

Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech

Jana Komendová*

ÚVOD

Podle odhadů Mezinárodní organizace práce žije v současné době na celém světě přibližně 650 miliónů lidí se zdravotním postižením, z nichž 470 miliónů je

v produktivním věku. Lidé se zdravotním postižením tak tvoří přibližně 10 % světové populace a jsou považováni za nejpočetnější a také za nejvíce ohroženou menšinu. Kategorie osob se zdravotním postižením je specifická tím, že se nejedná o homogenní skupinu, neboť zahrnuje jedince s různými druhy fyzického, smy-

slového nebo mentálního postižení. V současné době se jako zdravotně postižení uznávají i lidé trpící psychickou poruchou.

Zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu slouží nejenom k zajištění prostředků k jejich obživě, ale je také jedním z nejdůležitějších prostředků sociální integrace. Sahrává důležitou úlohu v boji proti sociálnímu vylučování. K tomu, aby každý jednotlivec, tedy i osoba se zdravotním postižením, mohl řádně vykonávat svou práci, musí mít vytvořeny odpovídající podmínky. Pro osoby se zdravotním postižením je v některých případech nutné pracovní podmínky vytvořené pro většinu zaměstnanců přizpůsobit jejich potřebám. Při tom je nutné vycházet z pojetí pracovních podmínek v tzv. širším smyslu, které nelze oddělit od obecných životních podmínek, neboť pro úspěšné zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu hrají důležitou roli takové faktory, jakými jsou přístup k dopravě, přístupnost budov, včetně pracoviště, přístup k informačním a komunikačním technologiím, úprava pracoviště ve vztahu ke konkrétnímu typu zdravotního postižení, apod.

Práva týkající se ochrany zdravotně postižených při výkonu zaměstnání jako právo na bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky, právo na stejnou mzdu za stejnou práci, právo na pomoc státu při získání a udržení si zaměstnání, zákaz diskriminace nebo právo na rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci jsou stanovena v řadě mezinárodních dokumentů. Tento článek se snaží podat přehled nejdůležitějších mezinárodních úmluv a dokumentů neprávní povahy upravujících pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Vzhledem k omezenému rozsahu se zaměřuje na úpravu v rámci Organizace spojených národů (dále jen OSN), Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a Rady Evropy (dále jen RE).

OCHRANA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V RÁMCI OSN

OSN je nejdůležitější mezinárodní organizací působící mj. v oblasti lidských práv. Vznikla po druhé světové válce. V současnosti tvoří její členskou základnu 191 států. Cílem OSN je zachování světového míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Výsledkem činnosti této univerzální mezinárodní organizace je celá řada úmluv a jiných dokumentů upravujících různé oblasti lidských práv.

Prvním dokumentem obsahujícím katalog lidských práv je Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen VDLP) přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1948. Ačkoli se nejedná o právně závazný dokument, inspirovala řadu mezinárodních úmluv v oblasti lidských práv. „Všeobecná deklarace se stala výchozím článkem právních procesů a činností, které dnes slouží jako rámec pro otázku přístupu lidí se zdravotním po-

stižením k základním politickým, hospodářským, sociálním a kulturním právům.“¹ Přínosem VDLP je zakotvení zákazu diskriminace Mezi diskriminačními důvody uvedenými v čl. 2 odst. 1 nejsou sice zahrnuty zdravotní postižení či zdravotní stav, nicméně ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že obsahuje pouze demonstrativní výčet diskriminačních důvodů.

Samotná VDLP nečiní rozdíl mezi hospodářskými, sociálními a kulturními právy a mezi politickými a občanskými právy jako pozdější mezinárodněprávní dokumenty nebo ústavy mnoha členských států OSN. Upravuje právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti, nárok na stejný plat za stejnou práci, právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu a právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim.² Tato práva náležejí každému, tedy i osobám se zdravotním postižením. Dále VDLP přiznává každému právo na nezbytná sociální opatření a právo na zabezpečení v případech ztráty výdělečných schopností nastalých v důsledku okolností nezávislých na vůli dané osoby.³

