnjuta likadana förmåner som andra arbetstagare.

Lika möjligheter i anställningsprocessen kan till exempel försäkras genom att en rullstolsbunden person bereds hjälp att komma till arbetsplatsen för

---

<sup>59</sup> ADA – What You Need To Know, A.a., s 65

<sup>60</sup> Enforcement Guidance, A.a., Requesting Reasonable Accommodation

<sup>61</sup> Enforcement Guidance, A.a., Requesting Reasonable Accommodation

<sup>62</sup> Enforcement Guidance, A.a., Requesting Reasonable Accommodation

anställningsintervjun. Hjälpen skall naturligtvis stå i relation till det aktuella funktionshindret.

Vidare kan en kvalificerad individ med funktionshinder få hjälp med arbetsuppgifterna genom anpassningar av arbetsplatsen eller förändringar i själva arbetet. De anpassningar eller hjälpmedel det kan bli tal om beror naturligtvis på vad som utgör de väsentliga arbetsuppgifterna i det aktuella arbetet. En arbetsgivare är för övrigt inte skyldig att vidta en anpassningsåtgärd om sådan främst är för arbetssökandes eller arbetstagarens personliga bruk. Med detta förstås att anpassningen eller hjälpmedlet i fråga skall vara bundet till arbetsuppgifterna eller arbetsplatsen.<sup>63</sup>

Slutligen, vad avser möjligheten till lika förmåner, inbegriper detta både lika möjligheter till tillträde till arbetsplatsens lokaler, såsom matsalar eller toaletter, samt de tjänster arbetsgivaren tillhandahåller, till exempel friskvård, transport eller sociala evenemang. Det sägs i doktrinen att en rimlig anpassningsåtgärd skall vara en effektiv sådan, samtidigt som det påpekas att detta givetvis inte betyder fullständigt lika förutsättningar för samtliga arbetstagare eller att arbetsgivaren skall erbjuda identiska förmåner till alla.<sup>64</sup>

Det påpekas för övrigt i doktrinen att begreppet rimlig anpassning getts en likaledes vag och icke uttömmande definition som den rörande väsentliga arbetsuppgifter. Det bakomliggande syftet är givetvis detsamma vad avser bägge begrepp och delas för övrigt av all annan Civil Rights lagstiftning. Den amerikanske lagstiftaren ser på dessa områden potentiella problem med alltför precis lagstiftning vilken uttryckligen formulerar vad som krävs i olika situationer eftersom lagen då samtidigt erbjuder en handbok i hur lagen kan omringgås.<sup>65</sup>

### **2.4.3 Exempel på rimliga anpassningar**

Då en rimlig anpassningsåtgärd i mångt och mycket kan bestå av allt det vilket underlättar en funktionshindrad arbetstagares möjligheter att i faktisk mån kunna sköta de väsentliga arbetsuppgifterna, presenteras här endast några exempel på de vanligaste formerna. Följande uttrycks i både ADA *Section 101. Definitions (9)* samt även de olika föreskrifterna utgivna av EEOC:

- fastigheters och byggnaders tillgänglighet
- användarvänliga anordningar
- omstrukturering av marginella arbetsuppgifter
- deltidsanställning eller andra omläggningar i det schemalagda arbetet

---

<sup>63</sup> ADA TAM I, Chapter III, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1c.htm>

<sup>64</sup> ADA TAM I, Chapter III, A.a.

<sup>65</sup> Study Report USA, A.a., s 5f

omplacering

betald eller obetald tjänstledighet för vård eller rehabilitering  
inköp av hjälpmedel eller modifiering av befintligt material  
tillgång till läshjälp eller tolk.

En annan betydelsefull källa vad avser mer utförliga exempel på diverse anpassningsåtgärder är *the Job Accomodation Network* (JAN), vilket bildades redan 1984 av *the President's Committee on Employment of Persons with Disabilities*. JAN har under åren skapat en nationell databank med exempel på över 20 000 framgångsrika anpassningsåtgärder. I och med ADA's ikraftträdande öppnades även avgiftsfria telefonlinjer genom vilka råd och rekommendationer för lämpliga anpassningar ges.<sup>66</sup>

Sedan ADA's ikraftträdande 1992 har åtgärden omplacering av arbetstagare bland samtliga ovan nämnda former visat sig vara särskilt användbar. I de fall där en arbetstagare blir skadad eller på annat sätt funktionshindrad såtillvida att dennes väsentliga arbetsuppgifter inte längre kan skötas, är lösningen i många fall omplacering till annan tjänst eller annat byte av arbetsuppgifter. Innan ADA och dess normativa regelverk hade lösningen i stället mycket väl kunnat innebära ett avskedande av den aktuella arbetstagaren.<sup>67</sup>

En annan form av anpassningsåtgärd som nämns i doktrinen är de fall där arbetsgivaren ger sitt uttryckliga tillstånd till arbetstagaren att själv förse sig med den utrustning som behövs.<sup>68</sup> Arbetstagaren kan ju i sitt privatliv vara beroende av specifikt hjälpmedel eller ha använt sig av sådant i en tidigare anställning. Orsaken till att arbetsgivaren måste lämna sitt tillstånd är dennes grundläggande ansvar för arbetsplatsens och samtliga arbetstagares ordning och säkerhet. Naturligt nog ser många arbetsgivare detta som ett ekonomiskt gynnsamt alternativ.

Vidare har en arbetsgivare i de fall det finns två möjliga rimliga anpassningsåtgärder även rätt att välja den billigaste och enklaste av dessa under förutsättning att denna uppfyller en "meaningful equal opportunity for the applicant or employee."<sup>69</sup>

Doktrinen betonar för övrigt att en rimlig anpassningsåtgärd inte nödvändigtvis är den faktiskt bästa, bara den uppnår sitt syfte att erbjuda kvalificerade arbetstagare med funktionshinder lika möjlighet till anställning, lika möjligheter till att utföra de väsentliga arbetsuppgifterna eller åtnjuta lika förmåner.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> ADA, *From Policy to Practice*, A.a., *Employment Strategies for People with Disabilities: A Prescription For Change* by Paul G. Hearne, s 126

<sup>67</sup> ADA – *What You Need To Know*, A.a., s 66

<sup>68</sup> ADA TAM I, Chapter III, A.a.

<sup>69</sup> ADA Handbook, A.a., s 101

<sup>70</sup> ADA TAM I, Chapter III, A.a.

## 2.4.4 Orimlig belastning

När en kvalificerad person med funktionshinder begär en anpassningsåtgärd, skall arbetsgivaren i skäligen mån försöka vidta sådan. Att inte vidta sådana åtgärder är diskriminerande, såvida inte arbetsgivaren kan visa att detta skulle kunna innebära en orimlig belastning för arbetsgivarens verksamhet, *Section 102. Discrimination (b) (5) (A) och (B)*.

Orimlig belastning i detta avseende definieras enligt *Section 101. Definitions (10) (A)*, som en åtgärd vilken innebär betydande svårigheter samt kräver stora kostnader. Doktrinen nämner att definitionen inkluderades i ADA kanske främst i syfte att agera motpol till *Title III*'s definition av "readily achievable" vad beträffar offentliga kommunikationer, "easily accomplishable and able to be carried out without much expense or difficulty".<sup>71</sup> Skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder är emellertid i detta sammanhang större än skyldigheten att avlägsna eventuella hinder i befintliga byggnader.

Huruvida en anpassningsåtgärd är att anse som orimlig mot bakgrund av ovan nämnda definition, bedöms enligt följande faktorer uppräknade i *Section 101. Definitions (10) (B)*:

- anpassningsåtgärdens beskaffenhet och den beräknade kostnaden,
- arbetsgivarens ekonomiska spelrum samt vilken effekt anpassningsåtgärden kommer att ha på detta spelrum och verksamheten och arbetsplatsen i övrigt,
- verksamhetens drift- och funktionssyfte och hur anpassningsåtgärden kommer att påverka detta.

Bedömningen är med andra ord flexibel eller relativ beroende på de enskilda fallets omständigheter. En anpassningsåtgärd som är rimlig för en arbetsgivare kan vara helt och hållet orimlig för en annan.

Doktrinen belyser detta genom fallet *Nelson v. Thornburgh* i vilket domstolen beordrade *the Pennsylvania Department of Public Welfare* att vidta ett antal anpassningsåtgärder i form av tolkar, datorer samt blindskriftsformulär för några blinda arbetstagare. Trots att kostnaderna för dessa åtgärder var betydliga, bedömde domstolen att de ändå inte nådde upp till nivån för orimlig belastning. Detta främst med anledning av att kostnaderna endast utgjorde en bråkdel av den delstatliga myndighetens budget.<sup>72</sup>

En arbetsgivare kan inte heller vägra att vidta en anpassningsåtgärd med hänvisning till orimlig belastning endast för att kostnaden för den aktuella åtgärden är hög i förhållande till en arbetstagares lön. Lagstiftaren avvisade på ett tidigt stadium ett förslag vars innebörd var att orimlig belastning

---

<sup>71</sup> ADA Handbook, A.a., s 102

<sup>72</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, s 94

skulle anses föreligga om kostnaden för en anpassningsåtgärd översteg 10 % av arbetstagarens lön. Fokus skall som ovan nämnts i stället ligga på vad arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och möjligheter faktiskt är.<sup>73</sup> Detta går för övrigt helt i linje med de principer och bestämmelser RA kom att uttrycka redan 1973. En liten verksamhet med begränsade tillgångar skall inte jämföras med andra större företag med andra möjligheter.<sup>74</sup>

## 2.5 Analys

Personer med funktionshinder utgör i USA den största, fattigaste och lägst utbildade minoritetsgruppen av dem alla. En naturlig följd av detta är att dessa personer även utgör den sämst representerade minoritetsgruppen på landets arbetsmarknad. I de allra flesta sammanhang av betydelse har personer med funktionshinder kommit att behandlas som en andra klassens medborgare och har följaktligen endast erbjudits andra klassens möjligheter.

Det mångåriga utredningsarbete som föregick *the Americans with Disabilities Act* visade entydigt att det amerikanska samhället hade en benägenhet att både isolera och segregera personer med funktionshinder och att detta, trots vissa förbättringar under tidens gång samt den närmast explosionsartade utvecklingen inom teknologin, fortfarande innebar ett allvarligt och påträngande socialt problem. Till skillnad från de personer som upplevt diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, nationalitet, religion eller ålder hade funktionshindrade personer vilka diskriminerats ofta helt saknat möjligheter att med stöd av lag bemöta eller bekämpa sådan diskriminering oberoende av var de stötte på den.

*The Rehabilitation Act* hade visserligen redan 1973 blivit en slags milstolpe genom sin *section 504*, vilken förbjöd diskriminering av funktionshindrade i förhållande till de olika statliga eller lokalt drivna program eller aktiviteter som finansierades av federala pengar. Detta var emellertid inte tillräckligt vilket lagstiftaren naturligt nog insåg. Tyvärr blev dock de övriga försök som gjordes under åren mellan 1973 och 1990, för att förändra synen på personer med funktionshinder som arbetstagare eller ens medborgare utan större resultat.

När *The Americans with Disabilities Act* gjorde sitt inträde på Civil Rights-området under första delen av 1990-talet visade den upp ett helt nytt synsätt från både lagstiftarens och styrandes sida vad avser behandlingen av personer med funktionshinder i samhället. Lagen i sig är anmärkningsvärt omfattande då den innehåller bestämmelser om tillgänglighet för funktionshindrade personer på områdena arbete, offentlig service, offentliga kommunikationer, privat tillhandahållna lokaler och tjänster samt

---

<sup>73</sup> ADA TAM I, Chapter III, A.a.

<sup>74</sup> ADA, From Policy to Practice, Employment Protections, s 95

telekommunikationer. Den huvudsakliga anledningen till lagens omfattning är att varje enskilt lagområde är bundet till eller beroende av ett annat. Lagstiftningens syfte, att möjliggöra för funktionshindrade amerikaner ”to enter the mainstream”, skulle utan detta faktiska inre beroendeförhållande gå förlorat.

Det område som lagstiftaren särskilt värnade om i förhållande till personer med funktionshinder var emellertid arbetsmarknaden. En ökad möjlighet till anställning och arbete skulle på sikt kunna leda till en självständighet utan tidigare motsvarighet för dessa personer.

Kravet på självständighet i synnerhet eller åtminstone ökade möjligheter för detta hade för övrigt blivit ett av slagorden för den framväxande rörelsen kring *Disability-Rights*. Denna rörelse hade sina rötter i den omfattande och tillika omtalade Civil Rights-rörelsen under 1960-talet. Civil Rights-rörelsen hade tidigt framfört ”independent living” som ett grundläggande krav för minoritetesrättigheter. Rörelsens främsta grupper var på den tiden ”African Americans ” och kvinnor. Lagstiftningen på Civil Rights-området är följaktligen till stora delar resultatet av denna rörelsens hårda arbete och de opinionsförändringar detta arbete bidrog till.

Med tiden började således även personer med funktionshinder att identifiera samt organisera sig i grupper. Som resultat övergick dessa personer till att ställa krav på förändringar, bland annat genom att svårt funktionshindrade personer och deras anhöriga började söka alternativ till de institutioner och hjälpsystem de tidigare varit utlämnade till. Dessa institutioner och system hade oftast erbjudit få eller inga valmöjligheter eller ens grundläggande möjligheter till självbestämmande.<sup>75</sup>

Mot denna bakgrund blev så småningom även de funktionshindrade en lobby- eller intressegrupp att räkna med i Washington varför lagstiftaren givetvis blev mer och mer pressad till handling. Detta kan även förklara det ovanligt breda ”bipartisan” stöd *the Americans with Disabilities Act* vann i både senaten och representanthuset under själva lagstiftningsarbetet.<sup>76</sup>

Den centrala frågan i avslutningen av detta arbete blir naturligtvis hur det står till med *the Americans with Disabilities Act* och dess målsättningar och ambitioner nästan ett årtionde efter ikraftträdandet? Har *Title I* avseende arbete fått den önskade effekten? Har den bidragit till att minska fall av diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder? Har fler funktionshindrade personer etablerat sig på arbetsmarknaden som en direkt följd av anti-diskrimineringslagstiftningen?

Vad gäller sådana fall där *the Equal Employment Opportunity Commission* agerar part framgår det av den senaste utgivna innehållsförteckningen över klagomål inlämnade till federala domstolar, att myndigheten den 31 mars

---

<sup>75</sup> ADA, *From Policy to Practice*, A.a., *The Social and Policy Context* by Jane West, s 13

<sup>76</sup> ADA, *From Policy to Practice*, A.a., *Essential Requirements*, s 28

1998 var part i 98 pågående fall. Vidare har *the Equal Employment Opportunity Commission* sedan lagens ikraftträdande den 26 juli 1992 till och med den 31 mars 1998 medverkat till förlikning i 180 fall. Fram till det datumet har de även fullföljt 8 överklaganden samt agerat *amicus curiae* i 64 fall.<sup>77</sup>

Av de tre tabellerna som finns sammanställda i Bilaga B, framgår i stora drag det totala antalet av inlämnade klagomål, de vanligaste förekommande funktionsnedsättningarna samt de vanligaste förekommande kränkningarna av *the Americans with Disabilities Act* under tidsperioden mellan den 26 juli 1992 och den 30 september 1998.

Under denna tidsperiod lämnades 108 939 klagomål in varav 106 988 nått någon sorts lösning under samma tidsperiod. Med lösning menas i enlighet med tabellen till exempel förlikning vilket nåddes i 4 901 av fallen. Andra exempel på lösningar är återkallande av talan då någon form av "benefits" utbetalats vilket skett i 5 801 av fallen eller nedläggning av talan på grund av administrativa skäl som skett i hela 37 295 av fallen.

Det är emellertid anmärkningsvärt att notera att det endast i 4 027 av fallen ansågs föreligga "reasonable cause" för klagomål, medan hela 54 964 bedömdes sakna sådan. Emily A. Spieler, Professor of Law vid West Virginia University, belyste under en gästföreläsning vid det Juridiska fakultetet vid Lunds universitet den 7 oktober 1998, dessa siffror med att påtala den närmast otroligt fientliga inställningen med vilken många domstolar bemöter *the Americans with Disabilities Act*. Professor Spieler menade i detta sammanhang att det i praxis blivit så att den i lagen gällande personkretsen begränsats in absurdum. Vidare illustrerade Professor Spieler situationen med en nyinkommen rapport från *the American Bar Association*. Av de

1 200 fall i federala domstolar som rapporten gällde hade 760 nått "final decision". 700 av dessa hade vunnits av arbetsgivaren. Professor Spielers bedömning av de federala domstolarnas fientlighet mot lagen verkar med andra ord vara välgrundad.

Det kanske är så, lagstiftarens goda intentioner till trots, att de amerikanska federala domstolarna inte var redo för ytterligare utvidgning på det redan, i synnerhet i internationell jämförelse, breda Civil Rights-området. De olika minoritetsgrupperna har genom just Civil Rights-lagstiftningen uppnått ett brett anti-diskrimineringsskydd. Det påtalas ibland på skämt men med ett uns av allvar som inte borde gå förlorat, att de olika minoritetsgruppernas skyddslagstiftning numera skyddar 80 % av den amerikanska befolkningen. Den uppenbara frågan blir givetvis vilka personer som utgör en majoritet.

---

<sup>77</sup> U.S Equal Employment Opportunity Commission, Docket of Americans with Disabilities Act (ADA) Litigation, As of March 31 1998, <http://www.eeoc.gov/docs/ada98.pdf>

Vidare har de vaga och icke uttömmande definitioner vilka lagstiftaren givit de båda centrala begreppen väsentliga arbetsuppgifter samt rimlig anpassning inte varit till någon hjälp i sammanhanget. Lagstiftarens syfte var, vilket tidigare nämnts, detsamma vad avser bägge begrepp och detta syfte delas för övrigt av all annan Civil Rights-lagstiftning. En alltför precis lagstiftning vilken uttryckligen formulerar vad som krävs i olika situationer skulle kunna orsaka problem eftersom lagen då samtidigt erbjuder en handbok i hur lagen faktiskt kan omringås. Resultatet har emellertid blivit att domstolarna har en enorm frihet vid sina bedömningar av eventuella fall av diskriminering på grund av en persons funktionshinder.

