

**გონივრული მისადაგების პრინციპი გაეროს  
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა  
უფლებების კონვენციის (UNCRPD) მიხედვით\*\***

**I. შესავალი**

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის სხვადასხვა მექანიზმს შორის აღსანიშნავია გონივრული მისადაგება. ამ კონცეფციის მთავარ მიზანს წარმოადგენს კონკრეტული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ინდივიდუალური საჭიროებების დადგენა და ამ საჭიროების გათვალისწინება მისი ინტეგრაციისათვის, ასევე, ხელისშემშლელი ბარიერების გაქრობა ან მათი შემცირება. გონივრული მისადაგება მოქმედებს სხვადასხვა ჯგუფთან მიმართებით.<sup>1</sup>

„გონივრული მისადაგების“ პრინციპის სამართლებრივი კონცეფცია პირველად შეერთებულ შტატებში წარმოიშვა. თუმცა, ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონტექსტში არ წარმოშობილა. ტერმინი „გონივრული მისადაგება“ თავდაპირველად გამოიყენებოდა შეერთებული შტატების სამოქალაქო უფლებების შესახებ 1968 წლის კანონში, რელიგიური საფუძვლით დისკრიმინაციის პრაქტიკის გათვალისწინებით.<sup>2</sup> ხოლო, გონივრული მისადაგების კონცეფცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონტექსტში პირველად შეერთებული შტატების რეაბილიტაციის შესახებ 1973 წლის აქტში იქნა გამოყენებული.<sup>3</sup>

გონივრული მისადაგების პრინციპის პრაქტიკაში რეალიზების კუთხით, განსაკუთრებული აქცენტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართებით კეთდება. გონივრული მისადაგების პრინციპი შრომით ურთიერთობებში აქტუალურია, ვინაიდან შრომითი უფლებების რეალიზება მჭიდროდაა დაკავშირებული სხვა უფლებებით სარგებლობასთან.

CRPD-ში გონივრული მისადაგების ვალდებულება შეადგენს სოციალური მოდელისა და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული შეზღუდული შესაძლებლობის მოდელის განუყოფელ ნაწილს. პირდაპირი დისკრიმინაციის დებულებებისგან განსხვავებით, რომლებიც იდენტურ ან ფორმალურად თანასწორ მოპყრობას მოითხოვს, გო-

\* კავკასიის უნივერსიტეტის სამართლის სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი; საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო. [orcid.org/0000-0001-6346-1427](https://orcid.org/0000-0001-6346-1427)

\*\* წინამდებარე სტატიის მომზადებაში გაწეული დახმარებისათვის ავტორი მადლობას უხდის სამეცნიერო ხელმძღვანელს, პროფესორ ბექა ძამაშვილს.

<sup>1</sup> ქაშაკაშვილი ნ., შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით გონივრული მისადაგება, თბილისი, 2019, 5.

<sup>2</sup> The Concept of Reasonable Accommodation in Selected National Disability Legislation, Background conference document prepared by the Department of Economic and Social Affairs, Seventh Session New York, 2006, 6.

<sup>3</sup> იქვე, მე-6 პარ.

ნივრული მისადაგების ვალდებულება მოითხოვს განსხვავებულ მოპყრობას იმ ადამიანებისადმი, რომელთა მდგომარეობაც განსხვავებულია.<sup>4</sup>

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს კომიტეტის ხედვით, როდესაც გონივრულ მისადაგებაზე უარი შესაბამის პირს უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას არ აძლევს ან ხელს უშლის, საქმე დისკრიმინაციასთან გვაქვს.<sup>5</sup> დროთა განმავლობაში, გონივრული მისადაგების პრინციპის ვალდებულება ზოგიერთ ისეთ რეგიონალურ აქტში გაჩნდა, როგორიცაა ევროკავშირის დასაქმების თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით<sup>6</sup>, ხოლო, 2006 წლის გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია გონივრულ მისადაგებაზე უარს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახედ განიხილავს.<sup>7</sup> შესაბამისად, მიზანშეწონილია ამ ახლებური მიდგომის დეტალური ანალიზი, რათა თანამედროვე სამართლებრივ სივრცეში გონივრული მისადაგების პრინციპის რეალური დატვირთვა წარმოჩინდეს.

## II. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლება გონივრულ მისადაგებაზე

ისტორიულად, შშმ პირებს არ შეეძლოთ პირადი და ინდივიდუალური არჩევანის გაკეთება და ცხოვრების ყველა სფეროს კონტროლი. ბევრი ადამიანი მათ მიერ შერჩეულ თემებში დამოუკიდებლად ცხოვრების უნარ-ჩვევითა არმქონედ მიიჩნეოდა.<sup>8</sup>

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (CRPD) და მისი დამატებითი ოქმი 2006 წლის 13 დეკემბერს მიიღეს და ხელმოსაწერად 2007 წელს გაიხსნა. აღნიშნული კონვენცია ადამიანის უფლებების სფეროში 21-ე საუკუნის პირველი ყოვლისმომცველი ხელშეკრულებაა. ის არ ქმნის ახალ უფლებებს. ის უფრო ადამიანის უფლებებს განიხილავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების პრიზმაში, რაც უზრუნველყოფს, რომ იგივე უფლებებით სრულად სარგებლობდნენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ხოლო გონივრული მისადაგების პრინციპი ერთ-ერთი მათგანია, რამდენადაც იგი წარმოადგენს თავისთავად აღსასრულებელ უფლებას, რომელიც გამოიყენება ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ.

CRPD-ის მთავარი მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ყველა უფლებითა და თავისუფლებით სრულყოფილად და თანასწორად სარგებლობა და მათი თანდაყოლილი ღირსების პატივისცემის ხელშეწყობა. კონვენცია ემყარება არადისკრიმინაციისა და თანასწორობის პრინციპებს და მოიცავს გონივრული მისადაგების უფლებას, რომელიც დაკავშირებულია უფლებების ფართო ჯგუფთან,

<sup>4</sup> ბროდერიკი ა., გონივრული მისადაგება „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის“ მიხედვით: საქართველოს რეალობა, 2017, 16.

<sup>5</sup> CESCR General Comment No. 5: Persons with Disabilities, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 1994, 2.

<sup>6</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, Art. 5 (Employment Equality Directive 2000/78/EC).

<sup>7</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Art. 2.

<sup>8</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community, CRPD/C/GC/5, 2017, 1.

როგორიცაა სამოქალაქო, პოლიტიკური და, ასევე, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები.<sup>9</sup>

CRPD შეზღუდული შესაძლებლობის მოძველებული სამედიცინო მოდელიდან (რომელიც განიხილავს ფუნქციურ შეზღუდვებს, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობიდან გამომდინარე შედეგს) სოციალურ მოდელზე გადასვლას უწყობს ხელს.<sup>10</sup> სოციალური მოდელის CRPD-ის ვერსიით, შეზღუდული შესაძლებლობა განიხილება, როგორც ურთიერთქმედება შეზღუდული ფიზიკური შესაძლებლობების მქონე პირებსა და საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებულ დაბრკოლებებს შორის (ფიზიკური დაბრკოლებები, ასევე სამართლებრივი და ქცევითი ბარიერები და სხვ.).<sup>11</sup>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია აღიარებს ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის თანასწორუფლებიანობას, რომ იცხოვრონ დამოუკიდებლად, ჩართულნი იყვნენ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და ჰქონდეთ არჩევანისა და საკუთარი ცხოვრების კონტროლის უფლება. კონვენციას საფუძვლად უდევს ადამიანის უფლებათა უმთავრესი პრინციპი, რომ ყველა ადამიანი დაბადებულია თანასწორი ღირსებითა და უფლებებით და ყველას სიცოცხლეს აქვს თანაბარი ღირებულება.<sup>12</sup>

CRPD ნევრ სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას ხელი შეუწყონ და უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების დაცვა არა მხოლოდ საკანონმდებლო და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით/გაძლიერებით, არამედ ადმინისტრაციული ღონისძიებების გატარებით და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებათა შემლახავი პრაქტიკების შეცვლით.<sup>13</sup>

თანასწორობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ადამიანის უფლებათა ყველა შეთანხმების ფუნდამენტური ნაწილია. საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ კრძალავს დისკრიმინაციას არასრული სიით მოცემული სხვადასხვა ნიშნით და საფუძვლად უდევს CRPD-ის მე-5 მუხლს.<sup>14</sup>

კონვენციის მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით, მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა შესაბამის ზომას გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფისათვის. აღნიშნული განმარტების საფუძველზე შეიძლება გონივრული მისადაგების პრინციპის უზრუნველყოფის ძირითადი მახასიათებლების შეჯამება: ა) ბარიერების იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა, რომლებიც გავლენას ახდენენ შეზღუდული შე-

<sup>9</sup> Waddington L., Andrea Broderick A., Poulos A., Disability Law and Reasonable Accommodation Beyond Employment, A Legal Analysis of the Situation in EU Member States, European Commission, B-1049 Brussels, 2016, 47.

