

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

2

**დამსაქმებლების მიერ ყველაზე ხშირად
დასმული შეკითხვები**

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

წინამდებარე ბროშურა მოიცავს ინფორმაციას იძულებითი შრომისა და ადამიანთა ტრეფიკინგის შესახებ, რაც ეფუძნება ხშირად დასმულ შეკითხვებს დამსაქმებლების და ზოგადად, ბიზნესის მხრიდან. იგი ფარავს უამრავ თემას და მათ შორის იძულებითი შრომის ფორმებს; უკანასკნელ გლობალურ სტატისტიკურ მონაცემებს იძულებითი შრომისა და ადამიანთა ტრეფიკინგის შესახებ; დამსაქმებელთა და ბიზნესის როლს ამ საკითხების მიმართ; შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებს, როგორებიცაა შსო-ს კონვენციები და გაეროს “პალერმოს ხელშეკრულება” ტრეფიკინგის შესახებ ადამიანთა შორის; სამუშაო ციხეში; სავალო კაბალა და ზეწოლის სხვა ფორმები დასაქმებაში. მეტი ინფორმაციისთვის, გთხოვთ, გამოიყენოთ წყაროებისა და ვებ-გვერდების ჩამონათვალი, რომლებიც მოცემულია ბუკლეტის ბოლოს.

წიგნი I: შესავალი და მიმოხილვა ძირითადი განმარტებები იძულებით შრომასა და ტრეფიკინგთან დაკავშირებით და **წიგნი II: სახელმძღვანელო სამოქმედო ღონისძიებების შესახებ**, რაც დეტალურად მოგვითხრობს, თუ რისი გაკეთება შეუძლია ბიზნესს ამ აღნიშნული, ორი ფენომენის წინააღმდეგ. გთხოვთ, მიაქციოთ ყურადღება, რომ ამ ბუკლეტში არსებული ზოგიერთი ინფორმაცია შესაძლოა შეგხვდეთ სახელმძღვანელოს სხვა ნაწილებშიც.



I ბრძოლა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ: ბიზნესისა და დამსაქმებელთა როლი

1. როგორ გადავჭრათ იძულებითი შრომის პრობლემა?

იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მოქმედება ნიშნავს კომპლექსურ ბრძოლას მრავალ ფრონტზე ერთად. იგი აუცილებლად მოითხოვს ზედმიწევნით ცოდნას მისი კონტექსტების შესახებ, თუ ვის შეიძლება შეეხოს ის და როგორ. ქვეყნებს ევალებათ კანონებისა და პოლიტიკის მიღება და განხორციელება, მსხვერპლთა როგორც დაცვა, ასევე მათი მიწოდების წყაროების შესაბამისი დასჯა. ყველაფერ ამისათვის, აუცილებელია პრაქტიკული ზომების მიღება, რომელიც ადაპტირებული უნდა იყოს ქვეყნების სპეციფიკისა და კონტექსტის შესაბამისად და რაც აუცილებლად უნდა ემყარებოდეს ცნობადობის დონის ამაღლებას, შემოსავლის ალტერნატიული გზებისა და უნარ-ჩვევათა ზრდასა და მიწოდებას, მომუშავეთა განათლებას თავიანთი უფლებების შესახებ, დამსაქმების სააგენტოების მონიტორინგსა და რეგულირებას, კონტრაქტორების კონტროლს, რეაბილიტაციასა და მსხვერპლთა რეინტეგრაციას. ბოლოს იძულებითი შრომის პრევენცია ემყარება სიღარიბის დაძლევის მიზნობრივ ინიციატივებს, როგორებიცაა შემოსავლის წყარო, მიკრო-სადაზღვევო პროგრამები და მუშაკთა უფლებების გარანტია კოლექტიურ შეთანხმებებში.

2. რა როლს თამაშობს დამსაქმებელი და ბიზნესი იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ?

დამსაქმებლებსა და ბიზნესს წამყვანი როლი ენიჭებათ იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ უკვე გადაიდგა უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯები ამ მიმართულებით. თუმცა, ბიზნესი არ შეიძლება იყოს იზოლირებული სხვა მნიშვნელოვანი აქტიორებისაგან, მაგ: მთავრობებისაგან და სოციალური პარტნიორებისაგან. სწორედ ამ მიზნით, შსო-მ შეიმუშავა და მიიღო 10 პრინციპი ბიზნეს ლიდერებისათვის იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ. აღნიშნული პრინციპები მიუთითებს იმ ნაბიჯებზე, რომლებიც კომპანიებმა და დამსაქმებლებმა უნდა გადადგან საკითხის მისამართით:

- უნდა ჰქონდეთ კომპანიის გამჭვირვალე და მკაფიო პოლიტიკა, რომელიც აწესებს ზომებს ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. პოლიტიკა აუცილებლად უნდა აზუსტებდეს, რომ იგი შეეხება ყველა საწარმოს, რომლებიც

ჩართულნი არიან კომპანიის პროდუქციის შექმნასა თუ მიწოდების ჯაჭვში;

- ჩაუტაროს ტრენინგები აუდიტორებს, ადამიანური რესურსების მენეჯერებს და შესაბამის მოხელეებს, რათა ადვილად მოახდინონ პრაქტიკაში იძულებითი შრომის იდენტიფიცირება და დაუყოვნებელი ზომების გატარება;
- მიაწოდონ რეგულარულ რეჟიმში ინფორმაცია თავიანთ მეწილეებს და პოტენციურ ინვესტორებს, რაც მიიზიდავს მათ კომპანიის მდგრადი და ეთიკური ბიზნეს პრაქტიკის გამო, სადაც იძულებითი შრომის პრევენცია ხორციელდება;
- ხელი შეუწყონ შეთანხმებებისა და ქცევის კოდექსების მიღებას სამეწარმეო სექტორებისთვის (მაგ: სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა და ტექსტილი), განსაზღვრონ სად შეიძლება იყოს იძულებითი შრომის რისკი და მიიღონ შესაბამისი ღონისძიებები;
- ღირსეულად მოექცნენ მიგრანტ მუშაკებს. ჩაატარონ მონიტორინგი სააგენტოებში, რომლებსაც აქვთ საკონტრაქტო სამუშაო და განსაკუთრებით კი საზღვრებს გარეთ; აღრიცხონ ისინი, რომელთაც წარსულში ჰქონდათ დარღვევები და იძულებითი შრომის პრაქტიკა;
- უზრუნველყონ, რომ ყველა მუშაკს აქვს წერილობითი კონტრაქტი იმ ენაზე, რომელსაც ადვილად გაიგებენ და სადაც კონკრეტულადაა განსაზღვრული მათი უფლებები, ანაზღაურება, დრო და სხვა იძულებითი შრომის აკრძალვასთან დაკავშირებული საკითხები;
- მოახდინონ ნაციონალური და საერთაშორისო ღონისძიებების მოწყობა ბიზნეს აქტივობათა შორის, სადაც მათ მიეცემათ შესაძლებლობა გაარკვიონ პოტენციური პრობლემატური სფეროები და გაუზიარონ ერთმანეთს თავიანთი პრაქტიკა;
- ჩაერთონ პროგნოზირებასა და პროექტებში იძულებითი შრომის მსხვერპლთა დასახმარებლად პროფესიული ტრენინგებისა და სხვა შესაბამისი ზომების საშუალებით;
- გაამყარონ კავშირები მთავრობებს, დასაქმებულებს, შრომის ინსპექციას და სხვა სააგენტოებს შორის უკეთესი თანამშრომლობისათვის იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ;
- მოიძიონ ინოვაციური საშუალებები კარგი პრაქტიკის წახალისების მიზნით მას-მედიასთან ერთად;

3. როგორ განვსაზღვროთ იძულებითი შრომა ჩემი კომპანიის საქმიანობაში?

გავრცელებული კატეგორიაა მოიცავს:

- მევაღე მომუშავეებს – ანუ მომუშავეებს, რომლებიც არიან ან გახდნენ იძულებულნი დაეწყოთ მუშაობა რომელიმე კონკრეტული დამსაქმებლისათვის ვალების გადახდის მიზნით;

- სამუშაო ციხეში. არსებითად, ციხის სამუშაოს გამოყენება არ არის იძულებითი შრომა. თუმცა, ციხის მომუშავეების დაქირავება კომპანიების მიერ უნდა ხდებოდეს მხოლოდ მათი სურვილით, რაც აუცილებლად უნდა ითვალისწინებდეს ხელფასის გადახდას, ბონუსებსა და შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვას;
- მოქმედებას იმ ქვეყნებში, სადაც ავტორიტეტები აიძულებენ მოსახლეობას იმუშაონ განვითარების მიზეზით, მაგალითად დაეხმარონ მშენებლობას, სოფლის მეურნეობას და სხვა საზოგადოებრივ საქმეებში ჩართულ მუშაკებს;
- ექსპლუატაციურ პრაქტიკას, როგორცაა შრომა ზეგანაკეთური დროით და ფინანსური, თუ პირადი დოკუმენტების დამალვა;
- მიგრანტი მუშაკები განსაკუთრებით დაუცველები არიან იძულებითი შრომისგან;
- მუშაკები, რომლებსაც არ აქვთ კონტრაქტი და შესაბამისად არ იციან თავიანთი უფლებების შესახებ (მათ შორის სამუშაოს დატოვების შესახებ); და
- იძულებითი შრომის პოტენციური სიტუაციების პრაქტიკული ნუსხა კარგი სახელმძღვანელო იქნება დამსაქმებლებისა და ბიზნესისათვის;

4. რისი გაკეთება შეუძლიათ კომპანიებსა და დამსაქმებლებს ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის რისკის თავიდან ასაცილებლად?

თანამედროვე შრომის ბაზარის მუშაობის სისწრაფე და ფლექსიურობა შესაძლებელია დამსაქმებლისათვის გარკვეულ წაგებად იქცეს, თუ თანამშრომელთა რეკრუტირებისათვის მესამე მხარეს დაეყრდნობა. იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიას ჰყავს მიგრანტი მუშაკები და განსაკუთრებით თუ მესამე მხარე არჩევს მათ, აუცილებელია ისინი ფლობდნენ ინფორმაციას მათ შესახებ - ვინ არიან, საიდან არიან წარმოშობით და რაც მთავარია დაადასტურონ ის ფაქტი, რომ მათი დაქირავება არ მოხდა იძულებითა და ზეწოლით. არანაკლებ მნიშვნელოვანია კომპანიის პოლიტიკის შემუშავება, რაც იმოქმედებს, როგორც გზამკვლევი სახელმძღვანელო მიგრანტი მუშაკების დაქირავებისა და დასაქმების სააგენტოების ჩართვის შესახებ.



• რა არის იძულებითი შრომა?

იძულებითი ან სავალდებულო შრომა არის ნებისმიერი სამუშაო თუ მომსახურება, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ. იძულებითი შრომას აქვს ადგილი მაშინ, როდესაც საჯარო ან კერძო ორგანიზაცია ან ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს საშუალება და ძალაუფლება აიძულოს თავისი მუშაკი შეზღუდვებისა და მუქარის მეშვეობით იმუშავოს, ან მოათავსოს იგი კაბალურ სიტუაციაში, საიდანაც გამოსავალი არ არის. იძულებითი შრომაში ჩაბმა ხშირად ხდება შემდეგი მეთოდების გამოყენებით: ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობა, გადაადგილების შეზღუდვა, ან თავისუფლების უკანონო აღკვეთა, მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების ან ხელფასის დაკავება. იძულებითი შრომა, ეს არის კრიმინალური ქმედება და ადამიანის ფუნდამენტალური უფლებების დარღვევა.

იძულებითი თუ სავალდებულო შრომის მთავარი ელემენტების განმარტებას გვაძლევს შრომის საერთაშორისო კონვენცია № 29:

1. დასჯის მუქარა. დასჯა შესაძლებელია გულისხმობდეს მკაცრ სანქციას, ან პრივილეგიებისა და უფლებების შელახვას. მუქარა გამოიხატება სხვადასხვა ფორმებით-დაწყებული ღია სახით ანუ ფიზიკური ზეწოლა, სიკვდილით დაშინება და ა.შ დამთავრებული უფრო ფარულით ანუ, ფსიქოლოგიური, როგორიცაა მუქარა ხელისუფლების წარმომადგენლებისათვის მიგრანტების გადაცემის შესახებ და სხვ.

2. ნებისმიერი სამუშაო ან მომსახურება სურვილის გარეშე. პრინციპი, გულისხმობს, რომ ყველა შრომით ურთიერთობა უნდა ემყარებოდეს კონტრაქტის მხარეთა ურთიერთგაგებას, ასევე რთავს ნებას მხარეებს შეწყვიტონ თანამშრომლობა ნებისმიერ დროს ეროვნული კანონმდებლობისა და კოლექტიური შეთანხმების შესაბამისობის საფუძველზე. იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკი ვერ აუქმებს თავის შეთანხმებას შიშის ან/და ზეწოლის მიზეზით, ასეთ დროს საქმე გვაქვს იძულებითი შრომასთან. ვხვდებით აგრეთვე გარე და არაპირდაპირ წნეხსაც, მაგ: მუშაკის ხელფასის ნაწილის და მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების დაკავება.

3. ნებისმიერი სამუშაო ან მომსახურება. ეს გულისხმობს ნებისმიერი სახის სამუშაოს, მომსახურებას და დასაქმებას მიუხედავად სექტორისა თუ პროფესიისა, სადაც ის ვლინდება და ფარავს კანონიერ და ფორმალურ, ისევე როგორც უკანონო და არაფორმალურ დასაქმებას.

4. ნებისმიერი ადამიანი. ეს შეეხება ზრდასრულებსაც და ბავშვებსაც მიუხედავად მათი ეროვნებისა და იმისა, არიან თუ არა ისინი იმ ქვეყნის მოქალაქეები, სადაც იძულებით შრომას ჰქონდა ადგილი.

- **რას ნიშნავს შსო-ს №29-ე კონვენციაში მოცემული “დასჯის მუქარა” ?**

კონვენცია №29 (1930 წელი, შსო) იძულებით შრომას განმარტავს, როგორც – “ნებისმიერი სამუშაო თუ მომსახურება, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ”. აღნიშნულ განმარტებაში “დასჯის მუქარა” შეეხება დასჯით სანქციას, მაგრამ ამავე დროს უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევასა და დაკარგვას. პრაქტიკულად, ეს ღებულობს ფიზიკურ და/ან ფსიქოლოგიურ ფორმებს, როგორებიცაა მაგ:

- ფიზიკური ზეწოლა მუშაკის, მისი ოჯახის, ან ახლობლების მიმართ;
- სექსუალური ზეწოლა;
- დაპატიმრება, ან სხვა ფიზიკური ზემოქმედება;
- ფინანსური ჯარიმები;
- დასმენით და დეპორტაციით დაშინება (პოლიცია, ემიგრაციის სამსახური და ა.შ), მაგალითად, როცა დასაქმებულს აქვს არაღებულური სამუშაო სტატუსი;
- სხვა სამუშაოს აკრძალვა;
- საზოგადოებრივი ცხოვრებიდან მათი მოწყვეტა;
- პრივილეგიებისა და უფლებების წართმევა;
- საკვების, თავშესაფრისა და სხვა საჭიროებების შეზღუდვა;
- სამუშაო მდგომარეობის გაუარესება; და
- სოციალური სტატუსის დაკარგვა;

- **რამდენი ადამიანია იძულებითი შრომის პირობებში?**

შსო-ს საინფორმაციო ბაზის მიხედვით, სულ მცირე 12.3 მილიონი ადამიანი მსოფლიოში იძულებითი შრომის მსხვერპლია. ამ ციფრიდან 9.8 მილიონი ექსპლოატირებულია კერძო სააგენტოების მიერ, მათ შორის 2.4 მილიონი ტრეფიკინგით მიღებულ იძულებით შრომაში. დარჩენილი 2.5 მილიონი ნაწილდება სახელმწიფოს მიერ იძულებაზე. ბავშვები 18 წლამდე იძულებით მომუშავეთა 40-45% წარმოადგენენ. ქალები და გოგონები წარმოდგენილები არიან კომერციულ სექსუალურ ექსპლოატაციაში და 56% იძულებით ეკონომიკურ ექსპლოატაციაში.

იძულებითი შრომის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აზიასა და წყნარი ოკეანის რეგიონშია (მთლიანი მაჩვენებლის 77%), რასაც მოყვება ლათინური ამერიკა და კარიბის ზღვის ქვეყნები (11%). ინდუსტრიული ქვეყნები იფარებენ იძულებითი შრომის მსხვერპლთა 3%, ხოლო მათგან 3/4 ტრეფიკინგის მსხვერპლია.

ცხრილი 1:
იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის რეგიონალური განლაგება

	იძულებითი შრომის მთლიანი რაოდენობა	ტრეფიკინგის მთლიანი რაოდენობა
აზია და წყნარი ოკეანის აუზის ქვეყნები	9 490 000	1 360 000
ლათინური ამერიკა და კარიბის ზღვის ქვეყნები	1 320 000	250 000
სამხრეთ აფრიკა (სუბ- საპარული 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 მთლიან მაჩვენებელს მათი ცვალებადობის გამო.

- რა სხვადასახვა ფორმებს ღებულობს იძულებითი შრომა?**

იძულებითმა შრომამ შესაძლოა მიიღოს უამრავი ფორმა – რომელთა უმრავლესობა გვეხდება კერძო სექტორში. იძულებითი შრომა, ეს არის ადამიანთა ტრეფიკინგისა და უკონტროლო მირგაციის შედეგი, რაც მსოფლიოს ყველა რეგიონს ახასიათებს და სამწუხაროდ მზარდი პრობლემაა. იძულებითი შრომის ზოგიერთი საერთო ფორმა შედგება შემდეგისაგან:

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

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

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

იძულება/ზეწოლა დასაქმებაში: ეს შეეხება არაწესიერებას, მოტყუებას და ზეწოლას დასაქმებისას, რასაც მიუყვართ იძულებითი შრომადე 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 გადასახადების გადახდის შესაძლებლობები გაცილებით ნაკლებია.

- **არსებობენ თუ არა ისეთი მუშაკები, რომლებიც ყველაზე მეტად იმყოფებიან იძულებითი შრომის “რისკის” ქვეშ?**

იძულებითი შრომა გლობალური ფენომენია და ეხება ყველა რეგიონს, ქვეყანას და ეკონომიკურ სექტორს თუ მუშაკს როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ დასაქმებაში. თუმცა, არის გარკვეული კატეგორია დასაქმებულებისა, რომლებიც შედარებით სუსტები არიან და შესაბამისად მეტი რისკის ქვეშ მოახდინონ მათზე ზეწოლა, ვიდრე სხვები თავიანთი ეთნიკური წარმომავლობის, სიღარიბის ან მიგრანტის სტატუსის გამო:

- მომუშავეები იმ ჯგუფის ნაწილად ითვლებიან, რომლებიც განიცდიდნენ დიდი ხნის დისკრიმინაციას. ასეთები არიან ადგილობრივი აბორიგენები და ტომები ლათინურ ამერიკაში, დაბალი კლასები სამხრეთ აზიაში და ქალები მსგავს კატეგორიებში;
- მიგრანტი მუშაკები, განსაკუთრებით არარეგულარული სტატუსის მქონენი, რომელთა სისუსტე ექსპლოატირებული იქნება ზეწოლის გზით;
- მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულები არიან არაფორმალურ საწარმოებში, მათ შორის სახლის პირობებში, სასოფლო-სამეურნეო რეგიონებში, ფორმალური ეკონომიკის მარეგულაციის გარეშე;
- ახალგაზრდა ადამიანები, გაუნათლებელი და არაპროფესიონალები, რომლებმაც შესაძლოა გაცილებით ნაკლები იცოდნენ თავიანთი უფლებების შესახებ, ვიდრე მათმა უფროსმა შედარებით გამოცდილმა, პროფესიონალმა და განათლებულმა მოწინააღმდეგეებმა;

უფრო მეტიც, ორივე სქესის წარმომადგენლები ჩაბმულნი არიან იძულებითი შრომის მთელ რიგ ეკონომიკურ სექტორებში, მათ შორის კომერციულ სექსუალურ ექსპლואატაციაშიც (უმეტესად ქალები და გოგონები).

• რა არის იძულებითი შრომის წყარო?

იძულებითი შრომა უმეტესწილად მომდინარეობს სიღარიბიდან, უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის პირობებიდან, რაც შემდგომში იღებს დაუცველი შრომით მიღებული მოგების ხასიათს. არაადეკვატური კანონმდებლობა და სუსტი საკანონმდებლო აღსრულება ნიშნავს იმას, რომ ტრეფიკინგის წყარო იშვიათად ისჯება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევების მიხედვით იძულებითი შრომის მსხვერპლთა საშუალებით მიღებული მოგება წელიწადში დაახლოებით 31.6 მილიარდ ა.შ.შ დოლარს უახლოვდება. აქედან, ნახევარი მოდის ინდუსტრიულ/სამრეწველო ქვეყნებზე. თუმცა, იძულებითი შრომა მოტივირებულია პოლიტიკური ფაქტორებითაც.

• ზოგადად რასთან ასოცირდება იძულებითი შრომა - ავტორიტარულ ქვეყნებთან თუ კერძო სექტორთან?

სახელმწიფო მიზეზებით გამოწვეული იძულებითი შრომა სერიოზული შეშფოთების საგნად რჩება. თუმცა, შსო-ს მონაცემებით, იძულებითი შრომის მსხვერპლთა უმრავლესობა ექსპლუატირებულინი არიან კერძო აგენტების მიერ. სავალდებულო თუ იძულებითი შრომა გლობალური ფენომენია და არსებობს ყველა რეგიონში, განვითარებად და განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში, ფორმალურ და არაფორმალურ ეკონომიკაში, მრავალეროვანი საწარმოების გლობალური მიწოდების ჯაჭვში და ისეთ სექტორებში, როგორებიცაა სოფლის მეურნეობა, წარმოება და მომსახურეობა. მაშინ, როცა ტრადიციული მონობა და სახელმწიფოს მიერ ინიცირებული იძულებითი შრომა გაუქმდა, სამწუხაროდ მისი ზრდა შეინიშნება კერძო სექტორში.



III საერთაშორისო სტანდარტები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

1. რა საერთაშორისო ინსტრუმენტები არსებობს იძულებითი შრომის წინააღმდეგ?

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მიიღო ორი კონვენცია (ინსტრუმენტები, რომლებიც კანონიერად ვალდებულს ხდის შსო-ს წევრს ქვეყნებს, რომელთაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია). პირველი, კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ № 29, 1930 წ. მოუწოდებს სახელმწიფოებს განახორციელონ იძულებითი, თუ სავალდებულო შრომის ფორმების შეძლებისდაგვარად დროული გაუქმება. ეს გამყარებულ იქნა 1957 წლის № 105-ე კონვენციის - “იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ” დამატებით. აღნიშნული კონვენცია იძულებითი შრომას განიხილავს, როგორც:

პოლიტიკურ ზეწოლას, ან განათლებისა და პოლიტიკური შეხედულებების გამოხატვის აკრძალვას;
სამუშაო ძალის მობილიზებას და მათ გამოყენებას ეკონომიკური განვითარების მიზნით;
შრომის დისკრიმინაციას;
დასჯას შეთქმულებაში მონაწილეობის გამო;
რასობრივ, სოციალურ, ეროვნულ თუ რელიგიურ დისკრიმინაციას.

სახელმწიფოთა მიერ ყველაზე მეტად რატიფიცირებულია შსო-ს კონვენციები იძულებითი შრომის შესახებ და ისინი ითვლება შსო-ს “ფუნდამენტალურ” კონვენციებად. ეს ნიშნავს იმას, რომ თავისუფლება იძულებითი შრომისაგან, ასოციაციების თავისუფლებასთან და კოლექტიურ შეთანხმებებთან, ბავშვთა შრომასთან და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციასთან ერთად უმნიშვნელოვანესია ღირსეული შრომის მისაღწევად. მეტიც, შსო-ს დეკლარაცია სამუშაო ადგილზე უფლებებისა და ფუნდამენტალური პრინციპების შესახებ, რომელიც მიღებულ იქნა 1998 წელს, ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს იმოქმედონ იძულებითი შრომის აღმოსაფხვრელად, მაშინაც კი თუ მათ ჯერ არ მოუხდენიათ იძულებითი შრომის კონვენციების რატიფიცირება.

დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ ბროშურა 1, ამონარიდები საერთაშორისო ინსტრუმენტებიდან აღამიანთა ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის შესახებ

2. არის თუ არა რაიმე გამოწვევის შესაძლებლობა იძულებითი შრომის შესახებ?

კონვენცია № 29 იძულებით შრომას განმარტავს, როგორც ნებისმიერი სახის სამუშაოს თუ მომსახურებას, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ. თუმცა, აღნიშნული კონვენცია აგრეთვე გვაწვდის ინფორმაციას სხვა სავალდებულო სამუშაოების შესახებ:

ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პიროვნებას კანონით სავალდებულო სამხედრო სამსახურის შესახებ და გამოიყენება წმინდა სამხედრო ხასიათის სამუშაოებისთვის;

ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც წარმოადგენს მოქალაქეთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ მოვალეობას სრული თვითმმართველობის ქვეყანაში, მაგ: სავალდებულო სასამართლო მომსახურება, ან ვალდებულება განსაცდელში მყოფი ადამიანის დახმარების შესახებ.

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, რომ აღნიშნული პიროვნება არ იქნება დათმობილი, ან გადაცემული კერძო პირების, კომპანიების, ან საზოგადოების განკარგულებაში;

ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პიროვნების საგანგებო მდგომარეობის პირობებში ომის, ან უბედურებას საშიშროების – ხანძრის, წყალდიდობის, შიმშილის, მიწისძვრის, ძლიერი ეპიდემიის, ან ეპიზოტის ან იმ გარემოებათა გამო, რომლებიც ქმნიან, ან შესაძლებელია შეუქმნან საშიშროება მოსახლეობის, სიცოცხლესა და ნორმალურ სასიცოცხლო პირობებს.

თემური ხასიათის წვრილმანი სამუშაოები, ან ისეთი სამუშაოები, რომლებიც სრულდება კოლექტივის წევრთა მიერ ამ კოლექტივის პირდაპირი სარგებლობისათვის. მაგ: ისეთი სამუშაოები, რომლებიც დაკავშირებულია დასუფთავებასთან, სოფლის გზებთან, სარწყავ ადგილებთან და ა.შ

3. როგორ არეგულირებს საერთაშორისო კანონი ადამიანთა ტრეფიკინგს?

მზარდი ცნობადობა ადამიანთა შორის ტრეფიკინგის შესახებ აისახა ახალი საერთაშორისო და რეგიონალური ანტი-ტრეფიკინგის ინსტრუმენტების შექმნაში, როგორიცაა მაგ: გაეროს პროტოკოლი ადამიანთა შორის ტრეფიკინგის პრევენციის, აღკვეთისა და დასჯის შესახებ (2000), ან “პალერმოს ხელშეკრულება” და ევრო საბჭოს

კონვენცია ადამიანთა შორის ტრეფიკინგის წინააღმდეგ (2005). ყველა აღნიშნული ინსტრუმენტი გამოხატავს მზარდ კონსენსუსს, რომ ტრეფიკინგი გვაძლევს ადამიანთა იძულებით შრომას, მონობას. ზემოხსენებული ინსტრუმენტების მიღებამ და რატიფიკაციებამ ბევრი ქვეყნის კანონმდებლობაში სწრაფი ცვლილებები გამოიწვია და ამ სფეროში ახალი პოლიტიკა განავითარა.

1. აკრძალულია თუ არა შრომა ციხეში, როგორც იძულებითი შრომის ფორმა?

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები №29 და №105 არ კრძალავს შრომას ციხეში, თუმცა მკაცრად ითხოვს კონტროლს. პატიმრები, რომლებიც ელოდებიან განაჩენს არ შეიძლება აიძულონ მუშაობა და ეს შეეხება იმ პირებსაც, რომლებიც ადმინისტრაციული გადაწყვეტილების შედეგად იყვნენ დაპატიმრებული. პატიმრების მიერ განხორციელებული შრომა უნდა მიმდინარეობდეს საზოგადოებრივი მოხელის ზედამხედველობის ქვეშ. გარდა ამისა, დაუშვებელია პატიმრები მუშაობდნენ კერძო საწარმოებისთვის ციხის შიგნით, ან მის გარეთ.

მიუხედავად ზემოხსენებული გარემოებებისა, კონვენცია №105 კრძალავს იძულებით შრომას ციხეში შემდეგი მიზეზების გამო:

პოლიტიკური შეხედულებების გამოხატვისთვის სასჯელს;
სამუშაო ძალის მობილიზებას ეკონომიკური განვითარების მიზნით;
სამუშაო დისციპლინის გამოყენებას;
დასჯა საპროტესტო აქციაში ან საწინააღმდეგო გამოსვლაში მონაწილეობის გამო;
დისკრიმინაცია რასობრივ, სოციალურ, ეროვნულ ან რელიგიურ ნიადაგზე.

იმ შემთხვევებში, როცა ციხეში სამუშაო დაკავშირებულია კერძო კომერციულ საქმიანობასთან ციხის შიგნით ან გარეთ, ასეთი სამუშაო არ უნდა იყოს სავალდებულო. პატიმრებმა თვითონ, ნებაყოფილობით უნდა შესთავაზონ თავიანთი შრომა კომპანიებს და ამ უკანასკნელმა კი – თუ სასარგებლოდ თვლის ციხის შრომას – უზრუნველყონ, რომ პატიმრების სამუშაო პირობები შეესაბამებოდეს იმავე დარგში მომუშავე თავისუფალი ადამიანების შრომით სტანდარტებს.

2. რა პირობებშია დაშვებული შრომა ციხეში?

შსო-ს კონვენციების შესაბამისად ნებისმიერი სამუშაო ან მომსახურება, რომელიც ხორციელდება პიროვნების სასამართლო ორგანოს მიერ გამოტანილი განაჩენის შედეგად იმ პირობით, რომ ეს სამუშაო, ან სამსახური შესრულდება სახელმწიფო ხელისუფლების კონტროლით და ზედამხედველობით - არ განიხილება როგორც იძულებითი შრომა. თუმცა, ქვემოთ ჩამოთვლილი პირობები უნდა იქნას უზრუნველყოფილი, იმისათვის რომ ასეთი შრომა ციხეში არ იქნას განხილული როგორც იძულებითი:

ადამიანი მიხნეულ იქნა დამნაშავედ და განაჩენიც გამოაცხადა დამოუკიდებელმა სასამართლომ. პირები, რომლებიც ჯერ კიდევ ელოდებიან განაჩენს არ შეიძლება ვაიძულოთ განახორციელონ რაიმე სახის შრომა. მაგრამ, იმ შემთხვევაში თუ ისინი საკუთარი ინიციატივით გამოხატავენ მუშაობის სურვილს, მაშინ ეს დასაშვებია.

სამუშაო უნდა კონტროლდებოდეს საზოგადოებრივი მუშაკის მიერ. სახელმწიფო ციხეებში ასეთი მუშაკი შესაძლოა წარმოადგენდეს ციხის ადმინისტრაციას;

პატიმარი არ უნდა იქნას დაქირავებული, არ უნდა მოექცეს კერძო პირის, კომპანიის ან რაიმე გაერთიანების ზედამხედველობის ქვეშ.

რაც შეეხება კერძო სექტორს, სავალდებულო შრომა ციხეში, რომელიც ხორციელდება კერძო პირის ან კომპანიის მიერ, საერთაშორისო სტანდარტებს. აქვე აღსანიშნავია, რომ კერძო კომპანიებს ან ინდივიდებს შეუძლიათ დაასაქმონ პატიმრები, რომლებიც მუშაობენ თავიანთი საკუთარი ნებით. კომპანიები, რომლებიც ქირაობენ პატიმრებს ციხის შიგნით თუ გარეთ, ვვალებათ უზრუნველყონ სათანადო პირობები და გარემო, რომელშიც მათ მოუწევთ მუშაობა. გარდა ამისა, აღნიშნული პირობები აუცილებლად უნდა შეესაბამებოდეს იმავე სექტორში მომუშავე თავისუფალ ადამიანთა სამუშაო პირობებს. აქვე, აუცილებელია ამ მომუშავეებმა მისცენ თავიანთი თანხმობა კერძო კომპანიას სამუშაოს დაწყების შესახებ.

მოცემულია რამდენიმე მაგალითი, თუ როგორ უნდა იქნას წარმოდგენილი ციხის შრომა კერძო სექტორში:

პატიმრებს შეუძლიათ იმუშაონ კერძო გაერთიანებებში, როგორც საგანმანათლებლო, ან სატრენინგო სქემის ნაწილის მონაწილეებს;

პატიმრებს შეუძლიათ იმუშაონ სახელოსნოებში პროდუქციის გამოსაშვებად, რომელსაც კერძო გაერთიანება გაყიდის ღია ბაზარზე;

პატიმრებს შეუძლიათ იმუშაონ ციხის გარეთ კერძო გაერთიანებაში, როგორც ნაწილი წინა პროგრამის სქემისა;

პატიმრებს ხშირად შეაქვთ წვლილი კერძო გაერთიანებების მიერ წარმოებულ საქმიანობაში;

ზოგიერთი პატიმარი მუშაობს კერძო ფირმისათვის ციხის გარეთ დღის განმავლობაში, რომელიც უკან ბრუნდება ღამით;

3. რას ნიშნავს უზრუნველყო ციხის სამუშაოს შესრულება “თავისუფალ სამუშაო ურთიერთობებთან” მიახლოებულ პირობებში?

თუ ბიზნესი კარგად იყენებს ციხის შრომას, მაშინ

რეკომენდირებულია, უზრუნველყოს პატიმართა სამუშაო პირობების ადეკვატურობა იმ პირობებთან, რომლებიც გააჩნიათ თავისუფალ პირობებში მომუშავე ადამიანებს, ერთი და იგივე სექტორში. კონკრეტულად პატიმრებს უნდა ქონდეთ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის იგივე სტანდარტები, რაც თავისუფალ პირობებში მომუშავე ადამიანებს. გარდა ამისა, რეკომენდირებულია დარწმუნდეთ, რომ პატიმარმა ნამდვილად თავისი სურვილით დაიწყო მუშაობა და არ არის ზეწოლისა და ძალადობის ობიექტი. ანუ, მას არ დაუკარგავს უფლებები და თავისუფლებები, თუ პრივილეგიები. ერთ-ერთი გზა ამის გასაკონტროლებლად არის პატიმარ მომუშავეებთან წერილობითი თანხმობის უზრუნველყოფა.



1. იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავეს დადებული აქვს მუშაობის ზეპირი, ან წერილობითი თანხმობა, როგორ შეიძლება ვისაუბროთ იძულებითი შრომის პრეცედენტზე?

დასაქმებულის ფორმალური თანხმობა დასაქმების შესახებ ყოველთვის არ შეიძლება იყოს გარანტია იმისა, რომ ეს ხდება მისი თავისუფალი ნების საფუძველზე. მაგალითად, თუ თანხმობა შრომაზე მიცემულია მუქარის ქვეშ (ზეწოლა/იძულება), მაშინ აქ არ შეიძლება ვისაუბროთ “ნებაყოფილობით თანხმობაზე” დასაქმებულის მხრიდან. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, გარე კონტროლი ან არაპირდაპირი ზეწოლა ეხება მუშაკის თავისუფლებას შესთავაზოს საკუთარი თავი დამსაქმებელს ნებაყოფილობით. ასეთი შედეგი შესაძლოა მომდინარეობდეს საკანონმდებლო განაწესიდან, ოფიციალური პირებიდან ან დამსაქმებლის პრაქტიკიდან, როცა იგი ტყუილად პირდება დასაქმებულს ანაზღაურებას და ემუქრება მას მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების წართმევით, რაც მას თავისთავად ხდის მასზე დამოკიდებულს. ასეთი პრაქტიკა შსო-ს კონვენციების მიხედვით განიხილება როგორც იძულებითი შრომა.

2. არის თუ არა პირადი დოკუმენტების ჩამორთმევა დასაქმების პერიოდში იძულებითი შრომა?

ყოველთვის არა. თუმცა, მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების, ან სხვა მნიშვნელოვანი პირადი ნივთების დამალვა/დაკავება იძულებითი შრომის ნიშანია, მითუმეტეს თუ მუშაკს არ მიუწვდება ხელი მათზე და თუ ფიქრობს, რომ მოუხდება სამსახურის დატოვება დოკუმენტების დაკარგვის რისკითაც კი. ცნობილია, რომ ხშირ შემთხვევაში ასეთი დოკუმენტების გარეშე დასაქმებული იზღუდება სხვა სამსახურის ძიებისას ან თუნდაც გარკვეული სერვისის მიღებისას, როგორც მოქალაქე.

3. არის თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაო იძულებითი შრომა?

ზეგანაკვეთური სამუშაო არ განიხილება როგორც იძულებითი შრომა, თუ მისი ღიმიტი განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით, ან შეთანხმებულია კოლექტიური ხელშეკრულებით. ეს ნიშნავს, რომ საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით იძულებით შრომა დაფიქსირდება მაშინ, როცა ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო აღემატება კანონითა და შეკრულებით თვის ან კვირის ღიმიტს. როცა დამსაქმებელი დასაქმებულისაგან ითხოვს მუშაობას ასეთი პირობებით კანონის დარღვევის საფუძველზე დასჯის მუქარით, უკვე განვიხილავთ, როგორც იძულებით შრომას.

ზოგიერთ შემთხვევაში სამსახურიდან განთავისუფლების შიშით დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს ეროვნული კანონმდებლობით

გათვალისწინებულ ზეგანაკვეთურ ლიმიტზე მეტი, ასევე ზოგიერთი დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს ღვედალურად დაშვებულ დროზე მეტი, რათა მიიღოს მინიმალური ხელფასი (მაგ: როცა ანაზღაურება გამოუმავლებით ხდება).

ასეთ შემთხვევებში, მიუხედავად იმისა, რომ მომუშავეებს თეორიულად აქვთ უფლება უარი განაცხადონ სამუშაოზე, პრაქტიკულად მათი ნებაყოფილობა ნიშნავს იმას, რომ ისინი იძულებულნი არიან მინიმალური ხელფასის მისაღებად და სამუშაოს შესანარჩუნებლად აიტანონ თავიანთი აღნიშნული მდგომარეობა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებისა და კონვენციათა შესრულების ექსპერტთა კომიტეტის მიერ ასეთი სიტუაციები შემდგომში დებულებს იძულებითი შრომის ხასიათს.

4. იმ შემთხვევაში, თუ მე კარგად ვუხდი ხელფასს და ბონუსებს დასაქმებულს, შეიძლება თუ არა იძულებითი შრომის პრობლემა მაინც შეიქმნას?

იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანს არ აქვს უფლება საკუთარი სურვილის საფუძველზე დატოვოს სამსახური ეს განიხილება, როგორც იძულებითი შრომა, მიუხედავად იმისა უხდით მას შრომის ანაზღაურებას თუ სხვა სახის კომპენსაციას.

5. რა არის სავალო კაბალა და სავალდებულო შრომა – “მიჯაჭვული სამუშაო”?

ვალით გამოწვეული სამუშაო ხშირად გვხვდება სამხრეთ აზიაში, რაც ცნობილია სავალო კაბალის სახელით. შსო-ს კვლევების მიხედვით ასეთი სამუშაო ძირითადად გვხვდება სოფლის მეურნეობის სექტორში, აგურის გამოსაწვავ ქარხნებში, ბრინჯის წისქვილებსა და სხვა ეკონომიკურ სახეობებში როგორც სამხრეთ აზიაში, ასევე ლათინურ ამერიკაში. ეს ფენომენი შესაძლოა შეგვხვდეს ტყავის, თევზისა და ხეტყის გადამამუშავებელ საწარმოებში. როგორც წესი, მსხვერპლი არის საზოგადოების ყველაზე ღარიბი ფენიდან და ძალიან ხშირად გაუნათლებელი, რაც თავისთავად ადვილს ხდის მის მოტყუებას. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი კატეგორია გაბედავს დატოვოს სამუშაო, მათ იჭერენ და ძალის გამოყენებით აბრუნებენ უკან. ზოგიერთ რეგიონში უმეტესად მომთაბარე და აბორიგენი მოსახლეობა ხდება ასეთი სიტუაციების მსხვერპლი. სავალო კაბალა განმარტებულია გაეროს 1956 წლის კონვენციით - “მონობის გაუქმების შესახებ”

სამუშაო, ვალების გადახდის მიზნით, შესაძლოა შეეხოს მთელს ოჯახს, როცა ოჯახის მამრობითი სქესის წარმომადგენელი იძულებულია არა მხოლოდ პირადად თვითონ იმუშაოს, არამედ აიძულოს ოჯახის სხვა წევრებიც ასე მოიქცნენ, რათა მიიღოს ავანსი, ან კრედიტი დამსაქმებლისაგან საჭიროების შემთხვევაში. სავალო კაბალა (და სხვა იძულების ფორმები) ხშირ შემთხვევაში ეფუძნება კონტრაქტორებისა და ქვე-კონტრაქტორების კომპლექსურ სისტემას, რომლებიც ნახულობენ თავიანთ მოვებას მევაღლე მუშახელით და ასეთი სიტუაცია შესაძლოა გაგრძელდეს წლების განმავლობაში.

6. როგორ აიძულებენ ადამიანებს ჩაებათ იძულებით შრომაში?

იძულებითი შრომის უამრავი სიტუაციის საკვანძო ელემენტი არის ადამიანის იძულება იმუშაოს საკუთარი თანხმობის გარეშე. არსებობს იძულების სხვადასხვა ფორმები:

დაბადებიდან/შთამომავლობით მიღებული “მონის” სტატუსი;
ფიზიკური ზეწოლა ან მოტაცება;
ადამიანის გაყიდვით გადაცემა სხვა ადამიანის მფლობელობაში;
ადამიანის ფიზიკური დაკავება სამუშაო ადგილზე;
ფსიქოლოგიური ზეწოლა, მაგ: მუშაობა დასჯის მუქარით;
გაყალბება (ანგარიშების ფალსიფიკაციით, ფასების დაკლებით, პროდუქციის ხარისხის დაბალი მაჩვენებლით და ა.შ);
ტყუილი დაპირებები სამუშაოს პირობებისა და სახეობის შესახებ;
ხელფასის გადაუხდელობა ან დაკავება;
მაიდენტიფიცირებელი და სხვა პირადი დოკუმენტების დამალვა/დაკავება;

ზოგჯერ ადამიანები შედიან სამუშაო შეთანხმებაში თავიანთი სურვილით, თუმცა შეხედულების შეცვლის შემდეგ ვეღარ ტოვებენ მას. ეს უკვე დაკავშირებულია იძულებასთან.

იმ შემთხვევაში როცა კომპანია სთხოვს დასაქმებულს იმუშაოს დროის გარკვეული პერიოდით ტრენინგთან დაკავშირებული თანხების დასაფარად, შეიძლება თუ არა განვიხილოთ როგორც იძულებითი შრომა?

კომპანიები ხშირად აკეთებენ მნიშვნელოვან ინვესტიციებს თავიანთი პერსონალის უნარ-ჩვევების და ცოდნის გასაუმჯობესებლად, განსაკუთრებით ქვეყნის საზღვრებს გარეთ. ასეთ შემთხვევაში, ისინი დებენ შეთანხმებას ტრენინგის მიმდებთან, რომ მან იმუშაოს კომპანიისათვის გარკვეული დროით ინვესტიციის ხარჯების ამოღების მიზნით. ასეთი შეთანხმება ამცირებს თავისუფლებას ამ მომუშავეისთვის შეწყვიტოს სამუშაო ურთიერთობა, და შესაბამისად, ეს ხდება იძულებითი შრომის სიტუაციის საფუძველიც. თუმცა, გასათვალისწინებელია რამდენიმე ფაქტორი, მაგალითად:

ტრენინგის შემდგომი პერიოდის ხანგრძლივობა, რაზეც თანხმდება კომპანიის მუშაკი;
პერიოდი, რაც საჭიროა ხარჯების ამოსაღებად და ზუსტად შეესაბამება ტრენინგების ღირებულებასა და დაფარვის პერიოდს;
თუ შეუძლია მუშაკს დატოვოს სამსახური, თუ იგი დაფარავს ტრენინგის საფასურის ნაწილს;

თუ ჩემი თანამშრომლების უსაფრთხოებისა და ასევე, კომპანიის ქონების დასაცავად ვიჭირავებ სპეციალური დაცვის სამსახურს, არის თუ არა ეს იძულებითი შრომა?

პირადი დოკუმენტების შენახვა დაკეტილ ოთახში და ა.შ შეიძლება მიუთითებდეს სავალდებულო შრომის მანუვრებისაკენ. ეს ზედუდავს მომუშავეების თავისუფლებას და ჩნდება კითხვა ნებაყოფილობითი დასაქმების საკითხის შესახებ. მიუხედავად ამისა, აქ მაინც მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ იძულებითი შრომა ხასიათდება დასჯის მუქარით და ეხება ნებისმიერი სახის შრომასა და მომსახურებას ნების გარეშე. თუ არ არსებობს არანაირი დასჯის მუქარა და სამუშაოც სრულდება ნებაყოფილობით, მაშინ შეიძლება იყოს იძულებითი შრომა.

დაცვის სამსახურის დაქირავება საწარმოს, ან კომპანიის უსაფრთხოების მიზნით არ არის იძულებითი შრომა. თუმცა, დაცვის სამსახურის პერსონალის გამოყენება შეუსაბამო მიმართულებით ნამდვილად იძულებითი შრომაა და უნდა რეგულირდებოდეს.

ის ადამიანი, რომელიც იძულებულია იმუშაოს სიღარიბის ან შიმშილის თავიდან აცილების მიზნით, არის იძულებითი შრომის მსხვერპლი?

არა. როცა ადამიანი მუშაობს ან მსახურობს, ეს არ არის იძულებითი შრომა მანამ, სანამ იგი არ შეიზღუდება სამუშაოს დატოვების უფლებისაგან რაიმე სანქციის შიშით. თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ ეს ეკონომიკური გარემოება გამოყენებული იქნება დამსაქმებლის მიერ და აისახება დაბალი ანაზღაურებით, მაშინ იძულებითი შრომის საკითხიც წამოიწვეს.

შეიძლება თუ არა, რომ მცირეწლოვანმა ნებაყოფილობით დაიწყოს მუშაობა, თუ დამსაქმებელს აქვს თანხმობა მისი მშობლებისაგან?

ქვეყნების უმრავლესობას აქვს ფიქსირებული მინიმალური ასაკი დასაქმებისათვის და შრომითი კონტრაქტისათვის, რომელიც აუცილებლად უნდა ემთხვეოდეს სავალდებულო სასკოლო ასაკს. თუმცა, დასაქმება რომელიც ენებს ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას და მორალს აკრძალულია 18 წლამდე. შესაბამისად, არც ბავშვების და არც მათი მშობლების თანხმობას არ ექნება ძალა ასეთი სახის სამუშაოზე გააკეთონ განაცხადი.



VI ადამიანთა ტრეფიკინგი და იძულებითი შრომა

1. რა არის ადამიანთა ტრეფიკინგი?

ტრეფიკინგი ადამიანთა შორის ან ადამიანების ტრეფიკინგი იწვევს იძულებით შრომას. ეს ნიშნავს ადამიანების გადაადგილებას, ჩვეულებისამებრ საერთაშორისო საზღვრებზე მათი ექსპლუატაციის მიზნით. უკანასკნელ წლებში ადამიანთა ტრეფიკინგმა მიიღო ახალი ფორმები და მასშტაბები, რაც ძირეულად უკავშირდება საინფორმაციო ტექნოლოგიების, ტრანსპორტირების და ორგანიზებული დანაშაულის განვითარებას. ეს ფენომენი შეეხება განვითარებად ქვეყნებს და გარდამავალი და ინდუსტრიული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებსაც შესაბამისად, როგორც წყაროებს მიმღები ქვეყნებისათვის. ეს ლეგალურად განმარტებულია პროტოკოლში ადამიანთა შორის ტრეფიკინგის პრევენციის, შეწყვეტის და დასჯის შესახებ, ან “პალერმოს შეთანხმება”, რომელიც ამყარებს გაერთიანებული ერების კონვენციას კორპორაციული ორგანიზებული დანაშაულის შესახებ (2000 წ.) განმარტება ხაზგასმით აღნიშნავს შემდეგ საკანდო საკითხებს:

ეს ქმედება შეიძლება მოიცავდეს ადამიანის რეკრუტირებას, გადაყვანას, გადაცემას, დამალვას ან მიღებას; გამოყენებული საშუალება შეიძლება იყოს ძალადობა, მოტყუება, გატაცება, დაშინება, გადაბირება; მიზანი არის მათი ექსპლუატაცია, რაც გულისხმობს იძულებით შრომას ან მომსახურებას, მონობას ან მსგავს პრაქტიკას და სერვიტუტს;

გარდა ამისა, “პალერმოს შეთანხმება” მიჯნავს ტრეფიკინგს ზრდასრულებში და ბავშვებში (18 წელს ქვევით პირები). ყველა ზემოხსენებული საშუალება შეუსაბამოა ბავშვთა ტრეფიკინგის შემთხვევებში. ბავშვთა ტრეფიკინგი განმარტებულია, როგორც ერთ-ერთი უარყოფითი ფორმა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №182-ე კონვენციაში - “ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმები”.

ამონარიდი “პალერმოს ხელშეკრულებიდან” იხილეთ დანართში ბროშურაზე №1: შესავალი და მიმოხილვა. პროტოკოლის მიხედვით, ტრეფიკინგი ნიშნავს – “ნებისმიერი სამუშაო თუ მომსახურება, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ. იძულებით შრომას აქვს ადგილი მაშინ, როდესაც საჯარო ან კერძო ორგანიზაცია ან ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს საშუალება და ძალაუფლება აიძულოს თავისი მუშაკი შეზღუდვებისა და მუქარის მეშვეობით იმუშავოს, ან მოათავსოს იგი კაბალურ სიტუაციაში, საიდანაც გამოსავალი არ არის. ზეწოლა ხშირად ხდება ფიზიკური ან სქესობრივი ძალადობით გადაადგილების შეზღუდვით ან თავისუფლების უკანონო აღკვეთით, მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების ან ხელფასის დაკავებით. ექსპლუატაცია შეიძლება მოიცავდეს იძულებით შრომას, პროსტიტუციაში ჩართვას ან სხვა სახის სექსუალურ ექსპლუატაციას, მონობას ან მონობის მსგავს პრაქტიკას, სერვიტუტს ან ორგანოების ამოკვეთას.”

2. რა არის ადამიანთა ტრეფიკინგის მიზეზი?

არსებობს უამრავი ფაქტორი, რაც შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც ადამიანთა ტრეფიკინგის გამომწვევი მიზეზი უკანასკნელი წლების განმავლობაში. მათ შორის:

- მზარდი უთანასწორობა სახელმწიფოთა შორის და თვით სახელმწიფოს შიგნით;
- ინფორმაციის სიმწირე ტრეფიკინგის საშიშროების შესახებ;
- ინფორმაციის ნაკლებობა უსაფრთხო მირგაციის შესაძლებლობების შესახებ;
- ადამიანებისა თუ საქონლის გადაადგილებისა და გადატანის ბარიერების შემცირება; გაუმჯობესდა იაფი სატრანსპორტო საშუალებები საზღვრებს გარეთ გადასასვლელად;
- ინდუსტრიულ ქვეყნებში შეღწევისთვის ლეგალური მიგრაციის ბარიერების ზრდა;
- შრომის ბაზრის ცუდი მართვა, მაგ: განუვითარებელი შრომის კანონმდებლობა, ან მისი აღსრულების დაბალი დონე, მათ შორის შრომის ინსპექციის მომსახურება და ა.შ;
- სამუშაო და სექსუალური ექსპლოატაციის მომგებიანობა, რაც იწვევს ორგანიზებული დანაშაულის ინტერესს; და
- მიგრანტის მხრიდან უკეთესი ცხოვრების სურვილი და უცოდინრობა/ინფორმაციის სიმწირე ტრეფიკინგისა და მისი სავალალო შედეგების შესახებ;

შსო-ს მონაცემების მიხედვით მსოფლიოში 2.4 მილიონი ადამიანია ტრეფიკინგით გამოწვეული იძულებითი შრომის მსხვერპლი. რეგიონების მიხედვით ეს ციფრი ასე ნაწილდება:

ტრეფიკინგის შედეგად მიღებული იძულებითი შრომის მსხვერპლთა რიცხვი	
აზია და წინარი ოკეანის აუზის ქვეყნები	1 360 000
ინდუსტრიული ქვეყნები	270 000
ლათინური ამერიკა და კარიბის ხედი ქვეყნები	250 000
ახლო აღმოსავლეთი და ჩრდილოეთ აფრიკა	230 000
გარდამავალი ქვეყნები	200 000
სამხრეთ აფრიკა (სუბსაჰარული აფრიკა)	130 000
მსოფლიო	2 450 000*

*წინაშენი ციფრები არ ემატება მოკლად მანქანებზე მათი ცვალებადობის გამო.

იხილეთ: გლობალური აღიანსი იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. გლობალური ანგარიში - ფუნდამენტალური პრინციპებისა და შრომის უფლებების დეკლარაციის დამატება, შსო, ქენევა, 2005.



VII დამატებითი საინფორმაციო წყაროები

1. სად შემიძლია მოვიძიო მეტი ინფორმაცია იძულებითი შრომისა და ადამიანთა ტრეფიკინგის შესახებ?

ინფორმაცია ადამიანთა ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის შესახებ მოიპოვება შსო-ს ვებ-გვერდზე - www.ilo.org/forcedlabour ან პირდაპირი კონტაქტით შსო-ს სპეციალურ სამოქმედო პროგრამასთან იძულებითი შრომის წინააღმდეგ:

ელ-ფოსტა: forcedlabour@ilo.org

ფაქსი: +41 22 799 65 61

ასევე, შეგიძლიათ ესტუმროთ შემდეგ ვებ-გვერდებს და წყაროებს:

შსო-ს ანგარიშები და კვლევები

- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005.
- ILO: *Eradication of forced labour*, 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: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.

დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOE) სტრატეგიული განცხადებები და ანგარიშები

- 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/>

საძიებო ვებ-გვერდები

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