



## Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiya

Nəşr tarixi: 07.10.2022

Əsli: İngilis dilində

*qeyri-rəsmi tərcümə*

### Əlilliyi olan Şəxslərin Hüquqları üzrə Komitə

## Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququna dair 8 sayılı ümumi şərh (2022)

### 1. Giriş

1. Hazırkı ümumi şərhin məqsədi Konvensiyanın 27-ci maddəsində təsbit olunmuş əmək və məşğulluq hüququ ilə bağlı iştirakçı dövlətlərin öhdəliklərini aydınlaşdırmaqdır. Konvensiya əlilliyi olan şəxslərin işləmək və məşğulluq hüququnun prinsip və standartlarını müəyyən edir və iştirakçı dövlətlərə 2030-cu ilə qədər tam və məhsuldarlığa nail olmaq üzrə Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri, xüsusilə də 8.5 hədəfi çərçivəsində öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün əsas verir, əlilliyi olan şəxslər də daxil olmaqla, bütün qadınlar və kişilər üçün məşğulluq və layiqli əmək və bərabər dəyərli iş üçün bərabər ödənişləri hədəfləyir.

2. Əmək hüququ əsas hüquqdur, digər insan hüquqlarının həyata keçirilməsi üçün zəruridir və insan ləyaqətinin ayrılmaz və əsas hissəsini təşkil edir. Əmək hüququ həm də fərdlərin və onların ailəsinin sağ qalmasına, işin sərbəst şəkildə seçildiyi və ya qəbul edildiyi ölçüdə, cəmiyyətdə inkişafına və tanınmasına kömək edir. Əmək hüququ bir sıra beynəlxalq və regional hüquqi sənədlərdə tanınır. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt 6-cı maddədə ümumi mənada işləmək hüququnu elan edir və 7-ci maddədə hər kəsin ədalətli hüquqlardan istifadə hüququnun tanınması yolu ilə işləmək hüququnun fərdi ölçüsünü açıq şəkildə inkişaf etdirir, əlverişli iş şəraitini xüsusən də təhlükəsiz iş şəraitini təmin edir. Əmək hüququnun kollektiv ölçüsü Paktın 8-ci maddəsində öz əksini tapmışdır ki, burada bütün şəxslərin həmkarlar ittifaqları yaratmaq və öz seçdikləri həmkarlar ittifaqına qoşulmaq hüququnu və həmkarlar ittifaqlarının sərbəst fəaliyyət göstərmək hüququnu təsbit edir. Komitə hazırkı ümumi şərh hazırlamaq üçün özünün, İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin və digər insan hüquqları üzrə müqavilə qurumlarının yurisprudensiyasından istifadə etmişdir.

3. Faydalı iş və məşğulluq insanın iqtisadi təhlükəsizliyi, fiziki və psixi sağlamlığı, şəxsi rifahı və şəxsiyyət hissi üçün vacibdir. Bununla belə, Komitəyə agah olan tanınan dəyər sisteminin bir çox əlilliyi olan şəxslərin faydalı iş və məşğulluq imkanlarına mənfi təsir

etdiyini bilir. Ableizm və onun təsiri “bədənin və zehnin müəyyən tipik xüsusiyyətlərini dəyərli bir həyat yaşamaq üçün vacib hesab edən dəyər sistemi kimi təsvir edilmişdir. Görünüşün, fəaliyyətin və davranışın ciddi standartlarına əsaslanaraq, bacarıqlı düşüncə tərzli əlillik təcrübəsini əzab və əlverişsizliyə səbəb olan və insan həyatını daim dəyərdən salan bir bədbəxtlik kimi qiymətləndirir. Əlilliyin tibbi və xeyriyyə modellərinin təməli əlilliyi olan şəxslərə qarşı sosial qərəzliliyə, bərabərsizliyə və ayrı-seçkiliyə gətirib çıxarır, çünki o, ayrı-ayrı məşğulluq (məsələn, “sığınacaq emalatxanalar” kimi) qanunvericilik, siyasət və təcrübələri əsaslandırır və qeyri-formal iqtisadiyyatda iştirak məcburi əlilliyə səbəb ola bilər.

4. Əlilliyi olan şəxslər başqaları ilə bərabər səviyyədə açıq əmək bazarında işləmək və məşğulluq hüququ əldə etmək və həyata keçirmək üçün maneələrlə üzləşirlər. Əlilliyi olan şəxslər yüksək işsizlik səviyyəsi, aşağı əmək haqqı, qeyri-sabitlik, işə qəbul şəraitində aşağı standartlar və iş mühitinin müəssər olmaması ilə üzləşirlər, həmçinin formal olaraq işlədikləri zaman rəhbər vəzifələrə təyin olunma ehtimalları digər şəxslərlə müqayisədə daha azdır. Bütün bu cür maneələr əlilliyi olan qadınlar üçün daha da ağırlaşır. Əlilliyi olan şəxslərin digər şəxslərə nisbətən daha az əmək haqqı qazanma ehtimalı daha yüksəkdir və qeyri-rəsmi sektorda işləmək, öz-özünə işləyən və ya yarım-ştat məşğulluqla məşğul olmaq da daxil olmaqla, həssas məşğulluqda olma ehtimalı daha yüksəkdir. Məlumatlar və digər sübutlar göstərir ki, bu fərqlər xüsusilə əlilliyi olan şəxslərə yaş, cins, cins, etnik mənsubiyyət və yaşayış yeri kimi əsaslarla təsir edir.

5. İqtisadiyyatda və əmək bazarında inkişaf edən şərait əmək hüququnu təmin etmək üçün yeni çağırışlar və imkanlar yaradır. Yeni texnologiyalar, o cümlədən süni intellekt və rəqəmsal işə keçid, yeni maneələr və ya ayrı-seçkilik formaları yarada, habelə işə və yeni məşğulluq formalarına yeni yollar təklif edə bilər. Yaşıl iqtisadiyyata keçid və ya böhranlara cavab kimi iqtisadi transformasiyalar insanları geridə qoymaq təhlükəsi ilə yanaşı, daxil olmaq üçün imkanlar yaradır.

6. Konvensiyanın 27-ci maddəsi əmək hüququ çərçivəsində bir-birindən asılı və bir-biri ilə əlaqəli bir sıra hüquqları, o cümlədən 27-ci maddənin 1-ci bəndinin (b) bəndində əlilliyi olan şəxslərin başqaları ilə bərabər səviyyədə ədalətli və əlverişli iş şəraiti əldə etmək hüquqlarını, təhlükəsiz iş şəraitini, o cümlədən təqiblərdən müdafiə və 27-ci maddənin 1-ci bəndinin (c) bəndində əmək hüququnun kollektiv ölçüsü və əlilliyi olan şəxslərin əmək və həmkarlar ittifaqı hüquqlarını digərləri ilə bərabər səviyyədə həyata keçirməsi özündə birləşdirir. Hazırkı ümumi şərhin məqsədi həmin maddədə sadalanan əmək hüququ ilə bağlı tədbirlərin qarşılıqlı asılılığını, əmək və məşğulluq hüququnun Konvensiyanın digər maddələrinin müddəaları ilə qarşılıqlı əlaqəsinə və əmək və məşğulluq hüququnun bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqəsini nəzərə alaraq, 27-ci maddə üzrə iştirakçı dövlətlərin öhdəliklərinin hərtərəfli icmalını təmin etməkdir.

## II. Əlilliyin insan hüquqları modeli

7. Komitə ardıcıl olaraq, iştirakçı dövlətlərin qanunvericiliyi və siyasətlərinin bu modellərin Konvensiya ilə uyğunsuzluğuna baxmayaraq, xeyriyyəçilik və/və ya tibbi modellər vasitəsilə əlilliyə qarşı bacarıqlı yanaşmanı əks etdirməsindən narahatlığını ifadə etmişdir. Həmin modellərə əsasən, əlilliyi olan şəxslər hüquqların subyekti və hüquq sahibi kimi qəbul edilmir, əksinə, onların əlillik səviyyəsinə “azaldılır”. Ayrı-seçkilik və ya differensial rəftar və əlilliyi olan şəxslərin kənarlaşdırılması, əlilliyə tibbi əsaslı, əlillik yanaşması qanuniləşdirilmiş norma kimi qəbul edilir. Bu cür seçilmiş yanaşmalar iştirakçı dövlətlərə davamlı maneələri, xüsusən əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə işləməsinə mane olan əlilliyə dair stereotipləri və damğaları aradan qaldırmağa mane olur.

8. Konvensiyadakı hüquqları həyata keçirmək üçün iştirakçı dövlətlər əlilliyin insan hüquqları modelini tətbiq etməlidirlər. Bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə dair 6 (2018) sayılı ümumi şərhində Komitə əlilliyin insan hüquqları modelini müəyyən edir, ona əsasən əlilliyin sosial quruluş olduğu, əlilliyin insan müxtəlifliyinin dəyərli aspekti olduğu və ləyaqətinin aşağı salınması insan hüquqlarının inkarı və ya məhdudlaşdırılması üçün qanuni əsas kimi qəbul edilməməlidir. Əlillik şəxsiyyətin çoxölçülü təbəqələrindən biri kimi qəbul edilir, yəni qanunlar və siyasətlər əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini nəzərə almalıdır. İnsan hüquqları bir-birindən asılı, bir-biri ilə əlaqəli və bölünməz hüquq kimi tanınır.

## III. Normativ məzmun

9. Əmək hüququ əsas insan hüququ və insan ləyaqətinin mühüm tərkib hissəsidir. Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsində əmək hüququ 23-cü maddədə tanınır. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktdan başqa, Mülki və Siyasi Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 8-ci (1), (2) və (3) (a) maddələrində, İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Beynəlxalq Konvensiyanın 5-ci (e) (i) və (ii) maddələrində, Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında Konvensiyanın 11-ci maddəsi, Uşaq Hüquqları haqqında Konvensiyanın 32-ci maddəsi və Bütün Əməkçi Miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi haqqında Beynəlxalq Konvensiyanın 25, 26, 40, 52 və 54-cü maddələrində əhatə olunur. Eyn zamanda, Baş Assambleya 11 dekabr 1969-cu il tarixli 2542 (XXIV) sayılı qətnaməsində Sosial Tərəqqi və İnkişaf haqqında Bəyannamədə (maddə 6) əmək hüququnu elan etdi.

10. Bir sıra regional sənədlər əmək hüququnu təmin edir, o cümlədən 1961-ci il Avropa Sosial Xartiyası (II hissə, 1-10-cu maddələr) və 1996-cı il (Yenidən işlənmiş) Avropa Sosial Xartiyası (II hissə, maddələr. 1-10), Afrika İnsan və Xalqların Hüquqları haqqında Xartiya (maddə 15) və İqtisadi sahədə İnsan Hüquqları üzrə Amerika Konvensiyasına Əlavə Protokol, Sosial və mədəni hüquqlar (maddə 6-8) – və əmək hüququna hörməti iştirakçı dövlətlərə tam məşğulluğun həyata keçirilməsinə yönəlmiş tədbirlər görmək öhdəliyi qoyduğu prinsipini təsdiq edir.

11. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) əmək hüquqları ilə bağlı bir sıra fundamental konvensiyalar müəyyən etmişdir. Əhatə olunan mövzular iş yerində fundamental prinsiplər və hüquqlar hesab olunurki hansı ki bura birləşmək azadlığı və kollektiv danışıqlar hüququnun effektiv şəkildə tanınmasını, məcburi əməyin bütün formalarının aradan qaldırılması, uşaq əməyinin effektiv şəkildə ləğvi, məşğulluq və peşə ilə bağlı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması daxildir.

**A. Başqaları ilə bərabər əsasda işləmək hüququ, o cümlədən açıq, əhatəli və əlçatan iş yerində sərbəst seçilmiş və ya qəbul edilmiş işlə dolanışığını təmin etmək hüququ (maddə 27 (1), chapeau)**

12. Konvensiyanın 27-ci maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən, iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə işləmək hüququnu, o cümlədən əmək bazarında sərbəst şəkildə seçilmiş və ya qəbul edilmiş işlə dolanışığını təmin etmək hüququnu tanıyır hansı ki bu açıq, əhatəli və əlilliyi olan şəxslər üçün əlçatan iş mühiti deməkdir. Bu konsepsiya İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Komitəsinin hüquq təcrübəsini əks etdirir, burada Komitə əlilliyi olan şəxslərin işi və məşğulluğu ilə əlaqədar bərabərlik prinsipinə istinad edir: o qeyd edir ki, bütün insanların hüquqlarının əlilliyi olan şəxslər üçün yeganə əlverişli məşğulluq imkanının ayrı-ayrı müəssisələrdə işləmək olduğu hallarda onlar sərbəst seçdikləri və ya sərbəst razılaşıdıqları işlə təmin olunmur və qeyd edir ki, əlilliyi olan şəxslər ixtisaslaşdırılmış iş yerlərində seqreqasiyaya məruz qalmamalıdır. Əlilliyi olan şəxslərin bu hüquqlarını aydın şəkildə müəyyən edən 27-ci maddənin 1-ci bəndində ayrı-ayrı əmək şəraitinin onlarla bir araya sığmadığı aydın göstərilir.

13. Bəzi irəliləyişlərə baxmayaraq, açıq əmək bazarına çıxışın olmaması və seqreqasiya əlilliyi olan insanlar üçün ən böyük problemlər olaraq qalır. Ağlabatan yaşayış yerinin təmin edilməməsi, əlçatmaz iş yerləri və təqib kimi ayrı-seçkilik açıq əmək bazarında və açıq iş mühitində məşğulluq üçün əlavə maneələr yaradır, əlilliyə əsaslanaraq qapalı iş yerində işləmək üçün yanlış seçimə gətirib çıxarır. BƏT-in 1964-cü il tarixli Məşğulluq Siyasəti Konvensiyası (№ 122) iştirakçı dövlətlərin tam məşğulluq üçün şərait yaratmaq öhdəliyini məcburi əməyin olmamasını təmin etmək öhdəliyi ilə əlaqələndirən “tam, məhsuldar və sərbəst seçilmiş məşğulluğa” istinad edir.

14. Komitə qeyd edir ki, ixtisaslaşdırılmış müəssisələrdə iş kimi təcrid olunmuş məşğulluq aşağıdakı elementlərin ən azı bəziləri ilə xarakterizə olunan müxtəlif təcrübə və təcrübələri ehtiva edir:

a) əlilliyi olan şəxslər təcrid olunur və açıq, inklüziv və əlçatan məşğulluqdan kənarlaşdırılır;

(b) məşğulluq əlilliyi olan şəxslərin yerinə yetirə bildiyi müəyyən xüsusi peşələr ətrafında qurulur;

(c) əlilliyə tibbi və reabilitasiya yanaşmalarına diqqət yetirilir;

d) açıq əmək bazarına keçidi təşviq etmək üçün təsirli tədbirlər yoxdur;

e) əlilliyi olan şəxslər bərabər dəyərli işə görə bərabər əmək haqqı almırlar;

f) əlillərə başqaları ilə bərabər əmək haqqı verilmir;

g) əlilliyi olan şəxslərin ümumiyyətlə qanuni əmək müqaviləsi yoxdur və buna görə də sosial təminat proqramları əhatə olunmur.

15. Əlilliyi olan şəxslər üçün ayrı-ayrılıqda məşğulluq, məsələn, qorunan emalatxanalar işləmək hüququnun mütərəqqi həyata keçirilməsinin ölçüsü kimi qəbul edilməməlidir ki, bu da yalnız sərbəst şəkildə seçilən və ya qəbul edilən, açıq və inklüziv əmək bazarında həyata keçirilən məşğulluqda özünü göstərir. Əlilliyi olan şəxslərin idarə etdiyi və rəhbərlik etdiyi, o cümlədən birgə mülkiyyətində olan və demokratik nəzarət altında olan məşğulluq müəssisələri başqaları ilə bərabər əsasda ədalətli və əlverişli iş şəraiti təmin etdikdə ayrı məşğulluq sayıla bilməz.

## **B. Əlilliyə görə ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi (maddə 27 (1) (a))**

16. Ayrı-seçkiliyə yol verməmək və bərabərlik 27-ci maddənin əsas öhdəlikləridir, biznes sektoru kimi üçüncü tərəflərin hərəkətlərinə şamil edilir və işə qəbul, işə götürmə və məşğulluq, məşğulluğun davam etdirilməsi, təlim proqramları və karyera yüksəlişi daxil olmaqla bütün məşğulluq dövrü ərzində tətbiq edilir, həmçinin iş axtarmaq və müraciət etmək və işdən çıxmaq. Komitə öz yurisprudensiyasında qeyd etmişdir ki, Konvensiya baxımından de-fakto bərabərliyə nail olmaq üçün iştirakçı dövlətlər iş və məşğulluqla bağlı əlilliyə görə heç bir ayrı-seçkiliyin olmamasını təmin etməlidirlər. Beynəlxalq insan hüquqları təcrübəsi ayrı-ayrılıqda və ya eyni vaxtda baş verə bilən ayrı-seçkiliyin bir sıra formalarını müəyyən edir: birbaşa ayrı-seçkilik, dolayısı ayrı-seçkilik, ağlabatan uyğunlaşmadan imtina edilməsi, təqib və assosiasiyalar tərəfindən ayrı-seçkilik.

17. Birbaşa ayrı-seçkilik əlilliyi olan şəxslərə onların əlilliyi ilə bağlı hər hansı səbəbdən xoşagəlməz münasibət göstərildikdə baş verir. Nümunə olaraq, dövlət sektorunda işləyən işəgötürən, əlilliyi olan şəxsin bu işi görə bilməyəcəyi ehtimalı ilə onu işə götürmür.

18. Dolayısı ayrı-seçkilik neytral görünən, lakin əlilliyi olan şəxslərə mənfi təsir göstərən qanunların, siyasətlərin və ya təcrübələrin tətbiqinə aiddir. Bu, imkanın əlilliyi olan şəxsləri istisna etməsi halında baş verir, çünki imkan çərçivəsi onların vəziyyətini nəzərə almır və nəticədə onlar bu fürsətdən yararlana bilmirlər. Məsələn, iş mü sahibəsi üçün ictimai binaya girməyin yeganə yolu pilləkənlər dəstirdisə, əlil arabasından istifadə edən namizədlər binaya daxil ola bilmədiklərinə görə qeyri-bərabər vəziyyətə salınırlar. Dolayısı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsində nəzərdə tutulan bütün hallarda universal dizayn vasitəsilə əlçatanlığı təmin etmək üçün davamlı öhdəlikdir.

19. Ağlabatan uyğunlaşmadam imtina edilməsi zəruri olduqda və müvafiq fərdiləşdirilmiş dəyişikliklər, düzəlişlər və dəstək (qeyri-mütənasib və ya yersiz yük yaratmayan) həyata keçirilmədikdə baş verir. Ağlabatan uyğunlaşma insan hüququndan və ya əsas azadlıqdan bərabər istifadəni və ya həyata keçirilməsini təmin etmək üçün

lazım olan dəyişikliklər, düzəlişlər və dəstək deməkdir. Məsələn, kompüter ekranında mətni böyüdən kompüter proqramı kimi ayrılmış tapşırıqları yerinə yetirmək üçün müvafiq avadanlıqla təmin olunmayan, görmə məhdidiyyətli olan dövlət sektoru əməkdaşına ağlabatan şərait yaradılıb. Ağlabatan uyğunlaşmanın digər nümunələrinə məlumatı əlilliyi olan şəxs üçün əlçatan etmək, avadanlığın dəyişdirilməsi, evdən işləməyə imkan yaratmaq, görüşlərdə tərcüməçinin təmin edilməsi, fəaliyyətlərin yenidən təşkili, işin vaxtının dəyişdirilməsi və ya yardımçı heyətin təmin edilməsi daxildir. Ağlabatan uyğunlaşma anlayışının tətbiqi üçün dəyişikliklərin şəxslə müzakirə edilməsi lazımdır. Ağlabatan yaşayış yerinin təmin edilməsi öhdəliyi belə yaşayış üçün müraciətin alındığı və ya ehtiyacın aşkar edildiyi andan tətbiq edilir. Komitə vurğulayır ki, ağlabatan şəraiti təmin etmək vəzifəsi dolayı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsindən irəli gələn və Konvensiyanın 4 və 9-cu maddələrində təsbit edilən əlçatanlığı təmin etmək vəzifəsindən fərqlidir. Hər iki vəzifə əlçatanlığı təmin etməyə yönəldilsə də, universal dizayn və ya köməkçi texnologiyalar vasitəsilə əlçatanlığı təmin etmək vəzifəsi, əlilliyi olan müəyyən bir şəxsin ehtiyaclarından asılı olmayaraq sistemlərə və proseslərə əlçatanlığın yaradılmasını, məsələn, digərləri ilə bərabər səviyyədə binaya girişin olmasını nəzərdə tutur. Digər tərəfdən, ağlabatan yaşayış yerinin təmin edilməsi vəzifəsi əlilliyi olan şəxsin öz hüquqlarından istifadə etməyə çalışdığı və ya əlçatmaz vəziyyətlərdə və ya mühitlərdə çıxış tələb etdiyi andan tətbiq edilir.

20. Əlilliyə və ya digər qadağan olunmuş əsaslara əsaslanan arzuolunmaz davranış şəxsin ləyaqətini pozmaq və qorxuducu, düşmənçilik, alçaldıcı, təhqiredici və ya təhqiredici mühit yaratmaq məqsədi və ya təsiri olduqda, təqib ayrı-seçkilik forması hesab olunur. BƏT-in 2019-cu il Zorakılığın və Təcavüzün Aradan Qaldırılması Konvensiyasına (№ 190) uyğun olaraq, iş dünyasında “zorakılıq və təqib” (təqib) termini bir sıra qəbul edilməz davranış və praktika formalarına və ya onlara qarşı təhdidlərə aiddir: məqsədli, təsirli və ya fiziki, psixoloji, cinsi və ya iqtisadi zərərlə, o cümlədən gender əsaslı zorakılıq və təqiblərlə nəticələnə bilən təcrid olunmuş və ya təkrarlanan.

21. Birlik tərəfindən ayrı-seçkilik o zaman baş verə bilər ki, ailə üzvləri və ya əlilliyi olan şəxslə başqa bir əlaqədə olan şəxs əlilliyi olan şəxsin həyatına birbaşa və ya dolayı təsir göstərən bu münasibətə görə iş yerində ayrı-seçkiliyə məruz qalır.

