



ICMPD

OSCE

Məcburi əməyə qarşı mübarizə

1

Giriş və  
Ümumi baxış

**İşəgötürənlər və Biznes üçün vəsait**

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

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

---

**Giriş və Ümumi baxış**

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

Bu vəsait Avropa Birliyinin maliyyə dəstəyi ilə nəşr edilmişdir. Sənəddə göstərilən baxışlar Avropa Birliyinin rəsmi fikrini ifadə etmək baxımından mənbə sayıla bilməz.

Məcburi, yaxud icbari əmək (bundan sonra *məcburi əmək* yazılacaq) ümumdünya səviyyəsində pislənir və qadağan edilib. Bir çoxumuz düşünə bilər ki, bu məsələ artıq öz mövcudluğunu itirib və məcburi əməyə son qoyulub. Təəssüf ki, bu belə deyil, və dünyanın bəzi ölkələrində məcburi əməyin müxtəlif formalarda təzahürünə sübut var.

Məcburi əmək məsələsi geniş şəkildə təsdiq (ratifikasiya) edilmiş beynəlxalq sənədlər mövzudur, və özəl sektorla yanaşı bir çox məcəllə, razılıq və təşəbbüs onun qadağan edilməsinə böyük önəm verir. BƏT-in 1998-ci il tarixli İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannaməsində hər cür məcburi əməyin aradan götürülməsi prinsipi əsas prinsiplərdən biri kimi öz vacib yerini tutur.

Məcburi əmək məsələsi bir çox beynəlxalq sənədlərdə qeyd olunan məsələ olduğuna baxmayaraq, o demək olar ki, hələ də başa düşülmür, bəzən isə ona hətta göz yumulur. Biznes icması üçün məcburi əmək, yəqin ki, keçmişdə prioritet məsələ sayılırdı, lakin bu gün onunla əlaqələndirilmiş olmaq (xüsusilə də təchizat zənciri fəaliyyətləri vasitəsilə) riskindən uzaq durmağa maraq göstərənlərin sayı get-gedə artır. Bu günün böyüyən qloballaşma prosesləri sürətlə inkişaf edən təchizat zəncirli iqtisadiyyata geniş yol acıb. Bir tərəfdən, biznes öz təchizat zənciri menecmentini gücləndirib və dərinləşdirib. Digər tərəfdən isə, ictimaiyyət indiki zamanda beynəlxalq inkişaf barədə daha çox məlumatlıdır, və qeyri-hökumət təşkilatları, lobbı qrupları, media və bu yaxınlarda dərc olunmuş bəzi vəsaitlərlə məcburi əmək hallarının daha da böyük diqqət qarşısına gətirildiyi digər mənbələr vasitəsilə məcburi əməyin yer aldığı vəziyyətlərlə tanış olmaqdadır.

*İşəgötürənlər və Biznes üçün nəzərdə tutulmuş bu vəsait* biznes və onun təşkilatlarına məcburi əməklə bağlı vəziyyətləri müəyyən etmək və onların qarşısını almağa nail olmaq üçün gözəl praktiki vasitələr və təlimat təqdim edir. Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı

(BIT) məcburi əmək məsələsinə dair BƏT-in xüsusi fəaliyyət proqramının öz ilkin təşəbbüsü ilə göstərdiyi bu səyləri xüsusilə özəl sektor üçün praktiki vasitələr toplusunun inkişafına yönəltməyə həvalə edir. BIT həmin təşəbbüsə sıx qoşulubdur və biz əminik ki, bu vəsait işəgötürənlər təşkilatları və onların üzvlərinə məcburi əmək məsələsini başa düşmək üçün kömək etməkdə, bu məsələ ilə bağlı vəziyyətlərə düşməməkdən ötrü lazımi tədbirləri həyata keçirməkdə, və həm məcburi, həm də icbari əməyin tam şəkildə aradan götürülməsi yolunda öz səylərini göstərməkdə böyük dəstək olacaq.

Antonio Penalosa  
Baş Katib  
Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı

## Giriş sözü

---

Bu vəsaitin məqsədi ümumdünya səviyyəsində işəgötürənlər təşkilatları və fərdi şirkətlərin məcburi əmək nədir, o, biznes əməliyyatlarına nə cür təsir göstərə bilər, və bu problemin həlli yolunda biznes nümayəndələri hansı tədbirlər görə bilərlər kimi suallara cavab almaqda duyduqları artan ehtiyacı ödəməkdən ibarətdir.

Məcburi əmək işəgötürənlər, və burada inkişaf etməkdə olan ölkələrin formal iqtisadiyyatında fəaliyyət göstərən yalnız kiçik müəssisələr deyil, lakin kompleks şəkildə təchizat zənciri və “outsorsinq” (təchizatını xaricdən almaq) əməliyyatlarını həyata keçirən transmilli müəssisələr üçün də böyük riskə dönür. BƏT-in hesablamalarına görə məcburi əməkdən sui-istifadə hallarının 80 faizi özəl iqtisadiyyatda yer alır. Bunun əksəriyyəti qeyri-formal iqtisadiyyatın payına düşsə də belə, bu yaxınlarda bir neçə iri şirkət qarşılaşdığı məcburi əmək iddiaları ilə bağlı məsələni həll etməli idi.

Hal-hazırda bir çox fərdi şirkətin davranış məcəlləsində məcburi əməyə qarşı maddələr öz əksini tapsa da, və auditor firmaları bu mövzu ilə bağlı xidmət təkliflərini daha çox artırırsalar da, məcburi əməyin əslində nə demək olduğuna dair hələ də ciddi mübahisələr gedə bilər. Məcburi əmək “gözə dəyməyən” formalar ala bilər, və məcburi əməyə dair BƏT-in Konvensiyalarındakı məzmunu və onun nəzarətedici orqanlarının apardığı müzakirələrə əsaslanan aydın təlimat olmadan onu başa düşüb aşkara çıxarmaq çətinləşə bilər.

Həmin vəsaitin ilk versiyası qeyd olunan boşluğu doldurmaq məqsədini daşıyır. O, Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı ilə sıx əməkdaşlıq şəraitində hazırlanmış, və fərqli bölgələrdə fəaliyyət göstərən işəgötürənlər və biznes nümayəndələri ilə aparılan məsləhətləşmələrdən bəhrələnir. Bütün bu görüşlərdə belə bir təlimata, və bununla yanaşı nümunəvi biznes təcrübəsindən misallar və faydalı məsləhətə olan tələbat aydın şəkildə ifadə olunmuşdu. İlk versiyada nümunəvi təcrübədən misallar yalnız məhdud həcmdə qeyd olunub, lakin növbəti versiyaları zənginləşdirmək

məqsədlə oxucular daha çox bölüşməyə fəal şəkildə həvəsləndirilir.

Bu vəsait, BMT-nin İnsan Alverinə qarşı Mübarizə üzrə Qlobal Təşəbbüsünün təchizat zəncirinin idarə olunmasına dair Ekspert Qrupunun Təşəbbüsü kontekstində SAP-FL (Special Action Programme – Forced Labour) proqramının əməkdaşı Filip Hanter tərəfindən hazırlanmışdır. Vəsaitin hazırlanmasında BƏT-in bir neçə departamenti də, xüsusilə beynəlxalq əmək standartları, işəgötürənlərin fəaliyyəti, transmilli müəssisələr, sosial dialoq və daha yaxşı iş, və uşaq əməyi məsələləri ilə məşğul olan departamentlər yaxından iştirak etmişdir. Biz, vaxt ayıraraq vəsaitin ilkin variantını nəzərdən keçirməklə çox dəyərli rəylər verən və bu materialda öz əksini tapmış təlimat vasitələrinin biznes icmasına uyğun olduğunu təsdiqləyən işəgötürənlər təşkilatlarının, biznes və sivil cəmiyyətinin bir çox xarici icmalçılmasına öz təşəkkürümüzü bildirmək istəyirik. Xüsusi minnətdarlığımızı xarici nəzəri təmin etməkdə öz misilsiz köməyini göstərmiş Qlobal İşlər üzrə baş vitse-prezident cənab Devid Arkless-ə və Mənpaver Korporasiyasından xanım Branka Minik-ə bildiririk. Ayrıca təşəkkürümüzü həmçinin əvvəlki materiallara uzun müddət ərzində öz şərhini verən BİT-in əməkdaşları cənab Brent Vilton-a və xanım Barbara Leon-a bildiririk.

Rocer Plənt

(SAP-FL) Məcburi Əməyə qarşı Mübarizə üzrə Xüsusi Fəaliyyət Proqramının Rəhbəri

İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannaməni irəli çəkən Proqram

Özlüyündə və insan alveri nəticəsində yer alan məcburi əmək mövzusu işəgötürənlər təşkilatları və biznes üçün olduqca mühüm məsələyə çevrilir. Bu vəsait adı çəkilən məsələyə münasibətdə müxtəlif səviyyələrin biznes nümayəndələrinə məcburi əməyi aşkar edib onun qarşısını almağı, və lazım gəldikdə öz təsir sahələrində vəziyyəti düzəltməyi mümkün edən praktiki vasitələr və təlimat materialını təqdim etməklə köməklik göstərmək məqsədini daşıyır.

Məcburi və icbari əməyin bütün formalarına qarşı mübarizədə biznes və işəgötürənlər təşkilatları aparıcı rol oynayırlar. Xüsusi ilə işəgötürənlər təşkilatları strateji baxımdan institusional bağlılıq və davamlılığı təmin etməkdə öz mövqelərini möhkəm tutublar, biznes mühiti isə 2015-ci ilə qədər məcburi əmək dünyasından yaxa qurtarmaq məqsədilə BƏT-in apardığı kampaniyada həlledici rol oynayır.

Biznes və işəgötürənlər təşkilatlarının məcburi əmək və insan alverinə son qoymaq uğrunda qlobal mübarizədə aparıcı rol oynamaqlarına çoxlu səbəb var:

**Hüquqi riayət:** Demək olar ki, BƏT-ə üzv olan ölkələrin hamısı məcburi, yaxud icbari əməyə dair 29 və 105 sayılı Konvensiyaları təsdiq (ratifikasiya) ediblər, və insan alverinə qarşı imzalanan "Palermo Protokolu"-nu təsdiq etmiş ölkələrdən tələb olunur ki, həmin fəaliyyət növünü cinayət əməli olaraq qəbul etsinlər. Bu o deməkdir ki, dünyanın bir çox ölkələrində məcburi əmək və insan alveri cinayətkarlıq kimi qələmə verilərək cəzalandırılmalıdır, və bu cür fəaliyyətlə məşğul olduqları aşkar edilmiş şirkətlər cinayət təqibinə məruz qala bilərlər.

**Riski idarə etmə və nüfuz:** Uğurlu olmaqları üçün şirkətlər riskin statik olmadığı və şirkətin özü, onun tədarükçüsü və ya digər iştirakçının fəaliyyəti vasitəsi ilə riskin yarana bilməsi mühitində riski idarə etməlidirlər. Məcburi əmək və insan alveri barədə ittihamlar hüquqi risklə yanaşı şirkətin adı və nüfuzuna ciddi təhlükə yaradır.

Məcburi əmək global təchizat zənciri sistemində: Qloballaşma və ölkələr- və şirkətlərarası əlaqələrin genişlənməsi məcburi əmək və insan alverini qlobal təchizat zəncirinə daxil olan mühüm məsələlər olaraq ortaya çıxarır.

Davranış məcəllələri və korporativ sosial məsuliyyət (KSM), (corporate social responsibility – CSR): məcburi əməyin aradan qaldırılması davranış məcəlləsi və digər KSM təşəbbüslərinin həlledici elementi sayılır. Şirkətlər, xüsusilə də, istehlakçı bazarlarını təchiz edən və mühüm dəyərə malik olan ad daşıyan şirkətlər məhsulları sosial və insan haqları kriteriyası ilə ayaqlaşma bilməyəcək kimi yeni və böyüyən ehtimalla qarşılaşırlar.

Məcburi əmək və insan alveri mənəvi baxımdan qəbul edilməzdir.

## **Bu vəsaitin məqsədləri**

Bu vəsait işəgötürənlər təşkilatları və özünə kiçik və orta müəssisələri, transmilli müəssisələri, ixrac-yönümlü və qlobal təchizat zənciri çərçivəsində fəaliyyət göstərən şirkətləri daxil edən biznes dairələrinin geniş spektrinə ünvanlandırılıb. Buradakı texniki material və məlumatdan istifadə edərək gündəlik işlərində bundan yararlanacaq şəxslər arasında baş menecerləri, kadr (insan ehtiyatları), sorsing və sosial uyğunluq heyətini, və sosial auditorları qeyd etmək olar. Daha geniş KSM icmasına malik olan təşkilatlar, eləcə də menecment xidmətlərini təmin edən şirkətlər üçün də – məsələn, konsultantlar və ya keyfiyyət nəzarətini həyata keçirən şirkətlər – bu vəsait faydalı olacaq.

Bu vəsaitin əsas məqsədi biznes və işəgötürənlər təşkilatlarına məcburi əmək və insan alveri ilə bağlı məsələləri və bu məsələlərin həlli yolunda götürüləcək çeşidli ölçüləri başa düşməyə, eyni zamanda hər bir şirkət və təşkilatın nadirliyini və fərqli ehtiyac və prioritetlərə malik olduğunu tanımağa kömək etməkdən ibarətdir. Həqiqətən də bunlar bu gün dünyada bütün ölkələrə təsir göstərən qlobal fenomendir. Beləliklə, məcburi əmək qlobal bizneslərlə yanaşı



onların milli və beynəlxalq təmsilçilikləri üçün böyük risk yaradır. Bu vəsaitin xüsusi məqsədləri:

- Məcburi əmək və insan alveri barədə (onlar nədir, və onlarla harada rastlaşmaq mümkündür) məlumatlandırmanı artırmaq;
- Məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə səy göstərsinlər deyə müxtəlif biznes dairələri və işəgötürənlər təşkilatlarını praktiki material və təlimatlarla təmin etmək;
- Bu məsələlərin həlli yolunda yaxından iştirak etmək üçün işəgötürənləri dəstəkləmək və məcburi əmək riskinə qarşı preventiv işlər görməkdə onlara kömək etmək üçün xüsusi tədbirlər təklifini vermək;
- Bu məsələlərə ünvanlandırılmış beynəlxalq standartları daha yaxşı başa salmağa kömək etmək;
- Qlobal fəaliyyət çərçivəsində biznes dairələrini fəal şəkildə əlaqələndirməklə məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizə aparmaq üçün geniş tərəfdaşlıq yanaşmasından istifadə etməyə həvəsləndirmək;
- Əlavə tədqiqatlar üçün resurs kitabı və bələdçi kimi xidmət etməkdən ibarətdir.

### **Vəsaitin istifadə qaydası**

Bu vəsait biznes icmasının praktiki istifadəsi üçün düşünüülüb hazırlanmışdı. Material, məcburi əmək məsələsində biznesə dəstək olaraq praktiki təlimatı təmin edən tək vasitə və bukletlər formasındadır. Bu vəsait arxa plan məlumatını, məcburi əmək və insan alverinə dair ən son statistik göstəriciləri, əsas məsələlərə ümumi baxış və əlavə tədqiqatlar aparmaq üçün resurslar təqdim edir. Burada sektorlararası yanaşma istifadə olunmaqla müxtəlif bölgə, ölkə, işəgötürənlər təşkilatları və ölçü baxımından fərqli

şirkətlərdən alınmış məlumat təqdim edilib. Vəsaitin hər bölməsində konkret misallarla artıq tətbiq olunmuş tədbirlər nümayiş etdirilib. Aşağıda sadalanan xüsusi resurslar isə ayrıca olaraq bu kitabçanın bölmələrini təşkil edir.

- İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar: Menecer, kadr heyəti və digərlərin istinad edə biləcəyi işəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallara (TVS) cavab verən qısa təlimat. Bu təlimat həbsxanada cəza çəkən məhkumların əməyi (bundan sonra, *həbsxana əməyi* yazılacaq), iş vaxtından kənar əməyə təzyiq və borc köləliyi kimi kompleks mövzuları əhatə edir.
- Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər: Məcburi əmək və insan alverinə qarşı biznes tədbirlərini istiqamətləndirən BƏT-in standartları və yurisprudensiyaya (hüquqi normalara) əsaslanan prinsiplər toplusu.
- Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat: Həmin yoxlama siyahısı sosial auditorlar və digər mütəxəssis-praktiklər üçün müəssisə səviyyəsində qiymətləndirmə işini aparmaqdan ötrü tərtib edilib. Yoxlama siyahısına suallar toplusu ilə yanaşı qiymətləndirməni keçirmə qaydası üzrə təlimat və texniki məsləhət də daxildir.
- Görülə biləcək tədbirlərə dair təlimat: Burada, milli və sənaye səviyyəli müəssisədə və global təchizat zənciri sistemində məcburi əməyə qarşı şirkət və işəgötürənlər təşkilatlarının görə biləcəkləri vacib tədbirlər təqdim olunub.
- Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər: Məcburi əmək və insan alverinə qarşı şirkətlərin görə biləcəkləri bəzi konkret tədbirləri üzə çıxaran praktiki təlimatlar toplusu.
- Nümunəvi təcrübənin öyrənilməsi: İş yeri və təchizat zənciri sistemində məcburi əməyə qarşı istifadə oluna biləcək müxtəlif yanaşmaları əks etdirən şirkət və sənaye təcrübəsindən seçilmiş misallar.

## Tərif və anlayışlar

### Məcburi əmək

Məcburi əmək termininin beynəlxalq səviyyədə qəbul edilmiş tərfi BƏT-in 29 sayılı Konvensiyasında (1930) öz əksini tapıb. Bu Konvensiyaya görə “cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və ya xidmət, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyibse, icbari və ya məcburi hesab edilir.”

Həmin tərifin əsas elementləri:

**Hər cür iş və ya xidmət:** Bu, özünə sənaye, sektor və ya peşə sahəsindən asılı olmayaraq istənilən iş, xidmət və məşğulluq növünü daxil edir, və qanuni və formal məşğulluqla yanaşı qeyri-qanuni və qeyri-formal məşğulluğu nəzərdə tutur.

**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.

**Cəza verməklə hədə-qorxu gəlmək:** Bu, cinayət sanksiyaları ilə yanaşı hədə-qorxu, zorakılıq, şəxsiyyəti bildiren sənədlərin alınması, məhdudlaşdırma, və ya əmək haqqının verilməməyi kimi məcbur etmə formalarına istinad edir. Burada cəza həmçinin hüquq və ya imtiyazların itirilməsi formasını ala bilər.

Əslində, öz seçim azadlıqlarına zidd olaraq iş və ya xidmətə cəlb olunduqları halda şəxslər məcburi əmək vəziyyətinə düşmüş sayılır, və cəzasız ya da cəzalandırma hədə-qorxusu almadan onlar iş və ya xidmət yerlərini tərk edə bilmirlər. Bu, mütləq fiziki cəza və ya məcbur etmə anlamına gəlməməlidir, burada cəza növü hüquq və ya imtiyazların itirilməsi kimi digər formalar da ala bilər.

Siyahı 1, həmin tərifin müxtəlif aspektlərini nümayiş etdirən misallar siyahısını təqdim edir.

## Siyahı 1: Məcburi əməyin təcürbədə aşkar edilməsi

İşləmək üçün razılığın olmaması (məcburi əməklə nəticələne bilər)

- Doğum/vərəsəlik nəticəsində "kölə" və ya təhkim olunmuş status
- İnsan oğurluğu
- Başqasının mülkiyyətçiliyinə verilmək üçün insan alveri
- İş yerində fiziki məhdudlaşdırma halları – həbsxanada və ya özəl karantin müəssisəsində
- Psixoloji məcburiyyət, məs. uyğunsuzluğa görə cəzalandırma hədə-qorxusu ilə boynuna qoyulan iş
- Təşviq edilmiş borcluluq (hesabların saxtalaşdırılması, inflyasiyaya məruz qalmış qiymətlər, hasil olunan mal və göstərilən xidmət dəyərinin aşağı salınması, əlavə faizin qoyulması və digər yollarla)
- İş növü və şərtlərinə dair aldatma və ya yalançı vədlər

Cəza verməklə hədə-qorxu gəlmək (kimi iş məcburi əmək şəraitində saxlama yolları)

- Əməkçi və ya onun ailəsi, ya da yaxın yoldaşlarına qarşı fiziki zorakılıq
- Seksual təcavüz
- Ağlasığmaz intiqam hədə-qorxusu
- Həbsxanaya salma ya da digər fiziki məhdudlaşdırma yolu
- Maddi cəzalar
- Səlahiyyətli orqanlara xəbər vermə (polis, immiqrasiya, və s.) və deportasiya
- 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

- 
- Əmək haqqını kəsmə və ödəməmə
  - Şəxsiyyəti bildirən sənədləri və ya digər dəyərli olan şəxsi mülkiyyətin alınması
- 

## İnsan alveri

İnsan alveri (ingiliscə *trafficking* – daşınma deməkdir) nəticədə məcburi əməyə gətirib çıxara bilər. Buraya, şəxsin istismar olunmaq məqsədilə adətən beynəlxalq sərhədlərdən hərəkət etməsi daxildir. Son illərdə, insan alveri, çox vaxt informasiya texnologiyası, nəqliyyat və beynəlxalq mütəşəkkil cinayətkarlıqda gedən inkişafa bağlı olaraq yeni formalar və ölçülər alıb. Bu işə inkişaf etməkdə olan, keçid dövrünü yaşayan və sənayeləşdirilmiş iqtisadiyyat bazarlı ölkələrə (sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrə) öz təsirini göstərməkdədir.

İnsan alveri termininin əsas tərfi 2000-ci il tarixli “Palermo Protokolu”-da öz əksini tapıb (bax Əlavə 1-ə). Bu tərif diqqəti istismar, aldatma və məcbur etmə elementlərinə yönəldərək insan alverini miqrantların kontrabandasından<sup>1</sup> fərqləndirir. Həmin Protokola görə:

*“İnsan alveri” anlayışı istismar məqsədi ilə insanların cəlb edilməsi, daşınması, bir yerdən digərinə aparılması, sığınacaq*

---

<sup>1</sup> Miqrantların kontrabandası (yəni, qeyri-qanuni gətirilməsi) anlayışının tərfi BMT-nin Transmilli Mütəşəkkil Cinayətkarlıq əleyhinə Konvensiyasını tamamlayan “Mühacirlərin quru, hava və dənizlə qeyri-qanuni daşınması əleyhinə Protokol”da verilib. Orada deyilir: «miqrantların qeyri-qanuni gətirilməsi» dedikdə, hər hansı bir maliyyə və ya digər maddi mənfəətin birbaşa və ya dolayı alınması məqsədi ilə istənilən iştirakçı dövlətin ərazisinə onun vətəndaşı olmayan və ya onun ərazisində daimi yaşamayan hər hansı bir şəxsin qeyri-qanuni daxil olmasının təmin edilməsi başa düşülür».

*verilməsi, borc iltizamlarından istifadə edilməsi, hədələmək, güc tətbiq etmək və ya başqa fiziki təzyiq 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 ağalığına 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.*

Bu tərif kifayət qədər mürəkkəb olsa da, aşağıdakı əsas məqamları vurğulayır:

**Fəaliyyət:** Buraya, insan alverinin hər bir mərhələsi, yəni, insanların cəlb edilməsi, daşınması, transferi (yerdəyişməsi), oğurlanması (sığınacaq verilməsi) və qəbul edilməsi (satın alınması) daxildir.

**Vasitələr:** Buraya işə, hədə-qorxu gəlmək və ya zor işlətmək, aldatmaq, zorla aparmaq, fiziki təzyiq göstərmək, öz gücündən və ya insanların pis vəziyyətə düşmələrindən sui-istifadə etmək kimi vasitələri daxil etmək olar; və

**Məqsəd:** Məcburi əmək, köləlik və servitut (yəni, insan orqanlarının çıxarılması) anlamında istismar.

Palermo Protokolu uşaqların (18 yaşından aşağı) alverini böyüklərin alverindən fərqləndirir. Üçüncü şəxslər tərəfindən uşaqların istismarı məqsədi ilə onların cəlb edilməsi və daşınması, hətta əgər verilmiş tərifdə qeyd olunan qanunsuz vasitələrdən istifadə olunmayıbsa, "insan alveri" sayılır.

Bütün məcburi əmək hadisələri yalnız insan alveri nəticəsində yer almır, və eləcə də bütün insan alveri ilə bağlı fəaliyyətlər mütləq olaraq məcburi əməklə nəticələnmir. Bunu aydın şəkildə qeyd etməyi BƏT özünə borc bilir.

## Korporativ Sosial Məsuliyyət (KSM)

BƏT KSM-ə belə tərif verir: KSM, müəssisələrin öz əməliyyatları ilə cəmiyyətə göstərdikləri təsirə diqqət verdiyi, və həm daxili metod və proseslərində, həm də digər biznes iştirakçıları ilə qarşılıqlı əlaqədə öz prinsip və dəyərlərini təsdiq etdiyi yoldur. KSM könüllü və müəssisədən irəli gələn bir təşəbbüsdür, o, qanunvericiliklə uyğunluğu artırmağa yönəlmiş fəaliyyət növlərinə istinad edir.

BƏT verdiyi tərifin əsas elementləri:

**Könüllü:** Müəssisələr könüllü şəkildə öz qanuni öhdəliklərindən daha irəli gedən sosial məsuliyyət davranışını qəbul edir;

**İntegrasiya etmiş:** KSM şirkət menecmentinin ayrılmaz hissəsidir, buna görə də o, filantropiyadan fərqlənir; və

**Sistematik:** Sosial məsuliyyət fəaliyyəti təsadüfi hal daşımır, o sistematikdir.

KSM məsələsində BƏT-in istinad etdiyi sənəd *Üç Tərəfin imzaladığı Transmilli Müəssisələr (TMM) və Sosial Davranışa dair Prinsiplər Bəyannaməsidir*<sup>2</sup>. TMM Bəyannaməsi hökumətlər, işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatlarının razılığı əldə olunaraq müəssisələrə ünvanlandırılmış yeganə beynəlxalq sənəddir. BƏT-in *İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannamə* də adı gedən məsələni qaldıran əsas sənəd kimi sayıla bilər. Bu sənəd BƏT-ə üzv olan dövlətlərin öhdəsinə dörd əsas əmək prinsipinə hörmət etməyi və onları irəli çəkməyi qoyur. Həmin dörd prinsipə isə, üzv dövlətlər tərəfindən müvafiq Konvensiyaların<sup>3</sup> təsdiq edilib-edilməməyindən asılı olmayaraq, məcburi əməyin aradan qaldırılması da daxildir. Həmin Bəyannamədə müəyyən edilmiş prinsip və hüquqlar özünə

---

<sup>2</sup> Bax: [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi)

<sup>3</sup> Bax: [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). Məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının aradan qaldırılmasına əlavə olaraq, bu Bəyannamə birlik azadlığı və kollektiv danışıqlar aparma hüququnun effektiv tanınması; uşaq əməyinin effektiv şəkildə ləğvi; və məşğulluq və peşə sahələrində ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması məsələlərinə də toxunur.

BMT-nin Qlobal Sazişindəki (Global Compact) əmək prinsipləri də daxil edir. “Saziş” 1999-cu ildə işıq üzü görəndən bəri BƏT Qlobal Saziş ofisi və onun BMT-yə üzv olan orqanları ilə fəal əməkdaşlıq edib.

Məcburi əmək və insan alveri anlayışlarının tərfi barədə ətraflı məlumatı bu vəsaitin [İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar](#) adlı 2-ci Buklet-indən tapmaq olar. Eləcə də aşağıda özünə müvafiq beynəlxalq sənədlərdən çıxarışlar daxil edən Əlavəyə bax.

## II Məcburi əmək və qlobal iqtisadiyyat

---

### Fakt və rəqəmlər

BƏT-in məlumatlar bazasına əsasən, bu gün dünyada ən azı 12.3 milyon insan məcburi əmək qurbanıdır. Bunlardan 9.8 milyonu özəl agentlər tərəfindən istismar edilib, həmin rəqəmə isə insan alveri nəticəsində məcburi əmək vəziyyətində düşən 2.4 milyondan çox insan daxildir. Xüsusilə qadın və uşaqların çıxılmaz vəziyyətdə olmalarından sui-istifadə edildiyi halda, kişilər əsasən inşaat və mədən-dağ sənayesi kimi sektorlara cəlb olunublar.

Məcburi əmək sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrlə yanaşı inkişaf etməkdə olan ölkələrdə də mövcuddur. Bu, az və ya çox, amma bütün ölkələrə nüfuz etmiş qlobal bir problemdir. Aşağıda təqdim olunmuş 1-ci Cədvəl məcburi əməyin regionlar üzrə necə paylandığını göstərməklə bu problemin doğrudan da qlobal fenomen olduğunu üzə çıxarır.



**Cədvəl 1:  
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 Amerikası 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 Şimalı Afrika	260 000	230 000
Keçid dövründə olan ölkələr	210 000	200 000
<b>Dünya</b>	<b>12 300 000</b>	<b>2 450 000*</b>

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

2.4 milyondan artıq kişi, qadın və uşaq hər zaman insan alverinin qurbanı olur, və bunlardan ən azı üçdə biri seksual istismardan fərqli olaraq iqtisadi məqsədlərə görə baş verir. İnsan alveri nəticəsində məcburi əməkdən əldə olunan ümumi qeyri-qanuni mənfəət təxminən 32 milyard ABŞ dolları dəyərində qiymətləndirilir. Bu mənfəətin yarısı Sənaye baxımdan inkişaf etmiş ölkələrdə, və haradasa üçdə biri Asiyada əldə edilir. Qlobal şəkildə baxsaq, bu, ayrıca hər bir məcburi əmək istifadəçisinin payına ildə təxminən 13

min, ya da aya 1.1 min ABŞ dolları məbləğində orta mənfəət düşdüyünü göstərir<sup>4</sup>.

Məcburi əməyin ən çox yayılmış formalarından bəziləri aşağıdakılardır:

**Borc iltizamına əsaslanan məcburi əmək:** Əsasən cənubi Afrikadakı “təhkim edilmiş əməyə” istinad edir. Belə bir təcrübə ən çox orada yayılıb, lakin o, geniş məkanda “borc asılılığı” kimi də tanınır. Bu terminlə əməkçinin işəgötürən və ya işə insanları cəlb edəndən borc, ya da qabaqcadan əmək haqqını götürməklə əvəzində bunu əməyi ilə bəzən isə öz ailə üzvlərinin əməyi ilə götürdüyü borcu ödəməyi öhdəsinə alması başa düşülür. Lakin borc və ya iş şərtləri elə ağır ola bilər ki, nəticədə əməkçini borcunu ödəyə bilmədən illərlə işləmək tələsinə salsın<sup>5</sup>.

**Həbsxanalarda məcburi əmək:** Məhbuslardan tələb olunan əmək beynəlxalq qanun çərçivəsində məcburi əmək sayılır. Lakin, qanun məhkəməsində məhkum olunmamış məhbusların qeyri-iradi olaraq gördükləri və dövlətin səlahiyyətli orqanı tərəfindən nəzarət olunmayan iş məcburi əmək sayılır. Buna

---

<sup>4</sup> 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 Qlobal Hesabat*”-dan götürülüb. 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>. Rəqəmlərin müəyyən edilməsində istifadə olunmuş metodologiyayı müzakirə etmək üçün, bax: “Patrik Belserin Dünyada Məcburi Əməyə BƏT-in verdiyi Minimal Qiymət adlı materialına, Cenevrə 2005”

<sup>5</sup> Borc asılılığı termini BMT-nin “*Köləliyin, qul ticarətinin və köləliyə oxşar təsisat və adətlərin ləğv edilməsi haqqında Əlavə Konvensiya*”-sında: “borca girən şəxsin borc əvəzində öz xidmətlərini və ya nəzarəti altında olan şəxsin xidmətlərini girov olaraq qoyması ilə yaranan elə bir status və ya vəziyyətdir ki, burada həmin xidmətlərin təbiəti və davamiyyət müddəti müvafiq olaraq məhdudlaşdırılmır və ya təyin olunmur” kimi təyin edilir.

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 doğrudan da qlobal müəssisəyə çevrilib. Bu çox vaxt mütəşəkkil cinayətkarlıqla əlaqədə olur və özünə, miqrant əməkçilərin qazancından kəsb mənfəət əldə etmək məqsədilə aldadıcı şəkildə insanların işə cəlb olunması, reketlik və şantajı daxil edir.

**Məşğulluqda məcburiyyət:** Bu, xüsusi vəziyyətlərdə məcburi əmək kimi hesab oluna bilən məşğulluqda aldatma və məcburiyyətin bir çox formalarına aid olunur. Əmək haqqını kəsmə və ya verməmə, şəxsiyyəti bildirən sənədlərin alınması, və borc iltizamı həmin məcburiyyətə aid bəzi misallardır.

**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.

## **Risk altında olan iqtisadi sektorlar**

Məcburi əməyin yer aldığı iqtisadi sektorlar barədə etibarlı statistik məlumatı müəyyən etmək hələ də çətinidir. Lakin, BƏT-in apardığı hesabatla görə bütün məcburi əməyin yalnız 20 faizi dövlət və ya silahlı qüvvələr tərəfindən tətbiq olunur. Bu o deməkdir ki, məcburi əməyin əksəriyyəti özəl agentlər tərəfindən işlədilməkdədir. Burada kommersiya məqsədilə məcburi seksual istismarın payına 11 faiz düşdüyü halda, iqtisadi istismar məqsədilə istifadə olunan məcburi əmək 64 faiz təşkil edir. Qalan 5 faiz məcburi əmək hallarının formasını aydın şəkildə müəyyən etmək olmur<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Bax: “BƏT-in Cenevrədə 2005-ci ildə hazırlanmış *Məcburi əməyə qarşı global alyans: BƏT-in İş Yerlərində Hüquqlar və Əsas Prinsiplər üzrə*

Aşağıda, məcburi əmək və insan alveri hallarının bir çox ölkələrdə böyük problem kimi müəyyən edilmiş iqtisadi sektorların tam olmayan siyahısı təqdim olunub:

- Kənd təsərrüfatı və bostançılıq;
- İnşaat;
- Tərqovan sistemli müəssisələrin nəzdində geyimlər və tekstil (parçalar);
- *Hospitality* (mehmanxana təsərrüfatı) və *catering* (yeməyin hazırlanıb, evə və iş yerinə çatdırılması);
- Mədən-dağ və ağac tədarükü işləri;
- Qida emalı və qablaşdırma;
- Daşınma;
- Yerli xidmət və digər qulluq, və təmizlik işləri; eləcə də
- Seks sənayesi və fahişəlik

İnsan alveri nəticəsində yer alan məcburi əmək formal iqtisadiyyat sahələrində qeyri-sabit məşğulluq şəraiti və ya miqrant statusu ilə işləyən şəxslərə böyük təsir göstərir. Lakin, bu olduqca aydın ki, icbari şəkildə cəlb olunma və məşğulluq təcrübəsi miqrant əməkçilərə digər öndə gedən iqtisadi sektorlarda da təsir göstərə bilər. Burada misal üçün, həm özəl, həm də dövlət məşğulluq sektorlarından səhiyyə, qida emalı, informasiya texnologiyası və müqavilə əsasında təmizlik işləri sahələrini gətirmək olar.

---

*Bəyannamənin həyata keçirilməsi mexanizminə uyğun olaraq təqdim olunmuş Qlobal Hesabat<sup>9</sup>-a.*

## Vəziyyətləri ağır olan əməkçilər

Məcburi əmək hər bir region, ölkə və iqtisadi sektora, və həm formal, həm də qeyri-formal münasibətlər əsasında işləyən əməkçilərə öz təsirini göstərən global 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. Bir-başa özləri işə götürərkən, ya da təchizat zənciri sistemində subkontrakt (subpodratçı) şirkətlərdə işləyən bu cür əməkçilərə işgötürənlər xüsusi diqqət verməlidirlər:

- 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.

## Beynəlxalq Konvensiyalar, Təvsiyələr və Bəyannamələr



### Ümumi

- BƏT-in İş Yerində Hüquqlar və Əsas Prinsiplərə dair Bəyannamə, 1998
- BƏT-in Üç Tərəfin imzaladığı Transmilli Müəssisələr (TMM) və Sosial Davranışa dair Prinsiplər Bəyannaməsi, 2006
- BƏT-in Ədalətli Qloballaşma uğrunda Sosial Ədalətə dair Bəyannamə, 2008

### Məcburi Əmək

- Məcburi əmək haqqında 29 sayılı Konvensiya, 1930
- Məcburi əməyin aradan qaldırılması haqqında 105 sayılı Konvensiya, 1957

### Uşaq Alveri və Məcburi Əmək

- Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsi haqqında 182 sayılı Konvensiya, 1999

### Miqrant Əməkçilər

- Məşğulluq üçün miqrasiya haqqında 97 sayılı Konvensiya (yenidən baxılıb), 1949
- Miqrant əməkçilər (əlavə təlimatlar) haqqında 143 sayılı Konvensiya, 1975

## **İşə Cəlb Etmə və Məşğulluq Münasibəti**

- Özəl Məşğulluq Agentlikləri haqqında 181 sayılı Konvensiya, 1997
- Özəl Məşğulluq Agentlikləri haqqında 188 sayılı Tövsiyə, 1997
- Məşğulluq Münasibətləri haqqında 198 sayılı Tövsiyə, 2006



## **İnsan Hüquqları**

- İnsan Hüquqları Haqqında Ümumi Bəyannamə, 1948
- Mülki və Siyasi Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Pakt, 1966
- İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Pakt, 1966
- Bütün Əməkçi Miqrantların və Onların Ailə Üzvlərinin Hüquqlarının Müdafiəsinə Dair Beynəlxalq Konvensiyaya, 1990

## **Köləliyin Aradan Qaldırılması**

- Köləliyin, qul ticarətinin və küləliyə oxşar təsisat və adətlərin ləğv edilməsi haqqında Əlavə Konvensiya, 1957

## **Cinayətkarlıq**

- Transmilli Mütəşəkkil Cinayətkarlığa qarşı Konvensiya, 2000

## **İnsan Alveri**

- İnsanların, xüsusilə də qadın və uşaqların alverinin qarşısının alınması, ləğv edilməsi və cəzalandırılmasına dair Palermo Protokolu, 2000

## **BƏT Hesabatları və Sorğuları**

- BƏT: Məcburi Əməyə Qarşı Qlobal Alyans, Cenevrə, 2005
- BƏT: 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*, 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: *Məlumat kitabçası: Qadın miqrant əməkçilərinin diskriminasiyası, istismarı və sui-istifadə edilməsinin qarşısı alınması*, Cenevrə, 2003
- BƏT: *Məcburi Əmək və İnsan Alveri: Əmək Müfəttişləri üçün vəsait*, Cenevrə, 2008

## **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/> (İngilis dilində)

## İnternet səhifələri (İngilis dilində)

- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)

## IV Əlavə 1: Beynəlxalq Qanun Sənədləri

---

### A – BƏT-in Məcburi Əmək haqqında 29 sayılı Konvensiyası (1930) – çıxarış

#### Madde 1

1. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanı təsdiq edən hər bir üzvü məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının tətbiqini mümkün qədər ən qısa müddətdə ləğv etməyi öhdəsinə götürür.

## Madde 2

1. Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün **məcburi, yaxud icbari əmək** termini cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və xidmət, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyibsə, icbari və ya məcburi hesab edilir.

2. Bununla belə, bu Konvensiyanın məqsədləri üçün aşağıdakılar **məcburi, yaxud icbari əmək** termininə daxil edilmir:

a) icbari hərbi xidmət qanununa görə tələb olunan və xalis hərbi xarakterli işlərdə tətbiq edilən hər hansı iş, yaxud xidmət;

b) özünü tam idarə edən ölkə vətəndaşlarının adi mülki vəzifələrinin bir hissəsi olan hər hansı iş, yaxud xidmət;

c) hər hansı şəxsdən məhkəmə orqanının hökmü ilə tələb edilən hər hansı iş, yaxud xidmətə - bu işin, yaxud xidmətin dövlət hakimiyyət orqanlarının nəzarəti altında icra edilməsi və göstərilən şəxsin ayrı-ayrı şəxslərə, şirkətlərə, yaxud cəmiyyətlərə güzəşt edilməmə, yaxud onların sərəncamına verilməməyi şərti ilə;

d) fəvqəladə şəraitlərdə, yəni müharibə, yaxud fəlakət və ya fəlakət qorxusu, məsələn, yanğın, daşqın, aclıq, zəlzələ, güclü epidemiyə, yaxud epizootiya, ziyanverici heyvanların, yaxud həşəratın axını, yaxud parazit bitkilərin yayılması və ümumiyyətlə bütün əhalinin və ya onun bir qisminin həyatını, yaxud normal həyat şəraitini təhlükədə qoyan, yaxud qoya bilən hallarda tələb edilən hər hansı iş, yaxud xidmət;

e) icma xarakterli xırda işlər, yəni kollektiv üzvlərinin həmin kollektivin birbaşa xeyri üçün gördüyü və buna görə də kollektiv üzvlərinin adi mülki vəzifələri sayıla bilən xidmətlər – əhalinin özünün, yaxud onun bilavasitə nümayəndələrinin bu xidmətlərin məqsədəuyğunluğu barədə öz fikrini bildirmək hüququna malik olması şərti ilə.

## Madde 25

Məcburi, yaxud icbari əməyə qeyri-qanuni olaraq cəlb etmə cinayət əməli kimi cəzalandırılmalı, və bu Konvensiyanı təsdiq etmiş hər bir üzv ölkə qanunda öz əksini tapan cəza tədbirlərinin əməli effektivliyini və onlara ciddi riayət olunmanı təmin etməyi öhdəsinə götürməlidir.

## **B – BƏT-in Məcburi əməyin aradan qaldırılması haqqında 105 sayılı Konvensiyası (1957) – çıxarış**

### Madde 1

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanı təsdiq edən hər bir üzvü məcburi, yaxud icbari əməyi aradan qaldırmağı və onun hər hansı formasına əl atmamağı öhdəsinə götürür:

a) siyasi təzyiq, yaxud tərbiyə vasitəsi kimi və ya mövcud siyasi, sosial, yaxud iqtisadi sistemə zidd siyasi görüşlərin olmasına, yaxud siyasi görüşlərin ifadəsinə görə cəza kimi;

b) iqtisadi inkişaf məqsədilə əməyin istifadə olunması və səfərbər edilməsi metodu kimi;

c) əmək intizamını saxlamaq vasitəsi kimi;

d) tətillərdə iştiraka görə cəza vasitəsi kimi;

e) irqi, sosial və milli mənsubiyyət əlamətlərinə, yaxud dini etiqada görə ayrı-seçkilik tədbiri (diskriminasiya) kimi.

### Madde 2

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanı təsdiq etmiş hər bir üzvü bu Konvensiyanın 1-ci maddəsində sadalanan məcburi, yaxud icbari əmək növlərinin təcili və tam aradan qaldırılması üçün təsirli tədbirlər görməyi öhdəsinə götürür.

## **C – BƏT-in Özel Məşğulluq Agentlikləri haqqında 181 sayılı Konvensiyası (1997) – çıxarış**

### **Maddə 1**

1. Bu Konvensiyanın məqsədinə görə **özel məşğulluq agentliyi** termini ilə hökumət orqanlarından asılı olmayan, əmək bazarında aşağıda sadalanan bir və ya daha çox xidməti təqdim edən hər hansı fiziki və ya hüquqi şəxs başa düşülür:

a) iş yerlərinə təklifi onlara tələbatla uyğunlaşdırmaq üçün təqdim olunan və bu zaman yarana biləcək əmək münasibətlərində özel məşğulluq agentliyi tərəflərin biri kimi çıxış etməyən xidmətlər;

b) əməkçiləri, həm fiziki, həm də hüquqi şəxs ola bilən (bundan sonra “istifadəçi-müəssisə” adlanacaq) və onlara iş tapşırıqları verib icrasını yoxlayan üçüncü tərəfin istifadəsinə təqdim etmək məqsədilə işə götürməkdən ibarət xidmətlər;

c) ən nüfuzlu işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatları ilə məsləhətləşmələr aparıldıqdan sonra kompetent (müvafiq) orqanla müəyyən edilmiş iş axtarışı ilə bağlı olan, lakin iş yerlərinə konkret təklifi onlara tələbatla uyğunlaşdırmaq məqsədini daşımayan, misal üçün informasiya təminatı kimi digər xidmətlər.

2. Bu Konvensiyanın məqsədinə görə “əməkçilər” termini ilə iş axtarışında olan şəxslər də başa düşülür.

### **Maddə 2**

1. Bu Konvensiya bütün özel məşğulluq agentliklərinə şamil olunur.

2. Bu Konvensiya bütün əməkçi kateqoriyalarına və iqtisadi məşğulluq sahələrinə şamil olunur. O, dənizçilərin işə cəlb olunması və işlə təmin olunmasına şamil olunmur.

### **Maddə 3**

1. Özel məşğulluq agentliklərin hüquqi statusu milli qanunvericilik və təcrübəyə uyğun olaraq, və ən nüfuzlu işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatları ilə məsləhətləşmələr aparıldıqdan sonra müəyyən edilir.

2. Üzv-dövlət özəl məşğulluq agentliklərin fəaliyyətini tənzimləyən şərtləri, bu şərtlər milli qanunvericilik və təcrübəyə əsasən müəyyən edilib tənzimlənmədiyi halda yalnız, lisenziyalaşdırma, yaxud sertifikatlaşdırma sisteminə uyğun olaraq müəyyən edir.

#### Maddə 4

1. Maddə 1-də qeyd olunmuş xidmətləri təqdim edən özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən işə cəlb olunmuş əməkçilərin birləşmək azadlığı və kollektiv danışıqlar aparmaq hüquqlarından məhrum olmamaqları üçün ölçülər götürülür.

#### Maddə 5

1. Məşğulluq və digər konkret xidmət növlərinə daxil olmaq məqsədilə imkan və müraciət bərabərliyini yaratmaq üçün üzv-dövlət özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən əməkçilərin irqi, dərisinin rəngi əlamətləri, cinsi mənsubiyyəti, dini və siyasi etiqadı, milli mənsubiyyəti, sosial mənşəyi, yaxud milli qanunvericilik və təcrübədə nəzərdə tutulmuş əməkçinin yaş həddi və ya fiziki qabiliyyəti kimi ayrı-seçkiliyin digər formasına əsaslanan diskriminasiyaya məruz qalmamaqlarını təmin edir.

#### Maddə 7

1. Özəl məşğulluq agentlikləri əməkçilərdən birbaşa və ya dolayı yolla, tam və ya qismən heç bir əmək haqqı, yaxud digər maliyyə xərci almırlar.

2. Müvafiq əməkçilərin marağı çərçivəsində və ən nüfuzlu işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatları ilə məsləhətləşmələr aparıldıqdan sonra kompetent orqan müəyyən kateqoriya əməkçi, eləcə də özəl məşğulluq agentliklərin təqdim etdiyi konkret xidmət növlərinə dair bu Maddənin 1-ci bəndindəki əsasnaməyə istisnalar etməyə icazə verə bilər.

#### Maddə 8

1. Üzv-dövlət ən nüfuzlu işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatları ilə məsləhətləşmələr aparıldıqdan sonra həm öz yurisdiksiyası çərçivəsində, həm də, lazım gəldikdə, digər üzv-dövlətlərlə əməkdaşlıq əsasında ərazisində özəl məşğulluq agentliklərin apardığı insanların işə cəlb olunması və ya işlə təmin edilməsi

fəaliyyəti nəticəsində miqrant əməkçilərə dair sui-istifadə hallarına yol verməmək və onların adekvat müdafiəsini təmin etmək üçün bütün zəruri və lazımi tədbirləri görür. Bu tədbirlərə aldatma və sui-istifadə hallarını təcrübədən keçirən özəl məşğulluq agentliklərinin fəaliyyətinə xitam verməyi də cəza tədbiri kimi nəzərdə tutan hüquq aktları və ya tənzimləyici sənədlər daxildir.

2. Əgər bir ölkədə insanların digər ölkədə işləmək üçün işə cəlb olunması həyata keçirilirsə, onda müvafiq üzv-ölkə işə cəlb olunma, işlə təmin edilmə və məşğulluqda aldatma və sui-istifadə təcrübəsinə yol verməməkdən ötrü ikitərəfli müqavilələrin bağlanılması məsələsinə baxmalıdır.

#### Madde 9

Üzv-ölkə özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən uşaq əməyinin istifadə olunmamağı və ya təqdim edilməməyini təmin edən ölçülər götürür.

#### Madde 10

Kompetent orqan özəl məşğulluq agentliklərinin fəaliyyətində sui-istifadə və aldatma təcrübəsinin yer alması iddiaları barədə daxil olmuş şikayət və ərizələrin araşdırılması üçün, vəziyyətdən asılı olaraq, məsələyə ən nüfuzlu işəgötürənlər və əməkçilər təşkilatlarını cəlb etməklə müvafiq mexanizm və prosedurların mövcudluğunu təmin edir.

#### Madde 11

Üzv-dövlət, milli qanunvericilik və təcrübəyə uyğun olaraq, aşağıda sadalanmış məsələlərə dair Madde 1-in 1(b) bəndində müəyyən edilmiş xidmətləri təqdim edən özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən işlə təmin olunmuş əməkçilərin adekvat müdafiəsini təmin edən lazımi tədbirlər görür:

- a) birləşmə azadlığı;
- b) kollektiv danışıqların aparılması;
- c) minimal əmək haqqı;
- d) iş vaxtı və digər əmək şərtləri;
- e) qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş sosial təminat üzrə müavinət;
- f) treninq keçmək imkanları;

- g) əmək təhlükəsizliyi və sağlamlıq;
- h) istehsalatda bədbəxt hadisəsi və ya peşə xəstəliyi hallarında müavinət;
- i) müəssisənin müflisləşməsi və əməkçi tələblərinin müdafiəsi hallarında müavinət;
- j) hamiləlik dövründə olan qadın əməkçilərinin müdafiəsi və onlara verilən müavinət, eləcə də uşağın valideynlərinin müdafiəsi və onlara verilən müavinət;

## **D – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Transmilli Mütəşəkkil Cinayətkarlıq əleyhinə Konvensiyasını Tamamlayan İnsanların, Xüsusilə də Qadın və Uşaqların Alverinin Qarşısının Alınması, Ləğv Edilməsi və Cəzalandırılmasına dair Protokol – çıxarış**

### **Madde 2: Məqsədlər**

Bu Protokolun məqsədləri:

- a) İnsan alverinin, qadın və uşaqlara ayrıca diqqət ayırmaqla, qarşısını alınmaq və ona qarşı mübarizə aparmaq;
- b) Bu cür alver qurbanlarını, onların insan hüquqlarına tam hörmətlə, müdafiə etmək və onlara kömək göstərmək; və
- c) Bu məqsədlərə çatmaq üçün iştirakçı-dövlətlər arasında əməkdaşlığı inkişaf etdirməkdir.

### **Madde 3: Terminlər**

Bu Protokolun məqsədlərinə görə:

- a) “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 təzyiq 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 ağalığına 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;

- b) İnsan alveri qurbanının bu Maddənin (a) yarım bəndində haqqında deyilən planlaşdırılmış istismara verdiyi razılıq, burada (a) yarım bəndində qeyd olunan hər hansı təsir vasitəsi istifadə olunduğu halda, nəzərə alınmır;
- c) Uşağın istismar edilməsi məqsədi ilə onun cəlb edilməsi, daşınması, bir yerdən digərinə aparılması, sığınacaq verilməsi hətta bu, həmin Maddənin (a) yarım bəndində qeyd olunan təsir vasitələrin tətbiqi ilə bağlı olmasa da, "insan alveri" kimi başa düşülür;
- d) "Uşaq" anlayışı ilə yaşı 18-dən az olan hər hansı bir şəxs başa düşülür.

Maddə 6: İnsan alveri qurbanlarına kömək və onların müdafiəsi  
1. Lazım gələn hallarda, eləcə də daxili qanunvericiliyin imkan verdiyi vəziyyətlərdə hər bir iştirakçı-dövlət insan alveri qurbanlarının şəxsiyyətini və şəxsi həyatını, buraya həmin alverə aid hüquqi icraatın məxfi qalmasının təmin olunmasını da daxil etməklə müdafiə etməlidir.

2. Hər bir iştirakçı-dövlət öz daxili qanunvericilik və ya inzibati sistemində insan alveri qurbanlarına, lazım gələn hallarda, aşağıda sadalanan dəstəyi təqdim etmək imkanını yaradan tədbirlərin nəzərdə tutmasını təmin etməlidir:

- a) müvafiq məhkəmə və inzibati icraatlar haqqında məlumat;
- b) cinayət törətmiş şəxslərə münasibətdə məhkəmə icraatının lazımı mərhələsində onların (qurbanların, müdafiə hüquqlarını pozmadan) baxış və düşüncələrini ifadə etməyə və nəzərə almağa imkan yaradan kömək.



3. Hər bir iştirakçı-dövlət özü, eləcə də, lazım gələn hallarda, qeyri-hökumət təşkilatları, digər müvafiq təşkilatlar və vətəndaş cəmiyyətinin digər elementləri ilə əməkdaşlıq nəticəsində, insan alveri qurbanlarının fiziki, psixoloji və sosial reabilitasiyasını təmin etmək üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsi imkanını nəzərdən keçirir. Tədbirlər deyildikdə, xüsusilə:

- a) Lazımı yaşayış yeri;
- b) Xüsusilə qanuni hüquqlarına dair, insan alveri qurbanlarının başa düşdükleri dildə yazılmış informasiya və konsultasiya yardımı;
- c) Tibbi, psixoloji, və maddi yardım; və
- d) İşə düzəlmə, təhsil və peşə hazırlığı sahələrində imkanın –

təqdim olunması nəzərdə tutulur.

4. Hər bir iştirakçı-dövlət bu Maddənin təlimatını tətbiq edərkən insan alveri qurbanlarının yaşı, cinsi və xüsusi ehtiyacını, xüsusilə də uşaqların xüsusi ehtiyacını (buraya, lazımı yaşayış yeri, təhsil və qulluq daxil olmaqla) nəzərə alır.

5. Hər bir iştirakçı-dövlət insan alveri qurbanlarının fiziki təhlükəsizliyini bu qurbanlar həmin ölkənin ərazisində olduqları zaman təmin etməyə çalışmalıdır.

6. Hər bir iştirakçı-dövlət öz daxili hüquqi sistemində insan alveri qurbanlarına vurulmuş zərərə görə müavinət verilməsini əks etdirən tədbirlərin nəzərdə tutulmasını təmin etməlidir.

Maddə 9: İnsan alverinin qarşısının alınması

1. İştirakçı-dövlətlər kompleks əsasında siyasət, proqramlar və digər tədbirləri təsbit etməlidirlər ki, aşağıdakı:

- a) İnsan alverinin qarşısını almaq və ona qarşı mübarizə aparmaq; və

- b) İnsan alveri qurbanlarını, xüsusilə də qadın və uşaqları reviktimizasiyadan müdafiə etmək – kimi məqsədlərə nail olsunlar.

2. İştirakçı-dövlətlər insan alverinin qarşısını almaq və onunla mübarizəyə çıxmaq məqsədilə tədqiqatlar, məlumatlandırma və KİV kampaniyaları aparmaq, sosial və iqtisadi təşəbbüsləri həyata keçirmək kimi ölçülər götürməyə çalışmalıdır.

3. Bu maddəyə müvafiq olaraq hazırlanıb qəbul edilən siyasət, proqramlar və digər tədbirlər, lazım gələn hallarda, özünə qeyri-hökumət təşkilatları, digər müvafiq təşkilatlar və vətəndaş cəmiyyətinin digər elementləri ilə əməkdaşlığı daxil etməlidir.

4. İştirakçı-dövlətlər özləri, eləcə də ikitərəfli və ya çoxtərəfli əməkdaşlıq vasitəsilə, insanları, xüsusilə də qadın və uşaqları insan alverinə məruz qalmağa vadar edən yoxsulluq, aşağı səviyyəli inkişaf və bərabər imkan çatışmazlığı kimi faktorların təsirini azaltmağa yönəlmiş tədbirləri görməli və ya gücləndirməlidir.

5. İştirakçı-dövlətlər özləri, eləcə də ikitərəfli və ya çoxtərəfli əməkdaşlıq vasitəsilə, insanların, xüsusilə də qadın və uşaqların bütün növ istismarını hasil edən və insan alverinə gətirib çıxaran tələbata əks təsir göstərmək üçün təhsil, sosial və ya mədəniyyət kimi sahələrdə qanunvericiliklə bağlı ölçülər və digər tədbirlər qəbul etməli ya da onları gücləndirməlidir.



## **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.

---

<sup>7</sup> 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 treninq 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 şirkətimin 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 hakimiyət 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 təzyiqlə 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 yerləşdirilib<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> 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
<b>Dünya</b>	<b>12 300 000</b>	<b>2 450 000*</b>

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

#### 4. Məcburi əmək hansı fərqli formalar ala bilər?<sup>9</sup>

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.

<sup>9</sup> 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 kommersiya 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

---

<sup>10</sup> 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 kənarada 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 kənarada) 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 kənarında 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 kənarında 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 bildiren 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 tərfi 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)<sup>11</sup>, başqa sözlə desək “Palermo Protokolu”-nda tapıb. Həmin tərif aşağıdakı əsas məqamları vurğulayır:

---

<sup>11</sup> “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 təzyiq 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:<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> 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
<b>Dünya</b>	<b>2 450 000*</b>

**\*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](http://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](mailto: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](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)





**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 Komitəsinin<sup>13</sup> 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*-ndan<sup>14</sup> 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

---

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> *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.



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

---

**Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat**

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

## I Müqəddimə

Həmin yoxlama siyahısı sosial auditorlar və şirkətlərdə və ya şirkətləri xidmətləri ilə təmin edən üçüncü tərəf təşkilatlarda fəaliyyət göstərən KSM uyğunluq heyəti üçün tərtib edilib. Burada **Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər** başlıqlı 3-cü Bukletə əsaslanan bir sıra suallar və həm texniki, həm də siyasi baxımdan təlimat təqdim olunub.

---

Bu yoxlama siyahısının hazırlanmasında məqsəd sosial auditorlara qiymətləndirməni daha yaxşı aparmaqda kömək etməkdir. Bu cür qiymətləndirmələr korporativ davranış məcəllələrin icrasında mühüm yer tutur və auditorlara həm müəssisə səviyyəsində, həm də global təchizat zəncirində məcburi əmək hallarını müəyyən etməyə şərait yaradır. Ümumiyyətlə isə, effektiv sosial auditin məcburi əmək hallarının müəyyən edilməsi, qarşısı alınması və aradan qaldırılması məsələlərində köməyi əvəzsiz ola bilər<sup>15</sup>.

Yoxlama siyahısı mövzulara görə aşağıdakı qaydada bölünüb:

- Həbsxana əməyi;
- Məcbur etmə; və
- İnsan alveri və məcburi əmək.

Hər mövzuya bir əsas sual daxil edilib, həmin sualın ardından isə bir və ya bir neçə nisbətən xırda suallar verilib. Bundan sonra da, **Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsipləri** cəmləşdirən siyasi təlimat təsvir olunur və mümkün olan yerlərdə, buna əyani

---

<sup>15</sup> Oxucular bu bukletlə tanış olarkən aşağıdakı vəsaitdən də faydalana bilərlər: BƏT: *Məcburi Əmək və İnsan Alveri: Əmək Müfəttişləri üçün vəsait*, Cenevrə, 2008

misallar gətirilir. Daha sonra isə, qiymətləndirmə metodlarına aid təkliflər irəli sürülüb. Həmin təkliflərə daxildir:

- Müvafiq şirkət və işçiyə aid sənədlərin icmalı;
- İş yeri və müvafiq binaların (məsələn, yataqxanaların) təftişi;
- Əməkçilər və onların təmsilçiləri ilə iş yerində və iş yerindən kənarında müsahibələr; və
- Müxtəlif idarəetmə təmsilçiləri ilə müsahibələr.

Yoxlama siyahısında təqdim olunmuş suallar birbaşa menecerlər və ya əməkçilərə verilmək üçün tərtib edilməyib; bunun əvəzinə, yuxarıda qeyd olunan bütün metodlardan istifadə edərək məlumat toplanmalıdır və auditorlar həvəsləndirilir ki, məlumatın dəqiqliyinə əmin olmaq üçün ona çarpaz-istinadlar qoysunlar.

Yoxlama siyahısı birbaşa sosial auditorlara ünvanlandırılırsa da, işəgötürənlər təşkilatları və onların üzvləri də biznesin qiymətləndirilməsində ilkin addım olaraq bundan effektiv surətdə istifadə edə bilirlər. Misal üçün, bir işəgötürən təşkilatı öz üzvlərinin ehtiyaclarını ödəməyə çalışarkən həmin yoxlama siyahısından istifadə edə bilər ki, bununla onlara ehtimal olunan məcburi əmək hallarını daha effektiv surətdə aşkar etməyə köməklik göstərsin. Eyni zamanda, burada təqdim olunmuş suallar və təlimata müraciət edən müntəzəm qiymətləndirmə xidməti işəgötürənlər təşkilatları tərəfindən qəbul olunmuş və öz üzvlərinə xidmət şəklində təklif edilmiş daha geniş preventiv tədbirlərin bir hissəsi ola bilərdi.

Həmin yoxlama siyahısı bu vəsaitin 1, 2 və 3-cü buketləri ilə yanaşı daha böyük effekt əldə etmək məqsədilə istifadə edilə bilər. Aşağıdakı hər hansı bir anlayış (termin) sizə tanış gəlməsə, aydınlıq gətirmək üçün bu vəsaitin **Giriş və Ümumi baxış** və **İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar** başlıqlı buketlərinə müraciət edin. Eləcə də sonrakı siyasət təlimatı üçün **Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər** başlıqlı buketlə və müvafiq BƏT standartlarına nəzər

## II Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat

---

### Həbsxana əməyi

#### S1 İşəgötürən heç həbsxana əməyindən istifadə edirmi?

- Məhbuslar özəl işəgötürənin nəzarəti altında işləyirlərsə, bu həbsxana əməkçiləri cəzalandırmaya məruz qalmaq hədə-qorxusu qarşısında olmadan öz azadlıqlarından istifadə edib, həmin işi görməyə razılıq veriblərmi?
- Məhbuslar özəl işəgötürənin nəzarəti altında işləyirlərsə, onların iş şərtləri azad əmək razılığı ilə işləyənlərin iş şərtlərinə oxşardımı?

①

Məhbusların özəl müəssisə üçün gördüyü iş və ya xidməti könüllü əsasda baş verməlidir. Həbsxana əməkçiləri cəzalandırma, eləcə də, həbsxanada hüquq və ya imtiyazlarını itirmə hədə-qorxusu altında olmadan, özəl işəgötürənə işləmək barədə öz razılığını azad şəkildə verməlidirlər. Özəl işəgötürənə işləyən məhbusların iş şərtləri azad əməkçilərin faydalandığı iş şərtləri ilə müqayisə edilə bilən olmalıdır. Misal üçün, həbsxanada cəza çəkən məhkum əməkçilərin əmək haqqı səviyyəsi, sosial sığorta müavinəti və əmək təhlükəsizliyi ilə sağlamlıq standartları azadlıqda olan əməkçilərin əmək münasibətlərinə oxşar olmalıdır. Məhbusların əmək haqqı səviyyəsinin məqbul dərəcədə fərqli olması, yemək və yaşamaq üçün pullarından tutulma əsasında yer ala bilər.

- Həbsxana əməkçilərinin işləmək üçün azad və könüllü olaraq öz razılığını verib-vermədiklərinə fikir verin.
- İmkan varsa, birbaşa həbsxana əməkçilərinin özü ilə söhbət edin və razılıq formalarını yoxlayın.

- Həbsxana əməkçilərinin əmək haqlarının azadlıqdakı əməkçilərin əmək haqları ilə nisbətən uyğun gəlib-gəlmədiyini (burada, pullarından qanunla tutmaq icazəsini də nəzərə alaraq) yoxlamaq üçün onların (həbsxanadakıların) əmək haqlarına dair qeydlərə nəzər yetirin.
- İstər həbsxana daxilində, istərsə də həbsxana xaricindəki iş yerlərində təftiş apararaq əmək təhlükəsizliyi ilə sağlamlıq standartları ilə tanış olun.
- İşəgötürənlə həbsxana əməkçilərinə dair, ya da müqavilə əsasında həbsxanalara təqdim olunan iş və ya xidmətə aid məşğulluq siyasəti və təcrübəsi barədə söhbət edin.
- Əmin olun ki, özəl işəgötürənə işləməkdən imtina etmək nəticəsində heç bir məhbus hər hansı bir hüquq və ya imtiyazından məhrum olmayıb.
- Həbsxana ilə həbsxana əməkçilərini istifadə edən şirkət arasında bağlanmış müqavilələrə uyğun olan yerdə nəzər yetirin.
- Bacardığınız qədər çalışın ki, həbsxana əməkçiləri ilə apardığınız müsahibələr əsasında toplanmış məlumatın anonim və məxfi qalacağına əmin olasınız.
- Müsahibə götürmədən öncə həbsxana əməkçilərinin hazır cavab verməyə öyrədilmiş olub-olmadığını müəyyən etmək üçün lazımı tədbirlər görün.

### **Məcbur etmə**

#### **– Azadlıq və Məşğulluğun dayandırılması**

#### **S2 Cəzalandırma hədə-qorxusu olmadan bütün əməkçilərin azad və könüllü surətdə məşğulluğa daxil olmaq hüququ varmı?**

- İşə cəlb olunma zamanı məcbur etmə tədbirinin istifadə olunmasına ya da əməkçinin razılıq verməsi zorla, misal üçün hədə-qorxu və ya təzyiqlə, əldə edilməsinə sübut varmı?

**S3 Cərimə tədbiri altına düşmədən əməkçilərin məşğulluqlarını istədikləri vaxt dayandırmağa azad hüququ varmı?**

- İşəgötürənin nə vaxt işə məşğulluq müqaviləsinin qanun çərçivəsində dayandırılmasına maneə törətməyə dair hər hansı bir sübut varmı?

① Cəzalandırma hədə-qorxusu olmadan və hər iki tərəfin məşğulluq münasibətlərində qanuni hüquq və məsuliyyətlərini nəzərə alaraq, bütün əməkçilərin azad və könüllü surətdə məşğulluğa daxil olmaq və məşğulluqlarını tərk etmək hüququ olmalıdır. Məcbur etmə heç bir vəziyyətdə əməkçilərə hədə-qorxu gəlmək, ya da hər hansı bir işi qəbul etməyə və ya bu işdə qalmağa onlara təzyiq göstərmək üçün istifadə olunmamalıdır. Əməkçinin ağır vəziyyəti fürsət kimi istifadə olunmamalıdır ki, qanun ilə təyin olunmuş minimal məşğulluq şərtlərindən aşağı olan şərtlər ona təklif edilsin. Eləcə də, işəgötürənlər əməkçinin məşğulluğu başa çatdırmaq hüququnu aşağıda nümunə kimi sadalan tədbirlər vasitəsilə məhdudlaşdırmaqdan çəkinməlidir:

- İşçinin şəxsiyyəti bildiren sənədlərini (buraya pasport da daxil olmaqla) əlindən almaq;
  - Əməkçilərin boynuna maliyyə cəzaları qoymaq;
  - Əmək haqlarının ödənişini gecikdirmək və ya dayandırmaq; ya da
  - Əməkçilərə zorakılıq hədə-qorxusu gəlmək.
- 
- Müvafiq idarəetmə heyəti ilə məşğulluq siyasəti barədə söhbət edin və həmin siyasəti əks etdirən sənədləri yoxlamadan

✘

- Milli qanunvericilik və məşğulluq müqavilələrini yoxlayın, həm müddətsiz, həm də müddətli müqavilələrin başa çatdırılması üçün bildiriş dövrünə dair qərarlara diqqət yetirin.

- Əməkçilərlə, onların məşğulluğa sərbəst olaraq daxil olub-olmadıqlarını, eləcə də, həmin məşğulluqlarını heç bir qorxuları olmadan tərk edə bilib-bilməyəcəklərini müəyyən etmək üçün qanunla verilmiş hüquq və məsuliyyətləri barədə söhbət edin. Əməkçiləri təmsil edən seçmə qrupla (buraya fərqli müqavilə növləri əsasında işləyənlər də daxil olmaqla) müsahibə apardığınıza əmin olun.

### – Zor işlətmək hədə-qorxusu, İncitmə və Qorxutma

**S4** Əməkçilərə, onların ailəsi, ya da yaxın yoldaşlarına qarşı fiziki və ya seksual təcavüzün işlədilməsi, onların incidilməsi ya da qorxudulmasına hər hansı bir sübut varmı?

- ① Əməkçilər, onların ailəsi və ya yaxın yoldaşlarına dair zorakılıq, incitmə ya da qorxutmadan istifadə etmək və ya bunlarla hədə-qorxu gəlmək tədbirləri fərdi işçiləri, yaxud da bütövlükdə işçi qüvvəni qorxu altında saxlamaq vasitəsi kimi istifadə olunmamalıdır.
- Əməkçilərlə fərdi olaraq söhbət aparın, və unutmayın ki, məsələnin həssas təbiəti var. Əməkçiləri ehtimal oluna biləcək hər hansı bir intiqamdan qorumaq üçün həmin müsahibələrin məxfi qalmasının qeydinə xüsusi şəkilə qalın. İmkan varsa, əməkçilərlə iş yerindən kənarında görüşün.
- ✘ İşəgötürənlərlə iş yerində zor işlətmə, incitmə və qorxutma məsələlərinə dair şirkət siyasətini müzakirə edin və həmin siyasətin nüsxəsini yoxlamadan keçirin.
- Məcburi əmək halları barədə son vaxtlarda məlumatın daxil olub-olmadığını müəyyənləşdirmək üçün şirkətə qarşı irəli sürülmüş böyük şikayətlər və ya tədbirlərin yer aldığını təsdiqləyən hüquqi sənədləri, misal üçün əmək məhkəməsində, yoxlayın.



– Əmək haqqının ödənməsi məsələsində, buraya borc asılılığı və təhkim edilmiş borc daxil olmaqla məcbur etmə tədbiri

- S5 Əməkçiləri məşgulluğa bağlamaq məqsədilə bir vasitə kimi işəgötürən onların əmək haqlarını qeyri-müntəzəm olaraq və ya gecikdirərək ödəyir, yaxud da ödənilməsini təxirə salır və ya heç ödəməməkdən istifadə edirmi?
- S6 Nağd pul əvəzinə “natura” ilə ödənişdən istifadə etmə əməkçinin işəgötürəndən asılı vəziyyətə düşməsini yaratmaq üçündürmü?
- S7 Əmək haqlarının qəbz, kupon və ya borc öhdəliyi şəklində ödəndiyinə hər hansı bir sübut varmı?
- S8 Görülən işə və ya işəməz qaydasına əsasən əmək haqlarını alan əməkçilər qanunla təyin olunmuş minimal əmək haqqı qədər qazana bilirlərmə?
- S9 Əməkçilərdən depozitin qoyulması tələb olunduğuna hər hansı bir sübut varmı, yoxsa əmək haqlarından qeyri-qanuni və ya əsassız olaraq pulun tutulması əməkçiləri borca salmaq üçün edilib?
- S10 Əməkçilərə verilən ssuda və ya borc milli qanunvericiliyə uyğun şəkildəmi verilir?
- S11 Əməkçilər əslində üzərinə götürdükləri və ya irsən altına düşdükleri borcu geri qaytarmaq üçünmü işləməyə məcbur ediləblər?

Əmək haqqı ödənişlərində qeyri-uyğunluq – misal üçün, ödənişin gecikdirilməsi və ya qeyri-müntəzəm hal alması – avtomatik olaraq məcburi əmək hesab olunmur. Lakin, müəyyən sui-istifadə halları, xüsusilə də onlar digər istismar formaları ilə birlikdə yer alanda nəticədə məşgulluqda zor işlətməyə və məcbur etməyə gətirib çıxara bilər.

①

Əmək haqları müntəzəm şəkildə və birbaşa əməkçiye ödənməlidir; onlar qanunla təyin olunmuş tenderdə, və qanunun icazə verdiyi hallarda (və burada yalnız əmək haqqının bir qismi) “natura” ilə ödəne bilər. Nağd pulla olmayan ödənişlər əməkçini borca salmaq üçün bir vasitə olaraq istifadə olunmamalıdır. Qəbz və borc öhdəliyi şəklində ödənişlər əməkçinin məşğulluğunu başa çatdırmaq hüququnu əlindən ala biləcək (bu niyyət olsa da, olmasa da) təsirə malik olan ödəniş metodları kimi qadağan edilib. Əməkçilərdən əslində üzərinə götürdükləri və ya irsən altına düşdükləri borcu geri almaq məqsədilə onlar borc asılılığı və ya işləməyə məcbur vəziyyətinə gətirilməməlidirlər. Əmək haqqı ilə bağlı ssuda və borcların (və müvafiq faiz dərəcələrin) həcmi qanunda öz əksini tapmış limitləri aşmamalıdır. Sui-istifadə təcrübəsi əməkçiləri, eləcə də, miqrant əməkçiləri və müəyyən ölkələrdəki yerli əhali və qəbilə nümayəndələrini məşğulluğa bağlamaq məqsədilə istifadə olunmamalıdır. Bu cür sui-istifadə təcrübəsinə daxildir (lakin siyahı bununla da məhdudlaşmır):

- İşə cəlb olunma xidmətinə görə həddindən artıq yüksək ödənişlər;
- Əmək haqlarının ödənişini gecikdirmək və ya heç ödəməmək, əmək haqqı borclarının yığılmasına şərait yaratmaq;
- Əmək haqlarının hesablanması və ödənişində, eləcə də əmək haqlarından pulun tutulmasında fırıldaq gəlmək;
- Əməkçilərdən depozit qoymağı tələb etmək;
- Pis niyyətlə əmək haqqına dair ssuda və ya borc verməyi təklif etmək, ya da borca olduqca yüksək faiz dərəcəsi qoymaq.
- Əmək haqqının ödənilmədiyi və ya ödənilmədiyi vaxtlarda məcbur etmə tədbirindən istifadə edilib-edilmədiyini, eləcə də əmək haqlardan qeyri-qanuni və ya izahı verilmədən pul tutulmalarına sübutun olub-olmadığını müəyyən etmək məqsədilə əmək haqqı blanklarını yoxlayın. Əmək haqqına aid qeydləri yoxlayarkən, işəməz qaydasına əsasən əmək haqlarını alan

əməkçilərin qanunla təyin olunmuş minimal əmək haqqını alıb-almadığına nəzər yetirin.

- Əməkçilərlə əmək haqlarının ödənişi barədə (misal üçün, əmək haqqı vaxtında verilib-verilmədiyi, və ya düzgün hesablanıb-hesablanmadığı barədə; burada nəzərə əlavə iş saatlarını və qanuni olaraq əmək haqqından pul tutulmalarını da nəzərə alın); bu əməkçilərin hansı yolla işə cəlb olunduqları barədə; və onlardan depozit qoymaq tələb olunub-olunmadığı barədə və ya işə cəlb olunma xidmətini görənlərə (burada həmin şəxs işəgötürən də ola bilər, üçüncü tərəf şəxsi də) pul verib-vermədikləri barədə söhbət edin.
- Əmin olun ki, bir-birinə çarpaz olan şərtlər əsasında işləyən əməkçilərin təmsilçisi ilə də, misal üçün, müddətli və müddətsiz müqavilə əsasında işləyənlər, eləcə də əmək haqlarını işlədiyi saata görə alanlar və işəməz qaydasına əsasən işləyənlərlə müsahibə aparmısınız.
- İnsanların işə cəlb olunması, ödəniş siyasəti və təcrübəsi barədə menecerlər və kadrlar şöbəsinin şəxsi heyəti ilə söhbət edin.
- Şirkət malının, ləvazimatının və ya uniformasının satışı əməkçinin işəgötürəndən asılı vəziyyətə düşməsi üçün bir vasitə kimi istifadə edilib-edilmədiyini müəyyən edin.
- Əmək haqqına dair ssuda və borclarla bağlı maliyyə qeydlərini, bunlar işinizə yararlı olacaqsə, yoxlayın.
- Ödəniş cədvəlindən və ya əmək haqqı ilə bağlı olan digər qeydiyyat sənədindən təsadüfi bir seçim edib, qeyri-qanuni bir əmələ sübutun olub-olmadığına diqqət yetirin. Auditorları yayındırmaq məqsədilə şirkətin “ikili” mühasibat kitabı olmadığına əmin olmaq üçün lazımi tədbirlər görün.
- Müəyyən ölkələrdəki vəziyyətə əsaslanaraq, o ölkələrin yerli əhalisi və qəbilə nümayəndələrinin, eləcə də ümumilikdə miqrant əməkçilərin hüquqlarına xüsusi diqqət yetirilməli və ya yetirilməməlidir məsələsinə nəzər qoyub, lazımi tədbirlər görün ki, bu şirkətin qeyri-formal seminarlara dair subpodratçı

fəaliyyəti (burada işə təhkim olunmuş əmək və borc asılılığına risk daha yüksəkdir) olub-olmadığını müəyyən edəsiniz.

- Əməkçiləri işə qəbul etmək üçün işəgötürən özəl məşğulluq agentliklərin xidmətindən istifadə etdiyi halda, bu məsələyə toxunan şirkət siyasəti barədə idarə heyəti ilə söhbət edin. Mümkün olan yerdə, insanları işə cəlb etməklə bağlı siyasət və prosedurları müzakirə etmək üçün həmin məşğulluq agentliklərin nümayəndələri ilə görüşün.
- İdarə heyəti və əməkçilərin verdiyi məlumatı bir-biri ilə tutuşdurub həmin məlumatın etibarlı olub-olmadığını müəyyən edin.

#### – Nizam-intizam tədbirləri

**S12 Nizam-intizam sanksiyaları ilə işləmək öhdəliyinin tələb olunmasına və ya həmin sanksiyaların nəticəsində işçinin işləməyə borclu olmasına (misal üçün, tətildə iştirak etdiyinə görə işçinin cəzalandırılması vasitəsilə) hər hansı bir sübut varmı?**

- ① Ümumilikdə desək, iş yerində nizam-intizam tədbirlərinə, nəticədə əməkçini işləməyə məcbur edəcək cəzalandırma tədbirləri daxil edilməməlidir, eləcə də, məcburi, yaxud icbari əmək, əməkçiləri intizama çəkmək üçün və ya tətildə iştirak etdiklərinə görə cəzalandırma tədbiri kimi istifadə edilməməlidir. Əməkçinin boynuna işləmək öhdəliyini qoymayan nizam-intizam sanksiyaları və ya pullu cərimələr, məcburi, yaxud icbari əməklə bağlı olan beynəlxalq standartlarını pozan tədbirlər hesab olunmur.
- Nizam-intizam sanksiyaları ilə işləmək öhdəliyinin tələb olunub-olmadığını və ya həmin sanksiyaların nəticəsində işçinin işləməyə borclu olub-olmadığını müəyyən etmək üçün çarpaz şərtlər əsasında işləyən bir çox əməkçilərlə söhbət edin.

Müxtəlif növ pozuntulara görə intizama çəkilmiş əməkçiləri tapmaq və onlardan müsahibə almaq üçün xüsusi say göstərin.

- Yaxın keçmişdə iş yerində tətillə tədbiri keçirilmişdirsə, onda bu tətildə iştirak etmiş, ya da tətillin rəhbəri olmuş əməkçilərlə söhbət əsasında bunu etdiklərinə görə həmin əməkçilərin cəza alıb-almadığını və bu cəzalandırma tədbirinə işləmək öhdəliyinin daxil olub-olmadığını müəyyən edin.
- Şirkətin sənədlərinə nizam-intizam tədbirləri və sanksiyaları baxımından (məsələn, şirkətin siyasəti və prosedurları; əməkçilərə verilmiş yazılı xəbərdarlıqlar və ya töhmət) nəzər yetirin ki, əməkçilərin intizama çəkilməsi bir vasitə olaraq bu şirkət tərəfindən onların boynuna işləməyi qoymaq üçün istifadə olunub-olunmadığını müəyyən edəsiniz.
- İdarə heyəti ilə nizam-intizam məsələlərinə toxunan şirkət siyasəti barədə (xüsusilə də, idarə heyətinin tətillə tədbirinə qarşı cavab tədbirləri haqqında) söhbət aparın. Eləcə də nəzarətədiçi heyət ilə söhbət etməyə çalışın ki, əməkçiləri intizama çəkmək üçün istifadə olunan tədbirlərin nəticəsində onların işləmək öhdəliyi altına düşüb-düşmədiyini müəyyən edəsiniz.

#### – İcbari şəkildə təyin olunan əlavə iş saatları

**S13** Əməkçilər cəzalandırılma hədə-qorxusu altında olaraq milli qanunvericilik və ya (uyğun olarsa) kollektiv razılıqda icazə verilmiş saat limitindən artıq işləməyə məcbur ediləblərmi?

- Əməkçinin ağır vəziyyətdə olduğundan istifadə edərək işəgötürənin onu istismar etməsinə və hədə-qorxu gələrək əməkçidən normal iş saatlarından əlavə olaraq iş və ya xidmət tələb etməsinə (misal üçün, işdən qovma ilə hədə-qorxu gəlmək və ya iqtisadi sanksiya) hər hansı bir sübut varmı?

- Qanunvericiliklə təyin olunmuş minimal əmək haqqını qazanmaq məqsədilə əməkçilər qanun və ya kollektiv razılıqla icazə verilmiş iş saatlarından artıq işləməyə məcbur ediləblərmi?

Əlavə iş saatlarına bağlı olan sui-istifadə xüsuslu iş şərtləri avtomatik olaraq məcburi əmək vəziyyəti demək deyil. Lakin cəzalandırılma hədə-qorxusu altında işçilərdən qanun və kollektiv razılıqda (belə razılıq varsa) icazə verilmiş iş saatlarından artıq işləmək tələb olunduğu halda, bu şərtlər məcburi əmək vəziyyətinə gətirə bilərlər.

- ① Misal üçün, bəzi hallarda, işdən qovulma qorxusu əməkçiləri milli qanunvericiliklə icazə verilmiş əlavə iş saatlarından da artıq işləməyə vadar edir. Digər hallarda isə, maaşın məhsuldarlıq əsasında hesablandığı yerlərdə, əməkçilərin üzərinə yalnız minimal əmək haqqını qazana bilmələri üçün normal iş saatlarından əlavə işləmək öhdəliyi qoyula bilər. Bu cür vəziyyətdə olan əməkçilər nəzəri baxımdan normal iş saatlarından əlavə işləməkdən imtina etmək iqtidarında ola bilərlər. Lakin, vəziyyətləri ağır olduğu halda, təcrübədə bu o demək ola bilər ki, onların başqa seçimi yoxdur və iş yerlərində qalmaları və ya minimal əmək haqqını qazana bilmələri (ya da hər ikisini etmək) üçün onlar işləməli olacaqlar. Belə bir halda, əgər əməkçinin ağır vəziyyətindən istifadə edərək cəzalandırma, işdən qovulma və ya minimal əmək haqqı səviyyəsindən aşağı maaş ödəniləcəyi hədə-qorxusu altında onun boynuna iş qoyulursa, onda burada söhbət artıq yalnız məşğulluğun zəif şəraitindən deyil, amma məcburi, yaxud icbari əməkdən gedir.

