გაერო CRPD/C/GC/8

**შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა**

**უფლებების კონვენცია**

გავრცელება: საყოველთაო

2022 წლის 7 ოქტომბერი

ორიგინალი შედგენილია ინგლისურად

**შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტი**

**ზოგადი კომენტარი No.8 (2022) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის და დასაქმების უფლების შესახებ\***

# I. შესავალი

1. წინამდებარე ზოგადი კომენტარის მიზანია, განმარტოს მხარე სახელმწიფოთა მოვალეობები კონვენციის 27-ე მუხლით დაცული შრომის და დასაქმების უფლებასთან დაკავშირებით. კონვენცია ადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის და დასაქმების უფლების პრინციპებს და სტანდარტებს და უზრუნველყოფს საფუძვლებს მხარე სახელმწიფოთა მიერ მდგრადი განვითარების მიზნების, კერძოდ, 8.5 ამოცანის - 2030 წლისთვის ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება ყველა ქალისა და მამაკაცისათვის, მათ შორის ახალგაზრდებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის, პროდუქტიული დასაქმების და ღირსეული სამუშაოს, ასევე თანასწორი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების მისაღწევად - შესასრულებლად.
2. შრომის უფლება ფუნდამენტური უფლებაა, რომელიც ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზებისთვის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს და ქმნის ადამიანური ღირსების განუყოფელ და განუყრელ შემადგენელ ნაწილს. შრომის უფლება, აგრეთვე, ხელს უწყობს ადამიანებსა და მათი ოჯახის წევრების მიერ თავის რჩენას, და თუ სამუშაო არის ნებაყოფლობით არჩეული და მიღებული - მათ განვითარებას და საზოგადოებაში აღიარებას.[[1]](#footnote-1) შრომის უფლება რამოდენიმე საერთაშორისო და რეგიონულ სამართლებრივ ინსტრუმენტში არის აღიარებული. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი შრომის უფლებას ზოგადი სახით ითვალისწინებს მე-6 მუხლში, ხოლო შრომის უფლების ინდივიდუალურ განზომილებას ცალსახად ავითარებს მე-7 მუხლში, რომლის თანახმადაც თითოეულ ადამიანს უნდა ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, მათ შორის, შრომის უსაფრთხო პირობები. შრომის უფლების კოლექტიური განზომილება, რომელსაც ეხება პაქტის მე-8 მუხლი, ითვალისწინებს თითოეული ადამიანის უფლებას, შექმნას პროფესიული კავშირები და შევიდეს ასეთ კავშირებში თავისი არჩევანით და პროფესიული კავშირების უფლებას, იმუშაოს შეზღუდვების გარეშე. წინამდებარე ზოგადი კომენტარის შემუშავების მიზნით, კომიტეტი დაეყრდნო საკუთარ და ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის და ადამიანის უფლებათა სხვა ორგანოების იურისპრუდენციას.
3. სრულფასოვანი სამუშაო და დასაქმება აუცილებელია პირის ეკონომიკური უსაფრთხოების, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის, პირადი კეთილდღეობისა და იდენტობის შეგრძნებისთვის. ამავდროულად, კომიტეტისათვის ცნობილია, რომ ფასეულობათა სისტემა, რომელსაც უწოდებენ ეიბლიზმს, უარყოფით გავლენას ახდენს არაერთი შშმ პირის შესაძლებლობაზე, ჰქონდეს სრულფასოვანი სამუშაო და დასაქმება. ეიბლიზმს და მის გავლენას აღწერენ, როგორც „ფასეულობათა სისტემას, რომელიც ითვალისწინებს სხეულის და გონების გარკვეულ, ტიპურ მახასიათებლებს, როგორც სრულფასოვანი სიცოცხლით ცხოვრების აუცილებელ წინაპირობას. ეიბლისტური აზროვნება, რომელიც ეფუძნება გარეგნობის, ფუნქციონირებისა და ქცევის მკაცრ სტანდარტებს, შეზღუდული შესაძლებლობის გამოცდილებას განიხილავს, როგორც უბედურებას, რომელიც იწვევს ტანჯვას და არახელსაყრელ მდგომარეობას და ნებისმიერ შემთხვევაში, ფასს უკარგავს ადამიანის სიცოცხლეს.“[[2]](#footnote-2) შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო და საქველმოქმედო მოდელების საფუძველი, ეიბლიზმი, იწვევს სოციალურ მიკერძოებას, უთანასწორობას და დისკრიმინაციას შშმ პირების მიმართ, ვინაიდან მას ეფუძნება კანონმდებლობა, პოლიტიკის მიმართულებები და პრაქტიკა, როგორიცაა სეგრეგირებული დასაქმება - მაგალითად, „დაცული საწარმოს“ ფორმით - და შესაძლოა გამოიწვიოს არაფორმალურ ეკონომიკაში ნების საწინააღმდეგო ჩართულობა.
4. შშმ პირები აწყდებიან დაბრკოლებებს შრომისა და დასაქმების უფლებაზე წვდომის მოპოვების და ამ უფლების განხორციელების კუთხით, ღია შრომით ბაზარზე, სხვების თანასწორად. შშმ პირები განიცდიან უმუშევრობის მაღალ დონეს, დაბალ ხელფასებს, არასტაბილურობას, დაბალ სტანდარტებს დაქირავების პირობებთან დაკავშირებით და სამუშაო გარემოს მისაწვდომობის ნაკლებობას. ამავდროულად, ისინი სხვებზე ნაკლებად ინიშნებიან ხელმძღვანელ პოზიციებზე, ფორმალური დასაქმების შემთხვევაში. ყველა ეს ბარიერი კიდევ უფრო მწვავეა შშმ ქალებისთვის. შშმ პირები სხვებთან შედარებით, უფრო ნაკლებ ხელფასს იღებენ და უფრო მოწყვლადები არიან დასაქმების კონტექსტში, მათ შორის, არაფორმალურ სექტორში დასაქმების, თვითდასაქმების ან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შემთხვევაში.[[3]](#footnote-3) სტატისტიკა და სხვა მტკიცებულებები მიუთითებს იმაზე, რომ ეს განსხვავებები შშმ პირებს განსაკუთრებით ეხებათ ასაკის, გენდერის, სქესის, ეთნიკური წარმომავლობისა და საცხოვრებელი ადგილის გამო.
5. ცვალებადი პირობები ეკონომიკაში და შრომის ბაზარზე ქმნის ახალ შესაძლებლობებს და გამოწვევებს შრომის უფლების უზრუნველყოფის კუთხით. ახალი ტექნოლოგიები, მათ შორის, ხელოვნური ინტელექტი და ციფრულ მუშაობაზე გადასვლა, ქმნის ახალ ბარიერებს ან დისკრიმინაციის ფორმებს და ამავდროულად, უზრუნველყოფს დასაქმების ახალ გზებს და ახალ ფორმებს. ეკონომიკური ტრანსფორმაციები, როგორიცაა, გადასვლა მწვანე ეკონომიკაზე ან კრიზისზე რეაგირება, ქმნის ინკლუზიის შესაძლებლობს და ამასთან, ადამიანების ჩამოტოვების საფრთხეს.[[4]](#footnote-4)
6. კონვენციის 27-ე მუხლი შრომის უფლებაში აერთიანებს რამოდენიმე ურთიერთდამოკიდებულ და ურთიერთდაკავშირებულ უფლებას, მათ შორის, შშმ პირთა უფლება შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე, სხვების თანასწორად, და შრომის უსაფრთხო პირობებზე, მათ შორის, შევიწროებისგან დაცვა (მუხლი 27(1)(b)), და შრომის უფლების კოლექტიური განზომილება და შშმ პირების მიერ შრომასა და პროფკავშირთან დაკავშირებული უფლებების განხორციელება სხვების თანასწორად (მუხლი 27(1)(c)).[[5]](#footnote-5) წინამდებარე ზოგადი კომენტარის მიზანია, ამომწურავად მიმოიხილოს მხარე სახელმწიფოთა მოვალეობები, 27-ე მუხლის თანახმად, აღნიშნული მუხლში ჩამოთვლილი შრომის უფლების უზრუნველყოფის ღონისძიებების ურთიერთდამოკიდებულების და შრომისა და დასაქმების უფლების კონვენციის სხვა დებულებებთან მიმართების გათვალისწინებით.

# II. შეზღუდული შესაძლებლობის ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მოდელი

1. კომიტეტი მუდმივად გამოხატავს შეშფოთებას, რომ მხარე სახელმწიფოთა კანონმდებლობები და პოლიტიკა კვლავ შეზღუდული შესაძლებლობისადმი ეიბლისტურ მიდგომას ასახავს, რაც გამოიხატება საქველმოქმედო და/ან სამედიცინო მოდელებში, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მოდელები კონვენციასთან შეუთავსებელია.[[6]](#footnote-6) ეს მოდელები შშმ პირებს არ აღიარებენ, როგორც უფლებათა სუბიექტებს და უფლებათა მფლობელებს, არამედ, როგორც „დარღვევების“ მატარებლებს.[[7]](#footnote-7) დისკრმინაციული ანუ დიფერენცირებული მოპყრობა და შშმ პირების გამორიცხვა აღიქმება, როგორც ნორმა, რომელიც ლეგიტიმიზებულია შეზღუდული შესაძლებლობისადმი, როგორც არასრულფასოვნებისადმი მიდგომით, სამედიცინო მიზეზების გამო. ამგვარი ეიბლისტური მიდგომა გამორიცხავს მხარე სახელმწიფოთა მიერ სისტემური ბარიერების აღმოფხვრას, განსაკუთრებით, შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ არსებული სტერეოტიპებისა და სტიგმების, რომლებიც ხელს უშლიან შშმ პირებს სხვების თანასწორად მუშაობაში.
2. კონვენციით გათვალისწინებული უფლებების რეალიზებისთვის საჭიროა, რომ მხარე სახელმწიფოებმა გამოიყენონ შეზღუდული შესაძლებლობის ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მოდელი. თანასწორობის და დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ No. 6 ზოგად კომენტარში (2018 წ.), კომიტეტი ადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მოდელს, რომლის თანახმადაც აღიარებულია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობა წარმოადგენს სოციალურ კონსტრუქციას, დარღვევები ადამიანთა მრავალფეროვნების მნიშვნელოვანი ასპექტია და ისინი არ უნდა იქნას მიჩნეული, როგორც ადამიანის უფლებების შეზღუდვის ან მათზე უარის ლეგიტიმური საფუძველი. შეზღუდული შესაძლებლობა აღიარებულია, როგორც იდენტობის ერთ-ერთი მრავალგანზომილებიანი შრე, რაც ნიშნავს იმას, რომ კანონები და პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს შშმ პირთა მრავალფეროვნებას. ადამიანის უფლებები აღიარებულია, როგორც ურთიერთდამოკიდებული, ურთიერთდაკავშირებული და განუყოფელი.

# III. ნორმატიული შინაარსი

1. შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და ადამიანის ღირსების განუყოფელი კომპონენტია. ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციაში, შრომის უფლება აღიარებულია 23-ე მუხლით. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მიღმა, შრომის უფლებას, აგრეთვე, მოიცავს სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლის 1, 2, და 3(a) პუნქტები, რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საერთაშორისო კონვენციის მე-5 მუხლის (e), (i) და (ii) პუნქტები, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ მე-11 მუხლი, ბავშვის უფლებათა კონვენციის 32-ე მუხლი და შრომითი მიგრანტების და მათი ოჯახის წევრების უფლებათა დაცვის შესახებ საერთაშორისო კონვენციის 25-ე, 26-ე, მე-40, 52-ე და 54-ე მუხლები. გარდა ამისა, გენერალური ასამბლეის 1969 წლის 11 დეკემბრის 2542 (XXIV) რეზოლუციით, შრომის უფლება გათვალისწინებულია სოციალური პროგრესისა და განვითარების დეკლარაციაში (მუხლი 6).
2. შრომის უფლებას უზრუნველყოფს რამოდენიმე რეგიონული ინსტრუმენტი - მათ შორის, 1961 წლის ევროპის სოციალური ქარტია (ნაწილი II, მუხლები 1-10) და 1996 წლის ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) (ნაწილი II, მუხლები 1-10), აფრიკის ადამიანის და ხალხთა უფლებების ქარტია (მუხლი 15) და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სფეროში ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენციის დამატებითი ოქმი (მუხლები 6-8) - რომლებიც განამტკიცებენ პრინციპს, რომ შრომის უფლების პატივისცემა მხარე სახელმწიფოებს აკისრებს დასაქმების სრული რეალიზაციისკენ მიმართული ზომების მიღების ვალდებულებას.
3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) განსაზღვრა არაერთი ფუნდამენტური კონვენცია შრომით უფლებასთან დაკავშირებით.[[8]](#footnote-8) თემები, რომლებსაც ეს კონვენციები მოიცავს, აერთიანებს შრომის ფუნდამენტურ პრინციპებსა და უფლებებს და მოიცავს გაერთიანების თავისუფლებას და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების ეფექტურ აღიარებას, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრას, ბავშვთა შრომის ეფექტურ გაუქმებას და დისკრიმინაციის აღმოფხვრას დასაქმებასა და პროფესიაში.

## A. შრომის უფლება, სხვების თანასწორად, მათ შორის, საკუთარი შრომით ცხოვრების უზრუნველყოფის შესაძლებლობის მოპოვების უფლება, ღია, ინკლუზიური და მისაწვდომი შრომითი ბაზრის და სამუშაო გარემოს პირობებში (მუხლი 27(1), შესავალი ნაწილი)

1. კონვენციის 27-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლებას, სხვების თანასწორად, მათ შორის, საკუთარი შრომით ცხოვრების უზრუნველყოფის შესაძლებლობის მოპოვების უფლებას, ღია, ინკლუზიური და მისაწვდომი შრომითი ბაზრის და სამუშაო გარემოს პირობებში. აღნიშნული კონცეფცია ასახავს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის იურისპრუდენციას, სადაც კომიტეტი მიუთითებს თანასწორობის პრინციპზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომასა და დასაქმებასთან დაკავშირებით: კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ადამიანების უფლება, საკუთარი ცხოვრება უზრუნველყონ შრომით, რომელსაც ნებაყოფლობით ირჩევენ ან ეთანხმებიან, არ არის რეალიზებული, როდესაც შშმ პირებისთვის ერთადერთ ღია შესაძლებლობად რჩება სეგრეგირებულ დაწესებულებებში მუშაობა.[[9]](#footnote-9) კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შშმ პირები არ უნდა დაექვემდებარონ სეგრეგაციას დაცულ საწარმოებში[[10]](#footnote-10). 27(1) მუხლი, რომელიც მკაფიოდ განსაზღვრავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ამ უფლებებს, ცხადყოფს, რომ სეგრეგირებული დასაქმების პირობები შეუთავსებელია მათთან.
2. გარკვეული პროგრესის მიუხედავად, შრომის ღია ბაზარზე ხელმისაწვდომობა და სეგრეგაცია რჩება ყველაზე დიდ გამოწვევად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. დისკრიმინაცია, როგორიცაა გონივრულ მისადაგებაზე უარი, მიუწვდომელი სამუშაო ადგილები და შევიწროება, ქმნის დამატებით ბარიერებს ღია შრომის ბაზარზე და ღია სამუშაო გარემოში დასაქმებისთვის, რაც ქმნის დახურულ სამუშაო ადგილზე დასაქმების ცრუ არჩევანს, შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით. ILO-ს დასაქმების პოლიტიკის კონვენცია, 1964 (No. 122) მიუთითებს „სრულ, პროდუქტიულ და თავისუფლად არჩეულ დასაქმებაზე“, რომელიც იძულებითი შრომის არ არსებობის უზრუნველყოფის ვალდებულებასთან აკავშირებს მხარე სახელმწიფოთა ვალდებულებას, შექმნან პირობები სრულფასოვანი დასაქმებისთვის.
3. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სეგრეგირებული დასაქმება, როგორიცაა მუშაობა სპეციალიზებულ საწარმოებში, მოიცავს მრავალფეროვან პრაქტიკას და გამოცდილებას, რომელიც ხასიათდება, სულ მცირე, ქვემოთ წარმოდგენილი ზოგიერთი ელემენტით:
   1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სეგრეგირებული და გარიყულნი არიან ღია, ინკლუზიური და ხელმისაწვდომ დასაქმებიდან;
   2. დასაქმება ორგანიზებულია გარკვეული სპეციფიური პროფესიების ირგვლივ, რომელთა შესრულებაც ითვლება, რომ შშმ პირებს შეუძლიათ;
   3. აქცენტი კეთდება შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო და სარეაბილიტაციო მიდგომებზე;
   4. არ არსებობს ქმედითი ღონისძიებები ღია შრომის ბაზარზე გადასვლის წახალისებისთვის;
   5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები არ იღებენ თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოსთვის;
   6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება არ ხდება სხვების თანასწორად;
   7. შშმ პირებს, ძირითადად, არ აქვთ სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები და შესაბამისად, ვერ სარგებლობენ სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამებით.
4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სეგრეგირებული დასაქმება, როგორიცაა სპეციალიზებულ საწარმოებში მუშაობა, არ უნდა განიხილებოდეს, როგორც ღონისძიება შრომის უფლების პროგრესული რეალიზაციისთვის, რაც გამოიხატება მხოლოდ დასაქმებაში, რომელიც ნებაყოფლობით არის არჩეული ან მიღებული და სრულდება ღია და ინკლუზიურ შრომის ბაზარზე. საწარმოები, რომლებსაც ხელმძღვანელობენ და მართავენ შშმ პირები, მათ შორის, ერთობლივი მფლობელობისა და დემოკრატიული მართვის ქვეშ არსებული საწარმოები, ვერ იქნება მიჩნეული სეგრეგირებულ დასაქმებად, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მუშაობის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებს, სხვების თანასწორად.

## B. შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა (მუხლი 27(1)(a)

1. დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანასწორობა 27-ე მუხლით გათვალისწინებული ძირითადი მოვალეობებია, რომლებიც ვრცელდება მესამე მხარის ქმედებებზე, როგორიცაა, ბიზნეს სექტორი,[[11]](#footnote-11) და დასაქმების მთლიან ციკლზე, რომელიც მოიცავს კანდიდატთა შერჩევას, დაქირავებას და დასაქმებას, დასაქმების უწყვეტობას, პროფესიული მომზადების პროგრამებს და კარიერულ წინსვლას, ისევე, როგორც სამუშაოს მოძიებას, განცხადების შეტანას და სამუშაოდან წამოსვლას. კომიტეტმა საკუთარ იურისპრუდენციაში აღნიშნა, რომ დე-ფაქტო თანასწორობის მიღწევა კონვენციის მნიშვნელობის ფარგლებში საჭიროებს მხარე სახელმწიფოების მხრიდან უზრუნველყოფას, რომ ადგილი არ ჰქონდეს დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, შრომასთან და დასაქმებასთან დაკავშირებით.[[12]](#footnote-12) ადამიანის უფლებების საერთაშორისო პრაქტიკაში დისკრიმინაციის რამოდენიმე ფორმას აღიარებენ, რომელსაც შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ინდივიდუალურად ან ერთდროულად: პირდაპირი დისკრიმინაცია, ირიბი დისკრიმინაცია, გონივრულ მისადაგებაზე უარი, შევიწროება და ასოციაციით დისკრიმინაცია.
2. პირდაპირ დისკრიმინაციას ადგილი აქვს, როდესაც შშმ პირებს არახელსაყრელად ეპყრობიან, მათ დარღვევებთან დაკავშირებული მიზეზების გამო. ამის მაგალითია საჯარო სექტორში დამსაქმებელი, რომელიც შშმ პირს არ განიხილავს კანდიდატად გარკვეული სამუშაოსთვის, ვინაიდან იგი თვლის, რომ შშმ პირი ვერ შეასრულებს ამ სამუშაოს.[[13]](#footnote-13)
3. ირიბი დისკრიმინაცია მიუთითებს ერთი შეხედვით ნეიტრალური კანონის, პოლიტიკის და პრაქტიკის გამოყენებას, რომელსაც უარყოფითი გავლენა აქვს შშმ პირებზე. ამის მაგალითია, როდესაც შშმ პირების გამორიცხვა ხდება იმის გამო, რომ დასაქმების შესაძლებლობა არ ითვალისწინებს შშმ პირების მდგომარეობას და შედეგად, ისინი ვერ სარგებლობენ ამ შესაძლებლობით. მაგალითად, თუ შენობაში გასაუბრებისთვის შესვლის ერთადერთი გზაა კიბეები, აღნიშნული უთანასწორო მდგომარეობაში აყენებს ეტლით მოსარგებლე კანდიდატებს, რადგან მათ არ შეუძლიათ შენობაში შესვლა.[[14]](#footnote-14) ირიბი დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიაზრებს უნივერსალური დიზაინის მეშვეობით, მისაწვდომობის ყველა სიტუაციაში უზრუნველყოფის მუდმივ ვალდებულებას.
4. გონივრულ მისადაგებაზე უარს ადგილი აქვს, როდესაც არ ხორციელდება აუცილებელი და სათანადო ინდივიდუალიზებული მოდიფიკაციები, შესწორებები და მხარდაჭერა (რაც არ აწესებს არაპროპორციულ ან არასათანადო ტვირთს). გონივრული მისადაგება ნიშნავს იმ მოდიფიკაციებს, შესწორებებს და მხარდაჭერას, რომელიც საჭიროა ადამიანის უფლების ან ფუნდამენტური თავისუფლების განხორციელებისთვის ან მისით თანაბარი სარგებლობისთვის.[[15]](#footnote-15) მაგალითად, საჯარო სექტორში მხედველობის დარღვევის მქონე დასაქმებულს, რომელსაც არ უზრუნველყოფენ სათანადო აღჭურვილობით, მასზე დაკისრებული ფუნქციების შესასრულებლად, მაგ., კომპიუტერული პროგრამა, რომელიც ადიდებს ტექსტს კომპიუტერის ეკრანზე, უარს ეუბნებიან გონივრულ მისადაგებაზე. გონივრული მისადაგების სხვა მაგალითები მოიცავს შშმ პირებისთვის ინფორმაციის მისაწვდომობის უზრუნველყოფას, მოწყობილობებში კორექტივების შეტანას, სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობის მიცემას, თარჯიმნის უზრუნველყოფას შეხვედრებზე, აქტივობების რეორგანიზებას, სამუშაო გრაფიკის შეცვლას ან მხარდამჭერი პერსონალის უზრუნველყოფას.[[16]](#footnote-16) იმისათვის, რომ ცვლილებები მოხვდეს გონივრული მისადაგების კონცეფციის ფარგლებში, საჭიროა, რომ ისინი შესაბამის პირთან იქნას მოლაპარაკებული. გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულება მოქმედებს გონივრული მისადაგების შესახებ მოთხოვნის მიღების მომენტიდან ან როგორც კი ცხადი ხდება გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის საჭიროება.[[17]](#footnote-17) კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის მოვალეობა განსხვავდება მისაწვდომობის უზრუნველყოფის ვალდებულებისგან, რომელიც მომდინარეობს ირიბი დისკირმინაციის აკრძალვიდან და დადგენილია კონვენციის მე-4 და მე-9 მუხლებით. ორივე მოვალეობა მიმართულია მისაწვდომობის უზრუნველყოფისკენ, თუმცა, უნივერსალური დიზაინის ან დამხმარე ტექნოლოგიების საშუალებით მისაწვდომობის უზრუნველყოფის ვალდებულება მოიცავს სისტემებსა და პროცესებში მისაწვდომობის დანერგვას რომელიმე შშმ პირის საჭიროებების გათვალისწინების გარეშე, როგორიცაა შენობის მისაწვდომობა სხვების თანასწორად.[[18]](#footnote-18) გონივრული მისადაგების მოვალეობა, მეორეს მხრივ, მოქმედებს იმ მომენტიდან, როდესაც შშმ პირი ცდილობს გამოიყენოს თავისი უფლებები ან ითხოვს მისაწვდომობას ისეთ სიტუაციებში ან გარემოში, სადაც მისაწვდომობა არ არის უზრუნველყოფილი.[[19]](#footnote-19)
5. შევიწროება განიხილება დისკრიმინაციის ფორმად, როდესაც არასასურველ ქცევას, რომელიც უკავშირდება შეზღუდულ შესაძლებლობას ან სხვა ნიშანს (აკრძალულ საფუძველს) აქვს ადამიანის ღირსების შელახვის მიზანი ან შედეგი და ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.[[20]](#footnote-20) ILO-ს ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის შესახებ 2019 წლის კონვენციის თანახმად (No. 190), ტერმინი „ძალადობა და შევიწროება“ შრომის სამყაროში აღნიშნავს ქცევის და პრაქტიკის ან მუქარის მთელ რიგ მიუღებელ ფორმებს, როგორც იზოლირებულ, ისე განმეორებით ინციდენტებს, რომლის მიზანია ან რომელიც იწვევს ან სავარაუდოდ გამოიწვევს ფიზიკურ, ფსიქოლოგიურ, სექსუალურ ან ეკონომიკურ ზიანს, მათ შორის, გენდერული ნიშნით ძალადობას და შევიწროებას.
6. ასოციაციით დისკრიმინაციას შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს, როდესაც შშმ პირის ოჯახის წევრები ან სხვაგვარად ასოცირებული პირები ექვემდებარებიან დისკრიმინაციას სამსახურში, შშმ პირთან ამ კავშირის გამო, რაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ცხოვრებაზე.[[21]](#footnote-21)
7. შშმ პირები ხშირად განიცდიან არაპროპორციულად მრავლობით და ინტერსექციულ დისკრიმინაციას. შშმ პირთა მრავალფეროვნება ნიშნავს, რომ ისინი აწყდებიან სხვადასხვა ბარიერებს შრომის უფლების რეალიზებაში და მისდევენ დასაქმების სხვადასხვა გზებს შრომითი ცხოვრების მანძილზე. მრავლობით დირსკრიმინაციას ადგილი აქვს, როდესაც პირი დისკრიმინაციას განიცდის ორი ან მეტი ნიშნით, რაც იწვევს დისკრიმინაციის გამწვავებას ან გაძლიერებას, ხოლო ინტერსექციული დისკრიმინაცია ხდება, როდესაც რამოდენიმე ნიშანი ურთიერთქმედებს ერთმანეთთან, ერთსა და იმავე დროს, იმგვარად, რაც მათ ხდის ერთმანეთისგან განუყოფელს.[[22]](#footnote-22) მრავლობითი და ინტერსექციული დისკრიმინაციის კონცეფციები ასახავს იმ ფაქტს, რომ ფიზიკური პირები არ განიცდიან დისკრიმინაციას, როგორც ერთგვაროვანი ჯგუფის წევრები, არამედ, როგორც პირები იდენტობების, სტატუსების, ცხოვრებისეული გარემოებების მრავალგანზომილებიანი შრეებით. იდენტობის ურთიერთმკვეთავი შრეები მოიცავს ასაკს, რასას, ადგილობრივ, ეროვნულ ან სოციალურ წარმომავლობას, ლტოლვილის, მიგრანტის ან თავშესაფრის მაძიებლის სტატუსს, პოლიტიკურ ან სხვა შეხედულებებს, რელიგიას, სქესს, სექსუალურ ორიენტაციას და გენდერულ იდენტობას.
8. აღნიშნული კონცეფციები ასახავს იმ ადამიანთა, ცხოვრებისეულ რეალობასა და გამოცდილებას, რომლებიც განსაკუთრებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფებიან, მრავლობითი და ინტერსექციული დაისკრიმინაციის შედეგად.[[23]](#footnote-23) კომიტეტმა განიხილა მრავლობითი და ინტერსექციული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმები. მაგალითად, შშმ ქალები და გენდერულად არაკონფორმული ადამიანები ერთობლივად აწყდებიან გენდერთან ან შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებულ ბარიერებს დამოკიდებულებებში, გარემოებებსა და დასაქმებაში, ხოლო მრავლობითი დისკრიმინაციის შედეგების ერთობლიობა ზღუდავს შრომის შესაძლებლობებს, გავლენას ახდენს თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებაზე და ზრდის სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების რისკს. მსგავსად აღნიშნულისა, ერთდროულად შეზღუდული შესაძლებლობის და ასაკის საფუძველზე დისკრიმინაცია ნიშნავს იმას, რომ შშმ ახალგაზრდები და ხანდაზმულები შესაძლოა არსებითად განსხვავებულ გამოწვევებს აწყდებოდნენ შრომის უფლების რეალიზების კუთხით.

## C. უფლება შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე, სხვების თანასწორად (27-ე მუხლის 1(b) პუნქტი)

1. 27-ე მუხლის 1(b) პუნქტი ეხება შშმ პირთა უფლებას შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე, სხვების თანასწორად, მათ შორის:

(a) თანაბარი შესაძლებლობები და ანაზღაურება ერთი და იგივე შრომის შესრულებისთვის;

(b) უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო, მათ შორის, დაცვა შევიწროებისგან;

(c) პრეტენზიის დაკმაყოფილება.

1. შშმ პირთა უფლება შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე მომდინარეობს თავისუფლად არჩეული ან მიღებული შრომით თავის რჩენის უფლებიდან. ეს კონვენციით დაცული სხვა უფლებების მნიშვნელოვანი კომპონენტია, როგორიცაა, პროფკავშირული უფლებები (27-ე მუხლის 1(c) პუნქტი), ხოლო ამ უფლებით სარგებლობა წარმოადგენს კონვენციით გათვალისწინებული სხვა უფლებებით სარგებლობის წინაპირობას და შედეგს, როგორიცაა, ცხოვრების ადეკვატურ სტანდარტზე უფლება (მუხლი 28), ღირსეული ანაზღაურების საშუალებით.[[24]](#footnote-24)
2. შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე უფლება არის ყველა შშმ დასაქმებულის უფლება, ნებისმიერ გარემოში, დარღვევის, გენდერის, ასაკის, კულტურული ან ლინგვისტური წარმოამვლობისა თუ მიგრანტის სტატუსის მიუხედავად, ან მიუხედავად იმისა, დასაქმებულები არიან თუ არა ფორმალურ ან არაფორმალურ სექტორებში, არიან თუ არა თვითდასაქმებულები ან დასაქმებულები სასოფლო-სამეურნეო სექტორში ან სოფლად თუ შორეულ ადგილებში.[[25]](#footnote-25) ამას გარდა, შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე უფლება ნიშნავს, რომ არც ერთ გარემოში არ არის გამართლებული მინიმალურ ხელფასზე დაბალი ანაზღაურება, შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე.
3. შშმ პირთა შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები მოიცავს იმ შეღავათებსა და გარანტიებს, რომლითაც სარგებლობენ სხვა დასაქმებულები, როგორიცაა, საპენსიო ფონდი, შვებულება ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, ხანგრძლივი შვებულება, დეკრეტული შვებულება, დაწინაურება, დასვენება, თავისუფალი დრო და პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულება.[[26]](#footnote-26)
4. შშმ დასაქმებულებს უფლება აქვთ, მიიღონ სხვა თანამრომლების სწორი ანაზღაურება, როდესაც ისინი იგივე ან მსგავს სამუშაოს ასრულებენ. ამას გარდა, მათი ანაზღაურება თანაბარი უნდა იყოს მაშინაც კი, თუ მათი სამუშაო არის აბსოლუტურად განსხვავებული, თუმცა, თანაბარი ღირებულების. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ სამუშაო ადგილები, რომლებიც სეგრეგირებული დასაქმებიდან გადასვლის პროცესში არიან, არ განთავისუფლდნენ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებისგან.
5. უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე უფლება მოითხოვს ერთიანი ეროვნული პოლიტიკის არსებობას შრომის უსაფრთხოების შესახებ, რომელიც ინკლუზიურია შშმ პირების მიმართ. ამგვარი პოლიტიკის მიზანია უბედური შემთხვევებისა და დაზიანებების პრევენცია, რომლებიც მომდინარეობს და დაკავშირებულია მუშაობასთან ან ხდება მუშაობის დროს. პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს ყველა დასაქმებულის დაცვას, მათ შორის, შშმ დასაქმებულების და მოკლევადიანი და გრძელვადიანი ხელშეკრულებების საფუძველზე დაქირავებული ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულების, მოწაფეების, თვითდასაქმებულების, შრომითი მიგრანტების ან არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულების დაცვას. შშმ პირთა ორგანიზაციებმა უნდა მიიღონ მონაწილეობა ეროვნული პოლიტიკის ფორმულირებაში, განხორციელებასა და გადახედვაში, რათა ეროვნული პოლიტიკა არ უწყობდეს ხელს დისკრიმინაციას.
6. როგორც კომიტეტმა აღნიშნა თავის იურისპრუდენციაში, შრომის და დასაქმების კონტექსტში შევიწროებისგან დაცვა მოქმედებს დასაქმების მთლიანი ციკლის მანძილზე და მოითხოვს დაცვის ეფექტურ საშუალებებს, სპეციფიური და კომპლექსური ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღებისა და აღსრულების გზით.[[27]](#footnote-27) კანონმდებლობას თან უნდა ახლდეს სათანადო და ეფექტური სამართლებრივი დაცვის საშუალებები და სანქციები დისკრიმინაციასთან მიმართებით, სამოქალაქო, ადმინისტრაციულ და სისხლის სამართლის პროცესებში. დაცვის ინდივიდუალური საშუალებების გამოყენებას თან უნდა ახლდეს ეფექტური ცვლილებების განხორციელება სამუშაო ადგილზე, სამომავლო დარღვევების პრევენციისთვის.

## D. შრომისა და პროფკავშირული უფლებები (27-ე მუხლის 1(c) პუნქტი)

1. პროფკავშირული უფლებები, გაერთიანების თავისუფლება და გაფიცვის უფლება შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების დანერგვის, შენარჩუნების და დაცვის საკვანძო საშუალებებია. პროფკავშირებმა უნდა დაუშვან, მიიღონ და ხელი შეუწყონ შშმ პირთა სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას, სხვების თანასწორად. პროფკავშირებმა მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულონ შშმ პირთა შრომის უფლების დაცვის კუთხით, მათ შორის, იმ შშმ პირების, რომლებიც კვლავ მუშაობენ სეგრეგირებული დასაქმების პირობებში. მხარე სახელმწიფოები ვალდებულები არიან, პატივი სცენ და დაიცვან ადამიანის უფლებათა დამცველებისა და სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წევრების საქმიანობა, განსაკუთრებით, პროფკავშირების, რომლებიც შშმ პირებს და სხვა მარგინალიზებულ ჯგუფებს ეხმარებიან შრომის უფლების რეალიზებაში.[[28]](#footnote-28)
2. შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა მოითხოვს პროფკავშირების და სხვა წარმომადგენლობითი ასოციაციების ეფექტურ ჩართულობას, პრიორიტეტების განსაზღვრის, გადაწყვეტილების მიღების, სტრატეგიების დაგეგმვის, იმპლემენტაციისა და შეფასების პროცესში შშმ პირთა უფლებების დაცვისა და ხელშეწყობისთვის.
3. ძირითადი შრომითი კანონები და კოდექსები ცალსახად უნდა კრძალავდეს დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით და უნდა მოიცავდეს პასუხისმგებლობას, უზრუნველყოფილი იქნას პროფკავშირების, დასაქმებულებისა და შრომის ბაზარზე არსებული დაწესებულებების სრული ინფორმირება თანასწორობის და დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხებზე, შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების კონტექსტში.
4. კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად მიღწეული შეთანხმებებით უნდა აიკრძალოს დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით. თუ შეთანხმება მიუთითებს სამუშაო პირობებზე, ეს პირობები უნდა ითვალისწინებდეს მექანიზმს, რომლითაც დასაქმებულები შეძლებენ, მოითხოვონ გონივრული მისადაგება.

## E. ტექნიკური და პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების, დასაქმების სამსახურების და პროფესიული მომზადების მისაწვდომობა (27-ე მუხლის 1(d) პუნქტი)

1. არადისკრიმინაციული წვდომა ზოგადი ტექნიკური და პროფესიული ორიენტაციის პროგრამებზე, პროფესიულ მომზადებაზე და დასაქმების სამსახურებზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორებში, სხვების თანასწორად, აუცილებელ პირობას წარმოადგენს შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზებისთვის.[[29]](#footnote-29) შშმ პირთა მონაწლეობა მეინსტრიმულ სერვისებში ხელს უწყობს სერვისების სეგრეგაციის პრევენციას და შშმ პირთა წვდომას დასაქმებისა და პროფესიული მომზადების ღია სერვისებზე.[[30]](#footnote-30) ასეთი სერვისები შესაძლოა საჭირო იყოს დასაქმებაში შესვლისთვის, დასაქმების დროს ან სამსახურის შეცვლისას. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები შესაძლებლობებისა და მიღწევების სხვების თანასწორად სერტიფიცირებისთვის; შშმ პირთა ცალსახად გათვალისწინებისთვის კანონმდებლობაში, რომელიც ეხება პროფესიულ მომზადებას; შშმ პირებზე ცალსახად მითითებისთვის ზოგადი პოლიტიკის განმსაზღვრელ დოკუმენტებში, რომლებიც არეგულირებენ პროფესიულ მომზადებას, ტერიტორიის, ინფორმაციის და მასალების ხელმისაწვდომობას, პროფესიული ტრენინგის უზრუნველყოფას შშმ პირთა უფლებების შესახებ და გონივრული მისადაგების დაფინანსებას. პროფესიული მომზადება, ტრენინგი და სხვა სერვისები უზრუნველყოფილი უნდა იქნას მისაწვდომი და ინკლუზიური ფორმით, რაც მოიცავს მონაწილეობის ფინანსურ მხარდაჭერას.

## F. დასაქმების შესაძლებლობების და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა (27-ე მუხლის 1(e) პუნქტი)

1. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ შშმ პირებს ჰქონდეთ კარიერული განვითარების რეალური შესაძლებლობები, მათი დასაქმების ფორმისდა მიუხედავად.[[31]](#footnote-31) განვითარების შესაძლებლობები მოიცავს ახალი უნარების შეძენას და უნარების გაუმჯობესებას, ტრენინგს, უწყვეტ სწავლასა და მენტორობის პროგრამებს.
2. ყველა შშმ დასაქმებულს უფლება აქვს, სხვების თანასწორად, განხილული იქნას დაწინაურებისთვის, სამართლიანი, დამსახურებაზე დაფუძნებული და გამჭვირვალე პროცესების საშუალებით. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გააანალიზონ ის პირდაპირი და ირიბი ბარიერები, რომლებიც აბრკოლებს შშმ პირთა კარიერულ წინსვლას, განსაკუთრებით, შშმ ქალების შემთხვევაში. 27-ე მუხლის 1(d) პუნქტში მითითებული პროფესიული მომზადება მოიცავს შშმ დასაქმებულების მიერ ტრენინგის გავლას, კარიერული წინსვლისთვის. კურსები უნდა იყოს მისაწვდომი, ხოლო დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, მოითხოვონ გონივრული მისადაგება.

## G. თვითდასაქმების, მეწარმეობის და კოოპერატივების განვითარების შესაძლებლობების ხელშეწყობა (27-ე მუხლის 1(f) პუნქტი)

1. შშმ პირებს უფლება აქვთ, საკუთარი ნებით აირჩიონ სამუშაო, მათ შორის, აირჩიონ, იყვნენ თვითდასაქმებულები, დაიწყონ თავიანთი ბიზნესი ან იმუშაონ კოოპერატივში. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ მიზნობრივი ზომები არაფორმალურ ეკონომიკაში შშმ პირთა დასაცავად და მხარდასაჭერად, რათა ხელი შეუწყონ და დააჩქარონ მათი გადასვლა ფორმალურ ეკონომიკაში და მოახდინონ ფორმალური ეკონომიკის არაფორმალურად გადაქცევის პრევენცია.[[32]](#footnote-32)
2. თავისუფალი ნების საფუძველზე არჩეული შრომითი შესაძლებლობების ხელშეწყობა მოითხოვს მისაწვდომ ინფორმაციას მეწარმეობის, მიკრო, მცირე და საშუალო სწარმოების და ბიზნეს-მოდელებისა და ეკონომიკური ერთეულების სხვა ფორმების შესახებ, როგორიცაა, კოოპერატივები.[[33]](#footnote-33) აგრეთვე, გათვალისწინებული უნდა იქნას არადისკრიმინაციული წვდომა ბიზნეს-სერვისებზე, ბაზრებზე, ინფრასტრუქტურასა და ტექნოლოგიაზე, შრომით უსაფრთხოებაზე, ფინანსურ სერვისებზე, მენტორობასა და კონტაქტების დამყარებაზე. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მოახდინონ შშმ პირების მიმართ ინკლუზიური პოლიტიკის ინტეგრირებული ჩარჩოს ფორმულირება და განხორციელება, უზრუნველყონ კოორდინაცია მთავრობის სხვადასხვა დონეებს შორის და თანამშრომლობა შესაბამის ორგანოებსა და უწყებებს შორის, როგორიცაა, საგადასახადო ორგანოები და სოციალური უზრუნველყოფის დაწესებულებები.[[34]](#footnote-34)

## H. დასაქმება საჯარო სექტორში (27-ე მუხლის 1(g) პუნქტი)

1. 27-ე მუხლის სხვა ქვეპუნქტები თანაბრად ვრცელდება საჯარო და კერძო სექტორებზე, თუმცა, როდესაც დამსაქმებელი არის მხარე სახელმწიფო, მან უფრო გულისხმიერი მიდგომა უნდა გამოიჩინოს ინკლუზიის მიმართ. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა დანერგონ დამსახურების მიხედვით შშმ პირთა დაქირავების და დაწინაურების ობიექტური სტანდარტები და უნდა ესწრაფვოდნენ დასაქმებული შშმ პირების რაოდენობის გაზრდას. აუცილებლობის შემთხვევაში, სპეციფიური ზომები უნდა იქნას მიღებული, რათა გაიზარდოს ცნობიერება საჯარო სექტორში, მოხდეს შშმ პირთა მოზიდვა და რეკრუტირება და საჯარო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების მხარდაჭერა, რისი მიზანიც იქნება საზოგადოების მრავალფეროვნების ასახვა და შშმ პირთა ცხოვრებისეული გამოცდილებებისგან სარგებელის მიღება.
2. კომიტეტი მხარე სახელმწიფოებს მიმართავს რეკომენდაციით, რომ საჯარო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების რაოდენობის გასაზრდელად შეიმუშაონ და განახორციელონ პოზიტიური ქმედებები, როგორიცაა, მიზნობრივი დაფინანსების გამოყოფა საჯარო და კერძო სექტორებში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის, მათ შორის, პროფესიული პროგრამებისთვის.[[35]](#footnote-35) სხვა ზომები მოიცავს კვოტებს - მოთხოვნა, რომ დამსაქმებლის სამუშაო ძალის გარკვეულ ნაწილს წარმოადგენდნენ შშმ პირები - ან სამიზნე მაჩვენებლებს. ყველა ზომას თან უნდა ახლდეს მოთხოვნა, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ორგანოები ყოველწლიურად წარადგენენ ანგარიშს შესაბამისობის შესახებ.

## I. კერძო სექტორში დასაქმების ხელშეწყობა, მათ შორის, პოზიტიური სამოქმედო პროგრამები (27-ე მუხლის 1(h) პუნქტი)

1. კომიტეტმა მხარე სახელმწიფოებს მიმართა რეკომენდაციებით საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების გაზრდის სტრტეგიების შესახებ და აღნიშნული თანაბრად ვრცელდება კერძო სექტორზე. შესაძლოა, საჭირო იყოს სპეციფიური პოზიტიური ქმედებები, როგორიცაა, კვოტები, რათა გაიზარდოს კერძო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების რაოდენობა. ამავდროულად, მხოლოდ კვოტები არ არის საკმარისი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის და შესაძლოა აღნიშნულს შეხვდეს წინააღმდეგობა შშმ პირების მხრიდან, თუ სისტემა ფოკუსირებას ახდენს დარღვევაზე და არა შესაძლებლობაზე. კვოტები, აგრეთვე, წარმოშობს კონფიდენციალობის საკითხებს. სხვა პოზიტიური ქმედებები მოიცავს სახელმწიფო შესყიდვებთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, როგორიცაა, ტენდერები, რომლებიც უპირატესობას ანიჭებს შშმ პირთა მფლობელობაში არსებულ სწარმოებს ან შშმ პირების დამსაქმებელ საწარმოებს და მიზნობრივი დაფინანსების გამოყოფა შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობისთვის, როგორიცაა, სამუშაო გარემოს მოდიფიკაციები, მოწაფის ფინანსური მხარდაჭერა, საშემოსავლო გადასახადისგან განთავისუფლება და ხელფასის სუბსიდირება.
2. შესყიდვის პრეფერენციული პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს ან მხარს უჭერს სეგრეგირებულ დასაქმებას, არ წარმოადგენს კონვენციასთან შესაბამისობაში მყოფ პოზიტიურ ქმედებას. კონვენციასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, პოზიტიური ქმედება უნდა მოიცავდეს, inter alia, შემდეგს:

(a) უზრუნველყოფა, რომ დამსაქმებლებმა შშმ პირები არ შეზღუდონ გარკვეული პროფესიებით, სპეციალურად მათთვის გამოყოფილი თანამდებობებით ან სპეციალური განყოფილებებით;

(b) უზრუნველყოფა, რომ დამსაქმებლებმა არ შეზღუდონ შშმ პირების წვდომა დაწინაურებისა და კარიერული ზრდის შესაძლებლობებზე;

(c) ნაბიჯების გადადგმა, რათა ამ ზომებით მხარდაჭერილი დასაქმება არ წარმოადგენდეს „ცრუ“ დასაქმებას, როდესაც დამსაქმებლებს სამსახურში აჰყავთ შშმ პირები, თუმცა, ისინი არ მუშაობენ ან არ აქვთ სრულფასოვანი სამუშაო, სხვების თანასწორად;

(d) შეზღუდული შესაძლებლობის, გენდერის და ასაკის პერსპექტივის გათვალისწინება სამუშაო ადგილზე.

1. მხარე სახელმწიფოებმა მჭიდრო კონსულტაცია უნდა გაიარონ შშმ პირთა ორგანიზაციებთან, პოზიტიური ქმედების შემუშავების პროცესში.[[36]](#footnote-36) კერძო სექტორში ასეთი ზომები ყველაზე ეფექტური იქნება, თუ ისინი გახდება შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის მხარე სახელმწიფოთა ჰოლისტური მიდგომის შემადგენელი ნაწილი.

## J. სამუშაო ადგილზე გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფა (27-ე მუხლის 1(i) პუნქტი)

1. გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულება განსხვავდება მისაწვდომობის უზრუნველყოფის ვალდებულებისგან. გონივრული მისადაგება მოიცავს ინდივიდუალიზებული მოდიფიკაციების, კორექტივებისა და მხარდაჭერის უზრუნველყოფას, რაც შშმ პირებს ხელს შეუწყობს სამუშაოსთან დაკავშირებული მოთხოვნების შესრულებაში, სხვების თანასწორად. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ გონივრული მისადაგების განხორციელებას ხელი შეუწყოს ზომებმა და პროგრამებმა, რომლებიც საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულებისთვის ტექნიკური და ფინანსური დახმარების გაწევას ითვალისწინებს. ამავდროულად, მისაწვდომობის მოვალეობის ფარგლებში, საჯარო და კერძო დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ მკაფიო, მისაწვდომი და დროული პროცესის არსებობა გონივრული მისადაგების მოთხოვნებზე რეაგირებისთვის. თუ შშმ პირი ან დამსაქმებელი ახდენს შშმ პირის სრული ინკლუზიის შემაფერხებელი ბარიერის იდენტიფიცირებას, დამსაქმებელი ვალდებულია, გადადგას შემდეგი ნაბიჯები, ხოლო ამ ნაბიჯების არ გადადგმა წარმოადგენს გონივრულ მისადაგებაზე უარს:

(a) დამსაქმებელი მუშაობს აღნიშნულ პირთან, რათა მოახდინოს ბარიერის აღმოფხვრის და თვიდან აცილების პოტენციური საშუალების იდენტიფიცირება, მათ შორის, აღნიშნული პირისთვის სასურველი საშუალების;

(b) დამსაქმებელი ახორციელებს აღნიშნული პირისთვის სასურველ საშუალებას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ საშუალება არაპროპორციულ ტვირთს წარმოშობს, რა შემთხვევაშიც დამსაქმებელი ახორციელებს სხვა იდენტიფიცირებულ საშუალებას, რომელიც არაპროპორციულ ტვირთს არ აკისრებს მას ან პირისთვის სასურველ საშუალებას ახორციელებს იმ დონეზე, რაც მას არაპროპორციულ ტვირთს არ დააკისრებს.

## K. ღია შრომით ბაზარზე სამუშაო გამოცდილების მიღების ხელშეწყობა

1. ღია შრომით ბაზარზე სამუშაო გამოცდილების მიღების ხელშეწყობა შესაძლებელია სტაჟირებებით, სამუშაო ადგილზე სწავლის სქემებით, სტიპენდიებით, ფულადი დახმარებითა და ბიზნესებისთვის მატერიალური წახალისების უზრუნველყოფით, მოწაფეობისა და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლის სხვა სქემებისთვის. სამუშაო გამოცდილება, რომელიც აუცილებელია შშმ პირთა უნარების განვითარებისთვის, უზრუნველყოფს დასაქმების პირობების ტრანსფორმაციის და კავშირების დამყარების შესაძლებობას და დამსაქმებელთა ინფორმირებულობის ამაღლებას.
2. შშმ პირები არაანაზღაურებადი სტაჟირებების, ტრნეინგ-პროგრამებისა და მოხალისეობის სქემების არასათანადოდ გამოყენების განსაკუთრებული რისკის ქვეშ იმყოფებიან, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს დასაქმების სტაბილურობაზე და კარიერულ პერსპექტივებზე. შშმ პირები, ამ მხრივ, განსაკუთრებით მოწყვლადები არიან. მხარე სახელმწიფოებმა მკაფიოდ უნდა დაარეგულირონ და მონიტორინგი გაუწიონ ასეთ პროგრამებში ჩართული შშმ პირების მდგომარეობას.

## L. პროფესიული და საკვალიფიკაციო რეაბილიტაციის, სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და სამუშაოზე დაბრუნების პროგრამების განხორციელების ხელშეწყობა (27-ე მუხლის 1(k) პუნქტი)

1. ყველა დასაქმებულს შეიძლება ჰქონდეს გადამზადების, ახალი უნარების განვითარებისა და პროფესიის შეცვლის საჭიროება. სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და სამუშაოზე დაბრუნების პროგრამები შშმ პირებისთვის იმ ფართო ძალისხმევის ნაწილია, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო ძალის უწყვეტ განვითარებას. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ მხარდაჭერა შშმ პირებისთვის, სამუშაო ადგილის შენარჩუნების ან ახალ სამუშაო ადგილზე გადასვლის კუთხით, ახალი დარღვევის შეძენის შემდეგ ან არსებული დარღვევის გამწვავების შემთხვევაში.[[37]](#footnote-37)
2. რეაბილიტაციის უზრუნველყოფისას, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულებმა, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობაც განპირობებულია უბედური შემთხვევის ან ავადმყოფობის შედეგად, და საჭიროების შემთხვევაში, ფინანსურად მათზე დამოკიდებულმა პირებმა მიიღონ სათანადო კომპენსაცია, მათ შორის, მკურნალობის ხარჯებისთვის, განაცდურის ანაზღაურებისთვის და სხვა ხარჯებისთვის, რეაბილიტაციის სერვისებზე წვდომასთან ერთად.[[38]](#footnote-38)
3. სამუშაოზე დაბრუნების პროგრამები ხელს უწყობს დასაქმებულის მიერ იგივე ადგილზე (თანამდებობაზე) მუშაობის გაგრძელებას, სხვა ადგილზე გადაყვანას იგივე დამსაქმებელთან ან ახალ ადგილზე დანიშვნას სხვა დამსაქმებელთან. ასეთი პროგრამები არ უნდა იქნას გამოყენებული სეგრეგირებულ სამუშაო გარემოში დასაქმების ხელშეწყობისთვის.

## M. მონობა, ყმობა, იძულებითი ან სავალდებულო შრომა (27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი)

1. მონობის, ყმობის, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის ფუნდამენტური ნაწილია. შშმ პირები, მათ შორის, შშმ ბავშვები მონობის და ყმობის მდგომარეობის განცდის მომეტებული რისკის ქვშ იმყოფებიან, როგორიცაა, სეგრეგირებული დასაქმება, გატაცება და იძულებითი შრომა.[[39]](#footnote-39) ასეთი სიტუაციები ვრცელდება სავალო ვალდებულებებზე, ტრეფიკინგზე, მათხოვრობაზე და მძიმე სამუშაო პირეობებში შრომაზე (sweatshop), ფერმებზე ან სეგრეგირებულ გარემოში მუშაობაზე, ანაზღაურების გარეშე ან მცირე ანაზღაურებით.
2. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ კომპლექსური ზომები, რათა მოახდინონ მონობის, ყმობის და იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა შემთხვევის გამოძიება. ასეთი ზომები მოიცავს ცნობიერების ამაღლების პროგრამებს, საინფორმაციო კომპანიებს, საკანონმდებლო დებულებებს, გასაჩივრების პროცედურებს, სანქციების რეჟიმებს, საგამოძიებო მექანიზმებს და სამართლებრივი დაცვისა და ზიანის ანაზღაურების საშუალებებს.
3. კონვენციის 27-ე მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების შესასრულებლად, მხარე სახელმწიფოებმა ყურადღება უნდა მიაქციონ შშმ პირთა არჩევანის, თანხმობის და იძულებისგან თავისუფლების უფლებას. არჩევანი გაგებული უნდა იქნას იმ ზიანის კონტექსტში, რომელიც სამუშაო პირობებმა შეიძლება გამოიწვიოს. ზოგ შემთხვევებში, არსებული სამუშაო პირობები, შესაძლოა, საზიანო იყოს შშმ პირთა კეთილდღეობისთვის და ჯანმრთელობისთვის, მათ შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული მიზეზების გამო. აღნიშნული პირები საჭიროებენ გონივრულ მისადაგებას, სამუშაო პირობების მოდიფიცირების გზით და ეფექტური სოციალური დაცვითა და სხვა მხარდაჭერით, რათა არ მოხდეს მათი იძულება, ნების გარეშე შეასრულონ სამუშაო. ზოგ შემთხვევებში შშმ პირები განიცდიან დისკრიმინაციას სეგრეგაციის შედეგად, თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების არ არსებობის და საკუთარი ნების საფუძველზე და სხვების თანასწორად დასაქმების არჩევის ლიმიტირებული საშუალებების გამო. იძულების რისკი მომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შშმ პირები ხშირად განიცდიან ფართო სოციალურ დაუცველობას, რეალური ალტერნატივების არ არსებობას და დამოკიდებულების ან ზრუნვის ისეთ ურთიერთობებს, რომლებიც ექსპლუატაციური ხდება. ამ რისკის გათვალისწინება საჭიროა რათა დადგინდეს, იქნა თუ არა თანხმობა გაცემული. მაშინაც კი, თუ თანხმობა გაცემულია, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ექსპლუატაციის ან იძულების ფართო კონტექსტზე. თანხმობა არ არის საკმარისი რათა დადგინდეს, რომ პირი არ იმყოფება მონობის, ყმობის ან ტრეფიკინგის მდგომარეობაში.

# IV. მხარე სახელმწიფოთა მოვალეობები

## A. ზოგადი მოვალეობები

1. კონვენციის მე-4 მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებებთან დაკავშირებით ყველა მონაწილე სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას, არსებული რესურსების მაქსიმალურად გამოყენების პირობებში და საჭიროების შემთხვევაში, საერთაშორისო თანამშრომლობის ფარგლებში, მიიღოს ყველა ზომა აღნიშნულ უფლებათა პროგრესირებადი რეალიზებისთვის. შესაბამისად, მხარე სახელმწიფოთა ძირითადი ზოგადი მოვალეობა გულისხმობს შრომის უფლების პროგრესირებადი რეალიზების უზრუნველყოფას. აღნიშნული მიზნისკენ მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გადადგან საგანგებო, კონკრეტული და მიზანმიმართული ნაბიჯები, სახელმწიფო მხარის მიმართ კონვენციის ძალაში შესვლიდან გონივრულ ვადაში.[[40]](#footnote-40) აღნიშნული მოვალეობა მოქმედებს მხარე სახელმწიფოთა პირდაპირ მოვალეობებთან ერთად, რომლებიც გათვალისწინებულია მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტით, მე-5 და 27-ე მუხლებით, უზრუნველყონ დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომის უფლებასთან დაკავშირებით.
2. ყველა შშმ პირის შრომის უფლება მხარე სახელმწიფოებს აკისრებს სამი ტიპის მოვალეობას: პატივისცემის, დაცვის და განხორციელების მოვალეობებს. თავის მხრივ, განხორციელების მოვალეობა მოიცავს ხელშეწყობის, უზრუნველყოფის და წახალისების მოვალეობებს.[[41]](#footnote-41) პატივისცემის მოვალეობას შეიცავს კონვენციის მე-4 მუხლის 1(d) პუნქტი, რომლის თანახმადაც მხარე სახელმწიფოს მოეთხოვება, თავი შეიკავოს ყველა იმ აქტივობისა და მეთოდებისგან, რომელიც ეწინააღმდეგება კონვენციას. დაცვის მოვალეობას შეიცავს მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის (c) და (e) ქვეპუნქტები, რომლის თანახმადაც მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ, გაითვალისწინონ შშმ პირთა უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა ყველა პოლიტიკასა და პროგრამაში და მიიღონ სათანადო ზომები, რათა აღმოიფხვრას დისკრიმინაცია მესამე შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, მხარეების მიერ, მათ შორის, კერძო საწარმოების მიერ. განხორციელების მოვალეობას შეიცავს, მაგალითად, მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის (f) და (g) ქვეპუნქტები, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფოს მოეთხოვება, განახორციელოს ან ხელი შეუწყოს საყოველთაო დიზაინის მქონე პროდუქტების და სერვისების და ახალი დამხმარე ტექნოლოგიების შესახებ კვლევას და მათ განვითარებას.
3. რეტროგრესიული ზომები დაუშვებელია წინამდებარე კონვენციით გათვალისწინებულ რომელიმე უფლებასთან მიმართებით, შრომის უფლების ჩათვლით. თუ მოხდება განზრახ რეტროგრესიული ზომების მიღება, მხარე სახელმწიფოებს ეკისრებათ ვალდებულება, დაამტკიცონ, რომ მათი შემოღება მოხდა ყველა ალტერნატიული საშუალების გულდასმით განხილვის შემდეგ, რომ ეს ზომები სათანადო დასაბუთებულია, კონვენციით გათვალისწინებული უფლებების ერთობლიობაზე მითითებით, მხარე სახელმწიფოს მაქსიმალური ხელმისაწვდომი რესურების გამოყენების კონტექსტში,[[42]](#footnote-42) და რომ მათ არ ექნებათ არაპროპორციული გავლენა შშმ პირებზე.
4. პატივისცემის მოვალეობა გულისხმობს, რომ მხარე სახელმწიფოებმა თავი უნდა შეიკავონ შრომის უფლებით სარგებლობაში პირდაპირ ან ირიბით ჩარევისგან, მათ შორის, ყველა შშმ პირისთვის შრომის ღირსეულ პირობებზე თანაბარი წვდომის შეზღუდვისგან ან მასზე უარის თქმისგან თავის შეკავებით და შშმ პირებთან მიმართებით, ეროვნულ დონეზე მოქმედი მინიმალური ხელფასის გადახდის ვალდებულებისგან დამსაქმებელთა განთავისუფლებისგან თავის შეკავებით; და იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვის გზით. მხარე სახელმწიფოებს, აგრეთვე, ევალებათ, პატივი სცენ შშმ ქალების და ახალგაზრდების უფლებას, ჰქონდეთ წვდომა შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე და ამრიგად, მოეთხოვებათ მიიღონ ზომები მრავლობით და ინტერსექციულ დისკრიმინაციასთან საბრძოლველად და უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობა თანაბარი ღირსებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ხელშეწყობისთვის. მხარე სახელმწიფოების მიერ შესრულებული სამუშაოს „ღირებულების“ შეფასებისას არ უნდა იქნას გამოყენებული შშმ პირებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, მათ შორის, მათი სქესის ან გენდერის შესახებ, რაც იწვევს ძირითადად შშმ ქალების მიერ შესრულებული სამუშაოს არასათანადოდ შეფასებას.[[43]](#footnote-43) ამას გარდა, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ სასწრაფო ზომები, რათა აღმოიფხვრას ბარიერები კანონებში, პოლიტიკასა და პროგრამებში, რაც შეზღუდულ შესაძლებლობას „შრომით უუნარობასთან“ აკავშირებს. კერძოდ, ზომები, რომლებიც მიზნად ისახვს შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის შეფასებას და კლასიფიცირებას, არ უნდა დაეფუძნოს და არ უნდა იწვევდეს შშმ პირთა შრომის უფლების შეზღუდვას.
5. დაცვის მოვალეობა მხარე სახელმწიფოებისაგან ითხოვს ყველა საჭირო ზომის მიღებას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრისთვის, კერძო, არა-სახელმწიფო აქტორების მიერ, როგორიცაა, კერძო საწარმოები, პროფკავშირები და საზოგადოების ყველა წევრი, რათა მოხდეს 27-ე მუხლით გარანტირებულ უფლებაში ჩარევის პრევენცია.[[44]](#footnote-44) კერძოდ, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულები არიან, შშმ პირები დაიცვან დისკრიმინაციის ძირითადი ფორმებისგან, შრომასა და დასაქმებასთან დაკავშირებით - პირდაპირი დისკრიმინაცია, ირიბი დისკრიმინაცია, გონივრულ მისადაგებაზე უარი, შევიწროება და დისკრიმინაცია ასოციაციით - რასაც შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ინდივიდუალურად ან ურთიერთმკვეთავი ფორმით. ამას გარდა, კომიტეტი თავის იურისპრუდენციაში გასცემს რეკომენდაციას მრავლობით და ინტერსექციულ დისკრიმინაციაზე რეაგირების ზომების შესახებ. ეს ზომებია, მათ შორის: ისეთი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და პროგრამების მიღება, რომლებიც ცალსახად აღიარებს მრავლობით და ინტერსექციულ დისკრიმინაციას,[[45]](#footnote-45) რათა ასეთი დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრები იქნას განხილული, პასუხისმგებლობის და დაცვის საშუალებების განსაზღვრისთვის; შშმ ქალების და გოგონების ინტერსექციულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ მონაცემთა შეგროვებისთვის შესაბამისი ჩარჩოს შექმნა;[[46]](#footnote-46) ერთზე მეტი ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრების დაშვება, დაზარალებულებისთვის კომპენსაციის მაღალი დონის განსაზღვრა და უფრო მკაცრი სანქციების დაწესება დისკრიმინაციის ჩამდენ პირებზე;[[47]](#footnote-47) ანტიდისკრიმინაციული კანონების განმტკიცება, ინტერსექციულ დისკრიმინაციაზე რეაგირებისთვის;[[48]](#footnote-48) ინტერსექციულ დისკრიმინაციაზე რეაგირების არსებული სტრუქტურების შესაფერისობის შეფასება და ეფექტური და სპეციფიური ზომების მიღება ქალების და გოგონების მიმართ ინტერსექციული დისკრიმინაციის ფორმების პრევენციისთვის;[[49]](#footnote-49) და შშმ პირების - მათ შორის, იმ შშმ პირების, რომლებიც ინტერსექციულ დისკრიმინაციას განიცდიან - ორგანიზაციების ინკლუზიური, კომპლექსური და გამჭვირვალე მონაწილეობისთვის, ჩარჩოების შემუშავება.[[50]](#footnote-50)
6. და ბოლოს, განხორციელების მოვალეობა - რომელიც შეიცავს ხელშეწყობის, უზრუნველყოფის და წახალისების მოვალეობებს - სახელმწიფოებს ავალდებულებს, მიიღონ სათანადო საკანონმდებლო, ადმინისტრაციული, საბიუჯეტი, სასამართლო, ხელშემწყობი და სხვა ზომები, რათა სამუშაო გარემოები იყოს ღია, ინკლუზიური და მისაწვდომი.
7. შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების მოვალეობის შესრულებისთვის, მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ, მიიღონ პოზიტიური ზომები, რათა ხელი შეუწყონ და დაეხმარონ შშმ პირებს ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და მომზადების გავლაში, და განახორციელონ ტექნიკური და პროფესიული საგანმანათლებლო გეგმები, რომლებიც ხელს შეუწყობს დასაქმებაზე წვდომას. მხარე სახელმწიფოებს, აგრეთვე, ევალებათ ახალი ტექნოლოგიების გამოყენების და ხელმისაწვდომობის შესახებ კვლევისა დ განვითარების განხორციელება და ხელშეწყობა, მათ შორის, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების, მობილურობის დამხმარე საშუალებების, მოწყობილობებისა და დამხმარე ტექნოლოგიების, ხოლო პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს ტექნოლოგიებს ხელმისაწვდომ ფასად.[[51]](#footnote-51)
8. შშმ პირების მუშაობისა და დასაქმების უფლების უზრუნველყოფის მოვალეობის შესასრულებლად, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულები არიან, აღნიშნული უფლება აღიარონ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში და მიიღონ ეროვნული პოლიტიკა და დეტალური სამოქმედო გეგმა მისი რეალიზებისთვის. პოლიტიკისა და გეგმისთვის უნდა გამოიყოს სათანადო რესურსები, რათა გაიზარდოს შშმ პირების მონაწილეობა, განსაკუთრებით, შშმ ქალების, დასაქმებასა და შრომაში. მხარე სახელმწიფოებს ევალებათ შშმ პირების მისაწვდომი ინფორმაციით უზრუნველყოფა ახალი ტექნოლოგიების შესახებ, რომლებიც ხელშეწყობის მოვალეობის ფარგლებში იქნა განვითარებული.
9. შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების მოვალეობის შესრულებისთვის, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გადადგან ნაბიჯები, რათა უზრუნველყონ სათანადო განათლება, ინფორმაცია და ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები, მათ შორის, გენდერული მეინსტრიმინგი, როგორც კერძო, ისე, საჯარო სექტორებში. ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების სამიზნეს უნდა წარმოადგენდნენ საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლები და დასაქმებულები, კანდიდატთა შერჩევის და დასაქმების სააგენტოები და ფართო საზოგადოება, კამპანიები უნდა მომზადდეს შესაბამის ენებზე და შშმ პირებისთვის მისაწვდომ ფორმატებში.

## B. ძირითადი მოვალეობები

1. მხარე სახელმწიფოებს ეკისრებათ პირდაპირი, მინიმალური ძირითადი მოვალეობა, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყონ შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების მინიმალური, აუცილებელი დონის დაკმაყოფილება.[[52]](#footnote-52) 27-ე მუხლის კონტექსტში, აღნიშნული ძირითადი მოვალეობა მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვისა და დასაქმების თანაბარი დაცვის უზრუნველყოფის მოვალეობას.[[53]](#footnote-53)
2. კონვენციის მე-5 მუხლის შესახებ იურისპრუდენციაში, კომიტეტი განსაზღვრავს იმ სასწრაფო ნაბიჯებს, რომელთა გადადგმაც მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ, რათა მიღწეული იქნას დე-ფაქტო თანასწორობა და უზრუნველყოფილი იქნას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა, მუშაობისა და დასაქმების უფლებასთან მიმართებით.[[54]](#footnote-54) კერძოდ, გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფისთვის, მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტისა და 27-ე მუხლის 1(i) პუნქტის შესაბამისად, და შრომასა და დასაქმებაში დე-ფაქტო თანასწორობის მიღწევისთვის, 5 (4) მუხლის შესაბამისად, მხარე-სახელმწიფოები ვალდებულები არიან:
   1. ხელი შეუწყონ შშმ პირთათვის შრომის სეგრეგირებული გარემოდან [არასეგრეგირებულ გარემოზე] გადასვლას და მხარი დაუჭირონ მათ ჩართულობას ღია შრომით ბაზარზე, ხოლო მანამდე უზრუნველყონ სეგრეგირებულ გარემოში შრომითი უფლებების დაუყოვნებლივ გამოყენებადობა;
   2. ხელი შეუყწონ მხარდაჭერილი დასაქმების უფლებას, მათ შორის, შრომით დახმარებას, კარიერულ ქოუჩინგს და პროფესიული კვალიფიკაციების ასამაღლებელ პროგრამებს, დაიცვან შშმ დასაქმებულთა უფლებები და უზრუნველყონ დასაქმების საკუთარი ნების საფუძველზე არჩევის უფლება;
   3. უზრუნველყონ, რომ შშმ პირები არ იღებდნენ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლებს და არ კარგავდნენ შეზღუდული შესაძლებლობის დახმარებას, მუშაობის დაწყების შემთხვევაში;
   4. ცალსახად აღიარონ გონივრულ მისადაგებაზე უარი, როგორც დისკრიმინაცია და აკრძალონ მრავლობითი და ინტერსექციული დისკრიმინაცია და შევიწროება;
   5. უზრუნველყონ შშმ პირთა დასაქმებაზე გადასვლა და დასაქმებიდან გამოსვლა არადისკრიმინაციული ფორმით, და თანაბარი და ეფექტური წვდომა სხვადასხვა სარგებელსა და დახმარებაზე, როგორიცაა, პენსია ან უმუშევრობის დახმარება, რაზე წვდომაც არ უნდა შეიზღუდოს დასაქმებიდან გამორიცხვის შედეგად, რაც კიდევ უფრო გაამწვავებს [შშმ პირთა] გარიყულობის მდგომარეობას.
   6. ხელი შეუწყონ მუშაობას ინკლუზიურ, მისაწვდომ, უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოში, საჯარო და კერძო სექტორებში, მათ შორის, სათანადო საპირფარეშოზე წვდომას;
   7. უზრუნველყონ შშმ პირების მიერ კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობა, თავიანთ მენეჯერებთან რეგულარული შეხვედრების მეშვეობით, კარიერული მიღწევების შეფასებისა და მიზნების განსაზღვრისთვის, რაც იქნება ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემადგენელი ნაწილი;
   8. უზრუნველყონ წვდომა მომზადებაზე, გადამზადებაზე და განათლებაზე, მათ შორის, შშმ დასაქმებულთა შესაძლებლობების განვითარებაზე და პროფესიულ ტრენინგზე, და უზრუნველყონ ტრენინგი შშმ პირების დასაქმებისა და გონივრული მისადაგების შესახებ, დამსაქმებლებისთვის, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისთვის, გაერთიანებებისა და შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოებისთვის;
   9. იმუშაონ შრომითი უსაფრთხოების საყოველთაო ღონისძიებებზე, მათ შორის, უსაფრთხოების დ აჯანდაცვის რეგულაციებზე, რომლებიც არადისკრიმინაციულია და შშმ პირთა მიმართ ინკლუზიურია;
   10. აღიარონ შშმ პირთა უფლება, ჰქონდეთ წვდომა პროფესიულ კავშირებზე და მუშათა კავშირებზე.
3. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტმა, აგრეთვე, მოახდინა ძირითადი მოვალეობების იდენტიფიცირება მუშაობის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე უფლებასთან დაკავშირებით.[[55]](#footnote-55) კერძოდ, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულები არიან:
   1. დანერგონ სამუშაო ადგილზე გენდერულ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კომპლექსური სისტემა, მათ შორის, ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;
   2. კანონმდებლობაში და დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებთან, მათი ინტერესების დამცველ ორგანიზაციებთან და სხვა შესაბამის პარტნიორებთან კონსულტაციის საფუძველზე განსაზღვრონ მინიმალური ხელფასები, რომელიც არადისკრიმინაციული და სავალდებულოა, და რომლის დადგენაც მოხდება შესაბამისი ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინებით და საარსებო მინიმუმთან ინდექსირებით, რათა უზრუნველყოფილი იქნას ცხოვრების ღირსეული პირობები დასაქმებულებისა და მათი ოჯახებისთვის;
   3. განსაზღვრონ და აკრძალონ შევიწროება, მათ შორის, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე, კანონით და უზრუნველყონ გასაჩივრების სათანადო პროცედურები და მექანიზმები და შექმნან სისხლის სამართლებრივი სანქციები სექსუალური შევიწროებისთვის;
   4. დანერგონ და აღასრულონ მინიმალური სტანდარტები დასვენებასთან, თავისუფალ დროსთან, სამუშაო ადგილების გონივრულად შეზღუდვასთან, ანაზღაურებად შვებულებასთან და ოფიციალურ უქმეებთან დაკავშირებით.

# V. კონვენციის სხვა მუხლებთან მიმართება

1. კონვენციის მე-5 მუხლი, რომელიც ეხება თანასწორობას და დისკრიმინაციის აკრძალვას, მხარე სახელმწიფოებისგან ითხოვს ინკლუზიური თანასწორობის ხელშეწყობას და დისკრიმინაციის აღმოფხვრას - პირდაპირი დისკრიმინაციის, ირიბი დისკრიმინაციის, გონივრულ მისადაგებაზე უარის, შევიწროებისა და ასოციაციით დისკრიმინაციის - შრომასთან, დასაქმებასთან და დასაქმების ციკლთან დაკავშირებულ ყველა საკითხებში. ამას გარდა, შშმ ქალები, გენდერულად არაკონფორმული შშმ პირები, შშმ ხანდაზმულები და შშმ ახალგაზრდები აწყდებიან ურთიერთმკვეთავ ბარიერებს სქესთან, გენდერთან, ასაკთან და შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებით, რაც ზღუდავს მათი მუშაობის შესაძლებლობებს, უარყოფით გავლენას ახდენს უფლებაზე, მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების მუშაობისთვის და ზრდის სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების რისკს.
2. შშმ ქალები (მუხლი 6) განიცდიან მრავლობით და ინტერსექციულ დისკრიმინაციას დასაქმებაში და შრომაში და დასაქმების მთლიანი ციკლის მანძილზე, რაც განაპირობებს სამუშაო ადგილზე თანაბარი მონაწილეობის დამაბრკოლებელ ბარიერებს. ამგვარი ბარიერები მოიცავს სექსუალურ შევიწროებას, თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, კარიერული შესაძლებლობების ნაკლებობას, ნაკლებად პრესტიჟულ კარიერულ გზებს სხვა პირებთან შედარებით, დაცვის მექანიზმებზე წვდომის ნაკლებობას დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების გამო, რაც განაპირობებს მათი საჩივრების უარყოფას და ფიზიკურ, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ბარიერებს.[[56]](#footnote-56) შშმ ქალები არაფორმალურ ეკონომიკაში და არაანაზღაურებად დასაქმებაში ექსპლუატაციის რისკის ქვეშ იმყოფებიან, რაც თავის მხრივ ამწვავებს უთანასწორობებს ისეთ სფეროებში, როგორიცაა, ანაზღაურება, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, დასვენება, თავისუფალი დრო და ანაზღაურებადი შვებულება, მათ შორის, დეკრეტული.
3. შშმ ბავშვების რაოდენობა (მუხლი 7) გლობალურად დაახლოებით 240 მილიონს შეადგენს. მილიონობით ბავშვი, შეზღუდული შესაძლებლობით და შეზღუდული შესაძლებლობის გარეშე, მუშაობს, როგორც ოჯახში დასაქმებული ან არა-საშიშპირობებიან სამუშაოებზე, ოჯახის წევრებთან ერთად, ადეკვატური დასვენების ან განათლების გარეშე, მათი ბავშვობის უმეტესი პერიოდის განმავლობაში.[[57]](#footnote-57) შშმ ბავშვები და ახალგაზრდები იმყოფებიან ბავშვთა საშიშპირობებიანი სამუშაოს უფრო მაღალი რისკის ქვეშ, ვიდრე სხვა ბავშვები და ახალგაზრდები.
4. შშმ პირებთან დაკავშირებით, მათი ცხოვრების ყველა სფეროში, სტერეოტიპებთან, წინასწარგანწყობებთან და საზიანო პრაქტიკებთან საბრძოლველად საჭიროა ცნობიერების ამაღლების (მუხლი 8) კამპანიები შშმ პირებისა და მათი უფლებების შესახებ, რომელთა სამიზნესაც წარმოადგენენ საჯარო და კერძო სექტორები. ამგვარი კამპანიები უნდა მოიცავდეს ცნობიერების ამაღლებას იმ სტერეოტიპებთან ბრძოლისთვის, რომლებიც ეფუძნება წარმოდგენებს, რომ ზოგიერთი შშმ პირი - როგორიცაა, აუტისტური ადამიანები, ყრუ ადამიანები, ბრმა ადამიანები, ფსიქოსოციალური დარღვევების მქონე ადამიანები და სხვები - არ შედიან კოლეგებთან ინტერაქციაში ან ყურადღება არ ეფანტებათ სამუშაო ადგილზე და შესაბამისად, ისინი უფრო პროდუქტიულები არიან, ვიდრე მათი თანამშრომლები. ღირებულებათა სისტემები, როგორიცაა, ეიბლიზმი, რომელსაც ეფუძნება კანონმდებლობა, პოლიტიკა და პრაქტიკა, განაპირობებს უთანასწორობას და დისკრიმინაციას, საჭიროა მათი იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა.
5. შშმ პირები შრომისა და დასაქმების უფლებით სხვების თანასწორად ვერ ისარგებლებენ დასაქმების მთელი ციკლის განმავლობაში მისაწვდომობის (მუხლი 9) და პირადი მობილობის (მუხლი 20) გარეშე, როგორც სამუშაო ადგილზე, ისე პროფკავშირის აქტივობებში ან მისაწვდომი ტრანსპორტითა და მხარდაჭერის სერვისების საშუალებით, სამუშაო ადგილამდე მისასვლელად. შრომასა და დასაქმებასთან დაკავშირებული ყველა ინფორმაცია უნდა იყოს მისაწვდომი ჟესტური ენით, ბრაილის შრიფტით, ადვილად წაკითხვად, მისაწვდომ ელექტრონულ ფორმატებში, ალტერნატიული შრიფტით და კომუნიკაციის აუგმენტური და ალტერნატიული მეთოდებით, საშუალებებით და ფორმატებით.[[58]](#footnote-58)
6. შშმ პირებს უფლება აქვთ, აღიარებულნი იყვნენ სამართლის სუბიექტად (მუხლი 12) და ისარგებლონ ქმედუნარიანობით ცხოვრების ყველა სფეროში, სხვების თანასწორად, მათ შორის: განახორციელონ ქმედუნარიანობა დასაქმების მთლიანი ციკლის მანძილზე, განსაკუთრებით, შრომით ურთიერთობაში შესვლისას (მაგ., ფორმალური ხელშეკრულების საშუალებით) და დაფინანსებაზე, კრედიტსა და დაზღვევაზე წვდომისთვის. ქმედუნარუანობის განხორციელებისას მხარდაჭერის უზრუნველყოფა, შესაძლოა, მოიცავდეს მხარდაჭერილი გადაწყვეტილების მიღებას.[[59]](#footnote-59)
7. შშმ პირებს აქვთ მართლმსაჯულებაზე წვდომის უფლება (მუხლი 13), სხვების თანასწორად, შრომითი კანონმდებლობის ყველა სფეროსთან დაკავშირებით, მათ შორის, ინდუსტრიულ ურთიერთობებთან და შრომითი საქმიანობის გამო მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნებთან დაკავშირებით.
8. შშმ პირებს აქვთ არჩევანისა და თანხმობის უფლება და იძულებისგან თავისუფლება. იძულების რისკი მომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შშმ პირები აწყდებიან უფრო მეტ სოციალურ და გარემოსთან დაკავშირებულ ბარიერებს, რაც ზრდის მათ მომეტებულ მოწყვლადობას, ხოლო ეფექტური ალტერნატიული საშუალებებისა და დამოკიდებულებითი ან მზრუნველობითი ურთიერთობები, შესაძლოა, გახდეს ექსპლუატაციური (მუხლი 16). იმის დადგენა, იქნა თუ არა თანხმობა გაცემული, უაღრესად მნიშვნელოვანია. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მაშინაც კი, თუ თანხმობა გააცემულია, საჭიროა იძულების, ექსპლუატაციის და რეალური ალტერნატივების უფრო ფართო კონტექსტის გათვალისწინება. თანხმობა არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ დადგინდეს, რომ შშმ პირი არ იმყოფება ყმობის ან მონობის სიტუაციაში. შშმ ბავშვები განსაკუთრებით მოწყვლადები არიან ეკონომიკური ექსპლუატაციის მიმართ, მათ შორის, ბავშვთა შრომის, ნარკოტრეფიკინგისა და მათხოვრობის მიმართ.[[60]](#footnote-60) შშმ ახალგაზრდები, აგრეთვე, არაანაზღაურებადი სტაჟირებების, მოსამზდებელი პროგრამებისა და მოხალისეობის სქემების არასათანადოდ გამოყენების განსაკუთრებული რისკის ქვეშ იმყოფებიან.
9. შრომისა და დასაქმების არჩევანის თავისუფლებას, სხვების თანასწორად, ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვს დამოუკიდებლად ცხოვრებისთვის და საზოგადოებაში ცხოვრებაში ჩართვისთვის (მუხლი 19). იგი უზრუნველყოფს ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას, არჩევანს, სოციალურ კავშირებს, მეგობრებს და იდენტობას. ბევრი შშმ ადამიანისთვის, მათი შრომის უფლების დასაცავად კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს პერსონალური დახმარების პროგრამებს და შესაბამის ფინანსურ მხარდაჭერას.
10. პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა (მუხლი 22) ცხოვრებაში მნიშვნელოვანი ფაქტორია და ხშირად მოიცავს სენსიტიურ პერსონალურ საკითხებს. შშმ დასაქმებულთა პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა დამსაქმებლებისგან მოითხოვს შშმ დასაქმებულის თანხმობის მოპოვებას მანამ, სანამ იგი ადამიანური რესურსების თანამშრომლებს გაუზიარებს, მაგალითად, ინფორმაციას შეზღუდულ შესაძლებლობასთან ან დარღვევასთან დაკავშირებით, რომელიც მას დასაქმებულმა გაუმჟღავნა. კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის მოთხოვნა მოქმედებს დასაქმების მთლიანი ციკლის მანძილზე და მოიცავს გენეტიკური ინფორმაციის გამოყენებისგან დაცვას, რომელიც გარკვეული დარღვევებისკენ მიდრეკილებაზე შეიძლება მიუთითებდეს.
11. ინკლუზიური განათლება (მუხლი 24) სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან როლს ასრულებს იმისათვის, რომ შშმ პირებმა შეძლონ თავისუფალი ნების საფუძველზე არჩეული შრომისა და დასაქმების უფლების განხორციელება, სხვების თანასწორად. ხარისხიანი ინკლუზიური განათლება შშმ პირებს ამზადებს დასაქმებისა და შრომისთვის, იმ უნარების, ცოდნისა და თავდაჯერების შეძენით, რომელიც ღია შრომით ბაზარში მონაწილეობისთვის არის საჭირო.[[61]](#footnote-61) ამავდროულად, მსოფლიოში იმ ბავშვების მესამედს, რომლებიც სკოლაში არ დადიან, შშმ ბავშვები წარმოადგენენ. არაერთი მთავრობა ოფიციალურად ხელს უწყობს ინკლუზიურ განათლებას, თუმცა, პრაქტიკაში შშმ ბავშვები და განსაკუთრებით, შშმ გოგონები არიან გარიყულები ან სპეციალურ სკოლებში სეგრეგირებულები,[[62]](#footnote-62) რაც უარყოფით გავლენას ახდენს მათ მიერ, თავისუფალი ნებით არჩეული შრომისა და დასაქმების უფლებით სარგებლობაზე, სხვების თანასწორად. საშუალო ან უმაღლესი განათლებიდან დასაქმებაზე გადასვლას განსაკუთრებული ყურადღება ესაჭიროება, რათა რეალიზებული იქნას შრომის უფლება. მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს შშმ პირებისთვის ღია შრომითი ბაზრისკენ მიმავალი გზების წახალისება და შშმ პირები არ უნდა დაექვემდებარონ შრომის სეგრეგირებულ გარემოში მოხვედრას. უწყვეტი განათლება მნიშვნელოვანი კომპონენტია შშმ პირთა უწყვეტი კარიერული განვითარების უზრუნველყოფისა და ხელშეწყობისთვის.
12. დამსაქმებლებს ეკისრებათ ფუნდამენტური პასუხისმგებლობა, დაიცვან დასაქმებულთა ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება (მუხლი 25). კომპლექსური აბილიტაციისა და რეაბილიტაციის სერვისებს და პროგრამებს (მუხლი 26) სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვთ შშმ პირებისთვის. სამუშაოზე დაშავებული შშმ პირების და სამუშაოთი გამოწვეული შეზღუდული შესაძლებლობის შემთხვევაში, აუცილებელია, რომ რეაბილიტაციისა და სამუშაოზე დაბრუნების ზომები სრულად სცემდეს პატივს შესაბამისი პირის არჩევანს და პრეფერენციებს და არ იქნას გამოყენებული სეგრეგირებულ სამუშაო გარემოში დასაქმების ხელშეწყობისთვის.
13. შშმ პირებს აქვთ სოციალური დაცვის უფლება (მუხლი 28), რათა აუნაზღაურდეთ დაკარგული და შემცირებული შემოსავალი, სხების თანასწორად, რაც გამოწვეულია თავისუფალი ნების საფუძველზე არჩეული დასაქმების მოპოვებისა და შენარჩუნების შეუძლებლობით. სოციალური დაცვის სისტემა უნდა უზრუნველყოფდეს უმუშევარი შშმ პირების ადექვატურ დაცვას, სხვების თანასწორად. სოციალური დაცვის უფლება ვრცელდება ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე შშმ პირებზე, არასტაბილურ სამუშაოზე მომუშავე შშმ პირებზე, სეზონურ შშმ დასაქმებულებზე და თვითდასაქმებულ შშმ პირებზე, არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავე შშმ პირებზე. შეღავათები უნდა მოიცავდეს ფინანსური დახმარების უწყვეტად უზრუნველყოფას მანამ, სანამ არ გახდება ნათელი, რომ დასაქმება არის შენარჩუნებული, და უნდა მოიცავდეს დაკარგული შემოსავლის ანაზღაურებასაც იმ პერიოდებისთვის, როდესაც შშმ დასაქმებულს სთხოვეს, არ გამოცხადებულიყო სამსახურში საზოგადოებრივ ჯანდაცვასთან დაკავშირებული ან სხვა სახის საგანგებო მდგომარეობის მოქმედებისას.[[63]](#footnote-63) დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ უნდა აღდგეს ფინანსური დახმარება. შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებული არსებითი ხარჯების ასანაზღაურებლად ფინანსური დახმარება უნდა გაგრძელდეს დასაქმების მთლიანი პერიოდის მანძილზე, რათა უზრუნველყოფილი იქნას დასაქმება სხვების თანასწორად. დახმარება აგრეთვე უნდა ვრცელდებოდეს იმ პირებზე, მათ შორის, ძირითად მზრუნველებზე (რომელთა უმრავლესობაც ქალია) და ნათესავებზე, რომლებიც შშმ პირებს ეხმარებიან.[[64]](#footnote-64) ისეთი კონცეფციები, როგორებიცაა, „შრომითი უუნარობა“ და „სამუშაოსთვის შესაფერისობა“ არ წარმოადგენს სოციალური დაცვის სისტემების დიზაინის კოპონენტებს. პერსონალური გარემოებების, საჭიროებების და იმ ბარიერების მრავალფეროვნება, რომლებსაც შშმ პირები აწყდებიან ანაზღაურებადი სამუშაოს შენარჩუნებისა და მასზე დაუბრუნებასთან დაკავშირებით, მოითხოვს მოქნილი სოციალური დაცვის სისტემების შექმნას, რომელიც გაითვალისწინებს ინდივიდუალურ სიტუაციებს.[[65]](#footnote-65)
14. კოლექტიური მოლაპარაკება დასაქმების პოლიტიკის ფორმულირების პროცესში ფუნდამენტური მნიშვნელობის ინსტრუმენტია.[[66]](#footnote-66) პროფკავშირებთან დაკავშირებული უფლებები თანაბრად ვრცელდება შშმ პირებზე და სხვა დასაქმებულებზე. 27-ე მუხლის 1(c) პუნქტი, წაკითხული 29-ე მუხლთან ერთობლიობაში, ხაზს უსვამს შშმ პირთა მიერ საკუთარი ორგანიზაციების ფორმირების უფლების მნიშვნელობას. იმისათვის, რომ ამ ორგანიზაციებმა ეფექტურად დაიცვან და ხელი შეუწყონ შშმ პირთა ეკონომიკურ და სოციალურ ინტერესებს, მათთან რეგულარულად უნდა გადიოდნენ კონსულტაციას სახელმწიფო ორგანოები და სხვები, ყველა იმ საკითხთან მიმართებით, რომელიც მათზე ახდენს გავლენას. შესაძლოა, აგრეთვე, აუცილებელი იყოს ამ ორგანიზაციების ფინანსური მხარდაჭერა, მათი სიცოცხლისუნარიანობის უზრუნველსაყოფად.[[67]](#footnote-67)
15. შეზღუდული შესაძლებლობის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი (მუხლი 31), დისკრიმინაციის ყველა ფორმის, მათ შორის, მრავლობითი და ინტერსექციული დისკრიმინაციის იდენტიფიცირებისთვის აუცილებელია იმ ბარიერებზე დაკვირვებისთვის, რომლებსაც შშმ პირები აწყდებიან სხვების თანასწორად დასაქმების კუთხით. სათანადოდ ჩაშლილი მონაცემები, აგრეთვე, ხელს უწყობს არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეებისა და იმ ბარიერების იდენტიფიცირებას, რომლებიც ეხება დასაქმებას და მეწარმეობას.
16. საერთაშორისო თანამშრომლობა (მუხლი 32) აუცილებელია ეროვნულ დონეზე ძალისხმევის ხელშეწყობისთვის, შრომის უფლების რეალიზებისა და მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევისკენ პროგრესისთვის, განსაკუთრებით, 8.5 ამოცანასთან მიმართებით, რომელიც გულისხმობს ყველა ადამიანისთვის პროდუქტიული დასაქმების და ღირსეული სამუშაოს, ასევე, თანასწორი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების მიღწევას. საერთაშორისო თანამშრომლობა, აგრეთვე, მნიშვნელოვანია დამხმარე ტექნოლოგიებზე უთანასწორო წვდომაზე რეაგირებისთვის, რესურსების სიმწირის პირობებში, რათა შშმ პირებმა შეძლონ შრომით ბაზარზე მონაწილეობის მიღება, სხვების თანასწორად.

# VI. განხორციელება ეროვნულ დონეზე

1. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იქნას შშმ პირთა მუშაობისა და შრომის უფლება, სხვების თანასწორად, და ამასთან, შესრულდეს ზემოაღნიშნული ნორმატიული მოთხოვნები და მოვალეობები, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულები არიან, მიიღონ ქვემოთ წარმოდგენილი ზომები, რათა უზრუნველყონ კონვენციის 27-ე მუხლის სრულად განხორციელება:
   1. ყოველმხრივი კვლევის ჩატარება, რათა განისაზღვროს, თუ რა გავლენა აქვს ეიბლიზმს შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლებაზე, სხვების თანასწორად, მათ შორის, თავისუფალი ნებით არჩეული სამუშაოთი თავის რჩენის შესაძლებლობის უფლებაზე;
   2. შშმ პირების მიერ შრომის უფლებაზე წვდომის დამაბრკოლებელი ბარიერების შესახებ კვლევის ჩატარება, გენდერთან და ასაკთან დაკავშირებული სპეციფიური გამოწვევების იდენტიფიცირება, რომლებსაც შშმ პირები აწყდებიან ამ უფლების რეალიზების კუთხით, და ინოვაციური პრაქტიკებისა და პრობლემის გადაჭრის გზების ხაზგასმა, რომლებიც მომდინარეობენ შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების დაცვიდან და ხელშეწყობიდან;
   3. კონვენციის 4 (3) მუხლის შესაბამისად, გაიარონ მჭიდრო კონსულტაცია შშმ პირებთან და აქტიურად ჩართონ ისინი, მათ შორის, არასათანადოდ წარმოდგენილი ჯგუფები, მათი ინტერესების დამცველი ორგანიზაციების საშუალებით; განახორციელონ ეროვნულ დონეზე შრომითი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამების და პრაქტიკების გადახედვა და მოახდინონ ნათი ჰარმონიზება კონვენციასთან; გააუქმონ დისკრიმინაციული კანონები და რეგულაციები, რომლებიც არ შეესაბამება კონვენციას; შეცვალონ ან გააუქმონ წეს-ჩვეულებები და პრაქტიკები, რომლებიც შშმ პირების მიმართ დისკრიმინაციულია; და შეიმუშაონ პრაქტიკის კოდექსი შშმ პირთა დასაქმებისთვის, რომელიც უზრუნველყოფს დეტალურ რეკომენდაციებს შრომის ბაზარზე და სამუშაო ადგილზე შშმ პირების მიმართ დისკრიმინაციის პრევენციისთვის;
   4. უზრუნველყონ, რომ გადახედვამ მოიცვას საჯარო და კერძო სექტორები, მოახდინოს გენდერული, ასაკობრივი და შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებული პერსპექტივების კანონებში, პოლიტიკასა და პროგრამებში და მათ შეფასებებში ინტეგრაცია[[68]](#footnote-68), და იგი გავრცელდეს შემდეგ სფეროებზე: ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობა; შრომითი უსაფრთხოების ზომები; ძალადობისგან, მათ შორის, გენდერული ნიშნით მოტივირებული ძალადობისგან, შევიწროებისგან და იძულებითი შრომისგან დაცვა; და არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლა;
   5. დასაქმების ეროვნული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება, რომელიც იქნება შშმ პირების მიმართ ინკლუზიური და რომლის შემუშავებაც და გადახედვაც მოხდება მონაწილეობითი და გამჭვირვალე პროცესის საფუძველზე, და რომელიც მოიცავს ისეთ მეთოდებს, როგორიცაა, ინდიკატორები და ბენჩმარკები, რომელთა გამოყენებითაც შესაძლებელია პროგრესის მონიტორინგი;
   6. შშმ პირთა შრომის უფლების დაცვისა და ხელშეწყობის კუთხით მუშაობის ინტეგრირება შრომისა და დასაქმების ახალ სფეროებში, როგორიცაა, ციფრული ეკონომიკა, დისტანციური მუშაობა, გიგ-ეკონომიკის და პლატფორმის ეკონომიკის რეგულირება, ეკონომიკური რეაქტივაცია ან აღდგენა კრიზისის შემდგომ, მწვანე ეკონომიკაზე გადასვლა და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენება რეკრიტირებისა და შრომის სფეროებში;
   7. უზრუნველყოფა, რომ შრომის უფლების დაცვისა და ხელშეწყობის კუთხით ზომები მოიცავდეს შშმ პირთა მრავალფეროვნებას, მათ პროფესიულ გამოცდილებას და უნარებს;
   8. ფორმალურ და არაფორმალურ ეკონომიკაში და არაანაზღაურებად სამუშაოში შშმ ქალების, ბავშვების და გენდერულად არაკონფორმული პირების ექსპლუატაციის აღმოფხვრისთვის ზომების მიღების უზრუნველყოფა, მათ შორის: დეკრეტულის უფლების უზრუნველყოფა ყველასთვის; პოზიტიური ქმედების მიღება, რათა გაიზარდოს შშმ ქალების რაოდენობა დასაქმების ფორმალურ სექტორში; კანონებისა და პოლიტიკის მიღება, რომელიც ითვალისწინებს საკმარისად ანაზღაურებად დეკრეტულს, ბავშვის ფინანსურად ხელმისაწვდომ, მისაწვდომ, შესაფერის და ხარისხიან მოვლას, და სოციალურ დაცვას, რომელიც არ ახდენს უარყოფით გავლენას შშმ პირებზე, რომლებიც არიან ორსულად ან მათზე, ვისაც ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები აქვს; კანონებისა და პოლიტიკის მიღება ყველა არასრულწლოვანი დასაქმებულის დასაცავად ისეთი პირობებისგან, რომლებიც არღვევს მათ უფლებებს; კანონებისა და პოლიტიკის მიღება, რათა დამსაქმებლებმა მოახდინონ გენდერული ნიშნით მოტივირებული ძალადობის ეფექტურად პრევენცია და მასზე რეაგირება და ხელი შეიწყონ პარადიგმის შეცვლას გენდერული ნიშნით მოტივირებული ძალადობის წამახალისებელ კულტურულ და საზოგადოებრივ ნორმებთან დაკავშირებით;
   9. სწრაფად მოახდინონ სეგრეგირებული დასაქმების აღმოფხვრა, მათ შორის, „დაცული საწარმოების“, კონკრეტული სამოქმედო გეგმების მიღების გზით, რომელსაც ექნება რესურსები, მონიტორინგის მექანიზმები და იქნება დროში გაწერილი, რათა უზრუნველყოფილი იქნას გადასვლა სეგრეგირებული დასაქმებიდან ღია შრომით ბაზარზე, რაც მოიცავს შემდეგ მოვალეობებს:
      1. იმ კანონების, პოლიტიკის, მიდგომების და ვარაუდების გადახედვა, რომელსაც ეფუძნება „დაცული დასაქმების“ ხელშეწყობა;
      2. შშმ პირებთან მჭიდრო კონსულტაციის გავლა და მათი აქტიურად ჩართვა, მათი ორგანიზაციების საშუალებით, [სეგრეგირებული დასაქმებიდან] გადასვლის პროცესების შემუშავების, იმპლემენტაციის და მონიტორინგის პროცესში, რაც უნდა წარმოადგენდეს პრიორიტეტს.
   10. ინფორმირებულობის, ცნობიერების ამაღლებისა და შესაძლებლობების განვითარების პროგრამების შემუშავება და განხორციელება, შშმ პირთა ეფექტური მონაწილეობით, მათი ორგანიზაციების საშუალებით, რაც მოიცავს ტრენინგებს საჯარო და კერძო სექტორებში და არაფორმალურ ეკონომიკაში, კონვენციასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფისთვის;
   11. სათანადოდ ჩაშლილი მონაცემების შეგროვების მეთოდების შექმნა, ადამიანის უფლებათა კონცეპტუალური და მეთოდოლოგიური ჩარჩოს შესაბამისად, ისე, როგორც ეს გათვალისწინებულია დოკუმენტში *ადამიანის უფლებათა ინდიკატორები: შეფასებისა და იმპლემენტაციის სახელმძღვანელო,[[69]](#footnote-69)* რაც ხელს შეუწყობს დასაქმებაში შემსვლელი და დასაქმებიდან გამსვლელი შშმ პირების სიტუაციის გაანალიზებას, ხოლო განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა ფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმების ხელშეწყობისთვის მხარე სახელმწიფოთა ზომების რელევანტურობას და ეფექტურობას;
   12. შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლთათვის დაცვის მისაწვდომი და ეფექტური მექანიზმების შექმნა და მართლმსაჯულებაზე წვდომის უზრუნველყოფა, სხვების თანასწორად, რაც მოიცავს ყველა შშმ პირის მიერ ეფექტურ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურებზე წვდომას, მათ შორის, გასაჩივრების ეფექტურ და მისაწვდომ მექანიზმებზე, და სათანადო, ფინანსურად ხელმისაწვდომ და ხარისხიან იურიდიულ დახმარებაზე წვდომას;
   13. შშმ პირთა დასაქმების ხელშემწყობი გზების იდენტიფიცირება და განმტკიცება, მათ შორის, სამუშაოსთან დაწყვილების მექანიზმების გზით, რაც შშმ პირებსა და დასაქმებულებს შორის ხიდის როლს შეასრულებს, და საჯარო სექტორში დასაქმებაში შესვლის სპეციფიური მექანიზმების შემუშავება;
   14. სხვადასხვა დაინტერესებულ პირებს და ქსელებს შორის პარტნიორობების ხელშეწყობა და განმტკიცება, შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის, მათ შორის, ქსელების გამოყენება, რათა დამსაქმებლები გაერთიანდნენ შშმ პირთა შრომის ხელშეწყობასთან დაკავშირებით; შშმ პირთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა, მათ შორის, საჯარო და კერძო სექტორში არსებული ვაკანსიების სისტემატურად გაგზავნა ამ ორგანიზაციებისთვის; და დასაქმების მეინსტრიმული სააგენტოების წახალისება, რათა განმტკიცდეს მათი შესაძლებლობა შშმ პირების მხარდაჭერის კუთხით, შშმ პირთა უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებთან პარტნიორობების დამყარებით;
   15. სახელმწიფო და არა-სახელმწიფო დამსაქმებლების მიერ შშმ პირთა დასაქმების დონეებისა და პირობების შესახებ ანგარიშების წარდგენის ხელშეწყობა, მათ შორის, მიღებული ზომების და მიღწეული შედეგების შესახებ, შშმ დამსაქმებელთა კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით;
   16. შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა, განსაკუთრებით, შშმ ქალების,[[70]](#footnote-70) მათ შორის, პოზიტიური ქმედებით, როგორიცაა, კვოტის მექანიზმები და სამიზნე ნიშნულები, და ზომების მიღება რათა შემცირდეს უნებლიე უარყოფითი შედეგების გამოწვევის რისკი, როგორიცაა, სტერეოტიპების გამყარება, [მოთხოვნების] ვიწროდ შესწრულება და დასაქმების შესაძლებლობების მხოლოდ შშმ პირთა ვიწრო ჯგუფებისთვის შექმნა, კერძოდ, აღნიშნული უნდა განხორციელდეს შემდეგი გზებით:
       1. მკაფიო მონიტორინგის, გამჭვირვალობის და ანგარიშგების უზრუნველყოფა;
       2. ისეთი სამუშაო პრაქტიკების იდენტიფიცირება და პრევენცია, რომლებიც არ შეესაბამება კონვენციას, მათ შორის, სეგრეგაცია, სტერეოტიპები ან დისკრიმინაცია;
       3. მუშაობისა და შედეგების შეფასება, მათ შორის, შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შეფასება და შემოწმება, თუ რამდენად შეიზღუდნენ შშმ პირები გარკვეული როლებით ან სამუშაოს ტიპებით და დადგენა, დასაქმების შესაძლებლობებით მხოლოდ შშმ პირთა გარკვეული ჯგუფები ხომ არ სარგებლობენ;
       4. ანგარიშვალდებულების და აღსრულების სათანადო მექანიზმების უზრუნველყოფა;
       5. უზრუნველყოფა, რომ პოზიტიურ ქმედებას თან ახლდეს ზომები, რომლებიც დამსაქმებლებს დაეხმარება მის განხორციელებაში.

1. \* მიღებულია კომიტეტის მიერ, 27-ე სესიაზე (2022 წლის 15 აგვისტო - 9 სექტემბერი).

   ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (2205), პ.1. [↑](#footnote-ref-1)
2. A/HRC/43/41, პ.9 [↑](#footnote-ref-2)
3. Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018 (United Nations publication, 2019), გვ.გვ. 155–158. [↑](#footnote-ref-3)
4. იხ. International Labour Organization (ILO) Global Business and Disability Network and Fundación ONCE, “Making the future of work inclusive of persons with disabilities”, 2019 წლის 21 ნოემბერი. [↑](#footnote-ref-4)
5. 27-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი, შესავალი ნაწილი და b) და c) ქვეპუნქტები პირდაპირ კავშირშია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის სამ ურთიერთდამოკიდებულ მუხლთან, კერძოდ მე-6, მე-7 და მე-8 მუხლებთან. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტს გამოქვეყნებული აქვს ზოგადი კომენტარები პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლების თაობაზე. [↑](#footnote-ref-5)
6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), პ.2 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibid., პ.8. [↑](#footnote-ref-7)
8. იხ. https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions- and-recommendations/lang--en/index.htm. [↑](#footnote-ref-8)
9. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 5 (1994), პ.21. [↑](#footnote-ref-9)
10. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (1994), პ.47 (c). [↑](#footnote-ref-10)
11. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 24 (2017), პ.7. [↑](#footnote-ref-11)
12. შშმ პირთა უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), პ.67. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ibid., პ. 18(a). [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibid., პ. 18 (b). [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibid., პ. 18 (c). [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibid., პ.23 [↑](#footnote-ref-16)
17. Ibid., პ.24 (b) [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibid., პ.24 (a) [↑](#footnote-ref-18)
19. Ibid., პ.24 (b) [↑](#footnote-ref-19)
20. Ibid., პ.18 (d) [↑](#footnote-ref-20)
21. იხ., მაგ., Bellini at al v. Italy (CRPD/C/27/D/51/2018). [↑](#footnote-ref-21)
22. შშმ პირთა უფლებების შესახებ კომიტეტის ზოგადი კომენტარი No. 3 (2016), პ. 4 (c). [↑](#footnote-ref-22)
23. Ibid., პ. 16. [↑](#footnote-ref-23)
24. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (2016), პ. 47 (c). [↑](#footnote-ref-24)
25. Ibid., პ.5 [↑](#footnote-ref-25)
26. დამატებითი დეტალებისთვის, იხ. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (2016). [↑](#footnote-ref-26)
27. შშმ პირთა უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), პ. 22. [↑](#footnote-ref-27)
28. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (2005), პ. 51. [↑](#footnote-ref-28)
29. იხ. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6, და ILO-ს პროფესიული რეაბილიტაციის და დასაქმების (შშმ პირები) კონვენცია, 1983 (No. 159). [↑](#footnote-ref-29)
30. იხ. CRPD/C/2/3, დანართი. [↑](#footnote-ref-30)
31. იხ. მაგალითი, როცა ასეთი მხარდაჭერა არ იყო ეფექტურად უზრუნველყოფილი, *Gröninger et al. v. Germany* (CRPD/C/D/2/2010). [↑](#footnote-ref-31)
32. იხ. ILO, არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლა რეკომენდაცია, 2015 (No. 204). [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibid., პ.11 (g). [↑](#footnote-ref-33)
34. Ibid., პ.12. [↑](#footnote-ref-34)
35. მაგ., CRPD/C/CAN/CO/1, პ. 48 (c); CRPD/C/GTM/CO/1, პ. 63; CRPD/C/JOR/CO/1, პ. 50 (c); და CRPD/C/URY/CO/1, პ. 57–58. [↑](#footnote-ref-35)
36. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), პ. 29. [↑](#footnote-ref-36)
37. იხ. *J.M. v. Spain* (CRPD/C/23/D/37/2016) და *V.F.C. v. Spain* (CRPD/C/21/D/34/2015), სადაც კომიტეტმა დაადგინა, რომ მხარე სახელმწიფომ ვერ შეძლო კონვენციით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება, რადგან ვერ უზრუნველყო მომჩივნის დასაქმების შენარჩუნება, მოდიფიცირებული სამუშაო მოვალეობების დაკისრების გზით. [↑](#footnote-ref-37)
38. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (2016), პ.29. [↑](#footnote-ref-38)
39. CRPD/C/BOL/CO/1, პუნქტები 41–42. [↑](#footnote-ref-39)
40. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 3 (1990), პ.2. [↑](#footnote-ref-40)
41. თავის ზოგად კომენტარებში No. 12 (1999) (პ.15) და No. 13 (1999) (პ.46), ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი აღნიშნავს, რომ განხორციელების მოვალეობა მოიცავს ხელშეწყობის და უზრუნველყოფის მოვალეობებს. ზოგად კომენტარში No. 14 (2000) (პ.33), კომიტეტმა, განხორციელების მოვალეობაში აგრეთვე, მოახდინა მესამე მოვალეობის - ხელშეწყობის მოვალეობის - ინტეგრირება, ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და სხვების საქმიანობაში ჯანმრთელობის ხელშეწყობის მნიშვნელობის გათვალისწინებას. ვინაიდან კონვენციის 1-ლი მუხლის თანახმად, მისი მიზანია, ხელი შეუწყოს, დაიცვას და უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი უფლებებისა და ძირითად თავისუფლებათა რეალიზება, მათი თანდაყოლილი პიროვნული ღირსების პატივისცემა, წინამდებარე ზოგად კომენტარში ხელშეწყობის მოვალეობა გათვალისწინებულია განხორციელების მოვალეობის ქვეშ. [↑](#footnote-ref-41)
42. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარები No. 3 (1990), პ. 9, და No. 14 (2000), პ. 32. [↑](#footnote-ref-42)
43. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (2016), პ.47 (a). [↑](#footnote-ref-43)
44. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 3 (2016), პ.18; ადამიანის უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (1989), პ.9, და No. 28 (2000), პ.31; ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 20 (2009), პ.11; ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, ზოგადი რეკომენდაცია No. 28 (2010), პ.9; და რასობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, ზოგადი რეკომენდაცია No. 25 (2000), პ.1-2. [↑](#footnote-ref-44)
45. CRPD/C/BRA/CO/1, პ. 13, და CRPD/C/MUS/CO/1, პუნქტები 10 და 12 [↑](#footnote-ref-45)
46. CRPD/C/CZE/CO/1, პ. 14, და CRPD/C/DEU/CO/1, პ. 16 (b). [↑](#footnote-ref-46)
47. CRPD/C/DNK/CO/1, პ. 17. [↑](#footnote-ref-47)
48. CRPD/C/AUS/CO/1, პ. 15. [↑](#footnote-ref-48)
49. CRPD/C/SWE/CO/1, პ. 12 და 14. [↑](#footnote-ref-49)
50. CRPD/C/DEU/CO/1, პ. 10. [↑](#footnote-ref-50)
51. კონვენცია, მუხლი 4 (1) (g). [↑](#footnote-ref-51)
52. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 3 (1990), პ.10. [↑](#footnote-ref-52)
53. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (2005), პ.31 [↑](#footnote-ref-53)
54. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), პ.67. [↑](#footnote-ref-54)
55. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 23 (2016), პ.65. [↑](#footnote-ref-55)
56. შშმ პირთა უფლებების შესახებ კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 3 (2016), პ.58. [↑](#footnote-ref-56)
57. ბავშვის უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 17 (2013), პ.29. [↑](#footnote-ref-57)
58. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 2 (2014), პ.41 [↑](#footnote-ref-58)
59. იხ. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 1 (2014). [↑](#footnote-ref-59)
60. ბავშვის უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 9 (2006), პ.75. [↑](#footnote-ref-60)
61. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 4 (2016), პ.56. [↑](#footnote-ref-61)
62. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 36 (2017), პ.43-44 [↑](#footnote-ref-62)
63. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (2005), პ.37. [↑](#footnote-ref-63)
64. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 5 (1994), პ.28. [↑](#footnote-ref-64)
65. CRPD/C/15/4 და CRPD/C/15/4/Corr.1, პ. 102. [↑](#footnote-ref-65)
66. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 18 (2005), პ.39. [↑](#footnote-ref-66)
67. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 5 (1994), პ.26. ასევე, იხ. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი, ზოგადი კომენტარი No. 7 (2018). [↑](#footnote-ref-67)
68. CRPD/C/DNK/CO/1, პ. 19. [↑](#footnote-ref-68)
69. ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი (ჟენევა, 2012). ასევე, იხ. CRPD/C/CZE/CO/1, პ. 14. [↑](#footnote-ref-69)
70. CRPD/C/DNK/CO/1, პ. 18 [↑](#footnote-ref-70)