

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom

Oktobar 2022.

S engleskog preveli:**Marina Vujačić****Milovan Marković**

(Zabranjeno je svako preuzimanje, kopiranje, korišćenje bez navoda o autorima prevoda)

Komitet za prava osoba s invaliditetom**Opšti komentar br. 8 (2022) o pravu osoba s invaliditetom na rad i zapošljavanje*¹****I.UVOD**

1. Cilj ovog *Opšteg komentara* je da razjasni obaveze država članica u vezi sa radom i zapošljavanjem u odnosu na sadržaj člana 27 *Konvencije*. *Konvencija* utvrđuje principe i standarde prava osoba s invaliditetom na rad i zapošljavanje, i pruža osnovu državam članicama da ispune svoje obaveze u okviru *Ciljeva održivog razvoja*, posebno cilja 8.5, radi postizanja do 2030, punog i produktivnog zapošljavanja i dostojanstven rad za sve muškarce i žene, uključujući i osobe s invaliditetom, kao i jednake plate za jednaku vrijednost rada.

2. Pravo na rad je osnovno pravo, neophodno za ostvarivanje drugih ljudskih prava i čini neodvojivi i inherentni dio ljudskog dostojanstva. Pravo na rad, takođe, doprinosi opstanku pojedinaca i njihovih porodica, a ukoliko se posao slobodno bira i/li prihvata doprinosi i njihovom razvoju i priznanju unutar zajednice². Pravo na rad, naime, priznato je u nekoliko međunarodnih i regionalnih pravnih instrumenata. *Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, u članu 6, proklamuje u opštem smislu pravo na rad, i eksplicitno razvija individualnu dimenziju prava na rad kroz priznavanje, u članu 7, prava svakog na uživanje pravednih i povoljnih uslova rada, posebno bezbjednosnih uslova rada. Kolektivna dimenzija prava na rad obrađena je u članu 8, koji propisuje pravo svih lica da osnivaju sindikate i pristupaju sindikatima po svom izboru, ali i pravo sindikata da slobodno obavljaju svoju djelatnost. **Komitet**, da bi razvio ovaj *Opšti komentar*, se oslanja na sopstvenu jurisprudenciju, kao i na sudsku praksu **Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava**, ali i drugih ugovornih tijela za ljudska prava.

3. Smisleni rad i zapošljavanje su od suštinskog značaja za ekonomsku sigurnost, fizičko i mentalno zdravlje, lično blagostanje i osjećaj identiteta. Međutim, **Komitet** je svjestan da sistem vrijednosti, poznat kao *ableizam*, štetno utiče na mogućnosti mnogih osoba s invaliditetom da imaju smislen posao i smisleno zaposlenje. *Ableizam* i njegov uticaj se opisuju kao „sistem vrijednosti koji određene tipične karakteristike tijela i uma smatra bitnim za

¹ *Usvojeno od strane Komiteta na njegovoj 27 sjednici (15. avgust – 9. septembar 2022)

² Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, *Opšti komentar br. 18 (2005)*, par. 1.

život vrijedan življenja. Na osnovu strogih standarda izgleda, funkcionisanja i ponašanja, **ableistički načini razmišljanja** doživljavaju invalnost kao nesreću, koja vodi patnji i nepovoljnom položaju i, neminovno, obezvrjeđuje ljudski život³. *Ableizam* je temelj medicinskih i milosrdnih modela pristupa invaliditetu, koji vodi društvenim predrasudama, nejednakosti i diskriminaciji prema osobama s invaliditetom, jer podupire zakone, politike i prakse kao što je segregirano zapošljavanje, na primjer „zaštićene radionice“, te može rezultirati prisilnim učešćem u neformalnoj ekonomiji.

4. Osobe s invaliditetom se suočavaju sa preprekama u pristupu i ostvarivanju prava na rad i zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Osobe s invaliditetom se suočavaju i sa **visokom stopom nezaposlenosti, nižim platama, nestabilnošću, nižim standardima u uslovima zapošljavanja, nepristupačnošću radnog okruženja**. Takođe, manja je vjerovatnoća da će, u odnosu na druge osobe, biti imenovane na rukovodećim pozicijama čak i kada su formalno zaposlene. Sve ove prepreke dodatno su pogoršane u slučaju žena s invaliditetom. Osobe s invaliditetom imaju veću vjerovatnoću da će zarađivati niže plate od osoba bez invaliditeta i veća je vjerovatnoća da će biti ugrožene prilikom zaposlenja, uključujući i zaposlenje u neformalnom sektoru, samozapošljavanju ili zaposlenje sa skraćenim radnim vremenom⁴. Podaci i drugi dokazi ukazuju da ove razlike, posebno, pogađaju osobe s invaliditetom po osnovu starosti, pola, roda, etničke pripadnosti, mjesta stanovanja i drugih osnova.

5. Uslovi koji se razvijaju u ekonomijama i na tržištu rada stvaraju nove izazove i mogućnosti da se osigura pravo na rad. Nove tehnologije, uključujući i vještačku inteligenciju i prelazak na digitalni rad, mogu stvoriti nove barijere ili oblike diskriminacije, ali isto i ponuditi nove puteve u posao i nove oblike zapošljavanja. Ekonomske transformacije, kao što je prelazak na zelenu ekonomiju ili odgovor na krize, stvaraju mogućnosti za inkluziju, kao i prijetnju *ostavljanja ljudi za sobom*⁵.

6. **Član 27 Konvencije**, u okviru prava na rad, uključuje nekoliko međuzavisnih i međusobno povezanih prava, uključujući, u članu 27 (1) (b), prava osoba s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, na **pravedne, povoljne i bezbjedne uslove rada**, uključujući i **zaštitu od uznemiravanja** i, u članu 27 (1) (c), **kolektivnu dimenziju prava na rad i ostvarivanje svojih radnih i sindikalnih prava od strane osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi sa drugima**.⁶ Cilj ovog *Opšteg komentara* je da, prema članu 27, pruži sveobuhvatan pregled obaveza država članica, uzimajući u obzir međuzavisnost mjera o pravu na rad navedenih u tom članu, kao i međusobni odnos prava na rad i zapošljavanje sa drugim odredbama *Konvencije*, kao što su one o *Opštim obavezama (čl. 4)*,

³ [A/HRC/43/41](#), par. 9.

⁴ *Izveštaj o invalidnosti i razvoju: Ostvarivanje ciljeva održivog razvoja od strane, za i s osobama s invaliditetom* – 2018 (publikacija Ujedinjenih nacija, 2019), str. 155–158.

⁵ Vidjeti Globalnu mrežu za poslovanje i osobe s invaliditetom Međunarodne organizacije rada (ILO) i Fondacije ONCE, „Učiniti budućnost rada inkluzivnom za osobe s invaliditetom“, 21. novembar 2019.

⁶ Član 27 (1), uvod i (1) (b) i (c) se direktno odnose na tri međuzavisna člana Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, odnosno na članove 6, 7 i 8. Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava je izdao opšte komentare na članove 6 i 7 Pakta.

Jednakosti i nediskriminaciji (čl. 5), Žene s invaliditetom (čl. 6), Pristupačnost (čl. 9), Jednako priznanje pred zakonom (čl. 12), Pristup pravdi (čl. 13), Sloboda od eksploatacije, nasilja i zlostavljanja (čl. 16), Samostalan život (čl. 19), Obrazovanje (čl. 24), Rehabilitaciju i rehabilitaciju (čl. član 26) i Adekvatan životni standard i socijalnu zaštitu (čl. 28).

II. Model invaliditeta zasnovan na ljudskim pravima

7. **Komit** je dosljedno izražavao zabrinutost da zakonodavstvo i politike država članica, i dalje, odražavaju ableistički pristup invaliditetu kroz milosrdne i/ili medicinske modele, uprkos nekompatibilnosti tih modela sa *Konvencijom*⁷; U skladu s ovim modelima, osobe s invaliditetom se ne priznaju kao subjekti i nosioci prava, već se „svode“ na svoja oštećenja.⁸ Diskriminatorno ili različito postupanje, kao i isključivanje osoba s invaliditetom smatraju se normom i legitimisani su medicinski vođenim pristupom invaliditetu. Ovakvi ableistički pristupi sprečavaju države članice da eliminišu stvarne barijere, posebno stereotipe i stigme o invaliditetu, koje onemogućavaju osobe s invaliditetom da, ravnopravno sa drugima, rade.

8. Da bi ostvarile prava iz *Konvencije*, države članice treba da primijene **model pristupa invaliditetu zasnovan na ljudskim pravima**. U svom *Opštem komentaru br. 6 (2018), o Jednakosti i nediskriminaciji*, **Komit** postavlja **model invaliditeta zasnovan na ljudskim pravima**, prema kojem se priznaje da je **invaliditet društveni koncept - fenomen, da je svaka invalidnost cijenjeni aspekt ljudske raznolikosti i dostojanstva, te da se to ne smije uzeti kao legitimna osnova za uskraćivanje ili ograničavanje ljudskih prava**. Invalidnost je priznata kao jedan od mnogih višedimenzionalnih slojeva identiteta, što znači da zakoni i politike moraju uzeti u obzir različitost osoba s invaliditetom. Takođe, priznaje da su ljudska prava međuzavisna, međusobno povezana i nedjeljiva.

III. Normativni sadržaj

9. Pravo na rad je osnovno ljudsko pravo i suštinska komponenta ljudskog dostojanstva. U *Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima*, pravo na rad je priznato u članu 23. Pored *Međunarodnog sporazuma o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, pravo na rad je obuhvaćeno članom 8(1), (2) i (3) (a) *Međunarodnog sporazuma o građanskim i političkim pravima*, članom 5 (e) (i) i (ii) *Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije*, članom 11 *Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, članom 32. *Konvencije o pravima djeteta* i članovima 25, 26, 40, 52 i 54 *Međunarodne konvencije o zaštiti prava svih radnika, migranata i članova njihovih porodica*. Slično tome, **Generalna skupština** je proglasila pravo na rad, u *Deklaraciji o društvenom napretku i razvoju* (čl. 6), u svojoj *Rezoluciji 2542 (XXIV)* iz 11. decembra 1969.

⁷ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 6 (2018), st. 2.

⁸ Ibid. par. 8.

10. Nekoliko regionalnih instrumenata obezbjeđuje pravo na rad—uključujući *Evropsku socijalnu povelju* iz 1961. (II dio, članovi 1–10) i *Evropsku socijalnu povelju* (revidiranu) iz 1996. (dio II, članovi 1–10), *Afričku povelju o ljudskim pravima i pravima naroda* (čl. 15) i, uz *Američku konvenciju o ljudskim pravima u oblasti ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava* (čl. 6–8), *Dodatnim protokolom* - i potvrđuju princip da se poštuje pravo na rad i, u tom smislu, nameće državama članicama obavezu da preduzmu mjere u cilju ostvarivanja pune zaposlenosti.

11. **Međunarodna organizacija rada (MOR)** identifikovala je osam osnovnih *konvencija*, koje se odnose na radna prava⁹. Teme, koje su obuhvaćene, smatraju se temeljnim principima i pravima na radu, a uključuju: slobodu udruživanja i efektivno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje; ukidanje svih oblika prisilnog ili obaveznog rada; efektivno ukidanje dječjeg rada i eliminaciju diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje.¹⁰

A. Pravo na rad, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, uključujući pravo da se za život zarađuje radom, koji se slobodno bira ili prihvata na otvorenom, inkluzivnom i dostupnom radnom mjestu (čl. 27 (1), uvod)

12. Prema članu 27 *Konvencije*, države članice priznaju **pravo osoba s invaliditetom na rad**, na ravnopravnoj osnovi s drugima, uključujući **pravo na mogućnost da zarađuju za život radom, koji je slobodno izabran ili prihvaćen na tržištu rada, kao i radnom okruženju koje je otvoreno, inkluzivno i pristupačno**. Ovo odražava jurisprudenciju **Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava**, koja naglašava da se princip jednakosti, u vezi sa radom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kao i pravo svih osoba da zarađuju za život radom - koji slobodno biraju ili prihvataju - **ne može se realizovati tamo gde je jedina prava prilika, za rad osoba s invaliditetom, rad u segregišućim (izdvojenim) okruženjima**¹¹. Takođe, smatra se da osobe s invaliditetom ne bi trebalo da budu odvojene u zaštićenim radnim prostorima¹². Član 27(1), izričito, utvrđuje da osobe s invaliditetom imaju pravo da „rade na ravnopravnoj osnovi sa drugima, što uključuje rad koji je slobodno izabran ili prihvaćen na tržištu rada i radnom okruženju koje je otvoreno, inkluzivno i pristupačno svima”. Ove riječi, jasno, ukazuju na to da su segregirani uslovi zapošljavanja u suprotnosti sa prethodnim.

⁹ Vidjeti <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventionsand-recommendations/lang-en/index.htm>

¹⁰ Osam osnovnih konvencija MOR-a su: *Konvencija o prisilnom radu* iz 1930. (br. 29) i *Protokol* iz 2014; *Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje*, 1948. (br. 87); *Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje*, 1949. (br. 98); *Konvencija o jednakim naknadama*, 1951. (br. 100); *Konvencija o ukidanju prisilnog rada*, 1957. (br. 105); *Konvencija o diskriminaciji* (zapošljavanje i zanimanje), 1958. (br. 111); *Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi*, 1973. (br. 138) i *Konvencija o najgorim oblicima dječjeg rada*, 1999. (br. 182). Drugi, relevantni, instrumenti MOR-a su: *Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (OSI)*, 1983. (br. 159); *Konvencija o nasilju i uznemiravanju*, 2019. (br. 190) i *Preporuka o tranziciji sa neformalne na formalnu ekonomiju*, 2015. (br. 204).

¹¹ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 5 (1994), par. 21.

¹² Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016), par. 47 (c)

13. Uprkos određenom napretku, nedostatak pristupa otvorenom tržištu rada i segregacija su i dalje najveći izazovi za osobe s invaliditetom. Diskriminacija, kao što je uskraćivanje razumnih adaptacija, nepristupačna radna mjesta i uznemiravanje, predstavljaju dodatne prepreke za zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i radnom prostoru, što dovodi do pogrešnog izbora zaposlenja, na zatvorenim radnim mjestima (segregišućim okruženjima) po osnovu invalidnosti. *Konvencija o politici zapošljavanja MOR-a*, iz 1964. (br. 122), upućuje na „punu, produktivnu i slobodno izabranu zaposlenost“, povezujući obavezu država članica da stvore uslove za punu zaposlenost sa njihovom obavezom da osiguraju odsustvo prinudnog rada.
14. **Komit**et primjećuje da segregirano zapošljavanje, kao što su zaštitne radionice, uključuje različite prakse i iskustva, za koje su karakteristični, barem, neki od sljedećih elemenata:
- (a) Odvajanje osoba s invaliditetom od otvorenog, inkluzivnog i pristupačnog zapošljavanja;
 - (b) Organizovanje oko određenih specifičnih aktivnosti, za koje se smatra da su osobe s invaliditetom u stanju da ih obavljaju;
 - (c) Fokusiranje na naglašavanju medicinskog i funkcionalnog pristupa invaliditetu;
 - (d) Neefektivnom promovisanju tranzicije u otvoreno tržište rada;
 - (e) Osobe s invaliditetom ne primaju jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti;
 - (f) Osobe s invaliditetom nisu plaćene za svoj rad na jednakoj osnovi sa drugima;
 - (g) Osobe s invaliditetom, obično, nemaju regularne ugovore o radu i, stoga, nisu obuhvaćene programima socijalnog osiguranja.
15. Segregirano zapošljavanje, kao što su zaštitne radionice, za osobe s invaliditetom ne treba se smatrati mjerom progresivnog ostvarivanja prava na rad, jer se to može ostvariti samo kroz slobodno izabrano ili prihvaćeno zapošljavanje na otvorenom i inkluzivnom tržištu rada. Poduhvati za zapošljavanje, kojima upravljaju i vode ih osobe s invaliditetom, uključujući i one koji su u zajedničkom vlasništvu i demokratski kontrolisani, ne mogu se smatrati segregiranim zapošljavanjem, ukoliko pružaju pravične i povoljne uslove na poslu, bazirane na jednakosti svih.

B. Zabrana diskriminacije po osnovu invalidnosti (čl. 27 (1) (a))

16. Nediskriminacija i jednakost su osnovne obaveze iz člana 27, proširene na aktivnosti trećih strana, kao što je privatni sektor¹³, i primjenjuju se tokom cijelog ciklusa zapošljavanja, što uključuje angažovanje i zapošljavanje, kontinuiran radni odnos, programe obuka i napredovanje u karijeri, kao i traženje i prijavljivanje za posao i napuštanje posla. **Komit**et je, u svojoj jurisprudenciji, naveo da, kako bi se postigla *de facto* (de facto) jednakost u smislu *Konvencije*, **države članice moraju osigurati da ne postoji diskriminacija po osnovu invalidnosti u vezi sa radom i**

¹³ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 24 (2017), par. 7.

zapošljavanjem.¹⁴ U međunarodnoj praksi o ljudskim pravima identifikuju se četiri glavna oblika diskriminacije, koji se mogu pojaviti pojedinačno ili istovremeno: **direktna diskriminacija, indirektna diskriminacija, uskraćivanje razumnih adaptacija, uznemiravanje i diskriminacija zbog udruživanja/povezanosti.**

17. **Direktna diskriminacija** nastaje kada se prema osobi s invaliditetom postupa nepovoljno, iz bilo kog razloga, u vezi s njihovim oštećenjem. Primjer je kada, recimo, poslodavac, u javnom sektoru, ne razmatra osobu s invaliditetom kao kandidata/kinju za posao, pod pretpostavkom da ona neće moći obavljati posao.¹⁵
18. **Indirektna diskriminacija** se odnosi na primjenu zakona, politika ili praksi - koje izgledaju neutralno - ali imaju negativan uticaj na osobu s invaliditetom. Javlja se kada prilika/situacija isključuje osobu s invaliditetom jer ne uzima u obzir njihovu situaciju i, kao rezultat, one nisu u mogućnosti da iskoriste samu priliku. Na primjer, ako je jedini način da uđete u javnu zgradu, na razgovor za posao, niz stepenica, kandidati/kinje koji su korisnici kolica dovedeni su u neravnopravan položaj, jer ne mogu ući u zgradu.¹⁶ U zabrani indirektno diskriminacije podrazumijeva se stalna obaveza da se, kroz pristupe univerzalnom dizajnu, omogući pristupačnost (u) svim situacijama.
19. **Uskraćivanje razumnih adaptacija/prilagođavanja** dešava se kada se **ne sprovede neophodne i odgovarajuće individualne modifikacije, prilagođavanja i podrška** (koje ne nameću nesrazmjern ili neprimjeren teret). Razumne adaptacije su one modifikacije, prilagođavanja i podrška koje su potrebne da bi se osiguralo jednako uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili osnovnih sloboda¹⁷. Na primjer, osobi s oštećenjem vida, zaposlenoj u javnom sektoru, kojoj nije omogućena odgovarajuća oprema za obavljanje dodijeljenih zadataka, kao što je kompjuterski program koji uvećava tekst na ekranu, uskraćena je razumna adaptacija. Drugi primjeri razumnih adaptacija uključuju omogućavanje pristupa informacijama osobi s invaliditetom, modifikaciju opreme, omogućavanje rada od kuće, obezbjeđivanje prisustva prevodioca na sastancima, reorganizacija aktivnosti, preraspodjela rada ili obezbjeđivanje pomoćnog osoblja (asistenata u radu)¹⁸. **Da bi spadale u koncept razumnih adaptacija, promjene se moraju dogovoriti sa pojedincem.** Obaveza pružanja razumnih adaptacija primjenjuje se **od trenutka kada se primi zahtjev, ili kada potreba postane očigledna**¹⁹. **Komitete** naglašava da se dužnosti razumnog prilagođavanja razlikuju od obaveze pristupačnosti, koje proizilaze iz zabrane indirektno diskriminacije i koje su propisane u čl. 4 i 9. Dok obje dužnosti imaju za cilj da garantuju pristupačnost, obaveza obezbjeđivanja pristupačnosti, putem univerzalnog dizajna ili pomoćnih tehnologija, obaveza je ugrađena u sisteme i procese, bez obzira na potrebe određene osobe s invaliditetom, na primjer: pristup zgradi na

14. Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 6 (2018), st. 67.

15 Ibid. par. 18 (a).

16 Ibid. par. 18 (b).

17 Ibid. par. 18 (c).

18 Ibid. par. 23.

19 Ibid. par. 24 (b).

ravnopravnoj osnovi sa drugima²⁰. Na drugoj strani, dužnost da se obezbijedi razumna adaptacija javlja se od trenutka kada osoba s invaliditetom izrazi želju da ostvari svoja prava, ili zahtijeva pristup nepristupačnoj situaciji, lokaciji ili okruženju.²¹

20. **Uznemiravanje** je oblik diskriminacije kada se neželjeno ponašanje, u vezi s invalidnošću ili drugim zabranjenim osnovama, dešava sa svrhom ili učinkom narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja nelagodnog, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvrjedljivog okruženja.²² Prema *Konvenciji o nasilju i uznemiravanju MOR-a*, iz 2019. (br. 190) pojam „nasilje i uznemiravanje“, u svijetu rada, odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnji istim, bilo da se radi o situaciji koja se desila jednom ili više puta, a koja ima za cilj, rezultira ili će, vjerovatno, rezultirati fizičkom, psihičkom, seksualnom ili ekonomskom povredom lica, uključujući i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.
21. Zaštita od diskriminacije proširuje se i na **diskriminaciju po osnovu povezanosti/pripadnosti s osobom s invaliditetom**, koja može nastupiti kada su članovi porodice ili osoba koja je povezana s osobom s invaliditetom, diskriminirani na poslu zbog ovog odnosa, a uskraćivanje prava toj osobi, ili osobama, ima direktan ili indirektan uticaj na život osobe s invaliditetom.²³
22. Osobe s invaliditetom su, često, **disproporcionalno pogođene uticajem višestruke i interseksijske diskriminacije**. Raznolikost osoba s invaliditetom znači da se one, u ostvarivanju prava na rad, suočavaju sa različitim preprekama i da ih, tokom radnog vijeka, prate različiti putevi do zaposlenja. Višestruka diskriminacija nastaje kada osoba doživi diskriminaciju po dva ili više osnova, što dovodi do diskriminacije koja je složena ili otežana, a interseksijska diskriminacija nastaje kada više osnova, istovremeno, međusobno djeluju, na način da su neodvojivi.²⁴ Koncepti višestruke i interseksijske diskriminacije odražavaju činjenicu da pojedinci ne doživljavaju diskriminaciju kao članovi homogene grupe, već kao pojedinci sa višedimenzionalnim slojevima identiteta, statusa i životnih okolnosti. Slojevi identiteta, koji se ukrštaju, uključuju: starost, rasu, autohtono, nacionalno ili socijalno porijeklo, status izbjeglice, migranta ili tražioca azila, političko ili drugo mišljenje, religiju, pol, seksualnu orijentaciju i rodni identitet.
23. Ovi koncepti odražavaju proživljene realnosti i iskustva povećane nepovoljnosti pojedinaca, uzrokovanih višestrukim i interseksijskim oblicima diskriminacije.²⁵ **Komit**et se bavio različitim slučajevima višestruke i interseksijske diskriminacije. Na primjer, žene i rodno varijantne osobe s invaliditetom se suočavaju s ukrštanjem rodnih i barijera koje se odnose na invalidnost u stavovima, okolnostima i samom poslu, uključujući složene efekte višestruke diskriminacije, koja ograničava mogućnosti za rad, utiče na njihovo pravo na jednaku platu i

²⁰ Ibid. par. 24 (a).

²¹ Ibid. par. 24 (b).

²² Ibid. par. 18 (d).

²³ Vidjeti, na primjer, *Bellini et al. protiv Italije* [CRPD/C/27/D/51/2018].

²⁴ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 3 (2016), st. 4 (c).

²⁵ Ibid. para. 16

povećava rizik od nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. Slično tome, diskriminacija koja je povezana s invalidnošću i starošću, u interakciji, znači da se mlađe i starije osobe s invaliditetom mogu suočiti sa bitno različitim izazovima da ostvare pravo na rad.

C. Pravo na pravedne i povoljne uslove rada na ravnopravnoj osnovi sa drugima (čl. 27 (1) (b))

24. Član 27 (1) (b) odnosi se na zaštitu prava osoba s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, na pravedne i povoljne uslove rada, uključujući:
- (a) Jednake mogućnosti i jednaka naknadu za rad jednake vrijednosti;
 - (b) Bezbjedne i zdrave uslove rada, uključujući i zaštitu od uznemiravanja;
 - (c) Nadoknada po osnovu pritužbi.
25. Pravo osoba s invaliditetom na pravedne i povoljne uslove rada je posljedica prava na mogućnost da, za život, zarađuju od posla koji se slobodno bira ili prihvata. To je važna komponenta drugih prava, sadržanih u *Konvenciji*, kao što su sindikalna prava (čl. 27 (1) (c)), a uživanje istog je preduslov i rezultat uživanja drugih prava iz *Konvencije*, kao što je **pravo na adekvatan životni standard** (čl. 28) kroz pristojnu naknadu.²⁶
26. Pravo na pravedne i povoljne uslove rada je pravo svih radnika s invaliditetom, u svim okruženjima, bez obzira na: invalidnost, pol, godine, kulturnu i/ili jezičku pozadinu, migrantski status, kao i bez obzira da li su zaposleni u formalnom ili neformalnom sektoru, samostalno zaposleni ili zaposleni u poljoprivrednom sektoru, u ruralnim i udaljenim područjima.²⁷ Nadalje, pravo na pravedne i povoljne uslove rada zahtijeva da isplata ispod minimalne zarade, po osnovu invalidnosti, ni pod kojim okolnostima, ne može biti opravdana.
27. Pravedni i povoljni uslovi rada za osobe s invaliditetom obuhvataju beneficije i zaštitu koje uživaju drugi zaposleni, kao što su: penzioni fond, bolovanje, staž, roditeljsko odsustvo, napredovanje, odmor, slobodno vrijeme i periodični plaćeni odmori.²⁸
28. Radnici s invaliditetom imaju pravo na jednaku naknadu, kao i radnici bez invaliditeta, kada obavljaju iste ili slične poslove. Nadalje, njihova naknada bi, takođe, trebala biti jednaka čak i kada je njihov rad potpuno različit, ali ipak je rad jednake vrijednosti. Države članice treba da osiguraju da radna mjesta, koja su u procesu prelaska sa segregiranog zapošljavanja, ne budu izuzeta od plaćanja jednake naknade za rad jednake vrijednosti.
29. Pravo na bezbjedno i zdravo radno okruženje uključuje zahtjev za koherentnom nacionalnom politikom o zdravlju na radu, uključujući radnike s invaliditetom. Cilj takve politike je sprečavanje nesreća i povreda koje mogu nastati tokom rada. Javne politike bi trebale obuhvatati zaštitu svih radnika, uključujući zaposlene s invaliditetom, kao i one koji imaju kratkoročne ili dugoročne ugovore, rade na pola radnog

²⁶ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016), par. 47 (c).

²⁷ Ibid, par. 5

²⁸ Za više detalja, vidjeti Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016).

vremena ili su pripravnici, samozaposleni, radnici migranti ili zaposleni u neformalnom sektoru. Organizacije osoba s invaliditetom treba da učestvuju u formulisanju, implementaciji i reviziji nacionalnih politika, kako bi se osiguralo da iste ne omogućavaju diskriminaciju.

30. Kao što je **Komitet** primijetio, u svojoj sudskoj praksi, zaštita od uznemiravanja, u vezi sa radom i zapošljavanjem, proteže se kroz čitav ciklus zapošljavanja i zahtijeva efikasne pravne lijekove kroz donošenje i sprovođenje specifičnih i sveobuhvatnih antidiskriminacionih zakona.²⁹ Zakonodavstvo treba da bude praćeno odgovarajućim i djelotvornim pravnim lijekovima i sankcijama u vezi sa diskriminacijom u građanskim, upravnim i krivičnim postupcima. Individualne pravne lijekove treba da prate efektivne promjene na radnom mjestu, kako bi se spriječila buduća kršenja.

D. Radnička i sindikalna prava (čl. 27 (1) (c))

31. Sindikalna prava, sloboda udruživanja i pravo na štrajk su ključna sredstva za uvođenje, održavanje i odbranu pravednih i povoljnih uslova rada. Sindikati treba da priznaju, prihvate i omoguće puno i smisleno učešće osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Sindikati bi trebalo da igraju važnu ulogu u odbrani prava na rad osoba s invaliditetom, uključujući i osobe s invaliditetom koje i dalje rade na segregiranim radnim mjestima. **Države članice imaju obavezu da poštuju i štite rad branitelja/ki ljudskih prava i drugih članova/ica civilnog društva, posebno sindikata, koji pomažu osobama s invaliditetom** i drugim marginalizovanim grupama u ostvarivanju njihovog prava na rad.³⁰
32. Promovisanje zapošljavanja osoba s invaliditetom zahtijeva efektivno uključivanje sindikata i drugih reprezentativnih udruženja, koja štite i promovišu prava radnika s invaliditetom u definisanju prioriteta, donošenju odluka, planiranju, sprovođenju i evaluaciji strategija.
33. Opšti zakoni i kodeksi o radu trebaju uključivati izričitu zabranu diskriminacije po osnovu invalidnosti i odgovornost da se osigura da su sindikalni radnici, poslodavci i institucije tržišta rada u potpunosti svjesni pitanja jednakosti i nediskriminacije u kontekstu rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom.
34. Aranžmani kolektivnog pregovaranja treba da zabrane diskriminaciju po osnovu invalidnosti. Tamo gdje precizira uslove rada, aranžman mora uključiti mehanizam pomoću kojeg zaposleni mogu tražiti razumne adaptacije.

E. Pristup tehničkom i stručnom usavršavanju, uslugama zapošljavanja i obuci (čl. 27 (1) (d))

35. Za ostvarivanje prava na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom potreban je nediskriminatoran pristup javnim i privatnim uslugama

²⁹ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 6 (2018), st. 22.

³⁰ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 18 (2005), par. 51.

opšteg tehničkog i stručnog usmjeravanja, obuke i zapošljavanja na ravnopravnoj osnovi sa drugima.³¹ Učešće osoba s invaliditetom u redovnim uslugama promoviše nesegregaciju usluga i pristup otvorenom zapošljavanju i uslugama stručnog osposobljavanja.³² Ove usluge mogu biti prikladne za ulazak u posao, tokom zaposlenja ili za prelaze između uloga. Države članice treba da preduzmu mjere da obezbijede sertifikaciju sposobnosti i dostignuća na ravnopravnoj osnovi sa drugima, eksplicitno uključivanje osoba s invaliditetom u zakonodavstvo koje se bavi stručnim osposobljavanjem, eksplicitno upućivanje osoba s invaliditetom u opšte politike koje regulišu stručnu obuku, pristupačnost prostorija, informacija i materijala, pružanje stručne obuke o pravima osoba s invaliditetom i finansiranje razumnih adaptacija. Stručna i profesionalna priprema, obuka i druge usluge treba da se pružaju na pristupačne i inkluzivne načine, uključujući i finansijsku podršku za učešće.

F. Promovisanje mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u karijeri (čl. 27 (1) (e))

36. Države članice treba da obezbijede da osobe s invaliditetom imaju svrsishodne mogućnosti da razviju svoju karijeru, bez obzira na oblik zaposlenja³³. Mogućnosti za razvoj uključuju prekvalifikaciju i usavršavanje, obuku, cjeloživotno učenje i programe mentorstva.
37. Svi zaposleni s invaliditetom imaju pravo, na jednakoj osnovi sa drugima, da budu uzeti u obzir za unapređenje kroz pošten i transparentan proces baziran na zaslugama. Države članice treba da analiziraju direktne i indirektno prepreke napredovanja u karijeri, sa kojima se susreću osobe s invaliditetom, a posebno žene s invaliditetom. Stručna obuka iz člana 27 (1) (d) uključuje obuku koju obavljaju zaposleni s invaliditetom radi napredovanja u karijeri. Kursevi moraju biti pristupačni i zaposleni moraju imati mogućnost da zatraže razumne adaptacije.

G. Promovisanje mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo i zadruge (čl. 27 (1) (f))

38. Osobe s invaliditetom imaju pravo da slobodno biraju svoj posao, uključujući i da li žele da se samozaposle, pokrenu sopstveni biznis ili rade kooperativno. Države članice treba da preduzmu ciljane mjere za zaštite i podrške osobama s invaliditetom u neformalnoj ekonomiji, da promovišu i ubrzaju njihovu tranziciju u formalnu ekonomiju i da spriječe da rad u formalnoj ekonomiji postane neformalni.³⁴
39. Promovisanje mogućnosti za rad, koji se slobodno bira, zahtijeva dostupne informacije o preduzetništvu, mikro, malim i srednjim preduzećima, te drugim oblicima poslovnih modela i privrednih jedinica, kao što su:

³¹ Vidjeti Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, čl. 6 i MOR Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (osoba s invaliditetom), 1983. (br. 159)

³² Vidjeti [CRPD/C/2/3](#), aneks

³³ Za primjer gdje takva podrška nije pružena smisleno, vidjeti *Groninger et al. protiv Njemačke* ([CRPD/C/D/2/2010](#))

³⁴ Vidjeti Preporuku ILO-a o tranziciji sa neformalne na formalnu ekonomiju, 2015. (br. 204).

zadruga.³⁵ Nediskriminatorni pristup poslovnim uslugama, tržištima, infrastrukturi i tehnologiji, zdravlju i sigurnosti na radu, finansijskim uslugama, mentorstvu i umrežavanju, takođe, treba razmotriti. Države članice treba da formulišu i implementiraju integrisani okvir politika, koji uključuje osobe s invaliditetom, obezbjeđujući koordinaciju na različitim nivoima vlasti i saradnju između relevantnih tijela i vlasti, kao što su poreske vlasti i institucije socijalnog osiguranja.³⁶

H. Zapošljavanje u javnom sektoru (čl. 27 (1) (g))

40. Odredbe ostalih potparagrafa člana 27. primjenjuju se, podjednako, na javni i privatni sektor. Međutim, kada je **država članica poslodavac**, ona bi trebala zauzeti **rigorozniji pristup uključivanju**. Države članice treba da uvedu objektivne standarde za zapošljavanje i unapređenje osoba s invaliditetom po zaslugama, te da budu posvećene povećanju broja zaposlenih s invaliditetom. Ako je potrebno, **treba preduzeti posebne mjere za podizanje svijesti u javnom sektoru**, privlačenje i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao i podršku zaposlenima s invaliditetom u javnom sektoru, s ciljem odražavanja raznolikosti zajednice i koristi od proživljenih iskustava osoba s invaliditetom.

41. **Komit**et je preporučio državama članicama da, u nastojanju da povećaju zapošljavanje osoba s invaliditetom u javnom sektoru, razvijaju i sprovode mjere afirmativne akcije, kao što je dodjela ciljanih sredstava za promovisanje zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom i privatnom sektoru, uključujući i stručne programe.³⁷ Dalje mjere uključuju **kvote** (zahtjev za zapošljavanje najmanje određenog procenta zaposlenih s invaliditetom), ili **ciljeve**. Sve mjere treba da budu popraćene godišnjim zahtjevom za izvještavanje o usklađenosti od strane javnih vlasti.

I. Promovisanje zapošljavanja u privatnom sektoru, uključujući programe afirmativne akcije (čl. 27 (1) (h))

42. **Komit**et je preporučio strategije državama članicama za povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom sektoru, koje su, podjednako, primjenjive i na privatni sektor. Mogu biti **potrebne posebne mjere afirmativne akcije**, kao što su kvote za povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru. Istovremeno, **same kvote nisu dovoljne da promovišu zapošljavanje osoba s invaliditetom i one im se ne mogu oduprijeti ako se sistem fokusira na invalidnost, a ne na sposobnost**. Kvote, takođe, pokreću pitanja povjerljivosti. Ostale mjere afirmativne akcije uključuju **mjere javne nabavke**, kao što su **tenderski procesi** - koji daju prednost preduzećima u vlasništvu osoba s invaliditetom, ili koja zapošljavaju osobe s invaliditetom - te dodjelu ciljanih sredstava za promovisanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao što su **izmjene radne**

³⁵ Ibid, par. 11 (g)

³⁶ Ibid, para. 12.

³⁷ Na primjer, [CRPD/C/CAN/CO/1](#), par. 48 (c); [CRPD/C/GTM/CO/1](#), par. 63; [CRPD/C/IOR/CO/1](#), par. 50 (c); i [CRPD/C/URI/CO/1](#), par. 57-58

sredine, podrška za platu pripravnika, olakšice od poreza na plate i subvencije za plate.

43. Mjere **afirmativne akcije**, u skladu s *Konvencijom*, uključuju, između ostalog:

(a) Osiguranje da poslodavci ne ograničavaju osobe s invaliditetom na određena zanimanja, rezervisana radna mjesta ili određene jedinice zapošljavanja;

(b) Osiguranje da poslodavci ne ograničavaju osobe s invaliditetom od mogućnosti napredovanja i razvoja karijere;

(c) Preduzimanje koraka kako bi se osiguralo da rad, koji se promoviše u okviru ovih mjera, ne predstavlja „lažno“ zapošljavanje, pri čemu su osobe s invaliditetom angažovane od strane poslodavaca, ali ne obavljaju posao ili nemaju smisleno zaposlenje, na ravnopravnoj osnovi sa drugima;

(d) Uključivanje perspektive invalidnosti, pola i starosti u cijeloj organizaciji;

Politike preferencijalne kupovine koje promovišu ili podržavaju segregirano zapošljavanje nisu mjere afirmativne akcije u skladu s *Konvencijom*.

44. Države članice treba da se, blisko, konsultuju s organizacijama osoba s invaliditetom, kada osmišljavaju mjere afirmativne akcije.³⁸ Ove mjere u privatnom sektoru, biće najefikasnije ako budu dio holističkog pristupa država članica u promovisanju zapošljavanja osoba s invaliditetom.

J. Obezbjedivanje razumnih adaptacija na radnom mjestu (čl. 27 (1) (i))

45. **Razumne adaptacije se razlikuju od obaveze obezbjeđivanja pristupačnosti.** Razumna adaptacija podrazumijeva pružanje **individualizovanih modifikacija, prilagođavanja i podrške**, kako bi se omogućilo osobama s invaliditetom da, na ravnopravnim osnovama s drugima, obavljaju inherentne zahtjeve svog posla. Države članice treba da obezbijede da se obezbjeđivanje razumnih adaptacija olakša putem mjera i programa, koji pružaju tehničku i finansijsku pomoć javnim i privatnim poslodavcima.

Kao dio svoje dužnosti, da obezbijede pristupačnost, javni i privatni poslodavci moraju osigurati da imaju jasan, pristupačan i blagovremen proces za rješavanje potreba za razumnim adaptacijama. Kada pojedinac ili organizacija identifikuje prepreku potpunom uključivanju osoba s invaliditetom, moraju se preduzeti sljedeći koraci:

(a) Organizacija radi s pojedincem kako bi identifikovala potencijalna rješenja za uklanjanje ili izbjegavanje barijere, uključujući i preferirano rješenje za osobu s invaliditetom;

(b) Organizacija implementira preferirano rješenje, osim ako bi to nametnulo neopravdani teret. Tamo gdje je to slučaj, organizacija bi trebala implementirati drugo identifikovano rješenje, koje ne nameće nepotrebno opterećenje, ili implementirati preferirano rješenje u mjeri u kojoj je to, bez nepotrebnog opterećenja, moguće.

Neuspjeh organizacije da sprovede ove korake bio bi uskraćivanje razumnih adaptacija.

³⁸ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 6 (2018), st. 29.

K. Promovisanje radnog iskustva na otvorenom tržištu rada (čl. 27 (1) (j))

46. Radno iskustvo na otvorenom tržištu rada može se promovirati kroz stažiranje, programe učenja na radnom mjestu, stipendije i finansijske podsticaje za preduzeća, kao što su stažiranje, šegrtovanje i druge šeme učenja na radnom mjestu. Osim što je neophodno za razvoj vještina osoba s invaliditetom, radno iskustvo nudi priliku za transformaciju uslova zapošljavanja i izgradnju veza i razumijevanja među poslodavcima.

47. Osobe s invaliditetom su posebno izložene riziku od neprikladnog korišćenja neplaćenog stažiranja, programa obuke i volontiranja, koji negativno utiču na sigurnost posla i izgleda za karijeru. Mlade osobe s invaliditetom su, posebno, ranjive u ovom smislu. Države članice treba da, u okviru ovih programa, jasno regulišu i prate situaciju osoba s invaliditetom.

L. Promovisanje programa stručne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i povratka na posao (čl. 27 (1) (k))

48. Svi radnici mogu osjetiti potrebu za **prekvalifikacijom, razvojem novih vještina ili promjenom zanimanja**. Programi zadržavanja posla i povratka na posao, za osobe s invaliditetom, dio su širih napora da se osigura kontinuirani razvoj radne snage. Države članice treba da obezbijede podršku osobama s invaliditetom da ostanu na poslu, ili pređu na novu poziciju, nakon sticanja nove ili pogoršanja postojeće invalidnosti.³⁹

49. U pružanju **rehabilitacije**, države članice treba da osiguraju da zaposleni s invaliditetom, koji je nastao kao rezultat nesreće ili bolesti i, gdje je to relevantno, njihovi izdržavani članovi, dobiju adekvatnu naknadu, uključujući troškove liječenja, zbog gubitka zarade, te i druge troškove za pristup uslugama rehabilitacije.⁴⁰

50. **Programi povratka na posao** mogu dovesti do toga da pojedini zaposleni **nastavi u istoj ulozi, pređe na drugu poziciju kod istog poslodavca ili preuzme poziciju kod drugog poslodavca**. Ovi programi se ne bi trebali koristiti za promovisanje zapošljavanja u segregišućim radnim okruženjima.

M. Ropstvo, porobljavanje i prinudni ili obavezni rad (čl. 27, st. 2)

51. Zabrana ropstva, porobljavanja i prisilnog ili obaveznog rada je srž međunarodnog prava o ljudskim pravima. Osobe s invaliditetom, uključujući i djecu, izložene su povećanom riziku da dožive situacije ropstva ili porobljavanja, kao što su: segregirano zaposlenje, otmice i prisilni rad.⁴¹ Ove situacije se protežu na: dužničko ropstvo, trgovinu

³⁹ Vidjeti *J.M. protiv Španije* (CRPD/C/23/D/37/2016) i *V.F.C. protiv Španije* (CRPD/C/21/D/34/2015), u kojoj je Komitet utvrdio da država članica nije ispunila svoje obaveze prema Konvenciji tako što nije obezbijedila nastavak zaposlenja autora putem raspoređivanja na izmijenjene dužnosti.

⁴⁰ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016), par. 29.

⁴¹ CRPD/C/BOL/CO/1, par. 41–42.

ljudima, prosjačenje, rad u radionicama ili na farmama, te odvojeno zaposlenje za malu ili nikakvu platu.

52. Države članice treba da razviju sveobuhvatne mjere za sprečavanje i istragu svih slučajeva ropstva, porobljavanja i prinudnog ili obaveznog rada. Ove mjere bi trebale uključivati programe podizanja svijesti, informativne kampanje, zakonske odredbe, žalbene procedure, režime sankcija, istražne mehanizme i mjere obeštećenja i reparacije.
53. Da bi ispunile svoje obaveze prema članu 27 (2) *Konvencije*, države članice treba da obrate pažnju na pravo osoba s invaliditetom na izbor, pristanak i slobodu od prinude. Izbor se mora shvatiti u kontekstu štete, koju uslovi rada mogu uzrokovati. U nekim slučajevima, raspoloživi uslovi rada mogu biti štetni po zdravlje i dobrobit osoba s invaliditetom, iz razloga koji su u vezi s njihovom invalidnošću. Ovim osobama su, kroz modifikacije radnih uslova, potrebne razumne adaptacije, te značajna socijalna zaštita i druga podrška, kako bi se osiguralo da nisu prisiljeni da rade protiv svoje volje. U drugim slučajevima, osobe s invaliditetom doživljavaju štetu kroz diskriminaciju uzrokovanu segregacijom, nedostatkom jednake naknade za rad jednake vrijednosti i ograničenim putevima do slobodno izabranog zaposlenja na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Rizik od prinude proizlazi iz činjenice da se osobe s invaliditetom, često, suočavaju sa širom društvenom ugroženošću, nedostatkom smislenih alternativa i odnosima zavisnosti ili brige koji postaju eksploatatorski. Ovaj rizik treba uzeti u obzir da bi se razumjelo da li je pristanak dat. Čak i kada je pristanak dat, treba obratiti pažnju na širi kontekst eksploatacije ili prinude. Pristanak nije dovoljan da ukaže da neko nije u situaciji ropstva, porobljavanja ili trgovine ljudima.

IV. Obaveze država članica

A. Opšte obaveze

54. Član 4 (2) *Konvencije* zahtijeva da, u odnosu na **ekonomska, socijalna i kulturna prava, države članice, do maksimuma svojih raspoloživih resursa, preduzmu mjere** i, gdje je potrebno, u okviru međunarodne saradnje, **u cilju progresivnog postizanja punog ostvarivanja tih prava**. Osnovna opšta obaveza država članica je, stoga, da obezbijede **progresivno ostvarivanje prava na rad. Namjerni, konkretni i ciljani koraci, ka tom cilju, moraju se preduzeti u razumno kratkom vremenu, nakon stupanja na snagu Konvencije za dotičnu državu članicu.**⁴² Ova obaveza je pored neposrednih obaveza država članica, prema članovima 4 (1), 5 i 27, da obezbijede nediskriminaciju u odnosu na pravo na rad.
55. Pravo svih osoba s invaliditetom na rad nameće tri vrste, ili nivoa, obaveza državama članicama: **obaveze da poštuju, štite i ispunjavaju**. Zauzvrat, obaveza ispunjavanja sadrži obaveze da se omogući, pruži i promoviše.⁴³

⁴² Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 3 (1990), par. 2.

⁴³ U svojim opštim komentarima br. 12 (1999) (stav 15) i br. 13 (1999) (stav 46), Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava je primijetio da obaveza ispunjavanja uključuje i obavezu omogućavanja i obavezu pružanja. U svom Opštem

Obaveza poštovanja sadržana je u članu 4 (1) (d) *Konvencije*, gdje se od države članice traži da se uzdrži od bilo kakvog čina ili prakse, koja nije u skladu sa *Konvencijom*. **Obaveza zaštite** sadržana je u članu 4 (1) (c) i (e), po kojoj je država članica dužna da uzme u obzir zaštitu i promociju ljudskih prava osoba s invaliditetom u svim politikama i programima i da preduzme sve odgovarajuće mjere za uklanjanje diskriminacije po osnovu invalidnosti od strane trećih lica, uključujući privatna preduzeća. **Obaveza ispunjavanja** sadržana je, na primjer, u članu 4 (1) (f) i (g), u kojem se od države zahtijeva da preduzme ili promoviše istraživanje i razvoj univerzalno dizajniranih dobara i usluga i novih asistivnih tehnologija.

56. **Retrogresivne mjere nisu dozvoljene u odnosu na bilo koje od prava obuhvaćenih *Konvencijom*, uključujući pravo na rad.** Ako se preduzmu bilo kakve **namjerno retrogresivne mjere, država članica ima teret dokazivanja da su one uvedene nakon najpažljivijeg razmatranja svih alternativa**, da su propisno opravdane, pozivajući se na ukupnost prava predviđenih *Konvencijom*, u kontekstu pune upotrebe maksimalnih raspoloživih resursa države članice⁴⁴, te da nemaju nesrazmjern uticaj na osobe s invaliditetom.
57. **Obaveza poštovanja** od država članica zahtijeva da se uzdrže od direktnog ili indirektnog miješanja u uživanje prava na rad, između ostalog, uzdržavanjem od uskraćivanja ili ograničavanja jednakog pristupa dostojanstvenom radu za sve osobe s invaliditetom, uzdržavajući se od izuzeća poslodavaca od isplate nacionalne minimalne zarade po osnovu invalidnosti i zabranu prinudnog ili obaveznog rada. Države članice su uslovljene obavezom poštovanja prava žena s invaliditetom i mladih osoba s invaliditetom da imaju pristup pravednim i povoljnim uslovima rada, te se, stoga, od njih zahtijeva da preduzmu mjere za borbu protiv višestruke i interseksijske diskriminacije i da ostvare jednake mogućnosti za unapređenje i jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti. Svaka procjena „vrijednosti“ rada, od strane država članica, mora izbjegavati stereotipe koji se odnose na osobe s invaliditetom, uključujući njihov pol ili rod, koji bi mogli potcijeniti rad koji, pretežno, obavljaju žene s invaliditetom.⁴⁵ Pored toga, države članice treba da preduzmu hitne mjere za uklanjanje barijera u zakonima, politikama i programima, koji povezuju invalidnost sa „nesposobnošću za rad“. Posebno, mjere za procjenu ili klasifikaciju statusa invalidnosti ne bi trebale biti zasnovane ili dovesti do ograničenja prava na rad osoba s invaliditetom.
58. **Obaveza zaštite** zahtijeva od država članica da preduzmu sve odgovarajuće mjere da eliminišu diskriminaciju po osnovu invalidnosti od strane privatnih, nedržavnih aktera, kao što su: privatna poslovna preduzeća, sindikati i svi članovi društva, kako bi spriječilo uplitanje u

komentaru br. 14 (2000) (stav 33), on je zatim u obavezu ispunjavanja ugradio i treću obavezu – obavezu unapređenja – na osnovu značaja promocije zdravlja u radu Svjetske zdravstvene organizacije i drugih. S obzirom na to da je svrha *Konvencije*, prema članu 1, da promoviše puno i jednako uživanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve osobe s invaliditetom i da promovišu poštovanje njihovog urođenog dostojanstva, u ovom Opštem komentaru obaveza unapređenja je uključena u obavezu ispunjavanja.

⁴⁴ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 3 (1990), par. 9.

⁴⁵ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016), par. 47 (a).

garancije člana 27.⁴⁶ Posebno, države članice imaju obavezu da zaštite osobe s invaliditetom od četiri glavna oblika diskriminacije u vezi sa radom i zapošljavanjem: **direktne, indirektne, uskraćivanja razumnih adaptacija i uznemiravanja**. Ovi oblici diskriminacije mogu se pojaviti pojedinačno ili istovremeno. **Komitet** je, u svojoj jurisprudenciji, takođe, preporučio mjere za rješavanje višestruke i interseksijske diskriminacije, uključujući sljedeće: usvajanje zakona, politika i programa koji, eksplicitno, priznaju višestruku i interseksijsku diskriminaciju,⁴⁷ kako bi se osiguralo da se žalbe na takvu diskriminaciju razmotre, kako bi se utvrdila i odgovornost i pravni lijekovi; uspostavljanje okvira za prikupljanje podataka relevantnih za borbu protiv interseksijske diskriminacije sa kojom se suočavaju žene i djevojčice s invaliditetom;⁴⁸ dozvoljavanje pritužbi na diskriminaciju po više osnova, uspostavljanje viših nivoa naknade za žrtve i izricanje viših kazni za počinioce;⁴⁹ jačanje zakona protiv diskriminacije za rješavanje interseksijske diskriminacije;⁵⁰ ispitivanje prikladnosti postojećih struktura koje se koriste za borbu protiv interseksijske diskriminacije i usvajanje efikasnih i specifičnih mjera za sprečavanje interseksijskih oblika diskriminacije žena i djevojčica;⁵¹ i razvoj okvira za inkluzivno, sveobuhvatno i transparentno učešće organizacija osoba s invaliditetom uključujući i one koje doživljavaju interseksijsku diskriminaciju.⁵²

59. I, na kraju, **obaveza ispunjavanja** – koja sadrži obaveze olakšavanja, obezbjeđivanja i promocije – zahtijeva od država da usvoje odgovarajuće zakonodavne, administrativne, budžetske, sudske, promotivne i druge mjere, kako bi osigurale da radno okruženje bude otvoreno, inkluzivno i pristupačno.
60. Da bi ispunile obavezu omogućavanja prava na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, od država članica se traži da preduzmu pozitivne mjere, kako bi omogućile i pomogle osobama s invaliditetom da prođu tehničko i stručno obrazovanje i obuku, te da implementiraju tehničko i stručno obrazovanje, kako bi se olakšao pristup zapošljavanju. Države članice su, takođe, obavezne da preduzmu ili promovišu istraživanje i razvoj i promovišu dostupnost i upotrebu novih tehnologija, uključujući informacione i komunikacione tehnologije, pomagala za kretanje, uređaje i asistivne tehnologije, dajući prednost tehnologijama po priuštivoj cijeni.⁵³
61. Da bi ispunile obavezu obezbjeđivanja prava na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, države članice su dužne da priznaju ovo pravo u nacionalnim pravnim sistemima i donesu nacionalnu politiku i detaljan akcioni plan za njegovo ostvarivanje. Politika i plan treba da imaju

⁴⁶ Komitet za prava osoba s invaliditetom, opšti komentar br. 3 (2016), st. 18; Komitet za ljudska prava, opšti komentar br. 18 (1989), par. 9, i br. 28 (2000), par. 31; Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, opšti komentar br. 20 (2009), par. 11; Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama, opšta preporuka br. 28 (2010), par. 9; i Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije, br. 25 (2000), par. 1–2.

⁴⁷ [CRPD/C/BRA/CO/1](#), par. 13, i [CRPD/C/MUS/CO/1](#), par. 10 i 12.

⁴⁸ [CRPD/C/CZE/CO/1](#), par. 14, i [CRPD/C/DEU/CO/1](#), par. 16 (b).

⁴⁹ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), par. 17.

⁵⁰ [CRPD/C/AUS/CO/1](#), par. 15.

⁵¹ [CRPD/C/SWE/CO/1](#), par. 12 i 14.

⁵² [CRPD/C/DEU/CO/1](#), par. 10.

⁵³ Konvencija, član. 4 (1) (g).

dovoljno sredstava, koja su im dodijeljena, za povećanje učešća osoba s invaliditetom, a posebno žena s invaliditetom, u radu i zapošljavanju. Države članice su, takođe, dužne da osobama s invaliditetom obezbijede dostupne informacije o novim tehnologijama, koje su razvijene u skladu s obavezom olakšavanja.

62. Da bi ispunile obavezu promovisanja prava na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, države članice treba da preduzmu korake da obezbijede odgovarajuće obrazovanje, informisanje i kampanje za podizanje svijesti, uključujući rodno osviješćivanje, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. **Kampanje za podizanje svijesti trebale bi biti usmjerene na poslodavce i zaposlene, u privatnom i javnom sektoru, regrute i agencije za zapošljavanje, te širu javnost i trebale bi biti na relevantnim jezicima i u formatima pristupačnim osobama s invaliditetom.**

B. Osnovne obaveze

63. Države članice imaju neposrednu, suštinsku obavezu da obezbijede zadovoljenje, u najmanju ruku, minimalnih osnovnih nivoa prava na rad i zapošljavanje.⁵⁴ U kontekstu člana 27, ova osnovna obaveza obuhvata dužnost da se osigura nediskriminacija i jednaka zaštita zapošljavanja.⁵⁵
64. U svojoj jurisprudenciji, o članu 5. *Konvencije*, **Komitet** je odredio hitne korake koje su države članice dužne da preduzmu kako bi, *de facto*, postigle jednakost i osigurale nediskriminaciju po osnovu invalidnosti, u odnosu na pravo na rad i zapošljavanje.⁵⁶ Konkretno, kako bi se osigurala razumna adaptacija, u skladu s članovima 5 (3) i 27 (1) (i), te kako bi se postigla ili ubrzala, *de facto*, jednakost u radu i zapošljavanju, u skladu sa članom 5 (4), države članice bi trebale:
- (a) Olakšati prelazak sa segregišućeg radnog okruženja za osobe s invaliditetom i podržati njihovo angažovanje na otvorenom tržištu rada, a u međuvremenu, takođe, osigurati neposrednu primjenu radnih prava na ta okruženja;
 - (b) Promovisati pravo na zapošljavanje uz podršku, uključujući programe pomoći u radu, obučavanja za posao i stručnih kvalifikacija; zaštititi prava zaposlenih s invaliditetom i osigurati pravo na slobodno izabrano zaposlenje;
 - (c) Osigurati da osobe s invaliditetom budu plaćene ne manje od minimalne plate i da, kada počnu da rade, ne izgube ličnu invalidninu;
 - (d) Izričito priznaju uskraćivanje razumnih adaptacija kao diskriminaciju i da zabranjuju višestruku i interseksijsku diskriminaciju i uznemiravanje;
 - (e) Osigurati, na nediskriminatoran način, pravilan prelazak u radni odnos i njegov prekid za osobe s invaliditetom. Države članice su obavezne da obezbijede jednak i efikasan pristup beneficijama i pravima, kao što su beneficije za odlazak u penziju ili nezaposlenost. Takva prava ne smiju biti narušena isključenjem iz zaposlenja, čime se, dodatno, pogoršava situacija isključenosti;

⁵⁴ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 3 (1990), par. 1.

⁵⁵ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 18 (2006), par. 31

⁵⁶ Komitet o pravima osoba s invaliditetom, Opšti komentar broj 6 (2018), par. 67.

- (f) Promovisati rad u inkluzivnom i pristupačnom, bezbjednom i zdravom radnom okruženju, uključujući kupatila, u javnom i privatnom sektoru;
- (g) Osigurati da osobe s invaliditetom, u pogledu napredovanja u karijeri, uživaju jednake mogućnosti u pogledu kroz redovne sastanke o procjeni sa svojim rukovodiocima i definisanjem ciljeva koje treba postići, kao dio sveobuhvatne strategije;
- (h) Osigurati pristup obuci, prekvalifikaciji i obrazovanju, uključujući stručno osposobljavanje i izgradnju kapaciteta za zaposlene s invaliditetom, te obezbijediti obuku o zapošljavanju osoba s invaliditetom i razumne adaptacije za poslodavce, reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca, sindikate i nadležne vlasti;
- (i) Rad na univerzalno primenljivim mjerama zdravlja i bezbjednosti na radu, za osobe s invaliditetom, uključujući propise o bezbjednosti i zdravlju na radu, koji su nediskriminatorni i koji uključuju osobe s invaliditetom;
- (j) Priznati pravo osoba s invaliditetom na pristup sindikatima i radnim unijama.

65. **Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava** je, takođe, identifikovao osnovne obaveze u pogledu prava na pravedne i povoljne uslove rada.⁵⁷ Posebno:

- (a) Uspostaviti sveobuhvatan sistem za borbu protiv rodne diskriminacije na poslu, uključujući u segmentu naknada;
- (b) Uspostaviti u zakonodavstvu, u konsultaciji sa zaposlenima i poslodavcima, njihovim reprezentativnim organizacijama i drugim relevantnim partnerima, minimalne plate koje su nediskriminatorne i od kojih se ne može odstupiti, utvrđene uzimajući u obzir relevantne ekonomske faktore, indeksirane sa troškovima života, tako kako bi se osigurao pristojan život za zaposlene i njihove porodice;
- (c) Zakonom definisati i zabraniti uznemiravanje, uključujući seksualno uznemiravanje, na poslu, osigurati odgovarajuće žalbene procedure i mehanizme i utvrditi krivične sankcije za seksualno uznemiravanje;
- (d) Uvesti i sprovoditi minimalne standarde u pogledu odmora, slobodnog vremena, razumnih adaptacija radnog vremena, plaćenog odsustva i državnih praznika.

V. Odnos sa drugim članovima *Konvencije*

66. **Član 5. Konvencije**, o jednakosti i nediskriminaciji, zahtijeva od država članica da promovišu inkluzivnu jednakost i eliminišu diskriminaciju – direktnu, indirektnu, uskraćivanje razumnih adaptacija, uznemiravanje – po svim pitanjima rada, zapošljavanja i ciklusa zapošljavanja. Dalje, žene, rodno nekonformne osobe, starije osobe i mladi ljudi doživljavaju ukrštanje rodnih, starosnih i barijera zasnovanih na invalidnosti, koje ograničavaju mogućnosti za rad, utiču na njihovo pravo na jednaku platu i povećavaju rizik od nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.

⁵⁷ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 23 (2016), par. 65.

67. **Žene s invaliditetom** (čl. 6) doživljavaju višestruku i intersekcijsku diskriminaciju u radu, zapošljavanju i tokom čitavog ciklusa zapošljavanja, što rezultira preprekama za ravnopravno učešće na radnom mjestu. Te prepreke uključuju seksualno uznemiravanje, nejednaku platu za rad jednake vrijednosti, manje mogućnosti za karijeru, manje prestižne karijerne puteve kako bi se zaposlile, nedostatak pristupa odšteti zbog diskriminatornih stavova, koji rezultiraju odbacivanjem njihovih zahtjeva i fizičkim, informacijskim i komunikacijskim barijerama.⁵⁸ Nadalje, žene s invaliditetom su, u neformalnoj ekonomiji, izložene velikom riziku od eksploatacije i neplaćenom radu što, zauzvrat, pogoršava nejednakosti u oblastima kao što su: naknada, zdravlje i sigurnost, odmor, slobodno vrijeme i plaćeno odsustvo, uključujući i porodijsko odsustvo.
68. Broj **djece s invaliditetom** (čl. 7) u svijetu je, procjenjuje se, skoro 240 miliona. Milioni djece, sa ili bez invaliditeta, rade kao domaći radnici ili na neopasnim poslovima sa svojim porodicama, bez adekvatnog odmora ili obrazovanja, tokom većeg dijela svog djetinjstva.⁵⁹ Nadalje, djeca i omladina s invaliditetom su u većem riziku od izloženosti opasnom dječjem radu, nego djeca bez invaliditeta.
69. **Kampanje podizanja svijesti** (član 8), usmjerene na javni i privatni sektor, u vezi s osobama s invaliditetom i njihovim pravima su potrebne za borbu protiv stereotipa, predrasuda i štetnih praksi, koje se odnose na osobe s invaliditetom u svim oblastima života. Ovo uključuje kampanje podizanja svijesti za borbu protiv stereotipa zasnovanih na pretpostavkama da, neke osobe, kao što su osobe s autizmom, osobe s oštećenjem sluha, osobe s oštećenjem vida, osobe sa psihosocijalnim invaliditetom i druge, vjerovatno, neće komunicirati sa svojim kolegama na poslu, biti manje ometane na radnom mjestu i, stoga, imaju veću produktivnost od svojih kolega. Treba identifikovati i eliminisati sisteme vrijednosti kao što je ableizam, koji podupiru zakone, politike i prakse koje vode do nejednakosti i diskriminacije. Nadalje, kampanje za podizanje svijesti moraju se boriti protiv stereotipa, zasnovanih na pretpostavkama da one osobe s invaliditetom, kao što su osobe s visokofunkcionalnim autizmom, osobe s oštećenjem sluha, osobe s oštećenjem vida i drugi, vjerovatno, neće komunicirati sa svojim kolegama na poslu, biti manje ometane na radnom mjestu i, stoga, imati veću produktivnost od svojih kolega.
70. Osobe s invaliditetom ne mogu efikasno uživati svoje pravo na rad i zapošljavanje, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, u nedostatku **pristupačnosti** i lične mobilnosti (čl. 9 i 20) tokom ciklusa zapošljavanja, na radnom mjestu, u sindikalnim aktivnostima i putem pristupačnog prevoza i usluga podrške da, do svojih radnih mjesta, uopšte i dođu. Komunikacijski materijali, koji se odnose na posao i zapošljavanje, moraju biti dostupni putem augmentativnih i alternativnih načina, sredstava i formata, kao što su: znakovni jezik, Brajevo pismo, lako razumljivi jezik, dostupni elektronski formati i alternativno pismo.⁶⁰

⁵⁸ Komitet za prava osoba sa invaliditetom, Opšti komentar br. 3 (2016), st. 58.

⁵⁹ Komitet za prava djeteta, opšti komentar br. 17 (2013), par. 29.

⁶⁰ Komitet za prava osoba sa invaliditetom, Opšti komentar br. 2 (2014), st. 41.

71. Osobe s invaliditetom imaju pravo da se, svuda, priznaju kao osobe **pred zakonom** i da **uživaju poslovnu sposobnost**, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, u svim aspektima života (čl. 12). Ovo uključuje ostvarivanje poslovne sposobnosti, tokom radnog ciklusa, posebno pri zasnivanju radnog odnosa (na primjer, putem formalnog ugovora), te za pristup finansijama, kreditima i osiguranju. Pružanje podrške, u ostvarivanju poslovne sposobnosti, može uključivati podržano donošenje odluka.⁶¹
72. Osobe s invaliditetom imaju pravo na **pristup pravdi** (član 13), na jednakoj osnovi sa drugima, u svim oblastima radnog prava, uključujući zakon o industrijskim odnosima i zahtjeve za naknadu štete u vezi sa zapošljavanjem.
73. Osobe s invaliditetom imaju pravo na **izbor, pristanak i slobodu od prinude**. Rizik od prinude proizilazi iz činjenice da osobe s invaliditetom doživljavaju šire društvene i prostorne barijere, koje za posljedicu imaju povećanu ranjivost, nedostatak smislenih alternativa i odnosa zavisnosti ili brige, koji mogu postati eksploatatorski (čl. 16). Razumijevanje da li je data saglasnost je ključna. Čak i kada je ona data, neophodno je razmatranje šireg konteksta prinude, eksploatacije i smislenih alternativa. Saglasnost nije dovoljna da bi se ukazalo da osoba s invaliditetom nije u situaciji služenja, nije u situaciji ropstva ili porobljavanja. Djeca s invaliditetom su, posebno, osjetljiva na ekonomsku eksploataciju, uključujući dječiji rad, trgovinu drogom i prosjačenje.⁶² Mladi s invaliditetom su, takođe, izloženi riziku od neprikladnog iskorištavanja, neplaćenog stažiranja, programa obuke i volontiranja.
74. Slobodno izabrani posao i zapošljavanje, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, fundamentalan je za **samostalan život i uključivanje u zajednicu** (čl. 19). Pruža ekonomsku nezavisnost, izbor, društvene veze, prijateljstva i identitet. Za mnoge osobe s invaliditetom programi i finansijska podrška, za pružanje personalne asistencije, ključna je za osiguranje njihovog prava na rad.
75. **Poštovanje privatnosti** (čl. 22) je važan faktor u svačijem životu i, često, može uključivati osjetljiva lična pitanja. Poštovanje privatnosti zaposlenih s invaliditetom zahtijeva od poslodavaca da pribave saglasnost zaposlenog s invaliditetom, da podijele informacije u vezi s invaliditetom, koja im se otkriju, na primjer, sa osobljem u odjeljenju za ljudske resurse. Zahtjev za zaštitom povjerljivih informacija proteže se kroz ciklus zapošljavanja i uključuje zaštitu od korištenja genetskih informacija, koje bi mogle ukazivati na potencijalnu predispoziciju za određenu invalidnost.
76. **Inkluzivno obrazovanje** (čl. 24) igra vitalnu ulogu u osiguranju toga da osobe s invaliditetom mogu ostvariti svoje pravo, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, na slobodno izabrani rad i zapošljavanje. Kvalitetno inkluzivno obrazovanje će pripremiti osobe s invaliditetom za rad i zapošljavanje kroz sticanje znanja, vještina i samopouzdanja, neophodnih za učešće na otvorenom tržištu rada.⁶³ Međutim, trećina djece, izvan škole, širom svijeta su djeca s invaliditetom. Dok mnoge vlade, zvanično,

⁶¹ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 1 (2014).

⁶² Komitet za prava djeteta, opšti komentar br. 9 (2006), par. 75.

⁶³ Komitet za prava osoba s invaliditetom, Opšti komentar br. 4 (2016), st. 56.

promovišu inkluzivno obrazovanje, u praksi su djeca s invaliditetom, posebno djevojčice, ili isključena ili segregirana u specijalnim školama.⁶⁴ Ovi faktori će negativno uticati na pravo na slobodan rad i zapošljavanje na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Prelaz sa srednjeg ili tercijarnog obrazovanja na zapošljavanje zahtijeva posebnu pažnju, kako bi se ostvarilo pravo na rad. Važno je osigurati da se putevi ka otvorenom tržištu rada promovišu za osobe s invaliditetom i da se ne usmjeravaju u segregirana radna okruženja. Cjeloživotno obrazovanje je ključna komponenta za osiguranje i podsticanje kontinuiranog razvoja karijera osoba s invaliditetom.

77. Poslodavci imaju temeljnu odgovornost da zaštite zdravlje i sigurnost radnika. Konvencija priznaje da su sveobuhvatne usluge i programi **habilitacije i rehabilitacije** (član 26) od vitalnog značaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Kada su osobe s invaliditetom povrijeđene na radu, ili kada osoba stekne invaliditet radom, bitno je da mjere rehabilitacije i povratka na posao u potpunosti poštuju izbor i želje osobe i da se ne koriste za promovisanje zapošljavanja u odvojenim radnim okruženjima.
78. Osobe s invaliditetom imaju pravo na **socijalnu zaštitu** (čl. 28) za pokriće gubitka ili nedostatka zarade, zbog nemogućnosti dobijanja ili održavanja slobodno izabranog zaposlenja na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Sistem socijalne sigurnosti/zaštite je obavezan, na ravnopravnoj osnovi sa ostalima, da osigura adekvatnu zaštitu nezaposlenog radnika s invaliditetom. Ova socijalna zaštita se odnosi na radnike sa nepunim radnim vremenom, povremene radnike, sezonske radnike i samozaposlene osobe s invaliditetom i one koji rade u neformalnoj ekonomiji. Beneficije bi trebale uključivati nastavak isplate podrške do trenutka kada bude jasno da je zaposlenje održano, a takođe pokrivaju periode gubitka zarade kada se od zaposlenih sa invaliditetom traži da se ne javljaju na posao tokom situacija ugroženog javnog zdravlja ili drugih vanrednih situacija.⁶⁵ Kada prestane radni odnos, isplate podrške treba odmah vratiti. Isplate podrške koje se odnose na osnovne troškove povezane s invaliditetom treba nastaviti kako bi se osiguralo zapošljavanje na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Podrška koja se pruža takođe treba da obuhvati pojedince koji pružaju podršku osobama s invaliditetom, uključujući primarne staratelje (koji su većinom žene) i rođake.⁶⁶ Koncepti kao što su „nesposobnost za rad“, „sposobnost za rad“ i drugi, nisu komponente dizajna sistema socijalne sigurnosti/zaštite. Procjena ličnih okolnosti, potreba i barijera koje osobe s invaliditetom doživljavaju u traženju, zadržavanju i vraćanju plaćenog zaposlenja je raznolika i zahtijeva osmišljavanje fleksibilnih šema socijalne sigurnosti/zaštite koje odgovaraju individualnim situacijama.⁶⁷
79. Kolektivno pregovaranje je alat od fundamentalnog značaja u formulisanju politika zapošljavanja.⁶⁸ Sindikalna prava važe podjednako i na zaposlenes invaliditetom. Član 27(1)(c), čitan u vezi sa članom 29, služi da naglasi

⁶⁴ Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Opšta preporuka br. 36 (2017), par. 43. i 44.

⁶⁵ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar, br. 18 (2006), par. 37

⁶⁶ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar, br. 5 (1994), par. 28.

⁶⁷ [CRPD/C/15/4](#) i [CRPD/C/15/4/Corr.1](#), par. 102.

⁶⁸ Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 18 (2006), par. 39.

važnost prava osoba s invaliditetom da osnivaju sopstvene organizacije. Da bi ove organizacije bile efikasne u „promociji i zaštiti ekonomskih i društvenih interesa“ osoba s invaliditetom trebalo bi da ih, redovno, konsultuju državni organi i drugi u vezi sa svim pitanjima koja ih se tiču. Takođe, moglo bi biti potrebno da ove organizacije dobiju finansijsku podršku, kako bi se osigurala njihova održivost.⁶⁹

80. **Prikupljanje i analiza podataka** (čl. 31), raščlanjenih na osnovu invaliditeta, da bi se identifikovali svi oblici diskriminacije, uključujući višestruku i intersekcijску diskriminaciju, od suštinskog su značaja za praćenje prepreka zapošljavanja osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Odgovarajuće raščlanjeni podaci će, takođe, identifikovati one koji rade u neformalnoj ekonomiji i prepreke vezane za samozapošljavanje i preduzetništvo.
81. **Međunarodna saradnja** (član 32) je od suštinskog značaja za promovisanje nacionalnih napora za ostvarivanje prava na rad i od suštinskog je značaja za unaprjeđenje Ciljeva održivog razvoja do 2030, posebno cilja 8.5—puna i produktivna zaposlenost i dostojanstven rad za sve osobe i jednaka plata za rad jednake vrijednosti. Nadalje, međunarodna saradnja je od suštinske važnosti za rješavanje nejednakog pristupa asistivnim tehnologijama, u okruženjima s oskudnim resursima, ako OSI žele da, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, učestvuju u radnoj marki.

VI. Implementacija na nacionalnom nivou

82. Kako bi osigurale pravo na rad i zapošljavanje, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, **države članice** treba da implementiraju mjere, navedene gore, u normativnom sadržaju i obavezama, kao i da preuzmu **sljedeće mjere** kako bi osigurale punu primjenu člana 27. *Konvencije*:
- (a) Preuzmu sveobuhvatnu studiju radi utvrđivanja uticaja ableizma na pravo na slobodan rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi sa drugima, uključujući pravo na mogućnost da se zarađuje za život slobodnim radom;
- (b) Sprovedu studije o preprekama pristupu osoba s invaliditetom pravu na rad, identifikuju specifične rodne i starosne izazove, sa kojima se suočavaju, u smislu ostvarivanja ovog prava i istaknu inovativne prakse i rješenja, koja proizilaze iz zaštite i promocije prava osoba s invaliditetom na rad i zapošljavanje.
- (c) U skladu sa članom 4(3) *Konvencije*, da blisko konsultuju i aktivno uključuju reprezentativne organizacije osoba s invaliditetom, uključujući nedovoljno zastupljene grupe, kako bi izvršile reviziju i uskladile nacionalno zakonodavstvo, politike i programe, kao i praksu o zapošljavanju sa *Konvencijom*, ukinuli diskriminatorne zakone i propise koji nisu u skladu sa njom i promijenili ili ukinuli običaje i prakse koje su diskriminatorne prema osobama s invaliditetom. U konsultacijama s osobama s invaliditetom i

⁶⁹ Komitet za prava osoba s invaliditetom, opšti komentar br.7 (2018); Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Opšti komentar br. 5 (1994), par. 26.

njihovim organizacijama, države članice treba da izrade *Kodeks prakse za zapošljavanje osoba s invaliditetom* koji će dijelovati kao vodič, korak po korak, za sprečavanje diskriminacije osoba s invaliditetom na tržištu rada i na radnom mjestu.

(d) Osiguraju da se ova revizija proširi na javni i privatni sektor i da u zakone, politike i programe, kao i u njihovu implementaciju i evaluaciju⁷⁰, uključi perspektivu pola, starosti i invalidnosti. Pregled bi se, takođe, trebao proširiti na: promociju zapošljavanja mladih; mjere zaštite na radu; zaštite od nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje, uznemiravanje i prisilni rad i prelazak iz neformalne u formalnu ekonomiju;

(e) Razviju nacionalnu strategiju zapošljavanja i plan akcije, koji je osmišljen i revidiran na osnovu participativnog i transparentnog procesa i koji uključuje metode, kao što su indikatori i mjerila, pomoću kojih se može pratiti napredak.

(f) Osiguraju da zaštita i promocija prava osoba s invaliditetom na rad bude integrisana, sa novim oblastima rada i zapošljavanja, uključujući: digitalnu ekonomiju; rad na daljinu; regulacija *gig* ekonomije (kratki radni ugovori ili *freelance* poslovi) i platformi (razne verzije rada od kuće), ekonomska reaktivacija ili oporavak od krize, prelazak na zelenu ekonomiju i korištenje vještačke inteligencije u zapošljavanju i radu;

(g) Osiguraju da mjere za zaštitu i promociju prava na rad prepoznaju raznolikost osoba s invaliditetom, njihovog profesionalnog iskustva i vještina;

(h) Osiguraju da se preduzmu mjere za eliminaciju eksploatacije žena, djece i rodno nekonformnih osoba s invaliditetom, u formalnoj i neformalnoj ekonomiji i na neplaćenom radu, uključujući osiguranje prava na roditeljsko odsustvo za sve; preduzimanje afirmativnih akcija za povećanje broja žena s invaliditetom u formalnom sektoru rada; usvajanje zakona i politika kako bi se omogućilo dovoljno plaćenog roditeljskog odsustva i pristupačne, odgovarajuće kvalitetne brige o djeci i socijalne zaštite koja ne utiče negativno na osobe s invaliditetom koje su trudne ili one koje moraju uzeti odsustvo da bi ispunile obaveze brige o djeci, usvajanje zakona i politike zaštite sve djece radnika od uslova koji krše njihova prava. Mjere bi, takođe, trebale uključiti zakone i politike, kako bi se osiguralo da poslodavci efikasno mogu spriječiti i reagovati na rodno zasnovano nasilje i promovisati promjenu paradigme u vezi sa kulturnim i društvenim normama, koje doprinose rodno zasnovanom nasilju.

(i) Ekspeditivno ukinu segregirano zapošljavanje, uključujući zaštićene radionice, usvajanjem konkretnih akcionih planova, sa resursima, vremenskim okvirima i mehanizmima praćenja koji osiguravaju tranziciju sa segregiranog zapošljavanja na otvoreno tržište rada. Ovi konkretni akcioni planovi zahtijevaju od država članica da:

- Preispita zakone, politike, pristupe i pretpostavke na kojima se zasniva promocija zaštićenog zapošljavanja;
- Blisko konsultovati i aktivno uključiti osobe s invaliditetom i njihove reprezentativne organizacije kao prioritet, u osmišljavanju, implementaciji i praćenju procesa tranzicije;

⁷⁰ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), par. 19.

(j) Razvijati i sprovoditi programe znanja i izgradnje kapaciteta, uključujući obuke u javnom i privatnom sektoru i neformalnoj ekonomiji, kako bi se osigurala usklađenost sa *Konvencijom*. Treba razvijati i sprovoditi svijest i izgradnju kapaciteta uz značajno učešće osoba s invaliditetom i njihovih reprezentativnih organizacija;

(k) Uspostavi raščlanjene metode prikupljanja podataka, sa jakim konceptualnim i metodološkim okvirom za ljudska prava, kao što je navedeno u *Indikatorima ljudskih prava: Vodič za mjerenje i implementaciju*.⁷¹ Prikladno raščlanjeni podaci omogućiće razumijevanje situacije osoba s invaliditetom u radnom odnosu i van njega, sa posebnom pažnjom na relevantnost i efikasnost mjera države članice za promociju zapošljavanja u formalnoj ekonomiji.

(l) Uspostavi dostupne i efikasne mehanizme obeštećenja i osigurati pristup pravdi, na ravnopravnoj osnovi sa drugima, za žrtve diskriminacije na osnovu invaliditeta. Ovo obuhvata pristup svim osobama s invaliditetom efikasnim sudskim i/ili administrativnim procedurama, uključujući efikasne i dostupne žalbene mehanizme, kao i odgovarajuću i pristupačnu kvalitetnu pravnu pomoć;

(m) Identifikuje i ojača puteve do posla za osobe s invaliditetom, kroz mehanizme usklađivanja poslova koji čine most između osoba s invaliditetom i poslodavaca, kao i razvoj specifičnih mehanizama za ulazak u zapošljavanje u javnom sektoru;

(n) Podstiče i jača partnerstva i mreže sa više zainteresovanih strana za promovisanje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ovo uključuje korišćenje mreža za okupljanje poslodavaca na promociji rada za osobe s invaliditetom, te saradnju sa reprezentativnim organizacijama osoba s invaliditetom, uključujući sistematsko slanje konkursa za zapošljavanje u javnom i privatnom sektoru tim organizacijama. Uobičajene agencije koje promovišu zapošljavanje mogu ojačati svoju sposobnost, da podrže osobe s invaliditetom, kroz partnerstvo s organizacijama osoba s invaliditetom.

(o) Promoviše izvještavanje državnih i nedržavnih poslodavaca o nivoima i uslovima zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući informacije o preduzetim mjerama i postignutim rezultatima u vezi sa napredovanjem u karijeri zaposlenih sa invaliditetom.

(p) Promoviše zapošljavanje osoba s invaliditetom, posebno žena s invaliditetom⁷², uključujući i putem afirmativne akcije kao što su mehanizmi kvota i ciljeva, te preduzeti mjere za ublažavanje mogućnosti nenamjernih negativnih posljedica, kao što su jačanje stereotipa, ograničeno pridržavanje i stvaranje radnih mjesta za ograničene grupe među osoba s invaliditetom, posebno:

- Osigurati jasan nadzor, transparentnost i izvještavanje;
- Identifikovati i spriječiti radnu praksu, koja nije u skladu sa *Konvencijom*, uključujući segregaciju, stereotipe ili diskriminaciju;
- Procijeniti učinak i rezultate, uključujući: kvalitet ostvarenog rada, da li su zaposleni sa invaliditetom ograničeni na određene uloge ili vrste posla i

⁷¹ Kancelarija visokog komesara UN-a za ljudska prava (Ženeva, 2012). Vidi takođe [CRPD/C/CZE/CO/1](#), par. 14.

⁷² [CRPD/C/DNK/CO/1](#), par. 18.

Ujedinjene nacije

CRPD/C/GC/8

da li samo određene grupe osoba s invaliditetom imaju koristi od zapošljavanja;

- Osigurati odgovarajuće mehanizme odgovornosti i provjere;*
- Osigurati da afirmativne akcije budu praćene mjerama za podršku poslodavcima u njihovom ispunjavanju.*



UMHCG
Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore