



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

Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər

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

Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər

Məcburi əməyə qarşı mübarizədə istifadə olunan bu rəhbər prinsiplər BƏT-in Konvensiyaları və Təvsiyələri, BƏT-in Ekspertlər Komitəsinin¹³ verdiyi şərhlər, *BƏT-in İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannaməsi* və *Üç Tərəfin imzaladığı Transmilli Müəssisələr (TMM) və Sosial Davranışa dair Prinsiplər Bəyannaməsi* kimi BƏT sənədləri, və BMT-nin *İnsanların, xüsusilə də qadın və uşaqların alverinin qarşısının alınması, ləğv edilməsi və cəzalandırılmasına dair Protokolu*-ndan¹⁴ götürülüb. Həmin prinsiplər biznes nümayəndələrinə ünvanlandırılıb və beynəlxalq əmək standartlarının aydın və praktiki şərhini vermək məqsədini daşıyır.

Həbsxana əməyi

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;

- i) İş və ya xidmət yalnız məhkəmə qərarı ilə təqsirli bilinmiş məhbuslardan tələb edilə bilər. Bu iş və ya xidmət dövlətin səlahiyyətli orqanının nəzarəti altında (misal üçün, Dövlət nəzdində olan həbsxana administrasiyası) həyata keçirilməlidir. Həbsxana əməkçiləri özəl şəxslər, şirkətlər və ya assosiasiyalar tərəfindən işə qəbul olunmamalı, yaxud onların ixtiyarına

¹³ Konvensiyalar və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə BƏT-in Ekspertlər Komitəsi 1926-cı ildə yaradılıb. Həmin Komitə beynəlxalq əmək standartlarının dövlət tərəfindən tətbiqinə dair qərəzsiz və texniki qiymətləndirmə aparır. Komitənin məcburi əmək haqqında verdiyi şərhlər barədə daha ətraflı məlumat almaq üçün, bax: *Beynəlxalq Əmək Konfransının (BƏK) 96-cı Sessiyası üçün 2007-ci ildə dərc edilmiş Məcburi Əməyə Qarşı Mübarizə: Məcburi əmək haqqında 29 sayılı Konvensiya, (1930) və Məcburi əməyin aradan qaldırılması haqqında 105 sayılı Konvensiya, (1957) ilə bağlı ümumi sorğu*-ya. Rəhbər prinsiplər, eləcə də BƏK-in həmin Sessiyası üçün BƏT-in işəgötürənlər qrupu ilə hazırlanmış şərhlər və qavramalardan götürülüb.

¹⁴ *Giriş və Ümumi Baxış* başlıqlı *1-ci Bukletin* Əlavələr bölməsində seçilmiş beynəlxalq sənədlərdən çıxarışlara bax.

verilməməlidirlər. Özəl şəxs və ya müəssisələrə nə həbsxanada, nə də ondan kənarında (eləcə də, özəl şəkildə administrasiya edilən həbsxanalarda) icazə verilmir ki, məhbusların boynuna icbari surətdə iş və ya xidmət qoysunlar.

- ii) Məhbusların özəl müəssisə üçün gördüyü iş və ya xidməti könüllü əsasda baş verməlidir. Həbsxana əməkçiləri cəzalandırma (eləcə də, həbsxanada hüquq və ya imtiyazlarının itirilməsi) hədə-qorxusu altında olmadan özəl işgötürənə işləmək barədə öz razılığını verməlidirlər.
- iii) Özəl müəssisəyə işləmək razılığını vermiş məhbusların iş şərtləri azad əməkçilərin faydalandığı iş şərtlərinə təxminən bənzər olmalıdır. Həbsxanada cəza çəkən məhkum əməkçilərin əmək haqqı səviyyəsi, sosial sığorta müavinəti və əmək təhlükəsizliyi ilə sağlamlıq standartları azadlıqda olan əməkçilərin əmək münasibətlərinə təxminən uyğun olmalıdır. Məhbusların əmək haqqı səviyyəsinin məqbul dərəcədə fərqli olması, yemək və yaşamaq üçün pullarından tutulma əsasında yer ala bilər.

Məcbur etmə

- i) Məşğulluq azadlığı: Bütün əməkçilərin cəzalandırma hədə-qorxusu olmadan məşğulluğa daxil olmaq hüququ olmalıdır.
- ii) Məşğulluğun bitirilməsi: Əməkçilər cəzalandırılmaya məruz qalmadan istənilən vaxt (milli qanunvericilik və ya kollektiv razılığa müvafiq olaraq) qabaqcadan bildiriş verməklə, müəyyən olunmamış və ya uzun müddətli məşğulluqlarını bitirmək hüququna malik olmalıdır. Təsdiq olunmuş müddəti əks etdirən müqavilə əsasında işləyən əməkçilərdən müqavilə vaxtı bitəndən sonra xidmət tələb olunmamalıdır. İşgötürənlər əməkçilərin məşğulluqlarını dayandırmaq hüququnu məhdudlaşdırmaq məqsədilə heç bir vasitədən (misal üçün, ödəmə tələb etmək, işçinin sənədlərini əlində almaq, zor işlətmə hədə-qorxusu gəlmək və ya zorakılıqdan istifadə etmək, maddi cərimələr təyin etmək, ya da işə alınmaq üçün ödəniş tələb etmək kimi vasitələr) istifadə etməməlidirlər.

- iii) Zor işlətmək hədə-qorxusu, İncitmə və Qorxutma: İşəgötürənlər heç bir şəxsdən hər hansı bir cəzalandırma hədə-qorxusu altında iş və ya xidmət tələb etməməlidir. Buraya, məcbur etmək məqsədilə fiziki və ya seksual təcavüzün işlədilməsi, ya da hədə-qorxusu; əməkçini, onun ailəsini, ya da yaxın yoldaşlarını incitmək və ya ona (onlara) qorxu gəlmək kimi vasitələr daxildir.
- iv) Əmək haqqının ödənməsi məsələsində, buraya borc asılılığı və təhkim edilmiş borc daxil olmaqla məcbur etmə tədbiri:
- a) Əmək haqqı müntəzəm olaraq ödənilməlidir. Əməkçinin əlindən məşğulluğuna xitam vermək hüququnu alan ödəniş metodları qadağan edilib. Əmək haqqının ödənişi gecikdirilməməli və ya təxirə salınmamalıdır, bu cür əmək haqqı borcları toplanmalıdır.
- b) Əmək haqqı birbaşa əməkçiyə ödənilməli və bu, hüquqi ödəniş vasitəsi ilə həyata keçirilməlidir. Əmək haqqı həm də qanun və ya kollektiv razılıqda nəzərdə tutulmuş qaydada, yaxud da əməkçinin öz razılığı ilə çek və ya köçürmə yolu ilə ödənilə bilər. Qəbz, kupon və ya borc öhdəliyi şəklində ödənişlər qadağan olunur.
- c) “Natura” ilə, yeni mal və ya xidmətlər formasında ödənişlər əməkçinin işəgötürəndən asılılığını yaratması üçün istifadə olunmamalıdır. “Natura” ilə ödənişlərdən istifadə etmək yalnız milli qanunvericilik, əsasnamə və ya kollektiv razılıqda buna yer ayrıldığı halda icazə verilib və həmin ödəniş növü əmək haqqının yalnız bir hissəsini təşkil etməlidir ki, bununla əməkçinin öz haqqını nağd pulla almaqdan tamamilə məhrum olmamağı təmin olunsun.
- d) Əmək haqları görülən iş və ya işəməz qaydasına əsasən hesablanan əməkçilər qanunla təyin olunmuş minimal əmək haqqından az olmayan məbləğdə pul qazanmalıdırlar.

- e) Əməkçilər əslində üzərinə götürdükləri və irsən altına düşdükləri borcu geri qaytarmaq məqsədilə borc asılılığında saxlanılmamalı və ya işəgötürənə işləmək üçün məcbur edilməməlidirlər.
- f) Əmək haqqının ödənişi, onun qaldırılması və borc vermə məsələlərdə işçiləri aldatma onları məşğulluğa bağlamaq vasitəsi kimi istifadə olunmamalıdır. Onların ödənişi üçün təyin olunan ssuda və borclar, eləcə də əmək haqqından müəyyən məbləğin tutulması milli qanunvericilikdə təsvir olunmuş hədləri aşmamalıdır. Əməkçilər ssuda və borcların alınması və qaytarılması ilə bağlı şərt və qaydalarla lazımi qaydada tanış olmalıdırlar.
- g) Əməkçini borca salmaq və onu məşğulluğa bağlamaq məqsədini güdməklə əmək haqqından pul tutulmamalıdır, və belə vəziyyətlərin qarşısını almaq üçün əmək haqqından pulun tutulmasına məhdudiyətlər qoyacaq tədbirlər görülməlidir. Əməkçilər əmək haqqından pul tutulma şərtləri və qədəri ilə bağlı məlumat almalıdırlar. Yalnız milli qanunvericilik, kollektiv razılıq və ya mükafat arbitrajı ilə icazə verilmiş tutulmalar həyata keçirilə bilər.
- h) Əməkçilər işlədikləri müəssisə ilə əlaqədə fəaliyyət göstərən mağazalar və ya göstərilən xidmətlərdən istifadə etməyə məcbur edilməməlidirlər. İş yerinə görə digər mağaza və ya xidmətlər əməkçilər üçün əlçatmaz olduğu halda, işəgötürənlər həmin əməkçiləri borca salmaq məqsədini güdmədən və ya onlara qarşı məcbur etmə işlətmədən, təqdim etdikləri ya da satdıqları mal və ya xidmətlərin münasib və ədalətli qiymətdə olacağını təmin etməlidirlər.
- v) Nizam-intizam tədbirləri:
- a) Nizam-intizam tədbirlərinə, nəticədə əməkçini işləməyə məcbur edəcək cəzalandırma tədbirləri daxil edilməməlidir.

- b) İcbari əmək, əməkçiləri intizama öyrətmək üçün və ya tətildə iştirak etdiklərinə görə cəzalandırma tədbiri kimi istifadə edilməməlidir.
- vi) İcbari şəkildə təyin olunan əlavə iş saatları:
- a) Əməkçilər cəzalandırılma hədə-qorxusu altında olaraq (misal üçün, işdən qovulma hədə-qorxusu) milli qanunvericilik və kollektiv razılıqlarda icazə verilmiş saat limitindən artıq işləməyə məcbur edilməməlidirlər.
- b) Cəzalandırma hədə-qorxusu altında əməkçinin boynuna onun çıxızsız vəziyyətindən istifadə edərək normal gündəlik iş saatları xaricində iş və ya xidmət zorla qoyulmamalıdır. Misal üçün, işəgötürən əməkçi minimal əmək haqqı qazana bilsin deyə onun qarşısına elə bir iş tapşırığı qoymamalıdır ki, nəticədə əməkçi normal iş saatlarından artıq işləmək məcburiyyətində qalsın.
- vii) Əməkçilərin hərəkət etmə azadlığı: Məcbur etmə tədbiri əməkçiləri iş yerində ya da iş gördükləri müvafiq otaq və ya evlərdə (misal üçün, işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi iqamətgahlarda) fiziki mənada məhdudlaşdırmaq və ya orada azad hərəkətlərindən məhrum etmək məqsədilə istifadə edilməməlidir. İşəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi iqamətgahlarda əməkçinin məcburi olaraq yaşaması məşğulluğunun şərti olmamalıdır.
- viii) Bacarıqların inkişafı və peşə üzrə trainingə dair şərtlər: İşçilərə təqdim olunmuş training imkanlarından onlar könüllü olaraq istifadə etməlidirlər. Bu cür imkanları təqdim edən işəgötürənlər həmin traininglərlə bağlı xərclərin ödənilməsi üçün işçilərin boynuna son dərəcə ağır iş və ya xidmətin görülməsini qoymamalıdırlar.

İnsan alveri və Məcburi əmək

- i) Məşğulluq məqsədilə miqrasiya:
- a) Miqrant əməkçilərin hüquqi statusundan asılı olmayaraq onlarla ədalətli rəftar olunmalı və müvafiq tədbirlər görülməlidir ki, əmək istismarı üçün məcbur etmə tədbirinin və insan alveri ilə nəticələnə biləcək zorakı şərtlər və aldatma təcrübəsinin qarşısı alınsın.
 - b) Miqrant əməkçilər yerli əməkçilərin faydalandığı iş şərtlərinə ən azı uyğun olan iş şərtlərindən faydalanmalı və cəzalandırılma hədə-qorxu altında olmadan könüllü və azad şəkildə məşğulluğa daxil olmaq, eləcə də məşğulluqlarını (milli qanunvericilik və ya kollektiv razılığa müvafiq olaraq qabaqcadan bildiriş verməklə) dayandırmaq hüququna malik olmalıdırlar.
 - c) İşəgötürənlər qeyri-qanuni statuslu miqrant əməkçilərlə və ya onların ailə üzvləri ilə elə rəftar etməməlidirlər ki, nəticədə əməkçilər ya məşğulluğu boynuna götürüb onu icra etməyə məcbur olacaq, ya da qeyri-qanuni statusları səlahiyyətli orqanlara ifşa ediləcək seçimi arasında qalsın.
- ii) Miqrant əməkçilərin işə cəlb olunması: Əməkçidən işə cəlb olunma xidmətinə görə, buraya rəsmi sənədlərin və iş vizaların hazırlanması ilə bağlı (milli qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xərclərdən xaric) xərclər də daxil olmaqla nə birbaşa, nə də dolayı yolla, nə tam məbləğdə, nə də məbləğin bir qismi şəkildə heç bir ödəniş tələb edilməməlidir. Milli qanunvericilik əsasında əməkçidən ödəniş alındığı halda, bu cür ödənişin məbləği hesablanmalı və açıqlanmalıdır, və əməkçinin istismardan qorunmasını təmin etmək üçün ehtiyat tədbirləri öz yerini almalıdır.

iii) Sənədlərin saxlanması:

- a) Əməkçinin şəxsiyyətini bildirən sənədlərin, ya da digər qiymətli sənədin (misal üçün, işləmək icazəsi və səfərə aid sənədlərin) müsadirə edilməsi və ya əlindən alınması təcrübəsi qadağan edilib.
- b) Lakin, əməkçilərin xahişi ilə işgötürənlər qeyd olunan sənədlərin saxlanması üçün etibarlı yer ayıra bilərlər. Bu halda, əməkçilər istədikləri vaxt müraciət edərkən sənədlərini sərbəst şəkildə ala bilərlər.
- c) İşgötürənlər əməkçiləri məşğulluğa bağlamaq məqsədilə onların şəxsi sənədlərini özlərində saxlamamalıdırlar.

iv) Özəl məşğulluq agentlikləri: Öz işçi qüvvələrinə yeni işçilərin cəlb olunması üçün özəl məşğulluq agentlikləri ilə işləyən işgötürənlər öz təsir sahələrində, eləcə də bütün bacarıqlarından istifadə edərək aşağıdakı tədbirləri görməlidirlər:

- Bu cür agentliklər vasitəsilə müqavilə bağlayan əməkçilərin sui-istifadə olunmasının (misal üçün, əmək haqqı, iş saatları, əlavə iş saatları və digər iş şərtləri ilə bağlı məsələlərdə tələblərə cavab verən mühafizə ilə belə əməkçiləri təmin etməklə) qarşısını almaq;
- İşə cəlb olunma xidməti ilə bağlı ödəniş və xərclərin əməkçinin öhdəsinə deyil, müqavilə bağlayan şirkətin öhdəsinə düşəcəyini mümkün qədər əmin şəkildə təmin etmək;
- Yalnız aidiyyəti olan səlahiyyətli orqan tərəfindən qeydiyyatdan alınmış və həmin orqanın lisenziyasına malik olan işə cəlb etməklə məşğul olan agentliklərin xidmətindən istifadə etmək.

- v) Məşğulluq müqavilələri: İşəgötürənlər miqrant əməkçilərin asanlıqla başa düşəcəkləri dildə yazılmış və əmək haqqı, iş saatları, xitam vermək üçün etibarlı əsaslar və məcburi əməyin qarşısı alınması ilə bağlı digər məsələlərə aid bu əməkçilərin hüquq və məsuliyyətlərini müəyyənləşdirən yazılı məşğulluq müqavilələrini təmin etməlidirlər.

Uşaq əməyinin ən pis formaları

- i) İşəgötürənlər uşaqların uşaq əməyinin ən pis formalarına (buraya daxildir, borc asılılığı, digərin ağılığı altına düşmək, məcburi və ya icbari əmək, köləlik, eləcə də köləliyə bənzər olan uşaq alveri kimi təcrübənin bütün formalarına) cəlb olunmasının qarşısını almaq və bunu aradan qaldırmaq üçün təxirəsalınmaz və effektiv surətdə tədbir görməlidirlər.
- ii) Özəl məşğulluq agentlikləri ilə işləyən işəgötürənlər əmin olmalıdırlar ki, həmin agentliklər öz fəaliyyətində yuxarıda qeyd olunmuş uşaq əməyinin ən pis formalarına uşaqları cəlb etməirlər.