

**ბრძოლა იძულებითი შრომის
წინააღმდეგ:
სახელმძღვანელო ბიზნესისა და
დამსაქმებელთათვის**

1

შესავალი და მიმოხილვა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სპეციალური
სამოქმედო პროგრამა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ
სექტემბერი, 2008

“წინამდებარე დოკუმენტი გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით. დოკუმენტში ასახული შეხედულებები არ უნდა იყოს აღქმული, როგორც ევრო-კავშირის ოფიციალური პოზიციის ამსახველი.”



– გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით

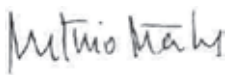
ISBN 978-92-2-822184-8

იძულებითი შრომა აკრძალულია და იგმოება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. შესაძლოა ბევრმა ჩვენგანმა მიიჩნიოს, რომ ის უკვე აღარ არსებობს, მაგრამ სამწუხაროდ, ეს სრულ სიმართლეს არ შეესაბამება და მსოფლიოს უამრავ ქვეყანაში შეინიშნება იძულებითი შრომის სიტუაციები და ფაქტები, რაც სხვადასხვა ფორმებს ღებულობს.

იძულებითი შრომის საკითხი აღიარებული, რატიფიცირებული, საერთაშორისო ინსტრუმენტების თემა და კერძო სექტორი, უამრავი კოდექსი, შეთანხმება და ინიციატივა ეხება. იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა ერთ-ერთი ფუნდამენტალური პრინციპთაგანია, რომელსაც ატარებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 1998 წლის “დეკლარაციით ფუნდამენტალური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ სამუშაო ადგილზე”.

მიუხედავად იმისა, რომ უამრავი საერთაშორისო აქტით ებრძვიან იძულებით შრომას, მაინც უნდა აღინიშნოს, რომ მისი გაგების დონე დაბალია და ზოგჯერ, იგნორირებულიც კი არის. იძულებითი შრომა წარსულში ნამდვილად არ იყო პრიორიტეტული საკითხი, თუმცა დღეს ინტერესმა ამ ფენომენისადმი მიიღო მზარდი ხასიათი, განსაკუთრებით კი მიწოდების ჯაჭვის საქმიანობებში. გლობალიზაციის პროცესმა გაზარდა ეკონომიკური ურთიერთობები და აღნიშნული ჯაჭვიც შესაბამისად იზრდება. ერთი მხრივ, ბიზნესი გაძლიერდა და გაამყარა თავისი მომარაგების ჯაჭვის მენეჯმენტი. მეორე მხრივ, საზოგადოება მეტად ინფორმირებულია საერთაშორისო განვითარების შესახებ და იღებს მეტ ინფორმაციას იძულებით შრომაზე, არასამთავრობო ორგანიზაციების, ლობ-ჯგუფების, მას-მედიის საშუალებებისა და სხვათა დახმარებით.

წინამდებარე სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისა და ბიზნესისთვის გვაძლევს პრაქტიკულ მეთოდებს და რჩევებს, თუ როგორ შეუძლიათ ბიზნეს-ორგანიზაციებს გამოავლინონ და შესაბამისად ებრძოლონ იძულებით შრომას. დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაცია უერთდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სპეციალურ პროგრამას იძულებითი შრომის წინააღმდეგ და მის პირველ ინიციატივას განავითაროს პრაქტიკული მეთოდოლოგიური სისტემა, შექმნილი სპეციალურად კერძო სექტორისათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოთქვამს ღრმა რწმენას, რომ აღნიშნული სახელმძღვანელო დაეხმარება დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს და მათ წევრებს, რათა უკეთესად გაიგონ იძულებითი შრომის არსი, გადადგან აუცილებელი ნაბიჯები და მიიღონ საჭირო ზომები მის წინააღმდეგ.



ანტონიო პენიალოსა
გენერალური მდივანი
დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაცია

პრეამბულა

წინამდებარე სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს დაეხმაროს დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს და კერძო კომპანიებს იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის მეთოდების შემუშავებაში მსოფლიო მასშტაბით; თუ როგორ ზეგავლენას მოახდენს ეს ბიზნესზე და რა შეუძლია ბიზნესს გააკეთოს ამ ფენომენის აღმოსაფხვრელად.

იძულებითი შრომა ხდება რისკი დამსაქმებელთათვის არა მარტო პატარა საწარმოებში განვითარებადი ქვეყნების ფრომალური ეკონომიკის ფარგლებში, არამედ მულტი-ნაციონალურ კომპანიებშიც, რომელთაც კომპლექსური მიწოდების ჯაჭვი და ქვე-საკონტრაქტო ოპერაციები გააჩნიათ. შსო-ს გათვლებით იძულებითი შრომის 80% მოდის კერძო მეურნეობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ მათი უმეტესობა არაფორმალურ ეკონომიკაში გვხვდება, ბოლო პერიოდში რამდენიმე მსხვილ კომპანიასაც მოუხდა მომწივან მხარეებთან გამკლავება იძულებითი შრომის ფაქტების გამო.

ბევრ კერძო კომპანიას საკუთარი ქცევის კოდექსში აქვს პირობები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ და ამას აუდიტორული ფირმებიც სთავაზობენ სერვისის სახით, მაგრამ, უნდა აღინიშნოს, რომ ეს თემა ჯერ კიდევ იწვევს აქტიურ დებატებს და შეუძლებელი ხდება მისი გაგება შსო-ს კონვენციების მკაფიო განმარტებებისა და შსო-ს მმართველი ორგანოების ძალისხმევის გარეშე.

სახელმძღვანელოს ეს პირველი ვერსია მიზნად ისახავს ამ არსებული სიცარიელის შევსებას. იგი მომზადდა დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციასთან მჭიდრო თანამშრომლობით და სხვადასხვა რეგიონების ბიზნესს საზოგადოების წარმომადგენლებთან და დამსაქმებლებთან კონსულტაციების ნიადაგზე. ყველა შეხვედრაზე ასეთი სახელმძღვანელოს აუცილებლობა იკვეთებოდა, რომელშიც შევიდოდა საუკეთესო მაგალითები ბიზნესის პრაქტიკიდან და ა.შ. ეს პირველი ვერსია მოიცავს მხოლოდ შეზღუდულ პრაქტიკულ მაგალითებს, თუმცა მისი დახვეწა და გამდიდრება მკითხველთა მოსაზრებების შემოვლითაც შესაძლებელია.

სახელმძღვანელო მომზადდა ფილიპ ჰანტერისა და გაერთიანებული ერების ადამიანთა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ გლობალური ინიციატივის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ. ის აგრეთვე მზადდებოდა შსო-ს რამდენიმე დეპარტამენტის დახმარებით, კერძოდ კი მათთან, ვინც მუშაობს საერთაშორისო შრომის სტანდარტებზე, დამსაქმებელთან ურთიერთობებზე, მულტი-ნაციონალურ საწარმოებზე, სოციალურ დიალოგზე, უკეთეს სამუშაოსა და ბავშვთა შრომაზე. მადლობა გვინდა გადავუხადოთ ბევრ გარე ექსპერტს დამსაქმებელთა ორგანიზაციებიდან, ბიზნესს და სამოქალაქო საზოგადოებებს თავიანთი რჩევებისა და შესაბამისი მეთოდოლოგიის მოწოდებისათვის. განსაკუთრებული მადლიერება ბატონ დავიდ არკლესს – გლობალურ საკითხთა მთავარ ვიცე-პრეზიდენტს და ქალბატონ ბრანკა მინისს – კორპორაცია “Manpower” – ს წარმომადგენელს. გარდა ამისა, მადლობა ბატონ ბრენტ ვილტონს და ქალბატონ ბარბარა ლუონს დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციიდან, რომლებიც ინტენსიურად მუშაობდნენ სახელმძღვანელოს შეფასებაზე.

როჯერ პლანტი

სპეციალური სამოქმედო პროგრამის ხელმძღვანელი იძულებითი შრომის წინააღმდეგ



იძულებითი შრომა და ადამიანთა ტრეფიკინგი სულ უფრო მეტად ხდება დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისა, და ზოგადად, ბიზნესის ინტერესის სფერო. მოცემული სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს დაეხმაროს ბიზნესის სხვადასხვა დონეზე მოაგვარონ ეს საკითხი, სადაც მოცემულია პრაქტიკული ხერხები და მასალები, თუ როგორ მიხვდნენ იძულებითი შრომას, განასხვავონ ის სხვა ტიპის საქმიანობისაგან და მიიღონ შესაბამისი ზომები მის წინააღმდეგ თავიანთ ზეგავლენის სფეროში.

დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა, და საერთოდ, ბიზნესს ცენტრალური როლი უკავია იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად. დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს ძალიან კარგი სტრატეგიული მდგომარეობა აქვთ, იმისათვის, რომ მოახდინონ ინსტიტუციონალური ჩართულობა და იქონიონ გარანტირებული მდგომარეობა. სწორედ ამიტომ, ბიზნესის უმთავრესი ბერკეტია შსო-ს კამპანიის წარმატებისათვის, რომელიც 2015 წლისთვის იძულებითი შრომას აღმოფხვრის მსოფლიოდან.

არსებობს ბევრი მიზეზი, თუ რატომ უნდა იყვნენ დამსაქმებელთა ორგანიზაციები და ბიზნესი მთავარი როლის შემსრულებლები გლობალურ ბრძოლაში იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ:

- **კანონის შესაბამისობა:** თითქმის ყველა შსო-ს წევრმა ქვეყანამ მოახდინა 29-ე და 105-ე კონვენციების რატიფიკაცია იძულებითი და სავალდებულო შრომის შესახებ და ქვეყნებმა აგრეთვე მიიღეს “პალერმოს შეთანხმება” ტრეფიკინგის წინააღმდეგ, რომლის მიხედვითაც ზემოხსენებული პრაქტიკა დანაშაულად უნდა ჩაითვალოს. ეს ნიშნავს იმას, რომ იძულებითი შრომა და ადამიანთა ტრეფიკინგი მსოფლიოს უმეტეს ქვეყნებში ითვლება დანაშაულად და ისჯება. რაც შეეხება ასეთ საქმიანობაში ჩაბმულ კომპანიებს, მათ აუცილებლად სასამართლოსთან მოუწევთ ურთიერთობა.
- **რისკისა და რეპუტაციის მართვა:** იმისათვის, რომ იყო წარმატებული, კომპანიებმა უნდა მართონ რისკი იმ გარემოში, სადაც რისკი არ არის სტატიკური და შესაძლოა წარმოიშვას კომპანიის საქმიანობის, მისი მომწოდებლებისა და სხვა აქტიორებისგანაც კი. იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის შესახებ საჩივრები ლეგალურ რისკებსა და ასევე, სერიოზულ საშიშროებას ქმნის ბრენდისა და კომპანიის რეპუტაციისათვის.
- **იძულებითი შრომა გლობალური მიწოდების ჯაჭვებში:** გლობალიზაციამ და მზარდმა კავშირებმა ქვეყნებსა და ფირმებს შორის, ადამიანთა ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის საკითხები მნიშვნელოვნად მოაქცია გლობალურ მიწოდების ჯაჭვში.

- ქცევის კოდექსი და კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა: იძულებითი შრომის აღმოფხვრა ქცევის კოდექსებსა და სხვა კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის ინიციატივათა მთავარი შემადგენელი ელემენტია. კომპანიები – განსაკუთრებით კი ისინი, რომლებიც ამარაგებენ სამომხმარებლო ბაზრებს და აქვთ დამკვიდრებული საბრენდო ღირებულება – ხვდებიან ახალ და მზარდ თემას, რომ პროდუქცია შესაბამისია სოციალურ და ადამიანის უფლებებთან კრიტერიუმებთან.

- იძულებითი შრომა და ადამიანთა ტრეფიკინგი მორალურად მიუღებელია.

სახელმძღვანელოს მიზანი

მოცემული სახელმძღვანელო მიმართულია დამსაქმებელთა ორგანიზაციების, ბიზნეს აქტიორთა ფართო სპექტრის - რომლებიც ასევე მოიცავენ საშუალო და მცირე ბიზნესს, მულტინაციონალური საწარმოების, ექსპორტზე ორიენტირებული კომპანიებისა და საერთოდ მათთვის, ვინც მოღვაწეობს გლობალური მიწოდების ჯაჭვში. მმართველი მენეჯერები, ადამიანური რესურსების მენეჯერები, სოციალურად შესაბამისი პერსონალი, სოციალური აუდიტორები არიან სწორედ იმ ჯგუფთა შორის, რომლებიც უამრავ საინტერესო ტექნიკურ მასალასა და ინფორმაციას მოიძიებენ ამ წიგნში და გამოადგებათ ყოველდღიური საქმიანობისათვის. გარდა ამისა, წინამდებარე სახელმძღვანელო სასარგებლოა ისეთი ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც შედიან კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის ფართო თანამეგობრობაში და ისეთი კომპანიებისთვისაც, რომლებიც ფლობენ მენეჯმენტის სერვისებს – მაგ: კონსულტაციები ან ხარისხის კონტროლის კომპანიები და ა.შ

სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების დახმარებას, რათა კარგად გაიგონ და გაითავისონ მათ იძულებითი შრომისა და ადამიანის ტრეფიკინგთან დაკავშირებული სახვადასახვა საკითხები. ყოველი ორგანიზაცია და კომპანია უნიკალურია და აქვს სხვადასხვა საჭიროებები და პრიორიტეტები. ეს ყველაფერი ნამდვილად გლობალური ფენომენია და უარყოფითად მოქმედებს ყველა ქვეყანაზე მთელს მსოფლიოში. იძულებითი შრომა წარმოადგენს მნიშვნელოვან რისკს გლობალური ბიზნესისათვის, ისევე როგორც მათი ნაციონალური და საერთაშორისო წარმომადგენლებისათვის. წინამდებარე სახელმძღვანელოს კონკრეტული მიზნებია:

- იძულებითი შრომისა და ადამიანთა ტრეფიკინგის შესახებ ცნობადობის ამაღლება, თუ რა არის და სად შეიძლება აღმოვაჩინოთ იგი;
- პრაქტიკული მასალებისა და რჩევების მიცემა ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისათვის იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ეფექტურად საბრძოლველად;
- დამსაქმებელთა მხარდაჭერა მათ ჩართვაში და კონკრეტული ღონისძიებების შეთავაზება იძულებითი შრომის რისკის

პრევენციისათვის;

- დახმარება საერთაშორისო სტანდარტების გაგებაში, რომლებიც შეეხება ამ საკითხებს;
- ფართომასშტაბიანი პარტნიორობის დამყარება იძულებით შრომისა და ადამიანის ტრეფიკინგთან წინააღმდეგ ბრძოლაში ბიზნეს აქტივორთა ჩართვის გზით გლობალურ აქციაში;
- წიგნის გამოყენება როგორც სარესურსო სახელმძღვანელოს;

როგორ გამოვიყენოთ სახელმძღვანელო

სახელმძღვანელო შეიქმნა სპეციალურად ბიზნეს საზოგადოებისათვის, რათა პრაქტიკულად ეხელმძღვანელათ ბიზნეს აქტივორებს იძულებითი შრომისა და ადამიანთა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ საბრძოლველად. წიგნში მოცემულია საკითხის ზოგადი მიმოხილვა, ადამიანთა ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის უკანასაგნელი სტატისტიკური მონაცემები და ა.შ. გარდა ამისა, იგი მოიცავს სექტორულ მიდგომას და ინფორმაციას სხვადასხვა რეგიონებიდან, ქვეყნებიდან, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებიდან და განსახვავებული ზომის კომპანიებიდანაც კი. განხილულია კონკრეტული ღონისძიებები, რომლებიც გატარდა ზემოხსენებულ საკითხთან საბრძოლველად. სახელმძღვანელო შედგება ქვემოთ ჩამოთვლილი სპეციფიკური თემებისაგან, როგორებიცაა:

- **დამსაქმებელთა მიერ ხშირად დასმული შეკითხვები:** სარეკომენდაციო კრებული მენეჯერების, ადამიანური რესურსების პერსონალისა და სხვებისთვის, რაც უპასუხებს დამსაქმებელთა ხშირად დასმულ შეკითხვებს. აქვე მოცემულია ისეთი რთული საკითხები, როგორებიცაა: ციხეში შრომა, ზეგანაკვეთური იძულებითი დამსაქმება და სავალო კაბალა.
- **სახელმძღვანელო პრინციპები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ:** ეს არის პრინციპების ერთობლიობა, რომელიც ემყარება მსო-ს სტანდარტებსა და იურისპუდენციას იძულებითი შრომისა და ადამიანთა შორის ტრეფიკინგთან ბრძოლას.
- **შეფასების ნუსხა და გზამკვლევი:** სოციალური აუდიტორებისა და სხვა პრაქტიკოსებისათვის/პროფესიონალებისათვის შექმნილი სპეციალური ჩამონათვალი შეფასებისათვის საწარმოთა დონეზე. ეს ინსტრუმენტი მოიცავს შეკითხვების ნუსხას, ისევე როგორც პოლიტიკისა და ტექნიკური რჩევების ერთობლიობას, თუ როგორ უნდა წარიმართოს შეფასება.
- **სამოქმედო ღონისძიებების სახელმძღვანელო:** წარმოგვიდგენს იმ საბაზისო ზომებს, რომლებიც უნდა გაატარონ კომპანიებმა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებმა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

საწარმოებში, ნაციონალურ და სამეწარმეო დონეზე, და რაღა თქმა უნდა, გლობალური მიწოდების ჯაჭვებში.

- **რჩევები დონისიებების გასატარებლად:** ეს არის პრაქტიკული რეკომენდაციები კონკრეტული ზომებისა და შედეგების შესახებ, რომელიც შესაძლებელია, რომ კომპანიებმა გაატარონ და მიიღონ იძულებითი შრომის და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ.
- **პრაქტიკული ნიმუშები:** კომპანიებისა და მეწარმეების შერჩეული მაგალითები, რომელთა მიხედვითაც შესაძლებელი იქნება სხვადასხვა მიდგომების განსაზღვრა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ სამუშაო ადგილზე და მიწოდების ჯაჭვში.

განმარტებები და კონცეფცია

იძულებითი შრომა

იძულებითი შრომის მსოფლიოში აღიარებულ განმარტებას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №29 (1930 წ.). აღნიშნული კონვენციის შესაბამისად, იძულებითი შრომა ეს არის - “ნებისმიერი სამუშაო თუ სამსახური, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ, და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ”.

მოცემული განმარტების მთავარი ელემენტებია:

ყველა სამუშაო თუ მომსახურება: მოიცავს ყველა სახის სამუშაოს და მომსახურებას, მიუხედავად სამეწარმეო სფეროსი, სექტორისა თუ პოზიციისა სადაც იგი გვხვდება და მოცულია ლეგალური და ფორმალური დასაქმებით ისევე როგორც, არალეგალური და არაფორმალური დასაქმებით.

ნებისმიერი ადამიანი: ეს შეეხება ზრდასრულებსაც და ბავშვებსაც, მიუხედავად მათი ეროვნებისა და წარმომავლობისა და განიხილება, როგორც შეუსაბამო, თუ ეს პირი არის, ან/და პირიქით არ არის, იმ ქვეყნის მოქალაქე, რომელშიც აღმოაჩინეს იძულებითი შრომის შემთხვევა.

დასჯის მუქარა: ეს შეიძლება შეეხებოდეს კრიმინალურ სანქციას და სხვადასხვა ზეწოლას, როგორიცაა დაშინება, იძულება, მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების ჩამორთმევა ანდა ხელფასის დაკავება. დასჯამ შესაძლოა აგრეთვე მიიღოს უფლებებისა და პრივილეგიების დაკარგვის ფორმაც.

ნებაყოფილობითი: ეს შეეხება მომუშავეთა თანხმობას, რომ დასაქმდნენ და დაიტოვონ უფლება წავიდნენ სამსახურიდან ნებისმიერ დროს ეროვნული კანონმდებლობისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების შესაბამისობის დაცვით.

ადამიანები ექცევიან იძულებითი შრომის სიტუაციაში მაშინ, როდესაც მუშაობენ და ემსახურებიან სხვებს თავიანთი სურვილის წინააღმდეგ და ვერ აღწევენ თავს ასეთ მდგომარეობას დასჯისა და/თუ მუქარის შიშით. არ არის აუცილებელი, რომ ამას ჰქონდეს ფიზიკური დასჯის სახე; აქ შესაძლოა საქმე გვქონდეს ადამიანის უფლებების დარღვევასთან ან პრივილეგიების დაკარგვასთან.

ცხრილი 1 – მაგალითების ნუსხა სხვადასხვა ასპექტების განმარტებისათვის

ცხრილი 1: განმარტავს იძულებით შრომას პრაქტიკაში

სამუშაოზე თანხმობის უქონლობა ("პირდაპირი" იძულებითი შრომა)	დასჯის მუქარა (საშუალება, რომელიც აიძულებს ადამიანს დარჩეს იძულებითი შრომაში)
• "მონის" სტატუსით დაბადება/მემკვიდრეობით მიღება • ფიზიკური ძალადობა ან გატაცება • ადამიანის გაყიდვით გადაცემა სხვის მფლობელობაში • სამუშაო ადგილზე ადამიანის ფიზიკური დაკავება – ციხე ან სხვა კერძო საპატიმრო • ფსიქოლოგიური ზეწოლა, დაუმორჩილებლობისათვის რეალური დაშინება და ტერორი • ვალდებულების გრძნობა (ანგარიშების გაყვალბება, ფასების არასწორი ფიქსირება, პროდუქციის და სერვისის ფასების შემცირება, საბანკო თუ სხვა სესხების პროცენტების ვალდებულება და ა.შ.) • ტყუილი და არა მორალური დაპირებები სამუშაოს სახეობისა და პირობების შესახებ • ხელფასის გადაუხდელობა და დაგვიანება მაიდენტრიფიცირებული დოკუმენტების და სხვა პირადი ნივთების წართმევა	• ფიზიკური ზეწოლა მომუშავეის, მისი ოჯახის ან/და ახლობლის მიმართ • სექსუალური ზეწოლა • დაუნდობელი რევანში • დაპატიმრება ან სხვა ფიზიკური ზეწოლა • ფინანსური სანქციები • დეპორტაციითა და დაბეზღებით მუქარა ავტორიტეტებთან (პილიცია, მიგრაციის სამსახური და ა.შ.) • სხვა სამსახურის შოვნაში ხელი შეშლა • საზოგადოებრივ და სოციალურ ცხოვრებას ჩამოშორება • უფლებებისა და პრივილეგიების შეზღუდვა/უქონლობა • საკვების, თავშესაფრის და სხვა საჭიროებების შეზღუდვა • უარეს სამუშაო პირობებში გადაყვანა, სოციალური სტატუსის დაკარგვა

ტრეფიკინგი ადამიანთა შორის

ტრეფიკინგს ადამიანთა შორის მიყვავართ იძულებით შრომამდე. ის გულისხმობს ადამიანის გადაყვანას, ჩვეულებისამებრ საერთაშორისო საზღვრებს იქით მისი ექსპლოატაციის მიზნით. თუმცა, ბოლო წლებში ტრეფიკინგმა შეიძინა სხვა ახალი ფორმები და განმარტებები, რაც უმეტესწილად დაკავშირებულია საინფორმაციო ტექნოლოგიების განვითარებასთან, სატრანსპორტო, ტრანსნაციონალურ და ორგანიზებულ დანაშაულთან. ყველა ეს ზემოხსენებული გავლენას ახდენს განვითარებად და გარდამავალი საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებზე.

ადამიანის ტრეფიკინგის საბაზისო განმარტება მოცემულია 2000 წლის “პალერმოს ხელშეკრულებაში” (იხილეთ დანართი 1). ეს განმარტება განასხვავებს ტრეფიკინგსა და სმაგლინგს (საზღვრის უკანონო გადაკვეთა), რაც ფოკუსირებულია ექსპლოატაციის, მოტყუების და იძულების ელემენტებზე:

ტრეფიკინგი ადამიანთა შორის ნიშნავს მათ დაქირავებას, ტრანსპორტირებას, გადაცემას, გადამალვას ან მიღებას მუქარის, ძალის გამოყენებით, მოტყუებით, უფლებამოსილების ან სხვისი უმწეობის ბოროტად გამოყენებით ან საფასურის მიცემით ან მიღებით მათი ექსპლოატაციის მიზნით. ექსპლოატაცია შესაძლოა მინიმუმ, მოიცავდეს სხვების პროსტიტუციით ექსპლოატაციას ან სხვა ფორმებით სექსუალურ ექსპლოატაციას, იძულებით მომსახურებას, მონობის მსგავს მდგომარეობას ან ორგანოთა იძულებით წართმევას.

მოცემული განმარტება საკმაოდ რთულია, მაგრამ ხაზს უსვამს შემდეგ საკვანძო პუნქტებს.

მიზანი: ექსპლოატაციის მიზნით,

ხერხი: ადამიანთა გადაბირება, გადაყვანა, გადაცემა, გადამალვა ან მიღება,

საშუალება: მუქარას, ძალის გამოყენება მოტყუებითა უფლებამოსილების ან სხვისი უმწეობის ბოროტად გამოყენება, ან საფასურის მიცემა ან მიღება

მესამე პირი: პირი რომელიც ახორციელებს კონტროლს სხვა ადამიანზე.

“პალერმოს ხელშეკრულება” განასხვავებს ტრეფიკინგს ბავშვებსა (18 წლამდე) და ზრდასრულებში. ბავშვის გადაბირება და გადაყვანა ექსპლოატაციის მიზნით მესამე მხარის მიერ ნაწილობრივ განიხილება, როგორც “ტრეფიკინგი ადამიანთა შორის”, მიუხედავად იმისა მოიცავს თუ არა განმარტებაში მოცემულ არალეგალურ საშუალებებს.



II იძულებითი შრომა და გლობალური ეკონომიკა

ფაქტები და ციფრები

შსო-ს საინფორმაციო ბაზის მიხედვით, სულ მცირე 12.3 მილიონი ადამიანი იძულებითი შრომის მსხვერპლია მსოფლიოში. ამ ციფრიდან 9.8 მილიონი ექსპლოატირებულია კერძო სააგენტოების მიერ, მათ შორის 2.4 მილიონი ტრეფიკინგის შედეგად მიღებულ იძულებით შრომაში. ქალები და ბავშვები განსაკუთრებით საშიში კატეგორიაა, თუმცა მამაკაცები არანაკლებ, მითუმეტეს ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა მშენებლობა და მაღაროები.

იძულებითი შრომა არსებობს ინდუსტრიულ და განვითარებად ქვეყნებში. იგი გლობალური პრობლემაა, რაც მეტ-ნაკლებად ზეგავლენას ახდენს ქვეყნებზე. №1 ცხრილი გვაჩვენებს იძულებითი შრომის რეგიონალურ გადანაწილებას და ადასტურებს, რომ ის ნამდვილად გლობალური ფენომენია.

ცხრილი I: იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის რეგიონალური გადანაწილება		
	იძულებითი შრომის მოთხოვნი რაოდენობა	ტრეფიკინგის მოთხოვნი რაოდენობა
აზია და წყნარი ოკეანის აუზის ქვეყნები	9 490 000	1 360 000
ღაღიანი აფრიკა და კარიბის ზღვის ქვეყნები	1 320 000	250 000
სამხრეთ აფრიკა (სუბ- საჰარული აფრიკა)	660 000	130 000
ინდუსტრიალიზებული ქვეყნები	360 000	270 000
ახლო აღმოსავლეთი და ჩრდილოეთ აფრიკა	260 000	230 000
გარდამავალი ქვეყნები	210 000	200 000
მსოფლიო	12 300 000	2 450 000*

*შენიშვნა: ციფრები არ ემატება მოდის მაჩვენებელს მათი ცვალებადობის გამო.

2.4 მილიონ ქალზე, მამაკაცსა და ბავშვზე მეტია ტრეფიკინგის მსხვერპლი, რომლებიც ეკონომიკური მიზეზებით მოექცნენ ტრეფიკინგის გავლენის ქვეშ და არა სექსუალური ექსპლოატაციის საბაზით. იძულებითი შრომის მსხვერპლთა შემოსავალი, გამოთვლების მიხედვით 32 ა.შ.შ მილიარდ დოლარს შეადგენს. ამ ამონაგების ნახევარი მოდის ინდუსტრიულ ქვეყნებზე და დაახლოებით 1/3 აზიაზე. გლობალურად, ეს არის საშუალო ამონაგების მაჩვენებელი, დაახლოებით 13,000 ა.შ.შ დოლარი წელიწადში თითოეულ იძულებით მომუშავეზე, ან 1,100 ა.შ.შ დოლარი თვეში.

ეს მონაცემები აღებულია: შსო-ს, პროგრამიდან - გლობალური აღიანის იძულებითი შრომის წინააღმდეგ: გლობალური ანგარიშიდან შსო-ს დეკლარაციის განვითარების შესახებ ფუნდამენტალური პრინციპებისა და სამუშაო ადგილზე უფლებების შესახებ, ჟენევა, 2005. ციფრებისა და მეთოდოლოგიის შესახებ იხილეთ: Patrick Belser et al, *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World*, Geneva, 2005.

რაც შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას, მისი მიზანია განგვიმარტოს, რომ ყველა იძულებითი შრომის ფორმა არ არის ადამიანის ტრეფიკინგის შედეგი და, ყველა ტრეფიკინგთან დაკავშირებულ ქმედებას არ მიეყვართ იძულებით შრომამდე.

კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა

შსო განმარტავს კორპორატიულ სოციალურ პასუხისმგებლობას, როგორც “გზას, რომლითაც საწარმოები აქცევენ ყურადღებას თავიანთი ზეგავლენის საკითხს საზოგადოებაზე და ნერგავენ თავიანთ პრინციპებს, როგორც შიდა პროცესებში, ასევე თანამშრომლობით სხვა აქტიორებთან. **კსპ**, ეს არის ნებაყოფლობითი საწარმოო ინიციატივა და შეეხება ღონისძიებებს, რომლებიც შესაბამისობაშია კანონთან”.

შსო-ს განმარტების მთავარი ელემენტებია:

ნებაყოფილობითობა: საწარმოები ნებაყოფილობით იღებენ სოციალურ პასუხისმგებლობას, ცილდებიან რა თავიანთ ლეგალურ ვალდებულებებს;

ინტეგრირება: კსპ არის კომპანიის მენეჯმენტის ინტეგრირებული ნაწილი; ის სწორედ ამ კუთხით განსხვავდება ფილანტროფიისაგან; და

სისტემატიურობა: სპეციალური პასუხისმგებლობა რეგულარულია და არა შემთხვევითი;

შსო-ს რეკომენდაცია კორპორატიულ სოციალურ პასუხისმგებლობაზე გამოიხატება ტრიპარტიტული დეკლარაციით მულტინაციონალური საწარმოებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ. მულტინაციონალური საწარმოების დეკლარაცია არის ერთადერთი საერთაშორისო ინსტრუმენტი, რომელიც მიმართულია საწარმოებისადმი, რაზეც შეთანხმდნენ მთავრობები, დამსაქმებლები და დასაქმებულთა ორგანიზაციები – პროფესიული კავშირები. შსო-ს დეკლარაცია ფუნდამენტალური პრინციპებისა და სამუშაო ადგილზე უფლებების შესახებ არის აგრეთვე მთავარი წამახალისებელი ინსტრუმენტი. იგი ავალდებულებს შსო-ს წევრ სახელმწიფოებს პატივი სცენ და დაიცვან ოთხი უმთავრესი სამუშაო პრინციპი, მათ შორის იძულებითი შრომის აღმოფხვრის შესახებ, მიუხედავად იმისა მისი შესაბამისი კონვენციები რატიფიცირებულია თუ არა. აღნიშნული პრინციპები შეესაბამება **გაეროს გლობალური შეთანხმების** პრინციპებსაც. 1999 წლის შემდეგ, რაც გაეროს შეთანხმება ძალაში შევიდა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აქტიურად თანამშრომლობს გლობალური შეთანხმების ოფისთან და გაეროს წევრ სხვა სააგენტოებთან.

ინფორმაცია იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის ვრცელი განმარტებების შესახებ მოცემული იქნება მე-2 ბუკლეტში – დამსაქმებულების მიერ ყველაზე ხშირად დასმული შეკითხვები. გარდა ამისა, გთხოვთ იხილოთ დანართი საერთაშორისო ინსტრუმენტების შესახებ.

იძულებითი შრომის საერთო ფორმები მოიცავს შემდეგს:

სავალო კაბალით გამოწვეული იძულებითი შრომა: ძირითადად მსგავსი პრაქტიკა არსებობს აზიაში და ეწოდება «მიჯაჭვული სამუშაო» ან «სავალო კაბალი». ეს გულისხმობს ისეთ ფაქტებს, როდესაც მომუშავე წინასწარ იღებს ხელფასს ან სესხს დამსაქმებლისაგან და სანაცვლოდ მუშაობს თვითონ ან/და ოჯახის წევრებიც კი ვალის გადახდის მიზნით. ხშირ შემთხვევაში ვალი ისეთი პირობებით და რაოდენობით განისაზღვრება, რომ წლები სჭირდება მის გადახდას.

იძულებითი შრომა ციხეში: სავალდებულო სამუშაო, რომელსაც ციხეში ასრულებენ არ განიხილება როგორც იძულებითი შრომა საერთაშორისო კანონმდებლობით. თუმცა, არანებაყოფილობითი სამუშაო შესრულებული პატიმრების მიერ, რომლებსაც სასამართლომ არ დაავალა და არ მინციელდება საზოგადოებრივი ზედამხედველის კონტროლის ქვეშ, მიჩნეულია იძულებით შრომად.

იძულებითი შრომა ადამიანთა ტრეფიკინგის შედეგია: ტრეფიკინგი ადამიანთა შორის იქცა გლობალურ პრობლემად და დაკავშირებულია ორგანიზებულ დანაშაულთან, მოტყუებით დაქირავებასთან, რეკრუტინგს და შანტაჟთან მიგრანტის გამომუშავებული თანხის მითვისების მიზნით.

იძულება/ზეწოლა დასაქმებაში: ეს შეეხება არაწესიერ ქმედებას, მოტყუებას და ზეწოლას დასაქმებისას, რასაც მივეყვართ იძულებით შრომამდე განსაკუთრებულ პირობებში. დაგვიანება ან ხელფასის გადაუხდელობა, მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების დამალვა და ა.შ ზეწოლის მაგალითებია.

იძულებითი შრომა დაკავშირებულია ექსპლოატაციასთან საკონტრაქტო სისტემებში: მსგავსი ფენომენი დღეს თითქმის მთელს მსოფლიოში გვხვდება. მაგალითად, მიგრანტი მუშაკები შესაძლოა აღმოჩნდნენ “მიჯაჭვულ” სიტუაციაში სამუშაო კონტრაქტის გამო, რადგან დიდი გადასახადები ეკისრებათ და სამიზნე ქვეყანაში ჩასვლის შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან გადასახადების გადახდის შესაძლებლობები გაცილებით ნაკლებია.

სავალო კაბალის შეახებ აღწერილია გაეროს – მონობის გაუქმების, მონობით ვაჭრობი, მონობის მსგავსი ქმედებებისა და დაწესებულებების შეახებ კონვენციასა და მის რეკომენდაციაში

იხილეთ: 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.

ეკონომიკური რისკ-სექტორები

დასაყრდენი და სანდო სტატისტიკური ინფორმაცია ეკონომიკური სექტორების შესახებ, სადაც გვხვდება იძულებითი შრომა ძნელი მოსაპოვებელია. თუმცა, შსო-ს მონაცემებით, გლობალურად იძულებითი შრომის ფაქტების 20% სახელმწიფოს და შეიარაღებული ძალებიდან მომდინარეობს. ეს ნიშნავს იმას, რომ უმეტეს წილად მოთხოვნა იძულებით შრომაზე მოდის კერძო აგენტების მხრიდან. აქედან, 11% კომერციული სექსუალური ექსპლואტაციაა, ხოლო 64% ასეთი შემთხვევებისა ხდება ეკონომიკური ექსპლואტაციის მიზნით. რაც შეეხება დარჩენილ 5%-ს, მისი ფორმები არ არის იდენტიფიცირებული.

ქვემოთ არასრული სია ასახავს იმ ეკონომიკურ სექტორებს, სადაც იძულებითი შრომა და ადამიანთა ტრეფიკინგი განსაკუთრებული პრობლემაა ბევრ ქვეყანაში, მისი ფორმები არ არის იდენტიფიცირებული.

- სოფლის მეურნეობა და მეხაღებობა;
- მშენებლობა;
- ტანსაცმლისა და ტექსტილის წარმოება არალეგალურ პირობებში;
- რესტორნები და სასტუმროები;
- მალარო და ხე-ტყის გადამუშავება;
- კვების პროდუქტების გადამუშავება და შეფუთვა;
- ტრანსპორტირება;
- შინა მომსახურება და მსგავსი საქმიანობა, დასუფთავება;
- სექს-ინდუსტრია და პროსტიტუცია.

იძულებითი შრომა მომდინარეობს ადამიანთა ტრეფიკინგიდან და ზეგავლენას ახდენს პირებზე, რომლებიც მუშაობენ ფორმალური ეკონომიკის მარჯაზე და არ გააჩნიათ რეგულარული სამუშაო ან მიგრანტის სტატუსი. გარდა ამისა, მზარდია საგაღდებულო დაქირავება და დასაქმების პრაქტიკა მიგრანტი მუშაკებისათვის ისეთ ეკონომიკურ სექტორებში, როგორებიცაა მაგალითად, ჯანდაცვა, საკვები პროდუქტების გადამუშავება, საინფორმაციო ტექნოლოგიები და ა.შ. რაც გვხვდება საზოგადოებრივ და კერძო დასაქმების სექტორებში.

დაუცველი მომუშავეები

იძულებითი შრომა გლობალური ფენომენია და ეხება ყველა რეგიონს, ქვეყანას, ეკონომიკურ სექტორს და მუშაკს, როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ დასაქმებაში. თუმცა, არის გარკვეული კატეგორია

დასაქმებულებისა, რომლებიც შედარებით დაუცველნი არიან და იმყოფებიან მეტი რისკის ქვეშ. ვიდრე სხვები. ზოგიერთი მათგანი ექცევა ამ საფრთხის ქვეშ თავისი ეთნიკური წარმომავლობის, სიღარიბის ან არალეგალური მიგრანტის სტატუსის გამო. დამსაქმებლებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამოიჩინონ მათი პირდაპირი დასაქმებისას ან მაშინ, როცა ისინი მუშაობენ ქვე-საკონტრაქტო ფირმებში მიწოდების ჯაჭვის პირობებში:

- მომუშავეები, რომლებიც იმ ჯგუფის ნაწილად ითვლებიან, ვინც განიცდიდა დიდი ხნის დისკრიმინაციას, როგორებიც არიან ადგილობრივი აბორიგენები და ტომები ლათინურ ამერიკაში, დაბალი კლასები სამხრეთ აზიაში და ქალები მსგავს კატეგორიებში;
- მიგრანტი მუშაკები, განსაკუთრებით არარეგულარული სტატუსის მქონენი რომელთა სისუსტე ექსპლოატირებულ იქნება ზეწოლის გზით;
- მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულები არიან არაფორმალურ საწარმოებში, მათ შორის სახლის პირობებში, სასოფლო-სამეურნეო რეგიონებში, ფორმალური ეკონომიკის მარეგულაციებში;
- ახალგაზრდა ადამიანები, გაუნათლებელი და არაპროფესიონალები, რომლებმაც შესაძლოა გაცილებით ნაკლები იცოდნენ თავიანთი უფლებების შესახებ, ვიდრე მათზე უფროსმა ან შედარებით გამოცდილმა, პროფესიონალმა და განათლებულმა თანატოლებმა; ამის გამო. დამსაქმებლებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამოიჩინონ მათი პირდაპირი დასაქმებისას ან მაშინ, როცა ისინი მუშაობენ ქვე-საკონტრაქტო ფირმებში მიწოდების ჯაჭვის პირობებში;

III დამატებითი წყაროები

საერთაშორისო კონვენციები, რეკომენდაციები და დეკლარაციები



ზოგადი

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2006
- ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation, 2008

იძულებითი შრომა

- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

იძულებითი შრომა და ტრეფიკინგი ბავშვთა შორის

- Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

მიგრანტი მომუშავეები

- Migration for Employment Convention (revised), 1949 (No. 97)
- The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

რეკრუტირებისა და დასაქმების ურთიერთობების შესახებ

- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
- Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)
- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)



ადამიანის უფლებები

- Universal Declaration of Human Rights, 1948
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 1990

მონობის გაუქმება

- Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1957

დანაშაული

- Convention against Transnational Organised Crime, 2000

ტრეფიკინგი

- Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, 2000

შსო-ს ანგარიშები და კვლევები

- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005.
- ILO: *Eradication of forced labour: General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, Geneva, 2007.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008.
- ILO, *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.

დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციის განცხადებები სტრატეგიული პოლიტიკის შესახებ

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006.
- IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005.
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003.
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999.

სხვა შესაბამისი წყაროები

- 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/>

გვებ-გვერდები

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org

IV დანართი 1: საერთაშორისო საკანონმდებლო ინსტრუმენტები

ა) – შსო-ს №29-ე კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ (1930 წ.) - ამონარიდები

მუხლი 1

1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელიც მოახდენს ამ კონვენციის რატიფიცირებას ვალდებულია გააუქმოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის გამოყენება შეძლებისდაგვარად მოკლე ვადაში.

მუხლი 2

1. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ნიშნავს ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება რომელიმე პირს სასჯელის მუქარით და რომელსაც ეს პირი ნებაყოფილობით არ შეასრულებდა.

2. ამასთან, ტერმინი იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ამ კონვენციის მიზნებისათვის არ გულისხმობს:

(ა) ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პიროვნებას კანონით სავალდებულო სამხედრო სამსახურის შესახებ და გამოიყენება წმინდა სამხედრო ხასიათის სამუშაოებისათვის;

(ბ) ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც წარმოადგენს მოქალაქეთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ მოვალეობას სრული თვითმმართველობის ქვეყანაში;

(ც) ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პიროვნებას სასამართლო ორგანოს მიერ გამოტანილი განაჩენის შედეგად, იმ პირობით, რომ ეს სამუშაო ან სამსახური შესრუდება სახელმწიფო ხელისუფლების კონტროლით და ზედამხედველობით და აღნიშნული პიროვნება არ იქნება დათმობილი ან გადაცემული კერძო პირების, კომპანიების ან საზოგადოების განკარგულებაში;

(დ) ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პიროვნებას საგანგებო მდგომარეობის პირობებში ანუ ომის ან უბედურების საშიშროების – ხანძრის, წყალდიდობის, შიმშილის, მიწისძვრის, ძლიერი ეპიდემიის ან ეპიზოტიის, მავნე ცხოველების, ქვეწარმევლების ან მცენარეთა პარაზიტების შემოსევისა და იმ გარემოებათა გამო, რომლებიც ქმნიან ან შესაძლებელია შეუქმნან საშიშროება მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლესა და ნორმალურ სასიცოცხლო პირობებს;

(ე) თემური ხასიათის წვრილმანი სამუშაოები, ან ისეთი სამუშაოები, რომლებიც სრულდება კოლექტივის წევრთა მიერ ამ კოლექტივის პირდაპირი

სარგებლობისათვის და რომლებიც ამის გამო შეიძლება ჩაითვალოს კოლექტივის წევრთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ მოვალეობად იმ პირობით, რომ თვითონ მოსახლეობას ან მის უშუალო წარმომადგენლებს აქვთ უფლება გამოთქვან თავიანთი შეხედულება ამ სამუშაოთა მიზანშეწონილობის შესახებ;

მუხლი 25

იძულებით ან სავალდებულო შრომაში უკანონო ჩაბმა სისხლის სამართლის წესით ისჯება და ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც რატიფიცირება გაუკეთა მოცემულ კონვენციას ვალდებულია უზრუნველყოს რეალური ეფექტიანობა და კანონით დაწესებული სანქციების ზუსტად აღსრულება.

ბ) – შსო-ს №105-ე კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ (1957 წ.) – ამონარიდები

მუხლი 1

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება ვალდებულია იღებს გააუქმოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომა და არ გამოიყენოს მისი რომელიმე ფორმა:

(ა) როგორც პოლიტიკური ზემოქმედების ან აღზრდის საშუალება ან დასჯის ღონისძიება დადგენილი პოლიტიკური, სოციალური ან ეკონომიკური სისტემის საწინააღმდეგო პოლიტიკური შეხედულების ან იდეოლოგიური მრწამსის არსებობისას ან გამოსატყვისად;

(ბ) როგორც ეკონომიკური განვითარების საჭიროებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების მეთოდი;

(ც) როგორც შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება;

(დ) როგორც დასჯის საშუალება გაფიცვაში მონაწილეობისათვის;

(ე) როგორც დისკრიმინაციის საშუალება რასობრივი, სოციალური და ეროვნული ნიშნების ან სარწმუნოების მიხედვით;

მუხლი 2

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება ვალდებულია მიიღოს ამ კონვენციის პირველ მუხლში ჩამოთვლილი იძულებითი ან სავალდებულო შრომის სახეების დაუყოვნებლივი და სრული გაუქმების ღონისძიებები.

გ) – კონვენცია № 181 - დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ (1997) – ამონარიდები

მუხლი 1

1. წინამდებარე კონვენციასთან მიმართებაში ტერმინი დასაქმების კერძო სააგენტო ნიშნავს სახელწიფო ორგანოებისაგან დამოუკიდებელ ყოველ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც შრომის ბაზარს წარუდგენს ქვემოთ

ჩამოთვლილ ერთ ან მეტ მომსახურეობას:

(ა) მომსახურება, რომელიც ხელს უწყობს შემოთავაზებული სამუშაო ადგილებისა და მათზე მოთხოვნების დაკავშირებას, ამასთან დასაქმების კერძო სააგენტო არ გვევლინება ამ დროს წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობების მხარედ;

(ბ) მომსახურება, რომელიც მდგომარეობს მომუშავეთა დაქირავებაში მათი მესამე მხარის განკარგულებაში გადაცემის მიზნით, რომელიც შეიძლება იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი (შემდგომში სახელწოდებულ საწარმო-მომსარგებლეს);

(ც) სხვა მომსახურება რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს მოძიებასთან კომპეტენტური ორგანოს მიერ დამსაქმებელთა და მომუშავეთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ, ისეთი ინფორმაციის მიწოდება, რომლებსაც არ აქვთ მიზნად სამუშაო ადგილებისა და მათზე განცხადების კონკრეტული წინადადებების დაკავშირება;

2. ამ კონვენციასთან მიმართებაში ტერმინი მუშაკები აგრეთვე აღნიშნავს სამუშაოს მაძიებელ პირებსაც.

მუხლი 2

1. წინამდებარე კონვენცია შეეხება დასაქმების ყველა სააგენტოს.

2. წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება ყველა კატეგორიის მომუშავეების და ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგის მიმართ. იგი არ გამოიყენება მეზღვაურის დაქირავება-შრომით მოწყობაში.

მუხლი 3

1. დასაქმების კერძო სააგენტოების სამართლებრივი სტატუსი განისაზღვრება ნაციონალური კანონმდებლობის შესაბამისად და პრაქტიკით, მშრომელთა და დამსაქმებელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ.

2. წევრი სახელმწიფო განსაზღვრავს პირობებს, რომელიც არეგულირებს დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობას ლიცენზიის ან მოწმობის სისტემის საშუალებით, თუ ეს პირობები არ რეგულირდება ან არ განისაზღვრება სხვაგვარად, შესაბამისი ნაციონალური კანონმდებლობით და პრაქტიკით.

მუხლი 4

მიიღება ზომები, რათა დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ დაქირავებულ მომუშავეებს რომლებსაც სთავაზობენ პირველ მუხლში მითითებულ მომსახურეობებს, არ ჰქონდეთ ჩამორთმეული თავისუფალი გაერთიანებების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება.

მუხლი 5

1. დასაქმებისა და მისი კონკრეტული სახეების ხელმისაწვდომობაში თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობის მიზნით წევრი სახელმწიფო უზრუნველყოფს, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოებმა მუშაკებს არ გაუწიონ დისკრიმინაცია რასის, კანის, ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, ნაციონალური და სოციალური წარმომადგენლობის, ან დისკრიმინაციის სხვა ნებისმიერი ფორმის მიხედვით, რომელიც გათვალისწინებულია ნაციონალური კანონმდებლობით და პრაქტიკით (როგორიცაა დისკრიმინაცია,

ასაკობრივი ნიშნით და ინვალიდობის გამო).

მუხლი 7

1. დასაქმების კერძო სამსახურები მუშაკებიდან პირდაპირ ან არაპირდაპირ, მთლიანად ან ნაწილობრივ არ ამოიღებენ არანაირ ჰონორარებს ან სხვა მოსაკრებლებს.
2. შესაბამისი მუშაკების ინტერესების გათვალისწინებით, მშრომელთა და დამსაქმებელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ კომპეტენტურ ორგანოს შეუძლია დაუშვას გამონაკლისი წინამდებარე მუხლის 1 პუნქტის დებულებებიდან განსაზღვრული კატეგორიების მუშაკებთან მიმართებაში და ასევე მომსახურების კონკრეტულ სახეობებზე, რომლებსაც სთავაზობენ დასაქმების კერძო სააგენტოები.

მუხლი 8

1. წვერი სახელმწიფო დამსაქმებელთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ იღებს აუცილებელ და საჭირო ზომებს, როგორც თავისი იურისდიქციის ჩარჩოებში, ასევე აუცილებლობის შემთხვევაში სხვა წვერ სახელმწიფოებთან თანამშრომლობის დროს, რათა უზრუნველყოს იმ მშრომელთა მიგრანტების ადეკვატური დაცვა და ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობა, რომელთა აყვანა და შრომითი მოწყობა ხორციელდება დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ მის ტერიტორიაზე. ეს ღონისძიებები შეიცავს კანონებისა და კანონქვემდებარე აქტების გამოცემას, რომლებშიც გათვალისწინებული იქნება სანქციები დასაქმების იმ კერძო სააგენტოების აკრძალვის ჩათვლით, რომლებიც თავინთ საქმიანობაში მიმართავენ მოტყუებას და ეწევიან არაკანონიერ საქმიანობას.
2. თუ მუშაკთა დაქირავება ხდება ერთი ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში სამუშაოდ, მაშინ შესაბამისმა წვერმა სახელმწიფოებმა უნდა განიხილონ საკითხი ორმხრივი შეთანხმების დადების შესახებ, რათა თავიდან აიცილონ სამუშაოზე აყვანის, შრომითი მოწყობისა და დასაქმების არაკეთილსინდისიერი პრაქტიკა.

მუხლი 9

წვერი სახელმწიფო იღებს ზომებს და უზრუნველყოფს რათა დასაქმების კერძო სააგენტოებმა არ შესთავაზონ და არ გამოიყენონ ბავშვთა შრომა.

მუხლი 10

კომპეტენტური ორგანო, დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობასთან დაკავშირებულ ბოროტმოქმედებების და არაკეთილსინდისიერი პრაქტიკის შესახებ არსებული საჩივრებისა და განცხადებების გამოძიებისათვის გარემოებათა შესაბამისად უზრუნველყოფს დამსაქმებლებისა და მომუშავეთა ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების ჩართვას შესაბამისი მექანიზმებისა და პროცედურების არსებობას.

მუხლი 11

წვერი სახელმწიფო ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად ატარებს ზომებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ დასაქმების

კერძო სააგენტოების მიერ დაქირავებული მუშაკების ადგივებურ დაცვას, რომელიც ზემოთაა განსაზღვრული მუხლი 1, პარაგრაფი 1 (ბ) შემდეგი მიმართულებებით:

- (ა) გაერთიანების თავისუფლება;
- (ბ) კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება;
- (გ) მინიმალური ხელფასი;
- (დ) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და შრომის სხვა პირობები;
- (ე) კანონით დადგენილი სოციალური უზრუნველყოფის შემწვობები;
- (ვ) პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა;
- (ზ) შრომის ჰიგიენა და უსაფრთხოება;
- (თ) ზარალის ანაზღაურება, გამოწვეული წარმოებაში უბედური შემთხვევის ან პროფესიული დაავადების გამო;
- (ი) ანაზღაურება გაკორტების შემთხვევაში და მომუშავეების მოთხოვნების დაცვა;
- (კ) დედობის დაცვა, ორსულობისა და მშობიარობის შემწვობები, შეღავათები და შემწვობები მშობლებისათვის.

გ) – ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ გაეროს კონვენციის ოქმი - ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების აღკვეთისა და დასჯის შესახებ - ამონარიდები

მუხლი 2: მიზნები

ამ ოქმის მიზნებია:

- (ა) ადამიანის, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების, ტრეფიკინგის აღკვეთა და მის წინააღმდეგ ბრძოლა;
- (ბ) ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება, მათი უფლებების სრული პატივისცემით;
- (გ) აღნიშნული მიზნების მისაღწევად მონაწილე სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა.

მუხლი 3: ტერმინების განმარტება

ამ ოქმის მიზნებისათვის:

- (ა) “ტრეფიკინგი” ნიშნავს ადამიანთა გადაბირებას, ტრანსპორტირებას, გადაყვანას, შეფარებას ან მიღებას მუქარის, ძალის გამოყენების ან იძულების სხვა საშუალებებით, მოტაცებით, თაღლითობით, მოტყუებით, ძალაუფლების ან პირის უმწვობის ბოროტად გამოყენებით ან იმ პირის თანხმობის მისაღწევად თანხის ან სხვა სარგებლის მიცემით ან მიღებით, ვისი დამოკიდებულების ქვეშაც იმყოფება მეორე

- (ბ) თუ გამოყენებულია ამ მუხლის (ა) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საშუალება, ადამიანთა ტრეფიკინგის მსხვერპლის თანხმობას აღნიშნული ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ მის წინასწარ განზრახულ ექსპლოატაციაზე მნიშვნელობა არ უნდა მიენიჭოს;
- (გ) ბავშვის გადაბირება, ტრანსპორტირება, გადაყვანა, შეფარება ან მიღება ექსპლოატაციის მიზნით უნდა ჩაითვალოს “ტრეფიკინგად” მაშინაც კი, როდესაც გამოყენებული არ ყოფილა ამ მუხლის (ა) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საშუალება;
- (დ) “ბავშვი” გულისხმობს ნებისმიერ ადამიანს 18 წლის ასაკამდე.

მუხლი 6: ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დახმარება და დაცვა

1. შესაბამის შემთხვევაში და შიდა კანონმდებლობით დაშვებულ ფარგლებში, თითოეული მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია, დაიცვას ტრეფიკინგის მსხვერპლთა პირადი ცხოვრება და ვინაობა, *inter alia*, ტრეფიკინგთან დაკავშირებული სამართალწარმოების კონფიდენციალურობის ჩათვლით.

2. თითოეულმა მონაწილე სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ მისი შიდა სამართლებრივი ან ადმინისტრაციული სისტემა უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ ზომებს, რომლებიც ტრეფიკინგის მსხვერპლს, შესაბამის შემთხვევებში, უზრუნველყოფს:

- (ა) ინფორმაციით შესაბამის სასამართლო და ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაზე;
- (ბ) დახმარების გაწევით, იმ მიზნით, რომ მათი შეხედულებები და პრობლემები წარმოდგენილ და მხედველობაში მიღებულ იქნეს დამნაშავეთა წინააღმდეგ სისხლის სამართალწარმოების შესაბამის სტადიებზე, იმგვარად, რომ არ შეილახოს დაცვის მხარის უფლებები.

3. თითოეულმა მონაწილე სახელმწიფომ უნდა განიხილოს იმპლემენტაციის ისეთი ზომების მიღების შესაძლებლობა, რომლებიც ხელს შეუწყობს ტრეფიკინგის მსხვერპლთა ფიზიკურ, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ გამოჯანმრთელებას, შესაბამის შემთხვევებში, არასამთავრობო ან სახვა ორგანიზაციებსა და სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლებთან თანამშრომლობის ჩათვლით, კერძოდ, მონაწილე სახელმწიფოებმა ისინი უნდა უზრუნველყონ:

- (a) შესაბამისი საცხოვრებელი პირობებით;
- (b) მათთვის გასაგებ ენაზე გარჩევით და ინფორმაციით, განსაკუთრებით მათ სამართლებრივ უფლებებთან დაკავშირებით;
- (c) სამედიცინო, ფსიქოლოგიური და მატერიალური დახმარებით;
- (d) დასაქმებით, განათლებითა და სწავლებით.

4. ამ მუხლის დებულებათა გამოყენების დროს თითოეულმა მონაწილე სახელმწიფომ უნდა გაითვალისწინოს ტრეფიკინგის მსხვერპლთა ასაკი, სქესი და სპეციალური მოთხოვნილებები, განსაკუთრებით ბავშვების სპეციალური მოთხოვნილებები, სათანადო საცხოვრებელი პირობების, განათლებისა და მზრუნველობის ჩათვლით.

5. თითოეული მონაწილე სახელმწიფო უნდა შეეცადოს, რომ უზრუნველყოს ტრეფიკინგის მსხვერპლთა ფიზიკური უსაფრთხოება, სანამ ისინი იმყოფებიან მის ტერიტორიაზე.

6. თითოეულმა მონაწილე სახელმწიფომ შეიძლება სამართლებრივ სისტემაში უნდა უზრუნველყოს ისეთი მექანიზმების არსებობა, რომელიც ტრეფიკინგის მსხვერპლს საშუალებას მისცემს, მიიღოს კომპენსაცია მიყენებული ზიანისათვის.

მუხლი 9: ტრეფიკინგის აღკვეთა

1. მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ ამომწურავი პოლიტიკა, პროგრამები და სხვა ღონისძიებები:

- (a) ტრეფიკინგის აღკვეთისა და მასთან ბრძოლის მიზნით;
- (b) ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების, განმეორებით მსხვერპლად ქცევისაგან დაცვის მიზნით;

2. ტრეფიკინგის აღკვეთისა და მასთან ბრძოლის მიზნით, მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ისეთი ღონისძიებების გატარება, როგორიცაა: კვლევითი საქმიანობა, საინფორმაციო და მას-მედიის კამპანიები და სოციალური და ეკონომიკური ინიციატივები.

3. ამ მუხლის შესაბამისად შემუშავებული პოლიტიკა, პროგრამები და სხვა ღონისძიებები, საჭიროების მიხედვით, უნდა მოიცავდეს თანამშრომლობას არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, სხვა შესაბამის დაწესებულებებთან და სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლებთან.

4. მონაწილე სახელმწიფოებმა ორმხრივი ან მრავალხრივი თანამშრომლობის გზით უნდა მიიღონ ან გააძლიერონ ღონისძიებები, რათა მოხდეს იმ ფაქტორების შემცირება, რომლებიც პირებს, განსაკუთრებით ქალებსა და ბავშვებს დაუცველს ხდის ტრეფიკინგისაგან, კერძოდ ისეთი ფაქტორების შემცირება, როგორებიცაა: სიღარიბე, ცხოვრების განსაკუთრებით დაბალი დონე და თანაბარი შესაძლებლობების ნაკლებობა.

5. მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ან გააძლიერონ საკანონმდებლო ან სხვა ზომები, როგორებიცაა: საგანმანათლებლო, სოციალური და კულტურული ღონისძიებები, მათ შორის ორმხრივი ან მრავალმხრივი თანამშრომლობის გზით, რათა შეზღუდონ ის მოთხოვნა, რომელიც ხელს უწყობს ნებისმიერი ფორმით ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ექსპლოატაციას, რაც იწვევს ტრეფიკინგს.