<sup>10</sup> ბროდერიკი ა., გონივრული მისადაგება „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის“ მიხედვით: საქართველოს რეალობა, 2017, 16.

<sup>11</sup> შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის პრეამბულის „e“ ქვეპუნქტი.

<sup>12</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 5 (2017) on Living Independently and Being Included in the Community, CRPD/C/GC/5, 2017, 1.

<sup>13</sup> Ferri D., Reasonable Accommodation as a Gateway to the Equal Enjoyment of Human Rights: From New York to Strasbourg, 2018, 40-50.

<sup>14</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 (2018) on Equality and Nondiscrimination, CRPD/C/GC/6, 2018, 2.

საძლებლობის მქონე პირთა მიერ ადამიანის უფლებებით სარგებლობაზე; ბ) ცვლილებების ან კორექტირებების განხორციელება, რომლებიც შესაბამის პასუხისმგებელ პირს არაპროპორციულ ან ზედმეტ ტვირთს არ აკისრებს; გ) თანასწორობის ხელშეწყობა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ სხვებთან თანაბრად ადამიანის უფლებებით სარგებლობის გზით.<sup>15</sup>

თანასწორობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა კონვენციის ძირითადი ნაწილია და მის არსებით მუხლებში მუდმივად მეორდება შემდეგი ფორმულირებით: „სხვების თანასწორად“. ეს ფორმულირება კონვენციის არსებით მუხლებს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპთან აკავშირებს.<sup>16</sup>

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებისთვის გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმა არის ერთ-ერთი სახის დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, რომელსაც მოიცავს CRPD. ამგვარი დისკრიმინაციის განმარტება და ტესტი არ ემთხვევა დისკრიმინაციის სხვა ფორმებს.<sup>17</sup> კონვენციის მიხედვით, გონივრული მისადაგება გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტივების განხორციელებას, რაც არ იწვევს დაუძლეველ ან გაუმართლებელ სირთულეებს.<sup>18</sup>

ხაზი უნდა გაესვას გონივრული მისადაგების განსაზღვრების სამ არსებით კომპონენტს, რომელიც CRPD-ის მე-2 მუხლში არის მოცემული. პირველ რიგში ის ფაქტი, რომ განხორცილებული ცვლილებები და კორექტირება უნდა იყოს „აუცილებელი და სათანადო“, რათა აღმოფხვრილ იქნას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების წინაშე მდგარი არახელსაყრელი პირობები. მეორე, გათვალისწინებული უნდა იქნას კონკრეტული მოდიფიკაციით ან კორექტირებით გამოწვეული ტვირთი და მესამე, ყურადღება უნდა მიექცეს სიტყვებს „ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში“, რადგან ეს ხაზს უსვამს გონივრული მისადაგების მოვალეობის ინდივიდუალურ ხასიათს.<sup>19</sup>

CRPD გონივრული მისადაგების პრინციპს პირდაპირ აერთიანებს თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპში.<sup>20</sup> კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, „გონივრულ მისადაგებაზე უარი“ დისკრიმინაციაა, თუ არ არის მიღებული შესაბამისი მოდიფიკაციები და კორექტივები (რომელიც „არ იწვევს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს“) და აუცილებელია ადამიანის უფლებებითა და ძირითადი თავისუფლებებით თანაბარი სარგებლობისათვის. თანმხლები პირისთვის

<sup>15</sup> Waddington L., Broderick A., Poulos A., Disability Law and Reasonable Accommodation Beyond Employment, A Legal Analysis of the Situation in EU Member States, European Commission, B-1049 Brussels, 2016, 47.

<sup>16</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 (2018) on Equality and Nondiscrimination, CRPD/C/GC/6, 2018, 2.

<sup>17</sup> ბროდერიკი ა., გონივრული მისადაგება „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის“ მიხედვით: საქართველოს რეალობა, 2017, 15.

<sup>18</sup> გაეროს 2006 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, ტერმინთა განმარტება;

<sup>19</sup> იქვე, 17.

<sup>20</sup> Ferri D., Reasonable Accommodation as a Gateway to the Equal Enjoyment of Human Rights: From New York to Strasbourg, 2018, 40–50.

უარის თქმა, ან შშმ პირისთვის სხვა ფორმით მისადაგება, გონივრულ მისადაგებაზე უარის მაგალითებია.<sup>21</sup>

CRPD-ის მე-2 და მე-5 მუხლების გარდა, გონივრული მისადაგების პრინციპი ნათლად არის ნახსენები კონვენციის სხვა დებულებებშიც, მაგალითად, 24-ე მუხლში, რომელიც განათლების უფლებას ეხება და ასევე 27-ე მუხლში, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომასა და დასაქმების უფლების რეალიზებას მოიცავს. ასევე, კონვენციის მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თავისუფლების აღკვეთის შემთხვევაში, სასჯელაღსრულების დაწესებულებაში მათთვის ნევრი სახელმწიფოს მხრიდან გონივრული მისადაგების პრინციპის უზრუნველყოფის ვალდებულებას ითვალისწინებს.

გონივრული მისადაგება შეზღუდული შესაძლებლობების კონტექსტში დისკრიმინაციის დაუშვებლობის დაუყოვნებლივი ვალდებულების არსებითი ნაწილია. გონივრული მისადაგების მაგალითებია: არსებული ობიექტებისა და ინფორმაციის მისაწვდომობა შშმ პირისათვის; მონყობილობების შეცვლა; აქტივობების რეორგანიზაცია; სამუშაოების ხელახალი გრაფიკის შედგენა; სასწავლო მასალისა და სწავლების სტრატეგიების მისადაგება; სამედიცინო პროცედურის მისადაგება; დამხმარე პერსონალის წვდომა დაუძლეველი და გაუმართლებელი სირთულეების გარეშე და სხვა პირებისგან თანაბრად უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა რეალიზებას.<sup>22</sup> გონივრული მისადაგების პრინციპის დამტკიცება ხდება ცალკეული შემთხვევების შესაბამისად, თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და წარმოადგენს ინდივიდუალური უფლებების განუყოფელ ნაწილს. ის ინდივიდუალური საჭიროებებისა და არსებული ბარიერების აღმოფხვრისკენ არის მიმართული.<sup>23</sup>

გამომდინარე აქედან, შეიძლება ითქვას, რომ გონივრული მისადაგების პრინციპი ზოგადი ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმი არ არის,<sup>24</sup> ვინაიდან ის მიმართულია არა პირთა წრის მიმართ, არამედ კონკრეტული პირის საჭიროებებისაკენ, რათა აღმოიფხვრას ის ბარიერები, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს უფლებების რეალიზებაში აბრკოლებენ. აღნიშნული უფლების მიმართ პროგრესული რეალიზების ვალდებულება არ მოქმედებს და მას მყისიერი ხასიათი აქვს.

გონივრული მისადაგების ვალდებულება, რომელსაც კონვენციის მე-2 და მე-5 მუხლები ითვალისწინებს, შეიძლება დაიყოს ორ ნაწილად: პირველი აწესებს პოზიტიურ სამართლებრივ ვალდებულებას ისეთი გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფაზე, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევებში აუცილებელი და სათანადო მოდიფიკაციებისა და კორექტივების მიღებას გულისხმობს, კერძოდ, როდესაც შშმ პირს

<sup>21</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination, CRPD/C/GC/6, 2018, 5.

<sup>22</sup> გაეროს 2006 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, მე-2 მუხლი.

<sup>23</sup> Hirschberg M., Papadopoulos Ch., "Reasonable Accommodation" and "Accessibility": Human Rights Instruments Relating to Inclusion and Exclusion in the Labor Market, 2016, 6.

<sup>24</sup> შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით გონივრული მისადაგება (საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის მიმოხილვა), ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2019, 7;

საკუთარი უფლებებით სარგებლობისათვის ისინი აუცილებლად ესაჭიროება. ამ ვალდებულების მეორე ნაწილი უზრუნველყოფს, რომ გონივრული მისადაგება ვალდებულების მქონე პირს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს არ აკისრებდეს.<sup>25</sup> ამ უფლების რეალიზებამ დაუძლეველი და გაუმართლებელი სირთულეები არ უნდა გამოიწვიოს და ვალდებულების შემსრულებლისთვის არაპროპორციული (მძიმე) ტვირთი არ უნდა იყოს. ამასთანავე, კონვენციის სტანდარტის მიხედვით, გონივრული მისადაგების პრინციპმა თვითონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის დამატებითი ხარჯის დაკისრება არ უნდა გამოიწვიოს.<sup>26</sup>

### III. გონივრული მისადაგების ვალდებულების წარმოშობის პერიოდი

ხშირია დისკუსია გონივრული მისადაგების ვალდებულების წარმოშობასთან დაკავშირებით, მაგალითად, კონკრეტულად როდის წარმოეშობა დამსაქმებელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულის მიმართ მისადაგების ვალდებულება? არის თუ არა დამსაქმებელი ვალდებული, წინასწარ მოეთათბიროს დასაქმებულს მისადაგების საკითხთან დაკავშირებით? აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით პირდაპირი სამართლებრივი მოთხოვნა ევროკავშირის სახელმწიფოების უმრავლესობაში არ არსებობს. თუმცა ისეთ სახელმწიფოებში, როგორიცაა დანია, დიდი ბრიტანეთი და ნორვეგია, შიდა კანონმდებლობა, პრაქტიკის კოდექსები ან პრეცედენტული სამართალი პირდაპირ განსაზღვრავს მსგავს ვალდებულებას.<sup>27</sup> ამასთანავე, კომიტეტის განმარტებით, გონივრული მისადაგების ვალდებულება მოქმედებას იწყებს მას შემდეგ, რაც შესაბამისი შშმ პირი ვალდებულების ადრესატს მისადაგების უზრუნველყოფის მიზნით მიმართავს, და, მეორე მხრივ, როდესაც დასაქმებელს უნდა გაეაზრებინა ამგვარი საჭიროება.<sup>28</sup> რაც შეეხება ევროკავშირის დირექტივას, იურისტთა გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს, რომ დირექტივა მიუთითებს და ავალდებულებს დასაქმებულს, თავად შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ ბარიერების აღმოფხვრის თაბაზე, რომელიც მას სამუშაო სივრცეში გადაადგილებაში ხელს უშლის. იურისტთა მეორე ნაწილი კი მიუთითებს, რომ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონცეფცია, რომელიც მოცემულია დირექტივაში, დამსაქმებელს გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის შესახებ მოთხოვნას პირდაპირ უწესებს.<sup>29</sup>

<sup>25</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 (2018) on Equality and Nondiscrimination, CRPD/C/GC/6, 2018, 7.

<sup>26</sup> General comment No. 4 on the right to inclusive education, Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2016, 17.

<sup>27</sup> ფერრი დ., ლოუსონი ა., გონივრული მისადაგება შშმ პირებისთვის დასაქმების სფეროში: ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში, ისლანდიაში, ლიხტენშტეინსა და ნორვეგიაში არსებული სიტუაციის სამართლებრივი ანალიზი (ევროპის კომისია), 2006, 79.

<sup>28</sup> General Comment No. 6 on Equality and Nondiscrimination, Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2018, para. 24; General comment No. 5 on living independently and being included in the community, Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2017, 46.

<sup>29</sup> Bell M., Waddington L., 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, 82.

ვალდებულების წარმოშობასთან დაკავშირებით, ქვეყნების კანონმდებლობა და გამოცდილება განსხვავებულია. მაგალითად, ნიდერლანდების კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელს მხოლოდ მაშინ წარმოეშობა გონივრული მისადაგების ვალდებულება, თუ აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებული შეატყობინებს.<sup>30</sup> მსგავს ჩანაწერს ვხდებით კვიპროსის, პოლონეთისა და ესპანეთის ეროვნულ კანონმდებლობაში.<sup>31</sup> დანიის, ირლანდიისა და ფინეთის ეროვნულმა სასამართლოებმა განმარტეს, რომ დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს შეატყობინოს როგორც თავისი შესაძლებლობის შეზღუდვის, ისე მასთან დაკავშირებული გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენების თაობაზე. დამსაქმებელს მხოლოდ აღნიშნულის შემდეგ წარმოეშობა მისადაგების ვალდებულება.<sup>32</sup>

#### IV. გონივრული მისადაგების ფორმა

გამომდინარე იქიდან, რომ გონივრული მისადაგების პრინციპი ინდივიდის ყოველი კონკრეტული საჭიროებისაკენ არის მიმართული, მისი ერთიანი ფორმის განსაზღვრა შეუძლებელია. CRPD კომიტეტმა დაადასტურა, რომ გონივრული მისადაგების ფორმულა „არ არსებობს“.<sup>33</sup> საერთაშორისო სტანდარტის მიხედვით, გონივრულ მისადაგებას ორ ძირითად კატეგორიად ჰყოფენ – ტექნიკურ და ორგანიზაციულ კატეგორიებად. ტექნიკურ კატეგორიაში იგულისხმება დამხმარე მოწყობილობები ან სხვა სახის მისადაგება სამუშაო ადგილზე, ხოლო ორგანიზაციულ კატეგორიაში განისაზღვრება ორგანიზაციული მექანიზმები, როგორიცაა სამუშაო საათების კორექტირება, მოვალეობების ხელახალი გადანაწილება და ა.შ.<sup>34</sup> ამასთანავე, ტექნიკური მისადაგების ნაწილში აღსანიშნავია საფრანგეთის ერთ-ერთი ადმინისტრაციული ტრიბუნალის გადაწყვეტილება, რომელმაც კონკრეტული საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, ტექნიკურ მისადაგებად მოიაზრა დასაქმების ადგილამდე ტრანსპორტირების ვალდებულება.<sup>35</sup>

იმის დასადგენად, თუ რა არის გონივრული მისადაგება და შეესაბამება თუ არა ის კონკრეტული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დამსაქმებლის მოთხოვნებს, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს განმცხადებლის – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლის მოთხოვნა. ყოველი კონკრეტული შემთხვევა დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ მოქმედებს დასაქმებულის შეზღუდული შესაძლებ-

<sup>30</sup> European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment Contexts, European Commission, 2016, 68-69.

<sup>31</sup> იქვე, 83.

<sup>32</sup> იქვე, 85.

<sup>33</sup> გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი, „თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა CRPD-ის მე-5 მუხლში“, გაეროს დოკუმენტი, A/HRC/34/26, 2010, 28-ე ქვეთავი.

<sup>34</sup> ფერრი დ., ლოუსონი ა., გონივრული მისადაგება შშმ პირებისთვის დასაქმების სფეროში: ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში, ისლანდიაში, ლიხტენშტეინსა და ნორვეგიაში არსებული სიტუაციის სამართლებრივი ანალიზი (ევროპის კომისია), 2006, 10;

<sup>35</sup> Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment Contexts, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission, 2017, 71.

ლობა მის მიერ სამუშაოს შესრულების უნარზე და იმ გარემოზე, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მუშაობენ.<sup>36</sup> ზოგადად კი, დასაქმების ადგილზე გონივრული მისადაგების პრინციპი მოიცავს შემდეგ საკითხებს: სამუშაო ამოცანების შეცვლა და მისადაგება; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის პარკინგით უზრუნველყოფა; სამუშაო სივრცის მისადაგება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულის საჭიროებებისადმი; სამუშაო და სასწავლო მატერიალების მოდიფიცირება და მისადაგება; მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შემუშავება და ა.შ.<sup>37</sup>

აღსანიშნავია ის ფაქტორი, რომ გონივრული მისადაგების შესაბამისი ღონისძიებების შერჩევის მთავარი კრიტერიუმი არის მისი ინდივიდუალობა. ის უნდა შეესაბამებოდეს, ერთი მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ინტერესებსა და, მეორე მხრივ, დამსაქმებლის შესაძლებლობებს შორის ბალანსს.<sup>38</sup>

## V. დასკვნა

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოში გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციის რატიფიკაცია 2013 წლის 26 დეკემბერს განახორციელდა. შესაბამისად, საქართველომ აიღო ვალდებულება, უზრუნველყოს და ხელი შეუწყოს შშმ პირთა მიერ ადამიანის უფლებებისა და ძირითად თავისუფლებათა სრულ რეალიზებას ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

გონივრული მისადაგება CRPD-ის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან ინოვაციას წარმოადგენს და მის გათვალისწინებაზე უარის თქმას დისკრიმინაციის სახედ განიხილავს. გონივრული მისადაგება აუცილებელია და შესაბამისად, კონკრეტული საჭიროების შემთხვევაში ჩასატარებელია სათანადო მოდიფიკაცია და კორექტირება, რომელიც თითოეულ შშმ პირს მათი უფლებებით თანაბრად სარგებლობის შესაძლებლობით უზრუნველყოფს. ამდენად, აუცილებელია, რომ ეროვნულმა კანონმდებლობამ უზრუნველყოს კონკრეტული სამართლებრივი გარანტიები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს კონსტიტუციური პრინციპების დაცვა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა.

ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული მექანიზმების ეფექტიანი ფუნქციონირება მოითხოვს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის დახვეწის მუდმივი პროცესის უზრუნველყოფას. ადამიანის უფლებათა სტანდარტების განვითარებასთან ერთად სახელმწიფომ უნდა განახორციელოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ადაპტირება ახალ რეალობასა და გამოწვევებთან.

აღსანიშნავია, რომ ბოლო პერიოდში საქართველოში საკანონმდებლო დონეზე მნიშვნელოვანი პროგრესი განხორციელდა. მისასალმებელია, რომ საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელიც ქვეყნის შიდა კანონმდებლობის საერთა-

<sup>36</sup> Reasonable Accommodations in the Workplace, ADA National Network, par. 6.

<<https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace>> [06.11.2021].

<sup>37</sup> იქვე, par. 7.

<sup>38</sup> ბროდერიკი ა., გონივრული მისადაგება „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს კონვენციის მიხედვით: საქართველოს რეალობა, 2017, 18-19.



შორისო სტანდარტებთან დაახლოებისკენ გადადგმული ნაბიჯია. აღნიშნული კანონით დამკვიდრდა გონივრული მისადაგების პრინციპი. კანონი გონივრულ მისადაგებაზე უარს განმარტავს, როგორც დისკრიმინაციას. საკანონმდებლო განმარტების მიხედვით, აღნიშნული პრინციპი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი ცვლილების განხორციელებას გულისხმობს, რაც არ იწვევს არაპროპორციულ ან გადამეტებულ ტვირთს ან ვალდებულებას და სხვებთან თანაბარ პირობებში უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზებას. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული ტერმინის განსაზღვრისას არ არის განჭვრეტადი, თუ რა იგულისხმება აუცილებელ და შესაფერის ცვლილებებში.

ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ როგორც სახალხო დამცველის მიერ გაცემული რეკომენდაციებითა თუ სხვადასხვა კვლევით გამოიკვეთა, საკანონმდებლო დონეზე გონივრული მისადაგების გაწერის მიუხედავად, გონივრული მისადაგების შესრულების კუთხით გამოწვევები მაინც არსებობს და აუცილებელია სამართლებრივი ჩარჩოსა და პრაქტიკის გაუმჯობესება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დისკრიმინაციული დამოკიდებულებისგან დაცვისა და CRPD-ის სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით.

აუცილებელია, რომ ეროვნული კანონმდებლობით შეიქმნას თითოეული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე საჭიროებებიდან გამომდინარე ინდივიდუალური შეფასების პროცედურები და, შესაბამისად, მისი პრაქტიკაში იმპლემენტაციის მძლავრი საკანონმდებლო ბერკეტი, რომელიც ხელს შეუწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის უფლებებისა და თავისუფლებების სხვებთან თანასწორ პირობებში რეალიზებას.

## PRINCIPLE OF REASONABLE ACCOMMODATION ACCORDING THE UNITED NATIONS CONVENTION ON THE RIGHTS OF THE PERSONS WITH DISABILITIES (UNCRPD)

### Abstract

After decades of work at 13 December of 2006 UN enacted 'convention on right of people with disabilities' (CRPD) which entered into force on 3 of May of 2008. CRPD is one of the most important international documents, which raised the question of disabled people's rights and wellbeing. To protect disabled people's rights CRPD implements modern approaches.

The CRPD covers an important issue such as the principle of reasonable accommodation. Convention treats denial of principles of reasonable accommodation as a type of discrimination and differs it from any other types of discrimination. Responsibility for reasonable accommodation is an integral part of social model.

This article discusses a new type of discrimination - Refuse to provide reasonable accommodation in the context of CRPD. It also analyzes the form and origin of reasonable accommodation.

**Keywords:** Person with Disabilities, Reasonable Accommodation, UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities; Human Rights; Discrimination; Equality.

---

\* Ph.D. Candidate at the Caucasus University; Ministry of Justice of Georgia. [orcid.org/0000-0001-6346-1427](https://orcid.org/0000-0001-6346-1427)