



**Məcburi əməyə qarşı mübarizə:
İşəgötürənlər və Biznes üçün vəsait**

İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar

Məcburi, yaxud icbari əmək məsələsinə dair BƏT-in xüsusi fəaliyyət proqramı
Sentyabr 2008

Müqəddimə

Bu buklet məcburi əmək və insan alveri barədə məlumatı işəgötürənlər və biznes tərəfindən tez-tez verilən suallar (TVS) formasında təqdim edir. Bu bölmə, məcburi əmək formaları; məcburi əmək və insan alverinə dair son qlobal statistik məlumatlar; adi gedən məsələlərə münasibətdə biznes və işəgötürənlər təşkilatlarının rolu; BƏT Konvensiyaları və insan alveri haqqında BMT-nin “Palermo Protokolu” kimi müvafiq beynəlxalq standartlar; həbsxana əməyi; və borc asılılığı və məşğulluqda digər məcbur etmə formalarını daxil etməklə bir sıra mövzuya toxunur. Daha ətraflı məlumat üçün bu bukletin sonunda təqdim olunmuş resurs və internet səhifələrin siyahısına, ya da məcburi əmək və insan alveri haqqında ümumi məlumat almaq üçün **Giriş və Ümumi Baxış** başlıqlı **1-ci Bukletə**, biznes və işəgötürənlərin bu mövzuda fəaliyyətinə dair ətraflı məlumat üçün isə **Görülə biləcək tədbirlərə dair təlimat** başlıqlı **5-ci Bukletə** buyurub müraciət edə bilərsiniz. Bu bukletdə təqdim olunmuş bəzi məlumatlarla həmin vəsaitin digər bölmələrində də tanış ola biləcəyinizi nəzərə almağınız xahiş olunur.

1. Məcburi əmək problemini necə həll etmək olar?

Məcburi əməkdən yaxa qurtarmaq üçün bir çox sahədə tədbirlərin görülməsi tələb olunur. Burada məcburi əməyin fərqli kontekstlərdə necə hərəkət etdiyini, kimlərə hədəf alıb təsir etdiyini, və bu təsiri necə göstərdiyini aydın şəkildə anlamaq lazımdır. Bu, ölkələrdən məcburi əməyin fərqli formalarını qeyri-qanuni elan edən, məcburi əmək qurbanlarını müdafiə edib, təqsirkarları isə lazımınca cəzalandırmağa icazə verən güclü qanunlar və siyasət qəbul edib onu icra etməyi tələb edir. Burada ölkə kontekstinə və məcburi əmək problemlərinin növlərinə uyğunlaşdırılmış bir sıra: məcburi əmək riski barədə ictimaiyyətin xəbəri olmasını yüksəltmək; gələcək qeyri-qanuni miqrantları alternativ yerli gəlir imkanları və bacarıqları ilə təmin etmək; əməkçilərin öz hüquqları, sərt qanunların həyata keçirilməsi barədə təhsilini artırmaq; insanları işə cəlb etmə ilə məşğul olan agentliklər, əmək müqaviləsi bağlayanlar və işəgötürənlərin fəaliyyətini yoxlamaq və tənzimləmək; və qurtulmuş məcburi əmək qurbanlarının reabilitasiyası və normal axına girməsini təmin etmək kimi praktiki tədbirlərin görülməsinə ehtiyac var. Məcburi əməyin qarşısının alınması məsələsində uzun müddətli missiyanın hədəfi isə gəlir-qazanma fəaliyyətləri və mikro-sığorta proqramlarının yaradılması, bütün əməkçilərin kollektiv danışıqların təşkil olunması və aparılması hüquqları ilə təmin edilməsi kimi yoxsulluğun azaldılmasına yönəlmiş təşəbbüslərdir.

⁷ Biznes və işəgötürənlərin məcburi əməyə qarşı mübarizə aparmaq üçün görə biləcəkləri bir çox tədbirlər haqqında əlavə məlumatı almaq üçün bax, [Buket 5: Görülə biləcək tədbirlərə dair təlimat](#) və [Buket 6: Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər](#)

2. Məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə işəgötürənlər və biznes hansı rolunu oynayabilir?

Məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə biznes və işəgötürənlər aparıcı rol oynayirlar. Əslində, bu məsələyə dair biznes rəhbərləri tərəfindən artıq mühüm addımlar atılıb. Lakin, biznesin rolu digər vacib nümayəndələrin, yəni dövlətlər və sosial tərəfdaşların rolundan kənar baxılsa gözə görünməz qalacaq. Bunu ağılında tutaraq və biznes fəaliyyətinə təlimat verməklə ona kömək etməyi qarşısına məqsəd qoyaraq BƏT *Məcburi Əmək və İnsan Alverinə qarşı Mübarizədə Biznes Rəhbərləri üçün 10 Prinsip* işləyib hazırlayıb. Həmin prinsiplər şirkət və işəgötürənlərin adı gedən məsələlərə dair ata biləcəyi bəzi addımları təsvir edir:

- Şirkətinizin siyasətini məcburi əmək və insan alverinin qarşısının alınması istiqamətində görüləcək tədbirləri müəyyən etməklə aydın və şəffaf edin. Şirkətin məhsulu və təchizat zəncirinə bağlı olan bütün müəssisələrə həmin siyasətin tətbiq edilməsini aydın şəkildə göstərin;
- Məcburi əmək təcrübəsini müəyyən etmək və onu lazımı qaydaya salmaq məqsədi ilə auditor, insan ehtiyatları və uyğunluq üzrə əməkdaşlarınıza trening keçirin;
- Potensial investor və maraqlı göstərən tərəfləri özünə məcburi əməyin qarşısı alınması tədbirini daxil edən etik biznes təcrübəsinə əməl etməyə aydın və davamlı öhdəliyi əks etdirən xidmət və məhsullarınıza cəlb etməklə daim onları məlumatla təmin edin.
- Sənaye sektoru (kənd təsərrüfatı, inşaat və tekstil) tərəfindən əldə olunmuş razılıqları və davranış məcəllələrini məcburi əmək riskli sahələri müəyyən edərək dəstəkləyin, və həmin risklərə qarşı lazımı tədbir görün.
- Miqrant əməkçilərlə ədalətli rəftar edin. Sui-istifadə və məcburi əmək təcrübəsi ilə məşğul olmuş kimi tanınan agentlikləri qara siyahıya alaraq, əmək müqavilələrini verən (xüsusilə də, xaricdə) agentlikləri diqqətlə yoxlayın.
- Əmin olun ki, bütün əməkçilərin, asanlıqla başa düşəcəkləri dildə yazılmış, əmək haqqı, əlavə iş vaxtı, şəxsiyyəti bildiren

sənədlərin saxlanılması və məcburi əməyin qarşısı alınması ilə bağlı digər məsələlərə aid hüquqlarını müəyyənləşdirən yazılı müqaviləsi var.

- Potensial problem sahələrini müəyyən edib yaxşı təcrübə ilə bölüşərək biznes nümayəndələri arasında milli və beynəlxalq hadisələri qeyd etməyə həvəsləndirin.
- Məcburi əmək və insan alveri qurbanlarına yardım etmək məqsədini daşıyan proqram və layihələrə peşə treninqləri və digər lazımı tədbirlər keçirməklə öz dəstəyinizi göstərin.
- Məcburi əmək və insan alverinə qarşı fəaliyyətdə əməkdaşlığı irəli çəkərək dövlətlər, əməkçilər, qanun icraatı agentlikləri və əmək müfəttişlikləri arasında körpü çəkin.
- Yaxşı təcrübəni mükafatlandırmaq üçün KİV ilə əlaqədə olaraq innovativ (yeni) vasitələr tapın.

3. Öz şirkətinin əməliyyatlarında məcburi əməyi necə aşkara çıxara bilərəm?

Nəzərinizə alınmalı bəzi əlamətlər aşağıdakılardır:

- Borc içində olan əməkçilər. Borc içində olan və ya borca girmək ehtimalı olan əməkçilər borclarını ödəməkdən ötrü müəyyən bir işgötürənə işləmək üçün məcbur edilmiş ola bilər;
- Həbsxana əməyi. Həbsxana əməyinin istifadəsi məcburi əmək sayılır. Lakin, həbsxanada cəza çəkən məhkum əməkçilər yalnız könüllülük əsasında şirkətlər tərəfindən işə götürülməli, və burada əmək haqqı, müavinət və əmək təhlükəsizliyi və sağlamlıq məsələlərinə dair şərtlər də azadlıqda olan əməkçilərə şamil olunan şərtlərlə müqayisə oluna bilən olmalıdır;
- Fəaliyyət göstərdiyiniz ölkədəki hakimiyyət inkişaf naminə, misal üçün inşaat, kənd təsərrüfatı və digər sahələrdə əhalini işləməyə məcbur edir.
- Xüsusilə də miqrant əməkçilər məcburi əmək şəraitində işləməyə məruz qalan qrup sayılır;

- Müqaviləsiz işləyən əməkçilər, böyük ehtimalla demək olar ki, onlar öz hüquqlarını (buraya, öz məşğulluqlarını tərk etmək hüququnu da daxil etməklə) bilmirlər; və
- Potensial məcburi əmək vəziyyətlərini aşkara çıxaran praktiki yoxlama siyahısı da işəgötürənlər və biznes üçün faydalı vasitə kimi xidmət edə bilər.

4. Məcburi əmək məqsədilə həyata keçirilən insan alverinin riskindən uzaq olmaq üçün şirkət və işəgötürənlər nə edə bilərlər?

Bu gün əmək bazarının əməliyyat sürəti və çevikliyi, insanları işə cəlb etmək üçün üçüncü tərəf şəxslərinə arxayın olmaqları ilə, işəgötürənləri əlverişsiz şəraitə sala bilər. Əgər şirkətlərin işçi qüvvəsində miqrantlar varsa, xüsusilə də onları işə cəlb edən üçüncü tərəf şəxsləri olubsa, onda bu şirkətlər həmin əməkçilərin kim olduğunu və haradan gəldiyini bilməli, və onların iş yeri ilə təmin olunması tamamilə açıq-aşkar və aldatma və ya zor işlətmədən həyata keçirilmiş olduğuna əmin olmalıdır. Miqrant əməkçilərin işə cəlb olunması və bu sahənin yalnız etibarlı məşğulluq agentlikləri ilə əməkdaşlıq etməsi məsələsinə dair təlimat kimi şirkət-siyasətinin istifadə olunması üçün onu inkişaf etdirmək də vacib məsələ sayılır.

1. Məcburi əmək nədir?

Məcburi, yaxud icbari əmək cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və xidmətdir ki, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyib. O, əməkçilərin üzərinə fiziki zorakılıq və ya seksual təcavüz kimi ağır məhrum edilmələri zorla qoymaq istəyi və gücünə malik olan dövlət, yaxud özəl müəssisə və fərdlər tərəfindən əməyə məcbur edilmə yerlərində baş verir. Məcburi əmək özünə insanların hərəkət etməsini məhdudlaşdırmaq; iş yerində qalmağa məcbur etmək üçün əməkçilərin əmək haqqını və ya şəxsiyyəti bildirən sənədlərini özündə saxlamaq; yaxud, fırıldaq gəlməklə əməkçiləri canlarını qurtara bilməyəcək borca salmaq kimi təcrübələri də daxil edir. Məcburi əmək cinayət əməli və əsas insan hüquqlarının pozuntusudur.

Öz əksini BƏT-in 29 sayılı Konvensiyasında tapan məcburi, yaxud icbari əmək terminin tərfi aşağıdakı əsas elementlərdən ibarətdir:

1. *Cəzalandırma hədə-qorxusu.* Cəza tədbiri hüquq və imtiyazların ləğv edilməsi və ya cəza sanksiyasından ibarət ola bilər. İntiqam hədə-qorxuları – zor işlətmək, zorla boynuna qoymaq və hətta ölüm hədə-qorxusu gəlmək kimi ən abırsızlarından tutmuş; miqrant əməkçini qeyri-qanuni statusu barədə hakimiyyət orqanlarına xəbər vermək kimi nisbətən yüngüllərinə, çox vaxt psixoloji hədə-qorxulara qədər, – fərqli formalarda həyata keçirilə bilər.

2. *Məcburi görülən iş və xidmət.* Bütün əmək münasibətləri kontrakt bağlayan tərəflərin birgə razılığında öz əksini tapmalıdır prinsipi, hər iki tərəfin milli qanunvericilik və ya kollektiv razılığa müvafiq olaraq üzrlü səbəb bildirməklə əmək münasibətini istədiyi vaxt tərək edə bilməsini nəzərdə tutur. Əməkçi öz əvvəlki razılığını cəzalandırma qorxusu olmadan ləğv edə bilmədiyi

halda, həmin vəziyyət məcburi əmək vəziyyəti kimi başa düşülə bilər. Könüllü təklifin olmamağı kənardan və ya dolayı təzyiq ilə bağlı ola bilər, burada maaşın bir qisminin tutulması və ya əməkçinin şəxsiyyətini bildirən sənədlərin zəbt edilməsini misal kimi gətirmək olar.

3. *Hər cür iş və ya xidmət.* Bu, həm özünə sənaye, sektor və peşədən asılı olmayaraq hər növ iş, xidmət və məşğulluğu daxil edir, həm də qanuni və formal məşğulluqla yanaşı qeyri-qanuni və qeyri-formal məşğulluğu əhatə edir.

4. *Hər hansı bir şəxs.* Bu, milliyyətindən asılı olmayaraq həm böyüklərə, həm də uşaqlara aid edilir və həmin şəxsin məcburi əmək hadisəsi aşkar edilmiş ölkənin vətəndaşı olub-olmadığına əsaslanmır.

2. **29 sayılı Konvensiyaya istinad edən “cəza verməklə hədə-qorxu gəlmək” ifadəsi nəyi təyin edir?**

29 sayılı Konvensiya (1930) məcburi əməyi aşağıdakı kimi müəyyən edir: “cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və ya xidmət, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyibsə, icbari və ya məcburi hesab edilir”. Həmin tərifdə “cəza verməklə hədə-qorxu gəlmək” yalnız cəza sanksiyasına deyil, eləcə də hüquq və imtiyazların itirilməsinə istinad edir. Praktiki mənada, bu bir çox fiziki və/və ya psixoloji formalar ala bilər. Misal üçün:

- Əməkçi, onun ailəsi, ya da yaxın yoldaşlarına qarşı fiziki zorakılıq;
- Seksual təcavüz;
- Həbsxanaya salma və ya digər fiziki məhdudlaşdırma yolu;
- Maddi cəzalar;
- Səlahiyyətli orqanlara xəbər vermə (polis, immiqrasiya, və s.) və deportasiya, misal üçün miqrant əməkçilərin qeyri-qanuni məşğulluq statusu ilə işləmələri halları;
- Sonrakı məşğulluqdan məhrum etmə;
- Cəmiyyət və sosial həyatdan məhrum etmə;

- Hüquq və imtiyazların alınması;
- Qida, sığınacaq və digər zəruri təminatdan məhrum etmə;
- Daha pis iş şəraitinə köçürmə;
- Sosial statusu itirmə.

3. Məcburi əmək tələsinə düşmüş insanların sayı nə qədərdir?

BƏT-in hesablamalarına əsasən, bu gün dünyada ən azı 12.3 milyon insan məcburi əmək qurbanıdır. Bunlardan 9.8 milyonu özəl agentlər və müəssisələr tərəfindən istismar edilib, həmin rəqəmə isə insan alveri nəticəsində məcburi əmək vəziyyətində düşən 2.4 milyondan çox insan daxildir. Qalan 2.5 milyonu isə dövlət və ya üsyançı hərbi qrupları tərəfindən işə məcbur ediləblər. İnanmağa əsas var ki, bütün məcburi əmək vəziyyətində işləyənlərin 40-50 faizini yaşı 18-dən az olan uşaqlar təşkil edir. Kommersiya məqsədilə seksual istismara məcbur edilmişlərin hamısı və iqtisadi məqsədlə məcburi istismar olunanların 56 faizi qadın və qızların hesabına düşür.

Məcburi əmək vəziyyətində işləyənlərin ən yüksək rəqəmi (cəm göstəricisinin 77 faizi) Asiya və Sakit okean regionunda aşkar edilib, bundan sonra Latın Amerikasına və Karib dənizi (11 faiz) regionu gedir. Sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrdə bütün məcburi əmək qurbanlarının 3 faizi, və bunlardan dördü üçü insan alveri yolu ilə yerləşdirilib⁸.

⁸ Bu rəqəmlər "BƏT-in Cenevrədə 2005-ci ildə hazırlanmış *Məcburi əməyə qarşı global alyans: BƏT-in İş Yerlərində Hüquqlar və Əsas Prinsiplər üzrə Bəyannamənin həyata keçirilməsi mexanizminə uyğun olaraq təqdim olunmuş Global Hesabat*"-dan götürülüb. Rəqəmlərin müəyyən edilməsində istifadə olunmuş metodologiyayı müzakirə etmək üçün, bax: "Patrik Belsin Dünnyada Məcburi Əməyə BƏT-in verdiyi Minimal Qiymət adlı materialına, Cenevrə 2005"

Məcburi əməyin özlüyündə və insan alveri nəticəsində regional üzrə paylanması cədvəli

	Cəmi, Məcburi əmək	Cəmi, insan alveri nəticəsində
Asiya və Sakit okean	9 490 000	1 360 000
Latin Amerikasası və Karib dənizi	1 320 000	250 000
Saxaranın cənubunda yerləşən Afrika	660 000	130 000
Sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələr	360 000	270 000
Orta Asiya və Şimali Afrika	260 000	230 000
Keçid dövründə olan ölkələr	210 000	200 000
Dünya	12 300 000	2 450 000*

*Qeyd: Cəm göstəriciyə (bütövləşdirmə baxımından) artıq rəqəmlər əlavə edilməyib

4. Məcburi əmək hansı fərqli formalar ala bilər?⁹

Məcburi əmək bir çox formalar ala bilər – bunlardan, bəziləri dövlət tərəfindən istifadə edilib, lakin əksəriyyəti isə özünə özəl iqtisadiyyatda yer alıb. Məcburi əmək vəziyyəti insan alveri və qeyri-qanuni miqrasiya nəticəsində yarana bilər, və bu problem, görünür ki, böyüməkdə davam edərək, dünyanın bütün regionlarına öz təsirini göstərir. Gücün (zorun) tətbiqi mexanizmlərinə borc asılılığı, köləlik, gömrük praktikasının sui-istifadəsi və aldatma yolu ilə insanları işə cəlb etmə sistemləri daxildir.

⁹ Məcburi əməyin ala biləcək fərqli formalarına dair əlavə məlumat üçün, bax [Giriş və Ümumi Baxış](#) başlıqlı 1-ci Bukletə

Borc iltizamına əsaslanan məcburi əmək: Belə bir təcrübə “təhkim edilmiş əməyə” istinad edərək ən çox əsasən cənubi Afrikada yayılıb, lakin dünyada “borc asılılığı” kimi də tanınır. Bununla bir çox iqtisadi sektorlarda (buraya, kənd təsərrüfatı, kərpic istehsalı, mədən-dağ sahələri də daxil olmaqla) qarşılaşmaq mümkündür. Bu, eləcə də tez-tez ayrı-seçkiliyin köhnə növləri ilə əlaqələndirilən bir problemdir. Bunun qurbanı çox vaxt cəmiyyətin ən kasıb üzvləri olur, dünyanın bəzi hissələrində isə buna ən çox yerli əhali və qəbilə nümayəndələri məruz qalır. “Borc asılılığı” insan kimdən isə borc götürüb, evəzində bunu öz ya da ailə üzvlərinin əməyi və ya xidmətini girov qoyan zaman yaranır.

Həbsxanalarda məcburi əmək: Məhbuslardan tələb olunan əmək beynəlxalq qanun çərçivəsində məcburi əmək sayılmır. Lakin, qanun məhkəməsində məhkum olunmamış məhbusların qeyri-iradi olaraq gördükləri iş məcburi əmək sayılır. Buna oxşar olaraq, hər hansı bir özəl müəssisənin faydası üçün məhbusun qeyri-iradi olaraq gördüyü iş də məcburi əmək sayılır.

İnsan alveri nəticəsində məcburi əmək: İnsan alveri çox vaxt məcburi əməklə əlaqəli olur. O, mütəşəkkil cinayət şəbəkəsi ilə və ya fərdi şəxslər tərəfindən təhrik edilərək, özünə əmək istismarı məqsədilə aldadıcı şəkildə insanların işə cəlb olunması, reketlik və şantajı daxil edə bilər.

İstismaredici əmək müqaviləsi sistemləri ilə əlaqəli məcburi əmək: Bununla bu gün dünyanın hər yerində qarşılaşmaq mümkündür. Misal üçün, miqrant əməkçilərdən əlavə ödənişlər tələb edildiyinə görə, və işləyəcəkləri ölkəyə gəldikdən sonra işəgötürənin qərarını dəyişməyə demək olar ki, imkanları olmadan onlar əmək müqaviləsini bağlayan qarşı tərəfdən “asılı” vəziyyətə düşə bilərlər.

5. Məcburi əmək “riski” altına ən çox düşə biləcək sayılan əməkçilər varmı?

Məcburi əmək hər bir region, ölkə və iqtisadi sektora, və həm formal, həm də qeyri-formal münasibətlər əsasında işləyən

əməkçilərə öz təsirini göstərən qlobal fenomendir. Lakin, bununla yanaşı digərlərinə baxanda məcburiyyət altına daha çox asanlıqla düşən bir neçə kateqoriya əməkçi mövcuddur. Onlardan bəziləri öz etnik mənşəyinə, nisbi yoxsulluğuna və ya qeyri-qanuni miqrant statusuna görə risk altına düşürlər:

- Uzun müddət ərzində diskriminasiyadan (ayrı-seçkilikdən) əzab çəkmiş qruplara aid olan əməkçilər. Burada, Latın Amerikasında yerli əhali və qəbilə nümayəndələrini, cənubi Asiyada aşağı kastaları, və xüsusilə adı çəkilən qrupların qadınlarını qeyd etmək olar;
- Miqrant əməkçilər, xüsusilə də ağır vəziyyətlərinə görə məcbur etmə vasitəsilə istismar oluna bilən qeyri-qanuni statuslu miqrantlar;
- Qeyri-formal müəssisələrdə işə götürülmüş əməkçilər. Buraya formal iqtisadiyyat sahəsində fəaliyyət göstərən coğrafi baxımdan ucqar kənd bölgələrində fəaliyyət göstərən və evdə şəraitində çalışan əməkçilər daxildir;
- Öz qanuni hüquqları barədə xəbəri daha yaşlı, bacarıqlı və savadlı həmkarlarına nisbətən az olan yeniyetmə və bacarıqsız, ya da savadsız əməkçilər.

Buna əlavə olaraq, hər iki cinsə aid əməkçilər geniş sektorda, eləcə də kommərsiya məqsədilə seksual istismara zor etmə (burada, demək olar ki, müstəsna olaraq qadın və qızlar istifadə olunur) sahəsində işləməyə məcbur edilmiş ola bilər.

6. Məcburi əməyə səbəblər nədir?

Məcburi əmək öz kökünü əsasən yoxsulluq, bərabərsizlik və diskriminasiyadan (ayrı-seçkilikdən) alır, və çox vaxt vəziyyəti ağır olan və müdafiəsiz əməkçilərin hesabına maddi mənfəət əldə etməyə can atmaqla hərəkətə gətirilir. Qeyri-adekvat qanunvericilik və zəif qanun icraatının olması təqsirkarların təqib olunması və cəzalandırılmasının yalnız nadir hal daşmasına səbəbdir. Belə bir vəziyyətdə, məcburi əmək təcrübəsinə

müraciət edən qeyri-dürüst işəgötürənlər, agentlər və insan alverçilərin azlıq təşkil edən hissəsinin əldə etdiyi potensial gəlir, riskin başa düşülməsi ilə müqayisədə, onu üstələyir. BƏT-in hesablamalarına görə insan alveri nəticəsində məcburi əməkdən istifadə edərək əldə olunan illik gəlir 31.6 milyard ABŞ dolları təşkil edir. Həmin gəlirin yarısı sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrdə əldə olunur. Məcburi əmək, eləcə də siyasi amillərlə təhrik edilib.

7. Məcburi əmək özəl sektordansa daha çox repressiv dövlətlərlə əlaqəsi olan bir problem deyilmi?

Birbaşa dövlət tərəfindən məcburi əməyin təhrik edilməsi ciddi narahatlıq doğuran səbəb olaraq qalmaqdadır. Lakin, BƏT-in hesablamaları göstərir ki, məcburi əmək qurbanlarının əksəriyyəti özəl agentlər tərəfindən istismar olunub. Məcburi, yaxud icbari əmək bütün regionlarda, inkişafda olan və artıq inkişaf etmiş iqtisadiyyat sektorlarında, formal və qeyri-formal iqtisadiyyat sahələrində, TMM-lərin qlobal təchizat zəncirində, kiçik və orta müəssisələrdə, və kənd təsərrüfatı, istehsal və xidmət kimi hər cür sektorlarda yer almış qlobal fenomendir. Ənənəvi köləlik və dövlət dəstəyi ilə istifadə olunan məcburi əmək qlobal şəkildə pislənməkdə ikən, özəl sektorda işlənən məcburi əməyin digər formaları çoxaldığı kimi qiymətləndirilir.

1. Məcburi əməyi aradan qaldırmaq üçün hansı beynəlxalq sənədlər mövcuddur?

BƏT məcburi əmək haqqında iki Konvensiya (bu sənədlər onları təsdiq etmiş (ratifikasiya) BƏT-ə üzv dövlətlərin üzərinə hüquqi öhdəlik qoyur) qəbul edib. Birincisi, Məcburi Əmək haqqında (29 sayılı) Konvensiya (1930), məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarını aradan qaldırmağa çağırır. Bu Konvensiyaya, 1957-ci ildə qəbul olunmuş ikinci, Məcburi əməyin aradan qaldırılması haqqında (105 sayılı) Konvensiya əlavə olundu. Siyasi məqsədlər üçün məcburi əmək istifadəsinin artması müşahidə olunan dövrdə qəbul edilmiş bu, 105 sayılı Konvensiya aşağıda sadalanan vasitələr kimi istifadə olunan məcburi əməyin qarşısının alınmasına çağırır:

- Siyasi məcbur etmə və ya təhsil, ya da siyasi baxışları ifadə etməyə görə cəza;
- İqtisadi inkişaf məqsədləri üçün işçi qüvvənin səfərbər olunması;
- Əmək intizamı;
- Tətilərdə iştiraka görə cəza; və
- İrqi, sosial, milli və ya dini ayrı-seçkilik.

Məcburi əmək haqqında olan bu iki Konvensiya BƏT-in ən çox üzv dövlətlər tərəfindən təsdiq edilmiş sənədləri sırasındadır, və onlara BƏT-in “fundamental” (əsas) Konvensiyaları kimi baxılır. Bu o deməkdir ki, layiqli işə nail olmaq yolunda məcburi əməkdən azad olma, eynən birləşmə azadlığı və kollektiv danışıqların aparılması, uşaq əməyinin və iş yerində ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması kimi tam zəruri amil rolunu oynayır. Əlavə olaraq, BƏT-in 1998-ci qəbul etdiyi *İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannamə-si* BƏT-ə üzv olan bütün dövlətlərin öhdəsinə, onlar məcburi əmək

¹⁰ Əlavə məlumat üçün, bax: [1-ci Bukletin](#) Əlavə hissəsindəki məcburi əmək və insan alveri haqqında müvafiq beynəlxalq standartlardan çıxarışlara.

haqqında Konvensiyaları təsdiq etmiş olmasalar da, məcburi əməyin aradan qaldırılmasına hörmətlə yanaşmağı və onu dəstəkləməyi qoyur.

2. Məcburi əməyə verilmiş tərifə dair BƏT Konvensiyalarında istisnalar varmı?

29 sayılı Konvensiya məcburi əməyi cəza vermək hədə-qorxusu altında və məcburi olaraq görülən hər cür iş və ya xidmət kimi açıq şəkildə təyin edir. Lakin, bu Konvensiya həmin tərif çərçivəsinə düşməyən icbari əməyin aşağıdakı formalarını da müəyyən edir:

- İcbari hərbi xidmət qanunlarının tələb etdiyi tamamilə hərbi xarakter daşıyan hər hansı iş və ya xidmət;
- Sərbəst şəkildə özünü idarən ölkə vətəndaşlarının normal mülki öhdəliklərinin bir hissəsini formalaşdıran hər hansı iş və ya xidmət, misal üçün icbari məhkəmə jürisi xidməti, ya da təhlükə altına olan şəxsə yardım göstərmək vəzifəsi;
- Dövlətin səlahiyyətli orqanının nəzarəti altında onların görülməsini və özəl şəxslər, şirkətlər və ya assosiasiyaların ixtiyarına adı gedəcək şəxsin verilməməyini və oraya işə qəbul edilmədiyini təmin edən məhkəmə qərarı ilə verilmiş hökm nəticəsində şəxsdən tələb edilən hər hansı iş və ya xidmət;
- Təcili hallarda, misal üçün su daşqını, zəlzələ və aclıq kimi fəlakət və ya müharibə şəraitində, yaxud qismən və ya bütün əhalinin həyatı və rifahını təhlükəyə qoyacaq hər hansı bir digər vəziyyətdə tələb olunan hər cür iş və ya xidmət;
- Cəmiyyət üzvləri tərəfindən həyata keçirilən, birbaşa həmin cəmiyyətin marağında olan minimal kommunal xidmətlər; misal üçün, yaşayış yerlərinin istismarı ilə bağlı işlər, sanitariya şəraitinin yaxşılaşdırılması ilə bağlı işlər, kənddəki yollar, yük maşınları və ya suvarma yerlərinin istismarı ilə bağlı işlər.

3. Beynəlxalq qanun insan alverinə necə müraciət edir?

İnsan alveri haqqında məlumatlandırılma artımı insan alverinə qarşı yönəlmiş yeni beynəlxalq və regional sənədlərin işlənib hazırlanmasında öz əksini tapıb. Həmin sənədlər arasında *İnsan*

alverinin qarşısının alınması, ləğv edilməsi və cəzalandırılmasına dair Protokolu (2000), yaxud "Palermo Protokolu"-nu və Avropa Şurasının İnsan alverinə dair Konvensiyası-nı (2005) qeyd etmək olar. Bu yeni sənədlər, məcburi əmək, köləlik və servitut (yəni, insan orqanlarının çıxarılması) məqsədi ilə həyata keçirilən insan alverinə dair böyüyən konsensusu ötürür. Həmin sənədlərin qəbulu və təsdiq edilməsi nəticəsində bir çox ölkələrin qanunvericiliyi və təcrübəsində kəskin dəyişikliklər baş verməklə, bu sahədə yeni siyasətin qəbul edilməsinə yol açılıb.

1. Həbsxana əməyi məcburi əməyin forması kimi qadağan edilibmi?

BƏT-in Məcburi əmək haqqındakı Konvensiyaları (29 və 105) həbsxana əməyinin istifadəsinə qadağa qoymur, amma onlar bu təcrübəyə dair aydın məhdudlaşdırmalar üçün yer ayırırlar. Həbsxana əməyi yalnız məhkəmə qərarı ilə məhkum olunmuş cinayətkardan tələb oluna bilər. Nə həbsdə saxlanılıb, məhkəmə araşdırmasını gözləyən şəxslər, nə də inzibati qaydada həbsxanaya salınmış adamlar işləməyə məcbur edilə bilməzlər. Məhbusun gördüyü iş dövlətin səlahiyyətli orqanı tərəfindən nəzarət olunaraq həyata keçirilməlidir, və məhbuslar özəl müəssisələr üçün nə həbsxanada, nə də ondan kənarında işləməyə məcbur edilə bilməzlər.

Lakin, hətta yuxarıda qeyd olunmuş şəraitlərdə belə 105 sayılı Konvensiya aşağıda sadalanan məqsədlər üçün məcburi həbsxana əməyi istifadə olunduğu halda ona qadağa qoyur:

- Siyasi məcbur etmə və ya təhsil, ya da siyasi baxışları ifadə etməyə görə cəza;
- İqtisadi inkişaf məqsədləri üçün işçi qüvvənin səfərbər olunması;
- Əmək intizamı;
- Tətillərdə iştiraka görə cəza; və
- İrqi, sosial, milli və ya dini ayrı-seçkilik.

Həbsxana əməyinin (həbsxanada və ya ondan kənarında) özəl kommersiya fəaliyyətləri ilə əlaqəsi olduğu vəziyyətlərdə, əmək icbari xasiyyət daşıyamalıdır. Bu cür məşğulluq üçün məhbuslar iş və ya xidmətlərini könüllü olaraq təklif etməli, və şirkətlər – həbsxana əməyindən istifadə etdikləri halda – məhbusları, azadlıqda olan və buna uyğun sənayedə işləyən əməkçilərin iş şəraiti və şərtləri ilə müqayisə edilə bilən iş şəraiti və şərtləri ilə təmin etməlidirlər.

2. Həbsxana əməyinin istifadəsi hansı şərtlər altında icazə verilib?

BƏT Konvensiyalarına müvafiq olaraq, məhkəmə hökmünün nəticəsi olaraq şəxsdən tələb olunan və dövlət nəzarəti altında icra olunan iş və ya xidmət məcburi əmək sayılmır. Lakin, belə bir həbsxana əməyinə məcburi əmək deyilməsin deyə aşağıdakı şərtlər yerinə yetirilməlidir:

- Şəxs hüquq pozuntusunda təqsirli bilinib, və hökm müstəqil məhkəmə tərəfindən elan edilməklə, hökmün icraatına başlanır. Məhkəmə araşdırmasını həbsxanada gözləyib, təqsirli bilinməmiş adamlar və ya məhkəmə araşdırması olmadan həbsdə saxlanılanların boynuna işləməyi qoymaq olmaz. Amma, bu, işləmək xahişi ilə çıxış edən və həmin işi könüllü olaraq yerinə yetirmək istəyən bu cür şəxslərə iş təqdim etmək imkanının qarşısını almır.
- Həmin işi dövlətin səlahiyyətli orqanı öz nəzarəti altında saxlamalıdır. Dövlət həbsxanalarında bu səlahiyyəti həbsxana administrasiyası təmsil edir;
- Məhbus özəl şəxslər, şirkətlər və ya assosiasiyaların ixtiyarına verilməməli və oraya işə qəbul edilməlidir.

Özəl sektor üçün olduğu kimi, özəl şəxslər və ya şirkətlərin ixtiyarına verilmiş icbari həbsxana əməyi beynəlxalq standartlara qarşıdır. Lakin, özəl şirkət və şəxslər öz azad iradəsi ilə işləmək istəyən məhbusları işə götürə bilərlər. Məhbusları həbsxanada və ya ondan kənar işə götürən şirkətlər həbsxana əməkçilərinin iş şəraiti və şərtlərinin uyğun sektorda mövcud olan azad məşğulluq münasibətlərində öz əksini tapmış iş şərtləri və şəraitinə oxşar olduğunu təmin etməlidir. Onlar həmçinin bu əməkçilərin özəl işəgötürənə işləməklərinə razılıq verdiyini əsaslandırmaqlıdır.

Aşağıda həbsxana əməyinin özəl sektorla əlaqələndirilməsi yollarının bəzi nümunələri təqdim olunub:

- Məhbuslar təhsil və ya treninq proqramının bir hissəsi kimi özəl şəxslə iş birliyinə daxil ola bilərlər;
- Məhbuslar, açıq bazarda özəl şəxslərə satılan malları istehsal etmək üçün həbsxanada keçirilən seminarlarda işləyə bilərlər;
- Məhbuslar, azadlığa buraxılmağa hazırlıq proqramının bir hissəsi kimi özəl şəxs üçün həbsxanadan kənar işləyə bilərlər;
- Məhbuslar çox vaxt özəl şəxslər tərəfindən idarə olunan islah avadanlığının işləməsinə kömək etməklə, həbsxana nəzdində öz əməklərini təqdim edirlər; və
- Bəzi məhbuslar, gün ərzində həbsxanadan kənar özəl firmalarla işləyib, gecə həbsxanaya qayıdırlar.

3. Həbsxana əməyinin “azad əmək münasibətlərinə” yaxın olan şərtlərlə həyata keçirilməsini təmin etmək nə deməkdir?

Əgər biznes həbsxana əməyini istifadə edirsə, onda tövsiyə edilir ki, o, məhbusların iş şəraiti və şərtlərinin uyğun iqtisadi sektorda azad məşğulluq əsasında işləyən əməkçilərin iş şəraiti və şərtlərinə oxşar olacağını təmin etsin. Məhbuslar, yemək və yaşamaq üçün pullarından tutulma nəticəsində fərqləri hesaba almaqla, və müqayisə edilə bilən səviyyədə olan əmək haqqına və sosial sığorta müavinətlərinə malik olaraq, xüsusilə eyni əmək təhlükəsizliyi və sağlamlıq standartlarından azad əməkçilər kimi razı qalmalıdırlar. Həmçinin tövsiyə edilir ki, siz, məhbusların işə qoşulması, özləri təzyiqli subyekt olmadan və ya cəzalandırmaq hədə-qorxusu altına düşmədən (misal üçün, həbsxanada hüquq və imtiyazların itirilməsi), könüllü təkliflərindən irəli gələrək yer aldığına əmin olasınız. Bunu həyata keçirmək yollarından biri, həbsxana əməkçilərindən işləməyə yazılı razılıq almaqdır.

1. İşçi öz işləmək razılığını şifahi və ya yazılı surətdə bildirdiyi halda burada məcburi əmək barədə sual necə yarana bilər?

İşçinin formal razılığı heç də həmişə onun azad iradəsi ilə işləyəcəyinə zəmanət vermir. Məsələn, cəza vermək hədə-qorxusu altında (məsələn, zor işlətmək hədə-qorxusu) verilmiş işləmək razılığı işçinin “kənüllü təklif” ilə çıxış etməyinə yer qoymur. Bu halda, xaricdən məcbur etmə və ya dolayı yolla işlədilən zor əməkçinin özünü könüllü şəkildə iş üçün təklif etmək azadlığı ilə qarşı-qarşıya gəlir. Həmin məcbur etmə aktı qanunla müəyyən edilmiş bir vasitə kimi səlahiyyətli orqanlarının tədbiri, yaxud işəgötürənin təcrübəsi (məsələn, miqrant əməkçilərin aldatma, yalançı vədlər, şəxsiyyəti bildirən sənədlərin alınması yolu ilə işə razılıq vermələri, yaxud da işəgötürənin ixtiyarında qalmağa məcbur edilmələri) nəticəsində yer ala bilər. Bu cür təcrübələr BƏT-in Konvensiyalarında müəyyən edildiyi kimi məcburi əmək hesab edilir.

2. Məşğulluq müddəti zamanı şəxsi sənədlərin alınması məcburi əmək hesab edilirmi?

Mütləq deyil. Lakin, şəxsiyyəti bildirən sənədlərin və ya digər qiymətdə olan şəxsi mülkün alınması, əməkçilər bu sənədləri geri almaq ixtiyarında olmadıqları və həmin sənədləri itirmək riskinə girmədən məşğulluq yerini tərk edə bilməyəcəklərini hiss etdikləri halda, məcburi əməyə işarə edən amil sayıla bilər. Bir çox hallarda, həmin sənədlər olmadan işçi digər işə qəbul olunmaya, yaxud hətta bir vətəndaş kimi müəyyən xidmətlərdən istifadəyə məhrum ola bilər.

3. İstehsal cədvəlinə uyğun getmək məqsədilə tələb olunan icbari əlavə iş vaxtı məcburi əmək sayılırmı?

İş vaxtından əlavə işləmək öhdəliyi, həmin öhdəlik milli qanunvericilikdə icazə verilən limitlər daxilində qaldığı zaman və ya kollektiv müqavilədə razılaşdırılmış olduğu halda məcburi əmək hesab edilmir. Bu o deməkdir ki, beynəlxalq standartlara müvafiq olaraq, əlavə iş vaxtı, onun yaranması səbəblərindən asılı olmayaraq icbari xasiyyət daşıyıb, qanunla təyin olunmuş həftəlik və ya aylıq limitdən artıq olarsa məcburi əmək özünə yer almış olur. Əgər işəgötürən açıq-aşkar qanunu pozub, cəzalandırmaq hədə-qorxusu gəlməklə işçilərinin belə şəraitdə işləməyini tələb edirsə, məcburi əmək üçün zəmin yaranır.

Lakin, bəzi hallarda, müşahidə olunub ki, işdən çıxarılma qorxusu işçiləri milli qanunvericiliklə icazə verilmişdən artıq əlavə iş saatları işləməyə vadar edir, digər hallarda isə əməkçilər özlərini qanunla təyin edilmiş maksimum vaxtdan əlavə işləməyə borclu hiss edirlər, çünki bu, minimal əmək haqqını qazana bilmələrinin yeganə yoludur (misal üçün, mükafatlandırma məhsuldarlıq nişanları əsasında təyin olunan yerlər). Bu cür hallarda, əməkçilər nəzəri cəhətdən işdən imtina edə bilsələr də, ağır vəziyyətləri başqa seçimləri olmadığına işarə ola bilər, və buna görə də minimal əmək haqqını qazanmaq və ya iş yerlərini saxlamaq üçün, yaxud elə hər iki səbəbdən onlar bunu etmək məcburiyyətində qalırlar. Konvensiyalar və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə BƏT-in Ekspertlər Komitəsinə müvafiq olaraq, bu nəticədə cəza vermək hədə-qorxusu altında zorla əməkçinin boynuna qoyulan iş vəziyyətdə dönmür, buna görə də məcburi əmək hesab edilə bilər.

4. İşçiləri tam əmək haqqı və müavinətlərlə təmin etdiyim şəraitdə məcburi əmək probleminin yaranmasına hələ də ehtimal qalır mı?

Əgər şəxs, onu əmək haqqı və ya digər müavinət formaları ilə təmin edib-etmədiyinizdən asılı olmayaraq, cəzalandırılma hədə-qorxusu altında olub, öz məşğulluğunu tərک etməyə azad deyilsə, bu məcburi əmək vəziyyətini yaradır.

5. Borc asılılığı və təhkim edilmiş əmək nə deməkdir?

Borc iltizamına əsaslanan məcburi əmək əsasən cənubi Afrikadakı “təhkim edilmiş əməyə” istinad edir, lakin geniş məkanda o, “borc asılılığı” kimi də tanınır. BƏT-in apardığı tədqiqatlara əsasən, təhkim edilmiş əməklə cənubi Afrika və Latin Amerikasının kənd təsərrüfatı, kərpic bişirmə, düyü dəyirmanları və digər iqtisadi fəaliyyət növləri sahəsində qarşılaşmaq olar. Bu, həmçinin dəri, balıq emalı və xalça fabriklərində aşkarlana bilər. Bunun qurbanları adətən cəmiyyətin ən kasıb təbəqələri, çox vaxt savadsız, və nisbətən asan aldadılan və hüquqlarını bilmədən iş istismarında saxlanılan insanlar olur; onlar məşğulluq yerlərini tərk etməyə çalışdığı halda adətən tutulub iş yerlərinə zorla qaytarılır. Bəzi regionlarda ən çox bu vəziyyətə düşən həmin regionun yerli əhali və qəbilə nümayəndələri olur.

Borc asılılığı termini BMT-nin Kəlləliyin ləğv edilməsi haqqında Əlavə Konvensiyasında (1956): “borca girən şəxsin borc əvəzində öz xidmətlərini və ya nəzarəti altında olan şəxsin xidmətlərini girov olaraq qoyması ilə yaranan ehtibar statusu və ya vəziyyətdir ki, burada həmin xidmətlərin dəyəri borcun ləğv edilməsinə hesablanmır və ya həmin xidmətlərin təbiəti və davamiyyət müddəti müvafiq olaraq məhdudlaşdırılmır və ya təyin olunmur” kimi təyin edilir.

Təhkim edilmiş əmək, ailə başçısı olan kişi öz işgötürənindən qabaqcadan iş haqqını və ya ehtiyacı olduğu halda borc almaq üçün əvəzində nəinki yalnız öz, lakin həm də ailə üzvlərinin əməyini qoyarkən, bütün ailəyə təsir göstərə bilər. Borc asılılığı (və məcbur etmənin digər formaları) çox vaxt, borca girmiş və bəzən tutarlı gəlir əldə etmədən illər boyu işləməli olan əməkçidən hər ikisi öz payını götürən “podratçılar və subpodratçılar” kimi kompleks sistemə əsaslanır.

6. İnsanlar məcburi əməyə nə cür məcbur edirlər?

Bir çox məcburi əmək vəziyyətində əsas element insanları, onların azad şəkildə ifadə etdiyi razılıq olmadan işləməyə təşviq etmək məcburiyyətidir. Barəsində xəbəriniz olmalı çoxlu məcbur etmə formaları mövcuddur:

- Doğum/vərəsəlik nəticəsində "kölə" və ya təhkim olunmuş status;
- İnsan oğurluğu;
- Başqasının mülkiyyətçiliyinə verilmək üçün insan alveri;
- İş yerində fiziki məhdudlaşdırma halları;
- Psixoloji məcburiyyət, məs. uyğunsuzluğa görə cəzalandırma hədə-qorxusu ilə boynuna qoyulan iş;
- Təşviq edilmiş borcluluq (hesabların saxtalaşdırılması, inflyasiyaya məruz qalmış qiymətlər, hasil olunan dəyərinin aşağı salınması, və digər yollarla);
- İş növü və şərtlərinə dair aldatma və ya yalançı vədlər;
- Əmək haqqını kəsmə və ödəməmə; və
- Şəxsiyyəti bildirən sənədləri və ya digər dəyərli olan şəxsi mülkiyyətin alınması.

Bəzən insanlar sərbəst şəkildə işin təşkilinə daxil olur, lakin fikirlərini dəyişdiyi halda həmin işi tərk etməkləri əngəllənir. Bu da məcbur etmə yaradır.

7. Əgər şirkət işçidən, treninq ilə bağlı xərcləri ödəmək məqsədilə müəyyən edilmiş müddətdə işləməyi tələb edərsə, bu məcburi əmək sayılacaqmı?

Bəzən şirkətlər, öz işçi heyətinin bacarıq və ya biliyini artırmaq məqsədilə (xüsusilə də əgər belə bir treninq yalnız xaricdə keçirilsə) mühüm sərmayə buraxırlar. Belə halda, onlar

treningdə iştirak edən işçi ilə razılıq əldə edə bilirlər ki, nəticədə bu işçi ona edilmiş xərcləri ödəmək üçün müəyyən müddət ərzində həmin şirkətə işləsin. Bu cür razılıq treningdə iştirak etmiş işçinin məşğulluq münasibətlərinə son qoymaq azadlığını azaldır, və buna görə, – bəzi hallarda – məcburi əmək vəziyyətinin yaranmasına şərait yarada bilər. Lakin, hər hansı bir vəziyyəti məcburi əmək vəziyyəti kimi müəyyən edib-etməmək üçün bəzi amillər hesaba alınmalıdır, misal üçün:

- Trainingdə iştirak etmiş işçinin trainingdən sonra şirkətdə işləmək üçün razılıq verdiyi işləmə müddətinin uzunluğu;
- Xərcləri ödəmək üçün tələb olunan müddət, və bunun vaxt və training xərci baxımından məqbul olub-olmamağı; və
- Trainingdə iştirak etmiş işçi training xərcinin bir qismini öz cibindən ödədiyi halda onun işdən azad ola bilib-bilməməyi.

8. Oğurluğun qarşısını almaq və həm işçilərimin təhlükəsizliyini, həm də əmlakımı qorumaq üçün mən mühafizə heyətini işə götürdüm və iş yerinin qapısını kilidləyirəm. Bu tədbir, məcburi əmək hesab olunurmu?

Şəxsi sənədlərin alınması məsələsində olduğu kimi qapıların kilidlənməsi də məcburi, yaxud icbari əməyə işarə edən amil ola bilər. Bu, əməkçilərin hərəkət etmək azadlığını məhdudlaşdırır və meydana məşğulluq təbiətinin könüllü olub-olmamağı barədə suallar çıxarır. Lakin, burada yadda saxlanılacaq vacib məqam odur ki, məcburi əmək cəzalandırmaq hədə-qorxusu ilə səciyyələndirilir və qeyri-iradi olaraq əməkçinin boynuna qoyulan iş və ya xidməti nəzərdə tutur. Cəza vermək hədə-qorxusu olmayan və əməkçinin işə könüllü olaraq daxil olduğu yerdə əmək məcburi hesab edilmir.

Buna oxşar şəkildə, təhlükəsizlik səbəblərindən irəli gələrək müəssisənin çıxış yerlərinə mühafizə keşikçilərini təyin etmək də məcburi əmək sayılmamalıdır. Lakin, mühafizə heyətindən qeyri-düzgün istifadə məcburi əməyə işarə ola bilər, buna görə də bundan çəkinmək və bununla ehtiyatlı davranmaq gərəkdir.

9. Özünü kasıblıq və ya aclıqdan qurtulmaq məqsədilə işləməyə məcbur qalmış hiss edən şəxs məcburi əmək qurbanı sayılırmı?

Keyr. Özünü həyatda saxlamaq üçün bir şəxsin işləməyə məcbur qalması faktı, həmin şəxsin cəzalandırma qorxusu olmadan işi qəbul edə və ya (işəgötürənə bu haqda lazımı qaydada xəbər verməklə) iş yerini tərk edə bildiyinə qədər, bu iş və ya xidməti məcburi əmək etmir. Lakin, olduqca aşağı əmək haqqı vermək məqsədilə işəgötürən həmin iqtisadi şəraitdən istifadə etdiyi halda bu, məcburi əmək vəziyyətinin yaranmasına gətirib çıxara bilər.

10. Özünü könüllü surətdə işləmək üçün təklif etmiş yeniyetməni işəgötürən onun valideynlərindən razılıq aldığı halda işə qəbul edə bilərmi?

Ölkələrin çoxu əmək müqaviləsini bağlamaq üçün əməkçilərin minimal yaş həddini təsbit ediblər, burada həmin yaş həddi icbari məktəb müddətinin sonuna gəlmiş şagirdlərin yaşı ilə üst-üstə düşə bilər. Lakin, sağlamlıq, təhlükəsizlik və ya əxlaqı təhlükə altına sala biləcək məşğulluq, yaşı 18-dən aşağı olan şəxslər üçün ümumilikdə qadağan edilib, belə ki, nə uşaqların özü, nə də üzərində valideyn səlahiyyəti olanlar bu cür məşğulluğa daxil olmaqlarına etibarlı sayılacaq razılıq verə bilməzlər.

1. İnsan alveri nə deməkdir?

İnsan alveri gətirib məcburi əməyə çıxara bilər. Buraya, bir şəxsin istismar məqsədilə adətən beynəlxalq sərhədləri keçməklə hərəkət etməsi daxil olur. Son illərdə, insan alveri, çox vaxt informasiya texnologiyası, nəqliyyat və beynəlxalq mütəşəkkil cinayətkarlıqda gedən inkişafa bağlı olaraq yeni formalar və ölçülər alıb. Bu isə öz təsirini həm inkişaf etməkdə olan, keçid dövrünü yaşayan və sənayeləşdirilmiş iqtisadiyyat bazarlı ölkələrə, bunlar bir mənbə olaraq, həm də tranzit və təyinat yeri olan ölkələrə göstərməkdədir. İnsan alveri termininin hüquqi tərifini öz əksini *Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Transmilli Mütəşəkkil Cinayətkarlıq əleyhinə Konvensiyası*-nı tamamlayan *İnsanların, Xüsusilə də Qadın və Uşaqların Alverinin Qarşısının Alınması, Ləğv Edilməsi və Cəzalandırılmasına dair Protokol*-da(2000)¹¹, başqa sözlə desək “Palermo Protokolu”-nda tapıb. Həmin tərif aşağıdakı əsas məqamları vurğulayır:

¹¹ “Palermo Protokolu”-ndan çıxarışla **Giriş və Ümumi Baxış** başlıqlı **1-ci Bükletdə** tanış ola bilərsiniz. Həmin Protokola əsasən - “İnsan alveri” anlayışı istismar məqsədi ilə insanların cəlb edilməsi, daşınması, bir yerdən digərinə aparılması, sığınacaq verilməsi, borc iltizamlarından istifadə edilməsi, hədələmək, güc tətbiq etmək və ya başqa fiziki təzyiqli üsulları ilə, insanların oğurlanması, qorxudulması, aldadılması, onların çıxılmaz vəziyyətdə olmalarından istifadə edilməsi, pul vermək və ya pul almaq yolu ilə bir nəfərin başqa biri üzərində ağılığına nail olması kimi başa düşüləcək. “İstismar” anlayışı, ən azı, digərlərini fahişəliklə məşğul olmağa məcbur etməyi və ya başqa seksual istismar formalarını, məcburi əmək və xidmətləri, qul kimi satılmağı və ya buna oxşar halları və hətta insan orqanlarının kəsilib götürülməyini nəzərdə tutur.

- Buradakı fəaliyyət növlərinə insanların cəlb edilməsi, daşınması, transferi (yerdəyişməsi), oğurlanması (sığınacaq verilməsi) və qəbul edilməsi (satın alınması) daxildir;
- İstifadə olunmuş vasitələrə isə hədə-qorxu gəlmək və ya zor işlətmək, aldatmaq, zorla aparmaq, fiziki təzyiqli göstərmək, öz gücündən və ya insanların pis vəziyyətə düşmələrindən sui-istifadə etmək kimi vasitələri aid etmək olar; və
- Məqsəd məcburi əmək və ya xidmətlər, köləlik və servitut (yəni, insan orqanlarının çıxarılması) anlamında istismar kimi müəyyən edilib.

Buna əlavə olaraq, Palermo Protokolu uşaqların (18 yaşından aşağı) alverini böyüklərin alverindən fərqləndirir. Yuxarıda qeyd olunan bütün qeyri-qanuni vasitələr uşaq alveri hallarında da qəbul olunmazdır. Uşaq alveri BƏT-in 182 sayılı Konvensiyasında da uşaq əməyinin ən pis formalarından biri kimi qeyd olunub.

2. İnsan alveri məcburi əməklə necə əlaqələndirilir?

Məcburi əmək, insanlar kommersiya və ya seksual istismar məqsədilə miqrasiyaya tovlandığında da yer ala bilər. İnsan alveri məşğulluq agentliyinin xaricdə iş təklifi ilə müraciətindən başlanıla bilər. Təyinat yeri olan ölkəyə şəxs daşınandan sonra birdən məşğulluq şərtləri dəyişir, sənədlər əldən alınır və məcbur etmə tədbiri tətbiq olunmağa başlanılır və nəticədə məcburi əmək yer alır.

Bu cür məcburi əmək həmçinin şəxslər, bəzən də uşaqlar, oğurlandıqda, güclə aparıldıqda, ya da "satıldıqda" baş verir. Məcburi əmək şəraitində işləyən belə əməkçilər çox vaxt ev qulluğu, kənd təsərrüfatı, küçə alveri sahələrində, seks sənayesi və tərqovan sistemli müəssisələrdə istismar olunur.

3. İnsan alverinə səbəb olan amillər nədir?

İnsan alverinə səbəb kimi görünə bilən və son illər ərzində onun artmasını təhrik edən bir çox amillər var. Buraya aşağıdakılar daxildir:

- Dövlətlər arasında və dövlət daxilində artan bərabərsizlik;
- İnsan alverinin təhlükələri barədə məlumat çatışmazlığı;
- Təhlükəsiz miqrasiya imkanları haqqında məlumat çatışmazlığı;
- İnsan və malların hərəkət etməsini əngəlləyən maneələrin azaldılması, eləcə də sərhədlərarası daşınmanın bu halda (insan alveri halında) daha yaxşı və ucuz olması;
- Sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrə qanuni immiqrasiyaya əngəl olan maneələrin çoxaldılması;
- Əmək bazarının zəif şəkildə idarə olunması, misal üçün, hələ də hazırlanmaqda olan əmək qanunu və əmək administrasiyasının (buraya müfəttiş xidmətləri daxil olmaqla) aşağı səviyyədə olması;
- Əmək və seksual istismardan əldə olunan “yaxşı” gəlirlə mütəşəkkil cinayətkarlığın marağını oyatma;
- Daha yaxşı həyat arzusu (miqranta aid), və insan alveri və onun nəticələri barədə cahillik.

BƏT qlobal olaraq insan alveri nəticəsində məcburi əmək şəraitinə salınmış qurbanların sayını 2.4 milyon rəqəmi ilə qiymətləndirir. Aşağıdakı cədvəl həmin rəqəmin regionlar üzrə bölünməsinə təqdim edir:¹²

¹² Bax: “BƏT-in Məcburi əməyə qarşı qlobal alyans: BƏT-in İş Yerlərində Hüquqlar və Əsas Prinsiplər üzrə Bəyannamənin həyata keçirilməsi mexanizminə uyğun olaraq təqdim olunmuş Qlobal Hesabat”-a Cenevrə, 2005. Rus dilində həmin vəsait “Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда” adını daşıyır, bax: <http://www.un.org/russian/news/ilo.pdf>.

	insan alveri nəticəsində məcburi əmək şəraitinə düşmüş insanların sayı
Asiya və Sakit okean	1 360 000
Sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələr	270 000
Latin Amerikasası və Karib dənizi	250 000
Orta Asiya və Şimalı Afrika	230 000
Keçid dövründə olan ölkələr	200 000
Saxaranın cənubunda yerləşən Afrika	130 000
Dünya	2 450 000*

***Qeyd: Cəm göstəriciyə (bütövləşdirmə baxımından) artıq rəqəmlər əlavə edilməyib**

VII Əlavə Məlumat və Resurslar

1. Məcburi əmək və insan alveri haqqında əlavə məlumat haradan ala bilərəm?

Məcburi əmək, insan alveri və BƏT-in fəaliyyəti haqqında əlavə məlumat www.ilo.org/forcedlabour internet səhifəsindən, yaxud *Məcburi, yaxud icbari əmək məsələsinə dair BƏT-in xüsusi fəaliyyət proqramı*-na aşağıdakı məlumat əsasında birbaşa müraciət etməklə, almaq olar:

E-poçt: forcedlabour@ilo.org

Faks: +41 22 799 65 61

Siz aşağıda təqdim olunmuş əsas resurs və internet səhifələrinə də müraciət edə bilərsiniz:

BƏT Hesabatları və Sorğuları

- BƏT: Məcburi Əməyə Qarşı Qlobal Alyans, Cenevrə, 2005
- BƏT: Məcburi Əməyə Qarşı Mübarizə, Cenevrə 2007
- BƏT: *İnsan Alverinə Qarşı Fəaliyyət*, Cenevrə, 2008
- BƏT: *Məcburi Əmək məqsədilə İnsan Alveri: Miqrant əməkçilərin işə cəlb olunmasının monitorinqini keçirmə qaydası*, Cenevrə, 2006
- BƏT: *Məcburi Əmək və İnsan Alveri: Əmək Müfəttişləri üçün vəsait*, Cenevrə, 2008
- BƏT: *Məlumat kitabçası: Qadın miqrant əməkçilərinin diskriminasiyası, istismarı və sui-istifadə edilməsinin qarşısı alınması*, Cenevrə, 2003

BİT siyasətinə aid sənədlər

- BİT, *Qeyri-formal iqtisadiyyat: İşəgötürənin yanaşması*, Cenevrə, 2006
- BİT, *Cəmiyyətdə biznesin rolu*, Cenevrə, 2005
- BİT, *Korporativ sosial məsuliyyət: BİT yanaşması*, Cenevrə, 2003
- BİT, *Davranış məcəllələri: BİT-in mövqe sənədi*, Cenevrə, 1999

Digər müvafiq sənədlər

- Quldarlıq Əleyhinə Beynəlxalq Təşkilat, *Ləngidilmiş inkişaf: Diskriminasiya və quldarlıq 21-ci əsrdə*, London, 2008
- Quldarlıq Əleyhinə Beynəlxalq Təşkilat, *Borc Asılılığı*, London, 1998
- ABŞ Dövlət Departamenti, *İnsan Alveri barədə 2008-ci il Hesabatı*
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/> (ingilis dilində)

İnternet səhifələri (ingilis dilində)

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org