Mezinárodněprávní závazky států v oblasti lidských práv však byly ustanoveny téměř o dvě desetiletí později přijetím Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen MPHŠKP nebo Pakt), které byly otevřeny k podpisu v New Yorku 19. prosince 1966.⁴ Důvodem přijetí dvou samostatných konvencí byly odlišné postoje států v době studené války k některým právům, která jsou v nich stanovena. Došlo tak k určitému rozdělování lidských práva na občanská a politická na straně jedné a na hospodářská sociální a kulturní na straně druhé. „Jako klíčový rozdíl mezi postavením hospodářských a sociálních práv a občanských a politických práv ve vztahu ke statusu jejich vynutitelnosti z hlediska potenciálního vstupu do politiky je uváděn jejich „pozitivní“ a „negativní“ účinek. Hospodářská a sociální práva jsou „pozitivní“ práva, která vyžadují, aby stát rozšířil zdroje k zajištění nápravy, zatímco občanská a politická práva jsou „negativní“ práva, která po státu pouze vyžadují nezasahovat do svobody jednotlivce.“⁵ „Z mezinárodních paktů o lidských právech nevyplývá, že by kterékoli z práv mělo přednost před jiným a jsou považována za stejně hodnotná. Přesto je patrná tendence hospodářská a sociální práva ignorovat nebo na ně pohlížet spíše jako na určité záměry či cíle než jako na základní lidská práva.“⁶ Hospodářská, sociální a kulturní práva není možné chápat odděleně od občanských a politických práv. „Zejména občanská práva jsou plnohodnotně zabezpečena, jen jsou-li provázána se sociálními právy.“⁷

Práva formulovaná v Paktu musí být uskutečňována bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁸ Stejně jako VDLP neuvádí Pakt

zdravotní postižení ani zdravotní stav jako diskriminační důvod. Výčet diskriminačních důvodů uvedený Paktu však není taxativní. Zdravotní postižení může být faktorem určujícím postavení jednotlivce v dané společnosti stejně jako např. rasa, barva pleti nebo sociální původ. Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení či zdravotního stavu by tak mohl být dovozován ze zákazu rozlišování na základě jiného postavení. Otázkou, zda MPHSKP zakazuje diskriminaci na základě zdravotního postižení, zodpověděl kladně i Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, který navíc definoval diskriminaci na základě zdravotního postižení. Ta zahrnuje „jakékoli rozlišování, vylučování, omezování, upřednostňování nebo popírání učinit přiměřeně přízpůsobení založené na postižení, které má za důsledek zrušení nebo poškození uznání, požívání nebo výkonu hospodářského, sociálního nebo kulturního práva.“⁹

MPHSKP neobsahuje specifické ustanovení o chraňně zdravotně postižených. „Absence výslovného ustanovení Paktu vztahujícího se ke zdravotnímu postižení lze spíše přičítat nedocenení důležitosti výslovného vyjádření v době, kdy byl otevřen k podpisu.“¹⁰ Z hlediska úpravy pracovních podmínek zdravotně postižených je však důležitý čl. 7 MPHSKP zakotvující právo každého, tedy i osob se zdravotním postižením, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména minimální odměnu, bezpečné a zdraví nezávadné pracovní podmínky a stejnou příležitost pro všechny dosáhnout povýšení v zaměstnání na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou zohledněna jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti. Dále MPHSKP stanoví právo na odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin, pravidelně placenou dovolenou a odměnu ve dnech veřejných svátků. Odměna musí pracovníkům a jejich rodinám zajišťovat slušný život v souladu s ustanoveními Paktu. Další požadavek, který musí odměna za práci splňovat, je spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování. „Právo požívat spravedlivých a uspokojivých pracovních podmínek se vztahuje na všechny postižené zaměstnance bez ohledu na to, zda pracují v chráněných zařízeních nebo na otevřeném trhu práce. Postižení pracovníci nemohou být diskriminováni ve vztahu k výdělku nebo dalším podmínkám, jestliže se jejich práce rovná práci pracovníků, kteří nejsou postiženi. Státy jsou odpovědné za zajištění toho, aby postižení nebylo využíváno jako omluva pro vytváření nízkých standardů ochrany práce nebo pro odměňování pod hranicí minimální mzdy.“¹¹

Pozornost OSN se na osoby se zdravotním postižením začala zaměřovat od začátku 70. let minulého století, kdy Valné shromáždění OSN přijalo Deklaraci o právech mentálně postižených z roku 1971¹² a Deklaraci o právech osob se zdravotním postižením z roku 1975.¹³ Druhá z uvedených deklarací se v bodě 7 zmiňuje o právu osob se zdravotním postižením, vzhledem k jejich schopnostem, zabezpečit a udržet si zaměstnání

nebo vykonávat užitečné, produktivní a výdělečné povolání a vstoupit do odborů.

Od 80 let 20. století pak došlo k velkému pokroku v úpravě práv zdravotně postižených. Významným mezníkem bylo přijetí Standardních pravidel pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením¹⁴ (dále jen Standardní pravidla), které představovalo vyvrcholení Dekády OSN osob se zdravotním postižením. Ačkoli Standardní pravidla nejsou právně závazným dokumentem, stala se základem pro přijetí vnitrostátního zákonodárství mnohých členských států OSN.¹⁵ Přesto však až do konce roku 2006, kdy byla přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (dále jen Úmluva), nebyl přijat právně závazný dokument upravující práva zdravotně postižených. Důvodem tohoto stavu byl názor mnohých představitelů členských států, podle kterého osobám se zdravotním postižením poskytovaly dostatečnou míru ochrany stávající mezinárodní dokumenty, a také obava, že mnohé méně rozvinuté státy by měly ekonomické problémy s dodržováním pravidel v Úmluvě obsažených. Naproti tomu jiným kategoriím osob byla poskytnuta ochrana formou mezinárodní konvence mnohem dříve. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata již v roce 1979, Úmluva o právech dítěte byla přijata v roce 1989. Zákaz diskriminace na základě rasové příslušnosti byl upraven Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965. Diskriminace na základě zdravotního postižení zůstávala po dlouhou dobu opomenuta. První úmluvou OSN obsahující zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení je výše zmiňovaná Úmluva o právech dítěte.¹⁶

Úmluva byla přijata Valným shromážděním OSN 13. prosince 2006.¹⁷ Byla otevřena k podpisu 30. března 2007 a vstoupila v platnost 3. května 2008.¹⁸ K Úmluvě je připojen Opční protokol uznávající příslušnost Výboru pro práva osob se zdravotním postižením přijímat a posuzovat oznámení o porušování ustanovení Úmluvy ze strany státu, který je stranou protokolu.¹⁹

Úmluva se řadí k prvním dokumentům o lidských právech 21. století. „Nerozeznává však žádné nové lidské právo osob se zdravotním postižením, ale spíše objasňuje závazky a právní povinnosti států respektovat a zajistit rovné užívání všech lidských práv všemi osobami se zdravotním postižením.“²⁰ Jejím účelem je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.²¹ Ve vztahu k výkonu pracovní činnosti osob se zdravotním postižením zakazuje Úmluva diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úmluva také uznává právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, které zahrnuje

zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a na pracovní prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Jedním z cílů legislativních i jiných opatření, která mají být přijata, je chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, právo osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, a právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nesmí být opomenuty ani ochrana před obtěžováním, a právo na nápravu křivd.

Pro výkon pracovní činnosti osob se zdravotním postižením mají význam také další práva zakotvená v Úmluvě jako je právo na vzdělání, právo na rehabilitaci (včetně pracovní rehabilitace), právo na přiměřenou životní úroveň a sociální ochranu, právo na osobní mobilitu nebo právo na nezávislý způsob života a zapojení do společnosti. Všechna tato práva mohou být plně zabezpečena pouze tehdy, je-li zajištěn přístup osob se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními k fyzickému prostředí, dopravě, informacím a komunikaci, včetně informačních a komunikačních technologií, atd., což je jedna ze základních zásad, na kterých je Úmluva založena.

PRACOVNÍ PODMÍNKY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PODLE MOP

MOP je významnou mezinárodní organizací působící v oblasti pracovního práva. Oproti výše uvedeným dokumentům OSN, které se zaměřují na lidská práva osob se zdravotním postižením, se vybrané dokumenty MOP specializují na ochranu zdravotně postižených při výkonu zaměstnání. Ochrana osob se zdravotním postižením ani úprava jejich pracovních podmínek nepatří mezi základní cíle činnosti MOP vyjádřené v Ústavě MOP a v Deklaraci o cílech a úkolech MOP (tzv. Philadelpská deklarace) z roku 1944. Oba dokumenty je však třeba posuzovat vzhledem k době, ve které byly vytvořeny. V době vzniku MOP, tj. po první světové válce, bylo považováno za nejdůležitější upravit základní pracovní podmínky jakými jsou pracovní doba, noční práce či ochrana dětí a žen při práci. Zdravotní postižení bylo v době počátku činnosti MOP relevantní jenom pokud k němu došlo v souvislosti s výkonem práce.

Ochrana osob se zdravotním postižením byla samostatně upravena teprve v roce 1955, a to formou doporučení. Tím bylo doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, které se kromě pracovní rehabilitace zabývá také některými aspekty úpravy pracovních podmínek zdravotně postižených a jejich zaměstnávání. Doporučení č. 99 např. navrhuje státům přijmout opatření k rozšíření pracovních příležitostí

pro osoby se zdravotním postižením. Ta mají spočívat v metodách zlepšení pracovních podmínek, včetně způsobení pracovního nářadí a přístrojů.

MOP upravila ochranu zdravotně postižených formou mezinárodní úmluvy až v roce 1983. Jedná se o úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů,²² která obsahuje základní zásady politiky v oblasti pracovní rehabilitace a zaměstnávání invalidů. Úmluva č. 159 je poměrně stručná. Obsahuje pouze obecný rámec pro uplatňování politiky pracovní rehabilitace a zaměstnávání invalidů. Ačkoli se ve své preambuli odvolává na vyhlášení roku 1981 Valným shromážděním OSN mezinárodním rokem zdravotně postižených pod heslem „Plná účast a rovnost“²³ a na Světový program činností pro osoby se zdravotním postižením,²⁴ má její znění daleko ke koncepci vyrovnávání příležitostí, na které jsou postavena např. Standardní pravidla nebo Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.

Konkretizace opatření obsažených v úmluvě č. 159 je ponechána na úpravě doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. Pro osoby se zdravotním postižením mají význam také dokumenty MOP v oblasti rozvoje lidských zdrojů, konkrétně úmluva č. 142 z roku 1975 o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů (zkráceně bývá označována jako úmluva o rozvoji lidských zdrojů) a Doporučení č. 195 o rozvoji lidských zdrojů.

Velmi důležitá je činnost MOP mimo oblast úpravy formou úmluv a doporučení. Řešení mnohých otázek spojených s výkonem práce osob se zdravotním postižením nabízí Praktický kodex MOP upravující zdravotní postižení na pracovišti.²⁵ Na rozdíl od úmluv a doporučení, které jsou určeny členským státům, se Kodex obrací přímo na zaměstnavatele. Kromě toho může být přínosný také pro organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, úřady práce, osoby se zdravotním postižením a jejich organizace a také pro ostatní zaměstnance. Kodex není právně závazný. Je postaven na zásadě vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Jeho velkým přínosem je návrh technického provedení inzerce pracovních míst, pracovních pohovorů, úpravy materiálů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod. tak, aby byly pro osoby se zdravotním postižením přístupné.

OCHRANA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE VYBRANÝCH DOKUMENTECH RE

RE je mezinárodní organizace, která v současné době sdružuje 47 evropských států. Byla založena v roce 1949.²⁶ Cílem RE je dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany uskutečňování ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadňování

jejich hospodářského a společenského rozvoje.²⁷ Původně se činnost RE zaměřovala na ochranu zejména občanských a politických práv, zatímco sociální práva zůstávala opomíjena. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 neobsahuje hospodářská, sociální ani kulturní práva.²⁸ Teprve v roce 1961 byl v rámci RE sestaven katalog sociálních práv v podobě Evropské sociální charty přijaté v Turíně (dále jen Charta), která vstoupila v platnost 26. února 1965.²⁹

Členské státy, které Chartu ratifikovaly, vyjádřily v její preambuli rozhodnutí společně vynaložit veškeré úsilí ke zlepšení životní úrovně a na podporu sociálního blahobytu jak městského, tak venkovského obyvatelstva prostřednictvím příslušných institucí a činností. Charta však neobsahuje práva, kterých by se jednotlivec mohl domáhat před soudem jako je tomu u Evropské úmluvy o lidských právech. Stanoví pouze standardy, kterých mají členské státy dosáhnout. Členské státy, jež Chartu ratifikují, mají povinnost přijmout alespoň pět ze sedmi základních sociálních práv, mezi něž patří mj. právo na práci, které náleží každému. Kromě toho mohou státy ratifikovat i další uvedená sociální práva. Pro osoby se zdravotním postižením je důležité právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na vhodné poradenství pro volbu povolání, právo na vhodné způsoby odborné přípravy. Tato práva rovněž náležejí každému.

Čl. 15 Charty patřící mezi tzv. „volně ratifikovatelná“ ustanovení upravuje specifická práva zdravotně postižených související s výkonem pracovní činnosti. Toto ustanovení zahrnuje právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k povolání, rehabilitaci a profesní a sociální readaptaci. Podle odst. 1 se smluvní strany zavazují přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných nebo soukromých institucí, je-li to nutné. Podle odst. 2 se smluvní strany zavazují přijmout vhodná opatření pro umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněné zaměstnání a vhodných způsobů stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.³⁰

Nedostatkem Charty je podle názoru autorky tohoto článku nedostatečná formulace práv osob se zdravotním postižením týkajících se výkonu pracovní činnosti. Tento dokument se zaměřuje hlavně na přípravu k povolání a pracovní rehabilitaci, kdežto otázky spojené se samotným výkonem práce osob se zdravotním postižením jsou opomenuty. Čl. 15 Charty vychází z překonané koncepci chráněného zaměstnávání, které nepřispívá k integraci do společnosti a může ještě více prohloubit sociální vylučování. K tomu může přispět i existence specializovaných zprostředkovatelen práce pro osoby se zdravotním postižením, jejichž vznik Charta navrhuje.

RE se začala více zajímat o práva zdravotně postižených na počátku 90. let minulého století, kdy bylo přijato několik doporučení směřujících k ochraně zdravotně postižených v různých oblastech, které již vycházejí ze zásady rovných příležitostí a zapojení do života společnosti.³¹ Tento přístup se objevil rovněž v Revidované Evropské sociální chartě, která neomezuje práva zdravotně postižených pouze na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a readaptaci, nýbrž v čl. 15 zakotvuje právo na nezávislost, sociální integraci a účast na životě společnosti. Pro ochranu osob se zdravotním postižením nejen v zaměstnání, ale i v jiných oblastech života je důležitý zákaz diskriminace formulovaný v Části V. Mezi demonstrativní výčet diskriminačních důvodů je výslovně zahrnuto zdraví.

Revidovaná Charta se zabývá konkrétnějšími opatřeními, kterými má být dosaženo plné společenské integrace a účasti na životě společnosti. Tato opatření zahrnují technickou pomoc s cílem překonat bariéry komunikace a pohybu. Revidovaná Charta již jednoznačně preferuje zaměstnávání zdravotně postižených v běžném pracovním prostředí. Státy, které se rozhodnou tento článek ratifikovat, se mj. zavazují upravit pracovní podmínky potřebám zdravotně postižených osob. Teprve když to není možné z důvodu postižení, má být vytvořeno nebo zařízení chráněné zaměstnání.

ZÁVĚR

Ze zakotvení práv osob se zdravotním postižením souvisejících s výkonem zaměstnání vyplývá, že jsou řazena mezi sociální práva. Ta se oproti občanským a politickým právům vyznačují určitými specifiky. Mezinárodní úmluvy v oblasti sociálních práv stanoví pouze určitý standard, kterého mají státy dosáhnout. Zatímco pro občanská a politická práva byl jak v systému OSN, tak v systému RE vytvořen mechanismus umožňující jednotlivci domáhat se nápravy v případě jejich porušení, kontrolní mechanismus nad dodržováním sociálních práv spočívá převážně v povinnosti státu podávat příslušnému orgánu zprávy o stavu svého zákonodárství v dané oblasti. Pokud jde o konkrétnější způsoby ochrany osob se zdravotním postižením při výkonu práce, včetně úpravy jejich pracovních podmínek, jsou jednotlivá práva často upravena formou právně nezávazných dokumentů, jakými jsou doporučení, usnesení či deklarace.

ANOTACE

Zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu slouží k zajištění finančních prostředků k jejich obživě a je rovněž důležitým prostředkem sociální integrace. Právo na bezpečné a zdravé neohrožující

cí pracovní podmínky, právo na pomoc státu při získání a udržení si zaměstnání, zákaz diskriminace nebo právo na rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci, jsou stanovena v řadě dokumentů OSN, MOP či RE.

Summary

The article deals with the international framework of the protection of persons with disabilities when performing their work. This group of people creates the world's largest and most disadvantaged minority, especially in the labour market. The most important documents of the United Nations, International Labour Organisation and Council of Europe are analysed in more detail. Generally, they provide for the right to work, the right to safe working conditions, the right to vocational rehabilitation and vocational training. Some of them lay down the prohibition of discrimination based on disability.

* JUDr. Jana Komendová, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

¹ Access to social rights for people with disabilities in Europe, Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2003, p. 17.

² Srov. čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv.

³ Srov. čl. 25 odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv.

⁴ Jménem Československé socialistické republiky byl Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech podepsán o necelé dva roky později, konkrétně 7. října 1968, Federální shromáždění vyslovilo souhlas 11. listopadu 1975 a byl vyhlášen ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976.

⁵ Willes, E. Aspirational Principles or Enforceable Rights – The Future for Socio-Economic Rights in National Law, American University International Law Review, 2007, vol. 22, issue 1, p. 36.

⁶ Vysokajová, M. Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotní postižení, Praha : nakladatelství Karolinum, 2000, s. 9.

⁷ Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie, Praha : C-H-Beck, 2003, s. 24.

⁸ Srov. čl. 2. odst. 2 MPHSKP.

⁹ Obecný komentář k MPHSKP ze dne 9. prosince 1994, par. 15 [citováno 15. prosince 2007]. Dostupný z: <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf>.

¹⁰ Tamtéž, par 6.

¹¹ Tamtéž, par.25.

¹² Rezoluce 2856 (XXVI) ze dne 20. prosince 1971.

¹³ Rezoluce 3447 (XXX) ze dne 9. prosince 1975.

¹⁴ Rezoluce 48/96 ze dne 20. prosince 1993.

¹⁵ Česká republika reagovala na přijetí Standardních pravidel přijetím Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany

se zdravotním postižením, který byl schválený usnesením vlády ČR č. 256 ze dne 14. dubna 1998.

¹⁶ Srov. čl. 2 odst. 1 Úmluvy o právech dítěte.

¹⁷ Rezoluce Valného shromáždění OSN č. 61/106.

¹⁸ Podle stavu k datu 27. května 2008 byla Úmluva podepsána 129 subjekty, včetně Evropského společenství. Jedná se o první úmluvu OSN o lidských právech, kterou Evropské společenství podepsalo. Členské státy pověřily Evropskou komisi vyjednáváním a podpisem jménem Společenství v záležitostech spadajících mezi pravomoci Společenství. Jednotlivé členské státy EU pak mohou podepsat Úmluvu samostatně. Ke stejnému datu byla Úmluva ratifikována 27 státy.

¹⁹ Podle stavu k datu 27. května 2008 podepsalo Opční protokol k Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením 71 států, 10 států jej ratifikovalo.

²⁰ From Exclusion to Equality – Realizing the rights of persons with disabilities, Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol, Geneva : United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights 2007, p. 20. [citováno 6. ledna.2008]. Dostupný z:

<http://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/pubh.pdf>.

²¹ Srov. čl. 1 Úmluvy.

²² Český překlad úmluvy MOP č. 159, který je součástí vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, používá pojem „invalida“, ačkoli anglické či francouzské znění úmluvy užívají termínu „osoba se zdravotním postižením“ (disabled person, personne handicapée). Použití pojmu invalida v této souvislosti může být podle názoru autorky tohoto článku zavádějící, neboť české právní předpisy s tímto pojmem spojují spíše důchody podmíněné dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. V souvislosti s výkonem práce je však třeba chránit širší okruh osob než jsou poživatelé některého z invalidních důchodů. Tomu ostatně odpovídá i česká právní úprava, která poskytuje ochranu v pracovněprávních vztazích i osobám, které ačkoli nejsou poživatelé plného nebo částečného invalidního důchodu, jsou uznány úřadem práce za zdravotně znevýhodněné.

²³ Rezoluce 31/123 ze dne 16. prosince 1976.

²⁴ Rezoluce 37/52 ze dne 3. prosince 1982.

²⁵ Managing disability in the workplace, ILO Code of Practice, Geneva : International Labour Office, 2002. Dostupný z: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/codeeng.pdf>.

²⁶ Původní členskou základnu tvořilo pět států: Belgie, Francie, Lucembursko, Nizozemí a Spojené království Velké Británie a Severního Irsku. Postupně se k ní přidávaly ostatní západoevropské státy a po roce 1990 i východoevropské státy. Česká republika je jejím členem od 30. června 1993.

²⁷ Srov. čl. 1 Statutu Rady Evropy.

²⁸ Pouze první dodatkový protokol k Evropské úmluvě o lidských právech podepsaný v roce 1952 obsahuje právo na vzdělání.

²⁹ Jménem České a Slovenské Federativní republiky byla podepsána 27. května 1992. Česká republika Chartu ratifikovala a vyhlásila pod č. 14/2000 Sb. m. s.

³⁰ Česká republika projevila vůli být vázána pouze čl. 15 odst. 2 Charty, z čehož vyplývá, že nepřevzala závazek přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání zahrnující zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí.