

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործատուների համար

2

Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ ծրագիր

© International Labour Office 2008
First published 2008

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by e-mail: pubdroit@org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-821712-4 (print)
ISBN 978-92-2-821713-1 (web pdf)

International Labour Office
Photo copyright: ILO photo gallery

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2008
Առաջին անգամ հրատարակվել է 2008թ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Այնուամենայնիվ, կարճ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ pubdroit@ilo.org:

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք www.ifrro.org Ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ
Լուսանկարների հեղինակային իրավունքները վերապահված են՝ ԱՄԿ լուսանկարների շտեմարան

Designed in Switzerland
Printed in the Republic of Armenia in “ASOGHIK” printing house— 2009

Պատրաստվել է Շվեյցարիայում
Տպագրված է Հայաստանի Հանրապետությունում «ԱՍՈԴԻԿ» տպարանում - 2009թ.



Ներածություն

Այս գրքույկում հարց ու պատասխանի ձևով ներկայացված են գործատուների համար հարկադիր աշխատանքին և թրաֆիքինգին վերաբերող տեղեկություններ: Այն ներառում է թեմաների լայն շրջանակ ներառյալ՝ հարկադիր աշխատանքի ձևերը, թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ամենավերջին վիճակագրական տվյալներ, գործատուների դերը այս հիմնախնդիրների լուծման մեջ, համապատասխան միջազգային չափանիշներ, օրինակ՝ ԱՄԿ կոնվենցիաները և

«Պալերմոյի արձանագրությունը»: Գործատուների հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկությունների համար այցելեք այս գրքույկի վերջում նշված վեբ կայքերը կամ կարդացեք **Թերթոն 1- Ներածություն և համառոտ նկարագիր** և **Թերթոն 5 - Գործողությունների ուղեցույցում**: Իմացեք նաև, որ այս թերթոնում նշված տեղեկություններին կարող եք հանդիպել նաև ձեռնարկի այլ բաժիններում:



I Պայքար ընդեմ հարկադիր աշխատանքի - Գործատուների և ձեռնարկությունների դերը¹

1 Ինչպե՞ս կարելի է լուծել հարկադիր աշխատանքի խնդիրը

Հարկադիր աշխատանքից ձերբազատումը պահանջում է գործողություններ տարբեր ծակատներում: Դրա համար անհրաժեշտ է պարզորոշ հասկանալ, թե ինչպե՞ս է գործում հարկադիր աշխատանքի երևույթը տարբեր իրավիճակներում, ու՞մ վրա է ազդեցություն ունենում, և ինչպե՞ս է ազդում: Այն երկրներից պահանջում է այնպիսի ուժեղ օրենքների ընդունում և կիրառում, որոնք անդրադառնում են հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերին և դրսևորումներին, պաշտպանում զոհերին և պատիժներ սահմանում հանցագործների համար: Տվյալ երկրի իրավիճակից և առկա հարկադիր աշխատանքի դրսևորումներից ելնելով անհրաժեշտ է մշակել և իրականացնել գործնական քայլեր ներառյալ՝ իրազեկում հարկադիր աշխատանքի ռիսկերի, այլընտրանքային եկամտի աղբյուրների մասին և հմտությունների ուսուցման դասընթացներ անկանոն միգրանտների համար, իրազեկել աշխատողներին իրենց իրավունքների վերաբերյալ, խստապահանջ իրավապահ մարմիններ, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների, գործատուների, միջնորդների գործողությունների վերահսկում, հարկադիր աշխատանքի զոհերի վերաինտեգրում և պաշտպանություն:

2 Ի՞նչ դերակատարում կարող են ունենալ գործատուներն ու ձեռնարկություններն հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարում

Գործատուներն մեծ դերակատարում ունեն հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ մղվող պայքարում: Արդեն բիզնես առաջնորդների կողմից իրականացվել են քայլեր այս խնդրի լուծման համար: Այնուամենայնիվ գործատուները չեն կարող կղզիացած ու մենակ պայքարել այս խնդրի դեմ առանց այլ կարևոր դերակատարներին հաշվի առնելու, ինչպիսիք են կառավարությունն ու սոցիալական գործընկերները: ԱՄԿ-ն հաշվի առնելով վերոհիշյալը մշակել է *Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի վերացման բիզնես առաջնորդների 10 սկզբունքները*: Այս սկզբունքներն մատնանշում են մի քանի քայլեր, որ կազմակերպություններն ու գործատուները կարող են ձեռնարկել:

¹ Ուրիշ շատ քայլերի մասին, որ գործատուներն ու բիզնեսները կարող են ձեռնարկել հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարում, կարդացեք [Թերթոն 5 - Գործողությունների ուղեցույց](#) և [Թերթոն 6 - Գործողությունների հուշաթերթ](#):

- Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի կանխարգելման նպատակով կիրառել հստակ և թափանցիկ քաղաքականություն նշելով գործողությունները: Նշել նաև, որ քաղաքականությունը վերաբերում է ներգրաված ինչպես մատակարար այնպես էլ սպառող կազմակերպություններին:
- Վերապատրաստել աուդիտորներին, կադրերի բաժնի աշխատակիցներին և աշխատանքային տեսուչներին՝ ճանաչելու, գտնելու հարկադիր աշխատանքի դեպքերը և համապատասխան քայլեր ձեռնարկել:
- Բաժնետերերին և հնարավոր ներդրողներին կանոնավոր տեղեկատվության ապահովման միջոցով խթանել օգտագործելու այնպիսի արտադրանքներ ու ծառայություններ, որոնք ձեռք են բերվել էթիկական բիզնես գործելաոճի, ներառյալ հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման արդյունքում:
- Խրախուսել վարքագծի կանոնակարգեր և համաձայնագրեր ըստ ոլորտների (ինչպիսիք են օրինակ՝ գյուղատնտեսությունը, շինարարությունը և գործվածքեղենի արտադրությունը), գտնելով այն ոլորտները, որտեղ որ առկա է հարկադիր աշխատանքի ռիսկերը և ձեռնարկել համապատասխան քայլեր:
- Արդարորեն վերաբերվել միգրանտ աշխատողներին: Մոնիտորինգի ենթարկել աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները, հատկապես նրանց, որոնք զբաղվում են աշխատուժի արտահանմամբ: «Սև ցուցակի» մեջ մտցնել նրանց, ովքեր ունեցել են հարկադիր աշխատանքի և շահագործման դեպքեր:
- Համոզվել, որ բոլոր աշխատողներն իրենց հասկանալի լեզվով ունենա գրավոր պայմանագրեր, որտեղ նշված է աշխատավարձերի, հավելյալ աշխատաժամանակի, անձը հաստատող փաստաթղթերի պահման հետ կապված իրավունքների մասին և հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման հետ կապված այլ հարցերի վերաբերյալ:
- Խթանել միջոցառումներ՝ միջազգային և ազգային մակարդակներով ներգրավելով բիզնեսներին, որոնք կգտնեն հնարավոր խնդիրները և կիրականացնեն լավագույն փորձի փոխանակում:
- Աջակցել այնպիսի ծրագրերի իրականացմանը, որոնք մասնագիտական վերապատրաստման և այլ համապատասխան քայլերի միջոցով օգնել թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի զոհերին:
- Խթանել համագործակցությունը կառավարությունների, արհեստակցական միությունների, իրավապահների և աշխատանքային տեսչությունների միջև:
- Գտնել նորարարական միջոցներ լրատվամիջոցների հետ համատեղ խթանելու լավագույն փորձը:

3 Ինչպե՞ս կարող են ես գտնել հարկադիր աշխատանքի դեպքերը իմ ձեռնարկությունում

Որոշ նշաններ, որոնք պետք է իմանալ՝

- Պարտքի մեջ թաղված աշխատողներ: Աշխատողներ, որոնք թաղված են պարտքի մեջ կամ խաբեությամբ ներգրավված են որոշակի գործատու մոտ աշխատանքի

մեջ և պետք է աշխատեն փոխհատուցելու համար պարտքը:

- Բանտային աշխատանքը: Բանտային աշխատանքը կարող է նաև չհամարվել հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ, բանտային աշխատողները միայն կամավոր հիմունքներով պետք է աշխատեն ձեռնարկությունների համար և հստակ պետք է պահպանվի աշխատավարձերին, արձակուրդներին, աշխատավարձում անվտանգությանը և առողջությանը վերաբերող չափանիշները, ինչպես որ ազատության մեջ գտնվող մարդկանց համար:
- Գործելով մի երկրում, որտեղ իշխանությունները ստիպում են մարդկանց աշխատել զարգացման նպատակներով, օրինակ՝ աջակցել շինարարությանը, գյուղատնտեսությանը և այլ հասարակական աշխատանքներին:
- Այնպիսի շահագործման դեպքեր, ինչպիսիք են ստիպողաբար հավելյալ աշխատաժամեր կամ աշխատանքի համար որպես գրավ աշխատավարձ կամ անձնական փաստաթղթեր վերցնելը:
- Միգրանտ աշխատողներն գտնվում են հարկադիր աշխատանքի հատկապես ռիսկային խմբում:
- Աշխատողները, որոնք աշխատում են առանց պայմանագիր և ուժեր ամենայն հավանականությամբ տեղյակ չեն իրենց իրավունքներից, ներառյալ աշխատանքից ազատվելու իրավունքը:
- Գործնական հարցաթերթերը կարող են օգտակար լինել գործատուների և ձեռնարկատերերի համար արագ կողմնորոշվելու հարկադիր աշխատանքի առկայության դեպքերում:

4 Ի՞նչ կարող են անել գործատուներն ու ձեռնարկատերերը խուսափելու համար թրաֆիքինգի նպատակով հարկադիր աշխատանքից

Արդիական աշխատաշուկայի գործնեության ձկունությունն ու արագությունը գործատուներին դնում է շատ անհավասար իրավիճակում, երբ նրանք ստիպված են հույսները դնել երրորդ կողմի վրա իրենց համար աշխատուժի հավաքագրելու համար: Եթե ձեռնարկություններն իրենց աշխատավորների մեջ ունեն միգրանտներ, և եթե վերջիններս հավաքագրվել են երրորդ կողմի միջամտությամբ, ապա կարևոր է, որ գործատուն իմանա, թե ովքեր են այս աշխատողները, որտեղից են և համոզված լինեն, որ նրանց հավաքագրել են առանց հարկադրանքի կամ խաբեությամբ: Ձեռնարկության քաղաքականությունը մշակելիս միգրանտ աշխատողների կարիքները հաշվի առնելը և միայն լավ համբավ ունեցող աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների ծառայությունից օգտվելը նույնպես շատ կարևոր է:



II Հարկադիր աշխատանքի ձևերը

1 Ի՞նչ է հարկադիր աշխատանքը

Հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքը դա ցանկացած անձից տուգանքի սպառնալիքով կորզված աշխատանքն է, և որ այդ անձը կամավոր չի առաջարկել: Այն դեպքերում, երբ աշխատանքը հարկադրվում է պետության կամ անհատ ձեռնարկատերերի կողմից, որոնք օժտված են նման իշխանությամբ, առկա են ֆիզիկական և սեռական շահագործման դեպքեր: Հարկադիր աշխատանքը կարող է ներառել նաև ազատ տեղափոխության սահմանափակումներ, աշխատավարձերի և անձնական փաստաթղթերի պահումը, որի միջոցով գործատուն կարող է ստիպել աշխատողին շարունակաբար կատարել այդ աշխատանքը կամ աշխատողին զցել պարբից կախավածության թակարդի մեջ, որից շատ դժվար է խուսափել: Այնուամենայնիվ, հարկադիր աշխատանքը համարվում է քրեական հանցագործություն և մարդու իրավունքների ոտնահարում է:

ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայում հարկադիր աշխատանքի սահմանման հիմնական բաղադրիչները ներառում են հետևյալը՝

1. Պատժի սպառնալիք: Պատժը կարող է լինել տուգանքներ կամ իրավունքներից ու առավելություններից զրկումը: Սպառնալիքները կարող են լինել տարբեր ձևերի սկսած ամենաճշացողից, որը ներառում է բռնություն, ֆիզիկական պարտավորություններ և անգամ մահվան սպառնալիք, մինչև ավելի նուրբ, հաճախ հոգեբանական սպառնալիքներ, այնպիսին ինչպիսիք են տվյալ անձի անկանոն միգրանտի կարգավիճակի հայտարարումը իշխանություններին:

2. Կամքին հակառակ աշխատելն ու ծառայություններ մատուցելը: Փոխադարձ համաձայնության աշխատանքային պայմանագրի սկզբունքը փաստում է, որ և՛ գործատուն, և՛ աշխատողը կարող է ցանկացած պահի ընդհատել աշխատանքային պայմանագիրը՝ համաձայն տեղական գործող օրենսդրության նախապես տեղեկացնելով մյուս կողմին: Եթե աշխատողը չի կարողանում իրականացնել իր վերը նշված իրավունքը, պատժից վախենալով նման իրավիճակը կարող է որակավորվել որպես հարկադիր աշխատանք: Կամավորականության սկզբունքի բացակայությունը կարող է կապված լինել արտաքին և անուղղակի ճնշումների հետ, օրինակ՝ աշխատողի աշխատավարձի մի մասի կամ անձը հաստատող փաստաթղթերի պահումը:

3. Բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություններ: Սա ներառում է բոլոր տեսակի աշխատանքները և ծառայությունները, անկախ զբաղվածության տեսակից և ոլորտից և վերաբերում է ինչպես օրինական այնպես էլ անօրինական աշխատանքին:

4. Ցանկացած անձ: Սա վերաբերում է չափահասներին և երեխաներին՝ անկախ ազգությունից և նշանակություն չունի, թե տվյալ անձը այն երկի քաղաքացին չէ, որտեղ որ տեղի է ունեցել հարկադիր աշխատանքի դեպքը:

Ի՞նչ է նշանակում ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայում նշված «պատժի սպառնալիքով»

Թիվ 29 (1930) կոնվենցիան հարկադիր աշխատանքը սահմանում է որպես՝ «բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություն, որը կորզվում է ցանկացած անձից պատժի սպառնալիքով և որ տվյալ անձը այն չի առաջարկել կամավոր»։ Այս սահմանման մեջ «պատժի սպառնալիքով» վերաբերվում է ոչ միայն տուգանքներին, այլ նաև իրավունքների և արտոնությունների կորստին։ Գործնականում այն կարող է ընդունել տարբեր ֆիզիկական և հոգեբանական ձևեր, օրինակ՝

- ֆիզիկական բռնություններ աշխատողի, նրա ընտանիքի անդամների և մտերիմների հանդեպ,
- սեռական բռնություններ,
- բանտարկում կամ այլ ֆիզիկապես մեկուսացում,
- ֆինանսական տույժեր,
- Հայտարարություն իշխանություններին (ոստիկանություն, միգրացիոն վորժակայություն, և այլն) և վտարում։ Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողների դեպքում տվյալ անձի անօրինական կարգավիճակի հայտարարումը,
- ապագա աշխատանքի բացառում,
- համայնքի և սոցիալական շփումների բացառում,
- իրավունքներից զրկում,
- սննդից, ապաստանից և այլ անհրաժեշտություններից զրկում,
- անցում աշխատանքի վատթարագույն պայմանների և,
- սոցիալական կարգավիճակի կորուստ։

Քանի՞ անձ է զոհ դառնում հարկադիր աշխատանքին

Աշխարհում ԱՄԿ տվյալներին համաձայն գոյություն ունի մոտավորապես ամենաքիչը 12.3 միլիոն հարկադիր աշխատանքի զոհ։ Վերջիններից 9.8 միլիոնը շահագործվում է անհատների և ձեռնարկությունների կողմից ներառյալ ավելի քան 2.4 միլիոն անձիք, որոնք հարկադիր աշխատանքի զոհ են դարձել թրաֆիքինգի արդյունքում։ Մնացած 2.5 միլիոնը հարկադրվում են աշխատել պետության կամ ապստամբ զինված ուժերի կողմից։ 18 տարին չլրացած անձիք՝ երեխաները ներկայացնում են հարկադիր աշխատողների ընդհանուր թվի 40-50%-ը։ Կանայք և աղջիկները առկա են հարկադիր կոմերցիոն նպատակով սեռական շահագործման դեպքերում և կազմում են հարկադիր տնտեսական շահագործվածների 56%-ը։ Հարկադիր աշխատանքի դեպքերի ամենամեծ տոկոսը գրանցվել է Ասիայում և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներում (ընդհանուրի 77%-ը), հաջորդը հարավամերիկյան երկրներն են և Կարիբյան ավազանի երկրները (11%)։ Զարգացած երկրները ընդունում են բոլոր հարկադիր աշխատանքի ենթարկվածների մոտավորապես 3%-ը, որոնց երեք քառորդը ենթարկվել է թրաֆիքինգի։²

2 Այս թվերը վերցրվել են ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի համաշխարհային զեկույցից, որն իրականացվել է ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագրի բաժնի շրջանակներում, Ժնև 2005թ։ Այս թվերի հաշվարկի մեթոդաբանությանը ծանոթանալու համար տես՝ Պետրիկ Բելսեր et.al, ԱՄԿ Աշխարհում հարկադիր աշխատանքի նվազագույն հաշվարկներ, Ժնև 2005 թ։

Հարկադիր աշխատանքի այդ թվում նաև թրաֆիքինգի ենթարկվածների բաժանումը ըստ տարածաշրջանների

	Ընդհանուր հարկադիր աշխատանք	Ընդհանուր թրաֆիքինգի ենթարկվածներ
Ասիա և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներ	9 490 000	1 360 000
Հարավամերիկյան և կարիբյան ավազանի երկրներ	1 320 000	250 000
Աֆրիկայի սուբ-սահարայի տարածաշրջանի երկրներ	660 000	130 000
Զարգացած երկրներ	360 000	270 000
Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա	260 000	230 000
Անցումային երկրներ	210 000	200 000
Աշխարհում	12 300 000	2 450 000*

*Ուշադրություն - Թվերն իրար գումարելիս կարող է չստացվել նշված վերջնական գումարը քանի որ թվերը կլորացվել են:

4 Ինչպիսի՞ ձևեր կարող է ստանալ հարկադիր աշխատանքը³

Հարկադիր աշխատանքը կարող է տարբեր ձևեր ընդունել, որոշ տեսակներ հարկադրվում են պետության կողմից, բայց հիմնականում և մեծամասամբ՝ անհատների կամ ձեռնարկությունների կողմից: Հարկադիր աշխատանքը կարող է լինել թրաֆիքինգի արդյունքում, մի խնդիր, որ այժմ գնալով աճում է և իր ազդեցությունն ունի աշխարհի բոլոր տարածաշրջաններում: Հարկադիր աշխատանքի մեխանիզմները ներառում են պարտքի կախվածությունը, ստրկությունը, շահագործումը և խաբեությամբ հավաքագրելու համակարգերը: Հարկադիր աշխատանքի ամենատարածված ձևերից որոշները ներառում են՝

Պարտքից դրդված հարկադիր աշխատանք: Հարավային Ասիայում, որտեղ որ հարկադիր աշխատանքը շատ տարածված է, այն հիմնականում կոչվում է «աշխատանք՝ պարտքի դիմաց», և երբեմն այն անվանում են «պարտքից կախվածություն»: Հարկադիր աշխատանքի կարելի է հանդիպել շատ տնտեսական ոլորտներում ներառյալ՝ գյուղատնտեսության, կոմիդրագործության, հանքահանության և այլ ոլորտներում, և հաճախ կապված է երկար ժամանակ գոյություն ունեցող խտրականության հետ: Հաճախ գոհերն այդ հասարակության ամենաաղքատ խավի ներկայացուցիչներն են և ամենից շատ հարկադիր աշխատանքի ազեցությունն իրենց վրա են զգում բնիկները:

3 Հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերի մասին հավելյալ տեղեկություններ ստանալու համար տես՝ Թերթոն 1 - Ծանոթացում և ընդհանուր նկարագիր:

Հարկադիր աշխատանքը բանտերում: Համաձայն միջազգային օրենքների բանտային աշխատանքը չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ բանտում եղող անձանց կողմից ոչ կամավոր աշխատանքը, որը նրանք կատարում են առանց դատարանի կողմից մեղադրանքի և որոնց աշխատանքը չի վերահսկվում իրավասու իշխանությունների կողմից համարվում է հարկադիր աշխատանք: Նմանապես, բանտային աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք, եթե այն արվում է որևէ պաշտոնիայի անձնական նախաձեռնությամբ:

Թրաֆիքինգի արդյունքում առաջացած հարկադիր աշխատանք: Անձանց թրաֆիքինգը հաճախ կապված է հարկադիր աշխատանքի հետ: Այն սնուցվում է կազմակերպված հանցավոր ցանցերի կողմից և կարող է աշխատանքի շահագործման նպատակով ներառել խաբեությամբ հավաքագրումը, դրամի կորզումը և շանտաժը:

Աշխատանքային պայմանագրի համակարգի շահագործման հետ կապված հարկադիր աշխատանք: Հարկադիր աշխատանքի այս տեսակն այժմ շատ տարածված է աշխարհում ամեն տեղ: Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողները կարող են հայտնվել պարտքից կախված վիճակում, հաճախ՝ պայմանագրի համար մեծ գումարներ վճարելու միջոցով՝ առանց նպատակակետ հանդիսացող երկրում այն փոփոխելու հնարավորության:

5 Որո՞նք են այն աշխատողները, ովքեր գտնվում են հարկադիր աշխատանքի առավել ռիսկային խմբում

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային երևույթ է, որն ազդում է բոլոր երկրների, տնտեսական ոլորտների և աշխատողների (օրինական և ոչ օրինական) վրա: Այնուամենայնիվ, որոշ աշխատողներ ավելի խոցելի են խաբեությունների հանդեպ, քան մյուսները: Ոմանք էլ իրենց ազգային պատկանելության, հարաբերական աղքատության կամ անկանոն միգրանտի կարգավիճակի պատճառով գտնվում են հատկապես ռիսկային խմբերում:

- Այնպիսի աշխատողներ, որոնք մաս են կազմում որևէ խմբի և ունեն խտրականության ենթարկվելու երկարաժամկետ անցյալ, այնպիսիք ինչպիսին են հարավային Ամերիկայի բնիկները, հարավային Ասիայի բնակիչները հատկապես կանայք:
- Միգրանտ աշխատողներ, հատկապես նրանք ովքեր անկանոն միգրանտի կարգավիճակով են, որոնց խոցելիությունը կարելի է շահագործել խաբեության միջոցով:
- Սովերային ձեռնարկություններում աշխատող մարդիկ ներառյալ ընտանեկան ձեռնարկությունների և տնային աշխատողները և կղզիացած կամ հեռավոր վայրերում գտնվող ձեռնարկություններում աշխատողները:
- Երիտասարդ, ինչպես նաև մասնագիտություն չունեցող կամ անգրագետ մարդիկ, որոնք կարող են անտեղյակ լինել իրենց իրավունքներից, քան իրենց ից ավելի կրթված, տարիքով մեծ ընկերները:

Ավելին, հարկադիր աշխատանքը կարող է վերաբերել երկու սեռերին էլ և կիրառվել տարբեր ոլորտներում, չնայած այն հանգամանքին, որ հարկադիր աշխատանքը սեռական շահագործման նպատակներով համարյա միանշանակ կարող է վերաբերել կանանց և աղջիկներին:

6 Որո՞նք են հարկադիր աշխատանքի պատճառները

Հարկադիր աշխատանքը դեպքերի մեծամասնությամբ ծնունդ է առնում աղքատությունից, անհավասարությունից և խտրականությունից: Անհամապատասխան օրենսդրությունը և օրենքների թույլ կիրառումը կարող է հանգեցնել նրան, որ հանցագործները / միջնորդները հազվադեպ ենթարկվեն քրեական պատասխանատվության և պատժվեն: ԱՄԿ վիճակագրության համաձայն, թրաֆիքինգի արդյունքում հարկադիր աշխատանքից գոյացած տարեկան եկամուտները կազմում են 31.6 միլիարդ ԱՄՆ դոլար: Այս եկամուտների կեսը գոյանում է զարգացող երկրներում: Հարկադիր աշխատանքը նաև պայմանավորված է քաղաքական փաստարկներով:

7 Արդյո՞ք հարկադիր աշխատանքը կապված է բռնատիրությունների հետ ավելին քան, մասնավոր ոլորտի:

Պետության կողմից հարկադրած աշխատանքը դեռևս լուրջ մտահոգություն է: Այնուամենայնիվ, ԱՄԿ վիճակագրության համաձայն հարկադիր աշխատանքի զոհերն հիմնականում շահագործվում են մասնավոր սեկտորի կողմից: Հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքը համաշխարհային երևույթ է և առկա է բոլոր տարածաշրջաններում, նմանապես զարգացող և զարգացած երկրներում: Չնայած այն հանգամանքին, որ պատմական ստրկության և պետության կողմից հարկադրված աշխատանքի դեպքերը գնալով նվազում են, մասնավոր սեկտորում աճ է գրանցվել:



III Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի միջազգային չափանիշներ⁴

1 Հարկադիր աշխատանքի բացառման ի՞նչ միջազգային մեխանիզմներ են գործում

ԱՄԿ-ն հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ընդունել է երկու կոնվենցիաներ (իրավական մեխանիզմներ, որոնք պարտավորեցնում են ԱՄԿ անդամ կոնվենցիան վավերացնող երկրներին): Առաջինը՝ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիան, 1930 (թիվ 29), կոչ է անում վերացնելու հարկադիր և ստիպողական աշխատանքը: Կոնվենցիան լրացվել է 1957 թ-ին Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին կոնվենցիայով (թիվ 105): ԱՄԿ թիվ 105 կոնվենցիան ընդունվել է մի ժամանակաշրջանում երբ գրանցվել է քաղաքական նպատակներով հարկադիր աշխատանքի աճ, և այն կոչ է անում հարկադիր աշխատանքի վերացումը, որպես՝

- քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոց, կամ որպես պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման, կամ դրանց առկայության դեպքում, կամ քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի սահմանաձգադափարախոսությանը հակառակ համոզմունքների համար,
- տնտեսական կարիքների զարգացման համար աշխատուժի օգտագործման և մոբիլիզացման մեթոդ, ,
- աշխատանքային կարգապահության պահպանման միջոց,
- որպես պատժամիջոց՝ գործադուլներին մասնակցելու համար,
- ռասսայական, սոցիալական և ազգային պատկանելիության կամ դավանության նշանների առկայության դեպքում որպես խտրականության միջոց

Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաները ԱՄԿ ամենից շատ վավերացված կոնվենցիաներից են և համարվում են ԱՄԿ «հիմնարար» կոնվենցիաներ: Սա նշանակում է, որ հարկադիր աշխատանքի բացառումը, ասոցիացիաների (freedom of association) ազատությունը և հավաքական բանակցելու իրավունքը, ինչպես նաև երեխաների աշխատանքի ու աշխատանքում խտրականության բացառումը արժանապատիվ աշխատանքին հասնելու անքակտելի և անվիճելի բաղադրիչներ են: Ավելին, *ԱՄԿ Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիրը*, որն ընդունվել է 1998թ-ին պարտավորեցնում է բոլոր անդամ երկրներին հարգել և խթանել հարկադիր աշխատանքի բացառումը, նույնիսկ եթե այդ երկրները դեռևս չեն վավերացրել հարկադիր աշխատանքին վերաբերող ԱՄԿ կոնվենցիաները:

⁴ Հավելյալ տեղեկությունների համար տես՝ **Թերթոն 1-ի** հավելվածը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ համապատասխան միջազգային չափանիշների համար:

2 Կա՞ն արդյոք բացառություններ ԱՄԿ հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաների սահմանմանումների մեջ

Թիվ 29 կոնվենցիան սահմանում է հարկադիր աշխատանքը, որպես *ամեն տեսակի* աշխատանք կամ ծառայություն որը կատարվել է ոչ կամավոր և պատժի սպառնալիքով: Այնուամենայնիվ, կոնվենցիան նաև ի գիտություն է ընդունում հարկադիր և ստիպողական աշխատանքի հետևյալ ձևերը, որոնք ներառված չեն այս սահմանման մեջ

- պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքով պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն և զուտ զինվորական բնույթի կիրառվող աշխատանքների համար,
- լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտավորությունների մի մասը հանդիսացող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, օրինակ՝ դատական ատյաններում հասարակական խորհրդի պարտադիր ծառայությունը և պարտավորությունը վտանգի մեջ գտնվող ցանկացած անձի աջակցություն ցուցաբերելը:
- դատական մարմնի կողմից դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի հսկողության կամ վերահսկողության ներքո, և որ նշված անձը չի փոխանցվի կամ հանձնվի անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ հասարակության տնօրինությանը,
- արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն պատերազմի, աղետի կամ աղետի վտանգի դեպքերում, օրինակ՝ հրդեհների, ջրհեղեղների, սովի, երկրաշարժների, սուր համաճարակների կամ անասնալիքի համաճարակների, թունավոր կենդանիների, միջատների կամ մակարայծների հարձակումների, և ընդհանրապես այն իրավիճակների, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկվում կամ կարող են ենթարկել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը և կյանքի նորմալ պայմանները,
- խմբակային բնույթի մանր աշխատանքները, այսինքն աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ կոլեկտիվի անդամների կողմից կոլեկտիվի անմիջական օգտի համար ինչպիսիք են՝ վերանորոգման, մաքրության կամ ծանապարհների բարեկարգման, ջրագծերի նորոգման աշխատանքներ և որոնք այդ պատճառով կարող են համարվել կոլեկտիվի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտավորություններ, այն պայմանով, որ ինքը բնակչությունը կամ նրա անուղղակի ներկայացուցիչները իրավունք ունեն այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:

3 Ինչպե՞ս է միջազգային օրենսդրությունը լուծում թրաֆիքինգի խնդիրը

Թրաֆիքինգի վերաբերյալ իրազեկման աճ է արձանագրվել նոր ձևավորվող միջազգային և տարածաշրջանային հակաթրաֆիքինգային փաստաթղթերում, օրինակ՝ ՄԱԿ-ի «Պալերմոյի արձանագրությունը» (2000), և Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ ուղղված գործողությունների Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան (2005): Այս նոր իրավական գործիքները ձևավորել են միջազգային լայն շրջանների փոխհամաձայնությունը այն մասին, որ անձանց թրաֆիքինգը կարող է ներառել, հանգեցնել կամ իրականացվել հարկադիր աշխատանքի, ստրկության նպատակներով: Այս կոնվենցիաների ընդունումը և վավերացումը շատ երկրներում հանգեցրել է ազգային մակարդակով օրենսդրական կտրուկ փոփոխությունների և այդ ոլորտում նոր քաղաքականությունների ձևավորմանը:

IV Բանտային աշխատանք

1 Արգելված է արդյո՞ք բանտային աշխատանքը, որպես հարկադիր աշխատանքի տեսակ

ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաները (կոնվենցիա 29 և կոնվենցիա 105) չեն արգելում բանտային աշխատանքի օգտագործումը, բայց հստակորեն սահմանափակումներ են մտցնում դրա օգտագործման համար: Բանտային աշխատանքը պետք է միայն պարտադրվի դատարանի վճռով մեղադրված հանցագործներին: Ձերբակալվածները որոնք սպասում են դատի չեն կարող պարտադրվել աշխատանքի, ինչպես և անձիք որոնք ձերբակալվել են վարչական իրավախախտումների համար: Բանտային աշխատանքը պետք է իրականացվի միայն իրավասու իշխանությունների վերահսկմամբ և այդ աշխատանքը չի կարող լինել անհատների կամ ձեռնարկությունների համար, լինի դա բանտի ներսում թե դրսում:

Այնուամենայնիվ, նույնիսկ վերը նշված իրավիճակներում թիվ 105 կոնվենցիան արգելում է հարկադիր բանտային աշխատանքը, եթե այն հարկադրվում է հետևյալ նպատակների համար՝

- Քաղաքական խաբեության և իրազեկման կամ պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման համար,
- Տնտեսական զարգացման նպատակով աշխատուժի մոբիլիզացիա,
- Աշխատանքային կարգապահություն,
- Պատիժներ՝ գործադրվելիս մասնակցելու համար, և,
- Ռասայական, սոցիալական, ազգային և կրոնական խտրականություն:

Այն դեպքերում երբ բանտային աշխատանքը կապված է բանտի դրսում կամ ներսում անհատական առևտրային գործունեության հետ, ապա այդ աշխատանքը չի կարող լինել հարկադիր: Բռնավորները պետք է նման աշխատանքի անցնեն կամավոր, և ձեռնարկությունները, որոնք օգտագործում են բանտային աշխատանքը, պետք է համոզված լինեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներին:

2 Ո՞ր իրավիճակներում է թույլատրվում բանտային աշխատանքը

Համաձայն ԱՄԿ կոնվենցիաների դատավճռի արդյունքում անձից կորզվող ցանկացած բանտային աշխատանք և ծառայություն, որն իրականացվում է հանրության վերահսկման ներքո չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ հետևյալ պայմանները պետք է պահվեն, որպեսզի նման բանտային աշխատանքը չհամարվի հարկադիր աշխատանք՝

- Անձը մեղավոր է ծանաչվել հանցանքի համար և մեղադրանքը հաստատվել և հայտարարվել է անկախ իրավական դատարանի կողմից համաձայն իրավական գործընթացների: Անձինք, որոնք ձերբակալված են, բայց չեն մեղադրվել, որոնք ձերբակալված են և սպասում են դատարանի վճռին չպետք է պարտադրվեն կատարելու որևէ աշխատանք: Այնուամենայնիվ դա ամենևին չի նշանակում, որ նման անձը չի կարող աշխատել կամավոր:
- Աշխատանքը վերահսկվում է իրավասու իշխանությունների կողմից: Պետական բանտերում այդ իշխանությունը ներկայացվում է բանտի վարչական կառավարման մարմինների կողմից:
- Բռնավորները չպետք է աշխատանքի համար վարձակալման տրվեն կամ տեղավորվեն անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ կազմակերպությունների:

Ինչ վերաբերում է մասնավոր սեկտորին, բանտային աշխատանքի օգտագործման իրավունքը անհատներին կամ մասնավոր ձեռնարկություններին փոխանցելը դեմ է միջազգային չափանիշներին: Չնայած դրան անհատներն ու մասնավոր ձեռնարկությունները կարող են վարձել բռնավորներին, որոնք իրենց աշխատանքը տրամադրում են կամավոր: Բռնավորները պետք է նման աշխատանքի անցնեն կամավոր, և ձեռնարկությունները, որոնք օգտագործում են բանտային աշխատանքը, պետք է համոզված լինեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներին: Նրանք նաև պետք է համոզված լինեն, որ աշխատողները տվել են իրենց համաձայնությունը անհատ ձեռնարկատիրոջ մոտ աշխատելու համար:

Մասնավոր սեկտորի հետ կապված որոշ բանտային աշխատանքի օրինակները ներառում են՝

- Բռնավորները կարող են կրթական կամ վերապատրաստման ծրագրերի շրջանակում աշխատել անհատ ձեռնարկատերերի մոտ:
- Բռնավորները կարող են աշխատել բանտի ներսում արտադրությունում և արտադրանքը վաճառել անհատ ձեռնարկատերերին հանրային- բաց շուկաներում:
- Բռնավորները կարող են աշխատել բանտից դուրս անհատ ձեռնարկատիրոջ համար ազատվելուց առաջ իրենց ծրագրի շրջանակներում:
- Բռնավորները հաճախ աշխատում են բանտի ներսում՝ ուղղիչ աշխատանքային գաղութների և բանտերի շահագործումը իրականացնելիս, որը հնարավոր է որ իրականացվում է մասնավոր կազմակերպությունների կողմից:
- Որոշ բռնավորներ ցերեկը աշխատում են բանտից դուրս գտնվող ձեռնարկություններում և երեկոյան վերադառնում բանտ:

3 Ի՞նչ է նշանակում «ազատ աշխատանքային հարաբերությունների» դրույթներին համաձայն աշխատանք

Եթե ձեռնարկությունները օգտագործում են բանտային աշխատանք, պետք է համոզվեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներինը: Մասնավորապես սա նշանակում է, որ բռնավորները պետք է ունենան նույն աշխատանքային անվտանգությունը և առողջական չափանիշները ինչ ազատության մեջ գտնվող աշխատողները մինչև ժամանակ ունենալով համեմատական աշխատավարձեր և սոցիալական ապահովության աջակցությունը՝ թույլատրելի սննդի և ապաստանի համար կատարվող պահումներով: Անհրաժեշտ է նաև որ բռնավորները իրենց աշխատանքը առաջարկեն կամավոր, առանց ծնշումների ենթարկվելու կամ պատժի սպառնալիքի: Տարբերակներից մեկ էլ նա է, որ բռնավորները ներկայացնեն գրավոր համաձայնություն:



V Հարկադրանք

1 Եթե աշխատողը տվել է իր գրավոր կամ բանավոր համաձայնությունը աշխատելու համար, ինչպե՞ս կարող է հարկադիր աշխատանքի հարց առաջանալ

Աշխատողի պաշտոնական համաձայնության առկայությունը միշտ չէ, որ երաշխավորում է աշխատողի ազատ և կամավոր աշխատելու ընտրությունը: Օրինակ՝ այն դեպքում երբ աշխատողի համաձայնությունը տրվել է պատժի սպառնալիքով (օրինակ՝ բռնության սպառնալիքով) աշխատողի «կամավոր ընտրությունը» հաշվի չի առնվում: Այս դեպքում արտաքին պարտադրանքը ու անուղղակի ահաբեկումները ազդում են աշխատողի կամավոր ընտրության վրա: Այս պարտադրանքը կարող է առաջանալ իշխանությունների գործողություններից, որը կարող է իրականացվել որպես օրինականացված գործիք կամ գործատուի գործողություններից, օրինակ՝ այն դեպքերը երբ միգրանտ աշխատողներին գայթակղում են ստերով, կեղծ խոստումներով և անձնական փաստաթղթերի անօրինական տնօրինմամբ: Համաձայն ԱՄԿ սահմանումների մմանօրինակ գործողությունները դիտվում են որպես հարկադիր աշխատանք:

2 Արդյո՞ք աշխատանքի ընթացքում անձնական փաստաթղթերի պահումը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

Պարտադիր չէ, որ մման դեպքը համարվի հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ անձնական փաստաթղթերի կամ այլ արժեքավոր իրերի պահումը կարող է դիտվել որպես հարկադիր աշխատանքի ցուցում, եթե տվյալ աշխատողը չի կարող իր ցանկության դեպքում ցանկացած պահի ստանալ իր փաստաթղթերը և նրանք վախենում են աշխատանքը թողնելիս կորցնել նաև փաստաթղթերը: Ենթադրելով առանց այդ փաստաթղթերի աշխատողը չի կարող այլ աշխատանք ստանալ կամ նույնիսկ որպես քաղաքացի օգտվել որոշ հանրային ծառայություններից:

3 Արդյո՞ք աշխատանքային վերջնաժամկետները պահելու համար պարտադիր հավելաժամանակը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք

Հավելյալ աշխատանքի պարտավորությունը չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք, եթե այն համապատասխանում է տվյալ երկրի ազգային օրենսդրությանը և կոլեկտիվ համաձայնությանը (collective agreements): Սա նշանակում է, որ համաձայն միջազգային չափանիշների հարկադիր է համարվում աշխատանքի միայն այն դեպքերը, երբ հավելյալ աշխատաժամանակը անցնում է շաբաթական կամ ամսական օրենքով սահմանված աշխատաժամանակը՝ անկախ

նման հավելյալ աշխատաժամանակի նպատակից: Այն դեպքերում երբ գործատուն օրենքների ակներև ոտնահարմամբ և պատժի սպառնալիքով պահանջում է աշխատողներից աշխատել նման պայմաններով, ապա հնարավոր է, որ դուք գործ ունեք հարկադիր աշխատանքի դեպքի հետ:

Այնուամենայնիվ որոշ դեպքերում աշխատանքը կորցնելու վախը նույնպես ստիպում է աշխատողին աշխատել աշխատանքից դուրս հավելյալ ժամանակ, նույնիսկ եթե դա ավելին է քան տվյալ երկրի օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակը, մյուս դեպքերում աշխատողը ստիպված է հավելյալ աշխատաժամանակ աշխատել նվազագույն աշխատավարձ ստանալու համար (օրինակ այն դեպքերը երբ աշխատավարձը կախված է արտադրության քանակից): Նման դեպքերում եթե նույնիսկ աշխատողը կարող է տեսականորեն հրաժարվել աշխատանքից, նրանց խոցելիությունը այլընտրանք չի թողնում, և այսպիսով նրանք ստիպված են աշխատել ստանալու համար նվազագույն աշխատավարձ կամ չկորցնելու իրենց աշխատանք կամ երկուսն էլ: Համաձայն Կոնվենցիաների և արձանագրությունների կիրառման ԱՄԿ փորձագետների հանձնաժողովի նման գործողությունները կարող են հանգեցնել պատժի սպառնալիքով աշխատանքի կատարման իրավիճակի և կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

4 Եթե ես ապահովում եմ ամբողջական աշխատավարձը և օգուտները, արդյո՞ք կարող է լինել հարկադիր աշխատանքի մտավախություն

Անկախ այն հանգամանքից թե գործատուն վճարում է ամբողջական աշխատավարձը և այլ տեսակի փոխհատուցումներ կատարված աշխատանքի դիմաց, եթե տվյալ անձը պատժի սպառնալիքով ազատ չէ թողնելու իր աշխատանքը ցանկացած ժամանակ, ապա դա կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

5 Ո՞րն է պարտքի կախվածությունը և պարտքի դիմաց աշխատանքը

Պարտքից առաջացող հարկադիր «աշխատանքը հարավասիական երկրներում շատ տարածված է և անվանվում է աշխատանք՝ պարտքի դիմաց,» և լայն շրջանակներում այն կոչվում է «պարտքի կախվածություն»: Համաձայն ԱՄԿ ուսումնասիրությունների պարտքի դիմաց աշխատանքը գոյություն ունի հարավամերիկյան և հարավասիական երկրների գյուղատնտեսության, կոմերցիոն գործության, բրնձի վերամշակման և այլ տնտեսական ոլորտներում: Այն առկա է նաև կաշվի արտադրության, ձկնաբուծության և գորգագործության ոլորտներում: Հոհերը հիմնականում տվյալ համայնքի ամենաաղքատ խավն է, հաճախ անգրագետ, որոնց համեմատաբար հեշտ է խաբել և պահել ուժի սպառնալիքով: Որոշ շրջաններում բնիկները ամենատուժած խավն են:

Պարտքի կախվածությունը իրավաբանորեն սահմանված է ՄԱԿ-ի Ստրկության վերացման կից արձանագրության մեջ (1956), որպես «պարտապանի իր անձնական ծառայությունների դիմաց որպես պարտքի երաշխիք առաջացած

պարտքի կարգավիճակ կամ պայման իր վերահսկողության տակ գտնվող անձին կախվածության մեջ պահելու համար և այդ ծառայությունների արժեքը, ինչքան էլ որ իրատեսական հաշվարկվի չի մարում պարտքի գումարը կամ չի սահմանում կամ սահմանափակում այդ ծառայությունների ժամկետն ու պայմանները»:

Պարտքի դիմաց աշխատանքը կարող է ազդեցություն ունենալ ամբողջ ընտանիքի վրա, երբ տնային տնտեսության գլուխ կանցնի տղամարդը պարտքի դիմաց երաշխիք է տրամադրում ոչ միայն իր աշխատուժը այլ ընտանիքի անդամներինը նույնպես՝ իր գործատուից անհրաժեշտության դեպքում պարտքով կամ կանխավճարով գումար ստանալու դեպքում: Պարտքի կախվածությունը (և այլ տեսակի խաբեության միջոցով կախվածությունները) հաճախ հիմնված է բարդ պայմանագրային կամ ենթապայմանագրային համակարգի վրա, որի դեպքում գործատու կամ միջնորդ հանդիսացող կողմերը ունենում են իրենց մասնաբաժինը պարտքի մեջ թաղված աշխատողներից, որոնցից շատերը աշխատում են տարիներ շարունակ առանց զգալի եկամտի:

6 Ինչպե՞ս են մարդիկ խաբեությամբ ներքաշվում հարկադիր աշխատանքի մեջ

Հարկադիր աշխատանքի հիմնական բաղադրիչներից մեկը նա է, որ մարդիկ խաբեությամբ ներքաշվում են հարկադիր աշխատանքի մեջ առանց իրենց կամավոր համաձայնության: Կան խաբեությամբ ներքաշելու շատ ձևեր, որոնց դուք պետք է տեղյակ լինեք՝

- ծննդյան պահից / ժառանգական փոխանցվող «ստրկություն»,
- ֆիզիկապես առևանգում,
- անձին մեկ այլ անձի վաճառելը, որպես սեփականություն,
- ֆիզիկապես անձին գործի վայրում փակելը,
- հոգեբանական ճնշումները, օրինակ՝ պատժի կամ վախի սպառնալիքով աշխատելու հրաման,
- պարտքի դրդում (հաշիվներում խաբեության, ուռճացված գների, ապրանքների արժեքի նվազեցման միջոցով և այլն),
- խաբեության կամ աշխատանքի պայմանների և ձևերի մասին կեղծ խոստումների միջոցով,
- աշխատավարձի ամբողջական չվճարման կամ մասամբ վճարման միջոցով,
- անձնական փաստաթղթերի կամ այլ կարևոր, արժեքավոր անձնական իրերի պահելու միջոցով:

Երբեմն մարդիկ կամավոր և ազատ ընտրությամբ ընդունվում են գործի սակայն միտքը փոխելու դեպքում հնարավորություն չեն ունենում գործից դուրս գալու: Սա ներառում է խաբեությամբ ստիպելը:

7 Եթե կազմակերպությունը պահաջում է աշխատողից աշխատել որոշակի ժամանակահատված փոխհատուցելու համար վերապատրաստման ծախսերը, արդյո՞ք այս դեպքը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք

Երբեմն կազմակերպությունները զգալի ներդրումներ են անում իրենց աշխատողների հմտությունները զարգացնելու համար, հատկապես այն դեպքերում երբ այդ վերապատրաստումը հնարավոր է միայն արտասահմանում: Այդ դեպքերում նրանք կարող են պայմանագիր կնքել վերապատրաստված աշխատակցի հետ վերապատրաստումից հետո որևէ որոշակի ժամանակահատված աշխատել տվյալ կազմակերպություն, իբրև փոխհատուցում կազմակերպության ներդրման փոխարեն: Նման պայմանագրերը՝ սահմանափակելով վերապատրաստված աշխատողի ազատությունը հրաժարվելու տվյալ աշխատանքային հարաբերությունից կարող է բարձրացնել հարկադիր աշխատանքի հավանականությունը: Այնուամենայնիվ շատ գործոններ կան, որոնք պետք է հաշվի առնել գնահատելու համար, թե արդյո՞ք դա հարկադիր աշխատանքի դեպք է, օրինակ՝

- այն ժամանակահատվածը, որ վերապատրաստված աշխատակիցը վերապատրաստումից հետո համաձայնվել է մնալ և աշխատել տվյալ կազմակերպության համար,
- այն ժամանակահատվածը, որ պահանջվում է փոխհատուցելու տվյալ վերապատրաստման ծախսերը,
- պայմանագրի ժամանակահատվածից շուտ աշխատանքից ազատվելու հնարավորություն, այն դեպքերում երբ վերապատրաստում անցած աշխատակիցը համաձայն է մասամբ վճարել վերապատրաստման ծախսերը:

8 Աշխատողներին և սեփականությունը գողությունից պահպանելու համար ես վարձել եմ անվտանգության աշխատողներ և աշխատատեղերի դռները փակում եմ: Արդյո՞ք սա կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

Այն դեպքում երբ, անձնական փաստաթղթերի պահումը, դռների փակելը կարող են ենթադրել հարկադիր աշխատանքի նախանշաններ: Այն սահմանափակում է աշխատողների տեղաշարժվելու ազատությունը և հարց է առաջացնում տվյալ աշխատողի կամավոր աշխատելու վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ այստեղ կարևոր է հիշել, որ հարկադիր աշխատանքը նկարագրվում է, որպես պատժի սպառնալիքով կորզված աշխատանք և վերաբերում է կամքին հակառակ կատարված աշխատանքներին: Եթե առկա է պատժի սպառնալիքի գործոնը և աշխատանքն արվում է կամավոր, ապա այս դեպքը չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք:

Նմանպես ձեռնարկության մուտքի մոտ անվտանգության աշխատակիցների կամ պահակների առկայությունը նույնպես չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ անվտանգության աշխատակիցների անհամապատասխան գործողությունները կարող են համարվել հարկադիր աշխատանքի ցուցանիշ և այդուհանդերձ պետք է զերծ մնալ նման անհամապատասխան գործառնություններից և զգուշություն ցուցաբերել:

9 Արդյո՞ք աղքատությունից և սովից խուսափելու համար ստիպված աշխատող անձը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանքի զոհ:

Ոչ: Այն փաստը, որ տվյալ անձն աշխատում է իրեն պահելու համար, արդեն բացառում է հարկադիր աշխատանքի առկայությունը, նաև հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ այդ անձը առանց պատժի ենթարկվելու, կարող է այլ գործ գտնել և տեղափոխվել՝ նախօրոք զգուշացնելով գործատուին: Այնուամենայնիվ, եթե գործատուն օգտագործում է աշխատողի տնտեսական խոցելության գործոնը նրան առաջարկելով անհամապատասխանորեն ցածր աշխատավարձ, այն կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

10 Կարող է արդյո՞ք անչափահաս անձանց աշխատանքը համարվել կամավոր, եթե գործատուն ձեռք է բերել ծնողների համաձայնությունը:

Շատ երկրներում աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար առկա է նվազագույն աշխատանքային տարիքի սահմանափակումներ, որը կարող է համընկնել պարտադիր ուսումնառության տարիքին: Այնուամենայնիվ այն աշխատանքները, որոնք վտանգավոր են առողջության, անվտանգության և բարոյական կերպարի պահպանման համար, ընդհանուր առմամբ արգելված է 18 տարին չլրացած անձանց համար, մույնիսկ եթե առկա է տվյալ անչափահասի կամ նրա համար որոշումներ կայացնող իրավասու ու պատասխանատու անձի համաձայնությունը:



VI Անձանց թրաֆիքինգ և հարկադիր աշխատանք

1 Ի՞նչ է անձանց թրաֆիքինգը

Անձանց թրաֆիքինգը կարող է հանգել հարկադիր աշխատանքի: Այն ներառում է անձանց տեղափոխում շահագործման նպատակներով՝ հաճախ հատելով միջազգային սահմանները: Վերջին տարիների ընթացքում մարդկանց թրաֆիքինգը ընդունել է նոր ձևեր և գործում է տարբեր հարթություններում, հաճախ կապված է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացման, փոխադրամիջոցների և անդրազգային կազմակերպված հանցավորությունների հետ: Այն ազդեցություն ունի ինչպես զարգացող երկրների այնպես էլ զարգացած և անցումային երկրների տնտեսությունների վրա, որոնք կարող են լինել ծագման, տարանցիկ կամ նպատակակետ հանդիսացող երկրներ: Այն իրավաբանորեն սահմանված է «Պալերմոյի արձանագրության» մեջ, որը լրացնում է ՄԱԿ-ի անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի կոնվենցիան(2000):⁵ Սահմանումը շեշտում է հետևյալ հիմնական բաղադրիչները՝

- Անձի թրաֆիքինգը կարող է ներառել անձանց հավաքագրումը, տեղափոխումը, փոխանցումը, ընդունումը և ստացումը:
- Միջոցները ներառում են ուժի կիրառումը, խաբեությունը, առևանգումը, կեղծիքները, սպառնալիքները, ինչպես նաև ուժի չարաշահումը և անձի խոցելիության օգտագործումը:
- Նպատակը ներառում է շահագործումը, որը ներառում է հարկադիր աշխատանք կամ ծառայություններ, ստրկություն կամ դրա նման այլ իրավիճակներ:

Ի հավելումն այս ամենի, Պալերմոյի արձանագրությունը տարբերակում է չափահասների և երեխաների (18 տարին չլրացած անձանց) թրաֆիքինգի դեպքերը: Բոլոր տեսակի անօրինական միջոցների գործածումը չի համապատասխանում երեխաների թրաֆիքինգի դեպքերին: ԱՄԿ թիվ 182 կոնվենցիան երեխաների թրաֆիքինգը բնորոշում է, որպես երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերից մեկը:

2 Ինչպե՞ս է մարդկանց թրաֆիքինգը առընչվում հարկադիր աշխատանքին

Հարկադիր աշխատանքը կարող է երևան գալ անձանց սեռական կամ առևտրային շահագործման նպատակներով միգրացիայի ենթարկելու

⁵ Պալերմոյի արձանագրության քաղվածքները, կարելի է գտնել Թերթոն 1 - Ծանոթություն և ընդհանուր նկարագիր բաժնում: Պալերմոյի արձանագրության համաձայն «մարդկանց առևտուր» նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ որիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ստրկությանը և համանման սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը:

դեպքերում: Անձանց թրաֆիքինգը կարող է սկսել աշխատանքի տեղավորման գործակալության արտասահմանում աշխատելու առաջարկից: Նպատակակետ երկիր տեղափոխումից հետո փոփոխվում են աշխատանքի պայմաններն, պահվում են անձնական փաստաթղթերն ու սկսվում է խաբեությամբ շահագործման մեջ ներքաշելը: Արդյունքը՝ հարկադիր աշխատանք:

Նման հարկադիր աշխատանքի դեպքեր լինում են նաև այն դեպքում, երբ առևանգում, կամ վաճառում են անձանց՝ երբեմն երեխաների: Նման հարկադիր աշխատողներն հաճախ ներառված են տնային աշխատանքներում, գյուղատնտեսության, փողոցային գործարքների, սեքս արդյունաբերության և փոքրածավալ արտադրությունների մեջ:

3 Որո՞նք են անձանց թրաֆիքինգի պատճառները

Կան բազմաթիվ գործոններ, որոնք կարող են դիտվել որպես պատճառներ և նպաստել վերջին տարիներին թրաֆիքինգի աճի գրանցմանը: Դրանք ներառում են՝

- անհավասարության աճ երկրների միջև և ներսում,
- թրաֆիքինգի վտանգների մասին տեղեկատվության պակաս,
- ապահով միգրացիայի հնարավորությունների մասին տեղեկատվության պակաս,
- անձանց և ապրանքների տեղափոխման սահմանափակումների նվազեցում, ինչպես նաև ավելի լավ և ավելի էժան միջապետական փոխադրամիջոցների առկայություն,
- Դեպի զարգացած երկրներ օրինական միգրացիայի սահմանափակումների աճ,
- Աշխատաշուկայի թույլ կառավարում, օրինակ անկատար աշխատանքային օրենքներ և աշխատանքային վարչարարության զարգացման թույլ մակարդակ ներառյալ՝ վերահսկման ծառայությունները,
- աշխատանքային և սեռական շահագործման շահավետությունը, որը շահագրգռում է կազմակերպած հանացավոր խմբերին,
- միգրանտի կողմից որակական առումով ավելի լավ կյանքի ձգտումը և թրաֆիքինգի և դրա հետևանքների արհամարումը:

Աշխարհում համաձայն ԱՄԿ վիճակագրական տվյալների թրաֆիքինգի հետևանքով հարկադիր աշխատանքի ենթարկված անձանց թիվը կազմում է մոտավորապես 2.4 միլիոն մարդ: Հետևյալ գրաֆիկում ներկայացված է այդ անձանց թիվն ըստ տարածաշրջանների⁶

⁶ See: ILO, *A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2005.

Թրաֆիքինգի հետևանքով հարկադիր աշխատանքի ենթարկված անձանց թիվը

Ասիա և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներ	1 360 000
Հարգացած երկրներ	270 000
Հարավամերիկյան երկրներ և կարիբյան ավազանի երկրներ	250 000
Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա	230 000
Անցումային երկրներ	200 000
Աֆրիկայի սուբ-սահարայի տարածաշրջանի երկրներ	130 000
Աշխարհում	2 450 000*

*Ուշադրություն - Թվերն իրար գումարելիս կարող է չստացվել նշված վերջնական գումարը քանի որ թվերը կլորացվել են:



VII Այլ տեղեկատվություն և աղբյուրներ

1 Որտեղի՞ց կարող եմ հավելյալ տեղեկություններ ստանալ հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի վերաբերյալ

Հարկադիր աշխատանքի, թրաֆիքինգի և ԱՄԿ գործողությունների ծրագրի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկություններ կարելի է ստանալ այցելելով www.iilo.org/forcedlabour վեբ կայքը կամ ուղղակիորեն դիմելով ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագրային բաժին՝

Էլեկտրոնային փոստ՝ forcedlabour@ilo.org
Ֆաքս՝ +41 22 799 65 61

Դուք կարող եք նաև օգտվել հետևյալ հիմնական աղբյուրներից և վեբ կայքերից՝

ԱՄԿ զեկույցներ և ուսումնասիրություններ

- ԱՄԿ- Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի, Ժնև, 2005
- ԱՄԿ - Ձերբազատումը հարկադիր աշխատանքից, Ժնև, 2007
- ԱՄԿ - Պայքար մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ, Ժնև, 2008
- ԱՄԿ - Թրաֆիքինգ հարկադիր աշխատանքի նպատակով. *ինչպե՞ս վերահսկել միգրանտ աշխատողների հավաքագրումը*, Ժնև, 2006
- ԱՄԿ - Հարկադիր աշխատանք և մարդկանց թրաֆիքինգ՝ ձեռնարկ աշխատանքային տեսուչների համար, Ժնև, 2008
- ԱՄԿ - *Տեղեկատվական ուղեցույց - Կին միգրանտ աշխատողների շահագործման և խտրականության կանխարգելում*, Ժնև, 2003:

ԳՄԿ քաղաքական ուղեցույցն է

- ԳՄԿ, *Ստվերային տնտեսություն՝ գործատուների մոտեցումները*, Ժնև, 2006:
- ԳՄԿ, *Հասարակության մեջ գործատուների դերը*, Ժնև, 2005:
- ԳՄԿ, *Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն-ԳՄԿ մոտեցումները*, Ժնև, 2003:
- ԳՄԿ, *Վարքագծի կանոնակարգ՝ ԳՄԿ տեսակետներն արտահայտող փաստաթուղթ*, Ժնև, 1999:

Այլ համապատասխան աղբյուրներ

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Վեբ կայքեր

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