Även själva begreppet "disability" har kommit bidra till den uppkomna situationen i domstolarna. Få domare skulle väl ifrågasätta att blinda, döva eller rullstolsbundna personer har speciella behov. Det har dock påpekats att lagens grundläggande definition av funktionshinder som som en nedsättning av den fysiska eller psykiska förmågan som i väsentlig mån begränsar de grundläggande livsaktiviteterna, i sig bidragit till "an outcropping of frivolous lawsuits." Mot denna bakgrund har domare avvisat diverse klagomål under årens lopp. Ett klagomål mot en restaurang i Indiana för att en av restaurangens servitörer vägrat hjälpa en äldre kvinna att skära köttet i små bitar blev följaktligen avvisad. Ett annat angivet exempel på avvisade fall är då en programledare vid en tevestation i Louisiana stämde sin arbetsgivare för att denne vägrat henne ledighet för fertilitetsbehandling.<sup>78</sup>

Ett annat alternativ till domstolarnas fientlighet kan givetvis vara det sätt på vilket *the Americans with Disabilities Act* påverkar den i amerikansk rätt gällande "employment at will doctrine". Arbetsgivarens närmast absoluta befogenheter vad avser arbets- och verksamhetsfrågor är centrala för den amerikanska arbetsrätten. De regler och normer *the Americans with Disabilities Act* framställer kan ses som förvillande och inkräktande på arbetsgivarens befogenhetsområde.

Vad gäller de framsteg lagen hade för avsikt att medföra för personer med funktionshinder på arbetsmarknaden, har resultaten blivit blandade. Enligt en undersökning utförd av *Vocational Econometrics*, ett privat research företag i Louisville, Kentucky, baserad på siffror utgivna av *the Census Bureau* hade situationen på arbetsmarknaden endast förvärrats för personer med funktionshinder sedan *the Americans with Disabilities Act* trädde i kraft 1992. Undersökningen fann att medan 33% av männen med funktionshinder var i arbete eller aktivt arbetssökande under 1992, hade siffran sjunkit till 30 % under 1993. Statistiken för funktionshindrade kvinnor under den givna tidsperioden följde samma mönster. Undersökningen drog vidare slutsatsen att "ADA is not an affirmative action plan for the disabled. It is a law that defines how employers must accomodate disabled people once they are

---

<sup>78</sup> TIME Magazine, July 31, 1995: The Disabilities Act nets some gains, but some losses too, <http://cgi.pathfinder.com/time/magazine/archive!1995/950/31/950/31.society.html>



hired. Unfortunately, it is possible that ADA is now discouraging companies from hiring the disabled.”<sup>79</sup>

Thomas N. Chirikos, Professor of Health Economics vid University of Southern Florida at Tampa, förutspådde på ett tidigt stadium att de låga kostnader för anpassningsåtgärder som förelåg innan *the Americans with Disabilities Act* trädde i kraft ”may be attributed to the low employment levels of persons with disabilities. These variables should be expected to move together in the future.” Professor Chirikos menade vidare att de personer med funktionshinder vilka skulle vinna inträde på arbetsmarknaden genom *the Americans with Disabilities Act* skulle vara de med allvarligare funktionshinder än de redan etablerade varför kostnaderna för eventuella anpassningsåtgärder naturligtvis skulle öka.<sup>80</sup> Den kritiska frågan som uppstår från detta givna resonemang är vem som skall betala för de nödvändiga anpassningsåtgärderna. Lämnas betalningsansvaret till arbetsgivaren allena, påpekade Professor Chirikos, skulle det vara lätt att förutspå resultatet. Det är mot denna bakgrund som möjligheterna till bidrag samt skattelättnader för arbetsgivare vilka vidtar vissa typer av anpassningsåtgärder har ökat under de senaste åren.

Det är emellertid värt att notera, vilket upprepade gånger påpekats i doktrinen, att ett av de viktigaste bidragen som *the Americans with Disabilities Act* gett till Civil Rights- området är ”its mandated change of focus – from asking people what they cannot do to asking them what they can do, and then providing them with the necessary supports to use their skills and proceed”.<sup>81</sup> Trots att lagens främsta syfte var att bereda personer med funktionshinder möjlighet samt tillgänglighet till både offentliga platser och arbetsmarknaden, var onekligen lagens större syfte att sätta stopp för den isolering som de allra flesta funktionshindrade personer lidit av alltför länge. Detta större syfte får nog sägas vara det som under åren hamnat i mest i fokus. Lagen har ännu inte i sig lett till några anmärkningsvärda strukturella förändringar inom amerikanska företag, men den omfattande publicitet med vilken lagen omgivits har onekligen fångat arbetsgivares uppmärksamhet.<sup>82</sup>

Slutligen, är det givetvis så att de problem personer med funktionshinder möter på arbetsmarknaden samt i övriga samhället inte rimligtvis kan lösas enbart genom införandet av en anti-diskrimineringslagstiftning. En sådan lagstiftning kan emellertid bidra till att ta bort de onödiga hinder och rena fördomar som existerar. Det är kanske detta som till dags dato är lagens främsta bedrift.

---

<sup>79</sup> Time Daily, January 12, 1995: Did the Disabilities Act Backfire?, <http://cgi.pathfinder.com/time/daily/0,2960,2796,00.html>

<sup>80</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., The Economics of Employment by Thomas N. Chirikos, s 150

<sup>81</sup> ADA, From Policy to Practice, A.a., Employment Protections, Editor’s note, s 81

<sup>82</sup> Study Report USA, A.a., s 124

Å andra sidan, vilket måste påpekas, kan det vara så att *the Americans with Disabilities Act*, tack vare den kallsinniga attityd med vilken domstolarna bemött den fram till nu, i sig blivit ännu ett onödigt hinder för dessa människor.

## 3 En jämförelse med svensk lagstiftning

Till skillnad från USA har Sverige tidigare inte haft någon lagstiftning vilken specifikt och uttryckligen förbjuder diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder på det sätt *the Americans with Disabilities Act* (ADA) gör. Den 1 maj 1999 trädde emellertid den svenska *Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* i kraft. Lagen är arbetsrättslig och gäller hela den svenska arbetsmarknaden. Lagtexten återfinns i Bilaga C i detta arbete.

### 3.1 Den bakomliggande situationen

I likhet med ADA har denna nya svenska lagstiftning och dess tillkomst föregåtts av åratals parlamentariskt utredningsarbete samt ett antal undersökningar. Den senaste av undersökningarna utfördes av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Handikappombudsmannen och presenterades i juli 1997.

Uppdraget bestod av att undersöka om och på vilket sätt särbehandling av personer med någon funktionsnedsättning förekommer på arbetsmarknaden. Kunskapen på detta område var begränsad varför undersökningen skulle ge angelägen information. Själva undersökningen utformades som en enkät med 14 frågor vilka skickades ut till samtliga av de personer som i en tidigare undersökning svarat att de hade något funktionshinder. Den definition av funktionshinder vilken användes i enkäten var vid med uttrycklig anknytning till Förenta Nationernas (FN) definition, det vill säga en fysisk, medicinsk eller psykisk nedsättning vilken kan medföra begränsningar i det dagliga livet.<sup>83</sup>

Flertalet av frågorna rörde om det vid något tillfälle skett att en person på grund av sitt funktionshinder blivit osakligt bemött i arbetslivet, vid arbetsansökan, i samband med befordran, vid lönesättning, vid utbildningssituationer eller om personer med funktionshinder blivit uppsagda eller inte fått en tidsbegränsad anställning förlängd. Övriga frågor rörde bland annat mobbning och rehabilitering samt i vilken mån den aktuella fackliga organisationen stött den berörda medlemmen. Slutligen tillfrågades det genom enkäten i vilken utsträckning inställningen till funktionshinder förändrats på arbetsmarknaden under den senaste

---

<sup>83</sup> Handikappombudsmannens hemsida, Diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet, [http://www.handikappombudsmannen.se/Aktuellt/undersok\\_utred/diskriminering/diskrimin.html](http://www.handikappombudsmannen.se/Aktuellt/undersok_utred/diskriminering/diskrimin.html)

femårsperioden samt hur väl de tillfrågade kände till Handikappombudsmannen och dennes uppgifter.<sup>84</sup>

Resultatet av undersökningen, i vilken bortfallet för övrigt blev 37,2 %, visade att 8,9 % av de tillfrågade uppgav att de vid något tillfälle på grund av sitt funktionshinder inte fått den anställning de sökt samt haft tillräckliga meriter för. En något lägre andel, 6,4 %, angav att de vid något tillfälle blivit förbigångna vid befordran i arbetet. 21,3 % uppgav att de aldrig velat eller försökt bli befordrade och 32,9 % att de aldrig vid något tillfälle sökt befordran.<sup>85</sup>

Vidare uppgav 6,4 % att de vid någon lönesättning blivit osakligt behandlade på grund av sitt funktionshinder. 5,1 %, eller var tjugonde funktionshindrad, uppgav att de någon gång blivit uppsagda på grund av sitt funktionshinder, 82,3 %, eller fyra av fem, uppgav att så aldrig varit fallet. 71,7 % angav att deras funktionshinder inte varit anledningen till att tidsbegränsad anställning icke förlängts. Bara 4,4 % uppgav att detta kunde varit möjligt vid något tillfälle. Undersökningen visade även att mer kvinnor med funktionshinder än män upplevt olika svårigheter i arbetslivet på grund av sitt funktionshinder. Var femte tillfrågad, 19,9 %, upplevde att inställningen på arbetsmarknaden förändrats till det bättre under den senaste femårsperioden, 19,2 % menade emellertid att den blivit mycket sämre. De flesta hade dock ingen åsikt i denna fråga.<sup>86</sup>

Slutligen visade undersökningen att var femte av de tillfrågade uppgav att de kände till Handikappombudsmannen men inte vilka uppgifter denne faktiskt hade. Av de två tredjedelar vilka inte alls kände till myndigheten var fler män än kvinnor.<sup>87</sup>

Mot bakgrund av denna undersökning drogs slutsatsen att ett stort antal av de 5 400 tillfrågade personerna med funktionshinder upplevde eller hade upplevt sig som diskriminerade i arbetslivet. Det påpekades vidare i SOU 1997:176 att undersökningen svårigen kunde tolkas på annat sätt än att diskriminering förekommer i arbetslivet men att dess utbredning var svår att bedöma.<sup>88</sup>

I linje med vad den amerikanske lagstiftaren uttalade med ADA's *title I*, påpekas det vidare i SOU 1997:176 att en övergripande utgångspunkt vad avser arbetsmarknaden måste vara att varje individ som söker eller innehar en anställning, bör ha rätt att bedömas utifrån sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet. En arbetsgivare skall inte bedöma en arbetssökande eller arbetstagare utifrån schablonuppfattningar, ”eller för den delen statistiskt verifierbara uppfattningar”, om egenskaper tillskrivna

---

<sup>84</sup> Handikappombudsmannens hemsida, A.a.

<sup>85</sup> Handikappombudsmannens hemsida, A.a.

<sup>86</sup> Handikappombudsmannens hemsida, A.a.

<sup>87</sup> Handikappombudsmannens hemsida, A.a.

<sup>88</sup> SOU 1997:176, s 9

personer inom en viss grupp. Vidare skall en individ även ha rätt att i arbetslivet slippa bemötas utifrån osakliga, godtyckliga eller rent av kränkande bedömningsgrunder.<sup>89</sup>

Då det i gällande svensk rätt saknades bestämmelser vilka uttryckligen förbjöd diskriminering i arbetslivet av funktionshindrade personer samt att de bestämmelser som i vissa fall kunde tillämpas mot sådan diskriminering inte var heltäckande eller ens gällde alla arbetsgivare, arbetssökande eller arbetstagare, ansågs behovet för en särskild lag rörande detta följaktligen vara stort.

## 3.2 Lagens översiktliga innehåll

*Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* kom vid sitt ikraftträdande att inordnas i det arbetsrättsliga systemet och gälla hela den svenska arbetsmarknaden. Enligt Regeringens proposition 1997/98:179, skulle detta bland annat innebära att erfarenheterna från jämställdhetsmål samt mål om etnisk diskriminering bäst skulle kunna tillvaratas.<sup>90</sup>

Lagen har till uttryckligt syfte att motverka diskriminering i arbetslivet av funktionshindrade personer, 1 §. Med funktionshinder avses i lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar vilka till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå, 2 §.

Att i likhet med ADA eller FN's standardregler kräva ett samband mellan det existerande funktionshindret och begränsningar i de grundläggande livsaktiviteterna eller den dagliga livsföringen, föreslogs visserligen av två av remissinstanserna, *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* och *Socialstyrelsen*. Lagstiftaren fann emellertid att varje form av diskriminering på grund av funktionshinder bör förbjudas samt att det inte skall vara graden av funktionshinder som är avgörande utan funktionshindret i sig.<sup>91</sup>

Det torde uppstå vissa tillämpningssvårigheter ur denna slutsats eftersom alla former av funktionshinder, hur små de än är, blir aktuella. Detta i sin tur lägger en tung börda på domstolen och de bedömningar som måste göras. Även de funktionshinder som inte i betydande mån begränsar den enskilde individens livsföring omfattas av den svenska lagstiftningen. Detta är kanske inte vad de grupper som tillvaratar funktionshindrades intressen hade i åtanke eftersom varje form av funktionshinder med denna slutsats även utgör ett handikapp. För alla inblandade hade det förmodligen vara

---

<sup>89</sup> SOU 1997:176, s 97

<sup>90</sup> Regeringens proposition 1997/98:179, s 31

<sup>91</sup> Prop. 1997/98:179, s 32f

lämpligare att binda ett existerande funktionshinder till ett annat relativt begrepp, till exempel de grundläggande livsaktiviteterna som ADA stadgar. Ur detta skulle de negativa verkningarna av ett specifikt funktionshinder i förhållande till omgivningen eller den aktuella anställningssituationen sedan kunna mätas.

Vad gäller de personer vilka antas lida av funktionshinder och de följer detta kan medföra säger den svenska lagen inget. Inte heller diskriminering av personer för att dessa står i viss relation eller förbindelse till en funktionshindrad omnämns. Förmodligen beror detta på att dessa personer redan är skyddade i svensk rätt av tvingande lagstiftning avseende deras individuella anställningsförhållanden, till exempel det i lagen om anställningsskydd angivna kravet på sakliga skäl vid eventuell uppsägning eller avsked.

Lagen innefattar förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering, 3-4 §§. Det gäller dock i bägge fallen att eventuell särbehandling inte är diskriminerande om den är berättigad av ett viktigare eller på annat sätt nödvändigt hänsynstagande.

Dessa undantag torde bland annat kunna jämföras med de krav en arbetsgivare enligt ADA får ställa på att den funktionshindrade personen inte skall utgöra ett direkt hot mot andra anställdas liv eller säkerhet. Vissa arbetsgivare måste kunna ställa hårdare krav än andra under förutsättning att dessa krav kan motiveras av sakliga skäl.

Direkt diskriminering förutsätter för övrigt ett rakt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och åtgärden, medan indirekt diskriminering kan föreligga när ett till synes neutralt krav medför att vissa personer eller vissa grupper faktiskt drabbas negativt.

Personer med funktionshinder drabbas som tidigare framgått ofta av direkt diskriminering eftersom den i sig är kopplad till en viss gruppstillhörighet, men de kan givetvis även drabbas av indirekt diskriminering. Båda former för diskriminering skall för övrigt gälla oberoende någon diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren eftersom detta bland annat kan bidra till samt verka normbildande och motverka de schablonuppfattningar om funktionshindrade som finns i samhället.<sup>92</sup>

Diskrimineringsförbudet vad avser arbetssökande skall vidare omfatta hela rekryteringsförfarandet och oavsett om en anställning kommer till stånd eller inte, 5 § 1 punkten. Detta ansågs tidigt som nödvändigt eftersom det ofta är under anställningsskeendet som frågor beträffande eventuell diskriminering ställs på sin spets.

---

<sup>92</sup> Prop. 1997/98:179, s 35f

Liksom i USA, även om arbetsgivarens befogenheter vad avser arbets- och verksamhetsledning där är närmast absoluta, vägdes detta ställningstagande mot främst principen om den fria anställningsrätten och vilka följer ett eventuellt ingrepp i denna skulle kunna få. I Sverige har visserligen statliga och kommunala arbetsgivare, liksom i begränsad mån deras motsvarigheter i USA, att iaktta saklighet vid anställning, varför den person som tror sig ha blivit diskriminerad följaktligen kan överklaga anställningsbeslutet. Det är i stället enbart inom den privata sektorn som den fria anställningsrätten anses vara en vedertagen princip i Sverige. Lagstiftaren resonerade emellertid som så att denna anställningsfrihet inom den privata sektorn redan begränsats av liknande skäl genom främst jämställdhetslagen och sedan lagen mot etnisk diskriminering varför ytterligare en begränsning inte skulle vara orimlig.<sup>93</sup>

När det gäller arbetstagare finns det redan ett skydd enligt lagen om anställningsskydd mot diskriminerande uppsägningar eller avskedande. Vad gäller andra former för diskriminering av arbetstagare, till exempel genom diskriminerande anställningsvillkor, finns även ett visst skydd redan nu genom tvingande lagstiftning, kollektivavtal samt principen om god sed på arbetsmarknaden.

Trots detta kommer även arbetstagare att skyddas enligt den nya lagstiftningen när det gäller arbetsgivares beslut om befordran, utbildning för befordran, löne- och andra anställningsvillkor, arbetsledningsbeslut samt beslut om uppsägning, avsked, permittering eller annan ingripande åtgärd, 5 § punkterna 2-5. Det bedömdes av lagstiftaren vara lämpligare att låta diskrimineringsförbudet omfatta även redan anställda eftersom det annars fortfarande skulle saknas en uttrycklig lagreglering. Både jämställdhetslagen samt lagen mot etnisk diskriminering ger skydd för redan anställda varför även denna nya lagstiftning borde erbjuda samma skyddsnivå.<sup>94</sup>

Förbudet mot direkt diskriminering skall enligt 6 § även gälla då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder vilken är likartad med den för icke-funktionshindrade personer samt att det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne vidtar sådana åtgärder.

Detta skiljer sig föga från det i ADA uppställda kravet på arbetsgivaren att se till vad den funktionshindrade arbetstagaren faktiskt kan utföra för väsentliga arbetsuppgifter. Bakgrunden är naturligtvis att många funktionshindrade personer är kvalificerade att utföra de väsentliga uppgifterna i ett arbete utan behov för anpassning av vare sig arbetet eller arbetsplatsen. Det finns emellertid de som behöver en anpassningsåtgärd av något slag varför en arbetsgivare måste vara skyldig att ta hänsyn till om en för övrigt kvalificerad person med funktionshinder skulle kunna utföra

---

<sup>93</sup> Prop. 1997/98:179, s 36f

<sup>94</sup> Prop. 1997/98:179, s 37

samtliga av de väsentliga arbetsuppgifterna om viss anpassningsåtgärd ägde rum.

Då flera av remissinstanser invände att regeln inte var tillräckligt tydlig särskilt vad gäller betydelsen av ”skälig” i detta sammanhang, förtydligade lagstiftaren att skäligheten skall bedömas från fall till fall. Detta går direkt att jämföra med den amerikanske lagstiftarens uttalande om den nödvändiga ”case-to-case-approachen”. Vidare, skall en skälighetsbedömning främst utgå från kostnaderna för den aktuella åtgärdens vidtagande i relation till företagets ekonomiska situation. Det sägs att bedömningen bör ta sikte på förmågan att bära kostnaden.<sup>95</sup> Hur detta kommer att fungera i praktiken är givetvis svårt att säga. Erfarenheterna från USA är som bäst blandade.

Den svenske lagstiftaren påpekade emellertid med rätta att en lag som inte ställer något krav på arbetsgivaren att vidta stöd- och anpassningsåtgärder riskerar att bli ett slag i luften.<sup>96</sup> Främst med anledning av den speciella form av diskriminering vilken möter den övervägande majoriteten av personer med funktionshinder på arbetsmarknaden, blir bedömningen huruvida en anpassningsåtgärd är nödvändig eller inte att anse som central för vilken anti-diskrimineringslagstiftning som helst, oavsett om den är svensk eller amerikansk.

---

<sup>95</sup> Prop. 1997/98:179, s 53

<sup>96</sup> Prop. 1997/98:179, s 50



## 4 Avslutande kommentarer

En meningsfull jämförelse mellan så vitt skilda länder som USA och Sverige, inte minst vad avser deras geografiska storlek och respektive befolkningsmängd, kräver att de bägge länderna på något sätt delar ett visst problem samt att deras individuella ekonomier är någorlunda jämförbara. Trots att USA och Sverige har tämligen olika ekonomiska och politiska agendor, till exempel har arbetslöshetsproblemet drabbat Sverige betydligt hårdare än USA under 1990-talet, delar de båda vissa grundläggande samhällsproblem.

De svårigheter vissa persongrupper haft att etablera sig i arbetslivet har under årens lopp uppmärksammats i bägge länderna. Det amerikanska Civil Rights-området började med att försäkra svarta amerikaner och sedermera kvinnor lika rättigheter till bland annat arbete i syfte att öka dessa gruppers möjligheter till både etablering på arbetsmarknaden samt självständighet i samhället. Även i Sverige har denna utveckling varit successiv främst genom jämställdhetslagen och senare lagen mot etnisk diskriminering.

Den amerikanska anti-diskrimineringslagstiftningen är odiskutabelt mycket mer omfattande och bredare än den svenska. Skälet till detta står bland annat att finna i den mer eller mindre oreglerade amerikanska arbetsrätten. Där USA förlitar sig på "the employment at will doctrine" och väldigt litet annat, har Sverige valt att genom tvingande lagstiftning hålla arbetslivets krafter i schack. På den ekonomiska scenen har åtminstone det kortsiktiga resultatet av de bägge ländernas skilda syn på just arbetsrätten och dess nödvändiga innehåll blivit alltmer uppenbar på senare år.

Vad avser personer med funktionshinder, deras inträde på arbetsmarknaden och följaktligen fulla etablering i samhället för övrigt, agerade lagstiftaren förhållandevis sent i USA. I Sverige skapades i stället tidigt en parallell arbetsmarknad för dessa människor med diverse arbetsfrämjande åtgärder i allmänhet och Samhall AB i synnerhet. Anledningen till dessa relativt sena initiativ från lagstiftaren i bägge länder står givetvis att finna i funktionshindrade personernas låga samhällsställning och historiska utanförskap. Med tiden har emellertid även dessa personer valt att identifiera och organisera sig i grupper för att på så sätt öka möjligheterna till lobby- och intressepåtryckningar.

Resultatet av *the Americans with Disabilities Act* är ännu så länge blandat. Lagstiftningen har utan tvivel ökat det amerikanska samhällets medvetande och kunskap om de funktionshindrades särskilda problem och ställning på arbetsmarknaden. Lagen i sig har dock, lagstiftarens goda intentioner till trots, visat sig vara alltför vag och oklar i vissa centrala avseenden vilket i sin tur utnyttjats av både arbetsgivare och kallsinniga domstolar.

Om den svenska *Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* kommer att leda till samma antiklimax som *the Americans with Disabilities Act* är förstås svårt att säga. Det får framtiden utvisa.

# Bilaga A

PUBLIC LAW 101-336 JULY 26, 1990 104 STAT. 327 <sup>97</sup>

One Hundred First Congress of the United States of America

At the Second Session

Begun and held at the City of Washington on Tuesday, the twenty-third day of January, one thousand nine hundred and ninety.

An Act: To establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis of disability.

Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled,

SECTION 1. SHORT TITLE; TABLE OF CONTENTS. 42 USC 12101 note.

(a) Short Title. This Act may be cited as the Americans with Disabilities Act of 1990.

(b) Table of Contents. The table of contents is as follows:

Sec. 1. Short title; table of contents.

Sec. 2. Findings and purposes.

Sec. 3. Definitions.

TITLE I EMPLOYMENT

Sec. 101. Definitions.

Sec. 102. Discrimination.

Sec. 103. Defenses.

Sec. 104. Illegal use of drugs and alcohol.

Sec. 105. Posting notices.

---

<sup>97</sup> Hämtad från Americans with Disabilities Act Document Center, [http://janweb.icdi.wvu.edu/kinder/pages/ada\\_statute.htm](http://janweb.icdi.wvu.edu/kinder/pages/ada_statute.htm)

Sec. 106. Regulations.

Sec. 107. Enforcement.

Sec. 108. Effective date.

## TITLE II PUBLIC SERVICES

### Subtitle A Prohibition Against Discrimination and Other Generally Applicable Provisions

Sec. 201. Definition.

Sec. 202. Discrimination.

Sec. 203. Enforcement.

Sec. 204. Regulations.

Sec. 205. Effective date.

### Subtitle B Actions Applicable to Public Transportation Provided by Public Entities Considered Discriminatory

#### Part I Public Transportation Other Than by Aircraft or Certain Rail Operations

Sec. 221. Definitions.

Sec. 222. Public entities operating fixed route systems.

Sec. 223. Paratransit as a complement to fixed route service.

Sec. 224. Public entity operating a demand responsive system.

Sec. 225. Temporary relief where lifts are unavailable.

Sec. 226. New facilities.

Sec. 227. Alterations of existing facilities.

Sec. 228. Public transportation programs and activities in existing facilities and one car pertrain rule.

Sec. 229. Regulations.

Sec. 230. Interim accessibility requirements.

Sec. 231. Effective date.

## Part II Public Transportation by Intercity and Commuter Rail

Sec. 241. Definitions.

Sec. 242. Intercity and commuter rail actions considered discriminatory.

Sec. 243. Conformance of accessibility standards.

Sec. 244. Regulations.

Sec. 245. Interim accessibility requirements.

Sec. 246. Effective date.

## TITLE III PUBLIC ACCOMMODATIONS AND SERVICES OPERATED BY PRIVATE ENTITIES

Sec. 301. Definitions.

Sec. 302. Prohibition of discrimination by public accommodations.

Sec. 303. New construction and alterations in public accommodations and commercial facilities.

Sec. 304. Prohibition of discrimination in specified public transportation services provided by private entities.

Sec. 305. Study.

Sec. 306. Regulations.

Sec. 307. Exemptions for private clubs and religious organizations.

Sec. 308. Enforcement.

Sec. 309. Examinations and courses.

Sec. 310. Effective date.

## TITLE IV TELECOMMUNICATIONS

Sec. 401. Telecommunications relay services for hearing-impaired and speech-impaired individuals.

Sec. 402. Closed-captioning of public service announcements.

## TITLE V MISCELLANEOUS PROVISIONS

Sec. 501. Construction.

Sec. 502. State immunity.

Sec. 503. Prohibition against retaliation and coercion.

Sec. 504. Regulations by the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board.

Sec. 505. Attorneys fees.

Sec. 506. Technical assistance.

Sec. 507. Federal wilderness areas.

Sec. 508. Transvestites.

Sec. 509. Coverage of Congress and the agencies of the legislative branch.

Sec. 510. Illegal use of drugs.

Sec. 511. Definitions.

Sec. 512. Amendments to the Rehabilitation Act.

Sec. 513. Alternative means of dispute resolution.

Sec. 514. Severability.

### SEC. 2. FINDINGS AND PURPOSES. 42USC 12101.

(a) Findings. The Congress finds that

(1) some 43,000,000 Americans have one or more physical or mental disabilities, and this number is increasing as the population as a whole is growing older;

(2) historically, society has tended to isolate and segregate individuals with disabilities, and, despite some improvements, such forms of discrimination against individuals with disabilities continue to be a serious and pervasive social problem;

(3) discrimination against individuals with disabilities persists in such critical areas as employment, housing, public accommodations, education, transportation, communication, recreation, institutionalization, health services, voting, and access to public services;

(4) unlike individuals who have experienced discrimination on the basis of race, color, sex, national origin, religion, or age, individuals who have experienced discrimination on the basis of disability have often had no legal recourse to redress such discrimination;

(5) individuals with disabilities continually encounter various forms of discrimination, including outright intentional exclusion, the discriminatory effects of architectural, transportation, and communication barriers, overprotective rules and policies, failure to make modifications to existing facilities and practices, exclusionary qualification standards and criteria, segregation, and relegation to lesser services, programs, activities, benefits, jobs, or other opportunities;

(6) census data, national polls, and other studies have documented that people with disabilities, as a group, occupy an inferior status in our society, and are severely disadvantaged socially, vocationally, economically, and educationally;

(7) individuals with disabilities are a discrete and insular minority who have been faced with restrictions and limitations, subjected to a history of purposeful unequal treatment, and relegated to a position of political powerlessness in our society, based on characteristics that are beyond the control of such individuals and resulting from stereotypic assumptions not truly indicative of the individual ability of such individuals to participate in, and contribute to, society;

(8) the Nations proper goals regarding individuals with disabilities are to assure equality of opportunity, full participation, independent living, and economic self-sufficiency for such individuals; and

(9) the continuing existence of unfair and unnecessary discrimination and prejudice denies people with disabilities the opportunity to compete on an equal basis and to pursue those opportunities for which our free society is justifiably famous, and costs the United States billions of dollars in unnecessary expenses resulting from dependency and nonproductivity.

(b) Purpose. It is the purpose of this Act

(1) to provide a clear and comprehensive national mandate for the elimination of discrimination against individuals with disabilities;

(2) to provide clear, strong, consistent, enforceable standards addressing discrimination against individuals with disabilities;

(3) to ensure that the Federal Government plays a central role in enforcing the standards established in this Act on behalf of individuals with disabilities; and

(4) to invoke the sweep of congressional authority, including the power to enforce the fourteenth amendment and to regulate commerce, in order to address the major areas of discrimination faced day-to-day by people with disabilities.

### SEC. 3. DEFINITIONS. 42 USC 12102

As used in this Act:

(1) Auxiliary aids and services. The term auxiliary aids and services includes

(A) qualified interpreters or other effective methods of making aurally delivered materials available to individuals with hearing impairments;

(B) qualified readers, taped texts, or other effective methods of making visually delivered materials available to individuals with visual impairments;

(C) acquisition or modification of equipment or devices; and

(D) other similar services and actions.

(2) Disability. The term disability means, with respect to an individual

(A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

(B) a record of such an impairment; or

(C) being regarded as having such an impairment.

(3) State. The term State means each of the several States, the District of Columbia, the Commonwealth of Puerto Rico, Guam, American Samoa, the Virgin Islands, the Trust Territory of the Pacific Islands, and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.

## TITLE I EMPLOYMENT

### SEC. 101. DEFINITIONS. 42 USC 12111



As used in this title:

(1) Commission. The term Commission means the Equal Employment Opportunity Commission established by section 705 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-4).

(2) Covered entity. The term covered entity means an employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee.

(3) Direct threat. The term direct threat means a significant risk to the health or safety of others that cannot be eliminated by reasonable accommodation.

(4) Employee. The term employee means an individual employed by an employer.

(5) Employer.

(A) In general. The term employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 15 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such person, except that, for two years following the effective date of this title, an employer means a person engaged in an industry affecting commerce who has 25 or more employees for each working day in each of 20 or more calendar weeks in the current or preceding year, and any agent of such person.

(B) Exceptions. The term employer does not include

(i) the United States, a corporation wholly owned by the government of the United States, or an Indian tribe; or

(ii) a bona fide private membership club (other than a labor organization) that is exempt from taxation under section 501(c) of the Internal Revenue Code of 1986.

(6) Illegal use of drugs.

(A) In general. The term illegal use of drugs means the use of drugs, the possession or distribution of which is unlawful under the Controlled Substances Act (21 U.S.C. 812). Such term does not include the use of a drug taken under supervision by a licensed health care professional, or other uses authorized by the Controlled Substances Act or other provisions of Federal law.

(B) Drugs. The term drug means a controlled substance, as defined in schedules I through V of section 202 of the Controlled Substances Act.

(7) Person, etc. The terms person , labor organization , employment agency , commerce , and industry affecting commerce , shall have the same meaning given such terms in section 701 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e).

(8) Qualified individual with a disability. The term qualified individual with a disability means an individual with a disability who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the employment position that such individual holds or desires. For the purposes of this title, consideration shall be given to the employers judgment as to what functions of a job are essential, and if an employer has prepared a written description before advertising or interviewing applicants for the job, this description shall be considered evidence of the essential functions of the job.

(9) Reasonable accommodation. The term reasonable accommodation may include

(A) making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and

(B) job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities.

(10) Undue hardship.

(A) In general. The term undue hardship means an action requiring significant difficulty or expense, when considered in light of the factors set forth in subparagraph (B).

(B) Factors to be considered. In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include

(i) the nature and cost of the accommodation needed under this Act;

(ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility;

(iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and

(iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administrative, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.

SEC. 102. DISCRIMINATION. 42 USC 12112.

(a) General Rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual with a disability because of the disability of such individual in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment.

(b) Construction. As used in subsection (a), the term discriminate includes

(1) limiting, segregating, or classifying a job applicant or employee in a way that adversely affects the opportunities or status of such applicant or employee because of the disability of such applicant or employee;

(2) participating in a contractual or other arrangement or relationship that has the effect of subjecting a covered entity's qualified applicant or employee with a disability to the discrimination prohibited by this title (such relationship includes a relationship with an employment or referral agency, labor union, an organization providing fringe benefits to an employee of the covered entity, or an organization providing training and apprenticeship programs);

(3) utilizing standards, criteria, or methods of administration

(A) that have the effect of discrimination on the basis of disability; or

(B) that perpetuate the discrimination of others who are subject to common administrative control;

(4) excluding or otherwise denying equal jobs or benefits to a qualified individual because of the known disability of an individual with whom the qualified individual is known to have a relationship or association;

(5) (A) not making reasonable accommodations to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, unless such covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of the business of such covered entity; or

(B) denying employment opportunities to a job applicant or employee who is an otherwise qualified individual with a disability, if such denial is based

on the need of such covered entity to make reasonable accommodation to the physical or mental impairments of the employee or applicant;

(6) using qualification standards, employment tests or other selection criteria that screen out or tend to screen out an individual with a disability or a class of individuals with disabilities unless the standard, test or other selection criteria, as used by the covered entity, is shown to be job-related for the position in question and is consistent with business necessity; and

(7) failing to select and administer tests concerning employment in the most effective manner to ensure that, when such test is administered to a job applicant or employee who has a disability that impairs sensory, manual, or speaking skills, such test results accurately reflect the skills, aptitude, or whatever other factor of such applicant or employee that such test purports to measure, rather than reflecting the impaired sensory, manual, or speaking skills of such employee or applicant (except where such skills are the factors that the test purports to measure).

(c) Medical Examinations and Inquiries.

(1) In general. The prohibition against discrimination as referred to in subsection (a) shall include medical examinations and inquiries.

(2) Preemployment.

(A) Prohibited examination or inquiry. Except as provided in paragraph (3), a covered entity shall not conduct a medical examination or make inquiries of a job applicant as to whether such applicant is an individual with a disability or as to the nature or severity of such disability.

(B) Acceptable inquiry. A covered entity may make preemployment inquiries into the ability of an applicant to perform job-related functions.

(3) Employment entrance examination. A covered entity may require a medical examination after an offer of employment has been made to a job applicant and prior to the commencement of the employment duties of such applicant, and may condition an offer of employment on the results of such examination, if

(A) all entering employees are subjected to such an examination regardless of disability;

(B) information obtained regarding the medical condition or history of the applicant is collected and maintained on separate forms and in separate medical files and is treated as a confidential medical record, except that

(i) supervisors and managers may be informed regarding necessary restrictions on the work or duties of the employee and necessary accommodations;

(ii) first aid and safety personnel may be informed, when appropriate, if the disability might require emergency treatment; and

(iii) government officials investigating compliance with this Act shall be provided relevant information on request; and

(C) the results of such examination are used only in accordance with this title.

#### (4) Examination and inquiry.

(A) Prohibited examinations and inquiries. A covered entity shall not require a medical examination and shall not make inquiries of an employee as to whether such employee is an individual with a disability or as to the nature or severity of the disability, unless such examination or inquiry is shown to be job-related and consistent with business necessity.

(B) Acceptable examinations and inquiries. A covered entity may conduct voluntary medical examinations, including voluntary medical histories, which are part of an employee health program available to employees at that work site. A covered entity may make inquiries into the ability of an employee to perform job-related functions.

(C) Requirement. Information obtained under subparagraph (B) regarding the medical condition or history of any employee are subject to the requirements of subparagraphs (B) and (C) of paragraph (3).

#### SEC. 103. DEFENSES. 42 USC 12113.

(a) In General. It may be a defense to a charge of discrimination under this Act that an alleged application of qualification standards, tests, or selection criteria that screen out or tend to screen out or otherwise deny a job or benefit to an individual with a disability has been shown to be job-related and consistent with business necessity, and such performance cannot be accomplished by reasonable accommodation, as required under this title.

(b) Qualification Standards. The term qualification standards may include a requirement that an individual shall not pose a direct threat to the health or safety of other individuals in the workplace.

(c) Religious Entities.

(1) In general. This title shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in

employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, educational institution, or society of its activities.

(2) Religious tenets requirement. Under this title, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization.

(d) List of Infectious and Communicable Diseases.

(1) In general. The Secretary of Health and Human Services, not later than 6 months after the date of enactment of this Act, shall

(A) review all infectious and communicable diseases which may be transmitted through handling the food supply;

(B) publish a list of infectious and communicable diseases which are transmitted through handling the food supply;

(C) publish the methods by which such diseases are transmitted; and

(D) widely disseminate such information regarding the list of diseases and their modes of transmissibility to the general public.

Such list shall be updated annually.

(2) Applications. In any case in which an individual has an infectious or communicable disease that is transmitted to others through the handling of food, that is included on the list developed by the Secretary of Health and Human Services under paragraph (1), and which cannot be eliminated by reasonable accommodation, a covered entity may refuse to assign or continue to assign such individual to a job involving food handling.

(3) Construction. Nothing in this Act shall be construed to preempt, modify, or amend any State, county, or local law, ordinance, or regulation applicable to food handling which is designed to protect the public health from individuals who pose a significant risk to the health or safety of others, which cannot be eliminated by reasonable accommodation, pursuant to the list of infectious or communicable diseases and the modes of transmissibility published by the Secretary of Health and Human Services.

SEC. 104. ILLEGAL USE OF DRUGS AND ALCOHOL. 42 USC 12114.

(a) Qualified Individual With a Disability. For purposes of this title, the term qualified individual with a disability shall not include any employee or applicant who is currently engaging in the illegal use of drugs, when the covered entity acts on the basis of such use.

(b) Rules of Construction. Nothing in subsection (a) shall be construed to exclude as a qualified individual with a disability an individual who

(1) has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use;

(2) is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or

(3) is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use; except that it shall not be a violation of this Act for a covered entity to adopt or administer reasonable policies or procedures, including but not limited to drug testing, designed to ensure that an individual described in paragraph (1) or (2) is no longer engaging in the illegal use of drugs.

(c) Authority of Covered Entity. A covered entity

(1) may prohibit the illegal use of drugs and the use of alcohol at the workplace by all employees;

(2) may require that employees shall not be under the influence of alcohol or be engaging in the illegal use of drugs at the workplace;

(3) may require that employees behave in conformance with the requirements established under the Drug-Free Workplace Act of 1988 (41 U.S.C. 701 et seq.);

(4) may hold an employee who engages in the illegal use of drugs or who is an alcoholic to the same qualification standards for employment or job performance and behavior that such entity holds other employees, even if any unsatisfactory performance or behavior is related to the drug use or alcoholism of such employee; and

(5) may, with respect to Federal regulations regarding alcohol and the illegal use of drugs, require that

(A) employees comply with the standards established in such regulations of the Department of Defense, if the employees of the covered entity are employed in an industry subject to such regulations, including complying with regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Department of Defense);

(B) employees comply with the standards established in such regulations of the Nuclear Regulatory Commission, if the employees of the covered entity are employed in an industry subject to such regulations, including

complying with regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Nuclear Regulatory Commission); and

(C) employees comply with the standards established in such regulations of the Department of Transportation, if the employees of the covered entity are employed in a transportation industry subject to such regulations, including complying with such regulations (if any) that apply to employment in sensitive positions in such an industry, in the case of employees of the covered entity who are employed in such positions (as defined in the regulations of the Department of Transportation).

(d) Drug Testing.

(1) In general. For purposes of this title, a test to determine the illegal use of drugs shall not be considered a medical examination.

(2) Construction. Nothing in this title shall be construed to encourage, prohibit, or authorize the conducting of drug testing for the illegal use of drugs by job applicants or employees or making employment decisions based on such test results.

(e) Transportation Employees. Nothing in this title shall be construed to encourage, prohibit, restrict, or authorize the otherwise lawful exercise by entities subject to the jurisdiction of the Department of Transportation of authority to

(1) test employees of such entities in, and applicants for, positions involving safety-sensitive duties for the illegal use of drugs and for on-duty impairment by alcohol; and

(2) remove such persons who test positive for illegal use of drugs and on-duty impairment by alcohol pursuant to paragraph (1) from safety-sensitive duties in implementing subsection (c).

#### SEC. 105. POSTING NOTICES. 42 USC 12115.

Every employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee covered under this title shall post notices in an accessible format to applicants, employees, and members describing the applicable provisions of this Act, in the manner prescribed by section 711 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-10).

#### SEC. 106. REGULATIONS. 42 USC 12116.



Not later than 1 year after the date of enactment of this Act, the Commission shall issue regulations in an accessible format to carry out this title in accordance with subchapter II of chapter 5 of title 5, United States Code.

SEC. 107. ENFORCEMENT. 42 USC 12117.

(a) Powers, Remedies, and Procedures. The powers, remedies, and procedures set forth in sections 705, 706, 707, 709, and 710 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, and 2000e-9) shall be the powers, remedies, and procedures this title provides to the Commission, to the Attorney General, or to any person alleging discrimination on the basis of disability in violation of any provision of this Act, or regulations promulgated under section 106, concerning employment.

(b) Coordination. The agencies with enforcement authority for actions which allege employment discrimination under this title and under the Rehabilitation Act of 1973 shall develop procedures to ensure that administrative complaints filed under this title and under the Rehabilitation Act of 1973 are dealt with in a manner that avoids duplication of effort and prevents imposition of inconsistent or conflicting standards for the same requirements under this title and the Rehabilitation Act of 1973. The Commission, the Attorney General, and the Office of Federal Contract Compliance Programs shall establish such coordinating mechanisms (similar to provisions contained in the joint regulations promulgated by the Commission and the Attorney General at part 42 of title 28 and part 1691 of title 29, Code of Federal Regulations, and the Memorandum of Understanding between the Commission and the Office of Federal Contract Compliance Programs dated January 16, 1981 (46 Fed. Reg. 7435, January 23, 1981)) in regulations implementing this title and Rehabilitation Act of 1973 not later than 18 months after the date of enactment of this Act.

SEC. 108. EFFECTIVE DATE. 42 USC 12111 note.

This title shall become effective 24 months after the date of enactment.

# Bilaga B

	FY 1992 <sup>1</sup>	FY 1993 <sup>2</sup>	FY 1994	FY 1995	FY 1996	FY 1997	FY 1998	Cumulative Total 7/26/92- 9/30/98
<b>Receipts</b>	1,048	15,274	18,859	19,798	18,046	18,108	17,806	108,939
<b>Resolutions</b>	88	4,502	12,523	18,900	23,451	24,200	23,324	106,988
<b>Resolutions By Type</b>								
Settlements	11	422	733	811	770	1,000	1,154	4,901
	12.5%	9.4%	5.9%	4.3%	3.3%	4.1%	4.9%	4.6%
Withdrawals W/Benefits	7	591	1,126	1,222	1,151	888	816	5,801
	8.0%	13.1%	9.0%	6.5%	4.9%	3.7%	3.5%	6.0%
Administrative Closures	62	1,941	5,570	7,998	7,927	7,336	6,461	37,295
	70.5%	43.1%	44.5%	42.3%	33.8%	30.3%	27.7%	34.9%
No Reasonable Cause	7	1,442	4,734	8,395	13,012	13,916	13,458	54,964
	8.0%	32.0%	37.8%	44.4%	55.5%	57.5%	57.7%	51.4%
Reasonable Cause	1	106	360	474	591	1,060	1,435	4,027
	1.1%	2.4%	2.9%	2.5%	2.5%	4.4%	6.2%	3.8%
<i>Successful Conciliations</i>	0	32	122	138	240	385	535	1,452
	0.0%	0.7%	1.0%	0.7%	1.0%	1.6%	2.3%	1.4%
<i>Unsuccessful Conciliations</i>	1	74	238	336	351	675	900	2,575
	1.1%	1.6%	1.9%	1.8%	1.5%	2.8%	3.9%	2.4%
<b>Merit Resolutions</b>	19	1,119	2,219	2,507	2,512	2,948	3,405	14,729
	21.6%	24.9%	17.7%	13.3%	10.7%	12.2%	14.7%	13.8%
<b>Monetary Benefits (Millions)*</b>	\$0.2	\$15.9	\$32.6	\$38.7	\$38.7	\$36.1	\$49.1	\$211.0

1. EEOC began enforcing Title I of the ADA on July 26, 1992.

2. FY 1993 represents the first full year EEOC enforced Title I of the ADA.

\* Does not include monetary benefits obtained through litigation.

11/20/98

**Cumulative ADA Charge Data  
For the July 26, 1992 - September 30, 1998 Reporting Period**

Total ADA charges received during reporting period: 108,939\*

<b>Impairments Most Often Cited</b>	<b>FY 1992</b>		<b>FY 1993</b>		<b>FY 1994</b>		<b>FY 1995</b>		<b>FY 1996</b>		<b>FY 1997</b>		<b>FY 1998</b>		<b>Cumulative Total 7/26/92- 9/30/98</b>	
	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
<b>Back Impairments</b>	208	20.8	3,021	20.0	3,666	19.4	3,463	17.5	2,896	16.1	2,700	14.9	2,288	12.8	18,242	16.7
<b>Emotional/ Psychiatric Impairments</b>	91	9.1	1,496	9.9	2,342	12.4	2,609	13.2	2,701	15.0	2,789	15.3	2,917	16.4	14,945	13.7
<b>Neurological Impairments</b>	156	15.6	2,108	14.0	2,060	10.9	2,007	10.1	1,875	10.4	1,798	9.9	1,738	9.7	11,742	10.8
<b>Extremities</b>	53	5.3	628	4.2	1,750	9.3	2,136	10.8	2,008	11.1	1,922	10.6	1,951	10.9	10,448	9.6
<b>Heart Impairments</b>	46	4.6	781	5.2	812	4.3	734	3.7	635	3.5	670	3.7	670	3.8	4,348	4.0
<b>Diabetes</b>	52	5.2	525	3.5	661	3.5	688	3.5	675	3.7	671	3.7	654	3.7	3,926	3.6
<b>Substance Abuse</b>	50	5.0	571	3.8	629	3.3	702	3.6	498	2.8	421	2.3	362	2.0	3,233	3.0
<b>Hearing Impairments</b>	48	4.8	481	3.2	563	3.0	538	2.7	463	2.6	500	2.8	508	2.8	3,101	2.8
<b>Blood Disorders</b>	24	2.4	391	2.6	485	2.5	546	2.8	438	2.4	498	2.8	490	2.7	2,872	2.6
<b>HIV (Subcategory of Blood Disorders)</b>	13	1.3	298	2.0	326	1.7	353	1.8	287	1.6	323	1.8	297	1.7	1,897	1.7
<b>Vision Impairments</b>	48	4.8	482	3.2	506	2.7	455	2.3	421	2.3	425	2.3	430	2.4	2,767	2.5
<b>Cancer</b>	30	3.0	402	2.7	457	2.4	419	2.1	399	2.2	447	2.5	455	2.6	2,609	2.4
<b>Asthma</b>	18	1.8	278	1.8	315	1.7	343	1.7	314	1.7	274	1.5	335	1.9	1,877	1.7

11/20/98

<b>ADA Violations Most Often Cited</b>	<b>FY 1992</b>		<b>FY 1993</b>		<b>FY 1994</b>		<b>FY 1995</b>		<b>FY 1996</b>		<b>FY 1997</b>		<b>FY 1998</b>		<b>Cumulative Total 7/26/92- 9/30/97</b>	
	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
<b>Discharge</b>	418	41.8	7,487	49.6	9,688	51.4	10,538	53.2	9,676	53.7	9,728	53.7	9,240	51.8	56,775	52.1
<b>Failure to Provide Reasonable Accomodation</b>	222	22.2	3,438	22.8	5,134	27.2	5,947	30.1	5,759	32.0	5,819	32.1	5,567	31.2	31,886	29.3
<b>Harassment</b>	89	8.9	1,503	10.0	2,091	11.1	2,505	12.7	2,559	14.2	2,663	14.7	2,615	14.7	14,025	12.9
<b>Hiring</b>	168	16.8	1,921	12.7	1,781	9.4	1,736	8.8	1,507	8.4	1,430	7.9	1,738	9.7	10,281	9.4
<b>Discipline</b>	64	6.4	1,103	7.3	1,375	7.3	1,673	8.5	1,482	8.2	1,611	8.9	1,490	8.4	8,798	8.1
<b>Layoff</b>	32	3.2	793	5.3	1,025	5.4	824	4.2	741	4.1	652	3.6	616	3.5	4,683	4.3
<b>Promotion</b>	28	2.8	546	3.6	753	4.0	796	4.0	718	4.0	720	4.0	714	4.0	4,275	3.9
<b>Benefits</b>	37	3.7	540	3.6	757	4.0	858	4.3	621	3.4	644	3.6	722	4.0	4,179	3.8
<b>Wages</b>	29	2.9	538	3.6	636	3.4	723	3.7	579	3.2	684	3.8	632	3.5	3,821	3.5
<b>Rehire</b>	45	4.5	576	3.8	669	3.5	622	3.1	545	3.0	574	3.2	493	2.8	3,524	3.2
<b>Suspension</b>	34	3.4	302	2.0	448	2.4	445	2.2	384	2.1	455	2.5	433	2.4	2,501	2.3

11/20/98

98

<sup>98</sup> Alla tre tabeller hämtade från the U.S Equal Employment Opportunity Commission, Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Charges FY 1992- FY 1998, <http://www.eeoc.gov/stats/ada.html>

# Bilaga C

SFS nr: 1999:132 <sup>99</sup>

Departement/myndighet: Näringsdepartementet

Rubrik: Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Utfärdad: 1999-03-11

- - - - -  
- - - - -

/Träder i kraft I:990501/

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

2 § Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med funktionshinder genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med funktionshindret.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Indirekt diskriminering

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med visst funktionshinder genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med sådant funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att

---

<sup>99</sup> SFS 1999:132 hämtad från <http://rixlex.riksdagen.se>

syftet skall uppnås.

När förbuden gäller

5 § Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Stöd- och anpassningsåtgärder

6 § Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Uppgift om meriter

7 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den person har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Förbud mot repressalier

8 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

9 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av funktionshinder av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder.

Påföljder

## Ogiltighet

10 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

11 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 10 § är tillämplig.

## Skadestånd

12 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

13 § Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet i 3 eller 4 § och 5 § 3-5, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

14 § Om en arbetstagare utsätts för repressalier som avses i 8 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som repressalierna innebär.

15 § Om en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter enligt 9 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär.

16 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 12-15 §§ sättas ned eller helt falla bort.

## Tillsyn

### Handikappombudsmannen

17 § Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Ombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

## Uppgiftsskyldighet

18 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 17 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 7 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

## Vite

19 § Om en arbetsgivare inte rättar sig efter en uppmaning enligt 18 § får Handikappombudsmannen vid vite förelägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet.

## Överklagande m.m.

20 § Handikappombudsmannens beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

## Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

21 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

22 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

23 § Till en förhandling enligt 22 § skall Handikappombudsmannen och arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

## Rättegången

### Tillämpliga regler

24 § Mål om tillämpningen av 3-6 och 8-16 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som



arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3-6 och 8-16 §§.

Rätt att föra talan

25 § I en tvist enligt 24 § får Handikappombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagarare eller arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det. Om ombudsmannen finner det lämpligt får ombudsmannen i samma rättegång även föra annan talan som ombud för den enskilde.

Ombudsmannens beslut i frågor enligt första stycket får inte överklagas.

Ombudsmannens talan enligt första stycket förs vid Arbetsdomstolen.

26 § När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får Handikappombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

27 § Talan om skadestånd enligt 12 § med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

Preskription m.m.

28 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

29 § I fråga om någon annan talan än som avses i 28 § skall 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

30 § I fråga om en skadeståndstalan med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt 29 § från den

dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

31 § Talan som förs av Handikappombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller den arbetssökande själv.

# Litteratur- och källförteckning

## Litteratur

Dickson, Mary B., The Americans with Disabilities Act – What You Need To Know, Crisp Publications 1995

Harrison, Maureen, Gilbert, Steve, Editors, The Americans with Disabilities Act Handbook, Excellent Books 1992, Beverly Hills, California

Jasper, Margaret C., The Americans with Disabilities Act, Oceana Publications, Inc. 1998, New York

O’Leary, Paul with Dean, David, Study Report USA, International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers, ILO 1998

West, Jane, Editor, The Americans with Disabilities Act, From Policy to Practice, Milbank Memorial Fund 1991, New York, New York

## Offentliga tryck

Regeringens proposition 1997/98:179

Statens offentliga utredningar 1997:176

Svensk författningssamling 1999:132

## Internetkällor

Americans with Disabilities Act Document Center,  
[http://janweb.icdi.wvu.edu/kinder/pages/ada\\_statute.htm](http://janweb.icdi.wvu.edu/kinder/pages/ada_statute.htm)

Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the Americans with Disabilities Act,  
<http://www.eeoc.gov/docs/accomodation.html>

Handikappombudsmannens hemsida, Diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet,  
[http://www.handikappombudsmannen.se/Aktuellt/undersok\\_utred/diskriminering/diskrimin.html](http://www.handikappombudsmannen.se/Aktuellt/undersok_utred/diskriminering/diskrimin.html)

Technical Assistance Manual on the Employment Provisions (Title I) of the Americans with Disabilities Act (ADA TAM I)

Chapter II, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1b.htm>

Chapter III, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1c.htm>

Chapter IV, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1d.htm>

Chapter VI, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1f.htm>

Chapter VIII, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1h.htm>

Chapter X, <http://www.ada-infonet.org/tam1/tam1j.htm>

U.S Equal Employment Opportunity Commission, Docket of Americans with Disabilities Act (ADA) Litigation, As of March 31 1998,

<http://www.eeoc.gov/docs/ada98.pdf>

U.S Equal Employment Opportunity Commission, Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Charges FY 1992- FY 1998,

<http://www.eeoc.gov/stats/ada.html>

## **Artiklar**

Time Daily, January 12, 1995: Did the Disabilities Act Backfire?,

<http://cgi.pathfinder.com/time/daily/0,2960,2796,00.html>

TIME Magazine, July 31, 1995: The Disabilities Act nets some gains, but some losses too,

<http://cgi.pathfinder.com/time/magazine/archive!1995/950/31/950/31.society.html>