



გონივრული მისადაგების პრინციპი შრომით ურთიერთობებში

გონივრული მისადაგების პრინციპის ახსნა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინება არსებითია. ამ მიზნის მისაღწევად მოქმედებს სამართლებრივი კონცეფცია „გონივრული მისადაგება“. გონივრული მისადაგების მიხედვით, უნდა დადგინდეს კონკრეტული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის საჭიროებები, რომლის შემდგომი ნაბიჯია სოციალურ თუ ფიზიკურ გარემოში მათი გათვალისწინება.

საქართველოს კანონმდებლობა გონივრული მისადაგების შესახებ

გონივრული მისადაგების პრინციპი გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი ცვლილების განხორციელებას, რაც არ იწვევს არაპროპორციულ ან გადამეტებულ ტვირთს ან ვალდებულებას და უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზებას სხვებთან თანაბარ პირობებში.¹

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები.²

გონივრული მისადაგების ვადებულების წახმომშობის პეჩიოღი

დამსაქმებლისთვის გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის ვალდებულება წარმოიშობა, როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დამსაქმებელს გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის მიზნით მიმართავს ან/და იწყება იმ პერიოდიდან, როდესაც დამსაქმებელს უნდა გაეაზრებინა ამგვარი საჭიროების თაობაზე.

გონივრული მისადაგების შესახებ ძირითადი საერთაშორისო წყაჩოები

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენცია
- ევროკავშირის დასაქმების თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივა
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 159-ე კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების შესახებ

¹ საქართველოს კანონი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“, მე-2 მუხლის 9 ქვეპუნქტი
² საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-9 მუხლი



შხომით უხითეხობაში გონივრული მისადაგების მაგადითები

- სამუშაო დროისა თუ ფუნქციების ადაპტირება
- ტრენინგებისა და ინტეგრაციული რესურსების უზრუნველყოფა
- შენობა-ნაგებობებისა და აღჭურვილობის ადაპტირება

გონივრული მისადაგების პრინციპის სხუდაც დაცვის ვადებულება

დამსაქმებელს გონივრული მისადაგების პრინციპის სრულად დაცვის ვადებულება არ წარმოეშობა, როდესაც მისი შესრულება შეუქმნის არაპროპორციულ სირთულეს. არაპროპორციულობის შესაფასებლად მხედველობაში მიიღება შემდეგი კრიტერიუმები:

- შესაბამისი ღონისძიების ბუნება და ღირებულება;
- დამსაქმებლის (სამუშაო ადგილის) მთლიანი ფინანსური რესურსები;
- შესაბამის სამუშაოზე გონივრული მისადაგების, მასთან დაკავშირებული ხარჯებისა და მის განსახორციელებლად საჭირო სხვა ტიპის რესურსების ზეგავლენა;
- დამსაქმებლის საქმიანობის მასშტაბი, მათ შორის, დასაქმებულთა რაოდენობა, სამუშაო სივრცეების ტიპი, ადგილმდებარეობა და რაოდენობა;
- დასაქმებულთა ორგანიზაციული მოწყობის თავისებურება, მათ შორის, სამუშაო ძალის შემადგენლობა, სტრუქტურა და ფუნქციები;
- შესაბამისი ღონისძიების ეფექტი სხვა შემზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე;
- შესაბამისი ღონისძიების ეფექტი მესამე პირებზე;
- ვადებულების შესრულებისთვის საჭარო ფინანსების ხელმისაწვდომობა.

გონივრული მისადაგებაზე უარის შემთხვევაში სირთულის მტკიცების ტვირთი არის დამსაქმებელზე.

გონივრული მისადაგების რეალიზებას არ უნდა მოჰყვეს შემზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის რაიმე დანახარჯი.

დისკრიმინაციის აკხადვის პრინციპის დახლვევა

გონივრული მისადაგების ვადებულების შესრულება გაუმართლებელი უარი არის დისკრიმინაციის ფორმა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, მათ შორის, არის დამსაქმებლის დაჯარიმების საფუძველი.³

³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 78-ე მუხლის პირველი პუნქტი



ინფორმაციის წყაროები

- Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (1983)
- General Comment No. 2 Article 9: Accessibility, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014)
- General Comment No. 5 on Living Independently and Being Included In the Community, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017)
- General Comment No. 6 on Equality and Nondiscrimination, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018)
- The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary, Valentina Della Fina, Rachele Cera, Giuseppe Palmisano (Eds) (2017)
- Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment Contexts, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission (2016)
- Mark Bell and Lisa Waddington, The Employment Equality Directive And Supporting People with Psychosocial Disabilities in the Workplace: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, European Union (2016)
- The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities an Employer's Guide to Disability Inclusion at the Workplace, ILO (2016)
- Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe?, European Commission (2013)