- Əməkçilərlə, qanunla təyin olunmuş gündəlik, həftəlik və aylıq əlavə iş saatlarından əlavə olaraq işləməyə məcbur edilib-edilmədikləri barədə söhbət edin. İmkan varsa, məşğulluq müqavilələrindəki iş saatları və əlavə iş saatlarına aid maddələrlə tanış olun və onları əməkçilərlə müzakirə edin.

- İşçiləri işləməyə məcbur etmək üçün hədə-qorxudan (misal üçün, işdən qovulma hədə-qorxusu) istifadə olub-olmadığını nəzərdən keçirin.
- Qanunla təyin olunmuş maksimum əlavə iş saatından artıq işləməyə imtina etdiyinə görə əməkçilərdən kim isə hər hansı bir növ cəza alıb-almadığını araşdırın.
- ✘ • Gündəlik iş saatları cədvəlinin nümunəsini yoxlayın və onu məhsuldarlıq jurnalındakı qeydlərlə tutuşdurun ki, işçilərin iş saatlarından kənar əlavə iş saatları işləyib-isləmədiyini müəyyən edəsiniz.
- Menecerlərlə əlavə iş saatlarından istifadə qaydası barədə (xüsusilə də istehsal tapşırıqlarının vaxtında bitirilməsi baxımından) söhbət aparın. Əlavə iş saatlarından istifadəyə aid menecerlərin qanun müddəalarını bilib-bilmədiyinə nəzər yetirin.
- Şirkətin əlavə iş saatlarına dair siyasətini yoxlayın.
- Əməkçilərin iş saatları vərəqlərini yoxlayın ki, oraya onların təmsil etdiyi bölməyə əməkçilərin (eləcə də, fərqli növ müqavilələr əsasında işləyənlərin) fərqli kateqoriyaları daxil olduğuna əmin olasınız.
- Əməkçilərin iş saatlarından kənar əlavə iş saatları işləyib-isləmədiyini müəyyən etməyiniz üçün iş yerinə iş saatlarından sonra baş çəkməyi planlaşdırın.

## – Əməkçilərin hərəkət etmə azadlığı

- S14**    **Əməkçilərin fiziki mənada iş yerlərində və ya iş saatları bitəndən sonra işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi iqamətgahlarda hərəkət etmə baxımından məhdudlaşdırılmasına sübut varmı?**
- Əməkçinin hərəkət etməsi azadlığını məhdudlaşdıran başqa bir tədbirə sübut varmı?

- ① Əməkçilər nə iş saatlarında, nə də iş saatları bitəndən sonra iş yerində hərəkət baxımından məhdudlaşdırılmamalı, məhbus kimi saxlanılmamalı ya da hər hansı bir başqa yolla azadlığından məhrum edilməməlidir. Əməkçilərin hərəkət etmə azadlıqlarının qeyri-qanuni olaraq məhdudlaşdırılması qadağan edilib. Lakin, iş yerinin nizam-intizam qaydalarına bağlı olan şərtlərə əsasən iş saatlarında lazımı məhdudiyətlərin qoyulmasına icazə verilib.
- İşəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi iqamətgahlar məsələsinə toxunan şirkət siyasəti barədə menecer və kadrlar şöbəsinin işçiləri ilə söhbət edin. Həmin siyasəti yoxlayın.
  - ✳ • Şirkətin təhlükəsizlik tədbirlərinə nəzər yetirin, xüsusilə də mühafizə heyətinin rolu və məsuliyyəti baxımından. İş yerində və ya kənarda əməkçilərin hərəkət etməsini məhdudlaşdırmaq məqsədilə gözətçilərin qeyri-düzgün qaydada istifadə olunub-olunmadığını araşdırın.
  - Əməkçilərlə iş yerində və həm yataqxanada, həm də yataqxana ətrafında hərəkət etmə azadlıqları ilə əlaqədar olan şərtlər barədə söhbət aparın.
  - Həm iş yerini, həm də işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi iqamətgahları yoxlamaq üçün bu yerlərdə təftiş tədbirini keçirməyi nəzərə alın.

## – Bacarıqların inkişafı və peşə üzrə treninqə dair şərtlər

- S15** İşəgötürən treninqlərin keçirilməsi üçün şərait yaratdığı halda, bu treninqlər üçün xərclədiyi pulu işəgötürən geri ala bilsin deyə treninqdən sonra əməkçilərdən müəyyən olunmuş dövr ərzində işləmək tələb olunurmu?
- Həmin dövr bitmədən qabaq şirkətə treninq xərcini (tam və ya qismən) ödəmədən əməkçilərin məşğulluqlarını başa çatdırmaq hüququ varmı?



- ① İşçilərə təqdim olunmuş treninq imkanlarından onlar könüllü olaraq istifadə etməlidirlər və bu cür imkanları təqdim edən işəgötürənlər həmin treninqlərlə bağlı xərclərin ödənilməsi üçün işçilərin boynuna son dərəcə ağır iş və ya xidmətin görülməsini qoymamalıdırlar. Vacib prinsip burada əməkçinin məşğulluğunu başa çatdırmaq azadlığıdır. İşəgötürənlərə tövsiyə edilir ki, əməkçilərin qarşısına “xərclər geri ödənməyə qədər məşğulluğunu dayandıra bilməzsən” şərtini qoymasınlar.
- Treninq xərcləri ilə bağlı pul tutmalarını təsdiqləmək üçün əmək haqqının ödəniş qeydlərini yoxlayın.
  - ✳ Məşğulluq müqavilələrində treninq imkanları və bununla bağlı ödəniş qaydasını əks etdirən müddəaları nəzərdən keçirin.
  - Treninq imkanlarından faydalanmış əməkçiləri tapıb, onlarla söhbət edin. Söhbət əsnasında bu imkanların və treninqdə iştirakın hansı şərtlər altında təklif olunduğunu müəyyən edin.
  - İdarə heyəti ilə məşğulluğu başa çatdırmaq azadlığı ilə bağlı məsələlər və treninq siyasəti barədə söhbət aparın.

## İnsan alveri və Məcburi əmək

### – Məşğulluq məqsədilə miqrasiya və Miqrant əməkçilərin işə cəlb olunması

- S16** Miqrant əməkçilərə rəftar ədalətlimi olunur və yerli əməkçilərin faydalandığı iş şərtlərinə ən azı uyğun olan iş şərtlərindən onlar da faydalanırlarmı?
- S17** Məşğulluğa cəlb etməyə ya da məşğulluqda saxlamağa məcbur etmək məqsədilə miqrant əməkçilərin və ya onların ailə üzvlərinin “səlahiyyətli orqanlara ifşa

ediləcəklər” hədə-qorxusu altında saxlandığına hər hansı bir sübut varmı?

**S18** İşə girmək üçün əməkçilərdən işəgötürənə və ya vasitəçi tərəfə ödəniş haqqı tələb olunurmu?

- Məşğulluğa başlamadan öncə əməkçilərin depozit qoymaqlarına sübut varmı
- Milli qanunvericilik əməkçilərdən işə cəlb olunma haqqı almağa icazə verdiyi halda, əməkçilərin, onlara hədə-qorxu gəlmədən və ya boynuna geri ödənişlə bağlı cərimə qoyulmadan, istənilən vaxt məşğulluqlarını dayandırmaq azadlıqları varmı?

**S19** Öz şəxsi sənədləri (misal üçün, doğum haqqında şəhadət, pasport, işləmək icazəsi, müvəqqəti/daimi qeydiyyat vəsiqəsi, və ya şəxsiyyət vəsiqəsi) üzərində nəzarət əməkçilərin əlindədirmi?

**S20** Əməkçilərə mənsub şəxsiyyəti bildirən sənədlərin işəgötürənlər tərəfindən saxlanılmasına və ya müsadirə olunmasına hər hansı bir sübut varmı?

- Əməkçilər təhlükəsizlik tədbiri olaraq və ya digər səbəbə görə şəxsi sənədlərini saxlamaq üçün işəgötürənə müraciət etdiyi halda, istədikləri vaxt müraciət edib, sənədlərini geri ala bilirlərmi?

**S21** Əmək istismarı üçün məcbur etmə tədbirinin və insan alveri ilə nəticələnə biləcək zorakı şərtlər və aldatma təcrübəsinin qarşısını almaq məqsədilə müvafiq tədbirlər görülmü?

Miqrant əməkçilərin hüquqi statusundan asılı olmayaraq onlarla ədalətli rəftar olunmalı və yerli əməkçilərin faydalandığı iş şərtlərinə ən azı uyğun olan iş şərtlərindən faydalanmalı və heç bir cəzalandırılma hədə-qorxu su 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. İşəgötürənlər əmək istismarı üçün məcbur etmə tədbirinin və insan alveri ilə nəticələne biləcək zorakı şərtlər və aldatma təcrübəsinin qarşısını almaq məqsədilə müvafiq tədbirlər görməlidirlər. Qeyri-qanuni statuslu miqrant əməkçilər və onların ailə üzvlərinə dair heç vaxt elə bir rəftar olmamalıdır ki, nəticədə əməkçilər ya məşğulluğu boynuna götürüb onu məcburən icra etməli, ya da qeyri-qanuni statuslarının səlahiyyətli orqanlara ifşa edilməsi ilə üzləşməli olsunlar.

①

Əməkçinin şəxsiyyətini bildiren sənədlərin müsadirə edilməsi və ya əlindən alınması təcrübəsi qadağan edilib. Lakin, işçilərin xahişi ilə işəgötürənlər qeyd olunan sənədlərin saxlanılması üçün etibarlı yer ayıra bilərlər və bu halda, əməkçilər istədikləri vaxt müraciət edərkən sənədlərini sərbəst şəkildə geri ala bilərlər. İşəgötürənlər, eləcə də, əməkçilərə həmin sənədlərin surətini çıxarıb verə bilərlər, həm də işçilərinin özlərində hansı sənədlərin saxlanmasını göstərən qəbz ilə təmin edə bilərlər.

- Miqrant əməkçilərin yerli əməkçilərin faydalandığı iş şərtləri ilə müqayisə edilə biləcək iş şərtlərindən faydalanıb-faydalanmadığına diqqət yetirin.
- Həm yerli, həm də miqrant əməkçilərdə əmək haqqı səviyyəsinin eyni olmasına əmin olmaq üçün əmək haqlarının qeydiyyata kitabçasını yoxlamadan keçirin.
- Şirkət siyasətini və miqrant əməkçilərlə bağlanmış müqavilələri yoxlayın, həmin sənədlərdə məşğulluğa daxil olmaq və məşğulluğu başa çatdırmaq məsələlərinə dair müddəalara nəzər qoyun.
- Miqrant əməkçilərlə onların işə necə cəlb olunduqları barədə söhbət edin. Söhbət zamanı onlardan işə girmək üçün işəgötürənə və ya vasitəçi tərəfə pul verməli olub-olmadıqlarını, ya da depozit qoymalı olub-olmadıqlarını soruşun. İşə cəlb olunma haqqını ödəmiş olduqları hallarda

✘

məşğulluqlarını dayandırmaq üçün bu əməkçilərin sərbəst olub-olmadıqlarını araşdırın.

- Əməkçilər müdiriyyətə şəxsiyyətlərini bildirən sənədlərin qorunub-saxlanması üçün müraciət etdikləri halda həmin sənədlərin qorunduğu yeri yoxlayın. Əməkçilərlə onların istədiyi vaxt sənədlərini geri götürə bilib-bilmədikləri barədə söhbət aparın, eləcə də, menecer və ya kadr şöbəsinin işçilərindən şirkətin siyasəti və prosedurları mövzusunda müsahibə alın. Onlardan, əməkçilərin hansı şərtlər altında öz sənədlərini geri ala biləcəklərini soruşun.
- Miqrant əməkçilərə qarşı qoyula biləcək zorakı şərtlər və aldatma təcrübəsinin qarşısını almaq məqsədilə idarə heyəti tərəfindən görülmüş hər hansı bir tədbir barədə müdiriyyətlə söhbət edin.
- Müəyyən ölkələrdəki vəziyyətə əsaslanaraq, o ölkələrin yerli əhalisi və qəbilə nümayəndələrinin, eləcə də ümumilikdə miqrant əməkçilərin hüquqlarına xüsusi diqqət yetirilməli və ya yetirilməməlidir məsələsinə nəzər qoyun. “Qorunub-saxlanmaq” məqsədilə işəgötürən tərəfindən miqrant əməkçilərin pasportu və ya digər müqavilə sənədləri əlindən alınub-alınmadığını qarşı tərəfdən soruşaraq yoxlayın.

## – Özəl məşğulluq agentlikləri və Məşğulluq müqavilələri

**S22** Özəl məşğulluq agentliklərlə əməkdaşlığı olan işəgötürənlərin bu agentlikləri yoxlamaq və məcburi əmək və insan alveri ilə bağlı zorakı əməllərin qarşısını almaq üçün müvafiq tədbirlər görməsinə sübut varmı?

- İstifadə olunan agentliklər, yalnız dövlət qeydiyyatından keçmiş və lisenziya almış agentliklərdirmi?
- İşəgötürən, məşğulluq agentliyi vasitəsilə müqavilə bağlamış əməkçilərin bu agentliyə işə cəlb olunma xidmətinə görə xidmət haqqı ödəmədiklərinə əminlik əldə edirmi?

- S23** Bütün əməkçilərə verilən yazılı müqavilələr onların asanlıqla başa düşdükləri dildəmi yazılıb?
- S24** Məşğulluq müqavilələrində əmək haqqı, iş saatları, xitam vermək üçün etibarlı əsaslar və məcburi əməklə bağlı digər məsələlərə dair əməkçilərin hüquq və məsuliyyətləri aydın şəkildə öz əksini tapıbmı?

① Əməkçilərdən işə cəlb olunma xidmətinə görə xərclər və xidmət haqqı nə birbaşa, nə də dolayı yolla, nə tam məbləğdə, nə də məbləğin bir qismi şəklində tələb edilməməlidir, həmin xərclər əslində şirkət və ya işəgötürən tərəfindən ödənməlidir. Əməkçiləri bilavasitə özəl məşğulluq agentliklərindən işə qəbul edən müəssisələr əmin olmalıdırlar ki, bu əməkçilər minimal əmək haqqı, iş saatları, əlavə iş saatları və məcburi əmək hallarının qarşısını almaqla əlaqəsi olan digər iş şərtləri ilə bağlı məsələlərdə tələblərə cavab verən mühafizə ilə təmin olunublar.

İşəgötürənlər bütün 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.

- Özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən işə cəlb olunmuş və ya birbaşa işə götürülmüş əməkçilərlə söhbət edin. Miqrant əməkçilərlə tanış olub onlarla söhbət aparın, xüsusilə də, hansı şərtlər əsasında onların işə cəlb olunduqlarını müzakirə edin.
- ✘ • Miqrant əməkçilərin və özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən işə cəlb olunmuş və ya birbaşa işə götürülmüş digər əməkçilərin məşğulluq müqavilələrini yoxlayın.
- Bu agentliklər tərəfindən işə götürülmüş əməkçilərin, xüsusilə də əmək haqlarının ödənişi, iş saatları, əlavə iş

saatları və bu qəbildən olan digər məsələlərə aid məşğulluq şərtlərini araşdırın.

- Əmək haqlardan qeyri-qanuni və ya izahı verilmədən pul tutulmalarına sübut tapmaq üçün əmək haqqı blanklarını yoxlayın.
- İşə cəlb olunma qaydasını müzakirə etmək üçün müqavilə əsasında işləyən məşğulluq agentliklərin təmsilçiləri ilə söhbət edin. Müvafiq şirkət siyasətini yoxlayın.

## – Uşaq əməyinin ən pis formaları

**S25 Uşaqların uşaq əməyinin ən pis formalarına (misal üçün, borc asılılığı, məcburi və ya icbari əmək, köləlik, ya da uşaq alveri) cəlb olunduğuna hər hansı bir sübut varmı?**

① Borc asılılığı, digərin ağılığı altına düşmək, məcburi və ya icbari əmək, köləlik, eləcə də köləliyə bənzər olan uşaq alveri kimi təcrübənin bütün formalarına uşaqların cəlb olunması qəti qadağandır. Uşaq əməyinin bu cür ən pis formalarının qarşısını almaq və bunu aradan qaldırmaq üçün işəgötürənlər təxirəsalınmaz və effektiv surətdə tədbir görməli və əməkdaşlıq etdikləri özəl məşğulluq agentliklərdən heç birinin həmin təcrübə ilə məşğul olmadığına əmin olmalıdırlar.

- Effektiv yaş həddinin qiymətləndirilməsi texnikasından istifadə edərək, eləcə də, iş yerində aparılmış təftiş zamanı hər iki tərəflə danışıqlar (əməkçilərlə müsahibələr, şirkət və əməkçilərə aid sənədləri yoxlama, idarə heyəti ilə söhbət) əsasında toplanan məlumata istinad edərək iş yerlərində uşaq əməyini müəyyən etmək üçün müvafiq tədbir görün.
- Çarpaz sektorların əməkçilərini təmsil edənlərlə söhbət edin. Onlarla iş şərtlərini, xüsusilə də işə cəlb olunma

qaydasını müzakirə edin ki, uşaq əməyinin ən pis formalarına uşaqların cəlb olunmasının qarşısını almaq və aradan qaldırmaq məqsədilə təhlükəsizlik tədbirlərinin mövcud olub-olmadığını müəyyən edəsiniz. Həmin mövzunun həssas təbiətini nəzərdən qaçırmayın. Valideyn olduqlarını zənn etdiyiniz əməkçilərlə söhbət edin.

Uşaq əməyi və onun ən pis formaları məsələlərinə toxunan siyasət barədə menecerlərlə söhbət aparın. Həmin siyasəti əks etdirən sənədləri yoxlayın və şirkətin əməliyyatlarına və eləcə də özəl məşğulluq agentlikləri tərəfindən uşaqların cəlb olunmasının qarşısını almaq üçün istifadə olunan xüsusi tədbirlər haqqında suallar verin. Uşaq əməyinin ən pis formalarına cəlb olunmuş uşaqların dərhal oradan çıxarılması və müdafiələrinin təmin edilməsi üçün görülən tədbirləri də müzakirə edin.



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

---

**Görülə biləcək tədbirlərə dair təlimat**

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



### **Məcburi əmək və işəgötürənlər**

Əlinizdəki buklet, bu vəsaitin digər materiallarına əlavə olaraq məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə işəgötürənlərin müəssisə, sənaye və milli səviyyədə görə biləcək bir çox tədbirləri işıqlandırır. Burada **1-ci Bukletin** müddəalarına əsaslanaraq biznes və işəgötürənlər təşkilatlarının həmin məsələlərə dair ata biləcək addımları təsvir olunur.

### **İşəgötürənlər və biznesin rolu**

Bu yaxın zamanlardakı məcburi əmək məsələsinə bunun biznes və işəgötürənlər təşkilatlarına aidiyyəti olan bir problem kimi baxılmırdı. Bu, daha çox insan haqlarını pozan repressiv (repressiya siyasətini işlədən) dövlətlər və silahlı qüvvələrlə əlaqələndirilir və, bir az da, özəl sektorun rolu və fəaliyyətinin təsirinə işarə edirdi. Lakin, son illərdə bu qavrayış dəyişməyə başlayıb. BƏT-in apardığı araşdırmalar onu göstərir ki, dünyada baş verən hər beş məcburi əmək hallarından dördü özəl biznes nümayəndələrinin payına düşür, insan alverinin nəticəsində yer alan məcburi əmək isə doğrudan da hər bir ölkə, region və iqtisadi sektora təsir edə biləcək qlobal fenomenə dönüb.<sup>16</sup>

Məcburi əmək həm beynəlxalq qanunda, həm də bir çox ölkələrin milli qanunvericiliyində cinayət təcrübəsi kimi qadağan edilib. Bu cür istismardan gəlir əldə etdiyini təsdiqləyən dəlillərlə üzleşən hər hansı bir biznes yalnız adına (nüfuzuna) xələl gətirmiş olmayacaq, bununla o, həm də olduqca

---

<sup>16</sup> Bax: *Məcburi əməyə qarşı global alyans: BƏT-in İş Yerlərində Hüquqlar və Əsas Prinsiplər üzrə Bəyannamənin həyata keçirilməsi mexanizminə uyğun olaraq təqdim olunmuş Qlobal Hesabat*, Cenevrə, 2005

bahalı məhkəmə prosesinə və cinayət məsuliyyətinə cəlb oluna bilər. Böyük əminliklə demək olar ki, bu gün, istər öz əməliyyatlarında, istərsə də təchizat zəncirindəki əməliyyatlarda belə bir təcrübəyə mənfi cəhətdən baş qoşan heç bir biznes tab gətirə bilməz.

İşəgötürənlər və hər növ biznes nümayəndələri tərəfindən artıq bəzi mühüm addımlar atılıb. Şirkətlər qəti surətdə məcburi əməyi qadağan edən siyasət tədbirlərini – misal üçün, davranış məcəllələrini – qəbul edir. Digərləri transmilli müəssisələrin **BMT-nin Qlobal Sazişi** kimi təşəbbüslərinə qoşulur. Elələri də var ki, biznes rəhbərlərinə insan alverinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq yolunu göstərən 2006-cı ilin **“Afina Etik Prinsipləri”**-nə imza atıblar. Bunlar vacib təşəbbüslərdir. Lakin, qarşımızda hələ də həyata keçirilməsini gözləyən artan beynəlxalq konsensus durmaqdadır.

***Bukletdən istifadə qaydası***

Bu buklet, tədbirin bir çox sahədə görülə bilməsi üçün yer olduğunu göstərir. Burada müəssisə və işəgötürənlər təşkilatları üçün böyük təlimat təqdim olunub, eləcə də, mümkün olduqca bu vəsaitin digər bölmələrində verilmiş vasitələr və materiallara işarələr qoyulub. İşəgötürənlərin ata biləcəyi praktiki addımlara dair müzakirəni davam etdirmək üçün **Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər** başlıqlı **6-cı Bukletə**, və əlavə tədqiqat aparmaq məqsədilə təklif və resurslar siyahısına müraciət etmək üçün **Giriş və ümumi baxış** başlıqlı **1-ci Bukletə** baxın. Şirkət və işəgötürənlər təşkilatlarından gözlənilmir ki, onlar burada qeyd olunmuş bütün tədbirlərə müraciət etsin. Hər bir şirkət özünə görə fərqlidir, və bütün təşkilatlar adı çəkilən məsələlərə dair öz yanaşmalarını inkişaf etdirəcəklər.

### Problemi başa düşmək

#### ***Məcburi əmək nədir?***

Şirkət məcburi əmək məsələsini effektiv surətdə həll edə bilsin deyə, vacibdir ki, onun idarə heyəti əvvəla məcburi əməyin tərifini və müəssisə səviyyəsində ya da təchizat zəncirində məcburi əməyin özünü necə büruzə verdiyini başa düşsün. Məcburi əməyin qanuna zidd olması barədə şirkət meneceri və ya sahibinin xəbəri ola bilər, lakin eyni zamanda “məcburi əmək nədir” və ya “məcburi əməklə istismar arasında və ya zəif iş şərtləri arasında fərq nədədir” sualları onun üçün hələ də açıq qala bilər. Buna görə də, aqahlığı artırmaq məqsədilə qarşıda duran vəziyyəti anlamaqdan başlamaq vacib məsələdir. Belə bir təhlili daxili imkanlarla da başlamaq olar, konsultant və ya digər ekspertin köməyi ilə də.

Şirkətin bütün müvafiq işçi heyəti məcburi əmək məfhumunu anlamalı və onun milli qanunvericilikdə necə müəyyən olduğunu bilməlidir. Bunu, müvafiq əmək müddəalarını və cinayət məcəllələrini bilməklə şirkət öz fəaliyyətini qanuna uyğun aparmaqda dəstək alacaq. BƏT-in 29 sayılı Konvensiyasında (həmin Konvensiyadan çıxarışla **1-ci Bukletdə** tanış ola bilərsiniz) öz əksini tapmış beynəlxalq tərfi də nəzərdən keçirmək faydalı olardı. Həmin tərif beynəlxalq icma tərəfindən qəbul olunub. Bu tərifə əsasən *“cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və xidmət, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyibse, məcburi hesab edilir”*.

Belə bir ehtimal da var ki, şirkətinizin mal və ya xidmətlə təchiz etdiyi digər şirkətlər məcburi əməyi fərqli yolla müəyyən edir və ya məcburi əmək hallarını yoxlamaq üçün fərqli kriteri və indikatorlardan istifadə edirlər. Bu, məsələnı dolaşıra bilər, KSM tərəfindən irəli sürülmüş təriflər isə həmin qarışığa üstəlik öz payını da əlavə edə bilər. Beynəlxalq bazara sərbəst və davamlı olaraq daxil ola bilməyiniz üçün yalnız qanuna sadıq qalmanızla kifayətlənməmək lazımdır. Alıcılarınızın ən yüksək tələblərini əks etdirən siyasət və təcrübəni də qəbul etmək məqsəduyğundur.



Məcburi əməyə verilmiş tərif və izahları **Giriş və ümumi baxış** başlıqlı **1-ci Bukletdən** və **İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar** başlıqlı **2-ci Bukletdən** tapa bilərsiniz. Həmin bukletləri öz işçilərinizə paylayın ki, bu mövzuya dair onların geniş anlayışı olsun.

### ***Şirkətdəki vəziyyət***



Məcburi əmək məfhumunun anlayışını genişləndirib, onun şirkətiniz üçün nə boyda təhlükə yarada biləcəyini nəzərə alandan sonra, növbəti addım öz əməliyyatlarınızda və təchizat zənciri boyu cari vəziyyəti yoxlamaq olacaq. Siz bunu daxili qiymətləndirmə və ya “sosial audit” vasitəsilə edə bilərsiniz. Qiymətləndirmənin aparılması nəticəsində siz müəssisələrdə məcburi əmək təcrübəsindən istifadə olub-olmadığını müəyyən edə biləcəksiniz, eləcə də apardığınız biznesin hansı sahələri ən böyük risk altına düşə biləcəyini nəzərə almaq üçün imkan əldə edəcəksiniz.

Belə bir qiymətləndirmə tədbiri hər dəfə ümumilikdə əmək hüquqları ilə bağlı bir neçə məsələni yoxlayacaq. Əslində, burada məcburi əməyə diqqət verən aspektin effektiv və müfəssəl

olduğuna əmin olmaq vacib sayılacaq. Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat başlıqlı 4-cü Bukleti nəzərdən keçirin. Həmin bukletdə bu cür qiymətləndirmə tədbirlərini keçirməyə aid xüsusi tövsiyələr təqdim olunub.

## Effektiv siyasət və strategiyaların qəbul edilməsi

### ***Şirkət siyasətini tərtib etmək***

Bütün şirkət əməliyyatlarında məcburi əmək və insan alverinin qəti qadağan edilməsi həmin məsələlərə qarşı mübarizədə həlledici rol oynaya bilər. Özünə bu müddəaları daxil edən effektiv əmək hüquqları siyasəti müəssisə səviyyəsində məcburi əmək məsələsinin həlli yolunda atılan ən vacib ilk addımlardan biridir.

Son illərdə, əmək hüquqları siyasətinin bir forması olaraq korporativ davranış məcəlləsi öz yerini tutub. Həmin məcəllələr müəssisənin davranışını idarə edən prinsipin formal təsdiqnamələri sayılır və səciyyəvi olaraq həm təchizatçılara, həm də subpodratçılara şamil olunur.

Davranış məcəllələri demək olar ki, həmişə məcburi əməklə yanaşı bir neçə digər məsələyə də toxunur. Həmin məsələlər, xüsusilə də paltar-geyim, toxuculuq və kənd təsərrüfatı kimi ixrac sənayələrində bir-birinə oxşarırlar və onlarla inşaat şirkətlərində, mehmanxana və turizm biznesində, eləcə də mədən-dağ və digər sənayələrdə də rastlaşmaq olar. Davranış məcəllələri, məcburi əməyə qarşı mübarizədə şirkətlərin öz üzərinə (kənüllü olsa da) formal öhdəlik götürməsi yollarından biridir.

