



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ ОУХБ-ЫН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх тусгай хөтөлбөр

Шалгуур үзүүлэлтүүдийн тухай

Энэ товхимолд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас (ОУХБ) боловсруулсан Албадан хөдөлмөрийг таних, илрүүлэх шинж тэмдэг, шалгуур үзүүлэлтүүдийг танилцуулж байна. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг хууль сахиулах байгууллага, хөдөлмөрийн хяналт, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллагын ажилтан албан хаагчдад зориулж албадан хөдөлмөрт өртсөн байж болзошгүй, яаралтай тусламж шаардлагатай байгаа хүмүүсийг таньж тодорхойлох, албадан хөдөлмөрийн нийтлэг шинж тэмдэг буюу “мөн чанар”-ыг танихад тусалцаа үзүүлнэ.

ОУХБ-аас Албадан Хөдөлмөртэй Тэмцэх Тусгай Хөтөлбөр (SAP-FL)-ийг хэрэгжүүлэх явцдаа олж авсан мэдлэг туршлага, мөн Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29-р конвенцийн “ямар нэг торгууль шийтгэл ногдуулахаар заналхийлж, аливаа иргэнээс өөрөө сайн дураар санал болгоогүй байхад шаардах аливаа ажил, үйлчилгээг хэлнэ” гэсэн тодорхойлолтод тулгуурлаж эдгээр үзүүлэлтүүдийг боловсруулсан болно.

Энэхүү товхимолд арван нэгэн шалгуур үзүүлэлт болон тэдгээрийн утга агуулгыг бодит жишээн дээр товч тайлбарлалаа. Ингэснээр албадан хөдөлмөр хэрхэн бий болдог, хохирогчдод ямар сөрөг үр дагавар учруулдагийг ойлгоход тань тусална.

Шалгуур үзүүлэлтүүд:

- Эмзэг байдлыг буруугаар ашиглах
- Хууран мэхлэх
- Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах
- Хорих, тусгаарлах
- Бие махбодийн болон бэлгийн хүчирхийлэл
- Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх
- Бичиг баримт барьцаалах
- Цалин хөлс олгохгүй байх
- Өрийн барьцаа, төлөөс болгох
- Ажиллаж, амьдрахад хортой хүнд нөхцөл
- Илүү цагаар ажиглуулах

Тухайн нөхцөл байдалд эдгээр шинж тэмдгийн аль нэг нь эсвэл хэд хэдэн шинж тэмдэг нэгэн зэрэг илэрвэл албадан хөдөлмөр гэж тодорхойлж болно. Эдгээр арван нэгэн үзүүлэлт нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүй гэдгийг харуулах бүхий л шинж тэмдэг, элементүүдийг хамарч байгаа юм. Тиймээс энэ нь хэн нэгэн уг гэмт хэргийн хохирогч мөн эсэхийг үнэлж дүгнэх үндэс болж өгнө.

Шалгуур үзүүлэлтүүдийг бодит амьдрал дээр хэрхэн ашиглах тухай дэлгэрэнгүй удирдамжийг албадан хөдөлмөрийн тохиолдлуудыг тодорхойлох, мөрдөн шалгахад зориулсан ОУХБ-ын цахим сургалтын хэрэгслээс авч болно.



Эмзэг байдлыг буруугаар ашиглах

“Францаар “өглөөний мэнд”, “оройн мэнд” гэхээс өөр үг мэдэхгүй хятад эмэгтэй нэгэн айлд гэрийн үйлчлэгчээр жилийн 365 хоног ажилладаг байв. Хэл мэдэхгүй, дээрээс нь амралт чөлөөгүй байнга ажиллаж, нийгмээс тусгаарлагдснаасаа болж хараат байдалд оржээ. Энэ эмэгтэй жинхэнэ боол болсон байна.”

Франц улсын хөдөлмөрийн байцаагч

Хэн ч албадан хөдөлмөрийн хохирогч болж болно. Гэхдээ тухайн орны хэл, хууль тогтоомжийн мэдлэг байхгүй, амьдарч аж төрөх сонголт муутай, шашны болон угсаатны цөөнхийн бүлэгт хамаардаг, хөгжлийн бэрхшээл болон бусад байдлаараа хүн амын олонхоос тусгаарлагдах магадлал өндөр бүхий хүмүүс нь эмзэг байдлаасаа шалтгаалан албадан хөдөлмөрт ашиглагдах талтай.

