



Hverju breytir samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks?

Vinna og starf

Magnús M. Norðdahl hrl.,
lögfræðingur ASÍ



Aðeins um samstöðu

- Vegna samstöðu launafólks
 - voru samtök þess viðurkennd sem formlegir málsvarar sem njóta njóta verndar í stjórnarskrá og alþjóðlegum sáttmálum
 - eru samtök þess gerendur þar sem ákvarðanir eru teknar um málefni þeirra – *ekkert um mig án mín*
 - urðu almannatryggingar til



Hvers vegna árangur

- Samtök launafólks eru stór og öflug
 - Þau geta beitt þvingunarúrræðum gegn viðsemjendum en ekki stjórnvöldum
- Samtök fatlaðra og ýmissa annarra hópa sem sem útsettir eru fyrir mismunun eru og verða alltaf samtök minnihlutahópa
 - Þau búa ekki yfir virkum þvingunarúrræðum til nýsköpunar í réttindum
- Alþjóðleg samstaða um réttindavörn og réttindasköpun skiptir því samtök fatlaðra miklu máli
- Ákveðin verkaskipting og samstaða milli verkalýðshreyfingar og samtaka fatlaðra nauðsynleg
 - Sjá síðar



Samstaða þjóða

- Alþjóðlegt- og fjölþjóðlegt samstarf og samvinna þjóða hefur skilað einstaklingum réttindum sem þeir ella myndu aldrei njóta
 - Mannréttindayfirlýsing SP
 - Samningur SP um réttindi fatlaðs fólks
 - Samningur SP um bann við mismunun gagnvart konum
 - SP samningar um borgaraleg, stjórnmalaleg, efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi
 - Evrópusáttmálinn um verndun mannréttinda og mannfrelsis
 - Félagsmálasáttmáli Evrópu
 - ILO 111 um bann við mismunun með tilliti til atvinnu og starfa
 - Tilskipun ESB 2000/78 (jöfn meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi)



Réttindavörn

- Alþjóðasamningar án skuldbindandi lagagildis að landsrétti
 - “*naming and shaming*” og hvað svo
- Almennar stefnuyfirlýsingar án sérstakra úrræða, hvort sem er í stjórnarskrá eða lögum
 - alltaf á brattann að sækja



Réttindavörn

- Minnihlutahópar þurfa virk úrræði sem skapa einstaklingum tiltekin réttarúrræði og úrbætur ef þeim er mismunað
- Má tryggja í löggjöf einstakra ríkja en víkur oftast fyrir öðrum hagsmunum
- Næst með samtakamætti þvert á landamæri og fjölpjóðlegu samstarfi sem skapar einstaklingsbundinn rétt gagnvart stjórnvöldum



Dæmi um réttarþróun

- 86/379/ESB (1986) leiðbeinandi tilmæli um vinnu fatlaðra
 - Takmarkaður árangur
- Helsinki yfirlýsingin í desember 1999
 - Ákvörðun tekin um að berjast gegn mismunun – heimilt skv. Amsterdam
 - Tilskipun 2000/43 (kynþáttur og þjóðerni)
 - Tilskipun 2000/78 (jöfn meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi)



2000/78/ESB

- Viðeigandi lágmarks ráðstafanir á vinnustöðum
 - Húsnæði, búnaður, vinnutími, verkefnaskipting og þjálfun
- Viðeigandi réttarvernd gegn mismunun
 - Kæruférlar og aðild að kærum og málssóknum
 - Réttarvernd fyrir fórnarlömb
 - Öfug sönnunarbyrði
 - Skilvirk viðurlög (refsingar og skaðabætur) í hlutfalli við brotið og til að hafa forvarnargildi
 - Einstaklingar og hópar sækja rétt sinn beint í hendur þess sem mismunar (bein réttaráhrif)
- Ekki EES skylda að lögtaka
 - EN unnið að og veitir ekki af



Hverju breytir samningur SÞ

- Réttur fatlaðra til vinnu eru viðurkennd mannréttindi
- Ísland skuldbundið að þjóðarrétti
- Íslenska ríkið ekki bundið að landsrétti þ.a. fatlaður einstaklingur geti fengið það dæmt til tiltekinna efnda eða bóta
- Valfrjálsa bókunin eykur líkur á efndum



Mismunandi ábyrgð

- Í meginatriðum 3 hópar fatlaðra
 - A. Eru á vinnumarkaði
 - B. Hafa verið á vinnumarkaði
 - C. Hafa aldrei verið á vinnumarkaði
- Verkalýðshreyfingin ber frumskyldur og ábyrgð gagnvart A og B



Hverju breytir.....

- 27.gr. a – Réttindi í stéttarfélögum
 - Sömu réttindi og ófatlaðir
 - Flækjustig m.a. vegna skilgreiningar á hugtökum eins og “*óvinnufærni vegna veikinda*”
 - Sérstakur samningur vegna vinnustaða fatlaðra
 - Breytir litlu en er til bóta



Hverju breytir.....

- 27.gr. e og k – Endurhæfing og endurkoma til starfa
 - Frá 1.6 2008 0,13% af öllum launum til starfsendurhæfingarsjóðs (+ 0,13% frá lífeyrissjóði og 0,13% frá ríkinu í áföngum)
 - Ríkið hefur móast við en er að láta sig
 - VIRK <http://www.virk.is/>
 - Úrræði stjórnvalda vegna “C” hópsins eru ófullnægjandi
 - Breytir litlu varðandi “A” og “B” – Herðir á “C”



Hverju breytir.....

- 27.gr. 1 – Viðeigandi aðlögun
 - ILO um fötlunarstjórnun á vinnustað
 - [Reglurnar](#)
 - Hér vantar talsvert á
 - Kjarasamningar fjalla helst um öryggi og forvarnir og vísa síðan til laga
 - Góð lagasetning myndi hjálpa