Məcəlləni tərtib etmək müşkül məsələyə dönməməlidir. Şirkət belə bir məəcəlləni tərtib etməyə qərarlı olduğu halda bir sıra təşəbbüs mövcuddur ki, bu şirkəti atılmalı addımlara dair əlçatan məsləhətlə təmin etsin. Həmin addımlardan bəziləri özünə aşağıdakıları daxil edir:

- Şirkət və biznes tərəfdaşlarının milli qanunvericiliyə sadıq qalmasının və sənayedə nümunəvi təcrübəyə davamlı olaraq riayət etməsinin dərəcəsini müəyyən etmək məqsədilə hər ikisinin qiymətləndirilməsini aparmaq;
- Məcburi əmək və insan alverini qadağan etmək üçün şirkətin üzərinə gətirdüyü öhdəliyi ifadə edən məəcəllə layihəsinin tərtibatı məqsədilə bütün şirkət əhatə edən işçi qrupunu yaratmaq;
- Məcəllə layihəsi üzrə şirkət-daxili məsləhətləşmə tədbirlərini təşkil etmək, sonra isə aidiyyəti olan xarici tərəfdaş və ya marağ göstərən tərəflərlə məsləhətləşmələri davam etdirmək; və
- Hazırlanmış məəcəllə layihəsinin yoxlanışını keçirib, onun yekun məəcəllə formasına gətirmək və onu müvafiq biznes tərəfdaşları, biznes assosiasiyaları, işəgötürənlər təşkilatları, KİV və digərlərinə ötürmək.



Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər başlıqlı 3-cü Buklet bu məəcəllənin məcburi əmək müddəalarını tərtib etmək üçün aparılacaq müzakirələrin əsası kimi istifadə oluna bilər. Burada məsləhət almaq məqsədilə siz yerli işəgötürənlər təşkilatı ya da **Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı** ilə

də əlaqə saxlamaq istəyində ola bilərsiniz. **BMT-nin Qlobal Sazişi** və **ABŞ-ın Sosial Məsuliyyət üçün Biznes** kimi digər təşəbbüslər də sizi davranış məcəllələri və KSM barədə faydalı məlumatla təmin edə bilər.

## Müəssisə siyasətinin icrası

Davranış məcəlləsini və ya əmək hüquqlarının digər formasını tərtib etmək atılacaq addımların sadəcə ilkinidir. İndi isə məsələ ağırlaşır, növbəti addım siyasətin icrasına keçmək və şirkət və onun tədarükçülərinin yeni təsbit olunmuş standartlara uyğun fəaliyyət göstərdiyinə əmin olmaqdır.

### **Sosial audit fəaliyyəti**

Şirkətlər öz sosial siyasətlərini yalnız müəssisə səviyyəsində aparılan qiymətləndirmə ya da sosial audit vasitəsilə həyata keçirə bilərlər. Audit şirkətə onun yeni məcəllə ilə uyğunluq səviyyəsini aşkar etməkdə, ya da açıq desək: həmin şirkətin öz əməliyyatlarında, yaxud da onun təchizat zəncirində məcburi əməkdən istifadə olub-olmadığını müəyyən etməkdə kömək edə bilər. Audit fəaliyyəti nə dərəcədə hərtərəfli keçirilsə, bu, məcburi əmək və insan alveri vəziyyətlərini bir o qədər də yaxşı aşkar etməyə şərait yaradacaq.



Məcburi əmək auditini həyata keçirməkdə şirkətlərə kömək edəcək vasitə **Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat** başlıqlı **4-cü Bukletdə** təqdim olunub. Həmin vasitə sosial audit fəaliyyətindəki ümumi təcrübəni qarşıya çıxarır və dörd əsas qiymətləndirmə metodlarının tarazlaşdırılmış qaydada istifadəsini tövsiyə edir:

- Əməkçilərlə iş yerində və iş yerindən kənarında müsahibə;

- Şirkət sənədlərini yoxlama;
- Şirkətin idarə heyəti ilə müsahibə; və
- İş yerinin təftişi.

Bu metodlar birgə istifadə olunduqda böyük effekt almaq mümkün olur. Lakin, qiymətləndirmə işini hansı yolla keçirməyi şirkət özü seçə bilər. Burada digər metodlar da istifadə oluna bilər və ya bu iş üçün məsləhətçi dəvət oluna bilər (misal üçün, üçüncü tərəf təmsil edən sosial auditor). Hər hansı yol seçilsə də, burada audit işinin effektiv və etibarlı olması vacibdir.

***Müəssisə  
səviyyəsində  
treninq***

Şirkət, eləcə də, öz menecer, nəzarət və işçi heyəti üçün məcburi əmək mövzusunda treninqlərin keçirilməsi istəyində ola bilər. Belə bir tədbirin keçirilməsi ilə bu məcəllənin daha effektiv icrasının təmin edilməsinə və bütün şirkət boyu və tədarükçülərin daha sabit uyğunluq səviyyəsinə böyük diqqət ayrılırdı. Məcburi əməyi aşkar edib, onun qarşısını almaq və lazım gəldikdə islahedici tədbir görmək məsələlərində treninq xüsusilə də əsas heyətin potensialını artırardı.

Müəssisə səviyyəsində treninq “menecer və sahiblər bunu tək başına edə bilməzlər” prinsipindən başlanır. Burada qarşıya məcburi əmək və insan alverinə qarşı effektiv mübarizə aparmaq məqsədi qoyulursa, onda bütün dərəcəli əməkçilər daxil olmaqla şirkətin digər üzvlərinin buna qoşulması da labüddür. Ola bilsin ki, şirkətin artıq menecment, nəzarətçi heyət və əməkçilər üçün treninqlərin təşkil edilməsi üzrə müəyyən təcrübəsi var. Həmin təcrübədən nəticələr çıxarın və aşağıdakıları yadda saxlayın:



- Auditoriya: Treningin informativ, praktiki və iştirakçılarınızın bilik səviyyəsi və ehtiyacına uyğun olduğuna əmin olun.
- Trener: Treningi özünüz aparın ya da bunun üçün yerli mütəxəssis cəlb edin. İşgötürənlər təşkilatınızla söhbət əsasında onun təcrübəsindən yararlanın.
- Trening yeri: treningin keçirilməsi məsələsində lehinə və əleyhinə olan amilləri nəzərə alın, misal üçün, iş yerində və ya iş yerindən kənarında.
- Vaxt: İşçilər məşğul olur. Treningin keçirilməsini elə vaxta salın ki, bu, işçilərin qoşulması üçün ən münasib vaxt olsun.
- Metodlar: Elə trening metodlarından istifadə etməyi seçin ki, bütün iştirakçılar bunda fəal iştirak etsin.



Məcburi əmək və insan alveri mövzusunda trening ayrıca bir trening kimi də keçirilə bilər, digər proqramlara salınmış bir tədbir kimi də. BƏT və Beynəlxalq Maliyyə Korporasiyasının birgə layihəsi olan **Better Work** (Daha Yaxşı İş) tərəfindən belə bir proqram hazırlanıb. Bu, bir sıra biznes ehtiyaclarına cavab vermək üçün uyğunlaşdırılmış və özünə məcburi əməyi də daxil edən modul trening proqramıdır. Bax: [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).

### **Sosial hesabat**

Bir çox şirkətin həmçinin marağı olacaq ki, öz fəaliyyəti barədə maraq göstərən tərəflərə və daha geniş icmaya məlumat versin. Buna nail olmaq yollarından biri İnternet və şirkətin internet sahifəsidir. Digər yol isə öz illik sosial və ya sabit inkişaf hesabatlarını dərc etməkdir; həmin hesabat şirkətə birbaşa əmanətçiləri, alıcıları, istehlakçıları və daha geniş həcmdə vətəndaş cəmiyyətinə "sözünü" demək imkanını yaradacaq.

**Qlobal Hesabat Təşəbbüsü** şirkətlərə sosial hesabat hazırlamaqda kömək edən müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüsüdür. Bu təşəbbüs sosial, insan hüquqları və ətraf mühit sahələri üzrə aparılmış tədbirlərin işıqlandırılmasına aid qlobal və sektorlara görə seçilən xüsusi təlimat hazırlayır və həmin prosesə şirkətləri, əməkçi təşkilatlarını və digər qrupları cəlb edir. Məcburi əməyə dair Qlobal Hesabat Təşəbbüsü şirkətlərə “qısa açıqlama” verməyi məsləhət görür və burada təklif edir ki, şirkət:

- Hansı əməliyyatlarında məcburi əmək halının yer alması üçün əhəmiyyətli riskin olduğunu göstərsin; və
- Belə bir sui-istifadə hallarının aradan qaldırılması məqsədilə gördüyü tədbirlərə şərh versin.

**BMT-nin Qlobal Sazişi** qeyd olunması zərurət daşıyan digər təşəbbüsüdür. Burada sazişə qoşulmuş şirkətlərdən tələb olunur ki, onlar sazişin 10 (on) prinsipini (buraya məcburi və ya icbari əməyin aradan qaldırılması da daxil olmaqla) həyata keçirmək üçün görülmüş tədbirləri əks etdirən “Məlumatlandırma prosesidir” adlı illik hesabat hazırlasınlar. Həmin məlumatlandırma hesabatına, praktik fəaliyyətin təsviri və bu fəaliyyətdən gözlənilən ya da əldə edilən nəticələrin göstəriciləri daxil edilməlidir. Qlobal Saziş eləcə də şirkətlərə məsləhət görür ki, onlar məcburi əməyə qarşı mübarizə aparmaq üçün müvafiq addımlar atsın. Aşağıda təqdim olunmuş siyahı iş yerinə aid əsas tövsiyələr və cəmiyyət səviyyəsində fəaliyyət növlərini göstərir. Bunlar BƏT və onun tərkib hissəsi olan ofislərin məsləhəti əsasında tərtib olunub.

## **BMT-nin Qlobal Sazişi: Məcburi Əməyə qarşı Mübarizədə Biznes Strategiyaları**

### **İş yerində**

- bütün işçiləri məşğuliyyət müqaviləsi ilə təmin etmək. Həmin müqavilədə xidmət şərtləri və qaydaları, məşğulluğa işçinin öz istəyi ilə daxil olması, onun məşğuliyyəti dayandırmaq azadlığı (buna dair lazımı qayda) və işin dayandırılması və ya işdən çıxıb-getmə ilə əlaqəsi ola biləcək hər hansı bir cərimə tədbiri qeyd olunmalıdır.
- biznes əməliyyatlarını planlaşdıranda və onları planlı şəkildə aparanda, əmin olun ki, bu əməliyyatlara borc asılılığında və ya məcburi əməyin digər formalarında olan əməkçilər cəlb olunmayıb. Belə əməkçilər aşkar edilərsə, onları həmin iş yerindən ayırın və əməliyyat cəmiyyətində dolana bilməkləri üçün onları tələblərə cavab verən xidmətlər və alternativ təminat ilə təmin edin.
- maliyyə depozitlərini şirkətə qoymaq üçün əməkçilərin qarşısına çıxarılan tələbi qadağan edən siyasət və rəsmi qayda təsis edin.
- həbsxanada və ya həbsxanadan kənarında məhbusları işə qəbul edirsinizsə, onda onların iş şərtləri və qaydasının azad məşğulluq münasibətində işləyən həmin fəaliyyət növü üzrə əməkçilərin iş şərtləri və qaydasına oxşar olduğuna, və eləcə də bu məhbus əməkçilərin özəl işəgötürənə işləmək razılığını verdiklərinə əmin olun.
- əmin olun ki, işəgötürənin iştirak etdiyi iri miqyaslı inkişaf əməliyyatlarının heç bir mərhələsində məcburi əməyə arxalanma müşahidə olunmur.

### Cəmiyyətdə fəaliyyət

- sektorlar üzrə sənaye assosiasiyalar və kiçik və orta müəssisələr üçün (borc asılılığı və ya bu qəbildən digər təcrübə həmin yerlərdə tez-tez istifadə olunur) təlimat vəsaitinin hazırlanmasına kömək edin
- məcburi əmək vəziyyətlərindən çıxarılmış uşaqlar üçün tədris, peşə treninqi və məsləhətvermə proqramlarının tərtibatını dəstəkləyin və bu işdə öz köməyinizi göstərin
- məcburi əmək vəziyyətlərindən çıxarılmış böyüklər üçün mikro-kredit proqramları daxil olmaqla bacarıqlar üzrə treninq və gəlir əldə etmək alternativlərin inkişafına kömək edin
- təhlükəli məcburi əmək vəziyyətindən çıxarılmış əməkçilər üçün əlavə edilmiş sağlamlıq və qidalanma proqramlarının keçirilməsini təşəbbüs edin və qeyri-iradi işin nəticəsində peşə xəstəliklərinə və pis qidalanmaya məruz qalmışlara kömək etmək üçün onları tibbi qulluqla təmin edin

**Başqaları ilə birgə aparılan iş** **Qlobal Hesabat Təşəbbüsü** və **BMT-nin Qlobal Sazişi** şirkətləri digər biznes və vətəndaş cəmiyyətinin təşkilatları ilə bir araya gətirən təşəbbüslərdir. Bir çox şirkət imkan axtarır ki, məcburi əmək və insan alveri ilə mübarizədə maraq göstərən tərəflərlə əlbirliyi yaratsın.

Misal üçün, şirkət işəgötürənlər təşkilatının və ya şirkətlər qrupunun kollektiv memorandumunda iştirak etməyi seçə bilər. Bir çox hallarda bu eyni sektor və ya sənayedə fəaliyyət göstərən qrup olur. Onlar birlikdə davranış məəcəlləsini və müvafiq sosial audit proqramını hazırlayırlar. Bu işə şirkətlərə məlumat mübadiləsi aparmaq və birlikdə nümunəvi təcrübəni inkişaf etdirmək imkanını verir. (İşəgötürənlər təşkilatlarının rolu ilə daha çox tanış

olmaq üçün aşağıda təqdim olunmuş Bölmə III-ə baxın).

Şirkət birbaşa əməkçilər təşkilatları və ya vətəndaş cəmiyyətinin qrupları ilə də işləmək arzusunda ola bilər. Bu, razılığın əldə olunması və ya prinsipin təsdiqlənməsi üçün danışıqların aparılması formasında ola bilər, ya da özünə şirkətdəki davranış məcəlləsinin həyata keçirilməsində hər iki tərəfin səy göstərməyə çalışmasını daxil edə bilər. Son illərdə bir sıra transmilli şirkət qlobal birlik federasiyaları ilə **Beynəlxalq Çərçivədə Sazişlər** imzalayıb. Şirkətin əməliyyatlarını əhatə edən və tez-tez tədarükçülərə şamil olunan bu sazişlər məcburi əmək də buraya daxil olmaqla bir çox məsələlərin həlli yolunu təqdim edirlər.

Şirkətlər eləcə də sayca artan müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüslərinə qoşulur. Həmin təşkilatlar şirkətlər üçün əhəmiyyətli forumlar keçirir ki, bununla vətəndaş cəmiyyətini şirkət siyasətinin inkişafı, sosial audit fəaliyyəti və şəffaflyq tədbirləri ilə tanış etsin. Müştərək iş təşkilatçıların təşəbbüsləri təbiətinə görə əslində qlobal xasiyyət daşıyır, onlar pilot layihələrini, trening proqramlarını və dünya miqyasında digər fəaliyyətləri idarə edir. Bu cür təşəbbüslərə misal kimi Birləşmiş Krallıqda təsis olunmuş **Etik Ticarət Təşəbbüsü** və **Beynəlxalq Kakao Təşəbbüsü**-nü gətirmək olar.

Əməkçilər təşkilatları və müştərək iş təşkilatçıların təşəbbüsləri ilə əlaqə şirkətə bir sıra fayda gətirə bilər:

- Şirkətlər və maraq göstərən tərəflər arasında informasiya ilə bölüşmək və nümunəvi təcrübə ilə tanış olmaq imkanı;

- Uğurlu və uğursuz tədbirlər barədə başqalarından öyrənmək imkanı;
- Kollektiv trening və potensialın inkişafı üçün forum; və
- Məcburi əməklə bağlı kompleks məsələnin öhdəsindən gəlmək yolunda qarşıya çıxan əsas texniki çətinliklərdən bəzilərinin həllini tapmaq üçün yer.

Birliklər və qeyri-hökumət təşkilatları ilə birgə aparılan iş də yaxşı təcrübə ilə nəticələnə bilər. Maraq göstərən tərəflərlə əməkdaşlıq isə həmin əlaqəni gücləndirə bilər. Bu əməkdaşlıq, şirkətləri əlavə təlimat və ya dəstəyə ehtiyac yarananda onların müraciət edə biləcəkləri (işəgötürənlər təşkilatı tərəfindən təklif olunmaqla yanaşı) şəbəkə ilə də təmin edə bilər.

#### Strategiya və ya fəaliyyət planının tərtib edilməsi

Məcburi əməyə qarşı mübarizəyə daxil olmaq üçün işəgötürənlər təşkilatlarının atmalı olan ilk əsas addımı strategiya və ya fəaliyyət planını hazırlamaqdır. Bunu etməklə təşkilat sisteməlik və sabit şəkildə məcburi əməyə reaksiya göstərmiş olacaq və adı gedən məsələnin ən pis təzahürlərinin qarşısını almaq məqsədilə strateji cəhətdən düşünməyə həvəsləndiriləcək. Strategiyadan başlamaq təşkilata həmçinin əməldə ən böyük təsirə malik olmağa kömək edəcək.

Strategiya mütləq müfəssəl və ya təfəsilatlı plan şəklində olmalıdır. O, işəgötürənlərə qarşıya məqsəd qoymaqda və ona nail olmaq yolunda atılmalı bir sıra addımları müəyyən etməkdə kömək etməlidir. Strategiyanın tərtib edilməsi nəticəsində işəgötürənlər üzləşə biləcək bəzi problemləri özləri üçün aydınlaşdırma biləcək, bu isə onlara həmin problemlərin həlli yolu haqda düşünməyə imkan yaradacaq. Bu, eləcə də işəgötürənlərin dövlət siyasətinə təsir göstərməyinə təməl qoyacaq və öz üzvləri üçün vasitə və resursların hazırlanması imkanına gətirib çıxaracaq. Strategiya həmçinin işəgötürənlərin arxasına biləcək potensial tərəfdaşları müəyyən etməkdə faydalı ola bilər. Strategiyanın tərtib olunmasında vacib yeri tutan məqam isə aşağıdakı fikri dərk etməkdir: "Məcburi əməyə qarşı mübarizədə böyük nailiyyət tək başına yox, tərəfdaşlıqla əldə oluna bilər".

**Məqsədləri  
müəyyən  
etmək**

İşəgötürənlər təşkilatlarının çoxu sosial məsələlərdə qarşıya strateji məqsədlər qoymaqda artıq təcrübəyə malikdirlər. Burada istifadə olunmuş

proses də əsas siyasət məsələsinə toxunan hər hansı bir prosesə oxşardır. Əsas məqsədləri müəyyən etmək üçün bir qrup çağırılır. Həmin qrupun apardığı məsləhətləşmələr nəticəsində strategiyanın ilkin variantı hazırlanır və bu variant təşkilatın digər nümayəndələrinə və yəqin ki, onun üzvlərinə paylanır. Sonra, buraya xərclər də daxil olmaqla texniki və əməliyyat məsələlərinə baxılır. Strategiya sonrakı təşkilat-daxili icmal və çox güman ki, xarici ekspertlərlə aparılan məsləhətləşmə vasitəsilə yekunlaşdırılır. Məsələn, bunun üçün BİT və ya BƏT-ə müraciət ola bilər.

### ***Satın almaya keçmək***

Qarşıdakı məqsədi müəyyən edəndən sonra “satın alma” məsələsinə nəzərdən keçirmək vacib olacaq. Məcburi əmək məsələsi üzrə hazırlanan strategiya Dövlət İcra Aparatının siyasi dəstəyini tələb edəcək ki, iş irəli getsin. Bunun üçün, həmin Aparata strategiya təqdim oluna bilər və alınan şərhlər əsasında orada dəyişikliklər aparıla bilər, yaxud da bu addım İcra Aparatının özünü strategiyanın tərtib edilməsinə qoşa bilər. Prosesin bu mərhələsi uzun müddət vaxt ala bilər, lakin bu, çox əhəmiyyətli bir addımdır və uzun müddətdən sonra əldə olunacaq strategiyanın uğurunu lazımınca qiymətləndirmək gərəkdir.



Siz eləcə də BİT və ya BƏT-in İşəgötürənlər Fəaliyyəti üzrə Bürosu ilə əlaqə saxlaya bilərsiniz. Hər ikisi sizə strategiyanın və ya fəaliyyət planının tərtibi məsələsinə dair məlumat verə bilər və sizin üçün digər işəgötürənlər təşkilatları ilə əlaqə yaradar.

Bax: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) və [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers).

### ***Proses yoxsa məzmun***

Yuxarıda qeyd olunan addımlar *məzmundansa* daha çox strategiyanın tərtibi ilə bağlı *prosesi* təsvir edir. Strategiyanın məzmunu, ümumilikdə təşkilatın özü ilə müəyyənləşdirilməlidir. Lakin, fəaliyyət üzrə



təkliflər üç məqam ətrafında ola bilər: işəgötürənlər təşkilatlarının sosial məsələlərə dair təcrübəsi; onların artıq təqdim etdikləri xidmətlərin təbiəti; və əmək bazarının əsas iştirakçıları kimi işəgötürənlərin nadir mövqeyi. Burada iki əsas fəaliyyət sahəsi aşağıdakılardır:

- Öz üzvlərinə məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq; və
- Hərəkətə digərləri ilə əlaqədə olaraq başlamaq.

### **Məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq**

Məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq işəgötürənlər təşkilatlarının əsas xidmət növlərindən biridir. Məcburi əmək və insan alveri məsələləri üçün də bu istisna deyil. Adı gedən məsələlər işəgötürənlər üçün mürəkkəb və çaşdırıcı ola bilər, onları digər anlayışlarla qarışdırmaq və səhv başa düşmək də mümkündür. Misal üçün, menecer sadəcə borc asılılığı və ya məcbur etmə tədbirinin nəyə istinad etdiyini bilməyə bilər. Elə bu səbəbdən də, hər hansı işəgötürənlər təşkilatı üçün əsas başlama nöqtəsi öz üzvlərinə informasiya çatdırmaq və məsləhət verməkdir.

#### ***Diqqəti bir nöqtədə cəmləmək***

Ümumi strategiyanın bir hissəsi kimi işəgötürənlər təşkilatı öz işçi heyətindən bir üzvü təyin edə bilər ki, həmin şəxs bütün diqqətini bir nöqtə olaraq (Diqqət Nöqtəsi) məcburi əmək məsələsinə cəmləsin. Yaxşı olar ki, bu işçi həmin məsələ barədə müəyyən biliyə malik olsun. Amma, bu o qədər də vacib deyil; Diqqət Nöqtəsi olaraq bir nəfərin təyin olunması zaman keçdikcə ona təcrübə yığmağa şərait yaradacaq. Diqqət Nöqtəsi öz vaxtını yalnız məcburi əmək məsələsinə ayıracaq, ya da həmin mövzu onun digər məsuliyyətlərinin

“qovluğunda” bir hissəni tutacaq. Burada əsas fikir ondan ibarətdir ki, üzvləriniz müvafiq məsələ üzrə yaranmış sualları və ya kömək xahişi ilə müraciət edəndə təşkilatınızda həmin məsələ üçün ayrılmış bir şəxs olsun.

### **Məlumat...**

Diqqət Nöqtəsinin üzərinə düşən vəzifələrdən biri məlumatı üzvlərinizə yaymaqdır. Burada müəssisələr əsasən əmək və cinayət məcəllələrindəki müvafiq əsasnamələri və qanun barədə bilmək istəyəcəklər. Həmin sənədlərin surətini təşkil etməklə ya da qanunvericiliyin qısa icmalını hazırlamaqla bu işin faydalı başlanğıcını qoymaq olar. Daha ətraflı məlumatı eləcə də bu vəsaitdən götürmək olar. **İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar** başlıqlı **2-ci Bukletin** surəti də məlumat təminatında öz köməyini göstərə bilər. Həmin materialın faydası ondadır ki, burada “asan oxunan” formatda yığcam məlumat təqdim olunub.

Siz, beynəlxalq alıcılar və KSM barədə məlumat verməyi də nəzərdə tuta bilərsiniz. Məcburi əmək məsələsi – BƏT-in digər əsas əmək standartları ilə yanaşı – KSM proqramlarının diqqət mərkəzindədir, alıcıların ümidi də bu sahədə sürətlə artmaqdadır. Tədarükçülər öz ya da subpodratçıların apardığı əməliyyatlarda məcburi əməyin yer almadığını isbat etməyə daha və daha çox qabil olmalıdırlar. Beləliklə, işəgötürənlər təşkilatı beynəlxalq alıcılar və istehlakçı bazarların dəyişən münasibəti və ümidləri barədə öz üzvlərini məlumatlandırmaqda önəmli rol oynayırlar.

### **...və məsləhət vermək**

Məlumat verməkdən savayı, siz həm də üzvlərinizə məcburi əməyə qarşı mübarizəyə dair məsləhət verməyi arzulaya bilərsiniz. Bunu Diqqət Nöqtəsi işçinizin vasitəsilə təkbətək şəkildə etmək olar, ya da təşkilatınız üzvlər arasında bu barədə fikir mübadiləsi aparmaq üçün görüşlər keçirə bilər.

Verdiyiniz məsləhətlər bundan əvvəlki fəsildə təqdim olunmuş təkliflərə əsaslanı bilər. Eləcə də **Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər** başlıqlı **6-cı Bukleti** bunun üçün nəzərdən keçirə bilərsiniz. Müəssisə səviyyəsində əlaqələr, təkmilləşdirmə tədbirləri və tərəfdaşlıq yanaşmasının qəbulu üzrə təlimat xüsusi ilə üzvləriniz üçün faydalı ola bilər.

Məsləhət vermənin digər yolu da, üzvləriniz arasında görüşlərin keçirilməsini təşkil etməkdir. Şirkətlər bir-birilərindən əlverişli məsləhətlər öyrəne bilərlər, təşkilatınız isə burada sənədləşdirmə işini aparmaqda və nümunəvi təcrübəni yaymaqda vacib rol oynaya bilər. Bunu internet səhifəsi vasitəsilə də etmək olar, materialı çap etməklə də. Eləcə də daha geniş auditoriya sözü çatdırmaq üçün nümunəvi təcrübəyə malik olan şirkətlərdən seminar və ya işəgötürənlər təşkilatının təşkil etdiyi digər tədbirlərdə öz strategiyaları və proqramlarını təqdim etməyi xahiş etmək olar.



Məcburi əməyə qarşı mübarizədə bəzi şirkətlərin keçirdiyi nümunəvi və praktiki tədbirlərlə **\_Nümunəvi təcrübənin öyrənilməsi** başlıqlı **7-ci Bukletdə** tanış ola bilərsiniz. Unutmayın ki, üzvlərinizin aqahlıq səviyyəsi olduqca fərqli ola bilər, buna görə, məlumat və məsləhət verəndə onların ehtiyacları və bilik səviyyəsini aydın başa düşdüynüzə əmin olun.

### **Agahlığı artırmaq**

Strategiyanın tərtib edilməsində üzvlərinizin aqahlıq səviyyəsi və məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə potensialı zəruri amildir. Əgər bu məsələlər onlar üçün nisbətən yenidirsə, ya da həmin istiqamətdə hələ olduqca az iş görülübse, onda sizə az-çox “boş yerdən” başlamaq lazım gələ bilər. Digər tərəfdən, əgər məcburi əmək və insan alveri mətbuatda tez-tez müzakirə olunan məsələlədirsə və üzvləriniz həmin məsələləri yaxşı anlayırlarsa, onda Diqqət Nöqtəsi olan işçiniz

məsələyə daha yüksək səviyyədən yanaşmağa başlaya bilər.

Hər iki halda, məlumat yayımı və ağıllıq artımının mütəşəkkil yolu yerli seminarların və ya məcburi əmək məsələsinə həsr olunan tədbirlərin təşkil olunmasıdır. Bu, təşkilatınızla üzvləriniz arasında və üzvlərinizin öz arasında dialoqun baş verməsinə həvəsləndirəcək. Belə bir görüş digər maraq göstərən tərəflərin dəstəyi ilə də təşkil oluna bilər və burada mütləq böyük xərclərin çəkilməsinə ehtiyac yoxdur. Lakin, vacibdir ki, qarşıya aydın məqsədlər və prioritetlər qoyulsun. Görüşdən əldə olunması arzulanan nəticələr qabaqcadan nəzərə alınmalıdır ki, tədbir mənalı və uğurlu olsun. Bu cür konfransın nümunəsi aşağıdakı cədvəldə təqdim olunub.

## **Biznesə Cəlb etmək: Məcburi Əməyə qarşı ABŞ-ın Beynəlxalq Biznes Şurası, ABŞ-ın Ticarət Palatası və BƏT-in sponsorluğu ilə təşkil olunmuş Konfrans**

2008-ci ilin fevralında Koka Kola Şirkəti ABŞ-ın Atlanta şəhərində yerləşən öz mərkəzi binasında “Biznesə Cəlb etmək: Məcburi Əməyə qarşı” adlı bir Konfrans təşkil etmişdir. Həmin görüşə fərdi şirkətlər və işəgötürənlər təşkilatlarının 80 nümayəndəsi, ABŞ-ın Əmək Departamentinin, dövlət və vətəndaş cəmiyyətini təmsil edən şirkətlərin və BƏT-in rəsmiləri yığılmışdı ki, məcburi əməyə qarşı mübarizəyə dair öz təcrübələri və biliklərini bölüşsünlər.

İnkişaf mərhələsini yaşayan ölkələr bazarına kapital qoyuluşu və sorsinq artdıqca məcburi əməyin biznes riski də böyüməkdədir. Vətəndaş cəmiyyəti və insan haqları qrupları hal-hazırda həmin məsələlərə ciddi diqqət verir, insan alveri və uşaq əməyi ilə bağlı tez-tez daha geniş müzakirələr aparır. Beləliklə, məcburi əmək bu gün dərhal buna biznesin diqqət verməsini tələb edən mühüm riskə çevrilməkdədir.

Həmin bir günlük görüşün məqsədi, diqqəti müstəqil şəkildə və eləcə də digərlərlə əməkdaşlıqda fəaliyyət göstərən şirkətlərin təcrübəsinə verməklə, adı gedən məsələləri öyrənmək idi. Görüşdə müzakirəyə məcbur əməyə qarşı mübarizədə biznesin üzleşdiyi çətinliklər çıxarılmış və həmin çətinliklərin həll olunması üçün şirkətlərin fikri səsləndirilmişdi. İştirakçılar aşağıda sadalanan bir sıra məsələni müzakirə etmişdirlər:

- Bu problemin həlli yolunda hökumətin rolu;
- Ən yaxşı təcrübənin nümunələri və aydın təlimata ehtiyac;
- İşə cəlb edən agentliklər arasında yer alan zorakı praktikanın qarşısını almaq ehtiyacı;
- Ölkələr və sektorlar üzrə məcburi əməyə qarşı mübarizədə strategiyanın tərtib edilməsinə ehtiyac; və
- Sosial audit fəaliyyətinin rolu və etibarlı monitoring sistemlərinin hazırlanması.

Nəhayət, məcburi əməklə mübarizəyə dair vəsaitin hazırlanmasını da nəzərə alın və buradakı materialdan bir təlimat kimi istifadə edin. Müvafiq bukletləri tərcümə edin və buraya auditoriyanıza uyğun olan milli və sektorlar üzrə məlumatı daxil edin. 7-ci Bukletdə təqdim olunmuş nümunəvi təcrübəni öz sahənizə uyğunlaşdırın, ya da sizdə olan nümunəvi təcrübəni toplayıb, təqdim etmək üçün hazırlayın. Amma, materialı hazırlayarkən əmin olun ki, sizin aydın məqsədiniz və hədəfə aldığınız müəyyən bir auditoriya var. Vəsaiti mümkün qədər praktiki edin. Bu layihənin hazırlanması mərhələsinə bəzi üzvlərinizin cəlb edilməsini də nəzərdən keçirin və texniki və siyasi məsələlər üzrə məsləhət üçün BİT və BƏT-ə müraciət edin.

### **Başqaları ilə əlaqə saxlayaraq fəaliyyət göstərmək**

Əvvəlki bölmədə işəgötürənlər təşkilatına tövsiyə edilmişdi ki, onlar məcburi əmək və insan alveri ilə mübarizə aparmaq məsələsində öz üzvlərini məlumat və məsləhətlə təmin etməkdə aparıcı rol oynasınlar. Lakin, aqahlıqlarını artırmaqdan daha irəliyə gedərək, işəgötürənlər məsələyə daha çox əməli baxımdan yanaşmağa başlamaq arzusunda ola bilərlər.

Bir çox hallarda belə bir əməliyyat tək başına baş verməyəcək. Buna digər təşkilatlarla, misal üçün hökumət, milli və ya beynəlxalq QHT-lər (qeyri hökumət təşkilatları), BMT agentlikləri, BƏT, BİT və işçiləri təmsil edən təşkilatlarla tərəfdaşlıq nəticəsində nail olmaq mümkün olacaq. Fəaliyyətlərin maliyyələşdirilməsi və idarə olunması çox güman ki, tərəfdaşlar arasında bölüşdürüləcək; lakin, burada elə fəaliyyətlər də olacaq ki, əmək bazarının iştirakçıları kimi tutduqları nadir

mövqələrinə görə onlara başçılığı işəgötürənlər edə biləcək.

***Hökumətlə  
birgə işləmək***

Məcburi əmək və insan alverinin aradan qaldırılması işində hökumət əsas iştirakçı yerini tutur. Müxtəlif hökumət agentlikləri ilə birgə əməliyyatlarda iştirak edərək işəgötürənlər təşkilatları əmək və miqrasiya kimi dövlət siyasətinin məsələlərində effektiv lobbiçiliyi həyata keçirməyə qadir olacaqlar.

İlk vacib addım olaraq, işəgötürənlər müvafiq BƏT və BMT Konvensiyalarının təsdiqlənməsi (ratifikasiya edilməsi) üçün aparılan bütün danışıqlarda iştirak etməlidirlər. Onlar milli qanunvericiliyin hazırlanması, əmək və cinayət məəcəllələrində hər hansı bir dəyişikliyin edilməsi, məəcəllənin yenidən baxılması tədbirlərinə də qoşulmalıdırlar. Hökumətlə bu cür əlaqə onu göstərir ki, bütün danışıqlarda işəgötürənlərin baxışları öz əksini tapıb. İşəgötürənlər təşkilatları hökuməti eləcə də məcburi əməyə istinad edən amil kimi əməyin təftişi məsələsində iştirak etməyə cəlb edə bilər. Onlar Əmək Nazirliyində texniki məsələlərin lobbiçiliyini keçirmək arzusunda ola bilərlər, misal üçün əmək təftişlərinin keçirilməsini təşkil etmək və onların daha effektiv və səmərəli keçirilməsi üçün öz köməkliklərini göstərmək. Sektor əsasında fəaliyyət göstərən assosiasiyalar (birliklər) bunu məcburi əmək riskinin daha böyük olduğu sektorlarda keçirmək arzusunda ola bilərlər.

***Əməkçiləri təmsil edən  
və digər təşkilatlarla  
birgə işləmək***

Hökumətlə birgə iş apararkən işəgötürənlər təşkilatları yuxarıda qeyd olunan məsələlər üzrə dialoqda eləcə də əməkçilər təşkilatları ilə işləmək istəyər. Həm işəgötürənlər , həm də əməkçilər təşkilatları dövlət siyasəti məsələlərinə dair öz münasib mövqələrini təmsil edərək hökumətlə münasibətlərində bir-birinə oxşar rol oynayacaqlar.

Lakin, işəgötürənlər təşkilatları qanunvericilik islahatları və ya siyasətin tərtib edilməsi dairəsindən kənar da əməkçilərlə əlaqədə olmaq istəyə bilərlər. Məsələn, məcburi əməyin aradan qaldırılmasına aid birgə əsasnamə tərtib etmək üçün işəgötürən əməkçini sektor səviyyəsində bu işə cəlb etməklə rəhbər rol oynaya bilər. Sektor əsasında fəaliyyət göstərən assosiasiyalar (birliklər) məsələn olaraq göstərilir ki, qlobal birlik federasiyaları ilə effektiv əməkdaşlıq sayəsində adı gedən məsələlərə müraciət edən proqramları hazırlamaq və həyata keçirmək mümkündür.<sup>17</sup>

Qeyri-hökumət təşkilatları da burada vacib yer tutur. Bu təşkilatlar birlikdə böyük və çeşidli qrupu təşkil edirlər. Onlardan bəziləri beynəlxalq səviyyədə, bəziləri milli və hətta yerli səviyyədə fəaliyyət göstərilir. Hər hansı hal olursa olsun, QHT-lər müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüslərində olduqca vacib iştirakçı sayılır, buna görə də, işəgötürənlər və onların təmsilçiləri QHT-lərlə daha çox birbaşa əlaqədə olmağı arzulaya bilərlər. Bu halda, işəgötürənlərə məsləhət görülür ki, bu cür alyansları qurarkən, onlar öz məqsəd və məsuliyyətləri barədə aydın mənzərə təqdim etsinlər.



Hökumət, əməkçi təşkilatlar və QHT-lər ilə birgə fəaliyyətdə işəgötürənlərin oynaya biləcək rol barədə daha ətraflı məlumat və təlimat BİT-in internet sahifəsindən tapmaq olar: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).

### **Qarşısını almaq və qorumaq**

Artıq qeyd olunduğu kimi işəgötürənlər təşkilatları öz üzvlərinə məsləhət verməkdə, ağıllığı artırmaq

---

<sup>17</sup> Beynəlxalq Kaka Təşəbbüsü – kakaonun yetişdirilməsi və emalında məcburi əmək və uşaq əməyinə qarşı mübarizə aparmaq üçün şirkətlər və digər biznes iştirakçılarını əməkçilər təşkilatları və vətəndaş cəmiyyəti ilə bir araya gətirən müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüsüdür. Bax: [www.cocoainitiative.org](http://www.cocoainitiative.org).



məsələsində rol oynamaqda və hökumət və digər iştirakçılarla dialoqa daxil olmaqda vacib yerlərini tutublar. Bunlar önəmli fəaliyyət növləridir. Lakin, işəgötürənlər təşkilatı məcburi əmək və insan alverinə qarşı preventiv və qoruyucu tədbir görənlər proqramlarda da iştirak etməyi arzulaya bilər. Bu halda, təşkilat bir neçə səviyyədə məşğul ola bilər. Burada:

- Təşkilat özü təşəbbüs irəli sürə bilər;
- Başqalarının təşəbbüsünə qoşula bilər; ya da
- Fəaliyyət üçün addım atan üzv assosiasiyanın səyinə dəstək ola bilər.

İşəgötürən təşkilatı, xüsusilə də müvafiq məsələdə təcrübəsi olan işəgötürən təşkilatı, yaradılmış assosiasiyaya məsləhət və məlumatla təmin etməkdə, şəbəkəyə, donorlar və ya potensial tərəfdaşlara çıxmaqda köməklik göstərə bilər. O, eləcə də, oxşar problemlərlə üzləşmiş digər üzvlərin əldə etdiyi nümunəvi təcrübə barədə məlumatı yaymaq istəyə bilər.

Biznesi təmsil etməkdə oynadıqları rolun gücü ilə işəgötürənlər təşkilatları özləri, məcburi əmək və insan alverinin keçmiş qurbanlarını bərpa edib ayağa qaldırmaq məqsədini daşıyan, proqramlar hazırlaya və ya onlarda iştirak edə bilər. Onlar həmin insanlar üçün iş yeri axtarmaq və ya təlim proqramları keçirməkdə rəhbərlik edə bilər, peşə treninqləri və bacarıqların inkişafı üçün şərait yarada bilərlər. Bu proqramların həm preventiv, həm də qoruyucu funksiyası var: onlar gəlirin əldə olunması imkanlarını əməkçilərə təklif edə bilərlər və öz cəmiyyətlərinə bərpa olunmaqlarında onlara köməklik göstərə bilərlər; amma, onlar əməkçini yenidən insan alveri tələsinə düşməkdən ya da

yenidən məcburi əməkdə istismar olunmaqdan qoruyan mexanizm kimi də hərəkət edə bilərlər. Hər hansı yanaşmadan istifadə olunsay da, işəgötürənlər təşkilatı üçün burada nəzərə alınmalı vacib məsələ pul və işçi heyətinin vaxtı məsələləridir. Belə bir proqramı təşəbbüs etmək ya da onda iştirak etmək zaman və resurs tələb edir. Maliyyənin üç əsas mənbəyi isə aşağıdakılardır:

- Mövcud olan daxili kapitaldan istifadə;
- İşçi heyətinin vaxtını yenidən təyin etmək; və
- Xarici kapital, xüsusilə də ikitərəfli donorlar və BMT agentliklərindən.

Daxili mənbədən istifadə edib, hazırlıq fəaliyyətlərini maliyyələşdirməyi nəzərdən keçirin, eyni zamanda da görülməli işin daha böyük hissəsi üçün xarici donorlar axtarın. Amma, sabit maliyyələşdirmə cədvəlini də qurduğunuza əmin olun ki, təşkilatınız donorlardan asılı vəziyyətə düşməsin və donorların dəstəyi bitəndən sonra yaxşı təşəbbüslərin həyata keçirilməsi yarı yolda qalmasın.



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

---

**Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər**

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

## QEYD

Bu buklet, məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə biznes və işəgötürənlər təşkilatlarının görə biləcək bəzi konkret və praktiki tədbirləri əks etdirən bir sıra fəaliyyət təlimatını təqdim edir. Burada xüsusi *görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər* əlçatan və istifadə üçün asan formatda verilir və bununla da 5-ci Buklet tamamlanır.

Şirkət və işəgötürənlər təşkilatlarından buradakı bütün təkliflərə əməl etməsi gözlənilmir. Hər şirkət özünə görə fərqlidir və hər bir təşkilat öz üzvlərinin ehtiyacını ödəməkdən ötrü şəxsi yanaşma planını tərtib edəcəkdir. Lakin, burada təqdim olunmuş məsləhətlər səmimi məsləhətlərdir, bir çox hallarda onlar heç tutarlı kapital qoyuluşunu da tələb etmir. Onlar effektiv və davamlı məşğuliyyət üçün vaxt, enerji və işə həsr olunmanı tələb edir. Nəhayət buklet, hərəkətə keçmək üçün praktiki addımların geniş siyahısını qarşıya çıxarır.

Həmin təlimatlar aşağıdakı əsas mövzulara müraciət edilib: məcburi əmək, həbsxana əməyi, borc asılılığı və təhkim edilmiş borc, məşğuliyyətə məcbur etmə, məcburi əlavə iş saatları, və insan alveri. Bunlar kadr şöbəsinin və KSM heyəti üçün istinad edəcək material kimi, ya da misal üçün, ofisdə və ya iş yerində plakat formasında yerləşdirilərək həvəsləndirici material olaraq istifadə oluna bilər. Bunlar həm də işəgötürənlər təşkilatları tərəfindən olduqca effektiv şəkildə istifadə oluna bilər, misal üçün, trening proqramlarında, ya da təlimat qaydası kimi seminar və konfranslarda.

## məcburi əməyə qarşı

### *Görüle biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər*

- Məcburi əməyin qarşısını almaq məqsədilə görülməli tədbirləri müəyyən edən aydın və şəffaf şirkət siyasətini qurun. Şirkətin məhsulu və təchizat zəncirinə bağlı olan bütün müəssisələrə həmin siyasətin tətbiq edilməsini aydın şəkildə göstərin və bu siyasətin icra olunması barədə hesabat verin.
- Məcburi əmək riskini minimuma gətirən işə cəlb olunma və kadrlarla iş təcrübəsini (buraya əmək haqları, iş saatları və məşğulluq müqavilələri daxildir) qəbul edin.
- Öz tədarükçülərinizi və subpodratçıları yoxlayın, sosial auditorlar, uyğunluğa nəzarət edən heyət, kadrlarla işləyən menecerlər və digər nəzarət işini aparan şəxslər üçün məcburi əmək mövzusunda treninq təşkil edin.
- Digər şirkətlər, sektorlar üzrə assosiasiyalar və işəgötürənlər təşkilatları ilə tərəfdaşlıq şəraitində işləyin ki, sənaye miqyasında məcburi əməyə dair yanaşma tərzini formalaşdırasınız.
- Maraq göstərən tərəflərlə (buraya, əməkçilər təşkilatları, qanun icraatı orqanları, əmək müfəttişlikləri və qeyri-hökumət təşkilatları daxildir) öz aranızda körpülər çəkin.
- İnsan alverinə qarşı preventiv tədbirlər görün və qeyri-qanuni miqrantların düşə biləcəyi təhlükələr və ağır vəziyyətlər barədə agahlığı artırın.
- Bacarıqların aşılınması və iş tapmaq üzrə treninq imkanlarını təqdim etməklə məcburi əmək və insan alverinin keçmiş qurbanlarının bərpa olunmasına həsr olunmuş proqramları təşəbbüs edin ya da artıq mövcud olan proqramlarda iştirak edin.

### *Görülən tədbirlərin faydası*

- Aydın siyasət və proqramların həyata keçirilməsi alıcı, əməkçi və digər maraq göstərən tərəflərə müsbət signal göndərir. Siyasətin necə icra olunduğunu hesabat şəklində təqdim etməklə ticarət markası və şirkətin nüfuzu artır.
- Sənaye miqyasında və müştərək iş təşkilatçıları tərəfindən atılan addım daha geniş və sistemli yolla məcburi əməyə qarşı mübarizə aparmaq üçün kollektiv resurs, bacarıq və biliyə ortaq olmağın effektiv yolu ola bilər.
- İnsan alverinə nəticələne biləcək şərtlərin qarşısını almaqdan ötrü tədbirlərin görülməsi və keçmiş məcburi əmək qurbanlarının bərpa olunmasına köməliyin göstərilməsi yerli və milli əmək bazarlarına müsbət təsir göstərə bilər.

### *Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar*

- Məcburi əməyə qarşı şirkət siyasətini tərtib etmək üçün işçi qrupu təşkil edin, və həmin siyasətin icrasına və onun barədə hesabat verilməsinə dair göstərişləri daxil edin. Müəssisə səviyyəsində iki tərəfi təmsil edən komitə yaradın ki, adı gedən məsələnin məsuliyyətini daşsın.
- Müəssisə və iş yerləri səviyyəsində anonim və məxfi olacaq və eləcə də əməkçilərin asanlıqla müraciət edə biləcək şikayət mexanizmini qurun.
- Tədarükçülər və subpodratçıların monitorinqində əldə olunan nümunəvi təcrübəyə dair işəgötürənlər təşkilatınızla və sənayenizdəki üzvlərinizlə məsləhətləşmələr keçirin. Effektiv siyasət və prosedurlar tərtib etmək üçün işçi qrupu yaradın.
- İşəgötürənlər təşkilatınızın yerli, dövlət və ya milli səviyyədəki nümayəndəliklərində məcburi əmək məsələsinə baxan xüsusi qrup və ya komitə yaradın, ya da artıq mövcud olan komitədə iştirak edin.
- Məcburi əməyə qarşı milli səviyyədə mübarizə aparmaq üçün əsas siyasət və institusional mexanizmlərin bir hissəsi olan

işgötürənlərin məcburi əməyə qarşı Milli Fəaliyyət Planının hazırlanmasını dəstəkləyin.

#### Görülə biləcək tədbirlər

## **zorakı həbsxana əməyinə qarşı**

#### *Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər*

- Əgər siz birbaşa həbsxana əməkçisini işə götürürsünüz və ya həbsxana ilə iş müqaviləsi bağlayırsınızsa, onda əmin olun ki, işə cəlb olunanlar könüllü surətdə məşğulluğa qoşulurlar. Məhbuslar əməyə məcbur edilməməlidirlər.
- Əmin olun ki, məhbuslar işləməyə razılığını formal, yazılı (yaxşı olardı) surətdə veriblər.
- Həbsxana əməkçilərini adı əməkçilərin faydalandığı əmək haqqı, sosial müdafiə və əmək təhlükəsizliyi ilə sağlamlıq standartları ilə müqayisə oluna biləcək standartlarla təmin edin.
- Məhbusların əmək haqqından yalnız qanunla icazə verilmiş pul tutmalarını edin, misal üçün qida və yaşayış xərclərinə görə.

#### *Görülən tədbirlərin faydası*

- Bəzi hökumətlər həbsxana əməyindən istifadə nəticəsində hasil olunan malların idxalına məhdudiyyətlər qoya bilirlər. Həbsxana əməyinin istifadəsindən çəkinməklə, istifadə olunduğu halda isə nümunəvi təcrübəni qəbul etməklə idxala qoyulan qadağalarla üzleşmə ehtimalını azaltmaq mümkün olar.
- Bu cür tədbirlərin görülməsi qanuni aktların tətbiq olunması riskini minimuma gətirəcək və zorakı həbsxana əməyi ilə əlaqəsi olan şirkət kimi qələmə verilmək ehtimalı nəticəsində şirkətinizin nüfuzuna gətirilə biləcək xələfdən uzaq olmağa kömək edəcək.

### *Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar*

- Həbsxana əməkçiləri üçün, onlar işləməyə razı olduqları halda razılıqlarını imza ilə təsdiqləməkdən ötrü standart yazılı razılıq formasını tərtib edin. Bu formada əmək haqqı və iş şərtlərini əks etdirən informasiya yerləşdirin ki, əməkçilər işləmək üçün öz azad razılıqlarını elan edə bilsinlər.
- Əməkçilərə işlədikləri saatlar, qazandıqları maaş və yeməklə yaşayış üçün qanuni pul tutmalarını əks etdirən aydın və təfsilatlı əmək haqqı blankları verin.
- Müvafiq sənaye və ya peşə qrupunda fəaliyyət göstərən azad əməkçilərin aldığı əmək haqqını müəyyən edin və bununla müqayisə oluna biləcək əmək haqqını həbsxana əməkçisinə kəsin.
- Həbsxana müdiriyyəti ilə (buraya həbsxana müfəttişləri də daxil olmaqla) görüşüb, məşğulluq siyasəti və təcrübəsini müzakirə edin. Mümkün olsa, həbsxana əməkçiləri ilə də görüşüb, iş şərtləri barədə söhbət edin ki, onların işləmək üçün azad razılıq verib-vermədiyini müəyyən edəsiniz.

### *Görülə biləcək tədbirlər*

## **borc asılılığı və təhkim edilmiş əməyə qarşı**

### *Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər*

- Əməkçilərin borc asılılığına düşmək riskinin qarşısını alan kadrlarla iş siyasətini qəbul edin.
- Məşğulluqlarına başlayarkən yeni işçilərdən depozit qoymaqlarını tələb etməyin.
- İşçilərə əmək haqqı ssudaları və borc (kreditlər) vermək məsələsində ehtiyatlı olun. Əgər verirsinizsə, onda bununla əməkçiləri borclarını ödəmək üçün işləməyə məcbur olduqlarını hiss edəcək vəziyyətə qoymadığınıza əmin olun.



- Milli qanunvericilik və təcrübəni bilin. Əməkçilərin əmək haqqından pul tutmaları etdiyiniz halda, əmin olun ki, bunlar qanuni limitləri aşmırlar.
- Əmin olun ki, sizin müqavilələrinizdə məşğulluğun qaydası və şərtləri barədə aydın məlumat verilib və bunlar əməkçilərin başa düşəcəyi dildə yazılıb.
- Əgər siz özəl məşğulluq agentliklərin xidmətindən istifadə edərək, əməkçiləri beynəlxalq səviyyədə işə cəlb edirsinizsə, onda bu əməkçilərdən işə cəlb olunma xidmətinə görə böyük məbləğdə ödəniş tələb olunmadığına əmin olun.

### ***Görülən tədbirlərin faydası***

- Bu cür nümunəvi təcrübəni qəbul etməklə, siz, şirkətinizin borc asılılığı kimi sui-istifadə tədbiri ilə əlaqəsi olan bir şirkət kimi qələmə verilməsi riskindən qorunmuş olacaqsınız.
- Xidmətlərindən istifadə edəcəyiniz özəl məşğulluq agentliklərini ehtiyatla seçmək və yoxlamaq üçün müvafiq tədbirlərin görülməsi əməkçilərin qeyri-etik işə cəlb olunma təcrübəsi və məcburi əməyə oxşar şəraitdən əzab çəkmək vəziyyəti ilə üzləşməsi riskini azaldacaq.

### ***Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar***

- Əməkçilərin, borca düşdüklərinə görə özlərini işləməyə məcbur edilmiş hiss etməsi riskinin qarşısını almaqdan ötrü onlara müntəzəm intervalla, vaxtında və birbaşa maaşlarını ödəyin, ya da razılığa gəlin ki, əmək haqlarını onların adına olan bank hesabına qoyacaqsınız.
- İşlədikləri saatlar, əmək haqqı dərəcəsi və qanuni pul tutmaları barədə aydın məlumatı əks etdirən standart əmək haqqı blankı və ödəniş sistemi yaradın ki, həm əməkçiləri, həm də biznesinizi risk altına qoya biləcək əmək haqlarının yanlış hesablanması ehtimalının qarşısını alասınız.

- Əmin olun ki, əmək haqlarından tutduğunuz pul əməkçilərinizin maaşını minimal əmək haqqı dərəcəsiindən aşağıya salmır.
- Yeni işçilərlə, xüsusi ilə də miqrant əməkçilərlə müsahibə aparın və onlardan işə qəbul olunmaq üçün ödəniş edib-etmədiklərini soruşun. Uyğun gələn yerlərdə, bunu işə cəlb edən agentliklərdən də soruşub yoxlayın.
- İşçilərinizə əmək haqqı ssudaları və borclar verirsinizsə, əmin olun ki, onlar bu borcu münasib vaxt ərzində qaytarmaq gücündədirlər (misal üçün, kiçik həcmdə kredit verin, bir az aşağı faiz dərəcəsi qoyun, ya da daha qısa ödəniş dövrü təyin edin).
- Əmin olun ki, məşğulluq müqaviləsinə siz əmək haqqı, əmək haqqından pul tutmaları, məşğulluğu dayandırmaq üçün şərtlər və borc asılılığının qarşısını almaqla bağlı olan digər məsələlərə dair müddəalar daxil etmişsiniz.

#### Görülə biləcək tədbirlər

## **məşğulluqda məcbur etməyə qarşı\***

#### *Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər*

- Məcbur etmənin qarşısını almaq üzrə qəti siyasət təsbit edin və bu siyasət altında müvafiq rol və məsuliyyət daşıyan bütün işçi heyətinə təlim keçin.
- Məcbur etmə ilə nəticələne biləcək şərtlərin qarşısını alan işə cəlb etmə və kadrlarla iş üzrə təcrübəni qəbul edin.
- Əmək haqlarının ödənişi ilə bağlı olan məcbur etmə riskini minimuma salmaq üçün müvafiq tədbirlər görün. Əməkçiləri məşğulluğa bağlı etmək effektivə malik olan əmək haqlarını ödəməmə və ya gecikdirmə kimi hallardan uzaq durun.
- Bütün işçilərin milli qanunvericilik və ya kollektiv razılığa əsaslanaraq istənilən vaxt qabaqcadan bildiriş verməklə məşğulluğu dayandırmaq üçün azadlığı olduğuna əmin olun.

- Əməkçilərin şəxsi sənədlərini müsadirə etməyin və ya sizə ötürməyə onları məcbur etməyin. Lakin, onlar sizdən xahiş etdiyi halda, onlara mənsub sənədləri etibarlı və mühafizəli yerdə saxlamaq üçün ölçülər götürün.
- Miqrant əməkçiləri işləməyə məcbur etmək üçün zorakı təcrübə və hədə-qorxu gəlməkdən istifadə etməyin, misal üçün, səlahiyyətli orqanlara onların qeyri-qanuni statusu barədə xəbər vermək hədə-qorxusu.
- Fiziki zorakılıq; iş yerində və ya yataqxanalarda həbsxanaya salmaq və ya hərəkət etməyi məhdudlaşdırmaq; seksual təcavüz; yemək, sığınacaq və digər zəruri tələbatdan məhrum etmək; eləcə də şifahi təhqir və hədə-qorxu gəlmələrə “sıfır dərəcədə dözümlülük” göstərin.

### *Görülən tədbirlərin faydası*

- Həmin tədbirlər əməkçilərin azad iş şəraitində işlədiklərinə əmin olmaqda kömək edəcək. Bu, beynəlxalq qanun və bir çox ölkələrin milli qanunvericiliyində qorunan əsas insan hüququdur.
- Məcbur etmənin qarşısını almaq üzrə aydın və effektiv siyasətin sürülməsi ilə və menecer, nəzarət işçiləri və digər müvafiq heyətə trainingin keçirilməsi ilə alıcılar, sərmayəçilər, əməkçilər və digər maraqlı tərəflərə müsbət signal göndərilir.
- Mal və ya xidmətlərin istehsalında məcburi əmək və ya məcbur etmə halları öz təsdiqini taparsa, bu bəzi ölkələrdə həmin mal və ya xidmətlərin idxalını əngəlləyə bilər. Bir şirkət və ya sənaye kimi preventiv tədbirlərin görülməsi sizin mal və ya xidmətlərin beynəlxalq bazarlara çıxmasını təmin edə bilər.

### *Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar*

- Məcbur etmənin qarşısını almaq üzrə şirkət siyasətinin ilkin variantını tərtib etmək üçün bir komitə yaradın və işəgötürənlər təşkilatınızdakı nümayəndəliklərlə məsləhət və texniki dəstək almaq üçün konsultasiya keçirin.

- Menecerlər, nəzarət işini görən işçilər və əməkçilər üçün məcbur etmə məsələsinə dair yaxşı və pis təcrübə mövzusunda mütəmadi olaraq treninqlər keçirin.
- İşçilərin müraciəti olarsa (misal üçün, mühafizə və ya digər səbəbdən), onların şəxsi sənədlərini etibarlı yerdə saxlamaq üçün bir yer ayırın, məsələn, etibarlı və ya mühafizəli kabinet. Əmin olun ki, işçiləriniz bu yeri bilir və istədikləri vaxt müraciət etməklə öz sənədlərini sərbəst şəkildə geri ala bilərlər. Əməkçilərinizə sənədlərinin foto surətini verin və öz idarə heyətinizdə və ya nəzarət qrupunuzda bir nəfəri “əlaqə saxlamaq üzrə” şəxs olaraq təyin edin.
- İşçilərinizə borc və ya ssuda verirsinizsə, onda əmin olun ki, bununla siz əməkçiləri “riskə” salmırsınız: kiçik həcmdə borc (kredit) verin, daha qısa ödəniş dövrü təyin edin və faiz dərəcəsini azaldın.
- İşçiləriniz məşğulluqlarına başlayarkən onlardan depozit qoymağı istəməyin.
- İşçiləriniz üçün, onların başa düşdükləri dildə yazılı məşğulluq müqaviləsi hazırlayın və burada əmək haqlarının ödənişi, əlavə iş saatları və məcburi əməyin qarşısını almaqla bağlı olan digər məsələlərdə onların hüquqlarını əks etdirin.

#### Görülə biləcək tədbirlər

### **məcburi əlavə iş saatlarının qarşısını almaq üçün**

#### *Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər*

- İş saatları və əlavə iş saatlarına aid milli qanunvericiliyi və onun müddəalarını bilin və onlara hörmətlə yanaşın, və şirkətiniz və ya sənayenizdə kollektiv razılığın müddəaları buna uyğun gələrsə onlara riayət edin.
- Əlavə iş saatlarına dair şirkət siyasətini təsbit edin və orada aydın göstərin ki, əlavə iş saatları yalnız könüllü şəkildə götürülə bilər. Kadrlar şöbəsinin heyətinə və nəzarətçi heyətə həmin siyasətlə bağlı treninq keçin.

- Öz işçilərinizlə əlavə iş saatları barədə danışıqlar aparın və əlavə iş saatların icbari qaydaya salmayın. İşçilərinizin əlavə iş saatları işləməkləri barədə razılıqlarını alın və qanundakı şərt və limitlər çərçivəsində qalın.
- Əlavə iş saatları işləmək istəməyən işçilərinizə hədə-qorxu gəlməyin.
- İstehsal cədvəlinə uyğun işləmək üçün mütəmadi olaraq əlavə iş saatlarına tələbat olarsa, bunu əvvəl etməyi planlaşdırın və əməkçilərinizlə bu barədə qabaqcadan söhbət edin.
- Davamlı olaraq əlavə iş saatlarının istifadəsinə gətirən səbəbləri kökündən araşdırın; misal üçün, alıcılarla məhsulun tələblərinə və istehsal cədvəlinə aid suallar üzrə konsultasiya keçirin.

### ***Görülən tədbirlərin faydası***

- Əlavə iş saatları barədə danışıqlar aparmaq və işçilərinizin buna razılıq verdiyinə əmin olmaq kömək edir ki, əlavə iş saatlarının həmişə könüllü surətdə götürüldüyünə arxayın olasan.
- İş saatları və əlavə iş saatlarına dair şirkət siyasətinin olması və müvafiq işçi heyətinə, menecerlərə bu sahədə training keçirilməsi potensial sui-istifadə ehtimalını azaldır.
- Alıcılarla konsultasiyanın keçirilməsi agahlığın artırılmasına səbəb olur, alıcı-tədarükçü münasibətlərini möhkəmlədir, və davamlı ticarət münasibətlərinə həvəsləndirir ki, bu da öz növbəsində iş yerində sui-istifadə hallarına gətirə biləcək şərtlərin qarşısını almaq üçün kömək edə bilər.
- Bu cür nümunəvi təcrübə sayəsində şirkətiniz və sənayeniz nüfuzdan düşmək riskindən qorunmuş olacaq.

### ***Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar***

- Müştərək əmək-menecment komitəsi yaradın (buraya iş yerlərində mövcud olan həmkarlar ittifaqının nümayəndəliklərini də daxil edin) və əlavə iş saatları barədə işçilərinizlə söhbət edin. Onlara qabaqcadan bildirin və öz aranızda bir razılığa

gəlin ki, əlavə iş saatlarına istehsalın yüksək nöqtə sayılan dövründə ehtiyac ola bilər.

- Yeni işçilərinizlə əlavə iş saatlarına toxunan məsələlər barədə danışın və əmin olun ki, onlar qanun və müvafiq məsələyə dair şirkət siyasətini başa düşürlər.
- Əlavə iş saatları barədə məlumatı kadrlar şöbəsinin heyətinə, nəzarət qrupuna və əməkçilərə əlçatan edin və burada qanunla nəyə icazə verilib və ya verilmədiyini aydın göstərin. Şirkət siyasətinin foto surətlərini paylayın və əmin olun ki, aidiyyəti olan hər bir şəxs müvafiq müddəaları başa düşür. Nümunəvi təcrübəni aşkar edin və mükafatlandırın.
- İş saatlarında öz əksini tapa biləcək və məcburi əlavə iş saatlarına gətirib çıxarmaq ehtimalını yarada biləcək yeni məhsulun mənimsənilməsi və digər istehsalat tələblərini müzakirə etmək üçün alıcılarla mütəmadi konsultasiyalar keçirin.

**Görülə biləcək tədbirlər**

## **insan alverinə qarşı**

**Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər**

- Miqrant əməkçiləri məcburi əmək və insan alveri vəziyyətlərinə asanlıqla düşmək ehtimalını yaradan şərtlərdən qorumaq üçün müvafiq tədbirlər görün.
- Əməkçilərin şəxsi sənədlərini müsadirə etməyin və ya sizə ötürməyə onları məcbur etməyin. Lakin, onlar sizdən xahiş etdiyi halda (mühafizə səbəbi ilə), onlara mənsub sənədlərin saxlanması üçün sui-istifadə ehtimalının qarşısını alan siyasət və tədbir qaydası tərtib edin.
- Əməkçiləri işə götürmək üçün özəl məşğulluq agentliklərin xidmətindən istifadə etdiyiniz halda, əmin olun ki, həmin agentliklər yüksək etik standartlarına uyğun olaraq fəaliyyət göstərirlər. Əməkçilərdən xidmət haqqı tələb etməyən agentliklərin xidmətindən istifadə edin.

- Qeyri-qanuni statusla işləyən miqrant əməkçilərə səlahiyyətli orqanlara bu barədə xəbər vermək hədə-qorxusu gəlməyin.
- İşçilərinizi yaşayış yeri ilə təmin etdiyiniz halda, əmin olun ki, iş saatlarından kənarında onların hərəkət etməsinə məhdudiyətlər qoyulmayıb.
- Şirkətiniz işə cəlb etmə fəaliyyətini göstərən agentliklə əməkdaşlıq müqaviləsi bağlayırsa, onda qanun və müvafiq kollektiv razılıqlara uyğunluğun məsuliyyətini həmin agentlik daşıyacağı barədə razılığa gəlin.
- Öz təsir sahəsi çərçivəsində bacarıqların yetişdirilməsi və iş axtarışı üzrə trening imkanlarını təqdim etməklə insan alverinin keçmiş qurbanları üçün təşkil olunan preventiv və bərpa etmə proqramlarında iştirak edin.
- İmkan yarandıqca insan alverinə qarşı mübarizə naminə keçirilən milli və beynəlxalq proqramlarda, eləcə də mətbuat kampaniyalarında iştirak edin; yerli və milli səlahiyyət orqanları, əməkçilər təşkilatları və digər maraq göstərən tərəflərlə qarşılıqlı əlaqəniz olsun.

### ***Görülən tədbirlərin faydası***

- Məşğulluq agentliklərin işə cəlb etmə təcrübəsini yoxlamaqla siz ən etibarlı və etik təşkilatları müəyyən edə biləcəksiniz. Bu işə, öz növbəsində insan alverindən sui-istifadə edən şirkət kimi qələmə verilmək riskinizi minimum dərəcəsinə salacaq.
- Sənədlərin əldən alınması və işə cəlb etmə xidmətinə görə ödəniş haqqının tələb edilməsi məsələlərinə dair yaxşı siyasət və təcrübə təsbit edərək siz əmin ola biləcəksiniz ki, əməkçiləriniz zorakılıq və məcbur etmə hallarına asanlıqla düşəcək vəziyyətə qoyulmayıblar.
- Hökumət, qanun icraatı orqanları və digər maraq göstərən tərəflərlə tərəfdaşlıqda işləməklə insan alverinə qarşı mübarizədə görülən tədbirlərin daha da effektiv və davamlı olduğuna əminlik artacaq.

### *Tədbirin görülməsi üçün praktiki addımlar*

- Məşğulluq agentlikləri vasitəsilə işə cəlb olunmuş yeni işçilərlə söhbət edin və onlardan işə cəlb olunma xidmətinin şərtlərini və işə qəbul olunmaq üçün ödəniş edib-etmədiklərini öyrənin.
- İşçilərin müraciəti olarsa (misal üçün, mühafizə səbəbdən), onların şəxsi sənədlərini etibarlı yerdə saxlamaq üçün bir yer ayırın, məsələn, etibarlı və ya mühafizəli kabinet. Əmin olun ki, işçiləriniz istədikləri vaxt müraciət etməklə öz sənədlərini sərbəst şəkildə geri ala bilərlər və bunun üçün nəzarət qrupunuzda bir nəfəri “əlaqə saxlamaq üzrə” şəxs olaraq təyin edin.
- Əməkçilərinizə sənədlərinin foto surətini verin və bu cür tədbirlərin hamısını onların nəzərinə çatdırın.
- Menecerlər, kadrlar şöbəsinin heyəti, nəzarət qrupu, uyğunluq üzrə məmurlar və əməkçilərə insan alverini müəyyən etmək və onun qarşısını almaq mövzusunda treninq təşkil edin. Şəxsiyyəti bildirən sənədlər, miqrant əməkçilər, əmək haqlarının ödənişi və digər məsələlərə dair pis və ya yaxşı təcrübəni müzakirə edin.
- Özəl məşğulluq agentlikləri ilə müqavilə bağlamazdan öncə, onlar barədə məlumat toplayın, işə cəlb etmə xidmətinə görə ödəniş haqqı və digər məşğulluq təcrübəsinə aid siyasəti müzakirə etmək üçün onların nümayəndəliyi ilə görüşün.
- Sənayenizdəki digər şirkətlərlə söhbət edin, öz aranızda şəbəkə yaradın, və həmin şəbəkədən informasiya və fikir mübadiləsi aparmaq üçün istifadə edin. İşəgötürənlər təşkilatınızın və Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatının təqdim etdiyi xidmətlərin üstünlüyündən faydalanın.
- Əməkçiləriniz üçün, onların başa düşdükleri dildə yazılmış, aydın və dəqiq məşğulluq müqaviləsi hazırlayın və burada, əmək haqlarının ödənişi, əlavə iş saatları və şəxsiyyəti bildirən sənədlərin alınmasına toxunan məşğulluq şərtlərini aydın şəkildə göstərin.





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

---

**Nümunəvi təcrübənin öyrənilməsi**

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

\*Bu təcrübə hallarının öyrənilməsi ictimaiyyətə təqdim olunmuş vəsaitlərdən istifadə edilərək hazırlanıblıb  
Nümunə #1

**Ölkə:** Braziliya  
**Mal:** Çuqun külçəsi  
**Sənaye:** Maşınqayırma

**məsələ**

Aparılmış hesabatlara görə bu gün Braziliyada köləlik şəraitdə işləyən əməkçilərin sayı 25 milyona yaxındır. Bunların çoxu Amazon bölgəsində yerləşən düşərgələrdə işləyir və nəqliyyat, yemək, yaşayış yeri və ləvazimat üçün pul ödəməyə məcbur edilərək borc asılılığı tələsinə düşüb. Əməkçilər məşğulluğa könüllü şəkildə daxil olsalar da, əslində bunun səbəbkarları yaxşı maaş, iş şərtləri və mənfəət vədləri ilə insanları düşərgədə işləməyə həvəsləndirən “qatos”-lardır (işə cəlb edən agentlər). İşə qəbul olandan sonra, insanlar çox vaxt başa düşməyə başlayırlar ki, borca girdiklərinə görə və fiziki təcavüz hədə-qorxusundan onlar məşğulluqlarını dayandıрмаq azadlıqlarını itiriblər.

Bu cür şəraitdə işləməyə məcbur edilmiş şəxslər borcları böyüdükcə işəgötürənlərinin və düşərgədəki silahlı mühafizə patrulunun əlindən qurtarmaq imkanından da məhrum olurlar. İş yerinə gələn kimi əməkçilərin əlindən işə qeydiyyat kartları alınır. Beləliklə onların müdafiə olunmaq hüquqlarından və müavinətlərindən faydalanmaq imkanının qarşısı alınır, bu isə formal sektorda işləyən əməkçilərin ixtiyarında olmalıdır. Əməkçilər uzun saatlar işləyir və çox vaxt uzun müddət ərzində maaşlarını ala bilmir; maaşlarını geri tələb etməyə də həvəs göstərməyən əməkçilər tələb etsələr heç pul almayacaqlar qorxusundan susurlar.

2006-cı ilin sonunda bir neçə əsas xəbərlərdə diqqət Avropa, Yaponiya və ABŞ-ın aparıcı maşınqayırma zavodlarındakı təchizat zəncirində yer almış məcburi əmək hallarına yönəldilmişdir. Braziliyada məcburi əmək halları öndə gedən çuqun külçəsi idxalçılarını ağac kömürü ilə təchiz edən “ağac kömürü düşərgələrində” aşkar edilmişdi. Bu, Braziliyada məcburi əməkdən istifadə olunan əməliyyatların yalnız cüzi faizini təşkil etdiyinə baxmayaraq, həmin ağac kömüründən hasil olunan çuqun külçənin təxminən 90 faizi Birləşmiş Ştatlara idxal edilir.

Son illər ərzində Braziliya hökuməti məcburi əməyə qarşı mübarizədə bir sıra mühüm addımlar atıb. Bu addımlardan bir çoxu biznes icması ilə tərəfdaşlıq çərçivəsində atılıb. Məcburi əməkdən istifadə etməkdə təqsirləndirilmiş düşərgələrdə reydlər və araşdırmalar keçirmək məqsədilə 1995-ci ildə Xüsusi Mobil Müfəttiş Qrupu (Grupo Especial de Fiscalizaçāo Móvel) yaradıldı. Hökumətin əlində eləcə də “qara siyahı” var ki, burada kölə əməyindən istifadə etmiş şirkət və mülkiyyətin adları qeyd olunub. 2008-ci ilin ortalarına qədər bu siyahıda 200-dən artıq şəxs və müəssisənin adı sadalanırdı; bunların əsasən buynuzlu mal-qara yetişdirmə sahəsinə, sonra da ağac kömürü və şəkər sənayesinə aidiyyəti vardır.

2005-ci ilin may ayında Braziliyanın biznes sektoru vətəndaş cəmiyyətinin qrupları ilə birlikdə Kölə Əməyinin Aradan Qaldırılması üzrə Milli Saziş bağladı. 180-dən artıq şirkət və assosiasiyalar, buraya iri supermarket zənciri, sənaye və maliyyə qrupları da daxil olmaqla, Saziş altında öz imzasını atıb. Sazişin davamı olaraq “Sosial Müşahidə İnstitutu” Sazişi imzalamış tərəflərin apardığı fəaliyyət və nümunəvi təcrübə sənədləri üzrə yoxlama işini aparır.

### Braziliya şirkətlərinin kollektiv fəaliyyəti

Braziliyanın çuqun külçəsi istehsalçıları üçün yaradılmış sənaye qrupu təchizat zəncirində məcburi əməyi aradan qaldırmaq üzrə iş aparır. 2004-cü ildən başlayaraq Vətəndaş Ağac Kömürü İnstitutu (VAKİ) əmək müfəttişlərini uyğunluğu qiymətləndirmək və sənaye üçün 1999-cu ildə tərtib edilmiş davranış məcəlləsini yaymaqdan ötrü ağac kömürü düşərgələrinə göndərilir. Qeyri-uyğunluq aşkar edildikdə tədarükçülərin sertifikatı əllərindən alınır və sənaye qrupunun üzvləri bundan sonra həmin tədarükçülərlə iş birliyinə xitam verirlər. Hökumət tərəfindən görülən işi tamamlamaq məqsədilə VAKİ də “qara siyahı” tutur. Əlavə olaraq, 2004-cü ilin avqustunda Braziliyada 14 çuqun külçəsi şirkəti ağac kömürü hasilatında kölə əməyinə son qoyma üzrə müştərək öhdəlik sənədinə öz imzasını atıb.

### Braziliya şirkətlərinin fərdi fəaliyyəti

2007-ci ilin sentyabrında bir aparıcı dəmir filizi istehsalçısı bəyan etmişdir ki, kölə əməyindən istifadə edən düşərgələrdən ağac kömürünü satın alan çuqun külçəsi şirkətlərinin heç birinə artıq dəmir satmayacaqdır. Nəticədə, həmin istehsalçının müştəriləri məcbur qalmışdılar ki, məcburi əməyə birbaşa və ya dolayı yolla onların aidiyyəti olmadığını sübut etsinlər, bunun üçün isə onlardan onu (10) öz sahəsində özəl audit tədbirini keçirməli oldu. Audit tədbirinin nəticəsi olaraq şirkət, məcburi əmək və etraf mühit problemlərində ciddi pozuntulara istinad edərək öz təchizatını yeddi müştərisinə verməyi dayandırdı. Həmin müştərilərdən dördü ilə şirkət bundan sonra öz müqaviləsinə xitam verdi. Lakin, görülən tədbir

nəticəsində, Braziliyanın həmin bölgəsində yeganə dəmir filizi hasil edən şirkət olduğuna görə, o, etimad əleyhinə tənzimləyicilərlə münaqişəyə düşməməkdən ötrü öz fəaliyyətini ehtiyatla davam etdirməli olmuşdu.

Braziliyadakı dəmir filizi şirkətlərdən biri Amazonda məcburi əməklə meşəsizləşdirmə arasında birbaşa əlaqənin olmasını qeyd etmişdi. O demişdir ki, dəmir filizi istehsalçıları ağac kömürünü qeyri-qanuni düşərgələrdən almaq məcburiyyətindədirlər, çünki əks təqdirdə ağac yandırma texnikasından istifadə edərək eyni kəmiyyətdə ağac kömürünü hasil etmək üçün bir çox on illiklər gözləmək lazım olardı ki, meşədəki ağaclar böyüsün. Bunun əvəzinə həmin şirkət öz işçilərini istifadə edir və tələb olunan ağacı yetişdirmək üçün şəxsi evkalipt meşəsinə malikdir.

#### ABŞ şirkətlərinin kollektiv fəaliyyəti

2006-cı ilin 4 dekabrında mətbuatda xəbər verildi ki, beş aparıcı avtomobil istehsal edən şirkət bir araya gələrək tədarükçülər üçün kollektiv treninqi təşkil etmişdir. Həmin treninqin mövzusu məcburi əməkdən istifadə etməklə ehtiyat hissələri buraxan tədarükçülərdən təchizat almaqdan vaz keçmək məsələsinə toxunurdu. Bu təşəbbüs ilk olaraq 2005-ci ilin oktyabrından başlayaraq Avtomatlaşdırılmış Sənayedə Fəaliyyət Qrupu (ASFQ) tərəfindən koordinasiya edilmişdir, sonra isə, Sosial Məsuliyyət üçün Biznes 2006-cı ildən başlayaraq buna başçılıq etməyə başladı. Təşəbbüsdən irəli gələn ilkin layihələrə, məcburi əmək də buraya daxil olmaqla, iş şərtləri ilə bağlı fərqli məsələlərə dair müştərək sənaye səsi vermək üçün birgə bəyanatlar daxil edilmişdir.

## ABŞ şirkətlərinin fərdi fəaliyyəti

2006-cı ilin sonunda Blumberq hekayəsinin adına<sup>18</sup> və ABŞ-ın maşınqayırma sənayesində kölə əməyinin istifadəsinə həsr olunan digər mətbuat hesabatlarına cavab olaraq müxtəlif şirkətlər bir sıra tədbirlərin görülməsini qarşılarına qoydular, bunlar arasında:

- Braziliyada kölə əməyinə iz qoymuş çuqun külçəsinin satın alınmasını dərhal dayandırmaq; və
- Tədarükçülərdən çuqun külçəsini kölə əməyindən istifadə etmədən hasil etdiklərini təsdiq etməyə xahiş etmək, və bunu təsdiq edə bilməyən tədarükçülərlə biznesi dayandırmaq.

məsələdən alınan  
ilkın dər

İri maşınqayırma müəssisələrinin təchizat zəncirindən məcburi əməyi kökündən ləğv etmək və bu istiqamətində irəli getməkdən ötrü həmin məsələyə daha da böyük əməkdaşlıq sayəsində yanaşmaq sözsüz ki, mümkündür. Həm VAKİ müəssisəsinin, həm də ASFQ təşəbbüsünün nümunəsində görüldüyü kimi, şirkətlərin birlikdə işləmək istəyi artıq öz nəticəsini verməkdədir. Buna əlavə olaraq, kölə əməyi sayəsində ağac kömürünü buraxan çuqun külçəsi istehsalçıları dəmir filizi ilə təchiz etməyin arasını kəsmək üçün bir şirkətin atdığı addımlar düzgün istiqamətdə atılan addımdır. Lakin, müəyyən tədarükçülərə boykot elan etmək və ya fəaliyyətlərini əngəlləmək üçün atılan addımların etimad əleyhinə müddəalarla münaqişə yaratmadığını təmin etmək üçün hökumət səviyyəsində daha da böyük əməkdaşlıq yer ala bilərdi. Üstəlik, onların təchizat zəncirində məcburi

---

<sup>18</sup> Maykl Smit və Deyvid Vorekos, "Müasir köləliyin sirli dünyası", *Blumberq Markets*, Dekabr 2006

əməyi “əbədiləşdirən” dairəni qırmaq arzusunda olan ABŞ şirkətləri hökumətdən əlavə dəstək də ala bilərdilər.

Bunu da qeyd etməyə dəyər ki, həmin mübahisəyə qoşulmuş şirkətlərin bir çoxu adı gedən sənayenin əhəmiyyətli iştirakçılarıdır. Nisbətən kiçik şirkətlərin əlində olan vasitələr də bu məsələlərə reaksiya göstərmək üçün nisbətən məhduddur. Buna görə, bir sənaye müəssisəsinin tutduğu pro-aktiv mövqə, öz növbəsində olduqca mühüm nəticələr verə bilər.

Əlçatan ağac materialı məsələsi vacib məsələdir və bunu lazımi qədər qiymətləndirməmək olmaz. Çuqun külçəsinin hasil edilməsini ağac kömürü əsasından daş kömürü əsasına keçirmək faydalı ola bilər. Lakin, bunun nəticədə artan xərclərin öhdəsindən gəlmək üçün çuqun külçəsi istehsalçılarına maliyyə dəstəyi tələb oluna bilər.

Ağac kömürü hazırlanan düşərgələrdə aparılan audit və yoxlama işlərinə gəldikdə isə, bu işi təqdирə layiq şəkildə görən Braziliya hökumətinin Xüsusi Mobil Müfəttişlər Qrupu, və ona dəstək göstərən təcili və sürətli məhkəmə qərarları çıxarmaq və əməkçiləri azad etmək iqtidarında olan mobil məhkəmə orqanları oldu. Belə görünür ki, bu işdə həmin qrupla yaxından əməkdaşlıq edən tərəflər VAKÍ auditorları, və ABŞ və Braziliyanın polad istehsalı sənayesinin biznes iştirakçıları olmuşdular.

Məcburi əməkdən istifadə edilmiş ağac kömürü düşərgələrinin hansı şəxslər tərəfindən idarə olunduğunu müəyyən etmək çətindir. Lakin, belə görünür ki, həmin düşərgələrlə çuqun külçəsinin istehsalçıları arasında güclü qarşılıqlı əlaqə mövcuddur. Mobil müfəttişlər tərəfindən bağlanan düşərgələrdə çuqun külçəsi istehsalçılarından (düşərgənin ağac kömürünü satın alanlar) fərdi

əməkçilərə əmək haqlarının geri qaytarılması tələb olunmuşdur. Çuqun külçəsi istehsalçılarının bazarda səlahiyyət daşdıqlarına dair daha böyük aydınlığın gətirilməsi çox arzulandı.

## Nümunə #2

**Ölkə: Çin**  
**Sənaye: Elektronika**  
**Sənaye: Maşınqayırma**

### məsələ

Bu nümunə, diqqəti Çinin zavodlarında məcburi əməyin yer alması barədə bəyanatlara və buna cavab olaraq bir aparıcı ABŞ elektronika şirkətinin gördüyü tədbirlərə cəmləyir. Zavodlara iki fərqli şirkət sahiblik edirdi və hər ikisi ABŞ-ın transmilli şirkəti üçün ayrı-ayrı məhsullar yığırdı. Zavodlar arasında xüsusilə biri mətbuatın böyük “tənqid yağışına” düşmüşdü.

İş şəraitinin təsviri uzun saatlar işləməyə, sıxıntılı və qeyri-qənaətbəxş şəraitdə yaşamağa, yaşayış yerləri və yeməkləri üçün pul ödəməyə məcbur edilmiş, eləcə də işlədikləri yeri tərk etməkdən məhrum edilmiş əməkçilərdən alınmışdı. Əlavə olaraq, zavodda bəzi məhsulun istehsalında uşaq əməyindən istifadə və nizam-intizam tədbiri kimi əməkçilərin bir yerdə tərənmədən uzun müddət ərzində durmaqları barədə də bəyanatlar edilmişdi. İlk öncə bəyanatlar İnternetə çıxışı olmayan hesabatlarda dərc edilsə də, buraya zavoddakı şəraiti əks etdirən bəzi foto şəkillər daxil edilmişdi. Həmin şəkillər sonradan beynəlxalq mətbuatda öz yerini tutdu. Hekayə əvvəl Birləşmiş Krallığın qəzetində dərc edildi, və çox keçmədi ki, o, Çinin bir biznes jurnalında da sonra öz əksini tapdı.



## məsələyə biznesin verdiyi cavab

Barəsində söhbət gedən ABŞ şirkəti yuxarıda qeyd olunan bəyanatlara 3 günün içində irəli sürdüyü iddiası ilə cavab verdi. Öz cavabında şirkət, edilən bəyanatlara ciddi yanaşdığını və vəziyyəti araşdırmaq üçün müvafiq addımlar atacağını qeyd etdi.

Zavoda səfərlər edib, oradakı əməkçilərlə mü sahibələr aparmaqla ABŞ şirkəti edilmiş bəyanatların araşdırılması üzrə işə başladı. Altı həftə içində görülən tədbirlərin hesabatını o öz internet səhifəsində yerləşdirdi. Hesabatında qeyd edilirdi ki, zavoda ezam edilən audit qrupu kadrlar, əməliyyat və hüquq şöbəsinin işçilərindən yaradılmışdı və toplanan məlumatlar zavod işçiləri, idarə heyəti və inzibat işçilərinin qeydlərindən alınan bir çox informasiya mənbələri ilə qarşı-qarşıya tutuşdurularaq yoxlanılmışdı. Burada eləcə də qeyd edilmişdi ki, məcburi əmək üzrə audit keçirilərkən, saxta şəxsiyyət vəsiqələrinin axtarılması məqsədilə mühafizə heyətinin qeydləri də yoxlanılıb. Hesabat iş və yaşayış şəraiti, müavinət, əlavə iş saatları və əməkçilərlə rəftar məsələlərində aşkar edilmiş amillərlə yekunlaşdırılmışdı.

Şirkətin hesabatında məcburi əmək və ya uşaq əməyinə sübut tapılmadığı bildirilsə də, burada elan edildi ki, həftəlik iş saatları üzrə aparılmış müşahidənin nəticəsində bu rəqəmin şirkətin davranış məcəlləsində təyin olunmuş həftəlik işləmə saatlarının limitini üstələməsi aşkar edilib. Şirkət bildirdi ki, aparılmış iş nəticəsində tədarükçü həftəlik əlavə iş saatları limitinə uyğunluğu təmin etmək məqsədi ilə öz siyasətini dəyişməli olub. Buna əlavə olaraq, şirkət onu da qeyd etdi ki, əməkçilərin yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması tələb olunmuşdu, lakin tədarükçü, sonradan yaşayış

yerləri tikmək üçün əlavə torpaq sahəsinin satın alınması prosesini artıq başlamışdı.

Adı gedən tədarükçünün söylədiyinə əsasən, o, zavodu müştərisi üçün açıb və audit işlərini aparmaq üçün ona istənilən şəraiti yaradıb. Bunu da qeyd etməyə dəyər ki, həmin tədarükçü bu sənayedə vacib yer tutan və son illər ərzində sürətli inkişafına nail olmuş bir şirkət sayılır. Zavodundakı iş şəraiti barədə bəyanatlara aydınlıq gətirmiş ABŞ şirkətinin hesabatından həmin tədarükçünün razı qalması qeyd olunmuşdu. Eləcə də deyilmişdi ki, şirkətdə baş vermiş insident, əvvəlki illərə nisbətən şirkətin, hal-hazırda öz biznesini daha da açıq təqdim etməyə hazır olduğunu göstərdi.

Maraqlısı odur ki, insan hüquqlarının pozuntusu bəyanatlarına məruz qalmış şirkətlərdən cavab gözləmə siyasətini icra edən Biznes və İnsan Hüquqları Vasitələri üzrə Mərkəz öz yekun icmalında həmin məsələni şirkət buna cavab reaksiyası göstərmədən artıq öz həll yolunu tapmış bir məsələ kimi qələmə vermişdi. Bu cür göstərici ilə təqdim olunmuş yeganə nümunə hələ həmin məsələ olmuşdu.

#### məsələdən alınan ilkin dərslər

Adı gedən ABŞ şirkəti Çin zavodunda işləyən bütün əməkçilərdən haradasa 15 faizini istifadə edirdi. Həmin zavod digər aparıcı elektronika şirkətləri (mərkəzi küçə elektronika markaları) tərəfindən də istifadə olunurdu, lakin bu şirkətlərin həmin əhvalata reaksiya göstərməsi barədə qeyd olunmur. Lakin yenə də, bu faiz payı ABŞ şirkətinin audit işlərini aparmasını məhdudlaşdırmadı.

Əhvalatda Elektronika Sənayesinin Davranış Məcəlləsi (ESDM) də işıqlandırıldı, bu isə elektronika sektorunun xüsusi sənədi və həmin sənayedə fəaliyyət göstərən 40-dan çox şirkəti

(2008-ci ilin sentyabr göstəricisi) birləşdirən bir təşəbbüsdür. Bu təşəbbüsün məqsədi sənayenin təchizat zəncirində iş şəraitlərinin təkmilləşdirilməsindən ibarətdir. Əhvalat dərc edildiyi vaxta gəldikdə ABŞ şirkəti hələ olmasa da, Çində yerləşən həmin tədarükçü artıq ESDM-in üzvü olmuşdu. Lakin, audit və aşkarlanan amillərin təfəsilatı verilmiş hesabatda qeyd olunmuşdu ki, şirkət ESDM-ə tezliklə qoşulmaq niyyətindədir.

Şirkət hesabatı dərc edildikdən sonra çox keçmədi ki, beynəlxalq mətbuat müvafiq insan hüquqlarına aid məsələni işıqlandırdı və burada həmin əhvalatı öncə Britaniya və Çin mətbuatında dərc edən jurnalistləri iştirak etməyə dəvət etdi. Çində yerləşən subpodratçının bütövlüklə sərəncamında olan bir şirkət həmin jurnalistlərin şəxsi məlumatlarına əsaslanaraq atdığı böhtan məsələsi üzrə məhkəmə prosesini başladı. Məhkəmə prosesinin başlanması küllü miqdarda pul tələb edirdi və məsələ məhkəməyə veriləndən sonra jurnalistlərin aktivləri donduruldu. Jurnalistlərin yazdıqları onların qarşısına gətirildi və onların bu hərəkətləri tənqid altına qoyuldu. Sonra həm tədarükçü, həm də ABŞ şirkətinin ünvanına azad mətbuat QHT-ləri tərəfindən xahiş müraciəti gəldi ki, məhkəmə işi dayandırılınsın. ABŞ şirkəti məsələni həll etməkdə köməklik göstərmək üçün səhnə arxasında işlədiyini qeyd etdi. Bundan bir qədər sonra məhkəmə işi dayandırıldı.

Bu nümunə göstərir ki, cəld hərəkət etməklə və cavab reaksiyasında hərtərəfli olmaqla şirkət əsas məhsullarının istehsalı yerində iş şəraitlərinə dair narahatçılıq törədən məsələləri çözmə bilmişdi. Üstəlik, həmin əhvalat digər istiqamətə vüsət alıb, mətbuat azadlığının həssas siyasi arenasına doğru hərəkət etməyə başlayanda, görünür ki, şirkət məsələyə aidiyyəti olan tərəf kimi qalmağa hazırlıqlı

idi. Amma, bu nümunə onu da göstərir ki, şirkət məcəlləsi ilə uyğunluğu təsdiqləmək üçün uzaq məsafədə yerləşən “outsorsinq” tədarükçülərinin olması çətinliklər yaradır. ABŞ şirkətinin ESDM-ə qoşulması bir daha həmin sənayeyə xas olan eyni çətinliklərlə üzləşən digər şirkətlərlə əməkdaşlıq şəraitində işləməyin dəyərini nümayiş etdirir.

### Nümunə #3

## Ölkə: İordaniya (Yordan) Sənaye: Geyim və parçalar

#### məsələ

Yordan, 2000-ci ildən bəri Yordan-ABŞ Azad Ticarət Razılığı (ATR) sayəsində ABŞ-la güzəştli ticarət razılığından faydalanmaqdadır. Bunun nəticəsi olaraq, Yordan zavodlarında iş şəraiti tam və açıq araşdırma əsasında öyrəniləndə, bu tədbirə iki ölkədə yerləşən şirkətlərlə yanaşı həm ABŞ, həm də Yordan hökuməti də cəlb olunmuşdu.

2006-cı ilin mayında ABŞ-ın Milli Əmək Komitəsi (MƏK)<sup>19</sup> ABŞ-da yerləşən şirkətlər üçün məhsul istehsal edən Yordan boyu fəaliyyət göstərən parça fabriklərində iş şəraitinin yoxlanılmasına əsaslanan olduqca tənqi bir hesabat dərc etmişdi. Araşdırma, ABŞ bazarına güzəştli girişdən faydalanan İxtisaslaşdırılmış Sənaye Zonalarının (İSZ) fabriklərində aparıldı.

2006-cı ilin iyul ayınadək Yordanda 54 mindən artıq əməkçini çalışdıran ümumi olaraq özünə 110-dan çox şirkəti daxil edən 13 İSZ var idi. Amerikanın Yordandakı Ticarət Palatası qeyd edir ki, həmin İSZ fabriklərində işləyənlərin 66 faizi Çin, Banqladeş,

---

<sup>19</sup> Milli Əmək Komitəsi, *İnsan Alveri və Qeyri-iradi Servituta dair ABŞ-Yordan Azad Ticarət Razılığı*, Nyu-York, 2006

ŞriLanka və Hindistandan gətirilmiş və “qonaq işçilər” kimi tanınan xarici əməkçilərdir. İSZ-lər birbaşa xarici investisiyalar almaq və yerli əhalini işlə təmin etmək üçün yaradılmış olsalar da, adı gedən fabriklərdə miqrant işçi qüvvəsinə üstünlük verilmişdi.

MƏK hesabatı sərt iş şəraitinin hərtərəfli araşdırılmasına başladı, buraya fiziki və seksual təcavüz, müavinətlərin verilib-verilməməyi, tələb olunan qida və su almaq imkanlarına məhdudiyət, zəif yaşayış şəraiti kimi məsələlərə də diqqət vermək nəzərdə tutulmuşdu. Qonaq işçilər öz ölkələrində həmin işə qəbul edilmək üçün küllü miqdarda pul ödəməli idilər, Yordanda isə onlar vəd edilmiş maaşın yalnız bir hissəsini qazana bilirdi. Burada hələ digərləri də var idi ki, uzun müddət ərzində əmək haqqı üzü görməmişdilər. Bundan başqa, fabriklərə gəlib çatan kimi əməkçilərin pasportları müsadirə olunurdu. Əmək haqlarının miqdarı barədə şikayət olduğu halda isə, təcrübədə elə hadisələr olmuşdu ki, əməkçilər zorla öz ölkələrinə göndərilmiş və ödəyə bilmədikləri borcla qarşı-qarşıya qalmışdılar. Pasportlarını ala bilməyən və geri göndərilmə, həbs edilmə, döyülmə ya da qida və su təminatından məhrum olma təhlükəsi olmadan şikayət edə bilməyən əməkçilər həm Yordanda əməlli olalar ilişib qalmış, həm də öz ölkələrində aldıkları borcun böyük faiz dərəcəsi altına düşmüşdülər.

Üstəlik, Yordan qanunvericiliyinə əsasən, hətta İSZ-də işləmək üçün icazəsi olan qeyri-Yordan vətəndaşlarına həmkarlar ittifaqına qoşulmaq qadağan edilib, bu üzdən də özlərinə dəstək tapmaq vasitəsindən məhrumdurlar.

Qeyd olunan məsələ ictimaiyyət qarşısına qaldırıldıqdan sonra çox keçmədi ki, Yordan

hökuməti buna reaksiya verdi və Hindistan, Çin və ŞriLanka səfirliklərinin nümayəndələri ilə müşayiət edilən Əmək müfəttişliyi Nazirliyinin işçiləri məsələni araşdırmaq üçün İSZ-yə baş çəkildilər. Nəticədə, bir sıra cəza tədbirləri görülmüş və bir neçə təsisat bağlanılmışdı.

### Kollektiv tədbir

məsələyə biznesin  
verdiyi cavab

2006-cı ilin 21 sentyabrında Amerikanın Əmək Federasiyası və Sənaye Təşkilatlarının Konqresi (AƏF-STK) ABŞ-dakı Milli Tekstil Assosiasiyası (MTA) ilə birlikdə ABŞ hökumətinə müştərək şikayətlə müraciət etdilər. Müraciətdə xahiş olunurdu ki, Yordanda əməkçi hüquqlarının “kobud şəkildə” pozulmasının nəticəsi olaraq ABŞ, mübahisənin həlli yolunu tapmaq üçün ATR-ın müvafiq tədbirlərini görməyə başlasın. Şikayətdə bildirilirdi ki, Yordan BƏT-in əsas əmək standartlarına hörmət etmək və Yordanın əmək qanununu effektiv surətdə icra etmək öhdəliyini pozur. Bu, biznes təşkilatlarının ticarət razılığı vasitəsilə həll etdikləri ilk (əməkçilərin hüququ barədə) məsələ idi.

### Fərdi şəkildə göstərilən reaksiyalar

MƏK hesabatına birbaşa cavab olaraq şirkətlər aşağıdakı reaksiyalar göstərdilər:

Şirkətlərdən biri birbaşa fabriklərlə deyil, lakin malı satan firmalarla işlədiyini və bütün firma və fabriklərin həm yerli qanuna, həm də öz standartlarına əməl etdiyinə ümid bəslədiyini qeyd etdi. Şirkət aydınlıq gətirərək dedi ki, sadalanan 5 (beş) fabrikdən yalnız biri ilə iş görür, əməkdaşlıq etdiyi firmanın fəaliyyətini yoxlamaq üçün müvafiq tədbirlər görməyi qarşısına məqsəd olaraq qoyur və

nöqsan tapıldığı halda uyğunluğu təmin etmək yolunda fəaliyyət göstərməyi öz öhdəsinə götürür.

Digər geyim şirkətinin söylədiklərinə əsasən, adı gedən fabrikədən biri tanınan bir proqram tərəfindən attestasiya edilib. MƏK-in hesabatına cavab olaraq həmin şirkət öz araşdırma işini başladı və hesabatda qeyd olunan məsələlərin bəzilərini bir daha aşkar etdi. Şirkətin dediyinə görə, o, fabrikədə islahedici tədbirlərin görülməsi üçün səy göstərdi, lakin onu da qeyd etdi ki, onun fabrikəyə göndərdiyi mal sifarişləri bütün fabrikə istehsalı potensialının yalnız 1 (bir) faizini təşkil edir. Şirkət belə bir nəticəyə gəldi: “nəticə etibarlı ilə bizim bu fabrikəyə heç bir təsir göstərmə vasitəmiz və ya danışıq aparma qüvvəmiz yoxdur”. Aşkar edilmiş dəlillərin və fabrikə tərəfindən əməkdaşlıq üçün passiv mövqeyin nəticəsi olaraq həmin şirkət artıq oraya sifariş göndərməmək qərarına gəldi.

Distributor şirkətlərindən biri cavab reaksiyası olaraq 2006-cı ilin sentyabrında ərazidə öz daxili auditorları tərəfindən audit tədbiri keçirdiyini qeyd edir. Bundan sonra əraziyə ikinci dəfə 2006-cı ilin oktyabrında səfər edildi və bu zaman artıq vəziyyətin yaxşılaşdırılması nəzərə alınmışdı. Şirkət eləcə də öz narahatçılığını bildirərək demişdi ki, nəticəyə gəlib, sadəcə hər hansı bir fabrikəyə biznesi dayandırmaq qərarı çıxarılsa bununla həmin fabrikədə vəziyyətin yaxşılaşdırılması yolunda danışıqlar aparmaq üçün təsir əldən buraxılar. Lakin, bu şirkət onu da bildirdi ki, “fabrikədə həbsxana əməyi kimi pozuntular aşkar pozuntulardır, bu dərhal tədarükçü fabrikəyə biznesin dayandırılmasına gətirib çıxarır”. Nəhayət qeyd olundu ki, həmin şirkət Yordan hökuməti, digər şirkətlər və BƏT ilə əməkdaşlıqda bu məsələlərin həlli yolunda iş aparır.

Bu məsələyə cəlb olunmuş tərəflər Yordan və ABŞ hökumətləri olsa da, aydındır ki, fabriklərin şəraitinə görə məsuliyyət daşımali tərəf kimi həmin fabriklərdən mal alan firmalar da çıxış etməlidir. ATR-ın Yordanla bağı güddüyü ali məqsəd yerli əməkçiləri işlə təmin etmək və birbaşa xarici investisiyaları ölkəyə cəlb etmək idi. Lakin, belə əmələ gəldi ki, fabriklərdə iş yerlərini tutmaqla olduqca əzablı vəziyyət altında işləmək üçün böyük sayda miqrant əhali Yordana gətirilmişdi.

Görünür, vəziyyəti yaxşılaşdırmaq məqsədilə adı gedən hökumətlər, tədarükçü fabriklər və BƏT ilə kollektiv şəkildə işləməyə şirkətlərin potensialı var. Şirkətlər eləcə də həmin fabriklərin təchiz etdiyi digər şirkətlərlə iş birliyini yaratmaq imkanlarını axtarmalıdır. Lakin, belə problemlərin həllində səy göstərməyə çalışan nisbətən kiçik tədarükçülər bir məsələ ilə qarşılaşır. Əgər onlar mühüm bir təchizat zəncirinin hissəsidirlərsə, onda onların təsirinin də məhdud olması mümkündür. Belə hallarda, müxtəlif ölçülü şirkətlərin bir çoxu ilə birgə həmin məsələlər üzərində işləyən pro-aktiv sənaye təşkilatı müsbət və təqdire layiq effektə malik ola bilər.

Nəhayət, MƏK-in apardığı işdən və şirkətlər tərəfindən atılan növbəti addımlardan aydın görünür ki, audit tədbirlərinin effektivliyində böyük fərq yer almaqdadır, xüsusilə də məcburi əmək hallarının aşkar edilməsi və sənədlərlə təsdiqlənməsində. Misal üçün, burada fabrik menecerlərinin əməkçilərə göstəriş verməkləri qeydə alınmışdı. Bu göstərişlərdə əməkçilərə auditorların suallarına necə cavab vermək qaydası başa salınırdı.



## Nümunə #4

**Ölkə: ABŞ**

**Mal: Çiy Qida Məhsulu**

**Sənaye: Kənd təsərrüfatı və Qida**

**məsələ**

Məcburi əmək vəziyyətlərindən ABŞ-ın fermalarında əziyyət çəkən fərdi əməkçilərin əksəriyyəti Meksika, Qvatemala və Haitidən gələn miqrant əməkçilərdir. Həmin şəxslər bəzən birbaşa öz ölkələrindən insan alveri nəticəsində buraya işləməyə göndərilir, ya da çox vaxt Birləşmiş Ştatlara gəlmiş vaxt hədəfə alınır.

Bir sıra məcburi əmək vəziyyəti, Floridada yerləşən ferma əməkçiləri tərəfindən 1993-cü ildə təsis edilmiş İmmikali Əməkçilərinin Koalisiyası (İƏK) ilə sənədləşdirilmişdi. İƏK özünü cəmiyyət əsaslı əməkçi təşkilatı kimi təsvir edir. Bu təşkilatın üzvləri Floridada aşağı əmək haqqı ödənişli iş yerlərində işləyən Latin, Haiti və Mayan Hindu mənşəli immiqrantlar təşkil edir.

İƏK-in məlumatlarına əsaslanaraq, Florida fermalarında məcburi əmək istifadə olunur. Məcburi əmək təcrübəsi, uzun saatlar iş tələb olunub, sonra isə nəqliyyat, zəruri ləvazimat və avadanlıqları üçün maaşlarından pul tutulduğuna görə əməkçilərin düşdüyü borc asılılığı nəticəsində yer almaqdadır. Bəzi hallarda əməkçilər qazandıqları maaşı uzun dövr ərzində heç ala da bilmirlər. Bu insanlar düşərgələrdə saxlanılır, qənaətbəxş şəraitdə yaşayırlar və çox vaxt silahlı mühafizə dəstəsinin nəzarəti altında qalır. İƏK fermadakı əməkçilərlə gizli işləyərək məcburi əmək hallarının məhkəmə təqibini çıxarmaqda həlledici rol oynayıb.

Qənaətbəxş şəraitlə bağlı bir neçə əhvalat barədə məruzə verilmişdi və 2007-ci ilin 19 dekabrında meyvə yığan vəzifəsində işləyən 3 (üç) miqrant əməkçi onları işə götürənin əlindən qaçmış və buna səbəb kimi onların saxlandığı şəraiti qeyd etmişdi. Öz açıqlamalarında onlar borca salındıqlarını, döyüldüyünü və su və hamama görə pul ödəməli olduqlarını bildirmişdilər.

İƏK öz diqqətini əsas məsələyə, bu əməkçilərin olduqca az maaş aldıklarına yönəlmişdi. Həmin əmək haqları 1980-ci ildən bəri yalnız cüzi dərəcədə yaxşılaşdırılmışdı. Beləliklə, təşkilat, əvvəla hədəfə fermanın idarə olunması vəzifəsini daşıyan pomidor yetişdirənləri alaraq öz xüsusi təşviqatını başladı, sonra isə diqqəti qlobal miqyasda tanınan beynəlxalq qida markasına sahib olan şirkətlərə yönəltdi.

məsələyə biznesin  
verdiyi cavab

İƏK-in apardığı təşviqatlara cavab reaksiyası olaraq beynəlxalq qida markaları öz təchizat zəncirində məcburi əməyin aradan qaldırılmasına cəlb olunmuşdu.

2005-ci ilin martında həmin marka şirkətlərindən biri Floridanın fermalarından satın aldığı hər 1 (bir) kilo pomidora əlavə 2 sent ödəməyə razılaşdı. Bu addıma getməklə yanaşı həmin şirkət şərt də qoydu ki, bundan belə o yalnız verilən pulun birbaşa fərdi əməkçilərə çatmasına zəmanət verən tedarükçü ilə iş görəcək. Digər marka sahibi olan şirkət buna oxşar razılığı 2007-ci ilin aprelində əldə etdi. Bu razılığa pomidor yetişdirənlər üçün davranış məcəlləsi hazırlamaq və həmin məcəllə ilə uyğunluğu yoxlamaq işində ferma əməkçilərinin cəlb olunmasını artırmaq öhdəliyi daxil edilmişdi.

İƏK öz mövqeyində hədəfini meyvə-tərəvəz yetişdirənlərdənsə daha çox “fast-food” (tez

hazırlanan yemək) nəhənglərinə tutmaqda davam etdi, amma 2008-ci ilin mayında marka sahibi olan bir şirkət ferma əməkçilərinin iş şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün İƏK ilə birgə işləməyə qərarlı olduğunu elan edəndən sonra İƏK həmin şirkətə qarşı yönəldilmiş təşviqatını dayandırdı.

Fast-food sənayesinin liderləri əmək haqlarının qaldırılması proqramında iştirak etməyə öz razılıqlarını verdi və İƏK ilə birgə sənaye boyu görülən tədbirdə iştirak etməyi öhdələrinə götürdü. Meyvə-tərəvəz yetişdirənlərin bunda iştirak etməyini həvəsləndirmək məqsədilə marka sahibi olan şirkətlərdən biri öz öhdəsinə maaşların qaldırılması nəticəsində tədricən qalxacaq vergilər və inzibati xərclərin ödənilməsini götürdü. Həmin şirkət və İƏK eləcə də “sıfır dərəcədə dözümsüzlük” təlimatını qəbul etdilər. Bu təlimat, meyvə-tərəvəz yetişdirənlərin qeyri-qanuni fəaliyyəti onların dərhal təchizat zəncirindən çıxarılması ilə nəticələnəcəyini təyin edirdi. Şirkət həmçinin öhdəsinə meyvə-tərəvəz yetişdirənlərin davranış məcəlləsinə uyğunluğunu yoxlamaq işində ferma əməkçilərinin iştirakını təmin etməyi götürmüşdü.

#### məsələdən alınan ilkın dərslər

Bu nümunənin öyrənilməsi miqrant əməkçilərə dair məsuliyyətli biznes təcrübəsinin daha geniş kontekstində öz yerini alır. 2007-ci ilin martında Yoxsulluq üzrə Cənubi Hüquq Mərkəzi (YCHM)<sup>20</sup> tərəfindən dərc edilmiş tədqiqatda qeyd edilir ki, qonaq işçi proqramı ilə Birləşmiş Ştatlara miqrant əməkçi kimi gələn şəxslər zorakılığa məruz qalmaq təhlükəsi altındadırlar. Hesabatda deyildiyi kimi: “işgötürənə bağlı qalıb, hüquqi resurslara məhrum olan qonaq işçilər:

---

<sup>20</sup> Köləliyə yaxın: Birləşmiş Ştatlarda Qonaq işçi proqramı, Mart 2007. Tanış olmaq üçün: [www.splcenter.org](http://www.splcenter.org)

- Əmək haqqı məsələsində daim aldadılırlar;
- Az təminatlı (aşağı maaşlı), müvəqqəti iş imkanlarını əldə etmək məqsədilə öz gələcəklərini girova qoymağa məcbur edirlər;
- Əslində işəgötürənlərin ya da sənədlərini əllərindən alan əmək dəllallarının əsirliyində saxlanılırlar;
- Bərbad şəraitdə yaşamağa məcbur edirlər; və
- İş yerində aldıkları zədələrə görə tibbi müavinət almaq imtiyazları rədd edilir”.

İƏK-in apardığı təşviqatda və həmin məsələ ilə bağlı informasiya vasitələrinin sonrakı fəaliyyətində diqqət əsasən, nəticədə məcburi əməyə gətirən iş şəraitinə deyil, amma əməkçilərin aldığı aşağı səviyyəli əmək haqlarına yönəldilmişdi. Lakin, hətta daha çox şirkət əməkçilərə 1 kilo pomidor üçün əlavə 2 sent ödəməyə başlasa idi də, məcburi əmək şəraiti hələ də öz yerini möhkəm tutmaqda davam edə bilərdi və bu məsələ hələ də həllini tapmaq üçün öz vaxtını gözləməli olacaqdı.

Burada yarana biləcək təhlükə ondan ibarətdir ki, mübahisəyə qoşulmuş şirkətlər əlavə sent məsələsinə diqqətlərini cəmləməklə, bunu YCHM-in hesabatında yer almış və məcburi əmək halları ilə əlaqəsi olan daha mühüm və geniş yayılmış problemin həlli zərərinə edirlər.

Üstəlik, burada əməkçilərin öz ölkələrində hələ olaraq ABŞ-ın kənd təsərrüfatı sektorunda işlə təmin olunmasının məsuliyyətini çəkən özəl məşğulluq agentlikləri barədə veriləcək suallar üçün

imkan yaranır. Hal-hazırda bu sənaye hələ də tamamilə nəzarətsiz şəkildə qalmaqdadır, belə ki, ABŞ-a gələn əməkçilər üstünə həddindən artıq böyük faiz dərəcəsi qoyulmuş borca bağlı qalırlar. ABŞ-ın yerli qanunvericiliyi əməkçilərin səyahət və viza xərclərinin onlara geri qaytarılmasını tələb etsə də, borcun tam olaraq qaytarılması təcrübəsi yalnız nadir hal daşıyır.

Ümid edilir ki, İƏK-in apardığı iş vasitəsilə açıq hədəfə alınmış şirkətlər də pomidor yetişdirənlərin sərəncamına əməkçilər göndərən agentlikləri yoxlayacaq. Bir neçə şirkət, müvafiq sənaye üzrə təşkilat, hökumət orqanları və BƏT-in birgə göstərdiyi səy nəticəsində adı gedən məsələyə qarşı proaktiv tədbirlərin görülməsinə də ümid var. Afina Etik Prinsiplərinin imzalanması və irəli sürülməsi ilə başlanmış ilkin iş bu kontekstdə istinad ediləcək faydalı vasitədir<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> <http://www.endhumantraffickingnow.com>

