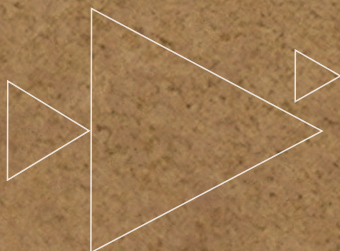




Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

ОУХБ:АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР БАЙЖ БОЛЗОШГУЙГ ИЛТГЭХ ШИНЖ ТЭМДЭГ



Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх тусгай хөтөлбөр

Удиртгал

Энэхүү товхимолд ОУХБ-аас боловсруулсан албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх шинж тэмдгүүдийг танилцуулж байна. Эдгээр нь эрүүгийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах чиг үүрэг бүхий албан хаагчид, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нар, үйлдвэрчний эвлэлийн болон төрийн бус байгууллагын ажилтнуудад албадан хөдөлмөрт өртөж, яаралтай тусламж шаардлагатай болсон байж болзошгүй хүнийг таньж илрүүлэхэд нь туслах зорилготой юм. Уг шинж тэмдгүүд нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх хамгийн нийтлэг дохио буюу “сэжүүр” болно.

ОУХБ “Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх тусгай хөтөлбөр” хэрэгжүүлэх явцдаа олж авсан мэдлэг, туршлага болон Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод албадан хөдөлмөрийн “тухайн хүн сайн дураараа санал болгоогүй байхад аливаа шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлж ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэхийг хэлнэ” хэмээн тодорхойлсонд үндэслэн эдгээр шинж тэмдгийг боловсруулсан юм.

Албадан хөдөлмөрийг илрүүлэхэд ашиглах 11 шинж тэмдгийг бодит жишээгээр товч тайлбарласан тус товхимол нь албадан хөдөлмөр хэрхэн бий болж, хохирогчид ямар нөлөө үзүүлдгийг ойлгоход тань тусална.

Шинж тэмдгүүд:

- Эмзэг байдлыг нь далимдуулах
- Хууран мэхлэх
- Чөлөөтэй зорчихыг нь хязгаарлах
- Тусгаарлах
- Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлэх
- Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх
- Бичиг баримтыг нь барьцаалах
- Цалингаар нь барьцаалах
- Өрийн барьцаа, төлөөс болгох
- Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулах
- Хэт уртасгасан цагаар ажиллуулах

Тухайн нөхцөл байдлаас хамаараад эдгээрийн аль нэг нь дангаараа албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илэрхийлж болно. Гэхдээ хэд хэдэн шинж тэмдгийг хамтад нь авч үзэж байж албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх тохиолдол ч бий. Ерөнхийдөө эдгээр арван нэгэн шинж тэмдэг нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх үндсэн шинжийг агуулж байгаа тул тухайн гэмт хэргийн хохирогч болсон эсэхийг тодорхойлох үндэс болно.

Эдгээр шинж тэмдгийг бодит амьдралд хэрхэн ашиглах талаарх нэмэлт мэдээллийг ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах тухай цахим сургалтаас үзэж болно.



Эмзэг байдлыг нь далимдуулах

“Гэрийн үйлчлэгчээр жилийн 365 хоног ажилладаг хятад эмэгтэй францаар “өглөөний мэнд”, “оройн мэнд” гэхээс өөр үг мэддэггүй. Хэл мэдэхгүй, дээрээс нь завсар чөлөөгүй байнга ажиллаж, нийгмээс тусгаарлагдсан тэрээр хараат байдалд оржээ. Энэ эмэгтэй жинхэнэ боол болсон байна.”

Францын хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч

Хэн ч албадан хөдөлмөрийн хохирогч болж болзошгүй. Гэхдээ тухайн орны хэл, хууль тогтоомжийг мэдэхгүй, амьжиргаагаа залгуулах боломж нь хязгаарлагдмал, шашны болон угсаатны цөөнхөд хамаардаг, хөгжлийн бэрхшээл буюу бусад байдлаараа хүн амын олонхоос ялгардаг хүмүүс хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл өндөр байхын зэрэгцээ албадан хөдөлмөрт ч илүү өртсөн байдаг.

Гэхдээ эмзэг байдалд орсноор (тухайлбал, амьжиргаагаа залгуулах өөр сонголтгүй байх нь) тухайн хүн заавал албадан хөдөлмөрт өртөнө гэж ойлгож болохгүй. Харин ажил олгогч тухайн ажилтныг хэт уртасгасан цагаар ажиллуулах, цалин хөлсийг нь олгохгүй байх зэргээр эмзэг байдлыг нь далимдуулбал албадан хөдөлмөрийн нөхцөл үүсэж болзошгүй. Мөн ажилтан ажил олгогчоос дан ганц өөрийнхөө ажлаар бус орон байр, хоол хүнс, хамаатан садныхаа ажлын байр зэрэг олон зүйлээр хараат байх тохиолдолд албадан хөдөлмөрт өртөх магадлал ихэсдэг.



Хууран мэхлэх

“Дүү минь чамайг ирж аваад хамт амьдарна гэж ээж хэлсэн. Нагац эгч сургалтын зардлыг минь хариуцна гэсэн ч амлалтаа биелүүлээгүй. Харин намайг гэрийн үйлчлэгч болгосон.”

Замби улсын нэгэн залуу бүсгүй

Тухайн ажилтанд амаар буюу бичгээр өгсөн амлалтаа биелүүлэхгүй байхыг хууран мэхлэлт гэж үздэг. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчдыг ихэвчлэн цалин хөлс сайтай, сайн ажилд оруулна гэж амлан авсан байдаг. Харин тэд ажлаа хийж эхэлсний дараа л нөгөө амлаад байсан зүйлүүд нь биелэхгүй, гарах гарцгүй хэцүү нөхцөлд орсноо мэддэг. Ийм тохиолдолд ажилтан бодит мэдээлэлд тулгуурлан сайн дураар зөвшөөрсөн гэж үздэггүй. Хэрэв тэд бодит байдлыг мэдэж байсан бол хэзээ ч уг ажлын саналыг хүлээж авахгүй байх байсан.

Ийнхүү хуурч мэхлэх замаар ажилд авахдаа хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлснөөс гадна хийлгэх гэж буй ажлын төрөл, орон байр, амьдрах нөхцөл, байнгын оршин суугч болох боломж, ажлын байршил болон ажил олгогчийн талаар ч худал амлалт өгөх нь бий. Мөн хүүхдийг сургуульд сургана, эцэг, эхтэй нь байнга уулзуулж байна гэх зэргээр өөрт нь болон эцэг, эхэд нь худлаа амалж ажилд авах явдал ч гардаг.



Чөлөөтэй зорчихыг нь хязгаарлах

“Тэнд яг л шорон шиг, төмөр хаалгатай, цонхнууд нь төмөр тортой. Зугтах ямар ч боломжгүй, тэр талаар бодоод ч хэрэггүй. Хоёр сарын турш тэд намайг үйлчлүүлэгчид аваачиж өгөөд, буцааж авчирдаг байлаа. Гэхдээ үргэлж харгалзагчтай явуулдаг байсан.”

Орост биеийг нь үнэлүүлэхээр Казахстанас
худалдаалагдсан 16 настай охин

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг зугтахаас сэргийлж ажлын байранд нь болон тэднийг зөөж тээвэрлэх явцдаа цоожилж, харуул хамгаалалттай байлгадаг.

Байж болох тодорхой хязгаарлалтаас гадуур ажилтан ажлын байрандаа чөлөөтэй орж, гарах боломжгүй байвал энэ нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илэрхийлэх нэг ноцтой шинж болно. Харин аюултай ажлын байранд ажилтны аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор хязгаарлалт тогтоох, эсвэл эмчид үзүүлэхээр явахдаа удирдлагаасаа урьдчилан чөлөө авахыг шаардах зэрэг нь зүй ёсны зохицуулалт юм.

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийн үйл хөдлөлийг ажлын байранд нь хяналтын камераар юмуу харуул, харин ажлын байрнаас гадуур ажил олгогчийн төлөөний этгээд даган хянадаг байж болно.



Тусгаарлах

“Тэр газар очиход маш хэцүү. Тэндээс аль нэг суурин газарт хүрье гэвэл хэд хоногийн өмнөөс төлөвлөх хэрэгтэй. Тэндээс зөвхөн жижиг онгоцоор, эсвэл завиар л ирэх боломжтой. Завиар явахад 22 хоног ч болж магад.”

Албадан хөдөлмөрөөс зугтаж чадсан Перу улсын уугуул иргэн

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нь ихэвчлэн гадаад ертөнцтэй холбогдох боломжгүй, алслагдмал нутагт байдаг.

Ажилтан хаана байгаагаа мэдэхгүй, ажилладаг газар нь суурьшлын бүсээс алс хол, тээврийн хэрэгсэл очдоггүй газар байж болзошгүй. Гэхдээ ажилтныг цоожтой хаалганы цаана байлгах буюу гэр бүлийнхэнтэйгээ холбогдож, тусламж эрэхээс сэргийлэн гар утас, харилцаа холбооны бусад хэрэгслийг нь хураан авах замаар суурьшлын бүсэд ч тусгаарлах боломжтой.

Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй байр, газар нь албан бус, бүртгэлгүй тохиолдолд ажилтнууд ийнхүү тусгаарлагдах эрсдэлтэй. Учир нь хууль сахиулах болон бусад байгууллагууд ийм бизнесийг олж тогтоох, ажилтнуудад нь юу тохиолдож байгааг хянахад маш хүндрэлтэй.



Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлэх

“Намайг дөнгөж ирсний дараа л энэ хүчирхийлэл эхэлсэн. Тэгээд давтамж нь ч нэмэгдэж, улам харгис болсон. Намайг байнга алгадаж, ороолгож, цохьдог байсан.”

Малайзад ажиллаж байсан 22 настай камбож
гэрийн үйлчлэгч

Албадан хөдөлмөрт өртөгсөд, тэдний гэр бүлийн гишүүд болон ойр тойрны хүмүүс нь бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртдөг байж болзошгүй. Тэднийг гартаа оруулахын тулд мансууруулах бодис, согтууруулах ундаа хүчээр хэрэглүүлдэг. Мөн хүч хэрэглэж анх тохирсноосоо өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх, тухайлбал ажил олгогч буюу түүний гэр бүлийн гишүүнтэй бэлгийн харьцаанд орохыг, эсвэл “ердийн” ажил үүрэг дээрээ нэмээд гэр орны ажил хийхийг тулгаж болно. Хүнийг эрхшээлдээ байлган албадаж ажиллуулах зорилготой хүчирхийллийн хамгийн ноцтой хэлбэр бол хүн хулгайлж, барьцаалах юм.

Ямар ч нөхцөлд хүчирхийллийг сахилгын арга хэмжээ болгож болохгүй бөгөөд энэ нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүйг илтгэх маш ноцтой шинж болно.



Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх

“Би ажил олгогч эмэгтэйдээ явмаар байгаагаа хэлэхэд тэр намайг 600 америк доллар төлөхгүй бол бичиг баримтгүйг чинь цагдаад хэлнэ гэж заналхийлсэн. Бичиг баримтгүй болохоор надад ямар ч арга байгаагүй. Цагдаа надад туслахгүй гэдгийг би мэдэж байна.”

Ливанд ажиллаж буй Этиопын 31 настай цагаач ажилтан

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нөхцөл байдлынхаа талаар гомдол гаргах, эсвэл ажлаасаа гарах хүслээ илэрхийлсний төлөө сүрдүүлэг, заналхийлэлд өртөх эрсдэлтэй.

Бие махбодын хүчирхийллээс гадна ажилтнуудыг цагаачлалын албанд мэдэгдэх, цалин хөлс, гэр орон, газраа алдах, гэр бүлийн гишүүдийг нь ажлаас халах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг нь дордуулах, эсвэл ажлын байраа орхиж явах “эрх”-ийг нь хязгаарлах зэргээр сүрдүүлдэг. Ажилтнуудад эмзэг байдлыг нь улам их мэдрүүлэх зорилготой сэтгэл санааны дарамтын нэг хэлбэр бол тэднийг байнга гутаан доромжилж, дорд үзэх явдал юм.

Эдгээр сүрдүүлэг, заналхийлэл хэр бодитойг болон ямар үр дагавартайг үнэлэхдээ тухайн ажилтны итгэл үнэмшил, нас, соёл, нийгэм, эдийн засгийн байдал зэргийг харгалзан үзэх хэрэгтэй.



Бичиг баримтыг нь барьцаалах

“Намайг хилийн шалган нэвтрүүлэх албаар гарсны дараа тэр
жолооч миний паспортыг булааж авсан. Паспорт маань ажил
олгогчид байгаа болохоор би орхиод явах ч боломжгүй, ер нь хаашаа
ч хөдөлж чадахгүй.”

Арабын Нэгдсэн Эмират улсад цэвэрлэгчээр
ажилладаг непал эрэгтэй

Ажилтны бичиг баримт, хувийн үнэт зүйлсийг ажил олгогч
барьцаалсны улмаас шаардлагатай үедээ авч чадахгүй,
түүнчлэн тэдгээрийгээ орхиод ажлаасаа гарч чадахгүй байгаа
бол албадан хөдөлмөрийн нэг илрэл болно. Ихэнх тохиолдолд
бичиг баримтгүй ажилтан өөр ажилд орох, зайлшгүй чухал
үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй байдаг бөгөөд эрх бүхий
байгууллага, төрийн бус байгууллагаас ч тусламж хүсэхээс айж
эмээдэг.

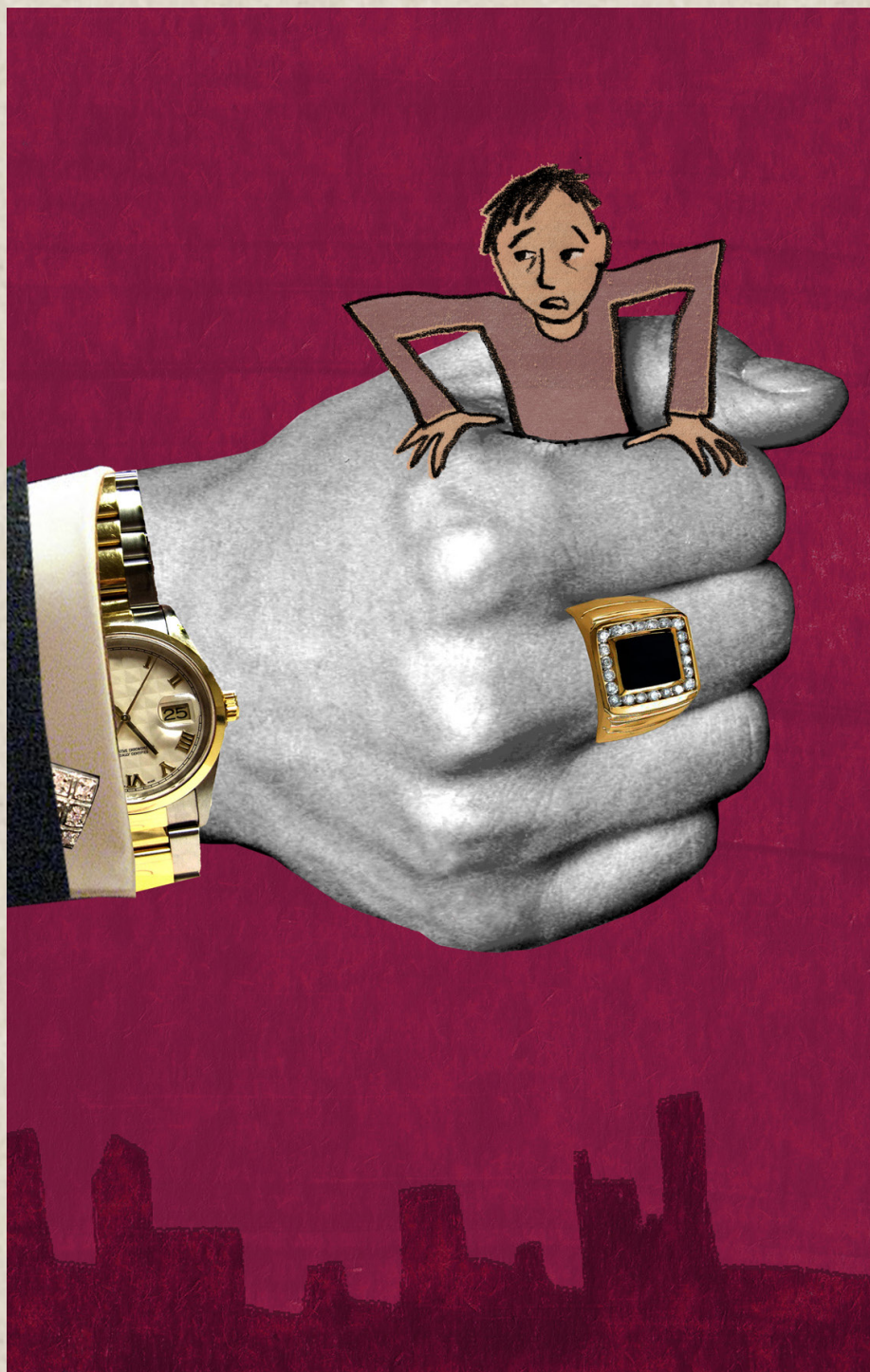


Цалингаар нь барьцаалах

“Тэр эрэгтэй надад цалин өгнө гэж амласан болохоор би ажиллаж эхэлсэн. Тэр надад хоол хүнс өгч, заримдаа хувцас хунар худалдаж авч өгдөг байв. Харин би цалингаа хүлээсээр л байлаа. Намайг цалингаа асуухаар тэр “Энэ бараагаа зарчихаад” л гэдэг. Тэгээд л би түүнтэй ажиллаад байсан. Нэг орой би түүнд авах ёстой цалингаа аваад явмаар байгаагаа хэлэв. Тэгсэн тэр үсэрч босоод “Чи хүсээд байвал явж болно, гэхдээ би чамд юу ч өгөхгүй” гэж хашихчин зодож эхэлсэн юм. Би уйлаад л гарч явсан. Би тэр газар 16 сар ажиллаад юу ч олж аваагүй.”

16 настай нижер хүү

Ажилтнууд авах ёстой цалин хөлсөө хүлээгээд ажил олгогчийн зүй бус авиртай эвлэрэхээс өөр аргагүй болох тохиолдол бий. Цалин хөлсийг нь тогтмол олгохгүй, саатуулах явдлыг шууд албадан хөдөлмөр гэж ойлгож болохгүй. Харин тухайн ажилтныг үлдээх арга хэрэгсэл болгож, зохион байгуулалттайгаар зориуд цалин хөлсийг нь олгохгүй барьцаалж, ажил олгогчоо солих боломжгүй болгож байвал албадан хөдөлмөр болно.



Өрийн барьцаа, төлөөс болгох

“Нэгэн ажилтан зуучлагчаас 20 000 рупи зээлжээ. Тэрээр бараг бүх мөнгийг нь төлөөд 4000 рупийн л өртэй үлдсэн байна. Гэтэл зуучлагч түүнийг 40 000 рупийн өртэй хэмээн гүтгэжээ. Тиймээс ажилтныг уурхайд хүчээр ажиллуулж, зуучлагчийн хүү гадаа нь харгалздаг байв.”

Пакистаны нэгэн уурхайн ажилтны төлөөлөгч

Албадан хөдөлмөрт өртөгсөд ихэвчлэн өөрийнхөө тавьсан, заримдаа өөр бусдаас өвлөж авсан өрийг дарах гэж ажилладаг. Урьдчилгаа болгож авсан цалин хөлс, ажилд орохдоо зуучлалын хөлс, тээврийн зардлаа төлөх гэж авсан зээл, эсвэл өдөр тутмын амьжиргааны болон гэнэтийн (эмнэлгийн зардал гэх мэт) зардал зэргээс ийм өр шир үүсэж болно. Ажилтны бичиг үсэггүйг далимдуулан тооцоог нь будлиулах замаар өрийг нь улам нэмэгдүүлж ч болзошгүй. Түүнчлэн эцэг, эх болон хамаатан саданд нь олгосон зээлийнхээ оронд хүүхдийг нь авч ажиллуулж байвал өрийн барьцаа, төлөөс болно. Ажил олгогчид буюу ажилд авч буй хүмүүс нь ажилтны хийж гүйцэтгэсэн ажлыг доогуур үнэлэх, зээлийн хүүг нь зохиомлоор өсгөх, эсвэл хоол хүнс, орон байраар хангасны төлөө төлбөр нэхэх зэргээр өрнөөс салах аргагүй болгож байж магадгүй.

Өрийн барьцаа буюу барьцаалагдсан хөдөлмөр нь ажилтан-зээлдэгч, ажил олгогч-зээлдүүлэгч гэсэн хоёр талын эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдлын тусгал юм. Үүний улмаас тухайн ажилтан ажил олгогчдоо тодорхойгүй хугацаагаар, тухайлбал, нэг улирлаас эхлээд нэлээд хэдэн жил, бүр үе удам дамжин хүлэгдэхэд хүрдэг байна. Энэ нь эргэн төлөх нөхцөлөө харилцан зөвшилцөж тохироод банкнаас буюу бусад бие даан зээлдүүлэгчээс “ердийн” зээл авдагтай огт адилгүй.



Тэвчишгүй нөхцөлд ажиллуулж, амьдруулах

*“Ажилтнууд нь хуванцар оромжид амьдарч, бохир ус уудаг.
Биднийг явтал тэднийг бутны ард байх нүхэнд нууж байлаа.”*

Бразилын тариалангийн талбай дахь нөхцөл байдлын
тухай хөдөлмөрийн байцаагчийн тайлбараас

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид сайн дураараа хэзээ ч хүлээн зөвшөөрөхөөргүй ажил, амьдралын хүнд нөхцөлийг тэвчих болдог. Тэднийг дорд (гутаан доромжилсон, бохир заваан), аюултай (хэцүү, зохих хамгаалалтын хэрэгсэлгүй) болон хөдөлмөрийн хуулийг ноцтой зөрчсөн нөхцөлд ажиллуулж байж болзошгүй. Мөн албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг ямар ч хувийн орон зайгүй хэт олуулаа шахцалдсан эрүүл бус буюу хэвийн бус нөхцөлд амьдруулж байж магадгүй.

Ажиллаж, амьдрах нөхцөл маш муу байх нь дангаараа албадан хөдөлмөрийн нотолгоо болохгүй. Харамсалтай нь хүмүүс заримдаа өөр ажил олдохгүй болохоор “сайн дураараа” дорд нөхцөлийг хүлээн зөвшөөрөх хандлагатай байдаг. Гэхдээ ийм тэвчишгүй нөхцөл нь мөлжлөгт өртсөн ажилтан ажлаасаа гарч чадахгүй, дарамтад байж болзошгүйг илтгэх “дохио” болно.



Хэт уртасгасан цагаар ажиллуулах

“Би ямар ч амралт, илүү цагийн хөлс, баяр ёслолоор амрах чөлөөгүйгээр өдөрт 19 цаг ажилладаг байсан. Тэд намайг яг л адгуус шиг үздэг байв.”

Непалаас ирсэн цагаач ажилтан

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг хууль болон хамтын гэрээгээр тогтоосон хязгаараас илүү хугацаагаар буюу хэт олон цаг, хоногоор ажиллуулах тохиолдол бий. Тэдэнд завсарлага, амралт өгөлгүйгээр эзгүй байгаа ажилтныг орлон ээлжинд ажиллуулах, эсвэл хоногийн 24 цаг, долоо хоногийн 7 өдөр дуудахад бэлэн байлгадаг.

Илүү цагаар ажиллуулсан нь албадан хөдөлмөрлүүлсэн гэмт хэрэг мөн эсэхийг тогтоох нь нэлээд төвөгтэй байж магадгүй. Гэхдээ зарчмын хувьдажиглан ямар нэг хэлбэрийн заналхийлэл (ажлаас халах гэх мэт) дор, эсвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин авахын тулд хуулиар зөвшөөрсөн илүү цагийн дээд хязгаараас илүү олон цагаар ажиллаж байвал энэ нь албадан хөдөлмөр болно.

This image shows a single page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ТЭМДЭГЛЭЛ

[illegible]



Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх тусгай хөтөлбөр (SAP-FL)

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour

Энэхүү хэвлэлийг АНУ-ын Хөдөлмөрийн Департаментаас IL-39460-22-75-K- дугаартай хамтын ажиллагааны гэрээний хүрээнд санхүүжүүлэв. Холбооны нөөцийн сангаас 100 хувь санхүүжиж буй олон улсын төслийн нийт төсөв 7,150,000 доллар. Энэхүү материал нь АНУ-ын Хөдөлмөрийн Департаментын үзэл бодол, бодлогыг илэрхийлээгүй бөгөөд аливаа худалдааны нэршил, арилжааны бүтээгдэхүүн, байгууллагыг дурдсан нь АНУ-ын Засгийн газар тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрснийг илтгэхгүй болно.