22. Əlilliyi olan şəxslər çox vaxt qeyri-mütənasib şəkildə çoxsaylı və kəşşən ayrı-seçkiliyə məruz qalırlar. Əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyi o deməkdir ki, onlar işləmək hüququnu həyata keçirmək üçün müxtəlif maneələrlə üzləşirlər və iş həyatları boyu məşğulluğa daxil olmaq üçün müxtəlif yolları izləyirlər. Çoxsaylı ayrı-seçkilik bir şəxs iki və ya daha çox əsas üzrə ayrı-seçkiliyə məruz qaldıqda baş verir ki, bu da ayrı-seçkiliyin ağırlaşmasına səbəb olur və kəşşmə ayrı-seçkiliyi bir neçə əsasın bir-biri ilə eyni vaxtda ayrılmaz şəkildə qarşılıqlı əlaqədə olması halında baş verir. Çoxsaylı və kəşşən ayrı-seçkilik anlayışları, ayrı-seçkiliyi homogen qrupun üzvləri kimi yox, daha çox şəxsiyyət, status və həyat şəraitinin çoxözlü təbəqələrinə malik fərdlər kimi yaşamalarını əks etdirir. Kimliyin kəşşən təbəqələrinə yaş, irq, yerli, milli və ya sosial mənşə, qaçqın,

miqrant və ya sığınacaq axtaran status, siyasi və ya digər fikir, din, cinsiyyət, cinsi oriyentasiya və gender kimliyi daxildir.

23. Bu anlayışlar ayrı-seçkiliyin çoxsaylı və kəşifən formalarının yaratdığı fərdlərin artan dezavantajlarının yaşanmış reallıqlarını və təcrübələrini əks etdirir. Komitə çoxsaylı və kəşifən ayrı-seçkiliyin müxtəlif vəziyyətlərini nəzərdən keçirmişdir. Məsələn, qadınlar və cinsə uyğun gəlməyən əlilliyi olan şəxslər münasibətlərdə, şəraitdə və işin özündə gender və əlilliklə bağlı maneələrin kəşifməsi ilə üzləşirlər, o cümlədən işləmək imkanlarını məhdudlaşdıran, onların bərabər əmək haqqı və bərabər əmək haqqı hüququna təsir edən çoxsaylı ayrı-seçkiliyin mürəkkəb təsirləri iş yerində zorakılıq və təcavüz riskini artırır. Eynilə, əlillik və yaşa bağlı ayrı-seçkilik qarşılıqlı təsir göstərir ki, əlilliyi olan gənclər və yaşlı insanlar əmək hüququnu həyata keçirmək üçün əhəmiyyətli dərəcədə fərqli çətinliklərlə üzləşə bilirlər.

### **C. Digərləri ilə bərabər səviyyədə ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ (maddə 27 (1) (b))**

24. 27-ci maddənin 1-ci bəndinin (b) bəndi əlilliyi olan şəxslərin başqaları ilə bərabər əsasda ədalətli və əlverişli iş şəraitinə olan hüquqlarının müdafiəsinə əsaslanır, o cümlədən:

- (a) bərabər dəyərli iş üçün bərabər imkanlar və bərabər mükafat;
- (b) Təhlükəsiz və sağlam iş şəraiti, o cümlədən təcavüzdən müdafiə;
- (c) Şikayətlərin aradan qaldırılması.

25. Əlilliyi olan şəxslərin ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ onların sərbəst şəkildə seçdikləri və ya qəbul etdikləri işlə təminat əldə etmək hüququnun nəticəsidir. O, həmkarlar ittifaqı hüquqları kimi digər Konvensiya hüquqlarının mühüm tərkib hissəsidir (Maddə 27(1)(c)) və ondan istifadə digər Konvensiya hüquqlarından istifadənin ilkin şərti və nəticəsidir, məsələn, layiqli mükafatlandırma yolu ilə adekvat həyat səviyyəsi hüququ (Maddə 28).

26. Ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ əlilliyindən, cinsindən, yaşından, mədəni və ya linqvistik mənşəyindən və ya miqrant statusundan, rəsmi və ya qeyri-rəsmi sektorlarda, öz işlərində işləmələrindən asılı olmayaraq, bütün şəraitlərdə, o cümlədən kənd təsərrüfatı sektorunda və ya kənd və ucqar ərazilərdə işləyən əlilliyi olan bütün işçilərin hüququdur. Bundan əlavə, ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ tələb edir ki, əlilliyə görə minimum əmək haqqından aşağı ödəniş heç bir halda əsaslandırılmamalıdır.

27. Əlilliyi olan şəxslər üçün ədalətli və əlverişli iş şəraitinə digər işçilərin pensiya təminatı fondu, xəstəlik məzuniyyəti, uzunmüddətli xidmət məzuniyyəti, valideynlik məzuniyyəti, vəzifədə yüksəlmə, istirahət, asudə vaxt və ödənişli dövrü tətillər kimi imtiyazlar və müdafiələr daxildir.

28. Əlilliyi olan işçilər eyni və ya oxşar işi yerinə yetirərkən digər işçilərlə bərabər əmək haqqı almaq hüququna malikdirlər. Bundan əlavə, onların əməyi tamamilə fərqli olsa da, eyni dəyərə malik olsa belə, onların mükafatı da eyni olmalıdır. İştirakçı dövlətlər təcrid olunmuş məşğulluqdan uzaqlaşma prosesində olan müəssisələrin bərabər dəyərli iş üçün bərabər mükafat ödəməkdən azad edilməməsini təmin etməlidirlər.

29. Təhlükəsiz və sağlam iş mühiti hüququna əlilliyi olan işçiləri əhatə edən əmək sağlamlığı ilə bağlı ardıcıl milli siyasət tələbi daxildir. Belə siyasətin məqsədi iş zamanı yaranan, əlaqəli və ya baş verən qəzaların və xəsarətlərin qarşısını almaqdır. Siyasət bütün işçilərin, o cümlədən əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən qısa və ya uzunmüddətli müqavilələri olan, part-time işləyən, şagird olan, öz-özünə işləyən, əməkçi miqrant və ya qeyri-formal sektorda işləyənlərin müdafiəsini əhatə etməlidir. Əlilliyi olan şəxslərin təşkilatları milli siyasətlərin ayrı-seçkiliyə imkan verməməsini təmin etmək üçün milli siyasətin formalaşdırılmasında, həyata keçirilməsində və nəzərdən keçirilməsində iştirak etməlidir.

30. Komitənin öz yurisprudensiyasında qeyd etdiyi kimi, iş və məşğulluqla bağlı təqiblərdən qorunma bütün məşğulluq dövrü ərzində əhatə olunur və ayrı-seçkiliyə qarşı xüsusi və hərtərəfli qanunvericiliyin qəbulu və icrası vasitəsilə effektiv müdafiə vasitələri tələb edir. Qanunvericilik mülki, inzibati və cinayət proseslərində ayrı-seçkiliklə bağlı müvafiq və effektiv hüquqi müdafiə vasitələri və sanksiyalarla müşayiət olunmalıdır. Fərdi müdafiə vasitələri gələcəkdə pozuntuların qarşısını almaq üçün iş yerində effektiv dəyişikliklərlə müşayiət olunmalıdır.

#### **D. Əmək və həmkarlar ittifaqı hüquqları (maddə 27 (1) (c))**

31. Həmkarlar ittifaqı hüquqları, birləşmək azadlığı və tətillik hüququ ədalətli və əlverişli iş şəraitinin tətbiqi, saxlanması və müdafiəsi üçün mühüm vasitədir. Həmkarlar ittifaqları əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə tam və mənalı iştirakını təqrib etməli, qəbul etməli və onlara imkan yaratmalıdır. Həmkarlar ittifaqları əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən hələ də ayrı-ayrılıqda əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququnun müdafiəsində mühüm rol oynamalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərə və digər təcrid olunmuş qruplara əmək hüquqlarını həyata keçirməkdə köməklik göstərən insan hüquqları müdafiəçilərinin və vətəndaş cəmiyyətinin digər üzvlərinin, xüsusən də həmkarlar ittifaqlarının əməyinə hörmət etmək və onları qorumaq öhdəliyi daşıyır.

32. Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi prioritetlərin müəyyən edilməsində, qərarların qəbul edilməsində, planlaşdırılmasında, həyata keçirilməsində və strategiyaların qiymətləndirilməsində əlilliyi olan işçilərin hüquqlarını qoruyan və təşviq edən həmkarlar ittifaqları və digər nümayəndəlik birliklərinin səmərəli iştirakını tələb edir.

33. Ümumi əmək qanunları və məcəllələri əlilliyə görə ayrı-seçkiliyi açıq şəkildə qadağan etməli və həmkarlar ittifaqı işçilərinin, işəgötürənlərin və əmək bazarı institutlarının iş və məşğulluq kontekstində əlilliyi olan şəxslərin bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi məsələlərindən tam xəbərdar olmasını təmin etmək məsuliyyətini özündə ehtiva etməlidir.



34. Kollektiv sövdələşmələr dəyərsizləşmə əsasında ayrı-seçkiliyi qadağan etməlidir. İş şəraitini müəyyən etdikdə, tənzimləmə işçilərin ağılabatan yaşayış yeri axtara bilməsi mexanizmini ehtiva etməlidir.

#### **E. Texniki və peşə rəhbərliyi, yerləşdirmə xidmətləri və təlimə çıxış (maddə 27 (1) (d))**

35. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnun həyata keçirilməsi üçün digərləri ilə bərabər səviyyədə ümumi texniki və peşə yönümlü, təlim və işə yerləşdirmə xidmətlərindən ayrı-seçkiliyə yol verilmədən, həm dövlət, həm də özəl istifadə imkanlıdır. Əlilliyi olan şəxslərin əsas xidmətlərdə iştirakı xidmətlərin qeyri-seqreçasiyasına və əlilliyi olan şəxslərin açıq məşğulluq və peşə təhsili xidmətlərinə çıxışına kömək edir. Bu cür xidmətlər işə giriş, məşğulluq zamanı və ya rollar arasında keçid üçün uyğun ola bilər. İştirakçı dövlətlər bacarıqların və nailiyyətlərin digərləri ilə bərabər səviyyədə sertifikatlaşdırılmasını, əlilliyi olan şəxslərin peşə təhsili ilə bağlı qanunvericiliyə açıq şəkildə daxil edilməsini, peşə hazırlığını tənzimləyən ümumi siyasətlərdə əlilliyi olan şəxslərə açıq-aydın istinadların təmin edilməsi, binaların, məlumat və materiallar müyəssərliyi, əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə peşə hazırlığının təmin edilməsi və ağılabatan uyğunlaşmanın maliyyələşdirilməsi üçün tədbirlər görməlidirlər. Peşə və peşə hazırlığı, təlim və digər xidmətlər əlçatan və əhatəli üsullarla, o cümlədən iştirak üçün maliyyə dəstəyi ilə təmin edilməlidir.

#### **F. Məşğulluq imkanlarının və karyera yüksəlişinin təşviqi (maddə 27(1)(e))**

36. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin məşğulluq formasından asılı olmayaraq mənalı karyera imkanlarına malik olmasını təmin etməlidir. İnkişaf imkanlarına yenidən bacarıq və bacarıqların artırılması, təlim, davamlı təhsil və mentorluq proqramları daxildir.

37. Əlilliyi olan bütün işçilər ədalətli, ləyaqətə əsaslanan və şəffaf proseslər vasitəsilə digərləri ilə bərabər səviyyədə irəli çəkilmək hüququna malikdirlər. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan insanların, xüsusilə də əlilliyi olan qadınların karyera yüksəlişi yolunda üzləşdikləri birbaşa və dolaylı maneələri araşdırmalıdırlar. 27-ci maddənin 1-ci (d) yarımbəndində göstərilən peşə hazırlığı əlilliyi olan işçilərin karyera yüksəlişi üçün keçdiyi təlimləri əhatə edir. Kurslar fiziki cəhətdən əlçatan olmalıdır və işçilər ağılabatan yaşayış yerləri əldə edə bilməlidirlər.

#### **G. Özünüməşğulluq, sahibkarlıq, kooperativlərin inkişafı imkanlarının təşviqi (Maddə 27 (1) (f))**

38. Əlilliyi olan şəxslərin sərbəst iş seçmək, o cümlədən fərdi məşğulluq, öz biznesinə sahib olmaq və ya kooperativdə işləmək hüququ vardır. İştirakçı dövlətlər qeyri-formal iqtisadiyyatda əlilliyi olan şəxsləri qorumaq və dəstəkləmək, onların formal iqtisadiyyata

keçidini təşviq etmək və sürətləndirmək, iş yerlərinin formal iqtisadiyyatdan qeyri-formal iqtisadiyyata köçürülməsinin qarşısını almaq üçün məqsədyönlü tədbirlər görməlidirlər.

39. Sərbəst seçilmiş iş imkanlarının təşviqi sahibkarlıq, mikro, kiçik və orta müəssisələr və digər biznes modelləri və kooperativlər kimi iqtisadi vahidlər haqqında əlçatan məlumat tələb edir. Biznes xidmətləri, bazarlar, infrastruktur və texnologiya, sağlamlıq və təhlükəsizlik, maliyyə xidmətləri, mentorluq və şəbəkələşməyə ayrı-seçkilik olmadan çıxış da nəzərə alınmalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan insanların maraqlarını nəzərə alan, hökumətin müxtəlif səviyyələrində koordinasiyanı və vergi orqanları və sosial təminat institutları kimi müvafiq orqanlar və orqanlar arasında əməkdaşlığı təmin edən hərtərəfli siyasət çərçivəsi hazırlamalı və həyata keçirməlidir.

#### **H. Dövlət sektorunda məşğulluq (s. 27 (1) (g))**

40. 27-ci maddənin digər yarımbəndlərinin müddəaları dövlət və özəl sektora eyni dərəcədə şamil edilir. Bununla belə, işəgötürən İştirakçı Dövlədirsə, o, daxil olma məsələsinə daha ciddi yanaşmalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin işə götürülməsi və irəli çəkilməsi üçün ləyaqətə əsaslanan obyektiv standartlar tətbiq etməli və əlilliyi olan işçilərin sayının artırılmasına çalışmalıdırlar. Müvafiq hallarda, ictimai sektorda məlumatlılığın artırılması, əlilliyi olan şəxslərin cəlb edilməsi və işə götürülməsi və cəmiyyətin müxtəlifliyini əks etdirmək və əlilliyi olan insanların həyat təcrübələrindən istifadə etmək üçün dövlət sektorunda çalışan əlilliyi olan işçilərinə dəstək olmaq üçün konkret tədbirlər görülməlidir.

41. Əlilliyi olan şəxslərin dövlət sektorunda məşğulluğunu artırmaq üçün Komitə iştirakçı dövlətlərə tövsiyə etdi ki, əlilliyi olan şəxslərin dövlət və özəl sektorda məşğulluğu üçün məqsədyönlü maliyyələşdirmə, o cümlədən peşə hazırlığı proqramları kimi müsbət fəaliyyət tədbirləri hazırlasınlar və həyata keçirsinlər. Digər tədbirlərə kvotaların - əlilliyi olan işçilərin işəgötürənin işçi qüvvəsinin müəyyən minimum faizini təşkil etməsi ilə bağlı tələblərin və ya hədəflərin müəyyən edilməsi daxildir. Bütün tədbirlər dövlət orqanları tərəfindən uyğunluq haqqında illik hesabat tələbi ilə müşayiət olunmalıdır.

#### **I. Özəl sektorun məşğulluğunun təşviqi, o cümlədən müsbət fəaliyyət proqramları (maddə 27(1)(h))**

42. Komitə dövlət sektorunda əlilliyi olan insanların məşğulluğunu artırmaq üçün iştirakçı dövlətlərə özəl sektora eyni dərəcədə tətbiq olunan strategiyaları tövsiyə etmişdir. Özəl sektorda əlilliyi olan insanların məşğulluğunu artırmaq üçün kvotalar kimi konkret müsbət fəaliyyət tədbirləri tələb oluna bilər. Bununla belə, əlilliyi olan insanların məşğulluğunun təşviqi üçün tək kvota kifayət etmir və əgər sistem qabiliyyətdən daha çox əlilliyə diqqət yetirirsə, onlar əlilliyi olan şəxsləri ruhdan sala bilər. Kvotalar həm də məxfilik problemlərini gündəmə gətirir. Digər təsdiqedicə tədbirlərə əlilliyi olan şəxslərin sahib olduğu və ya işlədiyi müəssisələrə üstünlük verən tenderlər kimi dövlət satınalma tədbirləri və əlilliyi olan insanların məşğulluğunun təşviqi üçün məqsədli maliyyələşdirmə,

məsələn, iş şəraitinin dəyişdirilməsi, şagird maaşlarına dəstək, əmək haqqı fondu, vergi güzəştləri və subsidiyalar daxildir.

43. Ayır-ayrı məşğulluğu təşviq edən və ya dəstəkləyən güzəştli satınalma siyasətləri Konvensiyaya uyğun gələn müsbət fəaliyyət tədbirləri deyil. Konvensiyaya riayət olunmasını təmin etmək üçün təsdiqedicə hərəkətə, o cümlədən, aşağıdakılar daxildir:

a) işəgötürənlərin əlilliyi olan şəxsləri müəyyən peşələrə, ehtiyat işlərə və ya konkret bizneslərə məhdudlaşdırmamasını təmin etmək;

(b) işəgötürənlərin əlilliyi olan insanların yüksəliş və karyera imkanlarına çıxışını məhdudlaşdırmamasını təmin etmək;

(c) Bu tədbirlər çərçivəsində irəli sürülən işin əlilliyi olan şəxslərin işəgötürənlər tərəfindən işə götürüldüyü, lakin başqaları ilə bərabər əsasda işləməyən və ya mənalı məşğulluğu olmayan "kaya" məşğulluğu təşkil etməməsi üçün tədbirlər görmək;

d) bütün iş yerlərində əlillik, cins və yaş mülahizələrinin daxil edilməsi.

44. İştirakçı dövlətlər müsbət tədbirlər hazırlayarkən əlilliyi olan insanların təşkilatları ilə yaxından məsləhətləşməlidirlər. Özəl sektorda bu cür tədbirlər iştirakçı dövlətlərin əlilliyi olan insanların məşğulluğunun təşviqinə dair kompleks yanaşmasının bir hissəsi olduğu halda daha səmərəli olacaqdır.

## **J. İş yerində ağılabatan uyğunlaşmanın təmin edilməsi (maddə 27 (1) (i))**

45. Ağılabatan uyğunlaşmanı təmin edilməsi müyəssərliyin təmin edilməsindən fərqlidir. Ağılabatan uyğunlaşma əlilliyi olan şəxslərə öz işlərinin xas tələblərini digərləri ilə bərabər səviyyədə yerinə yetirmək imkanı vermək üçün fərdiləşdirilmiş dəyişikliklərin, düzəlişlərin və dəstəyin təmin edilməsini nəzərdə tutur. İştirakçı dövlətlər dövlət və özəl işəgötürənlərə texniki və maliyyə yardımı göstərən tədbirlər və proqramlar vasitəsilə ağılabatan uyğunlaşmanın təmin edilməsini təmin etməlidirlər. Buna baxmayaraq, müyəssərlik öhdəliyinin bir hissəsi kimi, dövlət və özəl işəgötürənlər ağılabatan uyğunlaşma ehtiyacının həlli üçün aydın, əlçatan və vaxtında malik olduqlarını prosesi təmin etməlidirlər.

Fərdi və ya işəgötürən tərəfindən əlilliyi olan şəxsin tam əhatə olunmasına maneə müəyyən edildikdə, işəgötürən aşağıdakı tədbirləri görməlidir, çünki bunun edilməməsi ağılabatan şəraitin təmin edilməsindən imtina deməkdir:

(a) İşəgötürən maneəni aradan qaldırmaq və ya qarşısını almaq üçün potensial həll yollarını, o cümlədən fərdin üstünlük verdiyi həll yolunu müəyyən etmək üçün fərdlə işləyir;

(b) İşəgötürən, həddindən artıq yük yaratmadığı halda, fərdin üstünlük verdiyi həll yolunu həyata keçirir, bu halda işəgötürən hədsiz yük yaratmayan başqa müəyyən edilmiş

həll yolu tətbiq edir və ya qeyri-münasib yükə məruz qalmadan üstünlük verilən həlli mümkün qədər həyata keçirir.

#### **K. Açıq əmək bazarında iş təcrübəsinin təşviqi (maddə 27 (1) (j))**

46. Açıq əmək bazarında iş təcrübəsi təcrübə keçməklə, iş yerində öyrənmə sxemləri, təqaüdlər, təqaüdlər və müəssisələr üçün maliyyə stimulları, şagirdlik və digər iş yerində öyrənmə sxemlərini vasitəsilə yüksəldilə bilər. İş təcrübəsi əlilliyi olan şəxslərin bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün vacib olmaqla yanaşı, məşğulluq şəraitini dəyişdirmək və işəgötürənlər arasında əlaqələr və anlaşma qurmaq imkanı verir.

47. Əlilliyi olan şəxslər iş təhlükəsizliyinə və karyera perspektivlərinə mənfi təsir göstərən ödənişsiz stajlardan, təlim proqramlarından və könüllülük sxemlərindən məqsədəuyğun olmayan şəkildə istifadə riski altındadırlar. Bu baxımdan əlilliyi olan gənclər xüsusilə həssasdırlar. İştirakçı dövlətlər bu cür proqramlar çərçivəsində əlilliyi olan şəxslərin vəziyyətini aydın şəkildə tənzimləməli və onlara nəzarət etməlidir.

#### **L. Peşə və peşəkar reabilitasiya, iş yerlərinin saxlanması və işə qayıtma proqramlarının təşviqi (maddə 27 (1) (k))**

48. Bütün işçilər yenidən hazırlıq keçmək, yeni bacarıqlar inkişaf etdirmək və ya peşələrini dəyişmək ehtiyacı ilə üzləşə bilərlər. Əlilliyi olan insanlar üçün iş yerlərinin saxlanması və işə qayıtması proqramları işçi qüvvəsinin davamlı inkişafını təmin etmək üçün daha geniş səylərin bir hissəsidir. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin yeni dəyərsizləşmə əldə etdikdən və ya mövcud dəyərsizləşmənin kəskinləşməsindən sonra işdə qalması və ya yeni vəzifələrə keçməsi üçün dəstək göstərilməsini təmin etməlidir.

49. İştirakçı dövlətlər reabilitasiyanın təmin edilməsi zamanı bədbəxt hadisə və ya xəstəlik nəticəsində əlilliyi olan işçilərin və müvafiq hallarda onların himayəsində olan şəxslərin müalicə xərcləri, qazancların itirilməsi və digər xərclər daxil olmaqla, adekvat kompensasiya almasını təmin etməlidirlər. reabilitasiya xidmətlərindən istifadə etmək.<sup>38</sup>

50. İşə qayıtma proqramları müvafiq işçinin eyni vəzifədə davam etməsinə, eyni işəgötürəndə fərqli vəzifəyə keçməsinə və ya başqa işəgötürənlə bir vəzifəyə keçməsinə səbəb ola bilər. Bu cür proqramlar ayrı iş şəraitində məşğulluğu təşviq etmək üçün istifadə edilməməlidir.

#### **M. Kəlləlik, kəlləlik və məcburi və ya məcburi əmək (maddə 27 (2))**

51. Kəlləliyin, kəlləliyin və məcburi və ya məcburi əməyin qadağan edilməsi beynəlxalq insan hüquqları hüququnun əsasını təşkil edir. Əlilliyi olan şəxslər, o cümlədən əlilliyi olan uşaqlar, təcrid olunmuş məşğulluq, qaçırma və məcburi əmək kimi kəlləlik və ya kəlləlik vəziyyətlərini yaşamaq riski altındadırlar. <sup>39</sup> Bu cür hallar borc əsarətinə, insan alverinə,

dilənçiliyə və cüzi və ya heç bir ödənişlə dükanlarda, təsərrüfatlarda və ya ayrı işlərdə işləməyə şamil edilir.

52. İştirakçı dövlətlər köləliyin, qulluqçuluğun və məcburi və ya məcburi əməyin bütün hallarının qarşısını almaq və araşdırmaq üçün hərtərəfli tədbirlər hazırlamalıdırlar. Bu cür tədbirlər maarifləndirmə proqramlarını, məlumat kampaniyalarını, qanunvericilik müddəalarını, şikayət prosedurlarını, sanksiyalar rejimlərini, araşdırma mexanizmlərini, zərərin bərpası və təzminat tədbirlərini əhatə etməlidir.

53. Konvensiyanın 27-ci maddəsinin 2-ci bəndinə uyğun olaraq öz öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin seçim, razılıq və məcburiyyətdən azad olmaq hüququna diqqət yetirməlidirlər. Seçim iş şəraitinin vura biləcəyi zərər kontekstində başa düşülməlidir. Bəzi hallarda mövcud iş şəraiti əlilliyi ilə bağlı səbəblərdən əlilliyi olan şəxslərin sağlamlığına və rifahına zərər verə bilər. Bu şəxslər öz iradələrinə zidd işi görməyə məcbur edilməmələrini təmin etmək üçün iş şəraitinin dəyişdirilməsi və sosial müdafiəsi və digər dəstəyi vasitəsilə ağlabatan uyğunlaşmaya ehtiyac duyurlar. Digər hallarda, əlilliyi olan şəxslər ayrı-seçkilik, bərabər dəyərli iş üçün bərabər mükafatın olmaması və digərləri ilə bərabər səviyyədə sərbəst şəkildə seçilən məşğulluğa aparan məhdud yollar nəticəsində zərər görürlər. Məcburiyyət riski ondan irəli gəlir ki, əlilliyi olan insanlar tez-tez daha geniş sosial zəiflik, mənalı alternativlərin olmaması və istismara çevrilən asılılıq və ya qayğı münasibətləri ilə üzləşirlər. Razılığın verilib-verilmədiyini başa düşmək üçün bu risk nəzərə alınmalıdır. Hətta razılıq verildikdə belə, istismar və ya məcburiyyətin daha geniş kontekstinə diqqət yetirilməlidir. Kiminsə köləlik, qulluq və ya insan alveri vəziyyətində olmadığını göstərmək üçün razılıq kifayət deyil.

## **IV. İştirakçı dövlətlərin öhdəlikləri**

### **A. Ümumi öhdəliklər**

54. Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 2-ci bəndi iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlarla bağlı iştirakçı dövlətlərin mövcud resurslardan maksimum dərəcədə və lazım gəldikdə beynəlxalq əməkdaşlıq çərçivəsində tədbirlər görmələrini, bu hüquqların tam şəkildə həyata keçirilməsinə tədricən nail olmalarını tələb edir. Buna görə də iştirakçı dövlətlərin əsas ümumi öhdəliyi əmək hüququnun mütərəqqi şəkildə həyata keçirilməsini təmin etməkdir. Bu məqsədə doğru düşünülmüş, konkret və məqsədyönlü addımlar Konvensiyanın müvafiq iştirakçı dövlət üçün qüvvəyə minməsindən sonra ağlabatan qısa müddət ərzində atılmalıdır. Bu öhdəlik əmək hüququ ilə bağlı ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq üçün 4 (1), 5 və 27-ci maddələrə əsasən iştirakçı dövlətlərin bilavasitə öhdəlikləri ilə yanaşı yer alır.

55. Bütün əlilliyi olan şəxslərin işləmək hüququ iştirakçı dövlətlərə üç növ səviyyəli öhdəliklər qoyur: hörmət etmək, qorumaq və yerinə yetirmək öhdəlikləri. Öz növbəsində, yerinə yetirmək öhdəliyi asanlaşdırmaq, təmin etmək və təşviq etmək öhdəliklərini ehtiva

edir. Hörmət öhdəliyi Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 1-ci bəndinin (d) bəndində öz əksini tapmışdır ki, ona əsasən iştirakçı dövlət Konvensiyaya zidd olan hər hansı hərəkət və ya praktikadan çəkinməlidir. Qoruma öhdəliyi 4-cü maddənin 1-ci bəndinin (c) və (e) bəndlərində öz əksini tapmışdır ki, buna əsasən iştirakçı dövlət bütün siyasət və proqramlarda əlilliyi olan şəxslərin insan hüquqlarının müdafiəsini və təşviqini nəzərə almalıdır. Üçüncü şəxslər, o cümlədən özəl müəssisələr tərəfindən əlilliyə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün bütün lazımi tədbirləri görməlidir. Yerinə yetirmək öhdəliyi, məsələn, 4 (1) (f) və (g) maddələrində öz əksini tapmışdır ki, ona əsasən, Dövlət universal dizayn edilmiş mal və xidmətlərin və yeni köməkçi texnologiyaların tətbiqatını və inkişafını həyata keçirməli və ya təşviq etməlidir.

56. İşləmək hüququ da daxil olmaqla, Konvensiyanın əhatə etdiyi hüquqlardan heç birinə münasibətdə retroqressiv tədbirlərə yol verilmir. Hər hansı qəsdən retroqressiv tədbirlər görülərsə, iştirakçı-dövlət onların bütün alternativlərin ən diqqətlə nəzərdən keçirilməsindən sonra tətbiq edildiyini və Konvensiyada nəzərdə tutulmuş hüquqların məcmusuna istinad edərək lazımi qaydada əsaslandırıldığını sübut etmək və iştirakçı dövlətin maksimum mövcud resurslarından tam istifadə kontekstində və onların əlilliyi olan şəxslərə qeyri-mütənasib təsir göstərməməsi öhdəliyinə düşür.

57. Hörmət etmək öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən, o cümlədən, əlilliyi olan bütün şəxslərin layiqli iş bərabər çıxışını rədd etməkdən və ya məhdudlaşdırmaqdan, işgötürənləri əmək hüquqlarından azad etməkdən çəkinərək, işləmək hüququnun həyata keçirilməsinə birbaşa və ya dolaylı yolla müdaxilə etməkdən çəkinməyi, əlilliyə görə milli minimum əmək haqqının ödənilməsi, məcburi əməyin qadağan edilməsini tələb edir. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan qadınların və əlilliyi olan gənclərin ədalətli və əlverişli iş şəraitinə çıxış hüququna hörmət etmək öhdəliyi ilə borcludurlar və beləliklə, çoxsaylı və kəşifən ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmaq və bərabər imkanlara nail olmaq, bərabər dəyərli iş üçün irəli çəkilmə və bərabər mükafat üçün tədbirlər görməlidirlər. İştirakçı dövlətlər tərəfindən əməyin “dəyəri” ilə bağlı hər hansı qiymətləndirmə əlilliyi olan şəxslərə, o cümlədən onların cinsinə və ya cinsinə aid olan və əsasən əlilliyi olan qadınların yerinə yetirdiyi əməyi aşağı qiymətləndirə biləcək stereotiplərdən qaçmalıdır. Bundan əlavə, iştirakçı dövlətlər qanunlar, siyasətlər və proqramlardakı əlilliyi “işləmək qabiliyyətinin olmaması” ilə əlaqələndirən maneələri aradan qaldırmaq üçün təcili tədbirlər görməlidirlər. Xüsusilə, əlillik statusunun qiymətləndirilməsi və ya təsnifatı üzrə tədbirlər əlilliyi olan şəxslərin işləmək hüququnun məhdudlaşdırılmasına əsaslanmamalı və ya məhdudlaşdırılmamalıdır.

58. Müdafiə öhdəliyi Dövlətlər tərəflərindən tələb edir ki, özəl biznes müəssisələri, ticarət birləşmələri və cəmiyyətin bütün üzvləri kimi özəl, qeyri-dövlət aktuariləri tərəfindən əlilliyin aradan qaldırılması üçün bütün lazımi tədbirləri görməlidirlər. Bu tədbirlər 27-ci maddənin zəmanətlərinə müdaxilənin qarşısını almalıdır. Xüsusilə, iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxsləri fərdi və ya eyni vaxtda baş verə biləcək iş və məşğulluqla bağlı ayrı-seçkiliyin əsas formalarından – birbaşa ayrı-seçkilik, dolaylı ayrı-seçkilik, ağılabatan uyğunlaşmadan imtina, təqib və assosiasiyalar tərəfindən ayrı-seçkilikdən qorumaq

öhdəliyinə malikdirlər. Bundan əlavə, Komitə öz yurisprudensiyasında çoxsaylı və kəşifən ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün tədbirləri tövsiyə etmişdir, o cümlədən aşağıdakılar: çoxsaylı və kəşifən ayrı-seçkiliyi açıq şəkildə tanıyan qanunvericilik, siyasət və proqramlar qəbul etmək, həm məsuliyyət, həm də hüquqi müdafiə vasitələrini müəyyən etmək üçün bu cür ayrı-seçkiliyə dair şikayətlərə baxılmasını təmin etmək. ; əlilliyi olan qadınların və qızların üzləşdiyi kəşifmə ayrı-seçkiliyi ilə mübarizəyə aid məlumatların toplanması üçün çərçivənin yaradılması; birdən çox əsas üzrə ayrı-seçkilik şikayətlərinə icazə verilməsi, qurbanlar üçün daha yüksək kompensasiyaların müəyyən edilməsi və təqsirkarlar üçün daha yüksək cəzaların təyin edilməsi; kəşifən ayrı-seçkiliyi həll etmək üçün ayrı-seçkiliyə qarşı qanunların gücləndirilməsi; kəşifmə ayrı-seçkiliyi ilə mübarizə üçün istifadə olunan mövcud strukturların məqsədəuyğunluğunun araşdırılması və qadınlara və qızlara qarşı ayrı-seçkiliyin kəşifən formalarının qarşısının alınması üçün effektiv və konkret tədbirlərin görülməsi; və əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən kəşifən ayrı-seçkiliyə məruz qalanların təşkilatlarının inklüziv, hərtərəfli və şəffaf iştirakı üçün çərçivələrin hazırlanması.

59. Nəhayət, asanlaşdırmaq, təmin etmək və təşviq etmək öhdəliklərini özündə əks etdirən yerinə yetirmək öhdəliyi dövlətlərdən iş mühitinin açıq, əhatəli və əlçatan olmasını təmin etmək üçün müvafiq qanunvericilik, inzibati, büdcə, məhkəmə, təşviq və digər tədbirləri qəbul etməyi tələb edir.

60. Əlilliyi olan şəxslərin işləmək və məşğulluq hüququnu asanlaşdırmaq öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlərdən əlilliyi olan şəxslərin texniki və peşə təhsili və təlimi keçməsinə şərait yaratmaq və onlara kömək etmək, habelə texniki və peşə təhsili məşğulluğa çıxışı asanlaşdırmağı planlaşdırır. İştirakçı dövlətlər həmçinin, münasib qiymətə texnologiyalara üstünlük verərək, informasiya və kommunikasiya texnologiyaları, mobillik vasitələri, cihazlar və köməkçi texnologiyalar da daxil olmaqla, yeni texnologiyaların, o cümlədən tədqiqatın və inkişafının öhdəliyini götürməli və ya təşviq etməlidirlər.

61. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnu təmin etmək öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər bu hüququ milli hüquq sistemlərində tanımağa və onun həyata keçirilməsi üçün milli siyasət və ətraflı fəaliyyət planı qəbul etməyə borcludurlar. Siyasət və plan əlilliyi olan şəxslərin, xüsusən də əlilliyi olan qadınların işdə və məşğulluqda iştirakını artırmaq üçün ona kifayət qədər vəsait ayrılmalıdır. İştirakçı dövlətlər, həmçinin əlilliyi asanlaşdırmaq öhdəliyinə uyğun olaraq hazırlanmış yeni texnologiyalar haqqında əlçatan məlumatları təqdim etməyə borcludurlar.

62. Əlilliyi olan şəxslərin işləmək və məşğulluq hüququnu təşviq etmək öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı-dövlətlər həm özəl, həm də dövlət sektorlarında müvafiq təhsil, məlumat və maarifləndirmə kampaniyalarını, o cümlədən gender prinsiplərinin nəzərə alınmasını təmin etmək üçün tədbirlər görməlidirlər. Maarifləndirmə kampaniyaları özəl və dövlət sektorunun işəgötürənlərini və işçilərini, işə götürənləri və məşğulluq agentliklərini və geniş ictimaiyyəti hədəf almalı və əlilliyi olan şəxslər üçün müvafiq dillərdə və əlçatan formatlarda olmalıdır.

## B. Əsas öhdəliklər

63. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin işləmək və məşğulluq hüququnun ən azı minimum əsas səviyyələrinin təmin edilməsini təmin etmək üçün dərhal, minimum əsas öhdəliyə malikdirlər. 27-ci maddənin kontekstində bu əsas öhdəlik ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və məşğulluğun bərabər qorunmasını təmin etmək öhdəliyini əhatə edir.

64. Konvensiyanın 5-ci maddəsi üzrə öz yurisprudensiyasında Komitə əmək və məşğulluq ilə bağlı de-fakto bərabərliyə nail olmaq və əlilliyə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini təmin etmək üçün iştirakçı dövlətlərdən atmalı olduğu təcili addımları müəyyən etmişdir. Xüsusilə, 5 (3) və 27 (1) (i) maddələrinə uyğun olaraq əğlabatan uyğunlaşmanın təmin edilməsini təmin etmək və 5 (4) maddəsinə uyğun olaraq işdə və məşğulluqda faktiki bərabərliyə nail olmaq və ya sürətləndirmək üçün iştirakçı dövlətlər :

(a) Əlilliyi olan şəxslərin ayrı iş mühitindən uzaqlaşmasına kömək etmək və onların açıq əmək bazarına cəlb olunmasını dəstəkləmək və eyni zamanda əmək hüquqlarının ayrı-ayrı şəraitə dərhal tətbiqini təmin etmək;

(b) dəstəklənən məşğulluq hüququnu, o cümlədən işə yardım, iş üzrə təlimatlandırma və peşə ixtisas proqramları, əlilliyi olan işçilərin hüquqlarını qorumaq və işçilərin öz işini sərbəst seçmək hüququnu təmin etmək;

(c) əlilliyi olan şəxslərə minimum əmək haqqından az olmamaq şərti ilə əməkhaqqı verilməsini və onlar işə başladıda əlilliyə görə müavinətdən məhrum olmamasını təmin etsinlər;

(d) əğlabatan uyğunlaşmanın rədd edilməsini ayrı-seçkilik kimi tanıyır və çoxsaylı və kəşişən ayrı-seçkiliyi və təcibi qadağan edir;

(e) Əlilliyi olan şəxslərin ayrı-seçkiliyə yol vermədən işə düzgün keçidini və işdən kənarlaşdırılmaqla pozulmamalı olan pensiya və ya işsizlik müavinətləri kimi müavinətlərə və hüquqlara bərabər və effektiv çıxışı təmin etmək; bununla da təcrid vəziyyətini daha da ağırlaşdırır;

(f) dövlət və özəl sektorlarda inklüziv, əlçatan, təhlükəsiz və sağlam iş mühitlərində, o cümlədən uyğun hamam qurğularına çıxışda işi təşviq etmək;

(g) hərtərəfli strategiyanın bir hissəsi kimi əlilliyi olan şəxslərin öz menecerləri ilə müntəzəm qiymətləndirmə görüşləri və əldə ediləcək məqsədləri müəyyən etməklə onların karyera yüksəlişi üçün bərabər imkanlardan istifadə etmələrini təmin etmək;

(h) əlilliyi olan işçilər üçün peşə hazırlığı və bacarıqların artırılması da daxil olmaqla təlim, yenidən hazırlanma və təhsilə çıxışı təmin etmək və əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu və işəgötürənlər, işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndəlik təşkilatları, hakimiyyət orqanları, həmkarlar ittifaqları və səlahiyyətli şəxslər üçün münasib yaşayış şəraiti üzrə təlimlər təmin etmək;



(i) ayrı-seçkiliyə yol verməyən və əlilliyi olan şəxsləri əhatə edən əməyin mühafizəsi və sağlamlığı qaydaları da daxil olmaqla, universal tətbiq olunan əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi tədbirləri istiqamətində iş aparmaq;

(j) Əlilliyi olan şəxslərin həmkarlar və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq hüququnu tanımaq.

65. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Komitəsi ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ ilə bağlı əsas öhdəlikləri də müəyyən etmişdir. İştirakçı dövlətlər xüsusilə:

(a) əmək haqqı da daxil olmaqla, iş yerində gender ayrı-seçkiliyi ilə mübarizə aparmaq üçün hərtərəfli sistem tətbiq etmək;

(b) qanunvericiliklə və işçilər və işəgötürənlər, onların nümayəndəlik təşkilatları və digər müvafiq tərəfdaşlarla məsləhətləşmələr əsasında ayrı-seçkiliyə yol verməyən və geri çəkilməyən, müvafiq iqtisadi amillər nəzərə alınmaqla müəyyən edilmiş və yaşayış minimumuna indeksləşdirilmiş minimum əmək haqqını müəyyən etmək; işçilərin və onların ailələrinin layiqli yaşayışını təmin etmək;

(c) qanun vasitəsilə iş yerində təqibi, o cümlədən cinsi qısnamanı müəyyən etmək və qadağan etmək, müvafiq şikayət prosedurlarını və mexanizmlərini təmin etmək və cinsi qısnama üçün cinayət sanksiyaları yaratmaq;

(d) İstirahət, asudə vaxt, iş vaxtının ağlabatan məhdudlaşdırılması, ödənişli məzuniyyət və bayram günləri ilə bağlı minimum standartları tətbiq etmək və tətbiq etmək.

## **V. Konvensiyanın digər maddələri ilə əlaqə**

66. Bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verməmək haqqında Konvensiyanın 5-ci maddəsi iştirakçı dövlətlərdən bütün iş, məşğulluq məsələlərində və məşğulluq dövrü., inklüziv bərabərliyi təşviq etməyi və ayrı-seçkiliyi – birbaşa ayrı-seçkilik, dolayı ayrı-seçkilik, ağlabatan uyğunlaşmadan imtina, təqib və assosiasiyalar tərəfindən ayrı-seçkilik – aradan qaldırmağı tələb edir. Bundan əlavə, əlilliyi olan qadınlar, yaşlı əlilliyi olan şəxslər və əlilliyi olan gənclər cins, yaş və əlillik ilə bağlı maneələrin kəşiməsi ilə üzləşirlər ki, bu da işləmək imkanlarını məhdudlaşdırır, hüquqdan istifadəyə mənfi təsir göstərir. bərabər dəyərli iş üçün bərabər ödəniş və iş yerində zorakılıq və təqib riskini artırır.

67. Əlilliyi olan qadınlar (maddə 6) işdə və məşğulluqda və bütün məşğulluq dövrü ərzində çoxsaylı və kəşişən ayrı-seçkiliyə məruz qalırlar ki, bu da iş yerində bərabər iştirak üçün maneələrlə nəticələnir. Bu cür maneələrə cinsi qısnama, bərabər dəyərli iş üçün qeyri-bərabər ödəniş, karyera seçimlərinin olmaması, işə düzəlmək üçün digər şəxslərə nisbətən daha az prestijli karyera yolları, ayrı-seçkilikçi münasibət səbəbiylə iddialarının rədd edilməsi ilə nəticələnən kompensasiya imkanlarının olmaması, fiziki, informasiya və kommunikasiya maneələri. Əlilliyi olan qadınlar qeyri-formal iqtisadiyyatda və ödənişsiz işlərdə istismar riski altındadırlar ki, bu da öz növbəsində əmək haqqı, sağlamlıq və

təhlükəsizlik, istirahət, asudə vaxt və ödənişli məzuniyyət, o cümlədən analıq məzuniyyəti kimi sahələrdə bərabərsizliyi daha da artırır.

68. Qlobal miqyasda əlilliyi olan uşaqların sayının (maddə 7) təxminən 240 milyon nəfər olduğu təxmin edilir. Əlilliyi olan və olmayan milyonlarla uşaq uşaqlıqlarının böyük bir hissəsi boyunca adekvat istirahət və ya təhsil almadan ailələri ilə birlikdə ev işçisi kimi və ya təhlükəli olmayan işlərdə işləyirlər. Əlilliyi olan uşaqlar və gənclər digər uşaq və gənclərlə müqayisədə təhlükəli uşaq əməyinə məruz qalma riski daha yüksəkdir.

69. Həyatın bütün sahələrində əlilliyi olan şəxslərə aid stereotiplərə, qərəzlərə və zərərli təcrübələrə qarşı mübarizə aparmaq üçün əlilliyi olan şəxslər və onların hüquqları ilə bağlı dövlət və özəl sektoru hədəf alan maarifləndirmə kampaniyaları (maddə 8) tələb olunur. Bu cür kampaniyalara bəzi əlilliyi olan şəxslərin – autizmlil insanlar, karlar, korlar, psixososial əlilliyi olan şəxslər və başqaları kimi – iş yoldaşları ilə ünsiyyətdə olmaq və ya diqqətini yayındırmaq ehtimalının az olması ilə bağlı fərziyyələrə əsaslanan stereotiplərlə mübarizə aparmaq üçün maarifləndirmə işləri daxil edilməlidir, bu kimi hallar ən çox iş yerindədir və buna görə də həmkarlarından daha çox məhsuldarlığa malikdirlər. Bərabərsizlik və ayrı-seçkiliyə gətirib çıxaran qanunvericilik, siyasət və təcrübələrin əsasını təşkil edən qabiliyyət kimi dəyərlər sistemləri müəyyən edilməli və aradan qaldırılmalıdır.

70. Əlilliyi olan şəxslər, istər iş yerində, istərsə də ticarət sahəsində əlçatanlıq (9-cu maddə) və şəxsi hərəkətlilik (maddə 20) olmadığı halda, başqaları ilə bərabər əsasda işləmək və məşğulluq hüququndan səmərəli şəkildə istifadə edə bilməzlər. həmkarlar ittifaqı fəaliyyətləri və ya əlçatan nəqliyyat və dəstək xidmətləri vasitəsilə iş yerlərinə çatmaq üçün. İş və məşğulluqla bağlı bütün məlumatlar işarə dili, Brayl əlifbası, Asan Oxunma, əlçatan elektron formatlar, alternativ yazı və gücləndirici və alternativ rejimlər, ünsiyyət vasitələri və formatları vasitəsilə əldə edilməlidir.

71. Əlilliyi olan şəxslər hər yerdə qanun qarşısında şəxs kimi tanınmaq hüququna malikdirlər (maddə 12) və onlar həyatın bütün sahələrində, o cümlədən əmək fəaliyyəti dövründə hüquq qabiliyyətinin həyata keçirilməsində digərləri ilə bərabər səviyyədə, xüsusilə, əmək münasibətlərinə girərkən (məsələn, rəsmi müqavilə vasitəsilə) və maliyyə, kredit və sığortaya çıxış üçün hüquq qabiliyyətinə malikdirlər. Hüquq qabiliyyətinin həyata keçirilməsində dəstəyin göstərilməsi dəstəklənən qərarların qəbulunu əhatə edə bilər.

72. Əlilliyi olan şəxslərin əmək qanunvericiliyinin bütün sahələri, o cümlədən istehsalat münasibətləri və əmək fəaliyyəti ilə bağlı zədələrə görə kompensasiya tələbləri ilə bağlı digərləri ilə bərabər səviyyədə ədalət mühakiməsinə müraciət etmək hüququ vardır (maddə 13).

73. Əlilliyi olan şəxslərin seçim, razılıq və məcburiyyətdən azad olmaq hüququ vardır. Məcburiyyət riski ondan irəli gəlir ki, əlilliyi olan şəxslər daha çox sosial və ekoloji maneələrlə üzləşirlər ki, bu da həssaslığın artması, mənalı alternativlərin olmaması və istismara çevrilə bilən asılılıq və ya qayğı münasibətlərinin olmaması ilə nəticələnir (maddə 16). Razılığın verilib-verilmədiyini başa düşmək çox vacibdir. Yuxarıda qeyd

edildiyi kimi, hətta razılıq verildikdə belə, məcburetmə, istismar və mənalı alternativlərin daha geniş konteksti nəzərə alınmalıdır. Əlilliyi olan şəxsin köləlik və ya köləlik vəziyyətində olmadığını göstərmək üçün razılıq kifayət deyil. Əlilliyi olan uşaqlar iqtisadi istismara, o cümlədən uşaq əməyinə, narkotik alverinə və dilənçiliyə xüsusilə həssasdırlar. Əlilliyi olan gənclər həmçinin ödənişsiz stajlardan, təlim proqramlarından və könüllülük proqramlarından qeyri-münasib istifadə riski altındadırlar.

74. Digərləri ilə bərabər səviyyədə azad iş və məşğulluq seçimi müstəqil yaşamaq və cəmiyyətə daxil olmaq üçün əsasdır (maddə 19). O, iqtisadi müstəqillik, seçim, sosial əlaqələr, dostluq və şəxsiyyət təmin edir. Bir çox əlilliyi olan insanlar üçün fərdi yardımın göstərilməsi üçün proqramlar və maliyyə dəstəyi onların işləmək hüquqlarını təmin etmək üçün çox vacibdir.

75. Şəxsi həyatın toxunulmazlığına hörmət (maddə 22) həyatda mühüm amildir və çox vaxt həssas şəxsi məsələləri əhatə edir. Əlilliyi olan işçilərin məxfiliyinə hörmət, işəgötürənlərdən əlilliyi olan işçinin onlara açıqlanan məlumatları insan resursları işçiləri ilə, məsələn, əlillik və ya məxfiliyə aid məlumatları paylaşmazdan əvvəl onun razılığını almasını tələb edir. Məxfi məlumatın mühafizəsi tələbi bütün iş dövrü ərzində əhatə olunur və müəyyən çatışmazlıqlara potensial meyli göstərə bilən genetik məlumatın istifadəsindən qorunmanı əhatə edir.

76. Inklüziv təhsil (maddə 24) əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə azad şəkildə seçilmiş əmək və məşğulluq hüquqlarını həyata keçirə bilmələrinin təmin edilməsində mühüm rol oynayır. Keyfiyyətli inklüziv təhsil əlilliyi olan şəxsləri açıq əmək bazarında iştirak üçün zəruri olan bilik, bacarıq və inamı əldə etməklə işə və işə hazırlayır. Bununla belə, bütün dünyada məktəbə getməyən uşaqların üçdə biri əlilliyi olan uşaqlardır. Bir çox hökumətlər rəsmi olaraq inklüziv təhsili təşviq edir, lakin praktikada əlilliyi olan uşaqlar, xüsusilə də əlilliyi olan qızlar xüsusi məktəblərdə ya xaric edilir, ya da təcrid olunur ki, bu da onların bərabər əsaslarla azad şəkildə seçilən əmək və məşğulluq hüququndan istifadə etmələrinə mənfi təsir göstərir. Əmək hüququnun həyata keçirilməsi üçün orta və ya ali təhsildən məşğulluğa keçid xüsusi diqqət tələb edir. Əlilliyi olan insanlar üçün açıq əmək bazarına yolların təşviq edilməsini və əlilliyi olan şəxslərin ayrı-ayrı iş yerlərinə yönəldilməməsini təmin etmək vacibdir. Ömür boyu təhsil əlilliyi olan şəxslərin davamlı karyera inkişafının təmin edilməsi və dəstəklənməsi üçün əsas komponentdir.

77. İşəgötürənlər işçilərin sağlamlığını və təhlükəsizliyini qorumaq üçün əsas məsuliyyət daşıyırlar (maddə 25). Kompleks reabilitasiya və reabilitasiya xidmətləri və proqramları (maddə 26) əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu üçün həyati əhəmiyyət kəsb edir. Əlilliyi olan şəxslər iş yerində xəsarət aldıqda və ya bir şəxs iş yolu ilə əlillik əldə etdikdə, reabilitasiya və işə qayıtma tədbirlərinin şəxsin seçiminə və üstünlüklərinə tam hörmətlə yanaşması və ayrı iş şəraitində məşğulluğu təşviq etmək üçün istifadə edilməməsi vacibdir.

78. Əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə sərbəst seçilmiş işlə təmin olunma bilməməsi və ya onu davam etdirə bilməməsi səbəbindən əldə edilən itki və ya qazanc çatışmazlığını ödəmək üçün sosial müdafiə (maddə 28) hüququ vardır. Sosial müdafiə sistemi əlilliyi olan işsiz işçilərin digərləri ilə bərabər səviyyədə adekvat müdafiəsini təmin etməlidir. Sosial müdafiə hüququ natamam iş vaxtı işləyən əlilliyi olan şəxslərə, əlilliyi olan təsadüfi işçilərə, mövsümi işçilərə və əlilliyi olan öz-özünə işləyənlərə, qeyri-formal iqtisadiyyatda işləyən əlilliyi olan şəxslərə şamil edilir. Müavinətlərə, məşğulluğun davamlı olduğu aydın olan vaxta qədər dəstək ödənişlərinin davam etdirilməsi daxil edilməlidir və əlilliyi olan işçilərdən ictimai sağlamlıq və ya digər fəvqəladə hallar zamanı işə gəlməmələri tələb olunduğu zaman qazanc itkisi dövrlərini əhatə etməlidir. Məşğulluq zamanı dayandırılırsa, dəstək ödənişləri dərhal bərpa edilməlidir. Digərləri ilə bərabər səviyyədə məşğulluğu təmin etmək üçün əlilliklə bağlı əsas xərclərlə bağlı dəstək ödənişləri məşğulluq boyunca davam etdirilməlidir. Təqdim olunan dəstək, həmçinin əlilliyi olan şəxsləri dəstəkləyən fərdləri, o cümlədən əsas qayğı göstərənləri (əsasən qadınlardır) və qohumları əhatə etməlidir. "İşləmək qabiliyyətinin olmaması" və "işləməyə yararlılıq" kimi anlayışlar sosial müdafiə sistemlərinin dizaynının tərkib hissəsi deyil. Əlilliyi olan şəxslərin ödənişli iş axtarmaq, saxlamaq və geri qayıtmaqda qarşılaşdıqları şəxsi şəraitin, ehtiyacların və maneələrin müxtəlifliyi fərdi vəziyyətlərə cavab verən çevik sosial müdafiə sistemlərinin dizaynını tələb edir.

79. Kollektiv danışıqlar məşğulluq siyasətinin formalaşdırılmasında fundamental əhəmiyyət kəsb edən alətdir. Həmkarlar ittifaqı ilə bağlı hüquqlar digər işçilər kimi əlilliyi olan işçilərə də eyni dərəcədə şamil edilir. 29-cu maddə ilə birlikdə oxunan 27 (1) (c) maddəsi əlilliyi olan şəxslərin öz təşkilatlarını yaratmaq hüququnun vacibliyini vurğulamağa xidmət edir. Əgər bu təşkilatlar əlilliyi olan şəxslərin iqtisadi və sosial maraqlarının təşviqi və müdafiəsində effektiv olmaq istəyirlərsə, onlara aid olan bütün məsələlərlə bağlı dövlət orqanları və başqaları tərəfindən müntəzəm olaraq məsləhətləşmələr aparılmalıdır. Bu təşkilatların həyat qabiliyyətini təmin etmək üçün onlara maliyyə dəstəyi də lazım ola bilər.

80. Çoxsaylı və kəşişən ayrı-seçkilik də daxil olmaqla, ayrı-seçkiliyin bütün formalarını müəyyən etmək üçün əlillik əsasında ayrı-ayrı məlumatların toplanması və təhlili (maddə 31), əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə məşğulluğuna olan maneələrə nəzarət etmək vacibdir. Müvafiq şəkildə bölünmüş məlumatlar, həmçinin qeyri-formal iqtisadiyyatda çalışanları və özünüməşğulluq və sahibkarlıqla bağlı maneələri müəyyən etməyə imkan verir.

81. Beynəlxalq əməkdaşlıq (maddə 32) əmək hüququnun həyata keçirilməsi üzrə milli səylərin təşviqi və Davamlı İnkişaf Məqsədlərinə, xüsusən də onun 8.5-ci hədəfinə, bütün insanlar üçün tam və məhsuldar məşğulluğa və layiqli işə, bərabər dəyərli iş üçün bərabər ödənişə nail olmaq istiqamətində irəliləyişə nail olmaq baxımından vacibdir. Əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə əmək bazarında iştirak edə bilməsi üçün resursların qıtlığı şəraitində köməkçi texnologiyalara qeyri-bərabər çıxışın aradan qaldırılması baxımından beynəlxalq əməkdaşlıq da vacibdir.

## **VI. Milli səviyyədə həyata keçirilməsi**

82. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə işləmək və məşğulluq hüququnu təmin etmək üçün və normativ məzmunu qorumaq və yuxarıda qeyd olunan öhdəlikləri yerinə yetirməklə yanaşı, onların tam icrasını təmin etmək üçün aşağıdakı tədbirləri görməlidirlər. Konvensiyanın 27-ci maddəsi:

(a) əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə işləmək və məşğulluq hüququna, o cümlədən sərbəst seçilmiş işlə dolanmaq imkanı hüququna təsirini müəyyən etmək üçün hərtərəfli araşdırma aparmaq;

(b) Əlilliyi olan şəxslərin işləmək hüququna çıxışı qarşısındakı maneələrlə bağlı araşdırmalar aparmaq, əlilliyi olan şəxslərin bu hüququn həyata keçirilməsi baxımından qarşılaşdıqları xüsusi cins və yaşa bağlı problemləri müəyyən etmək və bu hüquqdan irəli gələn innovativ təcrübələri və həll yollarını vurğulamaq, əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüquqlarının müdafiəsi və təşviqi;

(c) Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 3-cü bəndinə uyğun olaraq, əlilliyi olan şəxsləri, o cümlədən kifayət qədər təmsil olunmayan qrupları öz nümayəndə təşkilatları vasitəsilə yaxından məsləhətləşmək və fəal şəkildə cəlb etməklə, milli məşğulluq qanunvericiliyini, siyasətləri, proqramları və təcrübələri nəzərdən keçirir və onları əmək qanunvericiliyi ilə uyğunlaşdırır. Konvensiya, Konvensiyaya uyğun gəlməyən ayrı-seçkilik yaradan qanun və qaydaları ləğv edir, əlilliyi olan şəxslərə qarşı ayrı-seçkilik yaradan adət və təcrübələri dəyişdirir və ya ləğv edir və addım-addım rol oynayan əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu üçün məcəlləsini hazırlayır,

(d) Nəzərdən keçirilməsinin dövlət və özəl sektorları əhatə etməsini, gender, yaş və əlillik perspektivlərinin qanunlara, siyasətlərə və proqramlara və onların həyata keçirilməsinə və qiymətləndirilməsinə daxil edilməsini və aşağıdakı sahələri əhatə etməsini təmin edin: gənclərin məşğulluğunun təşviqi; əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi tədbirləri; gender əsaslı zorakılıq, təqib və məcburi əmək daxil olmaqla zorakılığa qarşı müdafiə; və qeyri-formal iqtisadiyyatdan formal iqtisadiyyata keçid;

(e) İştirakçı və şəffaf proses əsasında hazırlanmış və nəzərdən keçirilən və tərəqqinin izlənilə biləcəyi göstəricilər və meyarlar kimi metodları özündə əks etdirən, əlilliyi olan şəxslər də daxil olmaqla, milli məşğulluq strategiyasını və fəaliyyət planını hazırlamaq;

(f) Əlilliyi olan şəxslərin işləmək hüququnun müdafiəsi və təşviqinin rəqəmsal iqtisadiyyat, uzaqdan işləmə, nəhəng iqtisadiyyatının və platforma iqtisadiyyatının tənzimlənməsi, iqtisadi yenidən aktivləşdirmə və ya bərpa daxil olmaqla inkişaf etməkdə olan iş və məşğulluq sahələrinə inteqrasiya olunmasını, böhrandan, yaşıl iqtisadiyyata keçid, iş qəbul və işdə süni intellektdən istifadəni təmin etmək;

(g) əmək hüququnun müdafiəsi və təşviqi tədbirlərinin əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini, onların peşəkar təcrübə və bacarıqlarını əhatə etməsini təmin etmək;

(h) əlilliyi olan qadınların, əlilliyi olan uşaqların və cinsiyyətə uyğun olmayan əlilliyi olan şəxslərin formal və qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda və ödənişsiz işlərdə istismarının aradan qaldırılması üçün tədbirlərin görülməsini təmin etsinlər, o cümlədən aşağıdakılar: hamı üçün valideyn məzuniyyəti hüququnun təmin edilməsi; formal iş sektorunda əlil qadınların sayının artırılması üçün müsbət tədbirlərin görülməsi; yetərinəcə ödənişli valideyn məzuniyyətinə, keyfiyyətli, əlverişli, əlçatan və müvafiq uşağa baxmağa imkan verən və hamilə olan əlilliyi olan şəxslərə və ya himayəçilik öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün məzuniyyət götürməli olan şəxslərə mənfi təsir göstərməyən sosial müdafiəyə imkan verən qanunlar və siyasətlərin qəbul edilməsi; bütün uşaq işçilərin hüquqlarını pozan şəraitdən qorumaq üçün qanunlar və siyasətlərin qəbul edilməsi; və işəgötürənlərin gender əsaslı zorakılığın qarşısının alınmasını və onlara səmərəli şəkildə reaksiya verməsini təmin etmək və gender əsaslı zorakılığa töhfə verən mədəni və ictimai normalarla bağlı paradiqma dəyişikliyinə təşviq etmək üçün qanunların və siyasətlərin qəbul edilməsi;

(i) Təcrid olunmuş məşğulluqdan açıq əmək bazarına keçidi təmin etmək üçün resurslar, vaxt çərçivələri və monitorinq mexanizmləri ilə konkret fəaliyyət planları qəbul etməklə, mühafizə olunan seminarlar da daxil olmaqla, təcrid olunmuş məşğulluqdan operativ şəkildə imtina edin, o cümlədən öhdəliklər:

(I) qorunan məşğulluğun təşviqinin əsaslandığı qanunları, siyasətləri, yanaşmaları və fərziyyələri nəzərdən keçirmək;

(II) əlilliyi olan şəxslərlə yaxından məsləhətləşmək və onların təmsilçi təşkilatları vasitəsilə prioritet məsələ olaraq keçid proseslərinin layihələndirilməsi, həyata keçirilməsi və monitorinqinə fəal cəlb etmək;

(j) Əlilliyi olan şəxslərin mənalı iştirakı ilə bilik, maarifləndirmə və bacarıqların gücləndirilməsi proqramlarını onların nümayəndə təşkilatları vasitəsilə, o cümlədən dövlət və özəl sektorlarda və qeyri-formal iqtisadiyyatda təlimlər hazırlamaq və Konvensiyaya uyğun həyata keçirmək;

(k) İnsan Hüquqları Göstəriciləri: Ölçmə və Tətbiq üçün Bələdçidə qeyd olunduğu kimi, güclü insan hüquqları konseptual və metodoloji çərçivəsinə uyğun olaraq, müvafiq olaraq ayrı-ayrılıqda məlumatların toplanması üsullarını müəyyən etmək, əlilliyi olan şəxslərin ölkə daxilində və xaricində vəziyyətinin başa düşülməsini asanlaşdırmaq üçün rəsmi iqtisadiyyatda məşğulluğu təşviq etmək üçün iştirakçı dövlət tədbirlərinin aktuallığına və effektivliyinə xüsusi diqqət yetirmək;

(l) əlilliyə görə ayrı-seçkilik qurbanlarının digərləri ilə bərabər səviyyədə ədalət mühakiməsinə çıxışı təmin etmək və əlilliyi olan bütün şəxslərin effektiv məhkəmə və/və ya inzibati prosedurlara, şikayət mexanizmləri və müvafiq, əlverişli və keyfiyyətli hüquqi yardıma, o cümlədən səmərəli və əlçatan üsullara çıxışını təmin etmək;

(m) əlilliyi olan şəxslərlə işəgötürənlər arasında körpü rolunu oynayan iş yerlərinin uyğunlaşdırılması mexanizmləri də daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslər üçün iş yollarının

müəyyən edilməsi və gücləndirilməsi və dövlət sektorunda məşğulluğa xüsusi giriş mexanizmlərinin inkişafı;

(n) Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi üçün çoxtərəfli tərəfdaşlıq və şəbəkələri inkişaf etdirmək və gücləndirmək, o cümlədən əlilliyi olan şəxslər üçün işin təşviqi üzrə işəgötürənləri bir araya gətirmək üçün şəbəkələrdən istifadə etmək; əlilliyi olan şəxslərin təşkilatları ilə əməkdaşlıq etmək, o cümlədən dövlət və özəl sektorda iş yerlərinin sistemli şəkildə həmin təşkilatlara göndərilməsi; və məşğulluğu təşviq edən əsas agentliklərin əlilliyi olan şəxsləri dəstəkləmək bacarıqlarını gücləndirmək üçün onların əlillik hüquqları ilə məşğul olan təşkilatlarla tərəfdaşlıqlar vasitəsilə həvəsləndirilməsi;

(o) Dövlət və qeyri-dövlət işəgötürənləri tərəfindən əlilliyi olan şəxslərin məşğulluq səviyyəsi və şərtləri, o cümlədən əlilliyi olan işçilər arasında karyera yüksəlişi ilə bağlı görülmüş tədbirlər və əldə edilmiş nəticələr haqqında məlumatların təqdim edilməsini təşviq etmək;

(p) Kvota mexanizmləri və hədəflər kimi müsbət hərəkətlər də daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslərin, xüsusən də əlilliyi olan qadınların məşğulluğunu təşviq etmək və stereotiplərin gücləndirilməsi, məhdud uyğunluq və əlilliyi olan şəxslər arasında yalnız məhdud qruplar üçün məşğulluq imkanlarının yaradılması, xüsusən:

(I) Aydın monitorinqin, şəffaflığın və hesabatın təmin edilməsi;

(II) Seqreqasiya, stereotipləşdirmə və ya ayrı-seçkilik daxil olmaqla, Konvensiyaya uyğun olmayan iş təcrübələrinin müəyyən edilməsi və qarşısının alınması;

(III) nailiyyətlərin və nəticələrin qiymətləndirilməsi, o cümlədən əldə edilmiş işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi və əlilliyi olan işçilərin müəyyən rollarla və ya iş növləri ilə məhdudlaşdırılıb-məhdudlaşdırılmadığını və yalnız müəyyən əlil qruplarının məşğulluqdan faydalanıb-faydalanmadığını yoxlamaq;

(IV) müvafiq hesabatlılığın və icra mexanizmlərinin təmin edilməsi;

(V) Təsdiqedicə hərəkətlərin onların yerinə yetirilməsində işəgötürənlərə dəstək tədbirləri ilə müşayiət olunmasını təmin etmək.