Гэхдээ амьдралын энэхүү эмзэг байдал нь, тухайлбал, амьжиргаагаа авч явах өөр сонголтгүй байх нь тухайн хүнийг заавал албадан хөдөлмөрт түлхэх үндэс болохгүй. Харин хэн нэгэн ажил олгогч тухайн ажилтныг илүү цагаар ажиллуулах, цалин хөлсийг нь олгохгүй байх зэргээр эмзэг байдлыг ашиглах нь албадан хөдөлмөрт өртөх нөхцлийг бий болгож байна. Албадан хөдөлмөр нь ихэнх тохиолдолд ажилтан ажил олгогчоос олон талаар хараат байх, тухайлбал, ажил олгогч ажилтныг амьдрах орон сууц, хоол хүнсээр хангах, эсвэл ажилтан өөрийн хамаатан садны хүмүүст ажиллах гэх зэргээр хараат байх үед илэрдэг.



Хууран мэхлэх

“Ээжийн дүү намайг авч хамт амьдарна, миний сургалтын зардлыг төлнө гэж амласан боловч амлалтаа биелүүлээгүй. Харин чүүнийхээ оронд намайг гэрийн үйлчлэгч болгосон.”

Замби улсын нэгэн залуу бүсгүй

Хууран мэхлэх нь тухайн ажилчинд амаар болон бичгээр амласан амлалтаа биелүүлээгүйтэй холбоотой байдаг. Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нь ихэвчлэн цалин хөлс сайтай, сайн ажилд оруулна гэсэн амлалтаар ажилд ордог. Харин тэднийг ажлаа хийгээд эхэлмэгц нөгөө амлаж байсан ажлын нөхцөл бодит биелэлээ олохгүй, ажилчид нь зугатах ямар ч боломжгүй нөхцөл байдалд урхинд ороод хоцордог. Ийм тохиолдлуудад ажилчдад ямар ч чөлөө, зөвшөөрөл олдохгүй. Хэрэв тэд ийм байдлыг мэдэж байсан бол хэзээ ч энэ ажлын саналыг хүлээн авахгүй байх байсан.

Ийнхүү хуурч мэхлэх замаар ажилд авахдаа ажлын нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой хуурамч амлалт өгөхөөс гадна ажлын төрөл, амьдарч аж төрөх нөхцөл, байнга оршин суух цагаачийн эрх, ажлын байршил, ажил олгогчийн тодорхойлолт зэрэгтэй холбоотой амлалт бас өгдөг. Мөн хүүхдийг сургуульд сургах, эцэг эхтэй нь байнга уулзуулж байна гэх зэргээр хуурамч амлалт өгч, ажилд авдаг.



Чөлөөтэй зорчихыг хязгаарлах

“Тэнд яг шорон шиг. Цонхнууд нь төмөр тортой, төмөр хаалгатай. Зугатах ямар ч боломжгүй, бүр бодохын ч хэрэггүй. Хоёр сарын турш тэд намайг үйлчлүүлэгчид рүү аваачиж өгөөд, буцааж авчирдаг байсан. Гэхдээ дандаа хянагчийн хараа хяналт дор явна.”

Казакстанаас ОХУ-д биеийг нь үнэлүүлэхээр
наймаалагдсан 16 настай охин

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг зугатахаас нь сэргийлж, ажлын байранд нь эсвэл тээвэрлэх явцад цоожилж, харуулын хяналтан дор байлгадаг.

Тодорхой зөвшөөрөгдсөн хязгаарлалтуудаас бусад тохиолдолд ажлын байранд орж гарах эрхийг хязгаарлаж байвал энэ нь албадан хөдөлмөр байж болзошгүй нэг ноцтой шинж тэмдэг юм. Хуулийн дагуу зөвшөөрөгдсөн хязгаарлалт гэдэгт аюул осолтой ажлын байранд ажилчдын аюулгүй байдлыг хамгаалахтай холбоотой, эсвэл эмчид үзүүлэх чөлөөг урьдчилан авах зэргийг багтаан ойлгож болно.

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг ажлын байранд нь хяналтын камераар хянаж, харуулуудаар харгалзуулан, ажлын байрнаас гадуур ажил олгогчийн төлөөлөгч дагаж явдаг байж болно.



Хорих, тусгаарлах

“Тэр газар хүрэхэд маш хэцүү. Аль нэг хот суурин газар явахаар бол хэдэн өдрийн өмнөөс төлөвлөх хэрэгтэй. Тэндээс зөвхөн жижиг онгоцоор, эсвэл завиар ирэх боломжтой. Завиар ирэх тохиолдолд 22 хоног болно ”

Албадан хөдөлмөрөөс зугатааж чадсан Перу улсын уугуул иргэн

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нь ихэвчлэн гадаад ертөнцөөс тусгаарлагдаж, алслагдсан хөдөө орон нутагт байдаг.

Ажилчид нь хаана байгаагаа мэдэхгүй, ажлын байр нь амьдардаг газраас нь хаа хол, тээврийн хэрэгсэл очдоггүй газар байх нь олон. Гэхдээ бас ажилчдыг хүн ам ихтэй газруудад ч тусгаарлаж, цоожтой хаалганы цаана байнга байлгаж, гэр бүлийнхэнтэйгээ холбогдож, тусламж авахаас нь сэргийлэх зорилгоор гар утас болон бусад харилцаа холбооны хэрэгслүүдийг нь хурааж авсан байж болно.

Ийнхүү тусгаарлах явдал нь компани, бизнесийн байгууллагууд албан бус байх, бүртгэл зөвшөөрөлгүй байхтай холбоотой байж болох бөгөөд энэ байдал нь хууль сахиулах болон бусад байгууллагууд тухайн компанийг олж тогтоох, ажилчдад нь юу болж байгааг хянахад хүндрэлтэй болгодог.



Бие махбодийн болон бэлгийн хүчирхийлэл

“Энэ хүчирхийлэл намайг энд дөнгөж ирсний дараа эхэлсэн. Тэгээд бүр байнга, бас аймшигтай болж ирсэн. Намайг байнга алгадаж, цохиж, зоддог байсан.”

Малайзид ажиллаж байсан Камбожийн 22 настай
гэрийн үйлчилгээний ажилчин

Албадан хөдөлмөрт өртөгсөд, тэдний гэр бүлийн гишүүд болон ойрын хамаатнууд нь бие махбодь, бэлгийн бодит хүчирхийлэлд өртдөг байж болно. Ажилчдыг янз бүрийн эм тариа, архи дарс хүчээр хэрэглэхийг шаардах зэргээр хүчирхийллийн ямар ч хэлбэр байж болно. Мөн ажилчныг анх тохирсноосоо өөр зүйл хийхийг шаардах, тухайлбал ажил олгогчтой, эсвэл гэр бүлийн гишүүнтэй нь бэлгийн харьцаанд орох, эсвэл ажилчдын “хэвийн” ажил үүргээс нь гадуур аж ахуйн ажил хийлгэхээр хүчирхийллийг ашиглаж болно. Бие махбодийн хүчирхийлэл, хүн хулгайлах нь хүчирхийллийн хамгийн хурц хэлбэр бөгөөд улмаар хүнийг барьцаанд авч, ажил хийлгэхээр хүч хэрэглэдэг.

Ямар ч нөхцөл байдалд хүчирхийллийг сахилгын ямар нэг арга хэмжээ болгон хэрэглэж болохгүй бөгөөд энэ нь албадан хөдөлмөрийн маш ноцтой хэлбэр болно.



Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх

“Би ажил олгогч эмэгтэйдээ явмаар байгаагаа хэлэхэд тэр намайг айлгаж, 600\$ төлөхгүй бол цагдаад очиж, намайг ямар ч бичиг баримтгүй гэдгийг хэлнэ гэж сүрдүүлсэн. Тийм болохоор надад яах ч арга байгаагүй, яагаад гэвэл бичиг баримтгүй болохоор цагдаа надад туслахгүй гэдгийг би мэдэж байна.”

Ливанд ажиллаж буй Этиопын 31 настай цагаач ажилчин

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид өөрсдийн нөхцөл байдлын талаар гомдол гаргах, эсвэл ажлаас гарах тухайгаа илэрхийлсний төлөө сүрдүүлэг, заналхийлэлд өртдөг.

Бие махбодийн хувьд заналхийлэлд өртөхөөс гадна цагаачлалын албанд барьж өгөх, цалин хөлсийг нь олгохгүй байх, гэр орон, газраа алдах, гэр бүлийн хүмүүсийг нь ажлаас халах, цаашлаад ажлын нөхцлийг нь муутгах, эсвэл ажлын байраа орхиж явах эрх буюу “давуу эрх”-ээ алдах зэрэг ажилчдын эсрэг ашигладаг маш олон сүрдүүлэг бий. Ажилчдыг байнга доромжилж, гутаах нь тэднийг өөрсдийгөө эмзэг, сул дорой гэж үзэх ойлголт, мэдрэмжийг нэмэгдүүлэх сэтгэл санааны дарамт, шахалтын нэг хэлбэр юм.

Эдгээр сүрдүүлэг, заналхийллийн үр дагавар, нөлөөг үнэлэхдээ ажилчдын хувийн итгэл үнэмшил, нас, соёл, нийгэм, эдийн засгийн байдал зэргийг нь харгалзаж үзэх хэрэгтэй.



Бичиг баримт барьцаалах

“Намайг цагаачлалын албаар гарсны дараа тэр жолооч миний паспортыг булааж авсан. Паспорт маань ажил олгогчид байгаа болохоор би явж чадахгүй, паспортгүйгээр хаашаа ч хөдөлж чадахгүй.”

Арабын Нэгдсэн Эмират улсад цэвэрлэгчээр ажилладаг Непал эрэгтэй

Хэрэв ажилчдын бичиг баримт, үнэт зүйлс нь ажил олгогчид байгаа бөгөөд түүнийгээ шаардлагатай үедээ авч чадахгүй, эсвэл бичиг баримт, үнэт зүйлсээ алдахаас айж ажлаа орхиж чадахгүй нөхцөлд байвал албадан хөдөлмөрийн нэг чухал шинж тэмдэг гэж үзнэ. Ихэнх тохиолдолд бичиг баримтгүй бол тухайн ажилтан өөр ажилд орох, зарим нэг үйлчилгээ авах боломжгүй бөгөөд эрх бүхий байгууллага, эсвэл ТББ-уудаас тусламж хүсэхээсээ ч айж эмээдэг.

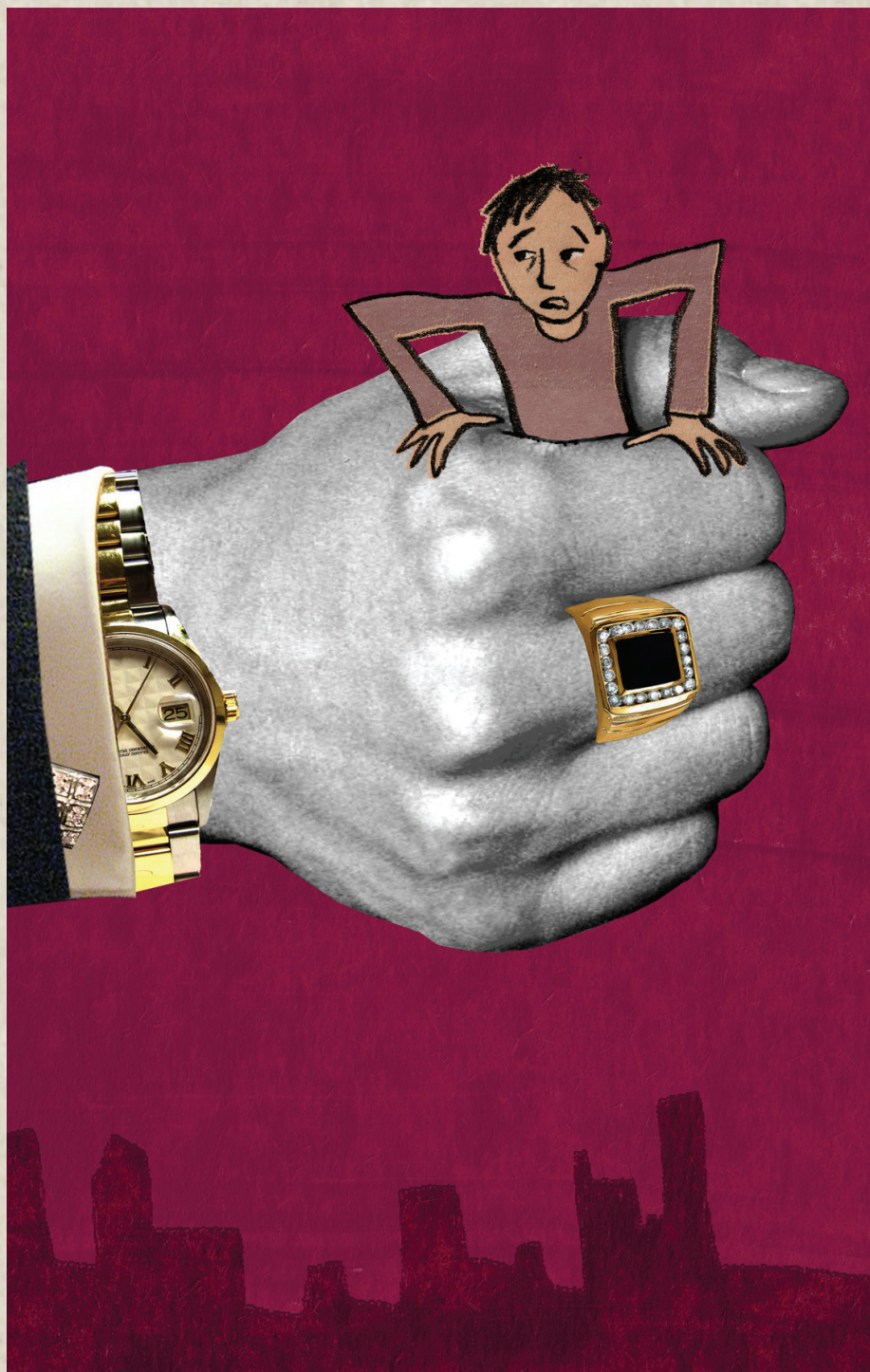


Цалин хөлс олгохгүй байх

“Эхлээд тэр эрэгтэй надад цалин өгнө гэж амласан болохоор би ажиллаж эхэлсэн. Тэр надад хоол хүнс өгч, заримдаа хувцас хунар худалдаж авч өгдөг байв. Тэглээ ч би цалингаа хүлээсээр байлаа. Хэрвээ би цалингаа авмаар байна гэж асуувал тэр “Энэ бараагаа зарчихаад” гэж л хэлнэ. Тэгсэн ч би түүнтэй ажилласан хэвээр л байв. Нэг орой би түүнд амласан зүйлээ аваад, явмаар байна гэж хэлэв. Тэгсэн чинь тэр үсэрч босч ирээд, над руу хашихичиж зодоод “Чи хүсээд байвал явж болно, гэхдээ би чамд юу ч өгөхгүй” гэсэн. Би уйлаад л тэндээс явсан. Би тэр газар 16 сар ажилласан боловч юу ч олж аваагүй.”

16 настай Нигер хүү

Ажилчид өөрсдөд нь олгох ёстой цалин хөлсийг хүлээгээд, ажил олгогчийн хүчирхийлэл дор үлдэх тохиолдол байдаг. Цалин хөлсийг тогтмол бус олгох, эсвэл хойшлуулахыг албадан хөдөлмөр гэж шууд утгаар нь үзэж болохгүй. Харин цалин хөлсийг тухайн ажилчныг ажилд нь хүчээр үлдээх арга хэрэгсэл болгож, зохион байгуулалттайгаар, зориудаар хойшлуулж, мөн ажил олгогчоо солих боломжоо эдлэхэд нь саад тогтор үзүүлж байвал энэ нь албадан хөдөлмөр болно.



Өрийн барьцаа, төлөөс болох

“Нэгэн ажилчин нэг зуучлагчаас 20,000 рупи зээлжээ. Тэрээр бараг бүх мөнгийг төлөөд, 4000 рупийн өртэй л үлджээ. Гэтэл тэр зуучлагч уг ажилчныг өөрт нь 40,000 рупийн өртэй гэж гүтгэжээ. Ажилчин уурхайд хүчээр ажиллаж, зуучлагчийн хүү түүнийг гадаа нь харгалздаг байв.”

Пакистан улсын нэгэн уурхайн ажилчдын төлөөлөгч

Албадан хөдөлмөрт өртөгсөд нь ихэвчлэн өрөө төлөх гэж, заримдаа бүр өвлөж авсан өр ширээ дарах гэж ажилладаг. Энэ өр шир нь урьдчилж авсан цалин хөлс, ажилд орсон хөлс, унааны зардал, эсвэл өдөр тутмын амьжиргааны болон эмнэлгийн зардал гэх мэт гэнэтийн учирсан зардлыг төлөх зэргээс үүссэн байж болно. Энэ өр шир нь ажилчдын бичиг үсэг мэдэхгүйг далимдуулан хийсэн дансны булхайгаас болж улам дордож болно. Түүнчлэн, эцэг эх, хамаатан садан нь авсан зээлийнхээ оронд хүүхдүүдийг ажиллуулж өрийн барьцаа болгож байж болно. Ажил олгогчид буюу ажилд авч буй хүмүүс нь ажилчдын гүйцэтгэсэн ажлыг доогуур үнэлэх, эсвэл зээлийн хүүг нэмэгдүүлэх, эсвэл хоол хүнс, орон байраар хангасны төлөө төлбөр нэхэх зэргээр ажилчдыг өрнөөс салах, эсвэл зугатах боломжгүй байдалд оруулж, хүндрүүлдэг.

Өрийн барьцаа буюу барьцаалагдсан хөдөлмөр нь ажилчин-зээлдүүлэгч болон ажил олгогч-зээлдэгч нарын хоорондын эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдлыг харуулдаг. Ингэснээр тухайн ажилчин ажил олгогчтой тодорхойгүй хугацаагаар, нэг улирлаас нилээн хэдэн жил, тэр ч бүү хэл хэдэн үе дамжин хүлэгддэг. Энэ нь банкнаас, эсвэл бусад бие даасан зээлдэгчээс “энгийн” зээл авч, эргэн төлөлт, холбогдох нөхцлүүдээ харилцан зөвшилцдөгтэй ямар ч адилгүй байдаг.



Ажиллаж, амьдрахад хортой хүнд нөхцөл

*“Ажилчид нь хуванцар оромжирхуу юманд сууж, бохир ус ууцгаана.
Биднийг явтал тэднийг бутны ард байх нүхнүүдэд нууж байлаа.”*

Хөдөлмөрийн байцаагч Бразилийн газар тариалангийн
салбар дахь ажлын нөхцлийн талаар тайлбарлаж байна.

Албадан хөдөлмөрийн хохирогчид нь сайн дураараа хэзээ ч хүлээн зөвшөөрөхөөргүй амьдралын болон ажлын хүнд нөхцлүүдийг тэвчих хандлагатай байдаг. Хийж буй ажлын нөхцлүүд нь ажилчдыг доромжилсон (гутаан доромжилсон, бохир заваан), аюултай (хүнд хэцүү, эсвэл зохих хамгаалалтын хэрэгсэлгүй байх), эсвэл хөдөлмөрийн хуулийг ноцтой зөрчсөн байдаг. Мөн албадан хөдөлмөрт өртөгсөд нь амьдралын хэвийн бус нөхцөлд, тухайлбал ямар ч хувийн орон зай байхгүй, эрүүл бус нөхцөлд хэт олноор амьдрах хандлагатай.

Ажиллаж, амьдрах нөхцөл нь муу байлаа гээд албадан хөдөлмөр байна гэдгийг батлахгүй. Харамсалтай нь, хүмүүс заримдаа өөр ажил олдохгүй учраас сайн “дураараа” ийм муу нөхцлийг хүлээн зөвшөөрдөг. Гэхдээ ийм хор нөлөө бүхий нөхцлүүд нь мөлжлөгт өртсөн ажилчид ажлаа орхиж явж чадахгүй байдалд хүргэж, улмаар албадлагын нэг хэлбэр байж болзошгүйг илэрхийлэх “дохио” болдог.



Илүү цагаар ажиллуулах

“ Би амралтын цаг, илүү цагийн хөлс, баяр ёслолоор амрах чөлөөгүйгээр өдөрт 19 цаг ажиллах ёстой. Тэд надтай яг л адгуустай харьцаж байгаа юм шиг хандаг байв.”

Непал улсын цагаач ажилчин

Албадан хөдөлмөрт өртөгсдийг илүү цагаар ажиллах, эсвэл үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээгээр тогтоосноос олон хоногоор ажиллуулах тохиолдол бий. Тэдэнд завсарлага, амралт өгөлгүйгээр, байхгүй байгаа ажилчдын оронд ээлжинд ажилуулах, эсвэл алдсан ажлын цагийг нөхүүлж, өдрийн 24 цаг бэлэн байлгаж, 7 хоногт 7 өдөр ажиллуулдаг.

Илүү цагаар ажиллуулахыг албадан хөдөлмөр мөн, биш гэж хэлэхэд түвэгтэй байж болно. Гэвч үүнийг тодорхойлох хамгийн сайн арга нь, хэрэв ажилчид үндэсний хууль тогтоомжид зааснаас илүү олон цагаар, ямар нэг хэлбэрийн заналхийлэл, сүрдүүлэг (ажлаас халах г.м.) дор, эсвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг авахын тулд ажиллаж байвал энэ нь албадан хөдөлмөр гэж тодорхойлно.



Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх тусгай хөтөлбөр (SAP-FL)

Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour