

Diarienummer: DO 2025/3153
Handling: 2025.27918

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU 2025:29)

Inledande synpunkter

Sverige har genom flera internationella konventioner åtagit sig att säkerställa rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning. Enligt artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och dess tillhörande kommentar slås fast att diskriminering i arbetslivet ska förbjudas, att personer med funktionsnedsättning har rätt till arbete på samma villkor som andra och att det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden. Det slås också fast att individer med funktionsnedsättning ska ges tillgång till trygga och rättvisa arbetsvillkor, likvärdig lön för likvärdigt arbete samt möjligheten att ta del av arbetslivsinriktad rehabilitering och karriärutveckling¹. EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna ställer motsvarande krav, särskilt genom artiklarna 15, 26 och 31, vilka betonar rätten till arbete, inkludering och värdiga arbetsvillkor.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) har arbetsgivare ett ansvar att motverka diskriminering och att genomföra skäliga tillgänglighetsåtgärder för personer med funktionsnedsättning. Diskrimineringsförbudet innebär bland annat att personer med funktionsnedsättning inte får diskrimineras på arbetsmarknaden². Mot bakgrund av detta är det av särskild vikt att

¹ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning & Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning - Allmän kommentar nr 8 om rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, p. 28.

² 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

utformningen av Samhalls verksamhet inte bygger in ojämlika villkor som kan innebära diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) bedömer att flera av utredningens förslag bidrar till en förbättrad situation för personer med funktionsnedsättning, bland annat genom att lyfta kvalitetsaspekter i Samhalls verksamhet och öka tillgången till skyddat arbete. Samtidigt kan förslaget om en obetald förstärkt introduktionsperiod, samt den föreslagna minskningen av anvisningar till Samhall under 2026, innebära risker för diskriminering. DO anser att åtgärder som syftar till tillgänglighet och inkludering inte får utformas på ett sätt som undergräver rätten till arbete på lika villkor eller skapar nya hinder för personer med funktionsnedsättning.

Förstärkt introduktionsperiod utan lön

DO avstyrker förslaget att den förstärkta introduktionsperioden ska vara obetald.

Introduktionsperioden utgör minst 25 procent av den nyanställdes arbetstid under två år, vilket motsvarar 6 månaders arbete utan ersättning. Det strider mot principen om skälig lön för utfört arbete och bidrar till att öka risken för diskriminering. Det riskerar också att ytterligare förstärka den ekonomiska utsattheten för en idag redan ekonomiskt svag grupp. Att endast personer med funktionsnedsättning skulle omfattas av denna ordning innebär en risk för missgynnande. I det fall en förstärkt introduktionsperiod genomförs med bibehållen lön är DO positiv till förslaget.

Minskning av anvisningar till Samhall 2026

DO avstyrker förslaget om att under 2026 anvisa färre personer till Samhall. DO är också kritisk till att utredningen bedömer att Samhall vid ytterligare framtida finansiella behov bör anvisas färre individer i behov av skyddat arbete.

Utredningen föreslår att vissa av dess förslag finansieras genom att Samhall initialt anvisas färre individer. DO är kritisk till förslaget om att minska antalet personer som anvisas till Samhall när inget minskat behov föreligger. Att låta finansieringskrav väga tyngre än rätten till arbete enligt internationella konventioner riskerar att bidra till hinder för lika rättigheter och möjligheter för personer i behov av skyddat arbete. Det riskerar att leda

till att personer med funktionsnedsättning får försämrade möjligheter att förtjäna sitt uppehälle genom arbete.

Beslut i detta ärende har fattats av diskrimineringsombudsman Lars Arrhenius efter föredragning av utredaren Mire Åsell. I den slutliga handläggningen har också enhetschefen Cecilia Narby deltagit.

Lars Arrhenius