

Եթե անդրադառնանք այն տեղեկատվությանը, որը ներկայացված է սույն ձեռնարկում և հիմնավորված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, ինչպես նաև համաշխարհային արհմիությունների ուսումնասիրություններով, անմիջապես հետևյալ եզրակացության կգանք՝ աշխատանքային միգրանտներն ստիպված են դիմագրավել անհարկի բարդություններ և չարաշահումներ, որոնք դրսևորվում են ցածր աշխատավարձի, անբարենպաստ աշխատանքային պայմանների, սոցիալական ապահովության փաստացի բացակայության, միավորման ազատության սոցիալական մեկուսացման տեսքով: Շատ հաճախ աշխատանքային միգրանտներն օգտագործվում են որպես չափազանց էժան աշխատուժ:

Աշխատանքային միգրանտների առջև ծառացած այդ խնդիրների հետ մեկտեղ՝ գրեթե միշտ անտեսվում են նրանց տքնաջան աշխատանքն ու այն ներդրումը, որ նրանք ապահովում են իրենց ընդունած և ծագման երկրների տնտեսություններում, մինչդեռ աշխատանքային միգրանտները վիթխարի նպաստ են բերում թե՛ մեկին և թե՛ մյուսին:

Ակնհայտ է, որ միգրացիան նախևառաջ աշխատանքի հետ է կապված: Այն կապված է աշխատանք որոնող մարդկանց անդրաահմանային տեղաշարժի, այդ աշխատողների հանդեպ արդարացի ու հավասար վերաբերմունքի դրսևորման, նրանց պայմանների և իրավունքների հետ:

Սույն ձեռնարկը նպատակ ունի ամրապնդել արհմիութենական շարժման այն կարողությունները, որոնք առնչվում են միգրացիոն քաղաքականության մշակմանը մասնակցելուն, աշխատանքային միգրացիայի դրական փորձի խթանմանը, աշխատանքային միգրանտների հետ կապ հաստատելուն: Կարևոր է նաև, որ միգրացիայի դրական ազդեցության պտուղներից առավելագույնս օգտվեն բոլորը՝ աշխատանքային միգրանտների ծագման և նպատակակետ երկրները, ինչպես նաև աշխատանքային և ոչ աշխատանքային միգրանտները:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ
Շվեյցարիա, Ժնև 22, CH- 1211
Ռուտ դե Մորիյոն, 4
Հեռ.՝ (+41) (0) 22 799 6832
Ֆաքս՝ (+41) (0) 22 799 6310
Վեբ-կայք՝ www.ilo.org

Լյուկ Դեմարե
Միգրանտների հարցերով
պատասխանատու
ԱՄԿ Աշխատավորների գործունեության բյուրո
(ACTRAV) demaret@ilo.org. ՝ (+41 22) 799 7233



International
Labour
Organization




ԱՐԺԱՆԱԴԱՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՈՐՈՆԵԼԻՍ աշխատանքային միգրանտների իրավունքները



Ձեռնարկ արհմիության անդամների համար

ISBN 978-92-2-823943-0 (տպագիր)
ISBN 978-92-2-823944-7 (առցանց, pdf)

Աշխատավորների
Գործունեության
Բյուրո (ACTRAV)



Արժանապատիվ աշխատանք որոնելիս. աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Ձեռնարկ արհմիության անդամների համար

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ, Ժնև

Աշխատավորների գործունեության բյուրո (ACTRA V)

Երևան 2010

Հեղինակային իրավունք© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, 2010թ.:

Առաջին հրատարակությունը՝ 2008թ.

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հրապարակումներն օգտվում են հեղինակային իրավունքից՝ ըստ Հեղինակային իրավունքի համընդհանուր կոնվենցիայի թիվ 2 Արձանագրության: Այդուհանդերձ, դրանք հատվածաբար կարող են վերարտադրվել առանց թույլտվության, պայմանով, որ աղբյուրը նշված լինի: Վերարտադրման և թարգմանության թույլտվության համար անհրաժեշտ է դիմում ներկայացնել ԱՄԿ-ի Հրատարակությունների բաժին (Իրավունքներ և թույլտվություններ), Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ, CH-1211 Ժնև 22, Շվեյցարիա, կամ էլ-փոստով՝ pubdroit@ilo.org: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը ողջունում է նման դիմումները:

Գրադարանները, ինստիտուտները և այլ օգտագործողները, որոնք գրանցված են Միացյալ Թագավորության Հեղինակային իրավունքների արտոնագրման գործակալությունում, 90 Թոթենհեմ, Քորթ Ռոուդ, Լոնդոն W1T 4LP [Ֆաքս. (+44) (0)20 7631 5500; էլ-փոստ. cla@cla.co.uk], Միացյալ Նահանգների Հեղինակային իրավունքների թույլտվության կենտրոնում, 222 Ռոուզվուդ Դրայվ, Դանվերս, MA 01923 [Ֆաքս՝ (+1) (978) 750 4470; էլ-փոստ՝ info@copyright.com] կամ այլ երկրների Վերարտադրության իրավունքների համապատասխան կազմակերպություններում, կարող են նյութը պատճենահանել համաձայն այն արտոնագրերի, որոնք տրվում են նրանց այդ նպատակով:

**Արժանապատիվ աշխատանք որոնելիս. աշխատանքային միգրանտների իրավունքները:
Ձեռնարկ արհմիության անդամների համար**

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ, Ժնև, ԱՄԿ, 2008թ.:

ISBN 978-92-2-823943-0 (տպագիր)

ISBN 978-92-2-823944-7 (առցանց, pdf)

*միգրանտ աշխատող/աշխատավորների իրավունքները /արհմիություններին անդամակցում/
արհմիությունների դերը/զարգացած երկրներ/զարգացող երկրներ
14.09.2*

*Նույնպես տպագրված է անգլերեն լեզվով. In Search of Decent Work – Migrant Workers Rights:
A Manual for Trade Unionists ISBN 978-92-2-121692-6 (print) ISBN 978-92-2-121693-3 (web pdf)*

ԱՄԿ-ի հրապարակումներում տեղ գտած հասկացությունները, որոնք համապատասխանում են ՄԱԿ-ի գործելակերպին, և դրանցում ներկայացված նյութը չեն կարող ընկալվել որպես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կարծիք՝ որևէ երկրի, տարածքի կամ տարածաշրջանի, կամ դրանց իշխանությունների իրավական կարգավիճակի, կամ արտաքին սահմանների վերաբերյալ:

Ստորագրված հոդվածներում, ուսումնասիրություններում և այլ հրապարակումներում արտահայտված կարծիքների համար պատասխանատվություն են կրում միայն հեղինակները, և դրանց հրապարակման փաստը չի վկայում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից դրանցում արտահայտված կարծիքների հավաստման մասին:

Ֆիրմաների և կոմերցիոն ապրանքների անուններին հղում կատարելը չի ենթադրում, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը գերապատվություն է տալիս դրանց, և որևէ ֆիրմա, կոմերցիոն ապրանք կամ գործընթաց չիշատակելը դրանց թերագնահատման նշան չի կարող համարվել:

ԱՄԿ-ի հրատարակությունները կարելի է ձեռք բերել խոշոր գրավաճառներից կամ շատ երկրներում գործող ԱՄԿ-ի տեղական գրասենյակների միջոցով, կամ ուղղակիորեն ԱՄԿ-ի Հրատարակությունների բաժնից, որը գտնվում է հետևյալ հասցեում՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, CH-1211 Ժնև 22, Շվեյցարիա: Կատալոգները կամ նոր հրատարակությունների ցանկը հնարավոր է անվճար ստանալ վերոհիշյալ հասցեում, կամ հետևյալ էլ-փոստով՝ pubvente@ilo.org:

Այցելե՛ք մեր վեբ-կայք՝ www.ilo.org/publns

Սույն ձեռնարկի թարգմանությունը և տպագրությունը իրականացվել է Եվրամիության կողմից ֆինանսավորվող ԱՄԿ «Միգրանտ աշխատողների պաշտպանության մակարդակի բարձրացումը Ռուսաստանի Դաշնությունում և միգրացիայի դրական ազդեցության ընդլայնումը Հայաստանում, Ադրբեջանում և Վրաստանում» ծրագրի շրջանակներում: Ձեռնարկում արտահայտված կարծիքները կարող են չհամընկնել ԱՄԿ կամ ԵՄ պաշտոնական կարծիքի հետ:

Բովանդակություն

Այս ձեռնարկի նպատակը

ԱՄԿ-ի առաքելությունը և աշխատանքային միգրանտները	2
Ձեռնարկի մասին.....	4

Բաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Արհմիությունների խնդիրը	12
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 1-ի համար	13

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Անվտանգությունը և հիգիենան աշխատանքի վայրում	17
Միավորման ազատություն	18
Խտրականություն	19
Մարդկանց շահագործում	24
Միգրացիա, մարդկանց անօրինական սահմանափակումներ, թրաֆիկինգ.....	26
Մարդկանց անօրինական սահմանափակումներ	26
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 2-ի համար	29

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Որտեղի՞ց են գալիս և ո՞ր են գնում աշխատանքային միգրանտները	32
Կանանց տեսակարար կշռի աճն աշխատանքային միգրանտների թվում	36
Աշխատանքային միգրանտների տեսակները	39
Անօրինակա՞ն, թե՞ անկանոն	41
Աշխատանքային միգրացիայի նոր միտումներ	42
Թյուրլըմբեցումներ աշխատանքային միգրանտների մասին	43
Թյուրլըմբեցում 1. «Աշխատանքային միգրանտները բեռ են»	43
Թյուրլըմբեցում 2. «Աշխատանքային միգրանտները գողանում են մեր աշխատատեղերը».....	43
Թյուրլըմբեցում 3. «Աշխատանքային միգրանտների պատճառով նվազում է աշխատավարձի նվազագույն շեմը»	44
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 3-ի համար	46

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Արտագնա միգրացիայի առավելությունները	49
Նվազող բնակչություններ. բացի լրացում	49
Դրամական փոխանցումներ (տրանսֆերտներ).....	52
Ներդրումների և հմտությունների փոխանցում	54
Հարուստ պետությունների տնտեսությունների խթանում.....	54
«Ուղեղների արտահոսք».....	55
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 4-ի համար	58

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Ի՞նչ է «աշխատանքային միգրանտների իրավունքների վրա հիմնված համակարգը»	60
Միջազգային աշխատանքային նորմեր աշխատանքային միգրանտների համար	62
«Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին կոնվենցիա» (վերանայված) (թիվ 97)	63
«Միգրանտ աշխատողների մասին կոնվենցիա» (լրացուցիչ դրույթներ), 1975թ., (թիվ 143)	65
Փաստաթղթեր չունեցող աշխատանքային միգրանտների իրավունքները	66
ԱՄԿ-ի առանցքային աշխատանքային չափորոշիչները և միջազգային աշխատանքային այլ նորմեր	70
Միջազգային աշխատանքային այլ նորմեր	72
ՄԱԿ-ի Միջազգային կոնվենցիան «Բոլոր միգրանտ աշխատողներին... մասին»	74
Աշխատանքային օրենսդրություն	75
ԱՄԿ-ի չափորոշիչների կիրառում. արհմիությունների դերը	78
ԱՄԿ-ի վերահսկիչ համակարգի նշանակությունը	81
Վավերացման ուղղված քարոզարշավ	85
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 5-ի համար	89

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Նախաբան	94
Աշխատանքներին ներգրավվելը. արհմիությունները և աշխատանքային միգրանտները	97
Համաշխարհային արհմիությունների գործունեությունը. ԱՀՄԿ	97
Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաների (ԱՄՀՖ) գործունեությունը	99
Արհմիության ռազմավարության չորս հիմնասյուները	101
Հիմնասյուն 1. Իրավունքների վրա հիմնված միգրացիայի քաղաքականության խթանումը	101
Հիմնասյուն 2. Դաշինքներ այլ երկրների արհմիությունների հետ	105
Հիմնասյուն 3. Արհմիության անդամների... ուսուցում և իրազեկում	106
Հիմնասյուն 4. Կապի հաստատում աշխատանքային միգրանտների հետ	108
Աշխատանքային միգրանտների պաշտպանություն	115
Ուսումնական վարժություններ Բաժին 6-ի համար	118
 Միգրացիային առնչվող տերմինների բառարան	125
Աշխատանքային միգրանտներին առնչվող հատուկ գրականություն և վեբ-կայքեր	127

Եթե կա մի գլոբալ հարց, որն այսօր պահանջում է սոցիալական երկխոսություն, ապա դա աշխատանքային միգրացիան է: Աշխատանքային միգրացիան այսօր պահանջում է սոցիալական երկխոսություն, իսկ վաղը կպահանջի ավելի շատ սոցիալական երկխոսություն, որովհետև գլոբալացումը մարդկանց մղում է և շարունակելու է մղել փոխելու նրանց աշխատանքի երկիրը՝ բավարարելու համար իրենց և իրենց ընտանիքների գոյատևման և ավելի լավ կյանքի ապահովման բնական պահանջը:

Ինչո՞ւ է միգրացիան պահանջում սոցիալական երկխոսություն: Այս հարցին պատասխանելու համար մենք նախ պետք է ուսումնասիրենք երկու այլ ենթահարց. «Միգրացիան աշխատանքային խնդիր է» և «Ի՞նչ դեր կարող են խաղալ արհմիությունները»:

Ուսումնասիրենք առաջին հարցը: Եթե անդրադառնանք այս ձեռնարկում ամփոփված տեղեկատվությանը, որը հիմնավորված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության և գլոբալ արհմիությունների ուսումնասիրություններով, ապա անմիջապես կզանք այն եզրակացության, որ աշխատանքային միգրանտները բախվում են չափազանց լուրջ բարդությունների և չարաշահումների, որոնք արտահայտվում են ցածր աշխատավարձի, ծանր աշխատանքային պայմանների, սոցիալական պաշտպանվածության փաստացի բացակայության, միավորման և աշխատավորների իրավունքների ազատության մերժման, խտրականության և այլատյացության, ինչպես նաև սոցիալական մեկուսացման տեսքով: Շատ հաճախ աշխատանքային միգրանտներն օգտագործվում (և չարաշահվում) են որպես էժան աշխատանքի աղբյուր: Բացի աշխատանքային միգրանտների այս խնդիրներից, նրանց գոհաբերությունները և ներդրումներն իրենց ծագման և նպատակակետ երկրների տնտեսություններում շատ հաճախ մնում են անտեսված: Սակայն աշխատանքային միգրանտները երկուսին էլ մեծագույն օգուտ են տալիս: Ակնհայտ է, որ միգրացիան նախևառաջ աշխատանքի խնդիր է. այն կապված է աշխատավորների տեղաշարժի, աշխատանք գտնելու համար սահմանը հատելու, այդ աշխատավորներին հավասար վերաբերմունք ցուցաբերելու, նրանց պայմանների և իրավունքների հետ:

Հիմնավորելու համար, որ միգրացիան իր դրական ազդեցությունն ունի, ԱՄԿ-ն առաջարկում է երեք պատասխան:

Միգրացիոն հոսքերը պետք է կառավարել եռակողմ համաձայնագրով, ոչ միայն ազգային մակարդակում, այլև տարածաշրջանային և գլոբալ մակարդակներում: ԱՄԿ-ն և նրա ստորաբաժանումները լավագույնս հարմարեցված են աշխատանքային միգրացիոն հոսքերի և աշխատանքային շուկայի կարիքների կարգավորման նպատակով քաղաքականություններ ընդունելու համար:

Աշխատավարձերի և պայմանների վրա գոյություն ունեցող չափազանց ճնշումներից խուսափելու համար պետք է հարգել աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի իրավունքը: ԱՄԿ-ն ունի երկու միջազգային Կոնվենցիաներ, որոնք դրույթներ են սահմանում վերոհիշյալի համար: Անհրաժեշտ է խթանել այս Կոնվենցիաները, ինչպես նաև ՄԱԿ-ի Կոնվենցիան աշխատանքային միգրանտների մասին: Արհմիությունները պատասխանատու են այս Կոնվենցիաների վավերացումը խթանելու և դրանց իրականացումն ապահովելու համար:

Անկանոն միգրացիայի և մարդկանց շահագործման խորացումից խուսափելու համար իրավական ուղիներ պետք է առաջարկել պոտենցիալ աշխատանքային միգրանտներին:

Իրավունքների վրա հիմնված այս մոտեցումը մշակվել է ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ համակարգի կողմից, որի հրատարակության մասին որոշում է ընդունվել ԱՄԿ-ի Կառավարման Մարմնի կողմից 2006թ. մարտին կայացած 295-րդ նստաշրջանի ժամանակ: Այս ձեռնարկի ընթերցողներին կոչ ենք անում ուղղորդվել ԱՄԿ-ի Բազմակողմ համակարգով՝ օգտագործելով այն որպես միգրացիոն խնդիրներին առնչվող սոցիալական երկխոսության գործիք: Այս համակարգը չափարավորեցնող եռակողմ փաստաթուղթ է՝ ուղղված կառավարություններին, գործատուներին և արհմիություններին:

¹ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

Սույն ձեռնարկը նպատակ ունի հզորացնել արհմիութենական շարժման կարողությունները, որպեսզի այն մասնակից դառնա միգրացիոն քաղաքականության ձևավորմանը, խթանի հուսալի աշխատանքային միգրացիայի փորձը, կապ պահպանի աշխատանքային միգրանտների հետ՝ ապահովելով, որ միգրացիան առավելագույն չափով օգտակար լինի բոլորի համար՝ աշխատանքային միգրանտների ծագման և նպատակակետ երկրների, միգրանտ և ոչ միգրանտ աշխատավորների համար:

Անկասկած, առաջին մտահոգությունը կլինի նվազեցնել արժանապատիվ աշխատանքի պակասորդը ծագման երկրներում: Մենք պետք է համոզված լինենք, որ մարդիկ կարող են արժանապատիվ աշխատանք գտնել իրենց հայրենի երկրում: Լավ կառավարման խթանումը, աղքատության դեմ պայքարը և զարգացման օժանդակության բարձրացումը միգրացիոն հավասարության մաս են կազմում:

Ինչպես ասել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարը 2006թ.-ին հրատարակված միգրացիայի և զարգացման վերաբերյալ իր զեկույցներից մեկում՝ «Համաձայն պայմանագրային պարտավորությունների և միջազգային ընդհանուր օրենքներից բխող դրույթների՝ պետությունն ունի սուվերեն իրավունք որոշելու, թե ով է մուտք գործում և ով է մնում իր երկրի տարածքում և ինչ պայմաններով»: Միևնույն ժամանակ նա իրավամբ ավելացրել է. «Բացի դրանից, ընդհանուր և պայմանագրային միջազգային իրավունքով, պետությունները պարտավորվում են պաշտպանել բոլոր մարդկանց հիմնարար իրավունքները»: Այլ կերպ ասած՝ պետություններն իրավունք ունեն որոշելու, թե ով է մուտք գործում իրենց երկիր, բայց երբ անձն արդեն իսկ երկրի տարածքում է, այդ երկիրը պետք է հոգա, որ այդ անձի հիմնական իրավունքները հարգվեն, անկախ նրա կարգավիճակից: Բացի դրանից, միջազգային իրավունքը նաև ասում է, որ եթե աշխատանքային հարաբերություններն արդեն սահմանվել են, ապա խնդրո առարկա աշխատավորը, անկախ իր կարգավիճակից, «դառնում է իրավունքի կրողը և պետք է օգտվի աշխատանքի և զբաղվածության այն ամբողջական իրավունքներից, որոնք վերապահվում են լիազորված աշխատավորներին»²:

Ինչո՞ւ պետք է արհմիությունները առաջնորդություն ստանձնեն խթանելու իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումը աշխատանքային միգրացիային:

Նախ, որովհետև արհմիությունները հավատում են մարդու իրավունքներին: Վերջերս ՄԱԿ-ը կոչ է արել իր անդամ պետություններին «ընդունել արհմիութենականներին որպես մարդու իրավունքների պաշտպանների»³: Մարդու իրավունքների կենտրոնական գաղափարը անուղղակի հաստատումն է այն մոտեցման, որ որոշակի սկզբունքներ արդար և օրինական են բոլոր մարդկանց համար, բոլոր հասարակություններում, տնտեսական, քաղաքական, էթնիկական կամ մշակութային իրավունքի բոլոր պայմաններում: Մարդու իրավունքները համամարդկային են: Դրանք վերաբերում են բոլորին, ներառյալ աշխատանքային միգրանտներին, անկախ նրանց կարգավիճակից: Արհմիությունների համար առաջնահերթություն է մարդու իրավունքների և հատկապես՝ մարդու աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը: Սա ևս մեկ հիմնավոր պատճառ է աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցում ձևավորելու համար:

Երրորդ պատճառն այն է, որ աշխատանքային միգրանտների իրավունքները պաշտպանելը ամենալավ ուղին է նաև տեղացի աշխատավորների իրավունքները պաշտպանելու համար և խուսափելու այն գործելակերպից, որով միգրանտ և տեղացի աշխատավորներին մրցակցության մեջ են դնում, քանի որ սա միայն կծառայի անազնիվ գործատուների շահերին, ովքեր էժան աշխատուժ են փնտրում:

Կա նաև չորրորդ, ավելի գործնական և իրատեսական պատճառ՝ աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումը զարգացնելու համար. աշխատանքային միգրանտները նաև արհմիությունների պոտենցիալ անդամներ են: Նրանց հետ կապ պահպանելը և արհմիության մեջ նրանց ընդգրկելը հնարավոր կլինի միայն այն դեպքում, եթե արհմիություններն ակտիվորեն խթանեն աշխատանքային միգրանտների իրավունքները:

² Կարծիքը հայտնվել է Մարդու իրավունքների Միջամերիկյան դատարանի կողմից, 17 սեպտեմբեր, 2003թ., <http://www.corteidh.or.cr/opinionones.cfm?idOpinion=24>

³ ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարի հատուկ ներկայացուցչի զեկույցը մարդու իրավունքների պաշտպանների վերաբերյալ, յոթերորդ տարեկան զեկույց՝ ներկայացված Գլխավոր Ասամբլեային, օգոստոս, 2007թ. (A/62/225), [http://www.un.org/](http://www.un.org/documents/)

Սույն ձեռնարկը մշակվել է չորս տարվա ընթացքում, սկսած այն ժամանակից, երբ 2004 թվականին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունում (ԱՄԿ) ընդհանուր քննարկում տեղի ունեցավ աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ: Դրան մեծապես նպաստել են արհմիությունների և ԱՄԿ-ի փորձագետները: Առաջին նախագծերը փորձարկվել են արհմիությունների անդամների կողմից՝ տարբեր տարածաշրջաններում փորձնական վարժությունների ընթացքում: Նրանց ներդրումը հարստացրել է փաստաթուղթը:

Մեր հատուկ երախտագիտությունն ենք հայտնում ACTRAV-ի խորհրդատու Սթյուարտ Սմիթին, ով նախագծել և լրամշակել է ձեռնարկը, ինտեգրելով ձեռնարկի մշակման տարբեր փուլերում ներկայացված առաջարկություններն ու մեկնաբանությունները, և ACTRAV աշխատակից Լեալի Ուոքերին, ով լրացումների և ճշգրտումների ողջ ընթացքում համբերատար կերպով օգնում էր պահպանել փաստաթղթի պատշաճ կառուցվածքը: Այս ձեռնարկը լույս չէր տեսնի, եթե չլիներ հետևյալ անձանց և կազմակերպությունների ներդրումը՝ Ժենի գլխավոր գրասենյակում, Թուրինում և այլուր տեղակայված ԱՄԿ-ի Միգրացիայի միջազգային մասնաճյուղի (MIGRANT) թիմ, ԱՄԿ Աշխատանքի միջազգային ստանդարտների բաժնի (NORMES) և ԱՄԿ-ի Աշխատավորների գործունեության բյուրոյի (ACTRAV) աշխատակիցներ, արհմիության ավագ փորձագետներ Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաներից (ԱՀՖ-ներ), Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայից (ԱՄԿ) և ազգային արհմիությունների կենտրոններից: Սա իրոք մի մեծ թիմի աշխատանքի արդյունք է, և մենք շնորհակալ ենք նրանց, ովքեր սա իրականություն են դարձրել:

Արհմիությունները ԿԱՐՈՂ ԵՆ էական ազդեցություն ունենալ աշխատավորների իրավունքների, սոցիալական արդարության ու հավասարության պաշտպանության և խթանման վրա: Նրանք ԿԱՐՈՂ ԵՆ էական ազդեցություն ունենալ ԱՄԿ-ի Կոմիտեի անդամների վավերացման և դրանց հետագա իրականացման գործում:

Սույն ձեռնարկը չի կարող և չպետք է փոխարինի միության ակտիվիստների (լինեն նրանք միգրանտ, թե ոչ միգրանտ) խանդավառությունը և նվիրումը: Ձեռնարկի նպատակն է՝ ապահովել քննարկվող խնդիրների հիմնավոր վերլուծություն, գործնական առաջարկներ ԱՄԿ-ի փաստաթղթերի, դրա չափորոշիչների և ղեկավարման մեխանիզմների ամբողջական օգտագործման գործողությունների և ուղիների համար: Աշխատանքային միգրանտների համար արժանապատիվ աշխատանքը նշանակում է՝ արժանապատիվ աշխատանք բոլոր աշխատավորների համար:

Հուսով ենք, որ սույն ձեռնարկը կօգնի նրանց, ովքեր ընդունել են աշխատանքային միգրանտների իրավունքների խթանումը շարունակելու մարտահրավերը, և կխրախուսի մյուսներին՝ միանալու այս պայքարին:

Դան Քաննիա

Տնօրեն
ԱՄԿ Աշխատավորների
գործունեության բյուրո (ACTRAV)
cunniah@ilo.org

Լյուկ Դեմարե

Միգրանտների հարցերով պատասխանատու
ԱՄԿ Աշխատավորների
գործունեության բյուրո (ACTRAV)
demaret@ilo.org

Սույն ձեռնարկում տեղ գտած նկարների հեղինակը Ռիկարդո Մեցասալմանն է © 2008

Ժնև

Հուլիս, 2008թ.

Այս ձեռնարկի նպատակը

«Մարդկանց աճող շարժունությունը հնարավորությունների, արժանապատիվ աշխատանքի և անվտանգության որոնումներում շարունակ գրավում է քաղաքականություն մշակողների ուշադրությունը և գործնականում աշխարհի գրեթե բոլոր տարածաշրջաններում մղում է երկխոսության՝ հանուն բազմակողմ համագործակցության: ԱՄԿ-ի առաքելությունը աշխատանքի ասպարեզում, ինչպես նաև նրա կարողությունները և եզակի եռակողմ կառուցվածքը նրա վրա դնում են հատուկ պատասխանատվություն՝ կապված աշխատանքային միգրանտների հետ: Արժանապատիվ աշխատանքը սրա առանցքում է գտնվում: ԱՄԿ-ն կարող է կենտրոնական դերակատարություն ունենալ պատշաճ քաղաքականությունը խթանելիս, որով առավելագույնի կհասցվեն օգուտները և նվազագույնի կհասցվեն աշխատանքի վրա հիմնված միգրացիայի ռիսկերը»:

Համաշխարհային տնտեսության մեջ աշխատանքային միգրանտներին արդար վերաբերվելու որոշում,
Միջազգային աշխատանքային գիտաժողով, 2004թ.

Մարդիկ միշտ տեղափոխվել են մի երկրից մյուսը կամ երկրի ներսում՝ ավելի լավ կյանք գտնելու, երբեմն՝ պարզապես գոյատևելու համար, երբ նրանք ստիպված են փախչել աղքատությունից, բնական աղետներից, քաղաքացիական պատերազմից կամ հետապնդումներից: Իրականում ԱՄԿ-ի Սահմանադրությունն իր «Ֆիլադելֆիայի Հռչակագիր» հավելվածում հաստատում է, որ «Բոլոր մարդիկ, անկախ ռասայից, հավատքից և սեռից, իրավունք ունեն ձեռք բերելու իրենց նյութական բարեկեցությունը և հոգևոր զարգացումը ազատության և արժանապատվության, տնտեսական անվտանգության և հավասար հնարավորության պայմաններում»:

2008թ.-ին հաշվարկվել է, որ ավելի քան 191 միլիոն միգրանտներ (այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտներ, փախստականներ, ապաստան հայցողներ, մշտական միգրանտներ և այլք) ապրում և աշխատում են ոչ իրենց ծագման կամ քաղաքացիության երկրում: ԱՄԿ-ն հաշվարկել է, որ նրանցից մոտավորապես 95 միլիոնն արտագաղթել է աշխատանք գտնելու համար: Իրենց ընտանիքներով աշխատանքային միգրանտները կազմում են ընդհանուր միջազգային միգրանտների 90 տոկոսը:

Միգրացիան տեղի է ունենում զարգացող երկրներից դեպի ավելի զարգացած երկրներ, բայց և՛ զարգացող երկրների ներսում և միջև: Միջազգային միգրանտների 40%-ի տեղաշարժը տեղի է ունենում աղքատ երկրների միջև: Աշխատանքային միգրացիան ներառում է տղամարդկանց և կանանց: Համաշխարհային առումով կանայք կազմում են աշխատանքային միգրանտների 50 տոկոսը: Բացառությամբ Ասիայի և Աֆրիկայի, աշխարհի բոլոր տարածքներում մի փոքր ավելի շատ կին միգրանտներ կան, քան տղամարդ միգրանտներ:

Արժանապատիվ աշխատանքի որոնում

«Գլոբալացումը շեշտադրել է երկրների միջև զարգացման անհավասարությունը և այդպիսով էական ճնշում է առաջացրել աշխատանքի տեղաշարժի վրա... ուժգնացող գլոբալացմանը զուգընթաց՝ միգրացիոն ճնշումներն ամենայն հավանականությամբ կաճեն»⁴: Աշխատուժի պակաս ունեցող հարուստ պետությունների և ցանկացողների համար անբավարար աշխատատեղերով աղքատ երկրների միջև ճեղքը մեծացել է: Հաշվի առնելով նաև այն, որ բազմաթիվ զարգացած երկրներում առկա է ծերացող բնակչություն, հավանական է թվում միգրացիայի շարունակականությունը: Այնուամենայնիվ, քանի որ աճում է նաև աշխարհի բնակչությունը, միգրանտների տոկոսը աշխարհի բնակչության մեջ, ըստ ՄԱԿ-ի հաշվարկների, կմնա նույնը՝ մոտավորապես 3 տոկոս:

⁴ Միջազգային միգրացիա, ռասայականություն, խտրականություն և այլատյացություն, ԱՄԿ- IOMOHCHR, 2001թ.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/wcar.pdf>

Գլոբալ աշխատանքային ճգնաժամ է տեղի ունենում: Գործազրկությունը, որն է աշխատանք չունեցող մարդկանց առումով, հասել է ռեկորդային մակարդակի՝ 192 միլիոն մարդ, համաշխարհային աշխատուժի 6 տոկոսը: Եվ այս թիվը չի ներառում սովերային տնտեսության ահռելի թվերը, որտեղ աշխատանքային պայմանները, ինչպես նաև ֆինանսական փոխհատուցումները սովորաբար անբարենպաստ են:

Արժանապատիվ աշխատանքի որոնում

«Երբ մարդիկ չեն կարողանում աշխատանք գտնել իրենց տանը, համայնքներում և հասարակություններում, նրանք այն փնտրում են մեկ այլ վայրում»:⁵

Խուան Սոմավիա, ԱՄԿ Գլխավոր տնօրեն

Խտրականությունը, չարաշահումը և մարդկանց առևտուրը մարտահրավերներ են նետում արհմիություններին, քանի որ դրանցով վտանգվում են աշխատավորների, ընդհանրապես մարդու իրավունքները: Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների չարաշահումը նաև ազդում է տեղական աշխատավորների իրավունքների և պայմանների վրա:

«Շատերի համար, աշխատանքի նպատակով տեղաշարժվելը կարող է լինել օգտակար և դրական փորձ, բայց անընդունելիորեն մեծ քանակությամբ միգրանտների համար աշխատանքային պայմաններն անարժանապատիվ են և շահագործող, և կարող են արտահայտվել հարկադիր աշխատանքով, ցածր աշխատավարձով, վատ աշխատանքային միջավայրով, սոցիալական պաշտպանվածության փաստացի բացակայությամբ, միավորման և միության իրավունքի ազատության ոտնահարմամբ, խտրականությամբ և այլատյացությամբ, ինչպես նաև սոցիալական մեկուսացմամբ, որոնք աշխատավորներից խլում են մեկ այլ երկրում աշխատելու պոտենցիալ օգուտները: Աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության համար աշխատանքային ինստիտուտների զարգացումը ետ է մնացել միգրացիայի աճից»:⁶

ԱՄԿ-ի առաքելությունը և աշխատանքային միգրանտները

1919թ.-ից ի վեր ԱՄԿ-ն սահմանել և շարունակում է լրամշակել աշխատանքի միջազգային չափանիշների համակարգը, որն ուղղված է խթանելու կանանց և տղամարդկանց կողմից ազատ, հավասար, անվտանգ ու արժանապատիվ պայմաններում աշխատանք ունենալու հնարավորությունները: Մերօրյա գլոբալացված տնտեսության պայմաններում, աշխատանքի միջազգային չափանիշները, ինչպես նաև նոր չափանիշների սահմանումը դիտվում են որպես համաշխարհային տնտեսության բոլորի համար նպաստավոր զարգացում երաշխավորող միջազգային շրջանակի ձևավորման կարևոր բաղադրիչ:

Հիմնադրման պահից ԱՄԿ-ին մտահոգել է աշխատանքային միգրանտների վիճակը: ԱՄԿ Սահմանադրության ներածական մասը վերաբերում է «աշխատավորների շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությանը, երբ նրանց աշխատանքի են վերցնում ոչ իրենց ծագման երկրում»: ԱՄԿ-ի երկրորդ Հանձնարարականը, որն ընդունվել է 1919 թվականին, աշխատանքային միգրանտների մասին էր: Ֆիլադելֆիայի Հռչակագիրը (1944), ԱՄԿ Սահմանադրության մի մասը, աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ շարունակական մտահոգության արտահայտությունն է:⁷

⁵ «Աշխատատեղերի համաշխարհային ճգնաժամը», Խուան Սոմավիայի (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գլխավոր տնօրեն) կարծիքը Համաշխարհային տնտեսական գիտաժողովում, Դավոս (25 հունվարի, 2006թ.):
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>.

⁶ Համաշխարհային տնտեսության մեջ աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ արդար վերաբերմունքին ընդառաջ, Աշխատանքի միջազգային համաժողով, 92-րդ նստաշրջան, ԱՄԿ, Ժնև, 2004թ.:
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

⁷ <http://www.ilo.org/public/english/about/index.htm>.

ԱՄԿ-ի երկու առանցքային Կոնվենցիաները՝ Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին 1949թ.-ի թիվ 97 Կոնվենցիան (վերանայված), և Միգրանտ աշխատողների մասին 1949թ.-ի թիվ 143 Կոնվենցիան (լրացուցիչ դրույթներ), (1975) վերաբերում են աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությանը: Մինչ ԱՄԿ-ի բոլոր Կոնվենցիաները, եթե այլ բան նշված չէ, առնչվում են աշխատանքային միգրանտներին, դրանցից մի քանիսը հատկապես կարևոր են, օրինակ՝ ԱՄԿ-ի չափորոշիչները հիմնարար իրավունքների, սոցիալական ապահովության, զբաղվածության, աշխատանքային պայմանների և մասնագիտական անվտանգության և առողջության պահպանման ոլորտներում:

ԱՄԿ Աշխատանքի վայրում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ-ի 1998թ.-ի Հռչակագիրը վերահաստատեց աշխատանքային միգրանտների հետ կապված մտահոգությունները.

... ԱՄԿ-ն պետք է առանձնահատուկ ուշադրության դարձնի հատուկ սոցիալական կարիք ունեցող անձանց խնդիրներին, հատկապես գործազուրկներին և աշխատանքային միգրանտներին, և մոբիլիզացնի ու խրախուսի նրանց խնդիրները լուծելու միտված միջազգային, տարածաշրջանային և ազգային ջանքերը, և խթանի աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված արդյունավետ քաղաքականության իրականացումը:

ԱՄԿ-ի մոտեցումը

2004թ.-ին ընդհանուր եռակողմ քննարկում անցկացվեց Աշխատանքի միջազգային գիտաժողովում (ԱՄԳ), որի թեման աշխատանքային միգրանտներն էին: Գիտաժողովի ժամանակ ԱՄԿ-ն առաջարկեց իրավունքների վրա հիմնված մոտեցում աշխատանքային միգրացիային՝ կառուցված մարդու իրավունքների, նորմերի և սկզբունքների նկատմամբ համընդհանուր հարգանքի դրսևորման և աշխատանքային չափորոշիչների կիրառման և հիմնված հավասար վերաբերմունքի և խտրականության բացառման վրա: ԱՄԳ-ի ընդունած եզրակացություններից մեկը գործողությունների ծրագրի նախապատրաստումն էր, որը պետք է ապահովի աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ ԱՄԿ-ի Կոնվենցիաների ավելի լայն կիրառում և ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ համակարգի ընդունում՝ որպես չպարտավորեցնող սկզբունքներ և ուղենիշներ աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման համար: Փորձագետների խմբի կողմից կազմված այս Համակարգը բաղկացած է 15 սկզբունքներից և հաստատվել է ԱՄԿ Կառավարման մարմնի 2006թ. մարտի նստաշրջանում⁸:

Ըստ էության, արհմիությունների շարժման հավանությանն արժանացած ԱՄԿ բազմակողմանի համակարգն առաջարկում է իրավունքների վրա հիմնված հետևյալ քաղաքականությունը.

- Միգրացիայի նկատմամբ վարվող քաղաքականությունը պետք է ձևակերպված լինի եռակողմ համաձայնագրի միջոցով ոչ միայն ազգային մակարդակում, այլ նաև տարածաշրջանային և համաշխարհային մակարդակով՝ խթանելով համագործակցությունը նույն գործընկերների միջև ծագման և նպատակակետ երկրներում:
- Աշխատավարձերի և պայմանների վրա առկա անտեղի ճնշումներից խուսափելու համար անհրաժեշտ է հարգել հավասար վերաբերմունքի արժանանալու աշխատանքային միգրանտների իրավունքները : ԱՄԿ-ն այս դրույթներն ամրագրող երկու միջազգային Կոնվենցիա ունի: Անհրաժեշտ է սրանք խթանել աշխատանքային միգրանտների մասին ՄԱԿ-ի Կոնվենցիաների հետ մեկտեղ (տե՛ս սույն ձեռնարկի Բաժին 5-ը):
- Անհրաժեշտ է աստիճանաբար իրավական ուղիներ առաջարկել պոտենցիալ աշխատանքային միգրանտներին՝ մինչև ժամանակ գիտակցելով աշխատանքային շուկայի պահանջները: Սա կնպաստի անկանոն միգրացիայի և մարդկանց շահագործման նվազեցմանը:

⁸ Ամբողջական տեքստը տե՛ս http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf ¹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

ACTRAV⁹-ը՝ ԱՄԿ Աշխատավորների գործունեության բյուրոն, 2004թ.-ին ԱՄԳ-ից առաջ և հետո աշխատավորների կազմակերպությունների հետ կազմակերպել է բազմակողմանի խորհրդատվություն՝ կապված աշխատանքային միգրանտների հետ: Ակնհայտ էր, որ մինչև շատ արհմիություններ ակտիվորեն պաշտպանում էին աշխատանքային միգրանտների իրավունքները, զգացվում էր, որ կարիք կա խորապես վերլուծել այն թեման, որն արդիական է, ներառում է բոլոր խնդիրները, բայց նաև բավականին մատչելի է, որպեսզի արհմիությունների ակտիվիստները օգտագործեն այն աշխատանքային միգրանտների իրավունքների համար իրենց քարոզարշավներում: Այս ձեռնարկը փորձ է անում լրացնել այդ բացը:

Ձեռնարկի մասին

Սույն ձեռնարկի նպատակն է՝ օգնել, որ արհմիության անդամները

- հասկանան, որ միգրացիան և աշխատանքային միգրանտների իրավունքները կարևոր խնդիր են արհմիությունների համար,
- մշակեն գեղեցիկ սկզբունքների վրա հիմնված արհմիութենական ծրագրեր և մոտեցումներ աշխատանքային միգրանտների հարցերին՝ հասկանալով այն դժվարությունները և տարբերությունները, որոնց կանայք և տղամարդիկ բախվում են աշխատանքային շուկայում,
- կազմակերպեն աշխատանքային միգրանտներին՝ անկախ նրանց իրավական կարգավիճակից կամ աշխատանքից, տնտեսության ստվերային կամ ոչ ստվերային հատվածում,
- պաշտպանեն աշխատանքային միգրանտների իրավունքները, այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությանն ուղղված միջազգային և ազգային օրենքների կիրառմամբ:

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները պաշտպանելը նշանակում է՝ պաշտպանել բոլոր աշխատավորների իրավունքները

Ուժ համար է նախատեսված այս ձեռնարկը.

- Արհմիության գրասենյակի պատասխանատուներ և ազգային հանձնաժողովի անդամներ,
- Արհմիության ակտիվիստներ,
- Ուսուցողներ/կրթության հանձնաժողովներ,
- Արհմիության դատական անձնակազմ/իրավաբաններ,
- Այլ օգտագործողներ, ովքեր շահագրգռված են աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանությամբ:

Ինչպե՞ս կարելի է օգտագործել սույն ձեռնարկը:

Ձեռնարկն օգտագործելու տարբեր ձևեր կան.

- Վերլուծել այն արհմիության հանդիպումների ժամանակ՝ արհմիության գրասենյակի աշխատակիցների կամ ակտիվ անդամների հետ միասին: Հետևել առաջարկություններին, ծրագրեր կազմել, կազմակերպել միջոցառումներ և գործողություններ:
- Աշխատանքային հանդիպումների/սեմինարների/դասընթացների ժամանակ, սակայն ձեռնարկը նախատեսված չէ զուտ կրթական ծրագրերի մեջ օգտագործելու համար:
- Որպես ուղեցույց. մշտապես հղում կատարեք և անդրադարձեք դրան: Այնպես չէ, որ այն մեկ անգամ սկզբից մինչև վերջ կարդացիք և կարող ես մի կողմ դնել:

⁹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

Ձեռնարկի առաջնահերթ նպատակն է՝ աշխատանքային միգրանտների հիմնախնդիրը ներառել արհմիութենական շարժման օրակարգում և այդ իմաստով ձեռնարկն օգտագործել որպես գործիք։ Այն կարող է մղել գործողության և հարցեր առաջադրել։ Գրառենք դրանք, ապա՝ անցնեք գործողությունների իրականացման։

Ձեռնարկի կառուցվածքը հետևյալն է.

Բաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Այս բաժինը տալիս է ընդհանուր պատկերը, ներկայացնում խնդիրները և սահմանում է մի քանի առանցքային սկզբունքներ արհմիության համար։ Այն բացատրում է, թե ինչու է աշխատանքային միգրացիան առաջնահերթություն համարվում արհմիության անդամների համար։

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Այս բաժինը պատմում է այն մասին, թե ինչպես են աշխատանքային միգրանտները շահագործվում, և ինչպես է նրանց հանդես խտրականություն կիրառվում։ Այն նկարագրում է, թե ինչպես են նրանց հաճախ տալիս ամենավտանգավոր, դժվար և նվաստացնող աշխատանքը։

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Այս բաժինը նկարագրում է, թե ինչու են տղամարդիկ և կանայք մեկ երկրից մյուսը տեղափոխվում։ Այստեղ սահմանվում են այնպիսի տերմիններ, ինչպիսիք են «ապօրինի/անկանոն/առանց փաստաթղթերի միգրացիա», «փախստականներ», «թրաֆիկինգ և անօրինական սահմանափակումներ», ինչպես նաև փորձում է փարատել մի շարք թյուրմեկմեկումներ, որոնք կապված են միգրացիայի հետ։

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Աշխատանքային միգրանտները մեծ ներդրում ունեն նպատակակետ և ծագման երկրների տնտեսություններում։ Աշխատանքային միգրանտների դրամական փոխանցումները շատ երկրների համար արտաթուրքային գործառնությունների կարևոր աղբյուր են։ Սա ունի նաև իր բացասական կողմը, քանի որ շատ երկրներ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներ են կորցնում։

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Այս բաժինը միջազգային չափորոշիչների մասին է, որոնք պետք է կանոնակարգեն միգրացիան և պաշտպանեն աշխատավորներին։ Աշխատանքային միգրանտների չարաշահման հարցում շատ օրենքներ հետևում են «վերահսկվող միգրացիայի», այլ ոչ թե իրավունքի վրա հիմնված մոտեցմանը։ Այս բաժինն ամփոփում է աշխատանքային միգրանտների իրավունքները։

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը, արհմիությունների դերը

Բաժինը նկարագրում է բազում քարոզարշավներ, դիրքորոշումներ և կազմակերպական աշխատանքներ, որոնք իրականացվել են արհմիությունների կողմից նպատակակետ և ծագման երկրներում, նկարագրում է նաև ազգային և համաշխարհային գործնական կապերի հաստատումը արհմիությունների և այլ կազմակերպությունների միջև։ Այն փաստում է, որ դեռ շատ բան կա անելու։ Արհմիության մոտեցումն աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանությանը տարբերվում է իրավաբանական կամ հասարակական կազմակերպությունների մոտեցումներից։ Արհմիության մոտեցումը կապված է միասնության և ոչ բարեգործության հետ։ Բաժինը նաև պարունակում է միգրացիային առնչվող հասկացություններ, ինչպես նաև հրապարակումներ ու վեբ-կայքեր, որտեղից կարելի է լրացուցիչ տեղեկություններ գտնել աշխատանքային միգրանտների մասին։

Լրացուցիչ ռեսուրսներ

Յուրաքանչյուր բաժնի ուսումնական վարժությունները և աշխատանքները ցույց են տալիս, թե ինչպես կարելի է սույն ձեռնարկը կիրառել կրթական ծրագրերում։

Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Բաժին 1-ը՝ հակիրճ

Այս բաժինը մանրամասն շարադրում է, թե ինչու պետք է արհմիություններն իրենց խոսքն ունենան աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության մեջ, և նշում է այն եզակի դերը, որ նրանք կարող են խաղալ ապահովելու համար միգրացիան բոլորի՝ ծագման և նպատակակետ երկրների, աշխատանքային միգրանտի և ոչ միգրանտ աշխատողի համար նպաստավոր դարձնելու գործում: Այս բաժինը նաև բացատրում է աշխատանքային միգրացիայի մի քանի պատճառները և այն պրոբլեմները, որոնց բախվում են աշխատանքային միգրանտները:

Քաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Աշխատանքային միգրանտները աշխատողներ են

Աշխատանքային միգրանտները, անկախ իրենց կարգավիճակից, նախևառաջ աշխատավորներ են: Եվ որպես այդպիսին, նրանք ունեն իրավունքներ, ներառյալ միավորման ազատությունը՝ արհմիություն ձևավորելու կամ կազմելու իրավունքը: Նաև կարևոր է հիշել, որ ԱՄԿ կողմից ընդունված բոլոր չափորոշիչները վերաբերում են աշխատանքային միգրանտներին, եթե այլ բան նախատեսված չէ:

Շատ հաճախ աշխատանքային միգրացիան կապվում է շահագործման հետ, որի ծայրահեղ արտահայտման ձև կարող է լինել թրաֆիկինգը և երեխաների աշխատանքը:

Արհմիությունները զբաղվում են բոլոր աշխատավորների պաշտպանությամբ, այլ ոչ միայն իրենց անդամների: Ահա թե ինչու են արհմիությունները պայքարում հավասարության, բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության համար և երեխաների աշխատանքի ու հարկադիր աշխատանքի դեմ, չնայած նրանցից ոչ բոլորն են միության անդամներ: Սա այն պատճառով է, որ արհմիությունները հոգում են ամբողջ հասարակության համար, և իհարկե որքան շատ լինի նրանց անդամների թիվը, այնքան ավելի մեծ կլինի նրանց ներազդման կարողությունը:

Մեկին հասցված վնասը վնաս է բոլորին. սա արհմիության ամենահայտնի կարգախոսներից մեկն է, և հիմնական պատճառն է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիրը համարելու համար: Քանի որ աշխատանքային միգրանտները աշխատավորների ամենախոցելի խավն են, նրանք հատուկ ուշադրության կարիք ունեն իրենց ջանքերը կազմակերպելու գործում և բանակցային սեղանի շուրջ: Արհմիությունների համար արտագնա աշխատանքը կապ ունի իրավունքների, հավասարության, հավասար վերաբերմունքի և հավասար հնարավորությունների հետ: Այն կապ ունի առողջության և աշխատանքի վայրում անվտանգության, աշխատանքների, մասնագիտական կրթության, սոցիալական ապահովության և միավորման ձևավորման հետ:

Աշխատանքային միգրանտների բոլոր խմբերը օժանդակության կարիք ունեն, և նրանք ամենալավ հնարավորությունները կունենան արհմիությունների հետ:

Արժանապատիվ աշխատանքի դեֆիցիտ

Մի երկրից մեկ այլ երկիր աշխատանքի համար տեղափոխվելու աշխատավորների որոշման հիմնական պատճառը արժանապատիվ աշխատանք որոնելն է, քանի որ հայրենիքում արժանապատիվ աշխատանքի հնարավորությունները սակավ են: Չափազանց շատ աշխատավորներ գլոբալացման պատճառով ակամա անգործության են մատնվել:

Գլոբալացումը շատ օգուտներ է տվել, սակայն դրանք հավասարապես և արդարացի չեն բաշխվել: Անհավասարությունները երկրների միջև և երկրների ներսում աճում են: Անհավասարությունները և անարդարություններն արհմիության մտահոգության առարկա են: Եվ ամենուրեք աղքատության դեմ պայքարի մեջ արհմիության դերը կարևոր ներդրում է միգրացիայի ճնշման նվազման մեջ և ապահովում է, որ եթե միգրացիա է տեղի ունենում, ապա դա ընտրության և ոչ զուտ գոյատևման խնդիր է:

Այնուամենայնիվ, աշխատանքի պակասը արդյունաբերականացված երկրներից շատերում, զարգացող երկրներում գործազրկության և բնակչության աճի հետ մեկտեղ, կշարունակի առաջ տանել աշխատանքային միգրացիան, և համաշխարհային տնտեսության մեջ այն հանդես կգա որպես աճի հիմնական աղբյուր:

Արժանապատիվ աշխատանքը խթանելը և այն իրավիճակից խուսափելը, որտեղ կառավարությունները և գործատուները դիմում են միգրացիային որպես էժան աշխատուժի աղբյուրի կամ աշխատանքային շուկաների կանոնակարգման միջոցի, առանց աշխատանքային միգրանտներին իրավունքներ շնորհելու, կամ փորձում են նվազագույնի հասցնել բոլոր աշխատավորների գոյություն ունեցող իրավունքները, կշարունակեն պահանջել արհմիութենական շարժման հատուկ ուշադրությունը:

Բաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Արհմիութենական շարժման համար ուժի և գոյատևման աղբյուր

Բացի իրավունքների և միասնականության բարոյական պարտավորությունից աշխատանքային միգրանտներին ներգրավելու և կազմակերպելու ևս մեկ լավ հիմնավորում է «նոր արյան» ապահովումը արհմիութենական շարժման համար: Գոյություն ունեցող միությունները կարող են վերակենդանացնել իրենց շարքերը՝ միգրանտներին կազմակերպելու միջոցով: Զարգացած տնտեսություններում աշխատաշուկայի վերակառուցումը հանգեցրել է նրան, որ արհմիության անդամությունը և խտությունը կրճատվել են երբեմնի լիովին արհմիութենականացված բազմաթիվ ճյուղերում: Արհմիությունների անդամների միջին տարիքը մեծացել է:

Անդամներին ներգրավելը և նրանց կազմակերպելը այն ճյուղերում, որոնք ավանդաբար գտնվել են արհմիութենական շարժումից դուրս, ներառյալ նրանք, որտեղ կարելի է շատ աշխատանքային միգրանտներ գտնել, չափազանց օրակարգային են արհմիութենական շարժման գոյատևման և աճի համար: Իրոք, ներկայումս շատ արհմիություններ որպես թիրախ են ընտրել աշխատանքային միգրանտներին, որոնք ավելի ու ավելի շատ են ներառում առանց փաստաթղթերի աշխատանքային միգրանտներ իրենց ներգրավման գործընթացներում: Ահա թե ինչու է կարևոր, որ արհմիությունները դիտվեն որպես միգրացիայի նկատմամբ իրավունքի վրա հիմնված մոտեցման խթանման առաջնորդներ: Սահմանափակող միգրացիոն քաղաքականության սատարումը և չկանոնակարգված իրավիճակում գտնվող աշխատավորների հանդեպ կիրառվող ճնշումը արհմիութենական շարժման պոտենցիալ անդամներին միայն ետ կպահի անդամագրվելուց:

Փաստորեն աշխատանքային միգրանտներն այն մարդկանցից են, ովքեր զգում են արհմիությունների կարիքը և ցանկանում են միանալ դրանց: ԱՄԿ-ին ներկայացրած բողոքներից շատերը վերաբերում են աշխատանքային միգրանտների միավորվելու ջանքերին և նրանց միավորման ազատության մերժմանը: Աշխատանքային միգրանտները աշխատուժի աճող տոկոս են կազմում գյուղատնտեսության, շինարարության, առողջապահության և ընտանեկան ծառայությունների, էլեկտրոնիկայի, տեքստիլ արդյունաբերության, արտադրության, սննդարդյունաբերության և հյուրանոցային ու ռեստորանային ոլորտներում: Սրանք հաճախ այն ոլորտներն են, որոնցում գերակայում են շահագործման բարձր մակարդակը, ցածր աշխատավարձերն ու անբարենպաստ աշխատանքային պայմանները:

Աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ իրավունքի վրա հիմնված մոտեցումը բոլոր աշխատավորներին պաշտպանելու ամենալավ ձևն է:

Աշխատանքային միգրացիան ներկայումս այն հիմնական ասպարեզն է, որտեղ աշխատանքը և կապիտալը պայքարում են հարստության բաժանման, աշխատավորների պաշտպանության, աշխատանքային պայմանների կանոնակարգման (կամ ապականոնակարգման) աստիճանի և արհմիություններում աշխատավորների կազմակերպման համար: Այն, ինչ կատարվում է աշխատանքային միգրանտների հետ, կարող է նախադեպ լինել, որ նույնն ավելի մեծ ծավալով կատարվի աշխատավոր ողջ բնակչության հետ:

Գլոբալացումը կտրուկ ազդեցություն է ունեցել զարգացած արդյունաբերական տնտեսությունների վրա: Աշխատավորները նկատել են, որ իրենց աշխատանքի որակն անկում է ապրել աշխատանքային ժամերի և լարվածության մեծացման, արհմիութենականացման մակարդակների նվազման պայմաններում: Ոչ պահանջկոտ գործատուները աշխատանքային միգրանտներին օգտագործում են որպես «պահուստային» աշխատավորների, ելնելով այն մտայնությունից, որ վերջիններս դեմ չեն տեղական աշխատավորներից ավելի ցածր վարձատրությամբ, ավելի երկար ժամեր և ավելի վատ պայմաններում աշխատել, այն էլ՝ առանց արհմիությունների պաշտպանության:

Ժամանակավոր աշխատանքի, կասկածելի պայմանագրերի, ենթակապալառուների, ճկուն աշխատաժամանակի, աշխատակցի կախվածության և չհայտարարված աշխատանքի ներկայիս բոլոր միտումները նախ փորձարկվել են միգրանտների վրա, նախքան բոլոր աշխատավորների վրա տարածելը:

Քաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Ո՞րն է լուծումը

Պատասխանը հետևյալն է. ապահովել, որ աշխատանքային օրենքները և կոլեկտիվ համաձայնագրերը կիրառվեն աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ, որպեսզի աշխատանքի տեսուչները վստահ լինեն, որ նրանց չեն շահագործում, և որ աշխատանքային միգրանտները միավորված լինեն արհմիութենական շարժման մեջ: Եթե նրանց նույն աշխատավարձն են վճարում և նրանք նույն պայմաններից են օգտվում, ինչ որ տեղացի աշխատավորները, ապա նրանց չեն կարող օգտագործել որպես փորձադաշտ՝ տեղացի աշխատավորներին թուլացնելու ձևերի համար:

Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել առանց փաստաթղթերի աշխատավորներին: Անկանոն աշխատանքի պարագայում գործատուները հզոր գնք են ձեռք բերում միությունների ձևավորման ցանկացած ջանքի կամ աշխատանքի ավելի լավ պայմանների համար պայքարի դեմ: Երբ աշխատանքային միգրանտները խոցելի են, նրանց երկրորդական կարգավիճակը ոչ միայն օգտա-գործվում է իրենց, այլև մյուս աշխատավորների դեմ:

Աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքի վրա հիմնված մոտեցումը ոչ միայն կկանխի աշխատանքային միգրանտների շահագործումը, այլ նաև կօգնի պայքարել այն անբարեխիղճ գործատուների դեմ, ովքեր ցանկանում են տեղացի աշխատավորներին և աշխատանքային միգրանտներին միմյանց հետ մրցման մեջ դնել:

Քաղաքականության մշակման մեջ կարծիք հայտնելու իրավունքը

Կառավարություններն ինքնիշխան են և կարող են որոշել՝ ում են ընդունում իրենց տարածք, պայմանով, որ կատարեն միջազգային պարտավորությունները և հարգեն մարդու իրավունքները:

Սակայն քանի որ միգրացիոն քաղաքականությունները աշխատանքային շուկայի խնդիր են, ապա արհմիությունները ներգրավված լինելու լիարժեք իրավունք ունեն և նրանց տեսակետը պետք է լսելի լինի աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության քննարկումների ընթացքում: Արհմիությունները (և գործատուները) միանշանակորեն կարող են և պետք է գնահատեն աշխատանքային շուկայի իրական կարիքները:

Աշխատանքային միգրացիան օրենքի կամ կարգի խնդիր չէ և ոչ էլ սահմանների հսկման խնդիր: Աշխատանքային միգրանտներն աշխատավորներ են: Արհմիությունների համար կարևոր են աշխատավորների վիճակը և աշխատանքի ամբողջական ոլորտը:

Աշխատանքային միգրացիային վերաբերող պետական քաղաքականությունները հաճախ հիմնված են կարճաժամկետ նկատառումների և ընտրական հեռանկարների վրա: Խթանելով իրավունքի վրա հիմնված մոտեցումը (ներառյալ աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության միջազգային փաստաթղթերի վավերացումը)՝ արհմիությունները խթանում են ավելի կայուն և կանխատեսելի միգրացիոն գործընթաց, որը կարող է առավելագույնի հասցնել բոլորի օգուտները: Եթե մենք ցանկանում ենք, որ մեր կարծիքը լսեն, ապա պետք է մեր ձայնը բարձրացնենք հիմա:



Բաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Գլոբալ մակարդակում Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան (ԱՄՄԿ) և տարածքային արհմիությունները, ինչպես նաև ճյուղային մակարդակում Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաները (ԱՀՖ-ներ) աշխատանքային միգրանտների մասին մտահոգություններին բավականին տեղ են հասկացրել իրենց առաջնահերթությունների ցանկում և առաջ են քաշում իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումը:

Պայքար ռասիզմի և ալյատյացության դեմ

21-րդ դարում շատ երկրներ դառնում են բազմամշակույթ, բազմաէթնիկ, բազմառասայական, բազմալեզու և բազմակրոն: Միևնույն ժամանակ թշնամության և դաժանության դրսևորումներ են տեղի ունենում ոչ տեղացիների՝ միգրանտների, փախստականների, ներգաղթողների, նույնիսկ ուսանողների և զբոսաշրջիկների հանդեպ:

Ծայրահեղ ազգայնական խմբերը թյուր կարծիքներ են տարածում աշխատանքային միգրանտների մասին: Սա հին խնդիր է: ԱՄԿ-ի «Զբաղվածության համար միգրացիա» Հանձնարարականը (վերանայված), (թիվ 86), որն ընդունվել է 1949թ.-ին, դիմում է երկրներին հետևյալ կոչով՝ «գործնական քայլեր ձեռնարկել ընդդեմ մոլորեցնող քարոզչության՝ կապված արտագաղթի և ներգաղթի հետ» (Հավելված, Հոդված 2):

Պետք է նաև նշել, որ աշխատանքային միգրանտների հարցերին անդրադարձող ծայրահեղ ազգայնամոլական խմբերը երբեք արհմիութենականության կողմնակիցը չեն եղել: Նրանք փորձում են դասել աշխատավորներին ըստ ռասայական, կրոնական և ազգային պատկանելության: Արհմիության անդամները գիտեն, որ այդ բաժանումը ճակատագրական է նրանց գործունեության համար: Նույն խմբավորումները մշտապես հանդես են գալիս հոգուտ արհմիությունների լիազորությունների կրճատման:

Արհմիութենական շարժումն առաջատար դեր է խաղում ռասայականության և ալյատյացության դեմ պայքարում: 2007թ.-ի դեկտեմբերին Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան կազմեց արհմիության ռազմավարություն: Մամուլատա Սիսեն ԱՄՄԿ Գլխավոր քարտուղարի տեղակալը, հետևյալ միտքն է արտահայտել. «Ռասայականության և ալյատյացության դեմ պայքարը և մարդու իրավունքների, հավասարության և բազմազանության խթանումը յուրաքանչյուր արհմիութենական կազմակերպության առաքելության անբաժան մասն են կազմում: Հատկապես միգրանտները հաճախ ենթարկվում են ռասիստական վերաբերմունքի»:

Լրատվամիջոցների դերը

Եվրոպայում էթնիկական, մշակութային և կրոնական փոքրամասնությունների և միգրանտների մասին նորությունները միտված են հատուկ ընդգծելու էթնիկական ներգաղթողների հանցավորությունը.... Հենց որ միգրանտներին կամ էթնիկական փոքրամասնություններին խեղաթյուրող բացասական գրույց է սկսվում, այն հեշտորեն ընդարձակվում է:

Պահն է՝ աշխատանքում հավասարության հաստատման, Գլոբալ զեկույց, Աշխատանքի միջազգային համաժողով, 2003թ.:



Գեներալին խտրականություն

Միգրացիայի օրինաչափությունների մեջ էական փոփոխություն է կին միգրանտների տեսակարար կշռի աճը: Ավելի վաղ տարիներին կանայք տեղափոխվում էին (երբեմն իրենց երեխաների հետ) «ընտանիքի վերամիավորման» նպատակով: Նրանք դիտվում էին լոկ որպես տնային տնտեսուհիներ:

Ավելի ու ավելի շատ կանայք են ինքնուրույնաբար տեղափոխվում մեկ այլ երկիր՝ աշխատանք գտնելու համար: Նրանք հաճախ հայտնվում են ցածր վարձատրությամբ, «վերարտադրողական աշխատանք» կատարողների կարգավիճակում (տան հետ կապված աշխատանքներ, մաքրման ծառայություններ, հյուրընկալություն, խնամքի իրականացում, աշխատանք առողջապահական և հյուրանոցային ոլորտներում): Նման աշխատանքը մեծապես թերագնահատվում է:

«Միգրացիայի ֆեմինիզացիայի» այս աճող պայմաններում ընտանիքները բաժանվում են (երբ ընտանիքի վերամիավորման տարբերակը չի թույլատրվում) և երեխաներն այդ դեպքում ամենից շատ են տուժում: Սրանք այն ծանր սոցիալական կորուստներն են, որոնք հաշվի չեն առնվում միգրացիայի օգուտները չափելիս:

Արհմիութենական շարժումն ակտիվորեն շահագրգռված է պայքարելու բոլոր մակարդակներում սեռային խտրականության դեմ, և սա պետք է ներառի կրկնակի խտրականությունը, որին ենթարկվում են կին աշխատանքային միգրանտները:

Եզրակացություն

Աշխատանքային արտագաղթը, կամ աշխատանքային միգրացիան խնդիր է արհմիությունների համար, քանի որ այն հանդիսանում է աշխատանքի աշխարհի մի մասը: Աշխատանքային միգրացիան վերաբերում է իրավունքներին, հավասարությանը, հավասար վերաբերմունքին և հավասար հնարավորություններին. այն կապված է աշխատանքի վայրում առողջության պահպանմանը և անվտանգությանը, աշխատատեղերին, սոցիալական ապահովությանը և արհմիությունների կազմավորմանը: Այն կապված է նաև մարդկանց շահագործման (թրաֆիկինգի), անչափահասների աշխատանքի և շահագործման հետ: Աշխատանքային միգրացիային առնչվող խնդիրներից են նաև խտրականությունը և մասնագիտական կրթությունը:

Քաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Այս բոլորն արհմիության խնդիրներ են: Աշխատանքային միգրացիան աշխատանքի աշխարհի մի մասն է կազմում, «հացի խնդիր», որը չի կարող անտեսվել: Կառավարություններն արդեն առաջ են քաշում որոշակի քաղաքականություններ և օրենքներ աշխատանքային միգրանտների մասին: Եթե մենք ցանկանում ենք, որ մեր կարծիքը լսվի, ապա պետք է մեր ձայնը լսելի դարձնենք հիմա:

Արհմիությունների խնդիրը

Գոյություն ունի չորս ոլորտ, որտեղ արհմիությունները կարող են աշխատել.

1. Արհմիությունները պետք է մասնակից դառնան միգրացիայի կառավարման վերաբերյալ քաղաքականության բանավեճերին, այնպես որ օգուտները առավելագույնի հասցվեն բոլորի համար, իսկ ծախսերը՝ նվազագույնի: Արհմիության դիրքորոշումն այն է, որ միգրացիան և աշխատանքային միգրանտները սոսկ «պրոբլեմներ» չեն, որոնք պետք է քննարկել: Աշխատանքային միգրանտները մարդիկ են, ովքեր փորձում են բարելավել իրենց կյանքը, և նրանց պետք է վերաբերվել հենց այս տեսանկյունից:
2. Տեղեկատվության և իրազեկման բարձրացման քարոզարշավներ աշխատավորների և հանրության համար՝ երկրի մակարդակով: Ռասայականությունը և ռասայական պատկանելությունը հաճախ օգտագործվում են աշխատավորներին բաժանելու համար: Արհմիությունները պետք է կապ հաստատեն և կարևոր փաստերի մասին իրազեկեն իրենց անդամներին և աշխատավորներին և պայքարեն ռասիստական կազմակերպությունների տարածած թյուր կարծիքների և ստերի դեմ:
3. Համագործակցություն այլ երկրների արհմիությունների հետ. սա պետք է ներառի աշխատանքային միգրանտների ծագման և նպատակակետ երկրները: Միջազգային միասնությունը այլընտրանք չէ, նույնիսկ ոչ էլ արհմիության պարտականություն: Գլոբալիզացված աշխարհում դա անհրաժեշտություն է:
4. Աշխատանքային միգրանտներին կազմակերպելը. արհմիությունները գիտեն, որ աշխատավորներին պաշտպանելու ամենալավ ձևը նրանց համախմբված լինելն է: Համախմբվելը բարելավման բանալին է: Կան նաև շատ օրինակներ, ինչպես հետազայում կտեսնենք, երբ արհմիություններն աշխատում են օժանդակել և համախմբել աշխատանքային միգրանտներին:

Այս չորս ոլորտները և առաջադրանքները ավելի ամբողջականորեն կքննարկվեն հետագա բաժիններում:

Քաժին 1-ին վերաբերող քննարկման հարցեր

- Ձեր երկրում միգրացիան հիմնականում դիտվում է որպես օրենքի և կարգի խնդիր, թե՞ աշխատանքային միգրանտների հարց:
- Կա՞ն պետական մարմիններ՝ եռակողմ կամ ոչ, որոնք առնչվում են միգրացիային:
- Ծայրահեղական խմբերը փորձե՞լ են օգտագործել միգրացիան՝ օժանդակություն ձեռք բերելու համար, և նրանք փորձե՞լ են միասնական դարձնել աշխատավորներին: Արհմիութենական շարժումը արձագանքե՞լ է որևէ նման ջանքերի:

Քաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Ուսումնական վարժություն Քաժին 1-ի համար



Ուսումնական վարժություն. Ինչո՞ւ են մարդիկ տեղաշարժվում:

Նպատակ՝	Այս վարժությունը կօգնի ձեզ մտածել այն մասին, թե ինչու են մարդիկ տեղաշարժվում:
Առաջադրանք՝	<ol style="list-style-type: none">1. Զրուցե՛ք երկու կամ երեք մարդու հետ (ընկերներ, ընտանիքի անդամներ, աշխատակիցներ, հարևաններ), ովքեր երբևիցե (կամ գիտեն ուրիշ մարդկանց, ովքեր) տեղափոխվել են այն շրջանից կամ երկրից, որտեղ նրանք ծնվել կամ մեծացել են:2. Լրացրե՛ք ստորև ներկայացված աղյուսակը և պատրաստ եղեք քննարկել ձեր բացահայտումները խմբի մյուս անդամների հետ:

Ո՞վ (օրինակ, ձեր աշխատակիցը)	
Որտե՞ղ են նրանք նախկինում ապրել և որտե՞ղ են ապրում հիմա	
Ինչո՞ւ են տեղափոխվել	
Ի՞նչ խնդիրներ է լուծել տեղափոխումը	
Ի՞նչ խնդիրներ է առաջացրել տեղափոխումը	

Բաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Ուսումնական վարժություն. Արհմիությունները և աշխատանքային միգրանտները

Նպատակ՝	Խորհել արհմիության քաղաքականության մասին:
Առաջադրանք՝ 1	Վերանայել ձեռնարկի այս բաժնում ներկայացված այն պատճառները, որոնք աշխատանքային միգրացիան դարձնում են արհմիության խնդիր:
2	Ձեր կարծիքով, որո՞նք են ամենակարևորները ձեր համատեքստում:
3	Կարո՞ղ եք այլ պատճառներ առաջարկել:
Վարժություն.	Խորհել աշխատանքային միգրանտների մասին:
Նպատակ՝	Վերանայել աշխատանքային միգրանտների մասին մի քանի փաստարկներ
Առաջադրանք՝ 1.	Խորհե՛ք հետևյալ արտահայտությունների մասին և որոշե՛ք՝ արդյոք համաձայն եք, թե՞ ոչ: Անհրաժեշտ է ընտրել մեկին՝ խմբի անունից հաշվետվություն տալու համար: Պատրաստ եղե՛ք հիմնավորելու ձեր պատասխանները:
2.	«Աշխատանքային միգրանտները ուրիշ տեղ միայն կարճ ժամանակով են աշխատում: Չարժե անհանգստանալ նրանց համախմբելու համար»:
3.	«Աշխատանքային միգրանտները այնքան են վախենում իրենց թեկուզ ծանր ու ցածր աշխատավարձով աշխատանքը կորցնելու մտքից, որ նրանք չեն կամենա համախմբվել, մտածելով, որ կգրկվեն աշխատանքից կամ կընկնեն ոստիկանություն և կարտաքսվեն»:
4.	«Այն աշխատանքային միգրանտները, ովքեր հայտնվել են վատ իրավիճակներում, և նրանք, ովքեր թրաֆիքինգի զոհ են դարձել, պետք է միայն իրենց մեղադրեն այդ վիճակում հայտնվելու համար: Նրանք պետք է արտասահման տեղափոխվեն պատշաճ փաստաթղթերով»:
«Մեր անդամներից շատերը իրականում վախենում են կորցնել իրենց աշխատանքը՝ օտարերկրյա աշխատավորների պատճառով: Աշխատանքային միգրանտների դեմ շատ հակասական զգացումներ կան: Մենք չենք կարող ուժեղ դիրք ընդունել այս հարցի վերաբերյալ, քանի որ այն կզայրացնի մեր անդամներից շատերին»:	
«Մեր երկրի աշխատավորները, ովքեր գնում են արտասահման, կարող են հոգ տանել իրենց մասին: Մենք նրանց համար ոչինչ չենք կարող անել»:	

Քաժին 1. Ինչո՞ւ է աշխատանքային միգրացիան արհմիության խնդիր

Ուսումնական վարժություն. Միգրացիոն աշխատանք. Ո՞վ է շահում

Նպատակ՝ Տարբեր տեսանկյուններից մտածել աշխատանքային միգրացիայի առավելությունների և թերությունների մասին:

Առաջադրանք 1. Լրացրե՛ք այս աղյուսակը ձեր խմբերում:

Հետևյալ սուբյեկտների տեսանկյունից	Առավելություններ	Թերություններ
Ոչ հմուտ աշխատանքային միգրանտ		
Հմուտ աշխատանքային միգրանտ		
Նպատակակետ երկրի աշխատավորներ		
Գործատուներ		
Ծագման երկրների կառավարություններ		
Նպատակակետ երկրների կառավարություններ		
Արհմիությունները ծագման երկրներում		
Արհմիությունները նպատակակետ երկրներում		
Զբաղվածության գործակալություններ		

Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Բաժին 2-ը՝ հակիրճ

Այս բաժինը նկարագրում է աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կենսական պայմանները, նրանց տեղափոխման ճամփորդությունները, նրանց կատարած աշխատանքը, խտրականությունը, որոնք բոլորը աշխատանքային միգրանտների մոտ հիմնականում ավելացնում են բացասական փորձառությունները:

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Արդյունաբերականացված տնտեսությունների մեծ մասը կարող էր էապես տուժել առանց մեծ քանակության արտագնա աշխատանքային ուժի: Բայց արդյո՞ք այս աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքների հետ փոխհավասար գործարք է կնքվում:

Երեք D-երը

Աշխատանքային միգրանտները հաճախ կատարում են այսպես կոչված՝ «3-D» աշխատանքներ՝ դժվար (difficult), վտանգավոր (dangerous) և նվաստացնող (degrading): Երկար ժամանակ արտագնա աշխատանքը զարգացած և թերզարգացած տնտեսություններում օգտագործվել է որպես էժան միջոց՝ օժանդակելու համար տնտեսական ձեռնարկություններին, երբեմն էլ՝ կենսունակությունն ու մրցունակությունը գրեթե կորցրած ամբողջական սեկտորներին:

Անվտանգությունը և հիգիենան աշխատանքի վայրում



Մասնագիտական անվտանգությունը և առողջությունը կարևոր խնդիրներ են աշխատանքային միգրանտների համար մի քանի պատճառներով.

- Աշխատանքային միգրանտներին սովորաբար աշխատանքի են վերցնում այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են գյուղատնտեսությունը, շինարարությունը, հանքագործությունը կամ, օրինակ, մսամթերքի վերամշակումը, որոնք հայտնի են աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և վնասվածքների բարձր տոկոսայնությամբ:
- Լեզվական և մշակութային խոչընդոտները նշանակում են, որ աշխատավորները, հնարավոր է, հեշտությամբ չհասկանան հատուկ մասնագիտական անվտանգությանը և առողջությանը վերաբերող տեղեկատվությունը, հրահանգները և ուսուցման հիմնադրույթները:
- Շատ աշխատանքային միգրանտներ աշխատում են արտաժամյա, որը կարող է առաջ բերել մասնագիտական վնասվածքների և աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական հիվանդություններ: Բացի դրանից, շատ աշխատանքային միգրանտներ ստիպված են ապրել ինքնաշեն տնակներում, քաղաքից դուրս գտնվող հյուղակներում և ստանդարտներից ցածր պայմաններում: Սա կարող է հանգեցնել առողջության վատթարացման, որն աշխատանքային միգրանտներին ավելի խոցելի է դարձնում մասնագիտական հիվանդությունների նկատմամբ:
- Քանի որ աշխատանքային միգրանտները ժամանակավոր են համարվում, գործատուները, որպես կանոն, չեն ցանկանում միջոցներ ներդնել նրանց վերապատրաստման համար:

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Եվրոպայում աշխատանքային միգրանտների հետ պատահող մասնագիտական դժբախտ պատահարների տոկոսը մոտավորապես կրկնակի բարձր է, քան ոչ միգրանտ աշխատավորներինը:¹⁰

Խեղդվել է ստվերային տնտեսության ընկերությունում աշխատելիս

2004թ.-ի փետրվարին 23 աշխատավորներ են խեղդվել Հյուսիսարևմտյան Անգլիայի Մորքամբ ծովածոցում, երբ նրանք խեցեմորթ էին փնտրում վտանգավոր մակընթացային ջրերում: Նրանք բոլորը ծնունդով Չինաստանից էին և աշխատում էին առանց որևէ օրինական գրանցման ու պաշտպանության: Աշխատանքի կապալառուն (որը Միացյալ Թագավորությունում հայտնի էր որպես «Ժամանակավոր աշխատանքային բրիգադի ղեկավար»), ոչ մի խորհուրդ չէր տվել նրանց մոտեցող մակընթացությունից խուսափելու վերաբերյալ: ՄԹ Կառավարությունը, տեղի տալով արհմիությունների ճնշումներին և այդ մարդկանց մահվան հետ կապված հանրության զայրույթին, վերջիվերջո ընդունեց օրենք՝ «Ժամանակավոր աշխատանքային բրիգադների ղեկավարների» վերահսկման վերաբերյալ: Ժամանակավոր աշխատանքային բրիգադների ղեկավարների արտոնագրման մասին 2004 թվականի Ակտով սահմանվեց երկու նոր քրեական հանցագործություն՝ առանց արտոնագրի աշխատանք առաջարկելը և առանց արտոնագրի աշխատանք տվողին օգտագործելը: Օրինախախտները կարող են դատապարտվել մինչև տասը տարվա բանտարկության:

Միավորման ազատություն

Շատ աշխատանքային միգրանտներին չի թույլատրվում անդամակցել կամ ձևավորել արհմիություններ, և որոշ իրավիճակներում այս սահմանափակումը պաշտոնապես ամրագրված է օրենսդրության մեջ: **Քուվեյթում** օտարերկրյա աշխատավորները, ովքեր կազմում են աշխատուժի մոտավորապես 80 տոկոսը, պետք է ապրած լինեն երկրում նվազագույնը հինգ տարի և պետք է ձեռք բերեն բարոյական հատկանիշների և դրական վարքի վկայագիր, նախքան նրանց թույլտվություն կտրվի դառնալ արհմիության անդամ՝ առանց քվեարկելու իրավունքի: Նրանց թույլ չի տրվում արհմիության որևէ պաշտոնի համար թեկնածություն առաջադրել: Աշխատանքային օրենսդրության նոր նախագծից հանվել են օտարերկրյա աշխատավորների դերն արհմիություններում սահմանափակող դրույթները: **Ղրղզստանում** աշխատանքային միգրանտները լիովին դուրս են թողնված աշխատանքային օրենսգրքից: Որոշ երկրներում, օրինակ՝ **Մավրիտանիայում, Նիկարագուայում, Ռուանդայում և Վենեսուելայի Բոլիվարյան Հանրապետությունում** աշխատանքային միգրանտների հանդեպ սահմանափակումներ են կիրառվում արհմիություններում պաշտոն զբաղեցնելու հարցում: Փոքր քանակությամբ արհմիություններ դեռևս սահմանափակում են աշխատանքային միգրանտների անդամակցությունը՝ չնայած ԱՄԿ-ի Կոնվենցիաներին, և նրանք, անշուշտ, պետք է վերացնեն նման սահմանափակումները:

Օրենսդրությունը պետք է ճկուն լինի, որպեսզի կազմակերպություններին թույլ տա ազատորեն և առանց խոչընդոտների ընտրել իրենց առաջնորդներին, և որ արհմիությունների պաշտոնները հասանելի լինեն օտարերկրյա աշխատավորների համար՝ ընդունող երկրում առնվազն ողջամիտ ժամանակահատված ապրելուց հետո:

ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության հանձնաժողով, 290-րդ Զեկույց, Գործ թիվ 1612

Սա անգամ ավելի մեծ խնդիր է առանց փաստաթղթերի աշխատանքային միգրանտների համար: 2001թ.-ին ուժի մեջ մտած մի իսպանական օրենք մերժեց առանց փաստաթղթերի աշխատանքային միգրանտների արհմիութենական իրավունքները: ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության հանձնաժողովը որոշում կայացրեց, որ սա հակասում է ԱՄԿ-ի թիվ 87 Կոնվենցիային (Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին, 1948թ.):

¹⁰ *Վտանգները աշխատանքի վայրում*. Անվտանգ և առողջ աշխատավայրի կազմակերպում, ԱԿ, 2005թ.. ISBN: 978 1 85006 806 8:

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Հետևելով ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշմանը՝ **Իսպանիայի** Սահմանադրական դատարանը նման դրույթները հայտարարեց հակասահմանադրական՝ վերահաստատելով միավորման ազատության իրավունքը բոլոր աշխատանքային միգրանտների համար: Այդ գործը քննարկվում է սույն ձեռնարկի Բաժին 5-ում:

Բայց սա միայն օրենքի խնդիր չէ: Մի շարք անազնիվ գործատուների գրավում է աշխատանքային միգրանտներին աշխատանքի վերցնելը, այն պարզ պատճառով, որ կարող են շահագործել նրանց: Եթե աշխատավորները միավորված լինեն, ապա ավելի դժվար կլինի նրանց շահագործելը: Շատ դեպքերում գործատուները կարող են արագ դեմ դուրս գալ աշխատանքային միգրանտներին: Եթե նրանք անկանոն աշխատանքային միգրանտներ են, ապա գործատուները կարող են սպառնալ, որ նրանց մասին կհայտնեն իշխանություններին և նրանց կարտաքսեն երկրից: Շատ երկրներում մուտքի արտոնագիրը կամ աշխատանքի թույլտվությունը կախված են հեղինակություն ունեցող գործատուից: Աշխատողին հեռացնելով՝ գործատուն կարող է չեղյալ համարել երկրում նրա մնալու իրավունքը:

Աշխատանքի թույլտվությունները և մուտքի արտոնագրերը հեղինակություն ունեցող գործատուի հետ կապելը շահագործման համար առավելություն է: Աշխատանքային միգրանտներին պետք է թույլ տալ փոխել գործատուներին առանց թշնամական հետևանքների: ԱՄԿ-ի թիվ 143 Կոնվենցիան (Միգրանտ աշխատողների մասին (լրացուցիչ դրույթներ, 1975թ.) ապահովում է այս իրավունքը ողջամիտ ժամկետից հետո, որը չի գերազանցում երկու տարին:

Աշխատավարձ

Միգրանտների աշխատավարձերը ընդհանուր առմամբ ավելի ցածր են, քան տեղացի աշխատողներինը, որը կարելի է մասամբ բացատրել միգրանտների մեջ հմտությունների տարբեր մակարդակներով, բայց խտրականության երևույթները իրոք դեր խաղում են: Միգրանտ խմբերի միջև նույնպես աշխատավարձի անհամապատասխանություններ կան, և ընդհանուր առմամբ միգրանտ կանայք ավելի վատ վիճակում են:

Խտրականություն

Զբաղվածության մեջ խտրականությունը տարածված է շատ երկրներում: Սա տարբեր ձևերով է արտահայտվում: Աշխատանքային միգրանտների հանդեպ խտրականությունը հիմնականում կապված է սեռի, ռասայի, ազգային պատկանելության, լեզվի, քաղաքացիության, կրոնի կամ միգրացիոն կարգավիճակի հետ:

1999թ.-ին ԱՄԿ-ի Կոնվենցիաների և Հանձնարարականների կիրառմամբ զբաղվող անկախ փորձագետների հանձնաժողովը (ԿԱԿԱՓ) նշել է, որ

...կին աշխատանքային միգրանտները զբաղվածության մեջ ենթարկվում են կրկնակի խտրականության՝ նախ, որ նրանք օտարերկրացի են և այդ իսկ պատճառով ենթարկվում են նույն խտրականությանը, ինչ տղամարդ աշխատանքային միգրանտները, և երկրորդ, որովհետև նրանք կանայք են և որպես այդպիսին՝ իրենց ծագման երկրում կամ զբաղվածության վայրում արմատացած ավանդական վերաբերմունքի զոհեր են՝ կապված կանանց դիրքի հետ հասարակության մեջ ընդհանրապես և աշխատանքային կյանքում հատկապես: Օրինակ, նման սոցիալական վերաբերմունքը կարող է ազդել կանանց առանց ամուսնու թույլտվության իրենց ծագման երկրից հեռանալու, որոշակի աշխատանքներով զբաղվելու, համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն ստանալու, կրթական կամ վերապատրաստման ծրագրերի հասանելիության և այլ իրավունքների վրա: Անհնար է անտեսել այն փաստը, որ կին աշխատանքային միգրանտների մեծամասնությունը կենտրոնացած է «իգական սեռին բնորոշ» մասնագիտություններում կամ ոլորտներում, որոնք միտված են լինել ոչ միայն ավելի ցածր վարձատրվող, քան տղամարդկանց աշխատանքը, բայց նաև աշխատանքային օրենսդրությամբ ամենաքիչ պաշտպանվածներից են:¹¹

¹¹ Կոնվենցիաների և Առաջարկությունների կիրառմամբ զբաղվող փորձագետների հանձնաժողով, Աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ ընդհանուր հետազոտություն, 1999թ., <http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrepsq.htm>

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին, 1958թ. (թիվ 111) ԱՄԿ-ի Կոնվենցիան ԱՄԿ-ի թիվ 111 Կոնվենցիան վերաբերում է աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում դրսևորվող խտրականությանը: Կոնվենցիան այն ութ կոնվենցիաներից մեկն է, որոնք հայտարարվել են որպես մարդու իրավունքների «հիմնարար» կոնվենցիաներ, և այն հանդես է գալիս որպես աշխատանքի վայրում խտրականության հարցին առնչվող հիմնական փաստաթուղթ:

Հոդված 1-ը սահմանում է խտրականությունը որպես

... ցանկացած տարբերություն, բացառում կամ նախընտրություն, որը կատարվել է ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական հայացքների, ազգային կամ սոցիալական պատկանելության հիման վրա և որը զբաղվածության կամ աշխատանքի ոլորտում հնարավորությունների կամ վերաբերմունքի հավասարության խաթարման կամ վերացման ազդեցություն ունի:

Նկատենք, որ «քաղաքացիություն» հասկացությունը ներառված չէ այս ցանկում: Պետությունները ԿԱՐՈՂ են մերժել աշխատողի մուտքն իր աշխատանքային շուկա քաղաքացիության հիման վրա: Այնուամենայնիվ, աշխատանքային շուկայում հայտնվելուց հետո բոլոր աշխատավորները, անկախ նրանից՝ ունեն քաղաքացիություն, թե ոչ, պաշտպանված են ըստ թիվ 111 Կոնվենցիայի, եթե նրանց հանդեպ խտրականություն իրականացվի Կոնվենցիայում թվարկված որևէ հիմքով:

Ի կատարումն նշված Կոնվենցիայի դրույթների, «աշխատանք» և «զբաղվածություն» տերմինները պետք է մեկնաբանվեն այնպես, որ ներառեն մասնագիտական ուսուցմանը, աշխատանքի և զբաղվածության առանձին տեսակներին հասու լինելու հնարավորությունը, ինչպես նաև աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված պայմանները:

Կոնվենցիան վավերացնող անդամ պետությունները պարտավորվում են.

... հայտարարել և հետևել պետական քաղաքականությանը, որը նախատեսում է պետական պայմանների և փորձին համարժեք մեթոդներով խթանել հնարավորության և վերաբերմունքի հավասարությունը՝ նպատակ ունենալով վերացնել դրանից բխող ցանկացած խտրականություն:

Գործազրկություն

Աշխատանքային միգրանտների համար գործազրկության ցուցանիշները սովորաբար ավելի բարձր են, քան քաղաքացիություն ունեցող աշխատողներինը: Ըստ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության¹², որը հարուստ արդյունաբերականացված երկրների միավորում է, ոչ միգրանտների համեմատությամբ միգրանտ տղամարդկանց և կանանց դեպքում կրկնակի անգամ հավանական է գործազրկությունը:

Մինչ ոմանք կօգտագործեն այս փաստը՝ հիմնավորելու համար իրենց պնդումը, թե միգրանտները կախված են սոցիալական ապահովությունից, պարզ է, որ նրանց գործազրկության պատճառը խտրականությունն է: ԱՄԿ-ի կողմից կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ տեղացի աշխատողների հետ համեմատած հավասար ուսուցմամբ և համարժեք փորձով աշխատանքային միգրանտներն անգամ հարցազրույցի չեն հրավիրվի, որովհետև նրանց անուններն օտար են հնչում:

Սոցիալական ապահովություն

Հաճախ անհավասար մոտեցումներ են կիրառվում աշխատանքային միգրանտների սոցիալական ապահովության և աշխատանքային պայմանների մեջ: Սա հատկապես վերաբերում է ժամանակավոր միգրանտներին, սեզոնային աշխատողներին, ենթակապալառու աշխատողներին և առանց փաստաթղթերի միգրանտներին: Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերը հաճախ օգտագործվում են անբարեխիղճ գործատուների կողմից որպես սոցիալական ապահովության պարտավորություններից խուսափելու միջոց: Շատ աշխատանքային միգրանտներ իրականում վճարում են սոցիալական ապահովագրության վճարներ, բայց երբևէ դրանցից օգուտ չեն ստանում:

¹² <http://www.oecd.org/>

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Ռասայականություն և աշխատացություն

Աշխատանքային միգրանտները կարող են բախվել ռասիստների կողմից ֆիզիկական հարձակման և վիրավորանքների առանձնահատուկ խնդրին: Ստորև բերված օրինակները կարելի է մի քանի անգամ բազմապատկել:

- 2000թ.-ի հոկտեմբերին Ազատ արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան (ԱԱՀՄԿ) դատապարտեց **Լիբիայում** աշխատանքային միգրանտների վրա տեղի ունեցած հարձակումները: Նվազագույնը 500 նիգերիացի են սպանվել և շատ ավելի շատերը վիրավորվել են այդ հարձակման ժամանակ: Նրանք երիտասարդ լիբիացիների հարձակման զոհերն էին, ովքեր որպես թիրախ էին ընտրել սևամորթ միգրանտներին, ենթադրաբար այն բանից հետո, երբ կառավարությունն ազդարարեց օտարերկրյա աշխատավորների ներթափանցման դեմ ուղղված կտրուկ միջոցների ձեռնարկման մասին: Հարձակումները դրդվեցին նաև այն նորություններով, որոնք ցույց էին տալիս աֆրիկացի միգրանտների ներգրավվածությունը թմրադեղերի կամ ալկոհոլի առևտրում:¹³
- 2007թ.-ի հունիսին **Տաջիկստանի** նորությունների մի գործակալություն հաղորդել է, որ մոտավորապես կես միլիոն տաջիկ մեկնում է արտասահման աշխատանք փնտրելու, և շատերը, որպես միգրանտներ, առանց փաստաթղթերի հայտնվում են Ռուսաստանում, որտեղ նրանք խոցելի են դժբախտ պատահարների, ռասիստական հարձակումների և այլ հանցագործությունների համար: Գործակալությունը հաղորդել է, որ 2007թ.-ի առաջին վեց ամիսների ընթացքում ավելի քան 100 միգրանտների դիեր Ռուսաստանի Դաշնությունից ետ են բերվել Տաջիկստան:¹⁴
- 2007թ.-ի հոկտեմբերին Հարավային Ասիայի ազարակներից մեկի աշխատողներին տեղափոխող ավտոբուսը ենթարկվել է քարկոծման: Հարձակվողները սպիտակամորթ տղամարդիկ էին Կանադայի Բրիթիշ Կոլումբիա գավառից: Վերջին տարիների ընթացքում այդ նույն տարածքում մի քանի հարձակումներ են տեղի ունեցել:¹⁵

ՄԻԱՎՁԻԱՏ, վերարտադրողական և մայրական առողջություն

Միգրացիան բարձրացնում է ՄԻԱՎՁԻԱՏ-ին ենթարկվելու ռիսկերը և խոցելիությունը: Օրինակներից մեկն է **Հարավային Աֆրիկայում** աշխատող միգրանտ հանքափորները, ովքեր ունեցել են վարակի բարձր մակարդակներ՝ լեռնարդյունաբերական ընկերությունների կողմից ստեղծված ապահոված կենսական և աշխատանքային անբարենպաստ պայմանների պատճառով:

Սովորաբար ՄԻԱՎ վարակի խոցելիությունը ամենամեծն է, եթե մարդիկ ապրում և աշխատում են աղքատության, սոցիալական մեկուսացման, մեռախնայության և անանունության պայմաններում: ԱՄԿ փաստաթղթերից մեկը, որն ուսումնասիրում է աշխատանքային միգրացիայի և ՄԻԱՎ վարակի խոցելիության միջև հարաբերությունը, նշում է.

Նոր համայնք տեղափոխվող միգրանտների համար սոցիալական և սեռական նորմերը կարող են տարբերվել իրենց ծագման համայնքի նորմերից: Տները գերբնակեցված են, իսկ ժամանցի սահմանափակ հնարավորությունները խթանում են ալկոհոլի, թմրանյութերի օգտագործումը և պատահական սեռական հարաբերությունները: Սա հատկապես այն աշխատավորներին է վերաբերում, ում չեն թույլատրում տեղափոխվել զուգընկերոջ կամ ընտանիքի հետ: Կոտ դժվարաբար Մալիից և Նիգերիայից եկած սեզոնային միգրանտների ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ 90%-ը ամուսնացած էին, բայց 10%-ից քիչ մարդկանց զուգընկերներն էին իրենց հետ: Հավանական է առանց ընտանիքի և համայնքի տրամադրած հիմնական աջակցման համակարգի բարձր ռիսկային վարքը, ապա և՛ այդ ռիսկերի փոխանցումն ընտանիքին և ծագման համայնքին:¹⁶

¹³ ICFTU OnLine, թիվ 207/2000. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991211501&Language=EN>

¹⁴ Կենտրոնական Ասիայի լրատվական լուսաբանում, 27 հունիս, 2007թ., <http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apcstate=henh>

¹⁵ <http://www.justicia4migrantworkers.org/index.htm><http://www.justicia4migrantworkers.org/bc/index.htm>.

¹⁶ Բնակչության տեղաշարժը, միգրացիան և ՄԻԱՎՁԻԱՏ-ը. ԱՄԿ-ի մարտահրավերները և հիմնահարցերը <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/migrantsandaids.pdf>www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/activities/migration/htm.

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Ինչևիցե, բուժման և կանխարգելման մատչելիությունը միշտ չէ, որ երաշխավորված են աշխատանքային միգրանտների համար: Բացի դրանից, որոշ երկրներ դեռ պահանջում են ՄԻԱՎ բացասական թեստի արդյունքը որպես մուտքի արտոնագիր տալու կամ արտոնագիրը երկարացնելու պայման: Սա հակասում է ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի և Աշխատանքի Աշխարհի վերաբերյալ ԱՄԿ Գործնական Հրահանգների Կանոնագրքում նշված մարդու իրավունքներին և լավագույն փորձին և չի օգնում հիվանդության տարածման կանխմանը:

Սեռը կարևոր դեր է խաղում ՄԻԱՎ վարակի խոցելիության մեջ, և կին աշխատանքային միգրանտները ամենախոցելի են սեռական ունեցողության և բռնաբարության համար: Հատկապես խոցելի խումբ են կազմում այն կին աշխատանքային միգրանտները, ովքեր աշխատում են որպես տան սպասավորներ. օրինակ, **Շրի Լանկայից** միգրանտների ավելի քան 60 տոկոսը կանայք են, ովքեր հիմնականում տներում են ծառայություններ մատուցում: Հաճախ նրանք փաստաթղթեր չունեն, կամ գործատուներն ու գործակալները վերցնում են նրանց փաստաթղթերը: Նրանք քիչ իրավունքներ ունեն և սովորաբար պաշտպանված չեն տեղական օրենքներով: Նրանք նաև քիչ իրավունք ունեն իրենց գործատուի սեռական ցանկությունները մերժելու:

ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի և Աշխատանքի Աշխարհի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի գործնական հրահանգների կանոնագիրը¹⁷

Սքրինինգը չի դադարեցնում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ը

Աշխատանքի համար դիմողներից կամ աշխատող անձանց թեստավորում (սքրինինգ) չպետք է պահանջել (Պարբերություն 4.6):

ՄԻԱՎ-ի թեստ չպետք է կատարել աշխատանքի վայրում: Դա անհրաժեշտ չէ և խախտում է մարդու իրավունքները և արժանապատվությունը. թեստի արդյունքները կարող են բացահայտվել և սխալ օգտագործվել, և աշխատողների «տեղեկացված համաձայնությունը» թերևս ոչ միշտ է ստացվում նրանց ազատ կամքով կամ հիմնված թեստավորման բոլոր փաստերի և նշանակության գիտակցման վրա: Անգամ աշխատավայրից դուրս ՄԻԱՎ-ի գաղտնի թեստավորումը պետք է լինի կամավոր համաձայնության արդյունք և կատարվի միայն պատշաճորեն որակավորված բուժանձնակազմի կողմից և ամենախիստ գաղտնիության պայմաններում (Պարբերություն 8):

Հավաքագրման և զբաղվածության արգելքը

ՄԻԱՎ-ի թեստը չպետք է պահանջվի հավաքագրման ժամանակ կամ որպես շարունակական աշխատանքի պայման: Ցանկացած առօրյա բժշկական ստուգում, ինչպես օրինակ պիտանիության ստուգումը, որն իրականացվում է նախքան աշխատանքն սկսելը, կամ աշխատողների կանոնավոր ստուգումը, չպետք է ներառի ՄԻԱՎ-ի պարտադիր ստուգում (Պարբերություն 8.1):

¹⁷ http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiv_a4_e.pdf



Վտանգավոր ճամփորդություններ

Կառավարության քաղաքականության պատճառով, որը դժվարացնում է առանց փաստաթղթերի միգրանտների տեղաշարժը, կա մի մեծ «ինդուստրիա», որն առաջարկում է տեղափոխել նրանց դեպի «գրավիչ» վայրեր՝ որոշակի գումարի դիմաց: Հնարավոր է, որ աշխատավորներն ստիպված լինեն զգալի գումարներ վճարել գործակալներին, ովքեր որոշ երկրներում հայտնի են որպես մարդկանց մաքսանենգներ կամ ուղղակի «բորենիներ»: Միգրանտները հաճախ տեղաշարժվում են շատ վտանգավոր կերպով: Ոմանց տեղավորել են կոնտեյներների մեջ և խեղդամահ արել, մյուսներին տեղափոխել են նավերով կամ նավակներով, որոնք սուզվել են մարդկանց հետ միասին, կամ պարզապես թողնվել են ճակատագրի քմահաճույթին:

- Հաշվարկվել է, որ ամեն տարի 800 մարդկացի խեղդվում են՝ փորձելով անցնել դեպի **Իսպանիա**:
- 2003թ.-ի հոկտեմբերին 70 մարդ, ովքեր փորձում էին **Լիբիայից** հասնել Եվրոպա, զոհվել էին ծովում ահավոր պայմաններում: Նրանք մահացել էին սովից և ծարավից, այն բանից հետո, երբ նավը փչացել էր և հոսանքը քշել էր այն նվազագույնը տասն օր՝ նախքան իտալական նավի կողմից նկատվելը: Միայն 15 հոգի էին կենդանի մնացել, երբ փրկարարները հասան դիակներով լցված նավակին:
- 2005թ.-ին 282 դիեր գտնվեցին **Մեքսիկա-ԱՄՆ** սահմանի վրա:

Ըստ արհմիություններից մեկի զեկույցի.

Օրինակ, Մավրիտանիան վերջերս դարձել է առանց փաստաթղթերի միգրանտների հանրահայտ ուղի, հատկապես Մարոկկոյի կողմից խստացող հսկողության արդյունքում, որն իրականացվում է ափամերձ տարածքում և Չեռտայի ու Մեդիլայի իսպանական անկլավներում: Մավրիտանիան գրեթե ամեն օր թերթերի գլխագրերում անդրադառնում է այս հարցին, առանց փաստաթղթերի ներգաղթողների ներթափանցմանը, ծովում մահացած բազմաթիվ միգրանտներին և Իսպանիա հասնելու փորձ կատարողներին ետ ուղարկելուն: Սկսած 2006թ.-ից, ավելի քան 3.000 առանց փաստաթղթերի ներգաղթողներ բռնվել են Կանարյան կղզիների մատույցներում: Ըստ տարբեր հաշվարկների՝ 200-1.000 մարդ համարվում են խորտակված:¹⁸

¹⁸ ԱՀՀՄԿ Online, Միգրացիա Աֆրիկայից Եվրոպա. Զարգացման, արժանապատիվ աշխատանքի և աշխատանքային շուկայի իրական կարիքների խթանում, 7/4/2006. <http://www.iceftu.org/displaydocument.asp?Index=991223664&Language=EN>

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Շահագործում վերադարձից հետո

Շատ կառավարություններ միայն հետաքրքրված են արտասահմանում իրենց աշխատանքային միգրանտների տքնաջան աշխատանքի շահույթով և ոչ մի պայման չեն ստեղծում նրանց աջակցելու կամ պաշտպանելու համար: Վերադարձից հետո նրանց անհանգստացնում են միգրացիայի և մաքսային իշխանությունները:

Ինդոնեզիա

Ըստ հաղորդագրությունների՝ օրենսդիրները պաշտպանում են այն 400 հավաքագրման գործակալություններին, որոնք տարեկան հաշվարկով 2 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի շահույթ ունեն՝ արտասահման գնալու համար յուրաքանչյուր միգրանտից 1.500 դոլար գանձելով, ինչը դրդել է քննադատներից մեկին ասել. «Խորհրդարանը դժվար թե օրենքներ ընդունի գործակալությունների շահերի դեմ»: Ըստ հաղորդագրությունների, որոշ գործակալություններ իրենց շրջանում հավաքագրած յուրաքանչյուր միգրանտի դիմաց օրենսդիրներին տալիս են 100 դոլար, իսկ վերադարձող միգրանտները բողոքում են, որ երբ անցնում են Ջակարտայում իրենց համար նախատեսված հատուկ տերմինալով, պաշտպանության փոխարեն ենթարկվում են կառավարության և մասնավոր գործակալությունների կամայականություններին, որոնք նրանցից չսահմանված վճարներ են պահանջում և չափազանց ցածր փոխարժեքներ առաջարկում:

Ֆիլիպ Մարտին, Աշխատանքի առևտրականներ. Զարգացող միգրացիոն ենթակառուցվածքի գործոնները, Աշխատանքի ուսումնասիրության միջազգային ինստիտուտ, 2005թ.

Մարդկանց շահագործում (թրաֆիկինգ)

Մարդկանց շահագործումը (հաճախ գործածվում է «թրաֆիկինգ» տերմինը) անկանոն միգրացիայի ծայրահեղ ձև է: Բոլոր տեսակի աշխատողներն են ենթարկվում թրաֆիկինգի, սակայն կանայք և երեխաներն այս իմաստով հատկապես խոցելի են: Մարդկանց շահագործումը կտրուկ աճել է 1990-ականների ընթացքում: Ըստ ԱՄԿ-ի հաշվարկների՝ մոտավորապես 2.4 միլիոն մարդ թրաֆիկինգի միջոցով հարկադիր աշխատանքների է ներգրավվել:¹⁹

Մեծ ուշադրություն է դարձվել առևտրի միջոցով մարդկանց կոմերցիոն սեռական շահագործման մեջ ներքաշելու վրա: Պետք է նշել, սակայն, որ թրաֆիկինգի ճանապարհով մարդկիկ ներքաշվում են նաև այլ աշխատանքների մեջ: Նրանք կարող են ստիպված լինել վտանգավոր և/կամ արտաժամյա աշխատանք կատարել, ենթարկվել տարատեսակ բռնությունների և նվազագույն վարձատրություն ստանալ, կամ նույնիսկ՝ չստանալ:

Մարդու իրավունքների վերաբերյալ փաստաթղթերում հստակ մոտեցում կա մարդկանց շահագործման (թրաֆիկինգի) հարցում, որն առաջին հերթին կապված է թրաֆիկինգից տուժած անձանց: Այդ մոտեցումն արտացոլված է ՄԱԿ-ի «Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման, արգելման և պատժի մասին» արձանագրության մեջ: (Հարկ է նշել, որ սա ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիայի լրացուցիչ արձանագրությունն է, որը երբեմն անվանում են Պալերմոյի արձանագրություն):²⁰

¹⁹ Թրաֆիկինգ՝ հարկադիր աշխատանքի համար. ինչպես վերահսկել աշխատանքային միգրանտների հավաքագրումը, ԱՄԿ, Ժնև, 2006թ.

²⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—eclaration/documents/instructionalmaterial/wcms_081894.pdf
<http://untreaty.un.org/English/TreatyEvent2003/Texts/treaty2E.pdf>

Քաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

ՄԱԿ-ի այս արձանագրության ներքո մարդկանց առևտուրը սահմանվում է որպես.

շահագործման նպատակով մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ձեռք բերելը, որն իրականացվում է ուժի սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման, խարդախության, խաբեության, իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկվող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով: Շահագործումը նվազագույնը ներառում է այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեռական շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ծառայությունները, ստրկությունը կամ ստրկության նման իրավիճակները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը (Հոդված 3(ա)):

Կան մի շարք ԱՄԿ կոնվենցիաներ, որոնք հատուկ կամ անուղղակիորեն վերաբերում են թրաֆիկինգին: Աշխատանքային միգրանտների մասին (Լրացուցիչ դրույթներ) կոնվենցիան, 1975թ. (թիվ 143) պահանջում է միջոցներ ձեռնարկել աշխատանքային թրաֆիկինգի դեմ (Հոդված 5), իսկ Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին կոնվենցիան, 1999թ. (թիվ 182) սահմանում է երեխաների թրաֆիկինգը որպես երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերից մեկը: Այդ իսկ պատճառով թիվ 182 Կոնվենցիան վավերացնող անդամ պետությունները պետք է քայլեր ձեռնարկեն՝ ապահովելու համար երեխաների թրաֆիկինգի վերացումը սահմանափակ ժամկետով ծրագրերի ընթացքում: Կոնվենցիաների և Հանձնարարականների կիրառման փորձագետների հանձնաժողովը «Հարկադիր աշխատանքի մասին» կոնվենցիայի (1930թ., թիվ 29) համատեքստում լուրջ մտահոգություն է հայտնել՝ կապված մի շարք երկրներում մարդկանց թրաֆիկինգի հետ և 2000թ.-ին հրապարակել է իր ընդհանուր դիտարկումն այս երևույթի կապակցությամբ:

Որտե՞ղ են Ֆիլիպինո 11-ը

2007թ.-ի նոյեմբերին Կանադայի Աշխատանքի Կոնգրեսը (ԿԱԿ) ստիպված էր կոչ անել Կանադական կառավարությանը՝ անմիջապես կասեցնել Ժամանակավոր օտարերկրյա աշխատողների ծրագիրը՝ կրկնվող չարաշահումների և շահագործման պատճառով. այս ծրագրի ներքո աշխատողները ենթարկվում էին թրաֆիկինգի: Անգամ կառավարությունն ընդունեց, որ թերաճում էր «մշտադիտարկել գործատուի առաջարկած աշխատանքային պայմանները աշխատողների կողմից Կանադա մուտք գործելուց հետո»:

ԿԱԿ-ը գործողությունների անցավ՝ հաղորդում ստանալով, որ Ժամանակավոր օտարերկրյա աշխատողների ծրագրի թողտվությամբ մի աշխատանքային գործակալ գայթակղելով Կանադա էր բերել 11 աշխատողի՝ գոյություն չունեցող աշխատանքների համար: Այդ աշխատողները, որոնք հայտնի են որպես «Ֆիլիպինո 11», դարձան պայմանագրով կապված աշխատողներ, այն բանից հետո, երբ ստիպված էին ավելի քան 10.000 ԱՄՆ դոլար վճարել աշխատանքային գործակալներին. փոխարենը՝ նրանց աշխատանք էին խոստացել ժամում մինչև 23 կանադական դոլար վարձատրությամբ: Սակայն Կանադա հասնելուն պես, նրանց «վաճառեցին» անազնիվ գործատուներին, տեղավորեցին գյուղական շրջանի մեկուսացված մի տանը, ուր նրանք ստիպված էին կատարել ծառայի աշխատանք՝ վաստակելով խոստացածի լոկ մի փոքր մասը կամ նույնիսկ՝ ոչինչ չվաստակելով:²¹

²¹ <http://canadianlabour.ca/index.php/november/1290>.

Միգրացիա, մարդկանց անօրինական սահմանափակումներ, թրաֆիկինգ

Քանի որ այս տերմինների իմաստը ոչ միշտ է հստակորեն ընկալվում, անհրաժեշտ է, որ դրանց տարբերությունը, ինչպես նաև միջազգային օրենսդրության մեջ ընդունված համապատասխան սահմանումները պարզ ու հասկանալի լինեն արհմիութենականների համար:

Միգրացիան կարող է տեղի ունենալ թե՛ օրինական, թե՛ անօրինական ուղիներով, ինչպես անհատի ազատ ընտրությամբ, այնպես էլ հարկադրաբար՝ որպես գոյատևման միջոց (օր.՝ հակամարտության, տնտեսական ճգնաժամի կամ բնապահպանական աղետի պայմաններում): Եթե միգրացիան իրականացվում է անօրինական ճանապարհով, ապա հնարավոր է, որ որոշակի գումարի դիմաց միգրանտին իր աջակցությունն ապահովի անօրինական սահմանափակումը և այս կամ այն երկիր մուտք գործելը կազմակերպող որևէ սուբյեկտ (մաքսանենգ): Չի բացառվում, որ մաքսանենգները չափազանց խոշոր գումար պահանջեն և ճամփորդության ընթացքում միգրանտներին լուրջ վտանգների ենթարկեն, սակայն ընտրված երկիր ժամանելուց հետո միգրանտներն իրենք են որոշում իրենց հետագա անելիքները և, որպես կանոն, այլևս չեն տեսնում իրենց օժանդակած մաքսանենգին:

Մարդկանց անօրինական սահմանափակումներ

Անօրինական սահմանափակումներին առնչվող միջազգային իրավական սահմանումը տրված է ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիայի «Ցամաքով, ծովով և օդով միգրանտների անօրինական ներմուծման դեմ» Լրացուցիչ արձանագրության մեջ (2000թ.):

«Միգրանտների անօրինական ներմուծում նշանակում է՝ որևէ Մասնակից պետություն որևէ անձի, որը չի հանդիսանում նրա քաղաքացին կամ մշտապես չի բնակվում նրա տարածքում, անօրինական ներմուծման ապահովում ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն որևէ ֆինանսական կամ այլ նյութական շահ ստանալու նպատակով» (Հոդված 3(ա)):

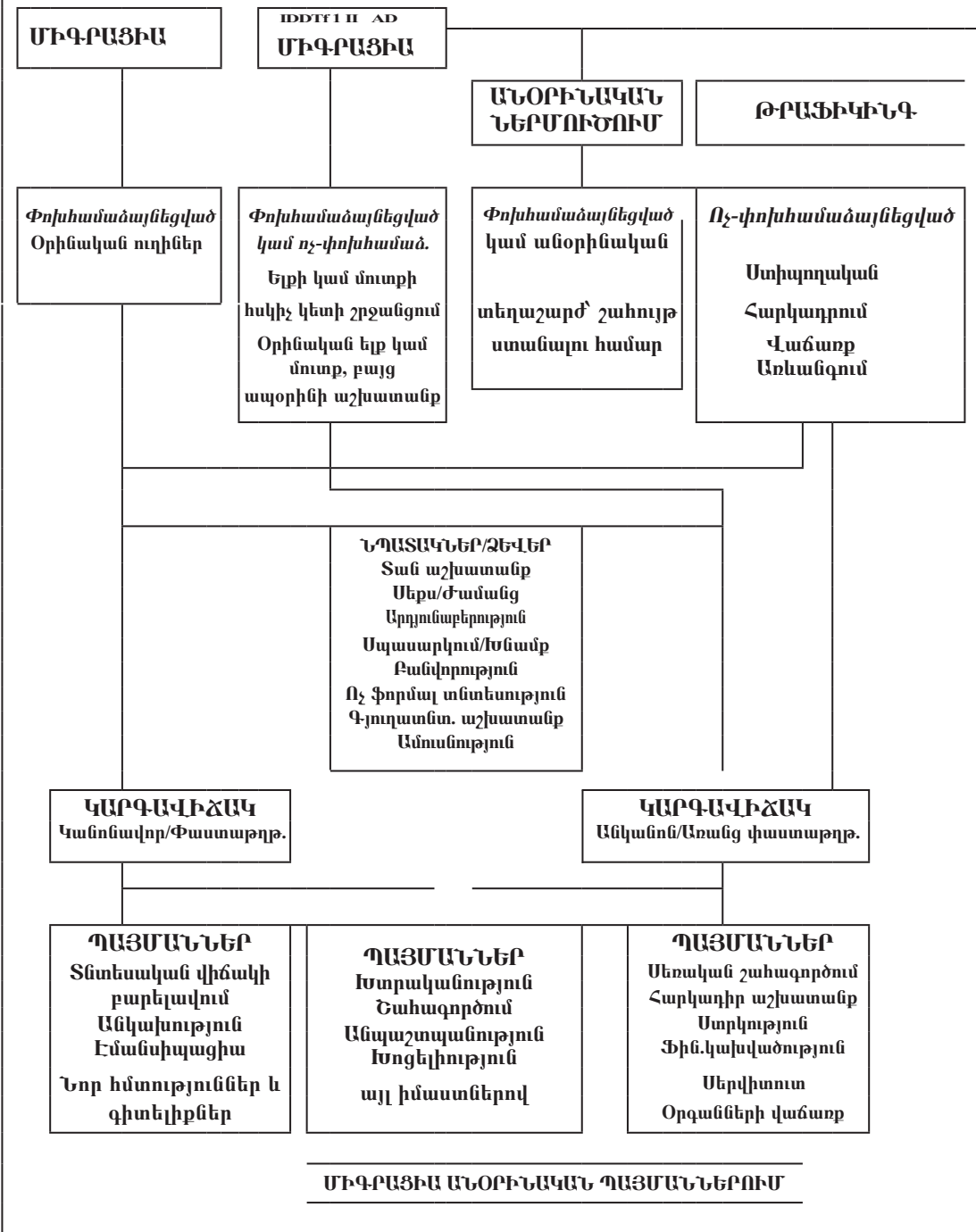
Արձանագրության կարևորագույն դրույթներից մեկը սահմանում է, որ՝

Միգրանտները քրեական հետապնդման չեն ենթարկվում սոսկ այն հանգամանքի ուժով, որ նրանք ... նշված արարքների (անօրինական ներմուծման) օբյեկտ են դարձել:

Միգրացիայի տեսակները

Վանդակ 1.5.

Կանոնավոր և անկանոն միգրացիայի, թրաֆիկինգի և անօրինական ներմուծման փոխկապակցվածությունը



GENPROM: Խտրականության կանխարգելման տեղեկատվական ուղեցույց, Իգական սեռի աշխատանքային միգրանտների շահագործում և իրավունքների ոտնահարում, Ժնև, ԱՄՆ, 2003թ. Թրաֆիկինգ՝ հարկադիր աշխատանքի նպատակով, ինչպես վերահսկել աշխատանքային միգրանտների հավաքագրումը

Բաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Թրաֆիկինգը հակասում է միջազգային օրենքներին և նույն կարգով այն պետք է անընդունելի լինի ըստ տեղական օրենքների: Հաճախ պատահում է այնպես, որ աշխատանք որոնող անձինք արտագաղթում են իրենց երկրից, հատում մեկ այլ պետության սահմանը և հետագայում ենթարկվում թրաֆիկինգի: Նրանք երբեմն միջնորդական կազմակերպության հետ պայմանագիր են կնքում, սակայն դա քիչ բան է փոխում այն դեպքում, երբ բռնության կամ հարկադրանքի են ենթարկվում մի երկրում, որի լեզվին չեն տիրապետում և/կամ որևէ աջակցություն չունեն:

Թրաֆիկինգի ենթարկվող մարդկանց գերակշիռ մասը կարող է կարծել, որ սահմանը հատում է օրինական աշխատանքի անցնելու համար: Նրանց մեծ մասի դեպքում իրական խնդիրներն սկսվում են միայն նպատակակետ երկիր մուտք գործելուց հետո: Պարզվում է, որ նրանց խոստացված աշխատանքը գոյություն չունի. փոխարենը ստիպված են լինում համակերպվել այն աշխատանքի կամ պայմանների հետ, որոնց վերաբերյալ չէին տվել իրենց համաձայնությունը:

Թրաֆիկինգի խորքային պատճառները

Թրաֆիկինգի խորքային պատճառներն են աղքատությունն ու անհավասարությունը: Ընտանիքում և համայնքում գեղդերային խտրականությունը, կանանց ու երեխաների հանդեպ բռնության հանդուրժելը նույնպես կարևոր գործոններ են: Այս երևույթի այլ պատճառների թվում են համապատասխան օրենսդրության և խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ քաղաքական կամքի բացակայությունը, ներգաղթը սահմանափակող օրենքները, սեռական շահագործման ինդուստրիայի գլոբալացումը և անդրազգային կազմակերպված հանցագործությունների տարածումը:

Թրաֆիկինգ. նոր մոտեցումներ հիմնախնդրի լուծմանը, ԱՄԿ, Ժնև, 2003թ.²²

Բաժին 2-ին վերաբերող քննարկման հարցեր

- Կարո՞ղ եք Ձեր երկրում աշխատանքային միգրանտների շահագործման վերջերս բացահայտված դեպքերի օրինակներ բերել:
- Կա՞ն արդյոք վիճակագրական տվյալներ աշխատանքային միգրանտների շրջանում գրանցված դժբախտ պատահարների մասին:
- Դուք կարո՞ղ եք հստակորեն տարբերել մարդկանց անօրինական սահմանափակումները և թրաֆիկինգը:
- Գոյություն ունի՞ թրաֆիկինգի ենթարկված մարդկանց պաշտպանությունն ամրագրող օրենսդրություն, թե՞ նրանք դիտվում են որպես անօրինական միգրանտներ և արտաքսվում են երկրից:

²² http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_281_engl.pdf

Քաժին 2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և կյանքի պայմանները

Ուսումնական վարժություններ Քաժին 2-ի համար



Ուսումնական վարժություն: Ինչո՞ւ են մարդիկ տեղաշարժվում:

Թեման՝ Աշխատանքային միգրանտներ (կանայք)

Նպատակը՝ Մշակել կին-միգրանտի պատկերը

Առաջադրանք 1. Պատկերացրեք, որ իզական սեռի աշխատանքային միգրանտ եք:

Նամակ գրեք հայրենի երկրում գտնվող նրա ընտանիքի անդամներին՝ նկարագրելով նրա փորձառությունները բոլորի համար նպաստավոր (ճամփորդությունը, այն փորձությունները, որոնք գուցե ստիպված է եղել հաղթահարել նպատակակետ երկիր մուտք գործելիս և, վերջապես, նրա նոր աշխատանքը:

Հաշվի առեք, որ արտագնա աշխատանքի մեկնած կինը չի ցանկանա առիթ տալ, որ իր հայրենիքում մնացած ընտանիքի անդամներն ու բարեկամներն անհանգստանան:

Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

«... «ներգադրյալ անհրաժեշտ և անխուսափելի հետևանքն է տնտեսական հաջողությունների, որոնք աշխատուժի ավելի մեծ պահանջարկ են առաջացնում, քան կարելի է բավարարել ի հաշիվ ժամանակակից զարգացող երկրի ծնելիության մակարդակի»:

ՄԲ-ի արտաքին գործերի քարտուղար Ռոբին Քուկ, 2001թ.

Բաժին 3-ը՝ հակիրճ.

Այս Բաժնում քննելու ենք հետևյալ հարցերը.

Ուլքե՞ր են աշխատանքային միգրանտները:

Որտեղի՞ց են գալիս աշխատանքային միգրանտները և ո՞ր են գնում:

Ո՞ր ոլորտներում են աշխատում աշխատանքային միգրանտները և ի՞նչ աշխատանք են կատարում նպատակակետ երկիր ժամանելով:

Ի՞նչ սեռի են աշխատանքային միգրանտները: Ի՞նչ միտումներ կան աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում:

Ի՞ վերջո, այս Բաժնում քննարկվում են աշխատանքային միգրանտներին վերաբերող թյուրըմբռումներից մի քանիսը:

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Ուրբե՞ր են աշխատանքային միգրանտները

Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Մարդիկ մշտապես տեղաշարժվել և շարունակում են տեղաշարժվել մեկ երկրից մյուսը՝ արժանապատիվ աշխատանք և ավելի լավ կենսական պայմաններ գտնելու նպատակով: Այդուհանդերձ, բացառությամբ պատերազմների, բնական աղետների կամ քաղաքական հետապնդումների հետ կապված ճգնաժամային լուրջ իրավիճակների, աշխարհի ընդհանուր բնակչության նկատմամբ աշխատանքային միգրանտների թվի հարաբերակցությունը կայուն է մնացել և արտահայտվել երեք տոկոսից փոքր-ինչ ցածր ցուցանիշով: Ավելին. ՄԱԿ-ը կանխատեսում է, որ այս ցուցանիշը կպահպանվի նշված մակարդակում առաջիկա 40 տարվա ընթացքում, նույնիսկ այն դեպքում, եթե բացարձակ թվերի իմաստով աշխատանքային միգրանտների թվաքանակը շարունակի աճել:

Ի՞նչ թիվ են կազմում աշխատանքային միգրանտները

Աշխատանքային միգրանտների ընդհանուր թվի առնչությամբ տարբեր կարծիքներ կան և հաճախ բացակայում են ըստ սեռի, ազգության կամ քաղաքացիության ներկայացված ճշգրիտ և համակարգված տվյալները: Պատճառն այն է, որ տարբեր երկրներում, թերևս, տարբեր են «աշխատանքային միգրանտ» հասկացության սահմանումները²³:

Աղյուսակ 1-ը ցույց է տալիս միգրացիայի միջազգային միտումները, ինչպես դրանք գնահատվել և կազմվել են Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) կողմից: Կարևոր է նշել, որ ժամանակի ընթացքում միգրանտների թվաքանակն ընդհանուր առմամբ մեծ փոփոխությունների չի ենթարկվում, եթե խոսքն աշխարհի ընդհանուր բնակչության նկատմամբ հարաբերակցության մասին է: 1985 և 2000 թվականների միջև ընկած ժամանակահատվածում այդ թվի զգալի աճը հիմնականում պայմանավորված էր նախկին ԽՍՀՄ փլուզմանը հաջորդած բազմաթիվ նոր երկրների առաջացման փաստով: Մեծ թվով մարդիկ, հատկապես՝ ազգությամբ ռուսները, բառացիորեն մեկ օրվա ընթացքում հայտնվեցին «արտասահմանում» և համալրեցին միգրանտների թիվը: Մարդկանց անդրսահմանային հոսքը վերջին տասնամյակների ընթացքում ակտիվացել է և 2008թ.-ին գրանցվել են ավելի քան 190 միլիոն միջազգային միգրանտներ: Ենթադրվում է, որ դրանցից 95 միլիոնը աշխատանքային միգրանտներն էին:

Աղյուսակ 1. Միջազգային միգրացիայի միտումները

Տարի	Աշխարհի ընդհանուր բնակչությունը	Միգրանտների թիվը (միլիոն)	Միգրանտների տոկոսը (%)
1965	3 333	75	2.3
1975	4 066	84	2.1
1985	4 825	105	2.2
2000	6 057	175	2.9
2050	9 000	230	2.6
Աղբյուրը՝ ՄՄԿ, Համաշխարհային միգրացիայի մասին զեկույց, 2005թ. ²⁴			

²³ Վիճակագրական որոշ բարդություններին վերաբերող ըննարկումները տե՛ս՝ Օտոն Զոդա, «Համաշխարհային աշխատանքային միգրացիայի գնահատում. միջազգային աշխատանքային միգրանտների գլոբալ տվյալները» (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2005-2.pdf>)

²⁴ <http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=932>

Որտեղի՞ց են գալիս և ո՞ր են գնում աշխատանքային միգրանտները

Աշխատանքային միգրացիայի հարցը երբեմն այնպես է ներկայացվում, կարծես բոլոր արտագնա աշխատողները միայն զարգացած երկրներ են ձգտում մեկնել: Իրականում, միգրանտների գրեթե կեսը հայտնվում են *զարգացող երկրներում*, **Պարսից ծոցի** պետություններում և այնպիսի «վերջերս ինդուստրիալացված երկրներում» (ՎԻԵ), ինչպիսին է, օրինակ, **Սինգապուրը**: Ինչ վերաբերում է Արևելյան Եվրոպային և Կենտրոնական Ասիային, ապա միգրացիոն հոսքերի մեծ մասը տեղի է ունենում նախկին խորհրդային հանրապետություններից (**ԱՊՀ-ից**) դեպի **Ռուսաստանի Դաշնություն**:

Արձանագրվել են աշխատողների խոշոր տեղաշարժեր **Հայիթիից** դեպի **Գոմինիկյան Հանրապետություն**, **Բուրկինա Ֆասոյից** Կոտ դ'Իվուար, **Եգիպտոսից** Հորդանան, **Ինդոնեզիայից** Մալայան Արշիպելագ, կամ **Արգենտինա՝** հարևան երկրներից: Ամեն տարի շուրջ 2 միլիոն ասիացի աշխատավորներ մեկնում են իրենց երկրներից՝ կարճաժամկետ աշխատանքային պայմանագրերով նույն տարածաշրջանում կամ դրանից դուրս աշխատելու նպատակով:

Ճիշտ է՝ սկսած 1970-ականներից զարգացող երկրներից դեպի զարգացած երկրներ (մասնավորապես՝ Եվրոպա և Միացյալ Նահանգներ) միգրացիոն հոսքերի աճի միտում է գրանցվել: Արժանապատիվ աշխատանք որոնող որոշ աշխատողներ փորձել են տեղափոխվել հենց այդ տարածաշրջանների երկրներ, քանի որ այնտեղ, որպես կանոն, վարձատրությունը և աշխատանքային պայմաններն ավելի բարենպաստ են:

Այսպես, **Գերմանիայում** գտնվող 7,3 մլն արտասահմանցիներից ավելի քան 25 տոկոսը **Թուրքիայի** քաղաքացիներ են (2 մլն): **Իտալիայում** **Եվրոպական Միության (ԵՄ)** այլ երկրներից ժամանած վերաբնակները կազմում են արտասահմանցիների ընդամենը 11 տոկոսը, մինչդեռ **Հյուսիսային Աֆրիկայի** երկրների և **Ալբանիայի** քաղաքացիները կազմում են 30, իսկ **Ասիայից** ներգաղթածները՝ ավելի քան 27 տոկոս:

Ըստ էության, աշխատանքային միգրանտների ամենաբարձր տոկոսներն ունեցող երկրները պատկանում են ամենահարուստ պետությունների թվին՝ **Լյուքսեմբուրգ** (30%), **Շվեյցարիա** (20%) և **ԱՄՆ** (20%):

Աղյուսակ 2-ից երևում է, որ աշխատանքային միգրանտների տեսակարար կշիռն ընդհանուր բնակչության մեջ ավելի բարձր է առավել զարգացած տարածաշրջաններում, ինչը գալիս է հաստատելու, որ աշխատանքային միգրացիայի հիմնական նպատակն **արժանապատիվ աշխատանք** գտնելն է:

Հարկ է նաև նշել, որ ըստ ՏՀԶԿ-ի 2008թ.-ին հրապարակած գեկույցի՝ արդյունաբերական զարգացման բարձր մակարդակում գտնվող երկրներ մեկնած ամեն հինգ աշխատանքային միգրանտներից երկուսը 5 տարվա ընթացքում վերադառնում են իրենց երկրներ:

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Աղյուսակ 2. Միջազգային միգրանտների մոտավոր թվաքանակը և նրանց տեսակարար կշռի բաշխվածությունն ըստ տարածաշրջանների, այդ թվում՝ կին միգրանտների տոկոսը, 1990-2005թթ.

Տարածաշրջան	Ներգաղթածների թիվը 1990թ.	Միջազգային (մլն.) 2005թ.	Աճը (մլն.) 1990-2005 թթ.	Միջազգային տոկոսային հարաբ. 1990թ.	Միգրանտների բաշխում 2005թ.	Միգրանտների տոկոս 1990թ.	Կին-միգրանտներ 2005թ.
Աշխարհ	154.8	190.6	35.8	100	100	49.0	49.6
Ավելի զարգացած տարածաշրջաններ	82.4	115.4	33.0	53	61	52.0	52.2
Պակաս զարգացած տարածաշրջաններ	72.5	75.2	2.8	47	39	45.7	45.5
Աֆրիկա	16.4	17.1	0.7	11	9	45.9	47.4
Ասիա	49.8	53.3	3.5	32	28	45.1	44.7
Լատինական Ամերիկա և Կարիբյան տարած.	7.0	6.6	-0.3	5	3	49.7	50.3
Հյուսիսային Ամերիկա	27.6	44.5	16.9	18	23	51.0	50.4
Եվրոպա	49.4	64.1	14.7	32	34	52.8	53.4
Օվկեանիա	4.8	5.0	0.3	3	3	49.1	51.3
Բարձր եկամուտներով երկրներ	71.6	112.3	40.6	46	59	47.9	48.7
Բարձր եկամուտներով զարգացած երկրներ	57.4	90.8	33.4	37	48	50.1	50.8
Բարձր եկամուտներով զարգացող երկրներ	14.2	21.5	7.3	9	11	39.3	39.8
Միջինից բարձր եկամուտներով երկրներ	24.7	25.7	1.0	16	13	52.5	52.9
Միջինից ցածր եկամուտներով երկրներ	24.8	22.6	- 2.2	16	12	51.7	52.9
Ցածր եկամուտներով երկրներ	32.7	28.0	- 4.7	21	15	46.9	47.8
Աղբյուրը՝ ՄԱԿ, Միգրանտների ընդհանուր զանգվածի ձևավորման միտումներ, 2005թ. խմբ. ²⁵							

²⁵ ՄԱԿ-ի 60-րդ ընդհանուր ասամբլեային Գլխավոր քարտուղարի կողմից ներկայացված զեկույցից, մայիս, 2006թ., (Միջազգային միգրացիա և զարգացում)
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/54/PDF/N0635354.pdf?OpenElement>

Տարիքային խմբերը

Միգրացիան ամենից հաճախ տարածված է երիտասարդ չափահասների շրջանում: Միացյալ Թագավորությունում 2003թ.-ին 15-24 և 25-44 տարիքային խմբերը միասին գերակշիռ մեծամասնություն են կազմել ինչպես ներգաղթածների (84 տոկոս), այնպես էլ արտագաղթածների (75 տոկոս) թվաքանակում: Այս պատկերն ընդհանուր է բոլոր երկրների համար: Վերջերս կատարված ուսումնասիրությունը, որի առանցքում էր հարավային և արևելյան Միջերկրական տարածաշրջանից (Եգիպտոս, Մարոկո և Թուրքիա), ինչպես նաև Արևադարձային Աֆրիկայից (Գանա և Սենեգալ) դեպի ԵՄ միգրացիան, միգրանտների տարիքային խմբերի վերաբերյալ համամասն եզրահանգումների է եկել: Չնայած ներկայում գրանցվել է կանանց միգրացիայի շատ ավելի բարձր ցուցանիշ, քան երբևէ (տե՛ս ստորև), այժմ էլ միգրանտների մեծ մասը 20-ից մինչև 40 տարեկան ամուրի տղամարդիկ են, ովքեր, որպես կանոն, արտագնա աշխատանքի են մեկնում իրենց ծնողների տանից:

Ո՞ր ոլորտներում են աշխատում աշխատանքային միգրանտները և ի՞նչ աշխատանք են կատարում նպատակակետ երկիր ժամանելով

Մասնագիտական որակավորում և հմտություններ

Մերօրյա միգրացիոն աշխատուժը ներկայացված է ոչ հմուտ, մասնագիտական որակավորում ունեցող և ղեկավար օղակի աշխատողներով: Միգրացիայի չափազանց կարևոր կողմերից մեկը բազմաթիվ զարգացած երկրների կողմից որակյալ աշխատողների ներգրավումն է: Այսպես, ՏՀԶԿ-ի մի շարք երկրներում 1995-ից 2000թթ.-ին բարձր որակավորման ներգաղթողների, այդ թվում՝ ՏՏ մասնագետների, բժիշկների և բուժանձնակազմի թվաքանակը գերազանցել է ոչ հմուտ կամ չորակավորված աշխատողների թիվը:

Երկրների մեծ մասը շարունակում է խթանել ոչ թե չորակավորված, այլ մասնագիտական որակավորում և հմտություններ ունեցող աշխատողների ներգաղթը: Ավստրալիան և Կանադան, օրինակ, կիրառում են միավորների հատուկ համակարգեր, որոնք կոչված են օժանդակելու զարգացող երկրներից ներգաղթել ցանկացող որակյալ աշխատուժին: Միացյալ Նահանգները ևս համեմատաբար հեշտ ընթացակարգեր է կիրառում ժամանակավոր վիզաներով երկիր մուտք գործելու համար, եթե տվյալ մասնագետն աշխատանքի առաջարկ ունի ԱՄՆ-ի գործատուից: 1990-ականների ընթացքում բազմաթիվ զարգացած երկրների կողմից առողջապահության ոլորտը ներկայացնող օտարերկրյա մասնագետներ են հավաքագրվել: Միացյալ Թագավորության բժիշկների գրեթե 33 և բուժքույրերի 13 տոկոսը սկզբնապես այլ երկրների քաղաքացիներ են եղել, իսկ վերջին տասը տարում ՄԹ-ի Ազգային առողջապահական ծառայությունում աշխատող օժանդակ կազմի 50 տոկոսը մասնագիտական կրթություն է ստացել արտասահմանում:

Վերը նշված երկրներից շատերը տարբեր մոտեցումներ են դրսևորում այսպես կոչված՝ «ոչ հմուտ աշխատողների» հանդեպ և երբեմն խոչընդոտում են նրանց մուտքը կամ կացությունը երկրում:

Իրականում, ոչ հմուտ աշխատողների պահանջարկը բավականին մեծ է: Պատճառն այն է, որ զարգացած տնտեսություններին բնորոշ են աշխատուժի ծերացման և ծնելիության անկման գործոնները, ինչով և պայմանավորված է ոչ հմուտ աշխատողների մեծ պահանջարկը: Ավելին՝ բազմաթիվ երկրների բարօրությունը կախված է միգրացիայի աճից: Շատ հնարավոր է, որ ընդունող երկրները «նախընտրելի համարեն» հմուտ, փորձառու միգրանտներին և նույնիսկ փորձեն սահմանափակել ոչ հմուտ միգրանտների մուտքը, սակայն չեն կարող բարգավաճել առանց վերջինների: Հաճախ հենց ոչ հմուտ միգրանտների մուտքը սահմանափակող քաղաքականության հետևանքով է մեծանում անօրինական միգրացիան:



Ի՞նչ սեռի են աշխատանքային միգրանտները

Կանայք և տղամարդիկ՝ որպես համաշխարհային միգրացիոն աշխատուժ

Ընդհանուր առմամբ, կանանց՝ որպես աշխատուժի, ներգրավումը աճ է գրանցել ինչպես զարգացած, այնպես էլ զարգացող երկրներում: Ներկայումս բազմաթիվ աշխատատար արտադրություններում և ծառայություններում աշխատողների մեծ մասը կանայք են: Աղյուսակ 2-ը (էջ 36) վկայում է բազմաթիվ տարածաշրջաններում նշված միտման հաստատունության մասին: Հաճախ գուգահեռաբար նկատվում է նաև տղամարդկանց ներգրավման նվազում, ինչը աշխատուժի «ֆեմինիզացիայի» ևս մի ցուցանիշ է: Կանայք դիտվում են որպես ավելի էժան աշխատուժ. հաճախ համարվում է, որ աշխատանքային գործընթացներում նրանք ավելի «ճկուն» են, հատկապես՝ արտադրությունից դեպի ծառայությունների տնտեսակարգ անցնելու պայմաններում: Իգական սեռի համընդհանուր աշխատուժը (աշխատող և գործազուրկ կանանց գումարը) կազմել է 1,2 միլիարդ, մինչդեռ 1993թ.-ին այն 1 միլիարդ էր:

Միջազգային միգրացիայի ծավալներում կանանց տեսակարար կշիռը գնալով ավելանում է. 2005թ.-ին նրանք կազմել են միգրանտների ընդհանուր թվի գրեթե կեսը (տե՛ս Աղյուսակ 2-ը): Ցավոք, միգրացիոն հոսքերին վերաբերող տվյալներն այժմ էլ թերի են, հաճախ բացակայում է տվյալների բաշխումն ըստ սեռի, աշխատանքային ոլորտների, չկա հստակ տեղեկատվություն այն մասին, թե քանի կին է արտագաղթում աշխատանք գտնելու նպատակով և քանիսն են աշխատանքի ընդունվում և որ ոլորտներում: Փաստն այն է, որ ինչպես հմուտ, այնպես էլ ոչ հմուտ կին-աշխատողների պահանջարկը շատ մեծ է:

Կանանց տեսակարար կշռի աճն աշխատանքային միգրանտների թվում

Աշխարհի միգրանտ բնակչության գրեթե կեսը կանայք են և միգրանտների ընդհանուր թվում կանանց տեսակարար կշռն ավելացել է շուրջ 3 տոկոսային կետով՝ 35 միլիոնից (1960թ.) հասնելով 94 միլիոնի (2005թ.):

Աֆրիկյան, Եվրոպյան և Կենտրոնական Ասիան, ինչպես նաև Լատինական Ամերիկյան ու Կարիբյան ավազանն այն տարածաշրջաններն են, որտեղ 1960 և 2005 թվականների միջև ընկած ժամանակահատվածում արձանագրվել է միգրանտների ընդհանուր թվում կանանց տեսակարար կշռի զգալի աճ:

Հյուսիսում հիմնական նպատակակետ հանդիսացող երկրներ ժամանող միգրանտների գեոդերային կառուցվածքը տարբեր է՝ կախված ծագման տարածաշրջանից: Աֆրիկայից, Հարավային Ասիայից և Մերձավոր Արևելքից սկիզբ առնող միգրացիոն հոսքերում գերակշռում են տղամարդիկ, մինչդեռ Արևելյան Ասիայից, Իսաղաղ Օվկիանոսի ավազանից, Եվրոպայից, Կենտրոնական Ասիայից, Լատինական Ամերիկայից և Կարիբյան ավազանից եկող միգրանտների զգալի մասը կանայք են:

Համաշխարհային բանկ, «Կանայք շարժման մեջ. կանանց միջազգային միգրացիայի ծավալները, միտումները և նշանակությունը», 2006թ.²⁶

Օրինակ, ծերացող ազգաբնակչություն ունեցող զարգացած երկրներում իգական սեռի բուժաշխատողների մեծ պահանջարկ կա: Որոշ զարգացող երկրներում (օրինակ՝ Մալայան Արշիպելագում) գրանցված տնտեսական աճը հանգեցրել է նաև կանանց համար նոր աշխատատեղերի գոյացման (տնային սպասավոր և այլն): Միգրացիայի զարգացման այս պատկերը հայտնի է որպես միգրացիայի «ֆեմինիզացիա» (տե՛ս Աղյուսակ 2-ը):

Կանանց շարժունության այս աճին զուգահեռ՝ նրանց նկատմամբ հաճախ կրկնապատիկ խտրականություն է դրսևորվում՝ նկատի ունենալով նրանց աշխատանքային միգրանտ և կին լինելու հանգամանքները: Միգրացիայի միջոցով միլիոնավոր կանայք աշխատանքի և կյանքի նոր հնարավորություններ են ստանում, սակայն իգական սեռի աշխատանքային միգրանտների անպատշաճությունը չափազանց լուրջ խնդիր կարող է դառնալ: Հետևաբար, նրանք առանձնահատուկ պաշտպանության կարիք ունեն:

Այդուհանդերձ, չի կարելի է ասել, թե իգական սեռի աշխատանքային միգրանտների փորձառությունները մեծ մասամբ բացասական են: Միգրացիան ի գործ է խթանել կանանց ներուժը. վերջին տարիներին հաճախ ենք ականատես դարձել, թե ինչպես են երևան գալիս բարձրակարգ որակավորումներ ունեցող, անկախ կանայք, ովքեր ունակ են փորձառություն ստանալ այլ երկրներում աշխատելու միջոցով: Որակյալ հմտություններ ունեցող բազմաթիվ կանայք մեծ ցանկություն ունեն վերաբնակվելու, թեև սա կարող է խնդիրներ առաջացնել իրենց ծագման երկրներում, հատկապես՝ առողջապահության և կրթության ոլորտներում: Նրանց գիտելիքների և հմտությունների բարձր մակարդակը նշանակում է, որ նրանց համար համեմատաբար ավելի հեշտ է աշխատանքի թույլտվություն ստանալ և այդ կարգով բազմաթիվ կանայք մասնագիտական նոր հնարավորություններ են ստացել միգրացիայի արդյունքում: Դրան նպաստել են նաև զարգացող երկրներում աշխատաշուկայի կառուցվածքային փոփոխությունները:

²⁶ <http://go.worldbank.org/L9OF7C98Y0>

Իգական սեռի աշխատանքային միգրանտները և տան սպասավորի աշխատանքը

Որպես տան սպասավորներ աշխատող կին միգրանտներն աշխարհի ամենախոցելի աշխատողների թվին են դասվում: Մեծ մասամբ խոսքն այն կանանց մասին է, ովքեր ավելի աղքատ երկրներից տնտեսական դրդապատճառներով տեղափոխվում են ավելի հարուստ երկրներ, և որոշ դեպքերում ստիպված են լինում իրենց երեխաներից բաժանվել՝ թողնելով նրանց բարեկամների կամ վարձատրությամբ դայակություն անողի խնամքին, դրանով իսկ խնամքի գլուխ ցանցեր ստեղծելով:

- **Հոնգ Կոնգում** 2005թ.-ին ներգաղթած տան սպասավորների թիվը կազմել է ավելի քան 223.394:
- 1999-ի և 2001-ի միջև ընկած ժամանակահատվածում թվով 691.285 **ինդոնեզիացի** կին է արտագաղթել երկրից (այս թիվը կազմում էր ինդոնեզիացի միգրանտների ընդհանուր թվի 72 տոկոսը)՝ հիմնականում որպես տան սպասավոր աշխատելու նպատակով:
- **Իտալիայում** շուրջ 1 միլիոն տնային աշխատողների 50 տոկոսը ԵՄ քաղաքացիներ չեն:
- Ենթադրվում է, որ **Ֆրանսիայում** աշխատող կին միգրանտների ավելի քան 50 տոկոսը տան սպասավորի աշխատանք են կատարում:
- **Կոստա Ռիկայում** տան սպասավորները մեծ մասամբ ներգաղթում են հարևան **Նիկարագուայից**:
- Ասիայում իգական սեռի աշխատանքային միգրանտների առավել կարևոր ծագման երկրները **Ինդոնեզիան, Ֆիլիպիններն ու Շրի Լանկան** են:

Տան սպասավորների աշխատանքային պայմանները չափազանց տարբեր կարող են լինել: Ոմանց վերաբերվում են որպես գործատուի ընտանիքի անդամի, մյուսները շահագործվում և հայտնվում են այնպիսի պայմաններում, որոնք որոշ դեպքերում հավասարագոր են ստրկությանը և հարկադիր աշխատանքին: Տան սպասավորները հաճախ ստիպված են աշխատել չափից դուրս երկար աշխատանքային ռեժիմով (միջինը՝ օրական 15-16 ժամ), առանց հանգստյան օրերի կամ հավելյալ աշխատաժամերի փոխհատուցման. նրանք սովորաբար ցածր վարձատրություն են ստանում և չունեն առողջության ապահովագրման բավարար պայմաններ:

Տան սպասավորները նաև պաշտպանված չեն ֆիզիկական և սեռական ոտնձգություններից, բռնությունից և շահագործումներից, և որոշ դեպքերում հայտնվում են այնպիսի անելանելի իրավիճակներում, երբ ֆիզիկապես կամ իրավաբանորեն զրկվում են գործատուի տանից հեռանալու հնարավորությունից՝ սպառնալիքի կամ փաստացի բռնության բերումով, կամ էլ վարձատրության կամ անձը հաստատող փաստաթղթերի չտրամադրման հետևանքով: **Բահրեյնում** ԱՄԿ-ի կողմից անցկացված ուսումնասիրությունը պարզել է, որ «աշխատանքի վարձատրության չափը սահմանվում է ըստ տան սպասուհիների քաղաքացիության, այլ ոչ՝ նրանց փորձառության»: Որոշ երկրներում տան սպասավորներից պահանջում են անցնել հղիության պարտադիր թեստեր: Եթե արդյունքը դրական է, նրանք անմիջապես արտաքսվում են: Նշված թեստավորումն արգելված է ըստ ԱՄԿ-ի *Մայրության պաշտպանության կոնվենցիայի* (2000թ., թիվ 183):

Երբեմն, հատկապես ոչ հմուտ լինելու պարագայում, կանայք ենթարկվում են շահագործման շատ ավելի մեծ ռիսկերի և խոցելի են թրաֆիկինգի զոհ դառնալու իմաստով: Հաճախ կանանց հանդեպ կիրառվում են լրջագույն սեռական բռնություններ, նվաստացում, շահագործում և տարատեսակ չարաշահումներ:

Միջազգային կոնվենցիա տնային աշխատողների պաշտպանության մասին

ԱՄԿ-ի Ղեկավար մարմինն իր 2008թ.-ի մարտյան նստաշրջանում որոշում է ընդունել տնային աշխատողների և սպասավորների արժանապատիվ աշխատանքի հարցը 2010թ.-ի Աշխատանքի միջազգային համաժողովի օրակարգում ընդգրկելու վերաբերյալ՝ նպատակ ունենալով նոր կոնվենցիայի և նրան կից առաջարկության միջոցով համապատասխան նորմեր հաստատել: «Տան սպասավորների առջև ծառացող խնդիրների մեծ մասը կապված է նրանց զբաղմունքի առանձնահատկությունների և բնույթի, ինչպես նաև նրանց իրավիճակի հիմնական ասպեկտների նկատմամբ միջազգային և ազգային օրենսդրությունների ոչ բավարար ուշադրության հետ»:

Ղեկավար մարմնի այս որոշումն արժանացել է *Աշխատավորների խմբի* միանշան հավանության և բազմաթիվ կառավարությունների աջակցության: Վայթսոն տարի առաջ, դեռևս 1948-ին, Աշխատանքի միջազգային համաժողովի մեկ այլ որոշմամբ, կոչ էր արվում քննել այս հարցը համաժողովի օրակարգում ընդգրկելու նպատակահարմարությունը: Այժմ այդ հարցը լուծված է:

Ըստ ԱՄԿ-ի «հաշվետվություններն ու ուսումնասիրությունները վկայում են ողջ աշխարհում տան սպասավորների համար արժանապատիվ աշխատանքի դեֆիցիտի խորացման մասին»: Հավանաբար, նրանց թվաքանակը «շարունակելու է աճել»: Ըստ ամենագոյալոր գնահատականների՝ այդ կարգի աշխատողների ներկայիս թիվը գերազանցում է հարյուր միլիոնը: «Մեծ մասամբ տան սպասավորները կանայք են», նշված է Ղեկավար մարմնի փաստաթղթում, «և նրանց աշխատանքի շնորհիվ մյուսները կարողանում են բարելավել իրենց կենսապայմանները»: Հավելյալ աշխատաժամեր, ցածր վարձատրություն, անբավարար սոցիալական ապահովություն, սեռական ոտնձգություններ, ֆիզիկական բռնություն, չարաշահումներ միջնորդական ծառայությունների կողմից, հարկադիր աշխատանք և մանկական աշխատանքի հաճախակի դեպքեր՝ այս ամենը ներկայացված է ԱՄԿ-ի նշված փաստաթղթում²⁷: Այն նշում է նաև աշխատողների այս խմբի ծայրահեղ խոցելիության մասին, որի ներկայացուցիչներին մեծամասամբ արգելվում է կիրառել արհմիություն հիմնելու կամ դրան միանալու հիմնարար իրավունքը:

«Ղեկավար մարմնի կողմից պատմության կերտման հնարավորություններ հազվադեպ են տրվում, բայց այսօրվա մեր որոշումը պետք է պատմական լինի», հայտարարել է ԱՄԿ-ի Աշխատավորների խմբի խոսնակ Ռոյ Թրոտմանը՝ ներկայացնելով իր մանրակրկիտ հիմնավորումները հոգուտ տան սպասավորների մասին միջազգային կոնվենցիայի ընդունման: «Աշխատավորների այս խմբի խոցելիությունը, նրանց իրավունքների սահմանափակումները և նրանց աշխատանքային պայմանները պետք է հավուր պատշաճի կանոնակարգվեն, քանի որ ներկայիս նորմերը չեն անդրադառնում այդ խնդիրներին», - նշել է Թրոտմանը:

Աշխատավորների խմբի միանշան որոշմանն իրենց աջակցությունը հայտնեցին նաև աշխարհի տարբեր երկրների շուրջ 20 կառավարությունների ներկայացուցիչներ՝ կարևորելով նորմերի ու չափորոշիչների մշակման հարցը: Մտահոգված էին նաև գործատուները, նրանք պատրաստակամություն հայտնեցին քննարկելու այս խղիւրը և որևէ կերպ չհակադրվեցին Ղեկավար մարմնի վերջնական որոշմանը:

Ղեկավար մարմնի քննարկմանն առաջադրված այս փաստաթղթում առաջարկվում է տան սպասավորների արժանապատիվ աշխատանքի հարցը ներառել վերոհիշյալ համաժողովի օրակարգում և մշակել ԱՄԿ-ի համապատասխան գործիքներ, օրինակ՝ կոնվենցիա, կից հանձնարարականով, որոնք աշխատավորների այս խմբին կապահովեն անհրաժեշտ պաշտպանություն:

Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան (ԱՄԿ) և Արհմիությունների գլոբալ ֆեդերացիան ողջունեց Ղեկավար մարմնի որոշումը: Նրանք իրենց մասնաճյուղերի միջոցով ջանքեր են գործադրել Ղեկավար մարմնում ներկայացված երկրների կառավարությունների աջակցությունն ստանալու ուղղությամբ, ինչը, կարծես, հաջողությամբ է պսակվել:

²⁷ ԱՄԿ. Ղեկավար մարմին, 301-րդ նստաշրջան, Ժնև, մարտ, 2008թ., փաստաթուղթ թիվ GB.301/2: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf

Աշխատանքային միգրանտների տեսակները

Կարելի է փորձել դասակարգել աշխատանքային միգրանտներին ըստ տարբեր տեսակների, սակայն հարկ է հիշել, որ աշխատողները կարող են մեկ դասից մյուսն անցնել²⁸ :

1. Վերաբնակներ՝ մարդիկ, ովքեր մեկ այլ երկիր են տեղափոխվում մշտական բնակության համար: Անցյալում սա միգրացիայի շատ տարածված տարատեսակ էր, երբ վերաբնակները տեղափոխվում էին **Ավստրալիա, Հարավային Ամերիկայի** որոշ երկրներ կամ **Միացյալ Նահանգներ**: Այսպես, **Արգենտինայի** բնակչության շուրջ 40 տոկոսը **իտալական** ծագում ունի: Ավելի փոքր ծավալներով այս կարգի միգրացիան այսօր էլ շարունակվում է:
2. Պայմանագրային աշխատողներ՝ աշխատանքի են ընդունվում սահմանափակ ժամանակահատվածում աշխատելու և ապա իրենց հայրենի երկիր վերադառնալու պայմանով: Այս կարգի էին 1950-ականներից 1960-ական թվականների ընթացքում իրականացվող ժամանակավոր միգրացիայի ծրագրերը: Անցյալում այս աշխատողները կարող էին երկարաձգել իրենց պայմանագրերը, ավելի երկար մնալ տվյալ երկրում և անգամ բնակություն հաստատել այնտեղ: Դրա օրինակն են **Գերմանիայում** հաստատված **թուրք** աշխատողները: Մեր օրերում պայմանագրով աշխատող միգրանտների զգալի զանգվածներ կան **Մերձավոր Արևելքում**, հատկապես՝ շինարարության և տնային աշխատանքների ոլորտներում: Պայմանագրային աշխատողները ներգրավվում են նաև գյուղատնտեսական աշխատանքներին: Աշխատանքային միգրանտի յուրահատուկ տեսակ է գործուղված աշխատողը: Վերջինս իր գործատուի կողմից, որպես կանոն, սահմանափակ ժամանակով, ուղարկվում է մեկ այլ երկիր՝ այս կամ այն աշխատանքը կատարելու համար: Սովորաբար այս խումբը ներկայացված է լինում որակավորված, հմուտ աշխատողներով: ԵՄ-ի տարածքում գործում են նման աշխատողներին առնչվող օրենքներ: Ըստ Առևտրի համաշխարհային կազմակերպության (ԱՀԿ) Ծառայությունների առևտրի գլխավոր համաձայնագրի (GATS),՝ աշխատողների այս խումբը ևս նշված է:
3. Մասնագետներ՝ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներ, որոնց հմտությունները պահանջված են բազմաթիվ երկրներում: Այս խմբի նկատմամբ, որպես կանոն, ավելի քիչ սահմանափակումներ են կիրառվում:
4. Անօրինական կարգավիճակում գտնվող աշխատողներ: ԱՄԿ-ն «անօրինական միգրացիա» է համարում մարդու տեղաշարժը որևէ այլ բնակավայր կամ տարանցիկ շրջան՝ անօրինական կամ ապօրինի միջոցների կիրառմամբ, առանց վավերական փաստաթղթերի, կամ վավերական վիզայի նախատեսած ժամկետի խախտմամբ: Հարկ է նշել, որ վարչական մարմինների կողմից աշխատանքային կամ կացության արտոնագրի երկարաձգման մերժումը, ինչպես նաև նման որոշումների բողոքարկման ընթացակարգերը հաճախ հանգեցնում են աշխատանքային միգրանտների օրինական կարգավիճակի կորստին՝ անգամ այն դեպքում, եթե սկզբնապես նրանք անհրաժեշտ փաստաթղթերի առկայությամբ էին մուտք գործել երկիր:
5. Ապաստան հայցողներ կամ փախստականներ՝ մարդիկ են, ովքեր լքել են իրենց երկիրը վտանգից, հաճախ՝ քաղաքական, կրոնական կամ էթնիկական հետապնդումներից, խուսափելու նպատակով: Այն պահից, երբ ընդունվում է փախստականի կարգավիճակ ստանալու հայցը, նրանք սովորաբար կարող են մշտական բնակություն հաստատել և օրինական աշխատանքի անցնել: Սակայն, իրենց հայցի վերաբերյալ որոշմանն սպասելու ընթացքում այս մարդկանց մի մասը կարող է փորձել հոգալ իրենց ապրուստը, որը սովորաբար չի թույլատրվում օրենքով:

²⁸ Փիթեր Սթոյբեր, «Օտարերկրացիների աշխատանքը. միջազգային աշխատանքային միգրացիայի ուսումնասիրություն», ԱՄԿ, 1994թ., http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_267_engl.pdf

Ծանոթություններ GATS-ի վերաբերյալ

ԱՀԿ-ի Ծառայությունների առևտրի գլխավոր համաձայնագիրը (GATS) ծառայությունների առևտրի հետևյալ չորս «եղանակ» է սահմանում.

Եղանակ 1՝ անդրսահմանային մատակարարումներ առանց մարդկանց փաստացի տեղափոխման օր.՝ փոստային ծառայություններ կամ հեռահաղորդակցություն):

Եղանակ 2՝ Ծառայությունների սպառում արտերկրում՝ սպառողի ժամանակավոր տեղափոխմամբ (օր.՝ բուժվելու կամ սովորելու մեկնող անձինք):

Եղանակ 3՝ Առևտրային ներկայացուցչություններ կամ մասնաճյուղեր (օր.՝ բանկեր, հիվանդանոցներ կամ շինարարական կազմակերպություններ, որոնց սեփականատերն արտասահմանյան ընկերություն է):

Եղանակ 4՝ Ֆիզիկական անձանց (աշխատողների) ժամանակավոր տեղաշարժեր մեկ երկրից մյուսը՝ ծառայություններ մատուցելու նպատակով (օր.՝ կառավարիչներ կամ բժիշկներ):

Եղանակ 4-ը ներառում է ծառայություններ մատուցող անձնակազմի չորս կատեգորիա՝ ծառայություններ իրացնողներ (օր.՝ ապահովագրության գործակալներ), ներկրպորատիվ ցանցում փոխադրվողներ (օր.՝ կառավարիչներ, ղեկավարներ և մասնագետներ), գործուղման մեկնողներ (օր.՝ արտերկրում գրասենյակի կամ մասնաճյուղի հիմնադրմանը մասնակցող աշխատակազմ), անկախ կապալառուներ (օր.՝ բժիշկներ կամ ճարտարապետներ):

GATS-ի Եղանակ 4-ը վերաբերում է լոկ ժամանակավորապես մեկնողներին, թեև «ժամանակավորապես» հասկացությունը ճշգրտորեն սահմանված չէ: Ըստ էության, GATS-ի Եղանակ 4-ով նախատեսված կացության տևողությունը որոշվում է երկրների բանակցող կողմերի առաջարկների և համաձայնագրերի հիման վրա և կարող է տատանվել մի քանի ամսից մինչև մի քանի տարվա սահմաններում կախված աշխատանքի բնույթից (և, որպես կանոն՝ մասնագիտական մակարդակից): Գործմական այցով գործուղվածները սովորաբար ժամանման երկրում մնում են մինչև երեք ամիս, մինչդեռ ներկրպորատիվ փոխադրումների տևողությունն ավելի երկար է՝ 2-ից 5 տարի: Այս խմբում կարող են լինել ինքնագրավածները, ովքեր տեղափոխվում են սեփական ծառայություններն առաջարկելու նպատակով, կամ գործատուների աշխատակիցները, ովքեր մեկնում են գործատուի հանձնարարությամբ ծառայություններ մատուցելու: Կան տարաբնույթ կարծիքներ այն մասին, թե տեղական ընկերություններում աշխատող արտասահմանցիները նույնպես Եղանակ 4-ին պետք է դասվեն, թե՞ ոչ: Եղանակ 4-ը չի ներառում այն անձանց, ովքեր ջանում են հասու դառնալ աշխատաշուկային ընդհանրապես (նրանք պետք է ունենան կոնկրետ ճյուղային դերակատարում) կամ նրանք, ովքեր ձգտում են քաղաքացիություն, ապաստան, կամ մշտական բնակության թույլտվություն ստանալ:

Առայժմ պարզ չէ՝ ինչպես կներազդի Եղանակ 4-ն աշխատանքային միգրանտների խնդրի կանոնակարգման վրա: Արհմիությունները պետք է ուշիուշով հետևեն այս հարցին: Աշխատողների ներառումը Ծառայությունների մասին միջազգային համաձայնագրերում հակասում է ԱՄԿ-ի «աշխատուժն ապրանք չէ» սկզբունքին: Տրամաբանական չէ, որ ԱՀԿ-ն գործ ունենա մարդկանց տեղաշարժի հետ:

Անօրինակա՞ն, թե՞ անկանոն

Աշխատանքային միգրանտների շուրջ ծավալվող բանավեճերում հաճախ շոշափվում է «անօրինական միգրանտների» թեման: Սակայն, մարդու մասին խոսելիս «անօրինական» բնորոշումն անհեթեթ է, քանի որ բոլոր մարդիկ օրինական կարգավիճակի իրավունք ունեն:

Այդուհանդերձ, աշխատողներից ոմանք հնարավոր է հայտնվեն անկանոն իրավիճակում:

Աշխատանքային միգրանտների մեծ մասը թողնում է իր հայրենի երկիրը՝ արժանապատիվ աշխատանք գտնելու նպատակով: Նրանք փորձում են դուրս գալ աղքատության և խտրական վերաբերմունքի ճիրաններից, բարելավել իրենց կյանքը և սատար լինել իրենց ընտանիքներին: Ոմանց հաջողվում է նպատակակետ երկրի մուտքի և աշխատանքի թույլտվություն ստանալ՝ արտոնագրման և վարկանշման տարատեսակ համակարգերի միջոցով: Սակայն շատերին դա չի հաջողվում, քանի որ կառավարությունները հաճախ չեն կամենում ընդունել, որ որակավորման ցածր մակարդակ ունեցողների աշխատանքը նույնքան պահանջված է, որքան հմուտ աշխատողներինը:

Աշխատավորներ, ոչ թե հանցագործներ

«*Somos trabajadores no somos criminales*» - «Մենք աշխատավոր ենք, հանցագործ չենք»

Այս կարգախոսը **Միացյալ Նահանգներում** առանց փաստաթղթերի գտնվող աշխատանքային միգրանտներն էին օգտագործում 2006թ.-ին իրենց կարգավիճակի քրեականացում նախատեսող օրենքի նախագծի դեմ բողոքի ցույցերի ժամանակ:

Աշխատողներն արտասահմանում լավ վարձատրվող աշխատանքի մասին լսում են ընտանիքի անդամներից, ընկերներից, «միջնորդական ծառայություններից» կամ այլ անհատներից, որոնք առաջարկում են աշխատանք գտնել նրանց համար և կազմակերպել ճանապարհորդությունը: Բազմաթիվ միգրանտներ այլ ելք չունեն, քան մարդկանց անօրինական սահմանահատումներով կամ թրաֆիկինգով զբաղվող անձանց վստահել խոստացված աշխատանքն ստանալու համար:

Մի շարք երկրներում անձնագիր կամ վավերական վիզա չունենալը, կամ երկրում սահմանված ժամկետից ավելի երկար մնալը քրեական հանցագործություն է համարվում: Սակայն, միակ մեղքը, որ գործում են այս աշխատանքային միգրանտները, կայանում է նրանում, որ ապրում և աշխատում են ոչ թե իրենց հայրենիքում, այլ ուրիշ երկրում՝ իրենց նպաստը բերելով այդ երկրի տնտեսությանը որպես սպառողներ և հաճախ նաև՝ որպես հարկատուներ: Այն փաստը, որ նրանք ստիպված են եղել անկանոն ուղիներով այդտեղ հասնել, աշխատանքային միգրանտներին «անօրինական» չի դարձնում: Ուրեմն, ինչպե՞ս կարող է աշխատողն անօրինական լինել: Յուրաքանչյուր ոք, ծննդյան իսկ պահից, օժտված է հիմնարար իրավունքներով և դրանց կրողն է, այսինքն՝ օրինական սուբյեկտ է: Նրանց ծառայություններից օգտվող, նրանց նվազագույն աշխատավարձից ցածր գումար վճարող, առողջության ու անվտանգության երաշխիքներ չապահովող, երբեմն էլ՝ ուղղակի շահագործող, անբարեխիղճ գործատուն է այն անձը, որ խախտում է օրենքը: Հարկ է ուշադրության կենտրոնում պահել հենց այդ հանցավոր գործողությունները:

Աշխատանքային միգրացիայի նոր միտումներ

Թեև աշխատանքային միգրացիայի տեմպերը կայուն են, ի հայտ են եկել մի շարք նոր միտումներ, որոնք կարևոր է հաշվի առնել արհմիությունների աշխատանքում: Դրանք կարելի է հետևյալ կերպ ամփոփել.

- Գնալով ավելանում է կին աշխատանքային միգրանտների թիվը: Նրանք կազմում են արտագաղթող աշխատողների շուրջ 50 տոկոսը և նրանց առջև՝ որպես կանանց և միգրանտների, երկակի շահագործման ռիսկեր կարող են ծառանալ:
- Մեծանում է միջնորդական մասնավոր ծառայությունների դերը: Ավելի մեծ թվով աշխատանքային միգրանտներ են հավաքագրվում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների միջոցով: Ցայսօր արձանագրվել են չարաշահման բազմաթիվ դեպքեր՝ կապված անձնագրերի առգրավման և մարդկանց ապակողմնորոշման հետ ներկայացվող աշխատանքային հնարավորությունների հարցում: Որոշ գործակալություններ, անտեսելով ընդունված միջազգային նորմերը, կիրառում են միգրանտների հղիության և ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի թեստավորումը:
- Անկանոն միգրանտների թիվն աճում է: Այժմ այն մոտավորապես կազմում է միգրանտների ընդհանուր թվի շուրջ 15 տոկոսը: Այդ աճը հիմնականում պայմանավորված է ավանդաբար որպես ընդունող երկիր հանդես եկող և աշխատուժի փաստացի պահանջարկ ունեցող պետությունների սահմանափակող միգրացիոն քաղաքականությամբ, որն աշխատանքային միգրանտներին զրկում է օրինական ճանապարհով այդ պահանջարկը բավարարելու հնարավորությունից:
- Թրաֆիկինգը նույնպես տարածման միտում ունի: Օգտագործելով սահամանափակող միգրացիոն քաղաքականությունը՝ կազմակերպված հանցավորության ցանցերը խախտում են պոտենցիալ աշխատանքային միգրանտների իրավունքները: Թրաֆիկինգից գոյացած եկամուտները, ըստ գնահատումների, տարեկան \$10.000 միլիոն են կազմում:
- Զարգացած երկրները խթանում են բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների ներգաղթը, ինչը հանգեցնում է, հատկապես Աֆրիկայի դեպքում, «մտավոր ներուժի արտահոսքի»:
- Կառավարություններն առաջնահերթ են համարում անվտանգության խնդիրները, մասնավորապես՝ ահաբեկչության դեմ պայքարը: Դա կարող է հանգեցնել անդրասահմանային տեղաշարժերի էլ ավելի մեծ սահմանափակումների, վիզա և աշխատանքի թույլտվություն ստանալու հետ կապված նոր բարդությունների: Այս հիմնահարցերը ոչ թե աշխատանքի, այլ ներքին գործերի նախարարությունների իրավասությանն են հանձնված: Դրանով իսկ նվազում է հանրային գործընկերների և հասարակական երկխոսության ներգրավումը միգրացիոն քաղաքականության մշակման ընթացքում:



Թյուրըմբռնումներ աշխատանքային միգրանտների մասին

Թյուրըմբռնում 1. «Աշխատանքային միգրանտները բեռ են»

«Յուրաքանչյուր երկրում հաստատված աշխատանքային միգրանտների ներդրումն անգնահատելի է», ասում է ԱՄԿ-ի գլխավոր տնօրեն Խուան Սոմալիան: Ըստ էության, արդյունաբերական տնտեսությունների մեծ մասն ավելի քիչ հաջողություններ կունենար առանց աշխատանքային միգրանտների օժանդակության, ապա և առանց այս թարմ արյան ներարկման՝ ընդունող երկրներում շատ ավելի սուր կզգացվի նրանց բնակչության ծերացումն ու անկումը»²⁹:

Ըստ կատարված ուսումնասիրությունների՝ 1999 և 2000թթ.-ներին **Միացյալ Թագավորությունում** հաստատված միգրանտների աշխատանքի շնորհիվ բյուջեն համալրվել է 4 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի (:2.2 միլիարդի) զուտ մուտքերով, այսինքն՝ նրանք հարկերի ու սոցիալական վճարների տեսքով ավելի շատ գումար են վճարել, քան ստացել են որպես նպաստ: **Գերմանիայում** միջին միգրանտն իր կյանքի ընթացքում ապահովում է ավելի քան \$60.000-ի դրական զուտ մուտքեր:

Թյուրըմբռնում 2. «Աշխատանքային միգրանտները գողանում են մեր աշխատատեղերը»

Այն գաղափարը, որ աշխատանքային միգրանտները զբաղեցնում են երկրի քաղաքացիների աշխատատեղերը, խարսխված է այն ըմբռնման վրա, որ ամեն առանձին վերցրած երկրում գոյություն ունեն որոշակի թվով աշխատատեղեր և որ նոր մարդկանց հայտնվելու հետևանքով պակասում են տեղաբնակների կողմից աշխատանք գտնելու հնարավորությունները: Իրականում, յուրաքանչյուր անձ աշխատանք է ստեղծում մյուսների համար: Փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային միգրանտներն ավելի շուտ համալրում են տեղական աշխատուժը և մրցակից չեն դառնում տեղաբնակ աշխատողների համար: Այսպես, բարձր որակավորում ունեցող միգրանտները լրացնում են այն թափուր տեղերը, որոնք ի գործ չեն զբաղեցնել տեղացի աշխատողները, դրանով իսկ խթանելով արտադրողականությունը, իսկ ցածր որակավորում ունեցող միգրանտներն ստանձնում են այն աշխատատեղերը, որոնք տեղացիները հարմար չեն գտնում զբաղեցնել, ինչպես նաև այն ոլորտներում առկա աշխատատեղերը, որոնք սովորաբար ենթակա են սեզոնայնության գործոնի գորեղ ազդեցության (գյուղատնտեսություն, շինարարություն, զբոսաշրջություն):

Գերմանիայում թուրք միգրանտների կողմից հիմնադրված ընկերությունների գործունեության արդյունքում 330.000 աշխատատեղ է ստեղծվել գերմանացիների համար: **Իսպանիայի** օրինակը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային միգրանտների թվաքանակի նույնիսկ կտրուկ աճը բացասաբար չի անդրադառնում բնակչության զբաղվածության վրա: 2000թ.-ին միգրանտները կազմում էին բնակչության 4 տոկոսը, իսկ 2005-ին նրանց թիվը հասավ 11 տոկոսի: Այս ժամանակահատվածում արձանագրվել է գործազրկության մակարդակի նվազում, տնտեսական աճն ամենաբարձրներից էր Եվրոպայում և «ոչ բարձր, ոչ էլ ցածր որակավորում ունեցող միգրանտների կողմից իսպանացի աշխատողների զբաղվածության վրա բացասական ազդեցություն գործելու փաստեր չեն արձանագրվել», ինչպես նշել է ՏՀԶԿ-ն: «Առկա էին հստակ և նշանակալից դրական ազդեցությունը զբաղվածության վրա և իզական սեռի աշխատուժի մասնակցությունը»: Ըստ կատարված հաշվարկների՝ 1999 և 2002 թվականների միջև ընկած ժամանակահատվածում զբաղվածությունն ավելացել էր 27 տոկոսով ներգաղթած աշխատողների շնորհիվ, իսկ կանանց ներգրավումը տասը տարում 10 տոկոսից հասել էր 52 տոկոսի»:

²⁹ Փիթեր Սթոլբեր, «Միջազգային միգրացիա», Միջազգային նոր հրապարակումներ, Օքսֆորդ, 2001թ.

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Աշխատանքային միգրանտները կարող են նպաստել զբաղվածության աշխուժացմանն ու երկրի քաղաքացիների եկամուտների աճին՝ նրանց ավելի լավ վարձատրվող աշխատանքի հնարավորություն ընձեռելով: Ասվածի ամենավառ օրինակը աշխատանքային միգրանտներին երեխաների խնամքի համար օգտագործելն է, որի արդյունքում ծնողները, հատկապես՝ մայրերը, կարող են աշխատանքի անցնել:

Աշխատանքային միգրանտների ներկայությունը հնարավոր է դարձրել նաև որոշ երկրներում պահպանել վերացման եզրին գտնվող արտադրությունները: Մի շարք փոքր ձեռնարկություններ, ավտոմատացման ծախսերը կատարելու հնարավորություն չունենալով, նախընտրում են ցածր որակավորման աշխատողների ներգրավել: Աշխատանքային միգրանտների ստանձնած այդ աշխատատեղերն արտադրական միավորներին օգնում են գոյատևել և, հետևաբար, պահպանել նաև ղեկավարների, կառավարիչների և ենթակապալառուների աշխատատեղերը:

Աշխատանքային միգրանտներ և գործազրկություն

Թեև աշխատանքային միգրացիան, ընդհանուր առմամբ, բացասաբար չի անդրադառնում զբաղվածության վրա, հարկ է նշել, որ աշխատանքային միգրանտները հաճախ գործի են անցնում տնտեսության այն ոլորտներում, որոնք պակաս կայուն են: Արդյունքում աշխատանքային միգրանտների շրջանում գործազրկության ցուցանիշն ավելի բարձր է, քան տեղաբնակների դեպքում (ինչը կրկին հաստատում է, որ միգրանտները չեն «խլում» երկրի քաղաքացիների աշխատատեղերը):

Աշխատանքային միգրանտներն աշխատաշուկայում խտրականության իմաստով խոցելի են՝ անկախ իրենց հմտությունների մակարդակից: ԱՄԿ-ի ուսումնասիրությունները հաստատում են, որ աշխատանքային միգրանտները (կամ նույնիսկ՝ տվյալ երկրի այլազգի քաղաքացիները) ավելի սակավ դեպքերում են հաջողում աշխատանքի համար հարցազրույցի մասնակցելու, քան տեղացի աշխատողները՝ սոսկ այն պատճառով, որ նրանք օտար անուններ ունեն:

Թյուրըմբռնում 3. «Աշխատանքային միգրանտների պատճառով նվազում է աշխատավարձի նվազագույն շեմը»

Մրա իմաստն այն է, որ աշխատանքային միգրանտները, համաձայնելով ավելի ցածր աշխատավարձով աշխատել, նպաստում են բոլոր աշխատողների աշխատավարձի նվազեցմանը: Փորձը ցույց է տալիս, որ երկրի քաղաքացիների աշխատավարձի վրա ներգաղթի ընդհանուր ազդեցությունն աննշան է: Սովորաբար հիմք է ընդունվում այն իրողությունը, որ աշխատանքային միգրանտների տեսակարար կշռի մեկ տոկոսանոց աճն ընդամենը 0.1 տոկոսով է նվազեցնում աշխատավարձի չափը³⁰:

Աշխատանքային միգրացիայի ներազդեցության գնահատման եղանակներից մեկը միգրանտների անսպասելի ներհոսքից առաջ և հետո տվյալ տեղանքում ուսումնասիրություն կատարելն է: Նման առիթ եղավ 1980թ.-ի ապրիլին, երբ Ֆիդել Կաստրոն հայտարարեց, թե երկրից մեկնել ցանկացող **կուրացիները** կարող են դա անել Մարիել նավահանգստից: Դրան հաջորդած վեց ամսվա ընթացքում շուրջ 125.000 մարդ, հիմնականում՝ ցածր որակավորում ունեցող աշխատողները և նրանց ընտանիքի անդամները, ուղևորվեցին Ֆլորիդա (**ԱՄՆ**): Այս «Մարիելյան հոսքը» Մայամիում աշխատուժն ավելացրեց 7 տոկոսով, սակայն տեղական բնակչության վարձատրության վրա դա գրեթե չունեցավ որևէ ազդեցություն:

³⁰ Ռայներ Մունց, Թոմաս Շտրաուբհար, Ֆլորին Վադեան և Նադյա Վադեան, «Դեպի Եվրոպա ներգաղթի գինն ու օգուտները», Համբուրգ, Միջազգային էկոնոմիկայի ինստիտուտ, Համբուրգ, 2006թ. <http://hwwi.org/Publications>
ISSN 1862-4944

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Եզրակացություն

Արժանապատիվ աշխատանքի որոնումը և օրինական ճանապարհով արտագաղթել ցանկացող աշխատողների առջև ծառացող սահմանափակումներն ու խոչընդոտները շատերին մղում են օգտվելու մեկ երկրից մյուսը մեկնելու անօրինական ուղիներից ու մեթոդներից:

Գլոբալացումը կտրուկ փոփոխություններ է երևան բերում, որոնց արձագանքում է գլոբալ աշխատուժը: Այդպիսով, աշխատանքային միգրանտների հոսքերում առաջանում են մի շարք կարևորագույն փոփոխություններ:

Այդուհանդերձ, աշխատանքային միգրանտների տեսակարար կշիռն աշխարհի ընդհանուր բնակչության մեջ քիչ թե շատ անփոփոխ է մնացել:

Կանխակալ վերաբերմունքն ու թյուրըմբռնումները հաճախ աղավաղում են աշխատանքային միգրացիայի ծավալների և ներազդեցության իրական պատկերը և անտեսում համաշխարհային տնտեսության մեջ միգրանտների ներդրումը:

Բաժին 3-ին վերաբերող քննարկման հարցեր

- Արդյո՞ք Ձեր երկիրը աշխատանքային միգրանտների համար ծագման թե՛ նպատակակետ երկիր է, թե՞ երկուսն էլ միաժամանակ:
- Ինչպիսի՞ն են աշխատանքային միգրանտներին առնչվող վիճակագրական աղբյուրները (տարանջատված ըստ սեռի, տարիքի և այլն):
- Կառավարությունը խրախուսո՞ւմ է աշխատանքային միգրացիան որպես արտարժույթի աղբյուր և գործազրկության կրճատման միջոց:
- Գործո՞ւմ է արդյոք արհմիությունների հետ միասին մշակված սոցիալական և տնտեսական քաղաքականություն: Այն ի՞նչ գորո՞ւ է դիմագրավել միգրացիայի խորքային պատճառներ հանդիսացող ծայրահեղ աղքատությունն ու անհավասարությունը:
- Արդյո՞ք աշխատանքային միգրացիան խնդրահարույց թեմա է: Այդ հարցը փորձո՞ւմ են շահարկել ծայրահեղական խմբավորումները, և արդյո՞ք արհմիութենական շարժումը այլատյացության, ռասիզմի և աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ խտրականության դրսևորումների դեմ ուղղված հստակ դիրքորոշում ունի:
- Ինչո՞ւ են այդքան մեծ տարածում գտել աշխատանքային միգրանտներին առնչվող թյուրըմբռնումները:

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին

Ուսումնական վարժություններ Բաժին 3-ի համար

Ուսումնական վարժություն. Ռ-ասիստների և այլատյացների հայացքների վիճարկում:

Նպատակը՝ Ուսումնասիրել միգրանտների դեմ ուղղված ծայրահեղական խմբերի տարածման հարցը:
Այդ կարգի ծայրահեղական խմբերի հետ աշխատելու ծրագիր մշակել:

Առաջադրանք՝

1. Ձեր խմբում քննարկեք հետևյալ հարցերը.
2. Ծայրահեղական քաղաքական կուսակցություններն անդրադարձնել են աշխատանքային միգրանտների հիմնախնդրին:
3. Ի՞նչ քայլեր պետք է ձեռնարկեն արհմիություններն այն կազմակերպությունների հետ աշխատելիս, որոնք աշխատանքային միգրանտների հարցն օգտագործում են որպես քաղաքական պլատֆորմ:
4. Այդ կարգի խմբերի հետ աշխատանքի հաջող օրինակներ բերեք:

Բաժին 3. Փաստեր և թվեր աշխատանքային միջոցառումների մասին

Ուսումնական վարժություն. Թյուրմբոնումների վիճարկում

Նպատակը՝	Թյուրմբոնումների վիճարկման փորձ ձեռք բերել:
Առաջադրանք՝	1. Այս առաջադրանքը դերային խաղի միջոցով է կատարվում: Մասնակիցներից մի քանիսը կրկնում են այս բաժնում տեղ գտած որոշ թյուրմբոնումներ: Ցանկության դեպքում, կարելի է նաև նորերն ավելացնել: Մյուսներն այդ թյուրմբոնումները վիճարկող փաստարկներ կպատրաստեն:

Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Բաժին 4-ը՝ հակիրճ

Այս բաժինն անդրադառնում է համաշխարհային տնտեսության մեջ աշխատանքային միգրանտների ներդրմանը:

Առանց աշխատանքային միգրանտների՝ բազմաթիվ ծառայություններ և արտադրություններ չէին կարողանա լիարժեք գործել: Զարգացած երկրներում, որոնց բնակչությունն աստիճանաբար նվազում է, աշխատանքային միգրանտները լրացնում են ժողովրդագրական բացը:

Նրանք շոշափելի գումարներ են ուղարկում իրենց ծագման երկրներ. այդ տրանսֆերտները, պաշտոնական ուղիներով ստացվող աջակցությունից մեծ լինելով, խթանում են նաև կարևոր արտադրության գործառնությունները:

Աշխատանքային միգրացիան կարող է նաև բացասական կողմ ունենալ: Այսպես լինում է, երբ հմուտ աշխատողների միգրացիայի հետևանքով ծագման երկրների առանցքային հանրային ոլորտներում (առողջապահություն, կրթություն) աշխատուժի պակասորդ է գոյանում:

Աշխատանքային միգրացիայի առավելությունները

Աշխատանքային միգրանտները նշանակալի տնտեսական և սոցիալական ներդրում են ապահովում որպես նպատակակետ հանդես եկող երկրների և սեփական երկրների տնտեսությունում: Աշխատանքային միգրանտներն իրենց ստացած եկամուտների մեծ մասը ծախսում են ընդունող երկրներում, նրանք հանդես են գալիս որպես սպառողներ, նաև հարկեր ու սոցիալական ապահովության գումարներ են վճարում օրինական կարգով աշխատելու թույլտվություն ստանալու դեպքում: Միգրանտներն իրենց ընտանիքներին են ուղարկում ստացված եկամուտի միջին հաշվով 13%-ը, սակայն մնացած 87 տոկոսը ծախսում են նպատակակետ երկրներում: Միգրացիան իրապես աշխատատեղեր է ստեղծում: Աշխատանքային միգրանտները նաև սպառողներ են: Բազմաթիվ երկրներ շատ ավելի աղքատ կլինեին առանց միգրանտների:

Բազմաթիվ աշխատանքներ չէին կատարվի, եթե չլիներին աշխատանքային միգրանտները: Նրանք ապահովում են հանրային տրանսպորտի գործունեությունը, բավարարում են առողջապահության ոլորտում առկա սուր պահանջարկը, առանց նրանց աշխատանքի բազմաթիվ ֆերմաներ, պլանտացիաներ, հանքեր և գործարաններ չէին արտադրի ներկայումս իրացվող ապրանքները: 1991թ.-ին ԱՄՆ-ի կառավարությունը տվյալներ է հրապարակել այն մասին, որ ԱՄՆ-ում հացահատիկային կուլտուրաների աճեցմամբ զբաղվողների ընդհանուր թվի 73 տոկոսը տեղաբնակ ամերիկացիներ չեն³¹: Նյու Յորքի նահանգում աշխատանքային միգրանտներն ապահովում են նահանգի տնտեսական արդյունքի 22.4%-ը (\$229 մլրդ.)³²:

Աշխատանքային միգրանտները նաև խթանում են իրենց ընդունած երկրների բնակչության բարօրությունը: Այսպես, տան սպասավորները, հոգ տանելով ընտանիքի և երեխաների մասին, պայմաններ են ստեղծում աշխատողների այլ խմբերի զբաղվածության և կենսակերպի բարելավման համար:

Նվազող բնակչություններ. բացի լրացում

Առավել զարգացած երկրներից շատերը հայտնվել են բնակչության անկման խնդրի առջև: ԵՄ-ի առջև ծառացած է մինչև 2050թ.-ը բնակչության 20 միլիոնով կրճատվելու վտանգը, որն, ըստ ԱՄԿ-ի գնահատման, կարող է 20%-ով նվազեցնել միջին կենսամակարդակը Եվրոպայում: Ներկայիս միտումների պահպանման պարագայում **Իտալիայի** բնակչությունն, օրինակ, 2000-ից մինչև 2050թ. կնվազի 28 տոկոսով, իսկ **Իսպանիայինը՝** 24 տոկոսով: **Էստոնիան** և **Լատվիան**, որոնք վերջերս են անդամակցել ԵՄ-ին, կարճամազ բնակչության համապատասխանաբար 34 և 31 տոկոսի նվազում: **Ճապոնիայի** բնակչությունը մինչև 2050թ. կկրճատվի 27 միլիոնով (127 միլիոնից 100 միլիոն), իսկ 2100թ.-ին հնարավոր է ընդամենը 64 միլիոն բնակիչ ունենա:



³¹ Փիթեր Սթյուարթը, «Օտարերկրացիների աշխատանքը. միջազգային աշխատանքային միգրացիայի ուսումնասիրություն», էջ 31:

³² Աշխատանք հանուն բարօրության. Նյու Յորքի նահանգի էկոնոմիկայում ներգաղթյալների դերակատարումը, Ֆինանսատնտեսական քաղաքականության ինստիտուտ, Նյու Յորք, 2007թ., http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf.

Քաժին 4 . Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Նվազող բնակչության այս երևույթը լուրջ հարցեր է երևան բերում: Ինչպե՞ս են իրականացվելու հիմնական ծառայությունները: Բազմաթիվ վերլուծաբաններ նշել են, որ նշված երկրներում տնտեսության և կենսամակարդակի պահպանման գործում որոշակի դերակատարում կարող են ունենալ աշխատանքային միգրանտները: ԵՄ-ի չորս խոշորագույն երկրներում՝ **Ֆրանսիայում, Գերմանիայում, Իտալիայում և Միացյալ Թագավորությունում**, բնակչության թիվը հաստատուն մակարդակի վրա պահելու համար պետք կլինի, որ միգրացիայի ծավալները եռապատկվեն՝ տարեկան 237.000-ից հասնելով 700.000-ի:

Ռուսաստանի Դաշնություն

Ռուսաստանի Դաշնությունն աշխարհում երրորդ խոշորագույն նպատակակետ երկիրն է միգրանտների համար՝ ԱՄՆ-ից և Գերմանիայից հետո: Ներկայումս այստեղ կա շուրջ 3-4 միլիոն օտարերկրացի աշխատող, որոնք հիմնականում ՌԴ են տեղափոխվել ԱՊՀ-ից:

Նրանք իսկապես անհրաժեշտ են, քանի որ կտրուկ նվազող ծնելիության և մահացության աճի պատճառով ՌԴ-ն համարվում է աշխարհում ամենաարագ նվազող բնակչություն ունեցող երկիրը (այդ ցուցանիշն այստեղ կազմում է տարեկան 0,5 տոկոս):

2004թ.-ին ՌԴ-ում աշխատելու համար թվով 750.000 թույլտվություններ են շնորհվել օտարերկրյա պետությունների քաղաքացիներին: Ըստ Դաշնային միգրացիոն ծառայության տվյալների՝ ՌԴ-ում առանց հաշվառման բնակվում է 10-ից 14 միլիոն մարդ:

Կարծիք կա, որ ՌԴ-ում գտնվող և գրանցում չունեցող աշխատանքային միգրանտների կեսից ավելին այստեղ է եկել հիմնականում Կենտրոնական Ասիայից, այդ թվում՝ Կովկասից, Հնդկաստանից, Մոլդովայից, Տաջիկստանից և Ուկրաինայից: Հաճախ նրանք ապրում և աշխատում են ծանրագույն պայմաններում, որևէ կերպ պաշտպանություն չեն ստանում իրավապահ մարմիններից, թեև նրանք ևս հարկեր են վճարում: Աշխատանքի և կացության թույլտվությունների հետ կապված բարդ ընթացակարգերի բերումով միգրանտները հայտնվում են կոռումպացված վարչարարների կամայականությունների դաշտում: Որոշ գործատուներ ևս օգտվում են այս իրավիճակից. նրանք աշխատանքի են ընդունում միգրանտներին, սակայն խուսափում են ինչպես իրենց հարկային պարտավորություններից, այնպես էլ աշխատանքի անվտանգության հետ կապված պարտականություններից:

Կառավարության կողմից վերջերս քննարկվում էր դաշտի բարեփոխման հարցը, այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտների կարգավիճակի կանոնակարգմանն ուղղված նախաձեռնությունը:

(«The Economist», փետրվարի 18, 2005թ.)

Կենսաթոշակների հիմնախնդիրը հարուստ երկրներում

Առաջիկա մի քանի տասնամյակների ընթացքում բազմաթիվ հարուստ երկրներում ակնկալվում է թոշակառուների թվի կրկնապատկում: Ըստ ՄԱԿ-ի կանխատեսումների՝ 2050թ.-ին ԵՄ-ի 15 երկրների ընդհանուր բնակչության մեջ 65-ից բարձր տարիքի անձանց թիվը կկազմի 30,3%, մինչդեռ 2000թ.-ին այն 16,4% էր: Ճապոնիայում այդ ցուցանիշը 17-ից կդառնա 32%: Ներկայումս եվրոպացի յուրաքանչյուր տարեց մարդուն սատարում են չորսից հինգ ակտիվ աշխատողներ, սակայն մինչև 2050թ.-ն այս վերջին թիվը կնվազի մինչև երկուսը: Քաղաքականություն մշակողների շրջանում այս հարցը լուրջ մտահոգությունների տեղիք է տալիս: Ո՞վ է կենսաթոշակ վճարելու և ովքեր են սատարելու կենսաթոշակի անցած աշխատողներին: Ո՞վ կարող է լրացնել այս բացը: Շատերի կարծիքով, այս հարցում շոշափելի դերակատարում կարող են ունենալ աշխատանքային միգրանտները:

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

ԵՄ ընդլայնումը և տնտեսական միգրացիայի քաղաքականությունը

2004թ.-ի մայիսին ԵՄ-ին միացան տասը «նոր» անդամներ: ԵՄ-ում գործում է բոլոր անդամ պետությունների տարածքում ազատ տեղաշարժվելու սկզբունքը: Սակայն քաղաքականության մշակման դաշտի բազում ներկայացուցիչներ սկսեցին մտահոգություն հայտնել, որ նոր անդամ պետություններից ժամանող աշխատողների ալիքը կվարարի «հին» անդամ պետությունների աշխատաշուկաները: ԵՄ-ի սկզբնական 15 անդամ պետություններից շատերը, այդ թվում՝ Ֆրանսիան, Գերմանիան և Իտալիան, պահանջեցին, որ «նոր» անդամ պետություններից տնտեսական միգրացիան խստորեն սահմանափակվի:

Մարդկանց ազատ տեղաշարժվելու իրավունքը Եվրոպական համայնքի օրենքով երաշխավորված հիմնական ազատություններից մեկն է (ԵՀ պայմանագրի Հոդված 39): Այն նաև եվրոպական քաղաքացիության առանցքային տարրերից մեկն է: Աշխատողների ազատ տեղաշարժի կանոնները վերաբերում են նաև Եվրոպական տնտեսական գոտու անդամ պետություններին (այսինքն՝ Իսլանդիային, Լիխտենշտեյնին և Նորվեգիային): Համապատասխան իրավունքները համալրված են սոցիալական ապահովության մեխանիզմների համաձայնեցման, ինչպես նաև ակադեմիական փոխճանաչման և շարժունության համակարգերով:

Անդամագրման մասին պայմանագիրը նախատեսում է «անցումային միջոցառումների» անցկացման հնարավորություն: ԵՄ-ի շրջանակում «2+3+2 տարվա սխեմա» անվամբ հայտնի կարգն անդամ պետություններին պարտավորեցրել է նախ 2006թ.-ի մայիսին, ապա 2009թ.-ի մայիսին հանդես գալ հայտարարությամբ այն մասին, թե արդյոք նրանք բացելու են իրենց աշխատաշուկաները ԵՄ-8-ի (Չեխիա, Էստոնիա, Հունգարիա, Լատվիա, Լիտվա, Լեհաստան, Սլովակիա և Սլովենիա) աշխատանքային միգրանտների համար, թե՛ պահպանելու են գործող սահմանափակումները: Նշված սահմանափակումները հաստատապես կվերացվեն 2011թ.-ի ապրիլի 30-ին: Համանման «2+3+2 սխեմա» գործում է նաև ԵՄ-ին 2007թ.-ի հունվարի 1-ին անդամագրված Բուլղարիայի և Ռումինիայի աշխատողների համար:

ԵՄ-15 պետությունների տարածքում ԵՄ-8-ի աշխատողների ազատ տեղաշարժին վերաբերող քաղաքականությունը կարելի է դասակարգել ըստ հետևյալ կատեգորիաների՝

Սահմանափակումների պահպանում առնվազն մինչև 2009թ.՝ Ավստրիա և Գերմանիա:

Սահմանափակումների աստիճանական վերացում մինչև 2009թ.՝ Բելգիա, Դանիա, Ֆրանսիա, Լյուքսեմբուրգ և Նիդերլանդներ:

Աշխատաշուկաների բացում/սահմանափակումների վերացում՝ Ֆինլանդիա, Հունաստան, Իռլանդիա, Իտալիա, Պորտուգալիա, Իսպանիա, Շվեդիա և Միացյալ Թագավորություն:

Ինչ վերաբերում է 2007թ.-ի հունվարի 1-ի ընդլայնմանը, որի շնորհիվ Բուլղարիան և Ռումինիան միացան ԵՄ-ին, ապա այս դեպքում ԵՄ-ին ավելի վաղ միացած պետություններից շատերն ավելի խիստ են ընդդիմանում աշխատաշուկաները բացելու գաղափարին: ԵՄ-15-ի բոլոր երկրները, բացառությամբ Ֆինլանդիայի և Շվեդիայի, որոշում են ընդունել բուլղարացիների և ռումինացիների մուտքն իրենց աշխատաշուկա սահմանափակելու մասին: Իտալիան նախատեսում է թույլ տալ բուլղարացիների և ռումինացիների մուտքն այն ժամանակ, երբ ընդունված կլինի կազմակերպված հանցագործությունների դեմ պայքարի եվրոպական համաձայնագիրը, իսկ Ֆրանսիան հայտարարել է, որ կընդգրկի այդ երկու երկրներից ժամանող աշխատողներին իր սեկտորային ապաստանափակման սխեմայում: ԵՄ-10-ի բոլոր երկրները որոշում են ընդունել իրենց շուկաների բացման վերաբերյալ, բացառությամբ Մալթայի, որը խստացնում է մուտքի սահմանափակումները, և Հունգարիայի, որը որոշակի պայմաններ է առաջ քաշում:

ՄԹ-ում, ըստ կառավարության նախնական հաշվարկների, նոր աշխատողները շուրջ 350 միլիոն ԱՄՆ դոլար են ներարկել բրիտանական տնտեսության մեջ: Այն մտավախությունը, թե աշխատանքային միգրանտները կջլատեն տնտեսությունը, անհիմն են թվում: Նոր միացած անդամ պետություններից ժամանած աշխատանքային միգրանտների ավելի քան 95%-ն աշխատում են լրիվ դրույքով, իսկ պետական նպաստներ ստացողների թիվն, ըստ կառավարության, «շատ փոքր» է:

«Այս միգրացիայի մասին ընդհանուր կարծիքը դրական է», ասել է դ-ր Մարտին Ռահսը Օքսֆորդի համալսարանի Միգրացիայի, քաղաքականության և հասարակության կենտրոնից՝ ուսումնասիրելով միգրանտների ներհոսքի ազդեցությունն Իռլանդիայի տնտեսության վրա:

«Այն շարունակում է լրացնել աշխատուժի շուկայում առկա բացը, և որևէ բացասական ազդեցություն, ասենք՝ գործազրկության խորացման կարգի, չի արձանագրվել»:



Դրամական փոխանցումներ

Դրամական փոխանցումները, այսինքն՝ այն գումարները, որ աշխատանքային միգրանտները տուն են ուղարկում, բազմաթիվ «ծագման երկրների» տնտեսության համար չափազանց կարևոր նշանակություն ունեն: 2007թ.-ի հոկտեմբերին ՄԱԿ-ի կողմից իրականացված ուսումնասիրության մեջ մոտավոր հաշվարկ է կատարվել, ըստ որի արդյունաբերական երկրներում աշխատող միգրանտները 2006թ.-ին իրենց հայրենիքում բնակվող ընտանիքներին ավելի քան 300 միլիարդ ԱՄՆ դոլար են ուղարկել, այն դեպքում, երբ դոնոր պետությունների կողմից զարգացող երկրներին որպես արտաքին աջակցություն տրամադրվել է 104 միլիարդ ԱՄՆ դոլար: Ընդ որում՝ այս գնահատականն իր բնույթով խիստ պահպանողական է. ոչ պաշտոնական ուղիները հաշվի առնելու դեպքում, վստահաբար կարելի է պնդել, որ նշված գումարն ավելի մեծ է³³:

³³ Վաստակած դրամի առաքումներ տուն. համաշխարհային տրանսֆերտներ դեպի զարգացող երկրներ, ՄԱԿ-ի Գլոբալ տնտեսության զարգացման միջազգային հիմնադրամ (IFAD), Նյու Յորք, 2007թ. <http://www.ifad.org>

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Աղյուսակ 3. 2003 և 2007 թթ. տրանսֆերտների ամենաբարձր հոսքեր (ԱՄՆ\$ մլրդ) արձանագրած երկրներ

ԱՄՆ \$ (միլիարդ)	2003	2007	Փոփոխություն
Հնդկաստան	17.4	27.0	9.6
Չինաստան	4.6	25.7	21.1
Մեքսիկա	14.6	25.0	10.4
Ֆիլիպիններ	7.9	17.0	9.1
Բանգլադեշ	3.2	6.4	3.2
Պակիստան	4.0	6.1	2.1
Ինդոնեզիա		6.0	
Եգիպտոս		5.9	
Մարոկկո		5.7	
Լեհաստան	2.3	5.0	2.7
Վիետնամ	2.7	5.0	2.3
Կոլումբիա	3.1	4.6	1.5
Բրազիլիա	2.8	4.5	1.7
Գվատեմալա		4.1	
Էլ Սալվադոր		3.6	
Նիգերիա		3.3	
Դոմինիկյան Հանրապետություն		3.2	
Էկվադոր		3.2	

Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկ³⁴

³⁴Միգրացիայի տրանսֆերտների տեղեկագիր, Համաշխարհային բանկ, <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

- **Մարոկկոն** 2007թ.-ին ստացել է 5,7 միլիարդ ԱՄՆ դոլար, այսինքն՝ ՀՆԱ-ի 10 տոկոսը, ի հաշիվ այն գումարների, որոնք հայրենիք են ուղարկել միգրանտները:
- 2007թ.-ին **Ֆիլիպիններում** ստացված տրանսֆերտները (դրամաճան փոխանցումները) կազմել են ՀՆԱ-ի 13 տոկոսը:
- 2007թ.-ին **Բանգլադեշն** աշխատանքային միգրանտներից տրանսֆերտների տեսքով ստացել է 6,4 միլիարդ ԱՄՆ դոլար, այսինքն՝ իր ՀՆԱ-ի շուրջ 9 տոկոսը:
- **Նեպալում** 2007թ.-ի տրանսֆերտներն ավելի մեծ ներդրում են ունեցել երկրի արտադրության գործառնությունների ոլորտում, քան զբոսաշրջությունը, արտասահմանյան աջակցության ծրագրերը, արդյունաբերական ապրանքների արտահանումն ու բոլոր մյուս աղբյուրները միասին վերցրած՝ կազմելով շուրջ ՀՆԱ-ի 18 տոկոսը:
- 2007թ.-ին Տաջիկստանից հիմնականում Ռ-Դ տեղափոխված աշխատանքային միգրանտների կողմից տուն ուղարկած տրանսֆերտները կազմել են երկրի ՀՆԱ-ի 36 տոկոսը:
- Որոշ կառավարությունների և զարգացման ծրագրեր իրականացնող կազմակերպությունների միջև բանավեճ է ծավալվել այն մասին, թե ինչպես կարելի է տրանսֆերտներն օգտագործել որպես զարգացմանն ուղղվող ֆինանսավորման լրացուցիչ միջոց: Այս գումարներն, անշուշտ, աշխատանքային միգրանտների սեփական և ծանր աշխատանքով վաստակած միջոցներն են և հենց նրանք պետք է որոշեն դրանց օգտագործման կարգը:

Հաճախ նշված գումարների փոխանցումը միգրանտների ծագման երկրներ կապված է մեծ ծախսերի հետ, որոնք հատկապես շոշափելի են փոքր գումարների դեպքում: Կառավարությունները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն, որպեսզի միգրանտ աշխատողների համար ավելի հեշտ ու մատչելի լինի փոխանցումներ կատարել արտերկրում գտնվող իրենց մերձավորներին: Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաներից մեկը հանդիսացող՝ Արհմիությունների միջազգային ցանցը (UNI) նշված հարցը քննարկել է փոստային ծառայության արհմիությունների հետ, քանզի փոստային փոխանցումները կարող են ծառայել որպես աշխատանքային միգրանտների տրանսֆերտների առաքման ավելի հեշտ ու մատչելի միջոց:

Ներդրումների և հմտությունների փոխանցում

Իրենց հայրենի երկիր վերադառնալով՝ աշխատանքային միգրանտները կարող են իրենց խնայողությունները ներդնել շահավետ բիզնեսի կամ ծառայությունների մեջ: Նրանք կարող են կիրառել ձեռք բերված հմտություններն ու գիտելիքները: Շատ դժվար է վիճակագրական տվյալներով դա հիմնավորել, սակայն մի շարք երկրներում, օրինակ՝ **Չինաստանում, Կորեայի Հանրապետությունում և Թայվանում (Չինաստան)** բարգավաճող տնտեսությունն ու ազատականացված ընթացակարգերը «մտավոր ներուժի արտահոսքը վերածել են մտավոր ներուժի ներհոսքի»³⁵:

Հարուստ պետությունների տնտեսությունների խթանում

Աշխատանքային միգրանտները խթանում են նպատակակետ երկրների տնտեսությունը: Միգրանտների, այդ թվում՝ անկանոն միգրանտների, ներդրումն այս հարցում հաճախ անտեսվում կամ անգամ մերժվում է:

³⁵ Դեյվիդ Ցվայգ, «Պայքար տաղանդավոր մարդկանց համար. Չինաստանի ռազմավարությունն ուղղված է մտավոր ներուժի արտահոսքի դեմ», *International Labour Review*, Vol. 145 (2006) No. 1-2. <http://www.ilo.org/intranet/english/support/publrevue/articles/2006-1-2/download/s4zweig.pdf>

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Այդուհանդերձ, քանի որ աշխատանքային միգրանտներն իրենց եկամուտների շուրջ 13%-ն ուղարկում են իրենց ծագման երկրներ, պարզ է, որ մնացած 87-ը ծախսում են ընդունող երկրում: Հաշվի առնելով փոխանցումների ընդհանուր ծավալը՝ կարելի է հաստատել, որ ողջ աշխարհում աշխատանքային միգրանտների ներդրումն ընդունող երկրների տնտեսության մեջ կազմում է ավելի քան \$1,6 տրիլիոն (1 600 միլիարդ ԱՄՆ դոլար): Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպությունը (ԵԱՀԿ), Միգրացիայի միջազգային կազմակերպությունը (ՄՄԿ) և ԱՄԿ-ն վերջերս հրապարակված փաստաթղթում նշում են. «Բազմաթիվ ուսումնասիրություններ վկայում են, որ միգրանտները կատարում են տեղաբնակների կողմից չպահանջված, բայց և կարևոր աշխատանք, և նրանց ներկայությունը, գործունեությունն ու նախաձեռնողականությունը լրացուցիչ աշխատատեղեր են ստեղծում»³⁶:

«Ուղեղների արտահոսք»

Այն դեպքում, երբ ընդունող երկրները շահում են աշխատանքային միգրանտների ներկայությունից, նրանց բացակայությունը ծագման երկրներում կարող է անբարենպաստ իրավիճակ ստեղծել: Միգրացիան այս դեպքում հանդես է գալիս իր բացասական կողմից, քանի որ երկրները գրկվում են հմուտ աշխատողներից: Ծագման երկիրը տուժում է, թեև արտագաղթող աշխատողներն ավելի լավ վարձատրության և աշխատանքային պայմանների իմաստով շահում են:

1970-ականներն և 1980-ականներին **Պակիստանից** ամեն տարի արտագաղթել է շուրջ 100.000 աշխատող, որոնցից 45%-ը դասվել են հմուտ աշխատուժի թվին. սա երկրի համար լուրջ կորուստ էր:

ԵՄ-ին 2004թ.-ին միանալուց ի վեր, **Լեհաստանից** արտագաղթել է 800.000 աշխատող՝ այլ անդամ պետություններում աշխատելու նպատակով: Արդյունքում Լեհաստանն հմուտ աշխատուժի այնքան մեծ կորուստ է ունեցել, որ հնարավոր է՝ չկարողանա օգտագործել իր ենթակառուցվածքների արդիականացմանն ուղղված ԵՄ հատկացումները: Մյուս կողմից, Լեհաստանն այժմ ընդունում է **Բելոռուսից** և **Ուկրաինայից** ժամանող միգրանտներին, ովքեր կարող են լրացնել այդ բացը³⁷:

«Բժշկական կարուսել»

Ներկայումս անգլիախոս երկրներից (սովորաբար՝ նախկին գաղութներից) բարձր որակավորում ունեցող բուժքույրեր և բժիշկներ են հավաքագրվում **ԱՄՆ**-ում և **ՄԹ**-ում աշխատելու համար: «Բժշկական կարուսելի» երևույթ է դիտարկվում, այսինքն՝ բուժանձնակազմը մի երկրից մյուսն է տեղափոխվում փոխարինելու համար այն մասնագետներին, ովքեր մեկ այլ, ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանքի են անցել: Այսպես, **Գանայում** կրթություն ստացած բժիշկների 60%-ը արտագաղթել է երկրից: Յուրաքանչյուր բուժաշխատողի արտագաղթը նշանակում է \$184.000-ի կորուստ: Գանան ստիպված է օգտվել կուբացի բժիշկների ծառայություններից, որոնք հաճախ միայն թարգմանչի միջոցով կարող աշխատել: Արևադարձային Աֆրիկայի 47 երկրներից 38-ում խախտված է ԱՀԿ-ի նվազագույն նորմը՝ 20 բժիշկ ամեն 10.000 բնակչի համար:

Ծառ երկրներում Համաշխարհային բանկի և Արժույթի միջազգային հիմնադրամի կողմից իրականացված կառուցվածքային բարեփոխման ծրագրերը հանգեցրել են բժշկական ծառայությունների դրամական միջոցների զգալի կրճատման: Բնականաբար, այս երկրների հմուտ բուժաշխատողները լուրջ դրդապատճառներ ունեն արտերկիր մեկնելու, որտեղ ոչ միայն ավելի լավ կվարձատրվեն, այլև հնարավորություն կունենան կիրառել ու բարելավել իրենց հմտություններն ավելի լավ համալրված բուժփիմնարկներում:

³⁶ Ծագման և նպատակակետ երկրներում աշխատանքային միգրացիայի արդյունավետ քաղաքականության մշակման ձեռնարկ, ԵԱՀԿ, ՄՄԿ և ԱՄԿ, Ժնև, 2006թ. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_499_engl.pdf

³⁷ International Herald Tribune, 18 նոյեմբերի, 2006թ., <http://www.iht.com/>

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Ըստ Արհմիությունների գլոբալ ֆեդերացիաներից մեկը հանդիսացող «Փարլիք Սերվիսիզ Ինթերնեշնլի»՝

Բարձր որակավորման բուժաշխատողների պակասը երկրագնդի բնակչության առողջության և բարօրության ապահովման ոլորտում Հազարամյակի զարգացման նպատակների (ՀԶՆ-ներ) իրագործման հիմնական խոչընդոտներից մեկն է (Բաքըն և այլք, 2004թ.): Աֆրիկայից բուժաշխատողների արտագաղթի հետևանքով լրջորեն վտանգվում են տարածաշրջանում մալարիայի, թոքախտի և ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի դեմ պայքարի ծրագրերը: Արևադարձային Աֆրիկայում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի համաճարակը կասեցնելու համար անհրաժեշտ են լրացուցիչ 620.000 բուժքույրեր: Միևնույն ժամանակ, սակայն, ամեն տարի շուրջ 23.000 բուժաշխատողներ Աֆրիկայից արտագաղթում են դեպի զարգացած երկրներ:

Ավելին. հմուտ բուժաշխատողների տեղափոխումն աղքատ երկրներից դեպի հարուստ պետություններ հանգեցնում է «հակադարձ զարգացման պարադոքսի»: Ըստ **Հարավաֆրիկյան** միգրացիոն վիճակագրության՝ երկրից բուժքույրերի և բժիշկների արտագաղթի ծախսերը հավասարագոր են շուրջ 1 մլրդ ԱՄՆ դոլարի ներդրումների կորստին, ինչը կազմում է 2000թ.-ին երկրի հանրային առողջապահության համակարգում արձանագրված ծախսերի 17 տոկոսը³⁸: Բուժաշխատողների պակասը լրջորեն խաթարում է Արևադարձային Աֆրիկայում լայնորեն տարածված ՁԻԱՀ-ին արձագանքելու երկրների ունակությունը:

«Միգրացիան բացասաբար է ներազդում բազմաթիվ զարգացող երկրների առողջապահական համակարգերի կայունության վրա»:

Ըստ ՄԹ-ի առաջատար բժշկագիտական *The Lancet* պարբերականի՝ զարգացող երկրների առողջապահական համակարգերը լուրջ վնասներ են կրել իրենց բժիշկների և բուժքույրերի արտագաղթի հետևանքով: ՄԹ-ն հատկապես նշանակալից դեր է ունեցել այս գործընթացներում. այստեղ աշխատող բժիշկների 31 տոկոսը մասնագիտական կրթություն է ստացել ՄԹ-ի սահմաններից դուրս: ՄԹ-ում արտերկրից ներգաղթող բժիշկների, բուժքույրերի և այլ բուժաշխատողների մշտական պահանջարկը նույնպես աճում է՝ մոտավորապես նույն մեծության եվրոպական այլ երկրների համեմատ: Ֆրանսիայում և Գերմանիայում մոտավորապես 5 տոկոս է կազմում այդ երկրներում աշխատող և դրսում կրթություն ստացած բժիշկների տեսակարար կշիռը:

The Lancet-ը նշում է. «յուրաքանչյուր հարուստ երկիր կարող է իրեն թույլ տալ և պետք է վերապատրաստի այնքան բուժաշատողների, որքան իրեն է անհրաժեշտ: Աղքատ երկրներից բարձր որակավորում ունեցող արտասահմանցի աշխատողներին ներգրավելն ու նրանց վրա հույս դնելը սեփական հանրային սեկտորի կարիքները բավարարելու համար նման է գողություն կատարելուն»:

³⁸ «Փարլիք Սերվիսիզ Ինթերնեշնլ», *Միջազգային միգրացիայի ոլորտի քաղաքականությունը՝ առողջապահական ծառայությունների հատուկ շեշտադրմամբ*, www.world-psi.org-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality_and_Rights/Equality_equity_diversity_1/Migrant_workers_PSI_Migration_Policy.doc.

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Հաշվեկշիռ

Աշխատանքային միգրացիայի հաշվեկշիռը հիմնականում դրական է, հատկապես՝ նպատակակետ կամ ընդունող երկրների դեպքում: Ըստ էության, միգրացիայի մասին վերլուծությունները հաճախ հանգեցվում են գործարարության և ազգային տնտեսությունների համար դրա օգտակարությանը: Այդուհանդերձ, ըստ արհմիությունների մոտեցման՝ միգրանտների աշխատանքը ՉԻ դիտվում որպես շուկայավարման բաղադրիչ այնպես, ինչպես, օրինակ՝ կապիտալը, ապրանքները և ծառայությունները, որոնք կառավարվում են առաջարկի և պահանջարկի կանոններով: Աշխատանքային միգրացիան պետք է կանոնակարգվի այնպես, որ շահեկան լինի թե՛ միգրանտների և թե՛ երկրի քաղաքացի հանդիսացող աշխատավորության համար: Հատուկ ուշադրության է արժանի երկրի մտավոր ներուժի հնարավոր արտահոսքի խնդիրը:

Բաժին 4-ին վերաբերող քննարկման հարցեր

- Ձեր երկրի տնտեսության ո՞ր ոլորտներն են կախված աշխատանքային միգրանտներից:
- Ձեր երկրում ինչքա՞ն գումար է տրանսֆերտների տեսքով ուղարկվում/ստացվում աշխատանքային միգրանտների միջոցով:
- Փորձե՞լ է արդյոք Ձեր կառավարությունը աշխատանքային միգրանտների կողմից տրանսֆերտների ուղարկելն ավելի հեշտացնել և մատչելի դարձնել:

Բաժին 4. Աշխատանքային միգրանտները և համաշխարհային տնտեսությունը

Ուսումնական վարժություններ Բաժին 4-ի համար



Ուսումնական վարժություն. Աշխատանքային միգրացիա՝ ո՞վ է շահում

Նպատակը՝ Կշռադատել աշխատանքային միգրացիայի առավելությունների և բացասական կողմերի տարբեր տեսակետները:

Առաջադրանք՝ 1. Ձեր խմբում լրացրեք հետևյալ աղյուսակը:

Տարբեր սուբյեկտների տեսակետներ՝	Որո՞նք են աշխատանքային միգրացիայի առավելությունները	Որո՞նք են աշխատանքային միգրացիայի բացասական կողմերը
Ոչ հմուտ աշխատանքային միգրանտ		
Հմուտ աշխատանքային միգրանտ		
Աշխատողներ նպատակակետ երկրներում		
Գործատուներ		
Ծագման երկրներ		
Նպատակակետ երկրներ		
Արհմիություններ ծագման երկրներում		
Արհմիություններ նպատակակետ երկրներում		
Զբաղվածության գործակալություններ		

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Տիպիկ:

Այն երկրները, որոնք վավերացնում են ԱՄԿ-ի որևէ կոնվենցիա, ստանձնում են կիրառել այդ կոնվենցիայի դրույթներն իրենց ազգային օրենսդրության մեջ և գործելակերպում և պարտավորվում են պարբերաբար հաշվետու լինել դրանց գործադրման ընթացքի մասին: Ուստի, ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների վավերացմանը հասնելու համար կարևոր է, որ արհմիությունները քարոզարշավներ կազմակերպեն: Բոլոր միջազգային աշխատանքային չափորոշիչները, եթե օրենքով այլ բան չի նախատեսված, վերաբերում են բոլոր աշխատողներին՝ ներառյալ աշխատանքային միգրանտները, անկախ նրանց կարգավիճակից:

Բաժին 5-ը՝ հակիրճ

Այս բաժինը նկարագրում է ԱՄԿ-ի երկու հատուկ կոնվենցիաներ աշխատանքային միգրացիայի վերաբերյալ, որոնք միասին հենք են ծառայում ազգային օրենսդրության և պրակտիկայի համար՝ աշխատանքային միգրացիան կառավարելու գործում: Այն նաև ներկայացնում է ԱՄԿ-ի վերահսկողության համակարգը և մեկնաբանում, թե արհմիություններն ինչպես կարող են օգտագործել այդ համակարգը:

Այս բաժնում ներկայացված է նաև ՄԱԿ-ի «Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին» միջազգային կոնվենցիան (1990): Այն առաջնորդվում է ԱՄԿ-ի երկու կոնվենցիաներում արտացոլված հիմնական գաղափարներով և ձևակերպումներով:

Վերը նշված երեք կոնվենցիաները միասին ապահովում են աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների վերաբերյալ բազմակողմանի, «արժեքների վրա հիմնված» սահմանումներ և իրավական հիմք ազգային քաղաքականության և պրակտիկայի համար:

Այս բաժինն անդրադառնում է հետևյալ հարցերին.

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների վրա հիմնված համակարգ:

Աշխատանքային միգրանտների համար նախատեսված միջազգային աշխատանքային չափորոշիչներ:

Աշխատանքի ոլորտում ԱՄԿ-ի առանցքային միջազգային չափորոշիչները և այլ միջազգային այլ նորմեր:

ՄԱԿ-ի «Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին» միջազգային կոնվենցիա:

Աշխատանքային օրենսդրություն:

ԱՄԿ-ի չափորոշիչների կիրառումը. արհմիությունների դերը:

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ստուգաթերթ՝ ըստ ԱՄԿ-ի չափորոշիչների:

Ի՞նչ է «աշխատանքային միգրանտների իրավունքների վրա հիմնված համակարգը»

Աշխատանքային միգրանտներ. մարդու իրավունքները

Մարդու իրավունքների հիմնական գաղափարն այն է, որ որոշակի սկզբունքներ ճշմարիտ և վավերական են բոլոր ժողովուրդների համար, բոլոր հասարակություններում, տնտեսական, քաղաքական, էթնիկական և մշակութային կյանքի ցանկացած պայմաններում: Մարդու իրավունքները համընդհանուր են, այսինքն՝ բոլոր մարդիկ, անկախ իրենց ռասայից, մաշկի գույնից, հավատքից, սեռից, տարիքից, դասից, լեզվից, ազգային պատկանելությունից և քաղաքական դիրքորոշումներից՝ այդ իրավունքների կրողն են: Բոլոր մարդիկ պետք է վայելեն բոլոր համամարդկային իրավունքները:

Այսպիսով, աշխատանքային միգրանտներն ունեն մարդու իրավունքներ:

Հիմնական հարցը արհմիութենական աշխատողների և աշխատանքային միգրանտների համար հետևյալն է. «Որքա՞ն լավ են օրենքները պաշտպանում աշխատանքային միգրանտների իրավունքները՝ միաժամանակ պաշտպանելով տեղացի աշխատողներին»: Ընդամենը, տեղացի, կամ երկրի քաղաքացի հանդիսացող աշխատավորներին պաշտպանելու լավագույն եղանակը նաև աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության ապահովումն է, որպեսզի գործատուներին հնարավորություն չտրվի աշխատողներին դնել միմյանց հետ մրցակցության մեջ:

Միջազգային իրավունքի կիրառումը՝ ի պաշտպանություն աշխատանքային միգրանտների

Միջազգային իրավունքը երբեմն կարող է անհասանելի և ոչ կարևոր թվալ: Այնինչ, այն կարող է հզոր գործիք լինել բոլոր աշխատողների, այդ թվում նաև՝ աշխատանքային միգրանտների, իրավունքների պաշտպանության գործում: Եթե այս կամ այն պետությունն իր համաձայնությունն է տվել գործել ըստ միջազգային պայմանագրի կամ կոնվենցիայի, ապա այն կարող է ենթակա լինել միջազգային վերահսկողության, և հնարավոր է նրա վրա ճնշում գործադրել և ստիպել ավելի լավ վարվել իր աշխատողների հետ:

Վավերացված պայմանագրերն ունեն իրավական կարգավիճակ, և դրանց կիրառումը կարող է պարտադրվել և վերահսկողության ենթարկվել ազգային մակարդակում: Ազգային արդարատաության համակարգում կիրառելի են նույնիսկ չվավերացված փաստաթղթերը:

ԱՄԿ կոնվենցիաները միջազգային պայմանագրեր են: Դրանք ընդունվում են եռակողմ գործընթացի միջոցով՝ ընդգրկելով ԱՄԿ-ի թվով 182 անդամ պետությունների կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչներին: Վավերացումից հետո ԱՄԿ-ի կոնվենցիաներն օրենքի ուժ են ստանում համապատասխան անդամ պետությունում: Միջազգային աշխատանքային չափորոշիչների կիրառումը խիստ կարևոր նշանակություն ունի աշխատողների, այդ թվում նաև աշխատանքային միգրանտների համար:

Ինչպե՞ս են տեղական դատարաններն օգտագործում միջազգային իրավունքի համընդհանուր աղբյուրները

Իրոք, գործնականում ամեն օր, չնայած այդ փաստը երբեմն անտեսվում է, միջազգային աշխատանքային օրենքներն օգտագործվում են դատավորների, իրավաբանների, աշխատանքային տեսուչների և արհմիութենական աշխատակիցների կողմից՝ աշխատողների իրավունքների նկատմամբ հարգանքը երաշխավորելու համար: Դատավորների դեպքում, վեճը լուծելու համար դատարանը հաճախ ուղղակի դիմում է վավերացված կոնվենցիայի դրույթներին, կամ, տեղական օրենքը կիրառելիս, նրանք իբրև մեկնաբանության կամ ոգեշնչման աղբյուր հիմնվում են ԱՄԿ-ի չափորոշիչների վրա՝ լինեն դրանք պարտադիր, թե ոչ:³⁹

³⁹ Աշխատանքային ուսուցում 2006/2-3 No.143-144. Աշխատանքային օրենսդրություն. դրա դերը, միտումները և ներուժը: «Ինչպե՞ս է երկրի դատական համակարգըն օգտագործում միջազգային իրավունքի համընդհանուր աղբյուրները», Քսավիեր Բոդոնե, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

Բաժին 5. Աշխատանքային միջրանտների իրավունքները

Որտե՞ղ են ձևավորվում մարդու իրավունքները:

Առաջընթացի ամենակարևոր քայլը Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրն էր, որն ընդունվեց 1948թ-ի դեկտեմբերի 10-ին ՄԱԿ-ի Գլխավոր Ասամբլեայի կողմից: Այսօր էլ այն ընկալվում է որպես ոգեշնչող փաստաթուղթ, որն ի թիվս այլոց, հռչակել է նաև այն իրավունքները, որոնցով օժտված են աշխատավորները՝ որպես մարդկային էակներ:

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրից

Տողված 13

Յուրաքանչյուր ոք ունի տվյալ պետության սահմաններում ազատորեն տեղաշարժվելու և բնակավայր ընտրելու իրավունք:

Յուրաքանչյուր ոք ունի ցանկացած, այդ թվում, սեփական երկրից մեկնելու և իր երկիրը վերադառնալու իրավունք:

Տողված 14

Յուրաքանչյուր ոք ունի հետապնդումից այլ երկրներում ապաստան հայցելու և դրանից օգտվելու իրավունք:

Տողված 23

1. Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության, արդար ու նպաստավոր աշխատանքային պայմանների և գործազրկությունից պաշտպանվածության իրավունք:
2. Յուրաքանչյուր ոք ունի հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության իրավունք առանց որևէ խտրականության:
3. Յուրաքանչյուր աշխատող ունի իր և իր ընտանիքի համար մարդկային արժանապատվությանը հարիիր գոյություն ապահովող արդար ու նպաստավոր վարձատրության և, անհրաժեշտության դեպքում, այն սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով լրացնելու իրավունք:
4. Յուրաքանչյուր ոք ունի արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունք՝ հանուն իր շահերի պաշտպանության:

Որտե՞ր են մարդու իրավունքների հիմնական պայմանագրերը:

Ի լրումն ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հռչակագրի, գոյություն ունեն մարդու իրավունքներին առնչվող ինը հիմնարար պայմանագրեր, որոնք սահմանում են մարդու հիմնական և համընդհանուր իրավունքները և ապահովում դրանց հետագա համաշխարհային տարածումը խոցելի խմբերի նկատմամբ: Դրանք են.

- 1 Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների միջազգային դաշնագիրը, 16 դեկտեմբերի, 1966թ.:
- 2 Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը, 16 դեկտեմբերի, 1966թ.:
- 3 Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան, 21 դեկտեմբերի 1965թ.:
- 4 Խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի դեմ կոնվենցիան, 10 դեկտեմբերի 1984թ.:
- 5 Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան, 18 դեկտեմբերի 1979թ.:
- 6 Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիան, 20 նոյեմբերի 1989թ.:
- 7 Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքներ անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին միջազգային կոնվենցիան, 18 դեկտեմբերի 1990թ.:
- 8 Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիան, 13.12.2006թ.:
- 9 Պարտադրված անհետացումից բոլոր մարդկանց պաշտպանելու մասին միջազգային կոնվենցիան, 20 դեկտեմբերի 2006թ.:

Միջազգային աշխատանքային նորմեր աշխատանքային միգրանտների համար

Գոյություն ունեն ԱՄԿ-ի երկու կոնվենցիաներ և դրանց առնչվող Հանձնարարականներ, որոնք հասկապես վերաբերում են աշխատանքային միգրանտներին:

- Զբաղվածության համար միգրացիայի կոնվենցիա (վերանայված), 1949 (թիվ 97)
- Հանձնարարական զբաղվածության համար միգրացիայի վերաբերյալ (վերանայված), 1949 (թիվ 86)
- Միգրանտ աշխատողների մասին (Լրացուցիչ դրույթներ), 1975 (թիվ 143)
- Հանձնարարական միգրանտ աշխատողների վերաբերյալ, 1975 (թիվ 151):

Միջազգային կոնվենցիաների և Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների մեկնաբանությունը

Այս ձեռնարկում կանոնադաշտնադրվում է մի շարք միջազգային կոնվենցիաների: Ինչպես են դրանք առաջանում:

Միջազգային աշխատանքային չափորոշիչներն իրավաբանական փաստաթղթեր են, որ սահմանել են ԱՄԿ-ի կողմերը (կառավարություններ, գործատուներ և աշխատավորներ)՝ առանձնացնելով աշխատանքի ոլորտին առնչվող հիմնական սկզբունքներն ու իրավունքները: Դրանք կամ *կոնվենցիաներ* են, որոնք իրավաբանորեն պարտադիր միջազգային պայմանագրեր են և ենթակա են վավերացման անդամ պետությունների կողմից, կամ *Հանձնարարականներ* են, որոնք ծառայում են իբրև ոչ պարտադիր ուղեցույցներ: Շատ դեպքերում կոնվենցիան սահմանում է այն հիմնական սկզբունքները, որոնք պետք է կիրառվեն վավերացնող երկրի կողմից, այնինչ կոնվենցիային կից հանձնարարականները հանդես են գալիս որպես լրացումներ տվյալ կոնվենցիայի համար՝ տալով ավելի մանրամասն ցուցումներ կիրառության վերաբերյալ: Հանձնարարականները կարող են լինել նաև անկախ, այսինքն՝ որևէ կոնվենցիայի հետ կապ չունեցող փաստաթուղթ:

Կոնվենցիաները և Հանձնարարականները կազմվում են կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից և ընդունվում են ԱՄԿ-ի ամենամյա *Աշխատանքի միջազգային համաժողովի* ժամանակ (ԱՄՀ): Երբ ընդունվում է այս կամ այն չափորոշիչը, անդամ պետություններից պահանջվում է, որ ըստ ԱՄԿ-ի սահմանադրության, վերջիններս այն քննարկման *ներկայացնեն* իրենց իրավասու մարմիններին (սովորաբար դա լինում է խորհրդարանը): Կոնվենցիաների դեպքում խոսքը դրանց *վավերացման* ուղղությամբ հրավիրվող քննարկումների մասին է: Վավերացման դեպքում, տվյալ երկրում կոնվենցիան ուժի մեջ է մտնում վավերացման օրվանից մեկ տարի անց: Վավերացնող պետությունները հանձն են առնում գործարկել տվյալ կոնվենցիան իրենց օրենսդրության մեջ ու պրակտիկայում և պարբերաբար զեկույցներ ներկայացնել դրա կիրառման մասին: Անհրաժեշտության դեպքում ԱՄԿ-ն ապահովում է տեխնիկական աջակցություն: Արհմիությունները նաև կարող են նախաձեռնել հաղորդումների և բողոքարկման գործառնություններ այն երկրների դեմ, որոնք կոնվենցիան վավերացնելով հանդերձ, դրա խախտումներ են թույլ տվել:

Ջբաղվածության համար միգրացիայի մասին կոնվենցիա (վերանայված) (թիվ 97)

Թիվ 97 Կոնվենցիան (47 անդամ պետությունների կողմից վավերացված առ 2008թ.-ի սեպտեմբերի 22-ը) կանոնավոր ընդունված աշխատանքային միգրանտների համար ապահովում է վերաբերմունքի հավասարություն և առանց խտրականության մոտեցում՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, կրոնից կամ սեռից, նույն չափով ինչ և քաղաքացիների համար, ինչը բխում է չորս ոլորտներում ադմինիստրատիվ իշխանությունների կիրառած օրենքներից կամ կանոնակարգերից և պրակտիկայից: Այդ ոլորտներն են՝ կյանքի և աշխատանքի պայմանները, սոցիալական ապահովությունը, աշխատանքային հարկերը և արդարադատության մատչելիությունը: Կոնվենցիայի դրույթները, ի թիվս այլ իրավունքների, ամրագրում են հավասար փոխհատուցման, արհմիութենական անդամակցության և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքները:

Կոնվենցիան և դրան կից Հանձնարարականը (թիվ 86) նաև մանրամասներ են շարադրում պայմանագրի պայմանների, աշխատանքային ուսուցման և առաջխաղացման մեջ միգրանտների մասնակցության վերաբերյալ, դիտարկում են ընտանիքի վերամիավորման պայմանները, հանդես են գալիս աշխատանքի չարդարացված ընդհատման կամ աշխատանքից հեռացման դեմ և քննարկում են մի շարք այլ միջոցներ, որոնք կարգավորում են ամբողջ միգրացիոն գործընթացը:

Հոդված 11-ի, պարբերություն 1-ում Կոնվենցիան տալիս է միգրանտ աշխատողների սահմանումը:

Այս կոնվենցիայում շրջանառելու նպատակով «Ջբաղվածության համար միգրանտ» հասկացությունը նշանակում է մարդ, որը գաղթում է մի երկրից մյուսը՝ այնտեղ վարձատրվող աշխատանքի անցնելու նպատակով (բացառությամբ ձեռներեցիները և գործարարները), և տերմինը կիրառվում է ցանկացած այն մարդու նկատմամբ, որը կանոնավոր կերպով է ընդունվում որպես աշխատանքային միգրանտ:

Կոնվենցիա թիվ 97-ը չի վերաբերում (ա) սահմանի վրա աշխատողներին, (բ) արվեստագետներին և ազատ մասնագիտության մարդկանց, ովքեր երկիր են մտել կարճ ժամկետով, (գ) ծովայիններին:

Այս բացառություններից բացի, հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելի է *բոլոր այն աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ, ովքեր կանոնավոր կերպով են ընդունվել կոնվենցիան վավերացնող երկրների կողմից:*

Հավասար վերաբերմունքը (վերաբերմունք, որն պակաս բարյացակամ չէ, քան այն, որը ցուցաբերվում է երկրի քաղաքացիների նկատմամբ) թիվ 97 Կոնվենցիայի առանցքային տարրն է: Այն գտնվում է Հոդված 6-ում և արգելում է խտրականությունը կանոնավոր կերպով ընդունված աշխատանքային միգրանտների և քաղաքացի աշխատողների միջև հետևյալ առումներով.

... փոխհատուցման՝ ներառյալ ընտանեկան նպաստները, երբ դրանք կազմում են վարձատրության մի մասը, աշխատանքային ժամերի, լրացուցիչ աշխատանքի վերաբերյալ պայմանավորվածությունների, վճարվող արձակուրդների, տնային աշխատանքի սահմանափակումների, աշխատանքային ուսուցման և վերապատրաստման նվազագույն տարիքի, կանանց աշխատանքի և մանկահասակների աշխատանքի, արհմիություններին անդամակցության և կոլեկտիվ գործարքների օգուտներից օգտվելու, օթևանով ապահովելու և սոցիալական ապահովության (այսինքն՝ օրենքի այն դրույթների կիրառման, որոնք կապված են աշխատանքի ժամանակ ստացած վնասվածքների, մայրության, հիվանդության, հաշմանդամության, ծերության, մահվան, գործազրկության և ընտանեկան պարտականությունների հարցերի հետ, ինչպես և այն անակնկալ հանգամանքների հետ, որոնք ըստ ազգային օրենքների և կանոնակարգերի գտնվում են սոցիալական ապահովության ծրագրերի շրջանակում): Սա նաև վերաբերում է աշխատանքային հարկերին, տուրքերին կամ մուծումներին, որոնք պարտադիր են աշխատող անձի համար, ինչպես նաև դատական վարույթներին, որոնք առնչվում են կոնվենցիայում արժարժված հարցերին:

Կոնվենցիա թիվ 97-ի Հոդված 3-ի Պարբերություն 2-ը կոնվենցիան վավերացնող երկրներին համագործակցության կոչ է անում՝ ապակողմնորոշող քարոզչության դեմ պայքարելու համար: ԱՄԿ-ի Փորձագետների Խորհրդի կողմից պարզվել է, որ ապակողմնորոշող քարոզչությունը վերաբերում է ոչ միայն այն սխալ տեղեկատվությանը, որ միգրանտները ստանում են մեկնելուց առաջ՝ նրանց որևէ երկիր գալթակղել-տանելու համար, այլև վերաբերում է նպատակակետ երկրում տարվող ռասիստական քարոզչությանը:

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Հոդված 4-ը պահանջում է, որ պետությունները միգրանտներին ապահովեն համապատասխան և անվճար ծառայություններով՝ կապված աշխատողների հավաքագրման և աշխատանքի տեղավորման հետ:

Հոդված 7-ը նշում է, որ անդամ պետությունները պարտավոր են «ապահովել, որ զբաղվածության հանրային ծառայությունները աշխատանքային միգրանտներին սպասարկեն անվճար»: Ըստ ԱՄԿ-ի թիվ 181 կոնվենցիայի, սա վերաբերում է նաև զբաղվածության մասնավոր գործակալություններին:

Թիվ 97 Կոնվենցիան պարունակում է աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությանը վերաբերող կարևոր դրույթներ: Օրինակ, նրանց համար պետք է մատչելի լինեն համապատասխան բժշկական ծառայությունները (Հոդված 5), և նրանց պետք է թույլատրվի իրենց վաստակած գումարն ու խնայողությունները փոխանցել այլ երկիր (Հոդված 9):

Թիվ 97 Կոնվենցիայի Հոդված 8-ն արգելում է անաշխատունակության դեպքում երկրի կողմից մշտական բնակության ընդունված միգրանտների վտարումը: Սա կարևոր պայման է: Շատ երկրներում մինչև այժմ վիճահարույց կապեր գոյություն ունեն առողջական վիճակի և աշխատանքային ապահովության կամ բնակության իրավունքի պաշտպանվածության միջև:

Ծագման և նպատակակետ երկրների միջև ստորագրված են մի քանի երկկողմ համաձայնագրեր, որտեղ կան դրույթներ՝ կապված աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման (հետևաբար՝ երկրից վտարման) հետ, եթե աշխատողը ձեռք է բերում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ կամ որևէ այլ վարակիչ հիվանդություն: Իրոք, մի շարք երկրներում պահանջում են, որ աշխատանքի դիմած աշխատանքային միգրանտներն անցնեն ՁԻԱՀ-ի պարտադիր թեստ, կամ նման ստուգումը հանդիսանում է աշխատանքի թույլտվության նորոգման պայման: Սա ակնհայտորեն մարդու իրավունքների խախտում է և միանգամայն հակասում է ՁԻԱՀ-ի և աշխատանքի աշխարհի ոլորտում կիրառվող ԱՄԿ-ի կանոններին: Նման պահանջը նաև դիտարկվում է որպես թիվ 97 կոնվենցիային հակասող մոտեցում:

ՁԻԱՀ-ը և միջազգային աշխատանքային միգրացիան

Ավելի քան 100 երկիր կասեցնում են ՄԻԱՎ-ով ապրող մարդկանց մուտքն իրենց երկիր կամ որևէ նպատակով նրանց այնտեղ մնալը: Միջազգային միգրանտներին մերժում են մուտքի իրավունքը, կամ նրանց սպառնում է վտարումը, եթե պարզվում է, որ նրանք ՄԻԱՎ դրական են:

Այնտեղ, որտեղ ՄԻԱՎ-ի թեստերն արվում են միգրացիոն հարցերի շրջանակներում, տեղեկատվության վերաբերյալ միջազգայնորեն պայմանավորված համաձայնության ստանդարտները զաղտնիության կամ խորհրդատվության վերաբերյալ, սովորաբար չեն գործում:

Այն աշխատանքային միգրանտները, որվքեր հիվանդության կրկնության դեմ հակավիրուսային բուժում են ստանում նպատակակետ երկրում, հնարավոր է նաև ստիպված լինեն դադարեցնել իրենց բուժումը երկրից վտարվելու պատճառով և վերադառնան այն երկիրը, որտեղ նրանք չեն կարող հասու դառնալ ՄԻԱՎ ծառայություններին:

ՁԻԱՀ-ի հետ կապված տեղաշարժի սահմանափակումների վերաբերյալ կառավարության առաջ քաշած հիմնական սկզբունքներն ու պատճառաբանությունները կապված են հասարակության առողջության պահպանման, առողջապահական լրացուցիչ ծախսերից խուսափելու և այլ տնտեսական ծախսերի շուրջ մտահոգությունների հետ, որոնց պատճառ, ինչպես համարվում է, կարող են հանդիսանալ ՄԻԱՎ վարակակիր ոչ քաղաքացիները: Նման սահմանափակումների համար չկան առողջապահական համակարգի կողմից հաստատված արդարացումներ: ՄԻԱՎ-ը պատահաբար փոխանցվող հիվանդություն չէ, և ամեն ոք՝ լինի դա ՄԻԱՎ-ի թեստի դրական թե քաղաքական արդյունք ունեցող անձ, քաղաքացի թե ոչ, ի վիճակի է կանխել դրա հետագա փոխանցումը՝ դրսևորելով ապահով վարքագիծ: Այսպիսով, ՁԻԱՀ վարակակիր մարդկանց ճանապարհորդելը կամ միգրացիան ինքնին որևէ վտանգ չի ենթադրում հասարակության առողջության համար:

ՄԻԱՎ-ի և Միջազգային աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության մասին Ամփոփագրից՝ կազմված համատեղ ՄԱԿՁԻԱՀ-ի, ԱՏԿ-ի, ՄՄԿ-ի կողմից (հուլիս, 2008թ.)

⁴⁰ ՄԻԱՎ-ի և Միջազգային աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության մասին Ամփոփագրից՝ կազմված համատեղ ՄԱԿՁԻԱՀ, ԱՏԿ-ի, ՄՄԿ-ի կողմից (հուլիս, 2008թ.)

http://data.unaids.org/pub/Manual/2008/jc1513_policybrief_labourmigration_en.pdf

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Վավերացնող պետությունները, համաձայն Հոդված 14-ի, կարող են չընդունել կոնվենցիայի բոլոր երեք հավելվածներն ամբողջությամբ կամ մասամբ: Առաջին երկու հավելվածները վերաբերում են զբաղվածության համար միգրացիային: Դրանք, այնուհանդերձ, պարունակում են կարևոր դրույթներ: Օրինակ, Հավելված I-ի Հոդված 5-ը և Հավելված II-ի Հոդված 6-ը իբրև նախապայման աշխատանքային միգրանտներին առաջարկում են իրենց երկրից մեկնելուց առաջ ձեռք բերել գրավոր աշխատանքային պայմանագիր, որտեղ նշված են աշխատանքային պայմանները և աշխատանքի նկարագրությունը: Իսկ Հավելված I-ի Հոդված 3-ը խոսում է պետության կողմից իրականացվող անհրաժեշտ վերահսկողության մասին այն գործակալությունների նկատմամբ, որոնք զբաղված են աշխատողներ հավաքագրելով, որպեսզի նրանց գործունեությունը համապատասխանի օրենքի տառին: Երրորդ հավելվածն ավելի ընդհանուր է և դիտարկում է միգրացիան ընդհանրապես՝ լինի այն կազմակերպված, թե տարերային:

Առաջարկություն զբաղվածության համար միգրացիայի վերաբերյալ (վերանայված), 1949 թ.(թիվ 86)

Կոնվենցիա թիվ 97-ն ուղեկցվում է Առաջարկություն թիվ 86-ով: Առաջարկությունները ենթակա չեն վավերացման, և, իբրև այդպիսիք, չեն հանդիսանում պարտադիր փաստաթուղթ: Այնուհանդերձ, երբ դրանք դիտարկվում են կոնվենցիայի հետ միասին, օգտակար ուղեցույց են այն առումով, որ կողմնորոշում են, թե ինչպես է պետք կիրառել տվյալ կոնվենցիան, կամ թե՝ ինչպես պետք է մեկնաբանել կոնվենցիայի այս կամ այն դրույթը:

Առաջարկություն թիվ 86-ն, օրինակ, կոնվենցիայի Հոդված 8-ի հետ միասին, պարունակում է դրույթներ, որոնց նպատակն է պաշտպանել այն աշխատանքային միգրանտներին, որոնց ընդունել են մշտական բնակության, սակայն վտարում են երկրից միջոցների սղության կամ աշխատանքի բացակայության պատճառով: Առաջարկության Պարբերություն 18-ն ասում է. «Երբ զբաղվածության միգրանտը անդամ պետության տարածք է ընդունվել կանոնավոր կերպով, ապա տվյալ անդամ պետությունը պարտավոր է, որքանով դա հնարավոր է, զերծ մնալ նրան կամ նրա ընտանիքին իր տարածքից արտաքսելուց՝ միջոցների սղության կամ աշխատաշուկայի վիճակի պատճառով, եթե դրա վերաբերյալ գոյություն չունի համաձայնություն իրավասու էմիգրացիոն իշխանությունների և ներգաղթի տարածքի իշխանությունների միջև»:

Միգրանտ աշխատողների մասին կոնվենցիա (լրացուցիչ դրույթներ), 1975 (ԹԻՎ 143)

Թիվ 143 կոնվենցիայի լրիվ վերնագիրն է «Կոնվենցիա նվաստացուցիչ պայմաններում միգրացիայի և աշխատանքային միգրանտների համար հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի ապահովման մասին»: Կոնվենցիան բաղկացած է երեք մասից և կառավարություններն իրենք են ընտրում, արդյոք պետք է վավերացումից բացառել այս փաստաթղթի I-ն կամ II մասը, թե՛ ոչ:

Մարդու հիմնական իրավունքները

Առաջին մասն ընդգրկում է Հոդված 1-ից մինչև Հոդված 9-ը և հանդիսանում է անկանոն միգրացիան քննության առնելու, ըստ որում՝ իրավունքների վրա հիմնված հեռանկարով այն քննելու, միջազգային հանրության կողմից կատարված առաջին փորձը:

Այսպիսով, Հոդված 1-ը շարադրում է աշխատանքային միգրանտների հիմնական իրավունքները հարգելու ուղղությամբ անդամ պետությունների ընդհանուր պարտավորությունները: Այլ կերպ ասած, բոլոր աշխատանքային միգրանտների իրավունքները՝ անկախ նրանց կարգավիճակից, պետք է հարգվեն: Դրա նպատակն է, առանց վիճարկելու պետության կողմից միգրացիոն հոսքերը կարգավորելու իրավունքը, հաստատել, որ աշխատանքային միգրանտների իրավունքները պետք է պաշտպանվեն՝ անկախ այն բանից, թե վերջիններս երկիր են մտել կամ այնտեղ մնացել են օրինական կարգով, թե ոչ, պաշտոնական փաստաթղթերով, թե առանց դրանց: Այս Հոդվածը, ըստ ԱՄԿ-ի Փորձագետների Խորհրդի, վերաբերում է այն հիմնարար իրավունքներին, որ ամփոփված են այս ոլորտին վերաբերող ՄԱԿ-ի միջազգային փաստաթղթերում (տե՛ս էջ 65), և ներառում է աշխատավորների հիմնարար իրավունքները, որոնց անդրադառնում է ԱՄԿ-ի Աշխատանքի միջազգային համաժողովի կողմից 1998թ.-ի հունիսի 18-ին ընդունված Աշխատանքային հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին հռչակագիրը: ԱՄԿ-ի Հռչակագիրն այս իրավունքները Պարբերություն 2-ում հետևյալ կերպ է շարադրում. «(ա) միավորման ազատություն և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի փաստացի ճանաչում, (բ) ամեն տեսակի հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելում, (գ) երեխաների աշխատանքի փաստացի արգելում և (դ) աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության վերացում (տե՛ս էջ 75):

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Կոնվենցիա թիվ 143-ի Հոդվածներ 2-ը և 3-ը անդամ պետություններին կոչ են անում գործողության, նաև համագործակցության՝ թաքնված միգրացիոն տեղաշարժերը ճնշելու համար: Այստեղ ուշադրությունը կենտրոնացված է այն փաստի վրա, որ ոչ թե աշխատանքային միգրանտները, այլ նրանց հավաքագրողներն ու գործատուներն են, որ պետք է հետապնդման և պատժի ենթարկվեն: Այնուամենայնիվ, ԱՄԿ-ի Փորձագետների Խորհուրդը նշել է, որ կոնվենցիայի ոգուն հակառակ, «անօրինական իրավիճակում գտնվող միգրանտների դեմ կիրառվող պատժամիջոցները մեծ տարածում ունեն թե՛ ծագման և թե՛ նպատակակետ երկրներում»: Պետք է ավելացնել, որ գործատուների դեմ հարուցվող փաստացի պատժամիջոցները խիստ հազվադեպ են՝ համեմատած արտաքսման և այլ միջոցառումների հետ, որոնք կիրառվում են աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ: Հետևաբար, արժե հիշել և հաշվի առնել Հոդվածներ 2-ը և 3-ը:

Համագործակցությունն անդամ պետությունների միջև, ինչպես ամրագրված է կոնվենցիայում, պետք է նաև, ըստ Հոդված 4-ի, հնարավոր դարձնի հետապնդման ենթարկել թրաֆիկինգ նախաձեռնողներին՝ անկախ այն բանից, թե որ երկրից են նրանք կազմակերպում իրենց գործունեությունը: Սա հիշեցնում է բոլորովին վերջերս մի շարք երկրների կողմից ընդունված օրենքը, որը հաշվի է առնում «արտատարածքային» գործոնները, այսինքն այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են թրաֆիկինգն ու անչափահասների նկատմամբ սեռական ոտնձգությունները (պեդոֆիլիա): Օրենքը պետություններին իրավունք է տալիս հետապնդել հանցագործներին նույնիսկ այն դեպքում, երբ նրանք հանցանքը կատարել են իրենց երկրի տարածքից դուրս:

Կոնվենցիայի Հոդված 7-ը նախատեսում է նաև սոցիալական գործընկերների խորհրդակցություններ, որոնք աշխատանքային միգրացիայի բնագավառում նվաստացուցիչ պայմանների դեմ պայքարելու համար գործատուներին և արհմիութենական կազմակերպություններին նախաձեռնության իրավունք են տալիս:

Կոնվենցիայի 1-ին մասը սահմանում է նաև որոշակի պաշտպանական միջոցներ այն միգրանտների համար, ովքեր կորցրել են իրենց աշխատանքը: Այս առումով Հոդված 8-ը առանձնանշում է, որ. «1. Այն դեպքում, երբ աշխատանքային միգրանտը զբաղվածության նպատակով երկրի տարածքում է գտնվում օրինական կարգով, հենց միայն այն պատճառով, որ նա կորցրել է իր աշխատանքը, նա չի կարող համարվել ապօրինի կամ ոչ կանոնավոր կարգավիճակում, և սա ինքնին չի կարող նշանակել, որ նրան գրկելու են երկրում ապրելու և, ինչպես երբեմն լինում է՝ աշխատելու իրավունքից»: Եվ «2. Համապատասխանաբար, նա պետք է քաղաքացիների հետ հավասար իրավունքներ ունենա աշխատանքի ապահովության երաշխիքների, այլընտրանքային աշխատանքի հնարավորության, աջակցության ծրագրերի և վերապատրաստման առումներով»:

Փաստաթղթեր չունեցող աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Անկանոն կարգավիճակ ունեցող աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ Հոդված 9-ը նշում է. «Չհակասելով այն միջոցառումներին, որ սահմանված են աշխատանքային միգրանտների շարժը վերահսկելու համար՝ ապահովելով, որ աշխատանքային միգրանտները մուտք գործեն տվյալ երկրի տարածք և աշխատանքի ընդունվեն համաձայն համապատասխան օրենքների և կանոնակարգերի, աշխատանքային միգրանտը պետք է, այն դեպքում, երբ հաշվի չեն առնվել նշված օրենքներն ու կանոնակարգերը, և այն դեպքում, երբ հնարավոր չէ օրինականացնել նրա կարգավիճակը, օգտվի իր և իր ընտանիքի նկատմամբ վերաբերմունքի հավասարությունից՝ ըստ այն իրավունքների, որոնք բխում են նրա նախկին աշխատանքից թե՛ վարձատրության, թե՛ սոցիալական ապահովության և թե՛ այլ նպաստների առումով»: Այլ կերպ ասած, աշխատանքային միգրանտը, որն աշխատել է նույնիսկ անկանոն կարգավիճակով, իրավունք ունի ստանալ իր աշխատավարձը և օգտվել սոցիալական ապահովության և այլ նպաստներից, որոնք հասու են կանոնավոր միգրանտներին:

Կոնվենցիա 143-ի Մաս II. հավասար հնարավորություններ

Կոնվենցիա 143-ի Մաս II-ը վերաբերում է միայն կանոնավոր կերպով ներգաղթած միգրանտներին

Եթե թիվ 97 կոնվենցիայի նպատակն է՝ արգելել քաղաքացիների և կանոնավոր աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ գոյություն ունեցող անհավասար վերաբերմունքը, ապա թիվ 143 կոնվենցիայի Մաս II-ը առաջ է քաշում «հնարավորությունների հավասարության» հարցը: Այսինքն, վերջինիս նպատակն է՝ վերացնել խտրականության պրակտիկան՝ առաջարկելով հատուկ միջոցառումների մի շարք, որոնք կապահովեն հավասարությունը, ներառյալ, օրինակ, աշխատանքի հավաքագրման, աշխատանքային շարժունության և մասնագիտական ուսուցման հարցերում:

Համաձայն թիվ 143 կոնվենցիայի Հոդված 10-ի, սա վերաբերում է նաև սոցիալական ապահովության, արհմիութենական և մշակութային իրավունքներին:

Հոդված 14-ն առաջարկում է, որ աշխատանքային միգրանտին պետք է թույլատրվի փոխել գործատուին, գոնե ամենաշատը երկու տարվա ժամկետն ավարտվելուց հետո: Սա նվաստացուցիչ իրադրություններից խուսափելու կարևոր միջոց է, քանի որ մեկ գործատուի մոտ ավելի երկար ժամանակ աշխատելու պարտավորվածությունը, հնարավոր է, գործատուին տա իր աշխատողի վրա ճնշում գործադրելու և անհանդուրժելի եղանակներ կիրառելու հնարավորություն՝ աշխատողին սպառնալով ընդհատել կամ չերկարաձգել աշխատանքային պայմանագիրը, որի դեպքում աշխատողը նաև կկորցնի երկրում ապրելու օրինական իրավունքը և ստիպված կլինի լքել երկիրը կամ կանգնել վտարման խնդրի առաջ:

Ընտանիքի վերամիավորում

Հոդված 13-ը կոնվենցիաներին միացած անդամ պետություններից պահանջում է իրավաբանորեն հեշտացնել իրենց տարածքում բնակվող աշխատանքային միգրանտների ընտանիքների վերամիավորման գործընթացը: Պետք է ասել նաև, որ թիվ 143 կոնվենցիայի Հոդված 13-ը ընդգծում է, որ «ըստ տվյալ կոնվենցիայի, ոչինչ չի կարող անդամ պետությունների համար խաչընդոտ հանդիսանալ երկրում մնալու և աշխատելու օրինական իրավունք տալու այն անձանց, ովքեր ապօրինի կերպով են ապրում կամ աշխատում այդ երկրում»: Երկրները, սովորաբար, մեծ գգուշավորություն են ցուցաբերում այնպիսի քաղաքական գծի ընտրության հարցում, որը կարող է հանգեցնել ապօրինի աշխատանքային միգրանտին կարգավիճակի օրինականացում շնորհելուն: ԱՄԿ-ի եռակողմ խորհրդակցությունների շրջանակներում աշխատանքային միգրացիայի հարցը քննարկելիս պարզ է դարձել, որ կառավարությունները նման օրինականացում շնորհելը համարում են իրենց սուվերենությանը վերաբերող խնդիր: Սրանից բխում է, որ այն չի կարող դիտարկվել ԱՄԿ-ի առաջարկած քաղաքականության ձևաչափում: Ամեն դեպքում, թիվ 143 կոնվենցիայի դրույթը դեկլարատիվ բնույթ ունի և չի պահանջում, որ վավերացնող պետությունները հատուկ քայլեր ձեռնարկեն այդ ուղղությամբ: Սակայն, դրան ուղեկցող Առաջարկություն 151-ը խորհուրդ է տալիս աշխատանքային միգրանտի կարգավիճակի վերաբերյալ որոշումը կայացնել արագ կերպով, և եթե արդյունքում աշխատողի կարգավիճակն օրինականացվում է, ապա վերջինս պետք է հնարավորություն ունենա օգտվել այն բոլոր իրավունքներից, որոնք ըստ օրենքի տրված են աշխատանքային միգրանտներին տվյալ անդամ պետության տարածքում:

Թիվ 151 Հանձնարարականի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի Փորձագետների Խորհրդին կառավարությունների կողմից ուղարկված զեկույցների քննությունից պարզվել է, որ առաջարկության այս կետերը կիրառելու հարցում որևէ դժվարություններ չեն եղել: Խորհուրդը նշում է, որ երբեմն աշխատանքային միգրանտներին թույլ են տալիս երկրում աշխատել մի քանի

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

տարի՝ նրանց կարգավիճակի վերաբերյալ չկայացնելով և ո՛չ մի որոշում: Սա վերջիններիս թողնում է մշտական անորոշության վիճակում, որը նրանց շատ ավելի խոցելի է դարձնում նվաստացուցիչ իրավիճակների հանդեպ: Նման իրադրություններից խուսափելու համար, Խորհուրդն ընդգծում է, թե որքան կարևոր է ապօրինի կերպով երկրում գտնվող աշխատանքային միգրանտի համար իր կարգավիճակի օրինականացման վերաբերյալ վճիռը: Աշխատանքային միգրանտների ապօրինի աշխատանքը մասամբ այս կամ այն երկրի որոշակի հանդուրժողականության արդյունք է: ԱՄԿ-ի Խորհրդի փորձագետները գտնում են, որ չպետք է բացառապես անկանոն աշխատանքային միգրանտների մեղքը համարել այն, որ գոյություն ունեցող վարույթները դանդաղ են, կամ այն, որ պետություններն անկարող են արդյունավետ կերպով պարզել, թե իրենց տարածքում ապօրինի կերպով աշխատող միգրանտներ կա՞ն, թե՞ ոչ: Չնայած տվյալ փաստաթղթերն այս հարցին սպառնիչ կերպով չեն անդրադառնում, Խորհուրդը համարում է, որ նման գործերը հավասարության խնդիր են առաջադրում, որ տվյալ պետությունը պետք է յուրաքանչյուր ապօրինի կերպով որոշ ժամանակահատված արդեն երկրում աշխատող աշխատանքային միգրանտի կարգավիճակը քննի գործ-առ-գործ և դիտարկի նրան ապրելու իրավունք շնորհելու հնարավորությունը:

Աշխատանքային միգրանտների մասին Հանձնարարական, 1975 (թիվ 151)

Հանձնարարական թիվ 151-ը բաղկացած է երեք մասից: Առաջին մասը քննում է այն գործնական միջոցները, որոնք ապահովում են հարգանքը հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի սկզբունքի նկատմամբ: Այն վերահաստատում է աշխատանքային միգրանտների իրավունքները՝ ներառյալ ապօրինի կարգավիճակում գտնվողներին, նրանց արհմիություններին անդամակցելու և արհմիութենական իրավունքները օգտագործելու հնարավորությունը: Այն կոչ է անում իշխանություններին ապահովել, որ ապօրինի կարգավիճակով աշխատանքային միգրանտներն արագ կերպով տեղեկացված լինեն՝ արդյոք հնարավո՞ր է օրինական ճանաչել նրանց կարգավիճակը թե՞ ոչ: Վտարման դեպքում, միգրանտներին չպետք է պարտադրել ստանձնել այդ գործընթացի հետ կապված ծախսերը:

Օրինականացման գործ. նախադեպային օրինակ Միացյալ Թագավորությունից

Ըստ պաշտոնական տվյալների, Միացյալ Թագավորությունն ունի մինչև 570.000 անկանոն կարգավիճակով միգրանտ բնակչություն: Այն իր բնույթով բազմազան է և բաղկացած է նաև, ի թիվս այլոց, գաղտնի կամ ապօրինի սահմանափակումների միջոցով երկիր մտած միգրանտներից, ապաստան հայցող ու մերժված անձանցից և սահմանված ժամկետից ավելի երկար ժամանակ երկրում մնացող մարդկանցից: Նրանց բոլորին միավորում է այն ընդհանուր իրողությունը, որ նրանք մտել են Միացյալ Թագավորություն կամ այնտեղ մնացել անկանոն իմիգրացիոն կարգավիճակով:

Քանի որ նրանք ապրում են վտարման վախի մթնոլորտում, նրանք զրկված են իրենց իրավունքները պնդելու որևէ միջոցից և բնակչության ամենաանբարենպաստ վիճակում գտնվող շահագործվող հատվածն են:

«Օրինականացում» այն գործընթացի անունն է, որն այս խմբին հնարավորություն կտա կանոնավոր իմիգրացիոն կարգավիճակ ստանալ և ազատ լինել վտարման սպառնալիքից, ավելի լավ կարողանալ գործադրել իրենց իրավունքները և ավելի պակաս ենթակա լինել շահագործման: «Օրինականացումը» տարբերվում է համաներումից, որովհետև այն կառավարելի գործընթաց է: Այս տերմինը նաև ենթադրում է, որ իմիգրացիոն կարգավիճակի ոչ օրինական լինելը առաջին հերթին այն կանոնակարգի կողմնակի արդյունքներից է, որը փոփոխման կարիք ունի, և իր բնույթով ամենևին էլ հանցավոր գործունեություն չի ենթադրում:

Այս տարվա սկզբում հաշվարկ է արվել, ըստ որի օրինականացումը, ներառյալ՝ դրանից բխող կորցրած հարկային մուտքերը, ազգային ապահովության վճարները և այլ շահույթներ, Գանձապետարանի վրա նստում է տարեկան զուտ հաշվարկով մինչև 2 միլիարդ ԱՄՆ դոլար: Սա կարելի է հակադրել այն 9,4 միլիարդ ԱՄՆ դոլարին, որն անհրաժեշտ է անկանոն կարգավիճակով ամբողջ միգրանտ բնակչությանը երկրից վտարելու համար:

Միգրանտների բարեկեցության հարցերով Միացյալ Խորհրդի (JCWI) տված ճեպագրույցից, www.jcwi.org.uk.

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Անվտանգության և առողջության հարցեր

Թիվ 151 Հանձնարարականի Մաս II-ը վերաբերում է սոցիալական քաղաքականությանը՝ մասնավորապես անվտանգության և առողջության խնդիրներին: Սա հատկապես կարևոր է, քանի որ այն 6.000 աշխատողներից, ովքեր յուրաքանչյուր օր մահանում են աշխատանքի հետ կապված վթարներից կամ հիվանդություններից, շատերը, հավանաբար, աշխատանքային միգրանտներ են՝ ներառյալ անկանոն կարգավիճակով աշխատողները: Իրոք, այսօրվա ամենանվազագույն աշխատանքային պայմաններն ունեցող հատվածներում աշխատանքային միգրանտների ներկայությունն ամենամեծն է (օրինակ՝ գյուղատնտեսությունը՝ գրանցված է տարեկան 335.000 մահվան ելքով պատահար, շինարարություն՝ տարեկան 55.000 մահացու ելքով պատահար, կամ՝ հանքագործությունը):

Հանձնարարականի 21 և 22 պարբերությունները հանգամանորեն քննում են ապահովության և առողջության խնդիրների կանխարգելիչ կողմերը: Օրինակ, պարբերություն 21-ում ասվում է. «Ամեն ջանք պետք է գործադրել, որ այս կամ այն աշխատանքի համար նախապատրաստվելիս աշխատանքային միգրանտները ուսուցում և հրահանգավորում ստանան աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքային հիգիենայի վերաբերյալ, և դա պետք է անել հնարավորինս հանգամանալից՝ ներկայացնելով այն իբրև աշխատանքային ուսուցման մի մաս»:

Նվազագույն պաշտպանվածություն

Հանձնարարականի III մասը կոչ է անում ձեռնարկել մի շարք միջոցառումներ, որոնք աշխատանքի կորստի, վտարման կամ նպատակակետ երկրից հեռանալու դեպքում կապահովեն նվազագույն պաշտպանվածություն: Այս առումով պարբերություններ 33 և 34-ը միանգամայն հասկանալի են և ուշագրավ ուղեցույց են հանդիսանում սույն քաղաքականությունն իրականացնելիս: Դրանցում ասվում է. «Վտարման հրամանին ենթակա աշխատանքային միգրանտը պետք է իրավունք ունենա խնդրանքով դիմել վարչական կամ օրինապահ մարմիններին՝ համաձայն այն պայմանների, որոնք սահմանված են ազգային օրենսդրության կամ կանոնակարգերի մեջ: Այս դիմում-խնդրանքը պետք է վտարման հրամանի կատարումը ժամանակավորապես կասեցնի՝ համաձայն ազգային անվտանգության և հասարակական կարգի համապատասխան հիմնավոր պահանջներին: Աշխատանքային միգրանտը, տեղաբնակ քաղաքացիների հետ հավասար, պետք է ունենա իրավաբանական օգնություն ստանալու իրավունք և հնարավորություն ունենա օգտվել թարգմանչի ծառայություններից»:

Պարբերություն 34-ն ամրագրում է.

- (1) Աշխատանքային միգրանտը, անկախ երկրում մնալու իր կարգավիճակի օրինական լինելուց, իրավունք ունի.
(ա) իր աշխատանքի դիմաց ստանալ ամեն տեսակի չվճարված վարձատրությունը՝ ներառյալ աշխատանքից դուրս գալու փոխհատուցման վճարը, որը ենթակա է վճարման, (բ) ստանալ այն նպաստները, որոնք նրան հասնում են աշխատանքի ընթացքում ստացած ցանկացած վնասվածքի դիմաց, (գ) համաձայն ընդունված ազգային պրակտիկայի՝ (i) փոխհատուցում ստանալ իրեն հասնող, բայց չօգտագործված տոն օրերի դիմաց, (ii) փոխհատուցում ստանալ սոցիալական ապահովագրության այն վճարումների դիմաց, որոնք, ըստ ազգային օրենսդրության կամ կանոնակարգերի կամ միջազգային համաձայնագրերի, նրան չեն տվել կամ չէին կարող տալ համապատասխան իրավունքներ: Եթե որևէ երկրում սոցիալական ապահովության համար արված վճարումները թույլ չեն տալիս դրանից օգտվել, ապա ամեն ջանք պետք է գործադրվի երկկողմ կամ բազմակողմ համաձայնագրերի միջոցով միգրանտների իրավունքները պաշտպանելու ուղղությամբ, և
- (2) այնտեղ, որտեղ այս պարբերության ենթապարբերություն 1-ում շարադրվածը վիճահարույց է, աշխատողը պետք է ի վիճակի լինի իր շահերը ներկայացնել իրավասու մարմիններին և քաղաքացիների հետ համահավասար ստանալ իրավաբանական օգնություն»:

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Փաստորեն, ինչպես հստակ երևում է, ԱՄԿ-ի երկու կոնվենցիաները և նրանց ուղեկցող հանձնարարականները իսկապես աշխատանքային միգրացիայի հետ կապված շատ խնդիրներ են արծարծում և արհմիություններին հուզող շատ հարցերի համարժեք պատասխաններ են տալիս: Չնայած, անպայմանորեն, կառավարությունների կողմից ձեռնարկվող նախաձեռնությունների կարիքը կա, սակայն այս փաստաթղթերի վավերացման ոչ լիարժեք գործընթացը ավելի շուտ կապված է հիմնավոր միգրացիոն քաղաքականությունների մշակման ուղղությամբ հարցերի առաջադրման ոչ բավարար ջանքերի, քան կառավարությունների չկամության հետ: Այնուամենայնիվ, մի շարք դրույթներ կարծես թե դժվարություններ են հարուցում կառավարությունների համար: Թիվ 97 Կոնվենցիայի դեպքում ամենից շատ հղումներ ունեցող դրույթներն են Հոդված 6-ում արծարծված հավասար վերաբերմունքի հարցը (հատկապես՝ երբ այն վերաբերում է սոցիալական ապահովությանը) և Հոդված 8-ում շարադրված անաշխատունակության դեպքում երկրում ապրելու իրավունքը պահպանելու հարցը: Թիվ 143 կոնվենցիայից կառավարությունների համար ամենամեծ դժվարություններն առաջացնող կետերն են Հոդված 8-ը (աշխատանքը կորցնելու դեպքում պաշտպանությունը), Հոդված 10-ը (հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի մասին) և Հոդված 14-ը (աշխատանքային միգրանտի աշխարհագրական և մասնագիտական շարժունության իրավունքի վերաբերյալ):

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների հռչակագիր

«Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքներն պաշտպանության մասին» միջազգային կոնվենցիան, որն ընդունվել է 1990թ.-ին ՄԱԿ-ի Գլխավոր Ասամբլեայի կողմից (տե՛ս էջ 78) և թիվ 97 և թիվ 143 կոնվենցիաները միասին կազմում են աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման երրորդ հենասյունը:

ԱՄԿ-ի առանցքային աշխատանքային չափորոշիչները և միջազգային աշխատանքային այլ նորմեր

ԱՄԿ-ի հիմնական Կոնվենցիաները

ԱՄԿ-ի մի շարք կոնվենցիաներ հաստատում են մարդու հիմնարար իրավունքները: ԱՄԿ-ի «Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին» Հռչակագիրն ընդունվել է 1998 թ.-ին Աշխատանքի միջազգային համաժողովի ժամանակ: Այն ամրագրում է, որ բոլոր պետությունները, հենց միայն ԱՄԿ-ի անդամ լինելով, պարտավոր են հետևել այն իրավունքներին և սկզբունքներին, որոնք շարադրված են ութ հիմնական կոնվենցիաներում:

Այս հիմնական կոնվենցիաները արհմիությունների և աշխատանքային միգրանտների համար կարևոր են այն առումով, որ աշխատողների հիմնական իրավունքների խախտումները, մեծ մասամբ, իրականացվում են աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ:

Աշխատանքային միգրանտները հաճախ պարզում են, որ իրենք գտնվում են պարտադրված աշխատանքային պայմաններում, երբ ճանապարհորդելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը, օրինակ՝ անձնագիրը, առգրավվում են նրանցից, և նրանց վրա պարտականություն է դրվում վճարել այն «պարտքը», որն առաջացել է նպատակակետ երկիր նրանց տեղափոխելիս:

Չնայած մեծ մասամբ միայն չափահաս աշխատողներն են դիմում միգրացիայի, այն դեպքերում, երբ իրենց հետ տանում են նաև իրենց ընտանիքներին անդամներին, հաճախ իրենց երեխաները ևս ստիպված են լինում աշխատել: Շատ հաճախ մարդկանց անօրինական սահմանափակումները վերաբերում են երեխաներին կամ մանկահասակ աշխատողներին:

Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի սկզբունքները կիրառելի են պետք է լինեն բոլոր աշխատողների նկատմամբ՝ ներառյալ միգրանտները, անկախ նրանց իրավական կարգավիճակից: Անազնիվ, միջոցների առաջ խտրականություն չդնող գործատուները հաճախ փորձում են թույլ չտալ, որ աշխատանքային միգրանտները դառնան արհմիության անդամ: Արհմիությունների բացակայության պայմաններում աշխատանքային միգրանտներին շահագործելն զգալիորեն հեշտանում է:

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաների հիմնական կետերը հետևյալն են.

Կոնվենցիա «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին», 1948թ. (թիվ 87)

Այն երաշխավորում է արհմիությունների դեմ խտրականության ակտերի վերացումը, պաշտպանում է գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունները փոխադարձ միջամտություններից և կոչ է անում քայլեր ձեռնարկել կոլեկտիվ բանակցությունների աջակցման ուղղությամբ: Հոդված 2-ը էական է. *Աշխատողները և գործատուները, առանց որևէ խտրականության, պետք է իրավունք ունենան ստեղծել և, միայն տվյալ կազմակերպության կանոններին ենթակա լինելով, անդամակցել կազմակերպություններին ըստ իրենց ընտրության, առանց նախնական լիազորությունների: 149 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:*

Կոնվենցիա «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի մասին», 1949թ. (թիվ 98)

Պաշտպանում է այն աշխատողներին, ովքեր օգտագործում են կազմակերպելու իրենց իրավունքը, առաջ է քաշում աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների միջև միվամտությունների բացառման սկզբունքը, նաև կամավորականության հիմքի վրա կոլեկտիվ բանակցությունները: 159 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:

Կոնվենցիա «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին», 1930թ. (թիվ 29)

Նպատակ ունի անմիջապես ճնշել ամեն տեսակի հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք՝ բացառությամբ զինծառայությունը, դատապարտյալների աշխատանքը և աշխատանքը արտակարգ իրադրությունների ժամանակ, ինչպիսիք են պատերազմը, հրդեհը և երկրաշարժը: 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ վավերացված է 173 երկրների կողմից. Ամենալայն արձագանքն ստացած վավերացված կոնվենցիան է:

Կոնվենցիա «Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին», 1957 թ. (թիվ 105)

Ուղղված է արգելելու (ա) բոլոր տեսակի հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքները, որոնք օգտագործվում են իբրև քաղաքական բռնադատման կամ կրթության միջոց, (բ) քաղաքական և գաղափարական հայացքների ազատ արտահայտման դեմ սանկցիաներ, (գ) աշխատուժի հավաքագրում, (դ) գործադուլներում մասնակցության համար պատիժ և խտրականության դրսևորման միջոց: 169 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:

Կոնվենցիա «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին», 1951թ. (թիվ 100)

Ընդգծում է համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման սկզբունքը: 166 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում զբաղվածության մասին Կոնվենցիա, 1958 (թիվ 111)

Նպաստում է ազգային քաղաքականության մշակման ժամանակ աշխատանքի և զբաղվածության առումով վերացնելու բոլոր տեսակի խտրականությունները՝ ըստ ռասայի, գույնի, սեռի, քաղաքական հայացքների, ազգային ծագման կամ սոցիալական ծագման: 168 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:

Կոնվենցիա «Նվազագույն տարիքի մասին», 1973թ. (թիվ 138)

Վերաբերում է տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերին: Աշխատանքի ընդունման համար պետությունները պետք է հայտարարեն ազգային նվազագույն տարիքը: Վերաբերում է բոլոր երեխաներին՝ անկախ այն բանից, թե նրանց աշխատեցնում են աշխատավարձի դիմաց, թե ոչ: Պետությունները պետք է ազգային քաղաքականություն վարեն երեխաների աշխատանքն արդյունավետորեն արգելելու ուղղությամբ: Աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիքը չպետք է լինի ավելի ցածր, քան պարտադիր դպրոցական ուսումնառությունն ավարտելու տարիքը (չնայած ավելի քիչ զարգացած երկրներում թեթև աշխատանք կատարելու համար կարող է ընդունվել 14-ից ավելի ցածր տարիքը): Վտանգավոր աշխատանքի համար սահմանված է 18 տարեկանի մակարդակը: 150 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի 14-ի դրությամբ:

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Կոնվենցիա «Երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման մասին», 1999թ.(թիվ 182)

Անդամ պետությունները պարտավոր են կարճ ժամանակում կազմակերպել ծրագիր՝ ուղղված երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի վերացմանը: Չնայած կոնվենցիան ինքը տալիս է այդ ձևերի ցանկը, հարկ է, որ անդամ պետությունները, սոցիալական հարցերով իրենց գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, կազմեն երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի իրենց սեփական ցանկը: 168 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի14-ի դրությամբ:

Հիշեք:

ԱՄԿ-ի բոլոր հիմնարար կոնվենցիաները հավասարապես վերաբերում են բոլոր աշխատողներին՝ անկախ նրանց կարգավիճակից, եթե հակառակի վերաբերյալ հատուկ նշում չկա:

Միջազգային աշխատանքային այլ նորմեր

Չնայած աշխատանքային միգրանտներին վերաբերում են միջազգային աշխատանքային շատ չափորոշիչներ, այստեղ մենք նշում ենք նրանցից հատկապես երկուսը.

Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների մասին Կոնվենցիա, 1997 (թիվ 181)

Առաջինը «Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների մասին» կոնվենցիան է, 1997 (թիվ 181): 20 վավերացում 2008թ.-ի հուլիսի14-ի դրությամբ:

ԱՄԿ-ի այն անդամ պետությունները, որոնք վավերացնում են այս կոնվենցիան, պետք է ապահովեն, որ զբաղվածության մասնավոր գործակալություններն աշխատողներից զանձումներ չկատարեն, երաշխավորելով նաև, որ աշխատողներին թույլ տրվի անդամակցել արհմիություններին:

Հոդված 11-ում, մասնավորապես, ասված է.

Անդամ պետությունը՝ իր օրենսդրությանն ու պրակտիկային համապատասխան, պարտավոր է միջոցներ ձեռնարկել ապահովելու համար այն աշխատողների պաշտպանությունը, ովքեր աշխատանքի են ընդունվել զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից, ինչպես վերը նշված է Հոդված 1-ի պարբերություն 1 (բ)-ում, կապված հետևյալ իրավունքների հետ.

- (ա) Միավորման ազատության իրավունք,
- (բ) Կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունք,
- (գ) Նվազագույն աշխատավարձ,
- (դ) Աշխատատեղի և աշխատանքային այլ պայմաններ,
- (ե) Օրենքով սահմանված սոցիալական ապահովության նպաստներ,
- (զ) Աշխատանքային ուսուցման հնարավորություն,
- (է) Աշխատանքային անվտանգություն և հիգիենա,
- (ը) Փոխհատուցում արդյունաբերական վթարների կամ հիվանդությունների դեպքում,
- (թ) Գործատուի անվճարունակության դեպքում փոխհատուցման և աշխատողների հայցերի պաշտպանություն,
- (ժ) Մայրության պաշտպանություն և նպաստներ, ծնողների պաշտպանություն և նպաստներ:

Զբաղվածության գործակալությունների աշխատանքի կարգավորումը շատ կարևոր դեր կարող է խաղալ աշխատանքային միգրանտների բարօրության ապահովման հարցում: Այս կոմպենցիան վավերացրել են միայն 20 երկրներ և դրանցից շատ քչերն են հանդես գալիս որպես աշխատանքային միգրանտների «ծագման» երկիր:

Կոմպենցիայի Հոդված 8-ը մասնավորապես մտահոգված է աշխատանքային միգրանտների իրավունքների չարաշահումների խնդրով:

1. Անդամ պետությունը պարտավոր է գործատուների և աշխատողների ամենաներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ և պատշաճ միջոցները՝ թե՛ իր իրավասության սահմաններում և թե՛, անհրաժեշտության դեպքում, համագործակցելով մյուս անդամ պետությունների հետ, ապահովելով համապատասխան պաշտպանությունը և կանխելով նվաստացումները այն աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ, ովքեր աշխատանքի են հավաքագրվել կամ իրենց տարածք են բերվել զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից: Սրա մեջ մտնում են այն օրենքներն ու որոշումները, որոնք տուգանքներ են նախատեսում՝ ընդհուպ մինչև տվյալ զբաղվածության մասնավոր գործակալության գործունեության արգելումը, եթե վերջիններս զբաղված են խարդախ գործունեությամբ և չարաշահումներով:
2. Այն դեպքում, երբ աշխատողներ են հավաքագրվում մեկ այլ երկրում աշխատելու համար, ներգրավված անդամ պետությունները պետք է մտածեն երկկողմանի համաձայնագրեր կնքելու մասին՝ կասեցնելու համար չարաշահումներն ու խարդախ գործունեությունը աշխատողների հավաքագրման, տեղակայման և աշխատանքի ընթացքում:

Հանձնարարական աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ, 2006 թ. (թիվ 198)

Նոր Հանձնարարականը, որն ընդունվել է 2006թ.-ին՝ Աշխատանքի միջազգային համաժողովի ժամանակ, վերաբերում է աշխատանքային հարաբերություններին: Փաստաթղթի հիմնական խնդիրն է՝ պարզել, թե որ դեպքում են հաստատվում «աշխատող-գործատու» իրական հարաբերությունները: Խարդախ գործատուների կողմից գաղտնի աշխատանքային հարաբերությունների կիրառումը՝ աշխատողների նկատմամբ իրենց օրինական պարտականություններից խուսափելու նպատակով, և աշխատողներին արհմիություններ ստեղծելուց ետ պահելը, գնալով ավելի մեծ տարածում է գտնում:

Աշխատանքային միգրանտների համար «ոչ պաշտոնական» աշխատանքային հարաբերությունների մեջ ներքաշվելու հավանականությունն ավելի մեծ է: Առաջարկության մեջ ասվում է.

7. Ազգերի միջև աշխատողների տեղաշարժերի ընդհանուր համապատկերում.
(ա) Ազգային քաղաքականությունը ձևավորելիս, անդամ պետությունը պարտավոր է, գործատուների և աշխատողների ամենաներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո, քննության առնել իր իրավասության ներքո համապատասխան միջոցառումների ձեռնարկման հարցը, որտեղ հարկն է՝ համագործակցելով այլ անդամ պետությունների հետ, իր տարածքում ապահովելու համար աշխատանքային միգրանտների արդյունավետ պաշտպանությունը և կանխելու նրանց նկատմամբ իրականացվող չարաշահումները, որի պատճառը կարող է հանդիսանալ գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերությունների անորոշությունը:
(բ) Այն դեպքում, երբ մեկ երկրում աշխատողներ են հավաքագրվում մեկ այլ երկրում աշխատելու համար, ներգրավված անդամ պետությունները պետք է մտածեն երկկողմ համաձայնագրեր կնքելու մասին՝ կասեցնելու համար չարաշահումներն ու խարդախ գործելակերպը, որոնց նպատակն է խուսափել աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում աշխատողների պաշտպանության գոյություն ունեցող նորմերից:

ՄԱԿ-ի միջազգային կոնվենցիան «Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին» («ՄԱԿ-ի կոնվենցիան»)

Այս կոնվենցիան, որի մշակմանն ակտիվորեն մասնակցել է ԱՄԿ-ն, ընդունում է ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների դրույթները, խարսխված է դրանց վրա և, որոշ առումներով, ընդլայնում է ԱՄԿ-ի դրույթները: Սա վերաբերում է նաև այն աշխատանքային միգրանտների իրավունքներին, ովքեր երկիր են մտել և աշխատում են ապօրինի կարգավիճակով (ինչպես նաև նրանց ընտանիքի անդամները), ու նրանց վրա է տարածում այն իրավունքները, որ նախկինում ունեին միայն կանոնավոր կերպով երկիր մտած աշխատանքային միգրանտները՝ այսկերպ առաջ անցնելով ԱՄԿ-ի թիվ 143 կոնվենցիայի Մաս I-ում մշակված դրույթներից: Չնայած Միավորված Ազգերի կոնվենցիայի հեռահար նպատակը ապօրինի միգրացիայից ետ կանգնեցնելն է, այնպես, որ ի վերջո դրան վերջ դրվի, այն միաժամանակ ուղղված է պաշտպանելու այն միգրանտների հիմնական իրավունքները, ովքեր հայտնվում են նման միգրացիոն հոսանքների մեջ՝ հաշվի առնելով նրանց խոցելի վիճակը: Կոնվենցիայի մյուս նշանակալի կողմն այն է, որ վավերացնող պետություններին չի թույլատրվում կոնվենցիան կիրառելիս բացառել աշխատանքային միգրանտների որևէ կատեգորիա, ընդգծվում է փաստաթղթի «անբաժանելիությունը», այսինքն՝ այն, որ փաստաթղթի մեջ ներառված են բոլոր տեսակի աշխատանքային միգրանտները՝ նաև նրանք, ովքեր դուրս են մնացել ԱՄԿ-ի փաստաթղթերից:

Կոնվենցիան պահանջում է, որ անդամ երկրներն ապահովեն «հուսալի, հավասարության վրա հիմնված, մարդկային և օրինական պայմաններ» միջազգային աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքների անդամների համար: Այդ պահանջները ներառում են.

- Միգրացիոն քաղաքականությունների հաստատում և գործադրում,
- Տեղեկատվության փոխանակություն մյուս պետությունների համապատասխան կողմերի հետ,
- Տեղեկատվության տրամադրում գործատուներին, աշխատողներին և նրանց կազմակերպություններին՝ վարվող քաղաքականության, օրենքների և կանոնակարգերի մասին, և
- Օգնություն աշխատանքային միգրանտներին և նրանց ընտանիքներին:

Կոնվենցիան կանոններ է սահմանում աշխատանքային միգրանտների և նրանց ծագման պետություն վերադառնալու մասին: Այն նաև մանրամասնորեն նկարագրում է այն քայլերը, որ պետք է ձեռնարկել ապօրինի կամ գաղտնի միգրացիայի դեմ պայքարելու համար:

Կոնվենցիան վավերացնող երկրների ցուցակը լուրջ բացահայտումներ է անում. դրա մեջ չկա Եվրամիության և ոչ մի երկիր, կամ մի երկիր, որը կարելի է անվանել հարուստ նպատակակետ երկիր:

ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի վերահսկիչ մարմինը

Աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ ՄԱԿ-ի կոնվենցիան ուժի մեջ է մտել 2003թ.-ին, այն բանից հետո, երբ 20 պետություններ այն վավերացին: Մի շարք վավերացնող երկրներ իրենց «վերապահումներն» են արտահայտել կոնվենցիայի հոդվածների վերաբերյալ:

Կոնվենցիայի վերահսկիչ մարմինը Աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքների պաշտպանության կոմիտեն է: Կոմիտեն կազմված է տասը փորձագետներից, որոնք հանդես են գալիս ինքնուրույնաբար և ընտրված են վավերացնող պետությունների կողմից:

Կոնվենցիան վավերացնող երկրները զեկույցներ պետք է ներկայացնեն այն քայլերի մասին, որ իրենք ձեռնարկել են կոնվենցիայի դրույթներն իրագործելու ուղղությամբ: Ենթադրվում է, որ զեկույցները պետք է մատնանշեն այն խնդիրները, որոնք ծագում են կոնվենցիայի կիրառման ժամանակ, և պետք է տեղեկատվություն պարունակեն միգրացիոն հոսքերի վերաբերյալ: Զեկույցներն ուսումնասիրելուց հետո Կոմիտեն այդպիսի մեկնաբանությունները կփոխանցի, ըստ իր հայեցողության, համապատասխան պետությանը:

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

ՄԱԿ-ի և ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների միջև եղած տարբերությունները

Եվ այնուամենայնիվ, ՄԱԿ-ի միջազգային կոնվենցիայի և ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների միջև կան մի քանի կարևոր տարբերություններ: Առաջին. ՄԱԿ-ի միջազգային կոնվենցիան չի ապահովում սոցիալական երկխոսությունը միգրացիոն քաղաքականությունների շուրջ և ոչ էլ անդրադառնում է արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների դերին դրա կիրառման մեխանիզմներում: Եթե արհմիությունները կարող են իրենց խնդիրները հասցնել մինչև ԱՄԿ-ի ուշադրության շրջանակը՝ զեկուցագրերի, ներկայացուցչությունների և նույնիսկ բողոքների տեսքով, ապա Միջազգային կոնվենցիայի դեպքում բողոքներ ներկայացնելու ընթացակարգն ունի երկու սահմանափակումներ (որոնք բացակայում են ԱՄԿ-ի գործառնությունում): Նախ՝ Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանության կոմիտե բողոք ներկայացնելու համար, բողոքարկողը պետք է որ սպառած լինի ծագման երկրում եղած բոլոր հնարավոր իրավաբանական ռեսուրսները, և երկրորդ՝ որպեսզի բողոքը համարվի ընդունելի, այն պետությունը, որին վերաբերում է բողոքը, պետք է պաշտոնապես ճանաչած լինի Կոմիտեի իրավասությունը: Իսկ վերջին տարբերությունն այն է, որ կառավարությունները, որոնք ընդունում են Միջազգային կոնվենցիան կամ վավերացնում են այն, կարող են իրենց «վերապահումներն» արտահայտել որոշակի դրույթների վերաբերյալ: Այս առումով, օրինակ, Թուրքիայի կառավարությունը Միջազգային կոնվենցիան իբրև փաստաթուղթ վավերացնելիս իր վերապահությունն է հայտնել միավորման ազատության մասին Հոդված 40-ի վերաբերյալ, նշելով, որ «Արհմիությունների մասին թուրքական օրենքը միայն թուրք քաղաքացիներին է թույլատրում Թուրքիայում հիմնել արհեստակցական միություններ»: Այդուհանդերձ, այս վերապահումը, ըստ Միջազգային կոնվենցիայի Հոդված 91-ի Պարբերություն 2-ի, ոչ մի քննության չի կարող դիմանալ («Այն վերապահումը, որն անհամատեղելի է տվյալ կոնվենցիայի խնդրո առարկայի և նպատակի հետ, չի կարող ընդունելի լինել»): Միևնույն ժամանակ այն ցույց է տալիս 1990թ.-ին ստեղծված այս փաստաթղթի որոշ սահմանափակումները:

Աշխատանքային օրենսդրություն

Ճիշտ այնպես, ինչպես ԱՄԿ բոլոր կոնվենցիաները վերաբերում են բոլոր աշխատողներին՝ ներառյալ աշխատանքային միգրանտները, այնպես էլ բոլոր ազգային աշխատանքային օրենսդրությունները պետք է վերաբերեն բոլոր աշխատողներին՝ ներառյալ աշխատանքային միգրանտները: Չնայած իրականում սա հաճախ այդպես չէ:

Շատ պետություններում աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման ոլորտը և, հետևաբար, աշխատանքային տեսուչների գործառնությունների շրջանակը, սահմանափակ են: Գործարանային ակտերը կամ նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքները հնարավոր է, որ տարածվեն աշխատավայրերի փոքր մասի վրա միայն: Գյուղատնտեսական և տնային աշխատանքներին հաճախ չի անդրադառնում և ոչ մի օրենք, այնինչ շատ աշխատանքային միգրանտներ գործում են հենց այդ հատվածներում: Նրանց երբեք չեն այցելում աշխատանքային տեսուչները:

Սոցիալական ապահովության օրենսդրությունը հաճախ տարբերություն է դնում աշխատանքային միգրանտների և քաղաքացիների միջև՝ առանց որևէ արդարացուցիչ հիմքի:

Մայրության պաշտպանությունը կլին աշխատանքային միգրանտների համար հաճախ գոյություն չունի, և նրանց քանիցս ազատում են աշխատանքից և ծագման երկիր են ուղարկում, եթե պարզվում է, որ նրանք հղի են:

Խտրականության դեմ օրենքները, հնարավոր է, վերաբերվեն միայն տվյալ երկրի քաղաքացիներին, իսկ աշխատանքային միգրանտի համար իրավական համակարգի մատչելիությունը կարող է ցանկացած պարագայում անհնար լինել:

Հաճախակի հանդիպող երևույթ է շատ երկրների միգրացիոն օրենսդրության մեջ ամրագրված այն պահանջը, որ տվյալ ժամանակահատվածում աշխատանքային միգրանտը պարտադիր պետք է մնա միևնույն գործատուի մոտ, հակառակ դեպքում՝ նրան սպառնում է արտաքսում երկրից: ԱՄԿ-ի թիվ 143 կոնվենցիան շեշտում է, որ երկու տարին ընդունելի ժամանակահատված է, և այն պետք է լինի պարտադրված ժամկետի առավելագույն չափը: Դրանից հետո աշխատողին պետք է թույլատրվի փոխել գործատուին՝ առանց երկրից վտարման սպառնալիքի:



Աշխատանքային միգրանտները Կորեայի հանրապետությունում

Կորեայի միգրանտների արհմիություն (MTU)

Կորեայի Հանրապետությունում աշխատանքային միգրանտները համախմբման առումով գնալով ավելի ակտիվ են դարձել՝ աշխատատեղերում շահագործման և դաժան միգրացիոն քաղաքականության դեմ հակադրվելու իմաստով: Այս պայմաններն ավելի էին խստացել 2004թ. օգոստոսին նոր օրենսդրության ընդունումից հետո, որը սահմանում էր, որ աշխատանքային միգրանտը միևնույն գործատուի մոտ պետք է աշխատի երեք տարի: Աշխատանքային միգրանտները, ստանալով արհմիությունների աճող աջակցությունը, համախմբվեցին այս օրենսդրությանը ընդդիմանալու համար՝ այսպես ձեռք բերելով թե՛ տեսանելիություն և թե՛ վստահություն: 2005թ.-ի ապրիլի 5-ին հիմնադրվեց Կորեայի միգրանտների արհմիությունը: Ի պատասխան Աշխատանքի նախարարությունում գրանցվելու վերաբերյալ Միության դիմումի՝ կառավարությունը հայտարարեց, որ միգրանտներն իրենց միությունների ճանաչման, միավորման կամ կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունք չունեն, ուստի նրանց դիմումը ենթակա է մերժման:

2005թ.-ի մայիսի 14-ին Կորեայի արհմիության նախագահ Անվար Հուսեինը՝ ծնունդով բանգլադեշցի, տուն գնալու ճանապարհին բռնի ուժով կալանքի ենթարկվեց ավելի քան 30 ոստիկանների կողմից: Կառավարությունն ասում էր, որ նրան կալանավորել էին միայն ու միայն այն պատճառով, որ լրացել էր երկրում մնալու նրա վիզայի ժամկետը: Նրա ձերբակալությունից քիչ անց ոստիկանությունը փորձ է արել ուժով մտնել Միության գրասենյակ և ձերբակալել նախագահապաշտոնակատարին:

2007թ.-ի փետրվարին Սեուլի Գերագույն դատարանը որոշում է կայացնում, որ կառավարությունը գործել է ապօրինի կերպով, երբ մերժել է գրանցել արհմիությունը:

Միջազգային օրենքը և փաստաթուղթ չունեցող աշխատանքային միգրանտների միավորվելու իրավունքը

Համաձայն Կորեայի Հանրապետության (ԿՀ) սահմանադրության, այն միջազգային կոնվենցիաները, որ ԿՀ-ն վավերացրել է, ունեն միևնույն իրավական ուժը, ինչ երկրի ներքին օրենսդրությունը: ԿՀ-ն ստորագրել է «Ռ-ասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» միջազգային կոնվենցիան (ICERD), «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը (ICCPR) և «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը (ICESCR): Բոլոր այս կոնվենցիաները պաշտպանում են բոլոր աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը՝ անկախ նրանց սոցիալական կարգավիճակից: Մասնավորապես, ICERD-ի թիվ 30 Ընդհանուր Առաջարկությունը (2004) ասում է, որ «ռասայական խտրականության դեմ երաշխավորությունները վերաբերում են ոչ-քաղաքացիներին՝ անկախ նրանց իմիգրացիոն կարգավիճակից» (Պարբերություն 7), և չնայած պետությունների կառավարությունները հնարավոր է հրաժարվեն աշխատանք առաջարկել աշխատանքի իրավունք չունեցող ոչ-քաղաքացիներին, բոլոր անհատներն աշխատանքի և զբաղվածության իրավունք ունեն, ինչպես նաև միավորման և կազմակերպվելու ազատության իրավունք սկսած այն պահից, երբ սկիզբ է դրվում աշխատանքային հարաբերություններին և մինչև դրանց դադարեցման պահը» (Պարբերություն 32):

Ավելին, ԱՄԿ-ի թիվ 87 կոնվենցիան («Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին») պաշտպանում է բոլոր աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը «առանց որևէ տարբերակման», և ներկայացված է փաստաթուղթ չունեցող աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ կիրառելու համար՝ համաձայն Միավորման ազատության կոմիտեի հանձնարարականների (UGT, 2001թ. և AFL-CIO/CTM, 2002թ.):

MTU-ի գործը միայն Հարավային Կորեայի աշխատանքային միգրանտների իրավունքների մասին չէ: Օրինական ճանաչում ստանալով, MTU-ն իսկական նախադեպ ստեղծեց աշխարհով մեկ փաստաթուղթ չունեցող աշխատանքային միգրանտների միավորման ազատության իրավունքի նյութականացման առումով՝ կյանքի կոչելով այն սկզբունքները, որոնք ընկած են Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների և մարդու իրավունքների մասին օրենքների մեջ:

Միջազգային աշխատանքային կոնվենցիաների և հանձնարարականների ցանկ, որոնց անդրադարձել է ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակը⁴¹

Հիմնարար կոնվենցիաներ

Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի մասին կոնվենցիա, 1948թ. (թիվ 87)

Կազմակերպելու իրավունքի և կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու մասին կոնվենցիա, 1949 (թիվ 98)

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիա, 1930թ. (թիվ 29)

Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին կոնվենցիա, 1957թ. (թիվ 105)

Հավասար վարձատրման մասին կոնվենցիա, 1951թ. (թիվ 100)

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա, 1958թ. (թիվ 111)

Նվազագույն տարիքի մասին կոնվենցիա, 1973թ. (թիվ 138)

Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին կոնվենցիա, 1999թ. (թիվ 182)

Միգրանտներին վերաբերող փաստաթղթեր

Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին կոնվենցիա (վերանայված), 1949թ. (թիվ 97)

Առաջարկություն զբաղվածության համար միգրացիայի վերաբերյալ (վերանայված), 1949թ. (թիվ 86)

Աշխատավոր միգրանտների մասին կոնվենցիա (լրացուցիչ դրույթներ), 1975թ. (թիվ 143)

Առաջարկություններ միգրանտ աշխատողների մասին, 1975թ. (թիվ 151)

ԱՄԿ-ի այլ կոնվենցիաներ

Հավասար վերաբերմունքի (դժբախտ դեպքերի փոխհատուցման) մասին կոնվենցիա, 1925թ. (թիվ 19)

Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիա, 1947թ. (թիվ 81)

Պետական մարմինների կողմից կնքվող պայմանագրերում աշխատանքային հոդվածների մասին կոնվենցիա, 1949թ. (թիվ 94)

Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիա, 1949թ. (թիվ 95)

Սոցիալական ապահովության նվազագույն նորմերի մասին կոնվենցիա, 1952թ. (թիվ 102)

Պլանտացիաներում աշխատանքային պայմանների մասին կոնվենցիա, 1958թ. (թիվ 110)

Սոցիալական ապահովության ոլորտում իրավահավասարության մասին կոնվենցիա, 1962թ. (թիվ 118)

Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին կոնվենցիա, 1964թ. (թիվ 122)

Գյուղատնտեսությունում աշխատանքային տեսչության մասին կոնվենցիա, 1969թ. (թիվ 129)

Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին կոնվենցիա, 1970թ. (թիվ 131)

Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիա, 1976թ. (թիվ 144)

Բուժքույրական աշխատողների զբաղվածության և աշխատանքային պայմանների մասին կոնվենցիա, 1977թ. (թիվ 149)

Աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի մասին կոնվենցիա, 1981թ. (թիվ 155)

Սոցիալական ապահովության իրավունքների պահպանման մասին կոնվենցիա, 1982թ. (թիվ 157)

Մասնագիտական առողջապահական ծառայությունների մասին կոնվենցիա, 1985թ. (թիվ 161)

Շինարարության մեջ անվտանգության և առողջության պահպանման մասին կոնվենցիա, 1988 (թիվ 167)

Հյուրանոցներում, ռեստորաններում և համանման հաստատություններում աշխատանքային պայմանների մասին կոնվենցիա, 1991թ. (թիվ 172)

Հանքահորերում անվտանգության ու առողջության մասին կոնվենցիա, 1995թ. (թիվ 176)

Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների մասին կոնվենցիա, 1997թ. (թիվ 181)

Մայրության պահպանության մասին կոնվենցիա, 2000թ. (թիվ 183)

Գյուղատնտեսությունում աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի մասին կոնվենցիա, 2001թ. (թիվ 184):

⁴¹ ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակ. միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման կամրնտի սկզբունքներ և ուղեկիշներ, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_343_engl.pdf ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6

ԱՄԿ-ի չափորոշիչների կիրառում. արհմիությունների դերը

Արհմիություններին մի շարք հնարավորություններ են տրված ապահովելու, որ կոնվենցիաների դրույթները ոչ միայն արտացոլվեն իրենց ազգային օրենսդրությունների մեջ, այլև՝ կիրառվեն պրակտիկայում:

Զեկույցներ վավերացված կոնվենցիաների մասին

Առաջին հերթին, ըստ ԱՄԿ-ի սահմանադրության (Հոդված 22)⁴² կառավարություններից պահանջվում է պարբերաբար զեկույցներ ներկայացնել իրենց վավերացրած կոնվենցիաների վերաբերյալ: Կոնվենցիաների մեծ մասի համար զեկույցները պետք է ներկայացվեն ամեն հինգ տարին մեկ (օրինակ թիվ 98 և թիվ 143-ի դեպքում), բայց, այսպես կոչված «հիմնարար» կոնվենցիաների գծով զեկույցները պետք է ներկայացվեն երկու տարին մեկ: Նույնը տարածվում է նաև այն կոնվենցիաների վրա, որոնք սահմանվում են իբրև «առաջնակարգ կարևորության կոնվենցիաներ»⁴² և վերաբերում են աշխատանքային տեսչությանը, աշխատանքային քաղաքականությանը և եռակողմ խորհրդակցություններին: Այս զեկույցների ներկայացման համար իբրև հիմք է ծառայում այն հարցաշարը, որը պատրաստվում է Ղեկավար մարմնի կողմից և որը պարտադիր կարգով պետք է կազմակերպության գրասենյակ առաքվի ամեն տարվա հունիսի 1-ից մինչև սեպտեմբերի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում: Այն երկրներում, որտեղ վավերացրել են Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիան, 1976թ. (թիվ 144), կառավարություններն իրենց զեկույցները պատրաստելիս պարտավոր են խորհրդակցել գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ: Սակայն, նույնիսկ այն երկրներում, որտեղ չի վավերացվել թիվ 144 կոնվենցիան, ըստ Սահմանադրության Հոդված 23(2)-ի, կառավարություններից պահանջվում է, որ նրանք իրենց զեկույցների մեկ օրինակը տրամադրեն արհմիութենական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին՝ այսկերպ վերջիններիս հնարավորություն տալով իրենց սեփական մեկնաբանություններն անել:

Ինչ վերաբերում է աշխատավորների հետ կապված հարցերին, ապա բոլոր արհմիութենական մարմինները պետք է իրենց պարտքը համարեն մեկնաբանություններ ներկայացնել Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ, որպեսզի վերջինս հնարավորություն ունենա իրադրությանը ճիշտ գնահատական տալ: Այս մեկնաբանությունների բացակայության պարագայում, միայն այն փաստաթղթերը, որոնք կներկայացվեն կառավարությունների կողմից, հիմք կծառայեն տվյալ երկրում իրադրությունը գնահատելու համար: Այս մեկնաբանությունները իրավաբանական տեսանկյունից ուսումնասիրվում են Անկախ փորձագետների հանձնախմբի կողմից: Այս կոմիտեի վերլուծությունը հրապարակվում է կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրառման մասին Փորձագետների հանձնախմբի զեկույցագրում (CEACR), որը շրջանառվում է բոլոր անդամ պետություններում, նրանց կառավարություններում և գործատուների ու աշխատողների կազմակերպություններում: Ամեն տարի Չափորոշիչների կիրառման եռակողմ կոմիտեն, որը գումարվում է Աշխատանքի միջազգային համաժողովի ժամանակ և հաշվետու է վերջինիս, ուսումնասիրում է փորձագետների նշած դեպքերը և աշխատողների ու գործատուների խմբերի առաջարկությամբ, կարող է կառավարություններին առաջարկել ներկա գտնվել և հաշվետու լինել իրենց երկրի իրադրության մասին: Ոչ մի տարի չի անցնում առանց այն բանի, որ փորձագետներն իրենց ընդհանուր դիտողություններում չդատապարտեն արհմիություններից ստացված մեկնաբանությունների սակավությունը: Մինչդեռ, սա արհմիութենական կազմակերպություններին տրամադրության տակ դրված զինանոցի չափազանց կարևոր բաղադրիչ է, քանի որ շատ հաճախ ծառայում է լուրջ խախտումների առաջն առնելուն:

Զեկույցներ չվավերացված կոնվենցիաների վերաբերյալ

Ինչ վերաբերում է չվավերացված կոնվենցիաներին, ամեն տարի Ղեկավար մարմինը որոշում է այն թեման (ինչպես, օրինակ, Կոնվենցիան և Հանձնարարականը), որի շուրջ անդամ պետությունը պետք է մանրամասն զեկույց ներկայացնի, նույնիսկ եթե այն խնդրո առարկա կոնվենցիային չի անդամագրվել:

⁴² Կան չորս կոնվենցիաներ, որոնք համարվում են առաջնահերթ կարևորություն ունեցող: Դրանք են Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիան, 1947թ. (թիվ 81), Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին կոնվենցիան, 1964թ. (թիվ 122), Գյուղատնտեսությունում աշխատանքային տեսչության մասին կոնվենցիան, 1969թ. (թիվ 129), և Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիան, 1976թ. (թիվ 144). <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Այստեղ նույնպես, արհմիությունները կարող են որոշիչ դեր խաղալ՝ ուղարկելով իրենց սեփական մեկնաբանությունները և այս կերպ Փորձագետների հանձնախմբին հնարավորություն տալով պատրաստել հնարավորինս օբյեկտիվ, համապարփակ ուսումնասիրություն, որը նույնպես կքննարկվի Չափորոշիչների կիրառման խորհրդի ամենամյա ժողովում: Այս քննարկումների արդյունքը հնարավորություն կտա գնահատելու փաստաթղթերի արդյունավետությունը և նրանց ընթացիկ արժեքը, ինչպես նաև կառավարություններին հնարավորություն կընձեռի վերանայել իրենց քաղաքականությունները, կամ, օրինակ, թույլ կտա վավերացնել նոր կոնվենցիաներ և, անհրաժեշտության դեպքում, մտածել նոր չափորոշիչների մշակման մասին: Իբրև օրինակ, 1999թ.-ին մի ուսումնասիրություն կատարվեց աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ և մինչև օրս այն ելման կետ է ծառայում աշխատանքային միգրանտների հետ կապված ԱՄԿ-ի բոլոր փաստաթղթերի համար (Մանրամասն տեղեկությունները տե՛ս հետևյալ կայքում <http://www.ilo.org/ilolex/eng-lish/surveyq.htm>):

Զեկույցներ

Ավելի լուրջ խախտումների դեպքում, արհմիությունները կարող են դիմել զեկույցների, ինչպես շարադրված է Սահմանադրության Հոդված 24-ում: Զեկույցը հատուկ գործառույթ է, և դրա ընդունումը ենթակա է խիստ չափանիշներով սահմանված կարգի:⁴³ Եթե բավարարված են հաղորդումն ընդունելու չափանիշները, ապա այդ հաղորդումն ուղարկվում է Եռակողմ խորհուրդ, որը գործի քննության համար նշանակված է Ղեկավար մարմնի կողմից: Խորհուրդը հաշվետվություն է ներկայացնում Ղեկավար մարմնին և ձևակերպում է իր եզրակացություններն ու առաջարկությունները: Խնդրո առարկա կառավարությանը հրավիրում են ներկայացուցիչ ուղարկել դեպքի քննությանը մասնակցելու համար: Ղեկավար մարմինը որոշում է, թե որքանով է պատեհ հրապարակային դարձնել հաղորդման խնդիրը և տվյալ կառավարությունից ստացված ցանկացած պատասխանը, և իր վճիռն է հայտնում համապատասխան կազմակերպություններին և կառավարություններին:

Բողոքներ

Վավերացված կոնվենցիաների շատ լուրջ խախտումների դեպքում հնարավոր է բողոք ներկայացնել՝ ըստ Սահմանադրության Հոդված 26-ի: Այս գործառույթը, որոշակի պայմանների առկայության պարագայում, կարելի է նախաձեռնել որպես մեկ կառավարության բողոքն ընդդեմ մյուսի: Սակայն նման դեպքերը խիստ հազվադեպ են: Այս գործառույթը կարող է նախաձեռնել նաև Ղեկավար մարմինը՝ ի պաշտոնե, կամ, ինչպես ամենաշատ դեպքերում է լինում՝ ի պատասխան այն բողոքի, որը ներկայացրել է Համաժողով գործողված մի որևէ կողմ: Նման դեպքերում Ղեկավար մարմինը նշանակում է Հետաքննության հանձնախումբ՝ բարձրացված հարցը քննելու և համապատասխան զեկուցագիր ներկայացնելու համար: Այդ զեկուցագիրը հանձնվում է համապատասխան կառավարությանը, որը պետք է հայտարարի, արդյոք այն ընդունում է զեկուցագրում նշված եզրակացությունը, թե՞ ոչ: Այն դեպքերում, երբ կառավարությունը դրանք չի ընդունում, վերջինս պետք է նշի՝ արդյոք նա ցանկանում է այդ եզրակացությունները ներկայացնել Արդարադատության միջազգային դատարան, թե՞ ոչ, որը միակ իրավասու մարմինն է, որ պաշտոնական լուծում է տալիս նման իրավաբանական վեճերին: Միջազգային դատարանի վճիռը վերջնական է: Բողոքի այս գործառույթը կիրառելի է միայն վավերացված կոնվենցիաների շատ լուրջ խախտումների դեպքում: Վերջին տարիներին այն օգտագործվել է **Բելոռուսի** դեմ՝ միավորման ազատության հարցով և **Միանմարի (Բիրմա)** դեմ՝ կապված հարկադիր աշխատանքի հետ:

⁴³ Ընդունելի լինելու համար գրավոր հաղորդումը պետք է փոխանցվի Աշխատանքի միջազգային գրասենյակին, ներկայացված լինի գործատուների և աշխատողների արտադրական միավորման անունից, հղում կատարի Սահմանադրության Հոդված 24-ին, վերաբերի ԱՄԿ-ի անդամ պետությանը, առնչվի այն կոնվենցիային, որը վավերացրել է տվյալ անդամ պետությունը, և նշի, թե ինչ տեսակետից է տվյալ անդամ պետությունը իր իրավասության սահմաններում թերացել կոնվենցիայի կապակցությամբ արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնելու հարցում:



Խորհրդին ուղղված բողոքներ Միավորման ազատության վերաբերյալ

Այս բոլոր հատուկ գործառնությունները հնարավոր է օգտագործել միայն այն դեպքում, երբ կոնվենցիաները վավերացված են: Եվ այնուամենայնիվ, այս սկզբունքն ունի մի բացառություն: Դա Միավորման ազատության կոմիտեին ուղղված բողոքների դեպքում է: Այս Կոմիտեն քննում է միավորման ազատության իրավունքի խախտումների մասին բողոքները՝ անկախ այն բանից, թե տվյալ կառավարությունը պարտավորություն ստանձնե՞լ է ըստ Միավորման ազատության մասին կոնվենցիայի դրույթների, թե՛ ոչ: Փաստորեն, թիվ 87 և 88 կոնվենցիաներում առաջադրված սկզբունքները պարունակվում են նաև ԱՄԿ-ի Սահմանադրության մեջ և, ընդամենն այդ կազմակերպության անդամ լինելու բերումով, կազմակերպության անդամ բոլոր պետությունները պարտավոր են կիրառել դրանք: Բողոքները քննվում են եռակողմ կոմիտեի կողմից, որը նիստեր է գումարում տարեկան երեք անգամ և զեկուցում է Ղեկավար մարմնին: Այս զեկույցները հրապարակվում են:

Հռչակագրին առնչվող հետազա քայլերը

Բացառությամբ այն բողոքների, որոնք ուղղված են Միավորման ազատության կոմիտեին, արհմիությունների համար մատչելի գործառնությունները կիրառելի են միայն վավերացված կոնվենցիաների դեպքում: Չվավերացված կոնվենցիաների դեպքում տարեկան կտրվածքով Հռչակագրին առնչվող հետազա քայլերը ծառայում են որպես արհմիությունների կողմից ճնշում գործադրելու և միջամտելու ևս մեկ հնարավորություն: Իրոք, ամեն տարի Ղեկավար մարմնի պատրաստած ձևաթղթի վրա կառավարությունները պարտավոր են նշել *դե յուրե* և *դե ֆակտո* այն իրողությունները, որոնք վերաբերում են այն հիմնական կոնվենցիաներում շարադրված սկզբունքներին, որոնք իրենք չեն վավերացրել: Անկասկած, արհմիությունների կողմից մեկնաբանությունների բացակայության պարագայում, գրասենյակը կունենա միայն փաստերի մասնակի պատկեր:

Փաստորեն, չնայած որոշ շրջանակներում երբեմն հարցականի տակ է դրվում ԱՄԿ-ի գործունեության արդյունավետությունը, խնդիրը անմիջականորեն առնչվում է նաև արհմիություններին: Դրանք իրենց ներդրումն են արել՝ ԱՄԿ-ին ապահովելով փաստաթղթերի մի բացառիկ բազմակողմանի փաթեթով: Ահա թե ինչու նրանց վրա է ընկնում նաև այս ամբողջ ներուժի արդյունավետ կիրառման բեռը: Արհմիութենական մարմինները պետք է միշտ հոգատար վերաբերմունք ցուցաբերեն իրենց գոյության սկզբնապատճառին՝ աշխատավորների իրավունքների պաշտպանության խնդրին: Այս պաշտպանությունն անպայմանորեն նշանակում է նաև ավելի մեծ աստիճանի ներգրավվածություն և ավելի մեծ նվիրվածություն՝ որպեսզի հնարավոր լինի ապահովել ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների գործադրումը և դատապարտվեն դրանց խախտումները:

ԱՄԿ-ի վերահսկիչ համակարգի նշանակությունը

Վերահսկիչ տարրեր կառուցվածքների նշանակությունը միշտ զգալի է եղել: Միջազգային կազմակերպություններում արհմիությունների մասնակցության դերը բացառիկ է:

Փորձագետների հանձնախումբն ու Միավորման ազատության կոմիտեն մի քանի առիթներով վերահաստատել են աշխատանքային միգրանտների արհմիություններ կազմելու կամ դրանց անդամակցելու, արհմիություններում պաշտոնավարելու և ցանկացած հակաարհմիութենական խտրականության ակտերից պաշտպանված լինելու իրավունքները:

Հանձնախմբի ուսումնասիրությունների արդյունքները հանգեցրել են նրան, որ մի քանի երկրներ փոխել են իրենց օրենսդրությունները: Օրինակ, հետևելով ԱՄԿ-ի Փորձագետների խորհրդի կատարած հետազոտությանն առ այն, որ իրենց նախկին օրենսդրությունը չի համապատասխանում Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիային, (1948թ., թիվ 87), **Կամերունը**, **Չադը** և **Նիգերիան** բարեփոխել են իրենց օրենսդրությունները, որպեսզի աշխատանքային միգրանտներին թույլ տան երկրում որոշ ժամանակ ապրելուց հետո ստանձնել արհմիութենական աշխատողի պաշտոն՝ ըստ կոնվենցիայի Հոդված 3-ի:

Ֆինլանդիան և **Լյուքսեմբուրգը** բարեփոխել են իրենց օրենսդրությունները և վերացրել աշխատանքային միգրանտների արհմիություններին անդամակցելու թվի վրա դրված սահմանափակումները՝ համաձայն կոնվենցիայի Հոդված 2-ի:

Ոչ օրինական կարգավիճակով աշխատանքային միգրանտների իրավունքների առումով, Միավորման ազատության կոմիտեն համարում է, որ դրանք գտնվում են կոնվենցիայի Հոդված 2-ի գործողության ոլորտում, որն ամրագրում է աշխատողների արհմիություններ հիմնելու կամ դրանց անդամակցելու իրավունքներն «առանց որևէ տարբերակման»՝ ըստ իրենց սեփական ընտրության և առանց նախնական պաշտոնական թույլտվության:

ԱՄԿ-ի ընթացակարգերի կիրառման ստուգաթերթ

Ծանոթություն.

Տվյալ ցուցակում մենք օգտագործում ենք «հայտարարություն» բառը թե՛ հաղորդումների և թե՛ բողոքների իմաստով:

Ձեր երկիրը տվյալ կոնվենցիան վավերացրե՞լ է: Դուք չե՞ք կարող հաղորդում ներկայացնել, եթե Ձեր երկիրը չի վավերացրել Կոնվենցիան: Ի դեպ, սա չի վերաբերում Միավորման ազատությանը վերաբերող հայտարարություններին:

Արդյո՞ք ձեր հայտարարությունը մի երևույթի մասին է, որը հստակորեն գտնվում է Կոնվենցիայի իրավասության շրջանակներում:

Կարո՞ղ եք օգնություն ստանալ ձեր հայտարարությունը իրավաբանական լեզվով ձևակերպելու գործում:

Դուք ունե՞ք խախտման ճշգրիտ մանրամասները: Անհրաժեշտ է նշել անունները, ամսաթվերը, տեղանունները:

Ի՞նչ քայլեր եք ձեռնարկել փորձելու համար խնդիրը լուծել ազգային մակարդակում: (Պարտադիր չէ հայտարարություն անելուց առաջ սպառած լինել ազգային մամիներին դիմելու ընթացակարգերը):

Դուք գիտե՞ք, թե միևնույն հարցի վերաբերյալ ինչ հայտարարություններ են արվել Ձեր երկրի այլ կազմակերպությունների կամ Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիայի (ԱՀՖ) կողմից, և ի՞նչ է հետևել դրան:

Կարո՞ղ եք միացյալ հայտարարություն ներկայացնել Ձեր երկրում մեկ այլ կազմակերպության հետ կամ որևէ միջազգային կազմակերպության հետ, ինչպիսիք են ԱՀՀՖ -ը կամ ԱՀՄԿ-ը:

Դուք պատրա՞ստ եք համագործակցել աշխատանքային միգրանտների ասոցիացիաների կամ ՀԿ-ների հետ:

ԱՄԿ-ի գործառույթների կիրառումը աշխատանքային միգրանտների իրավունքները պաշտպանելիս. Իսպանիա

Իսպանիայի աշխատավորների ընդհանուր արհմիությունը (UGT) իսպանական կառավարության դեմ բողոք էր ներկայացրել ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության կոմիտե (CFA): Նրանք գտնում էին, որ կառավարության կողմից ընդունված նոր օրենքը թույլ չի տալիս գործադրել միավորման ազատության, արհմիություններին անդամակցելու և ոչ կանոնավոր արտասահմանցի աշխատողների գործադուլ անելու իրավունքները:

Պատկերացում տալու համար, թե ինչպես է աշխատում CFA-ն, ստորև բերում ենք այս գործի կապակցությամբ կայացրած եզրակացությունները: CFA-ն ընդունել էր իսպանական արհմիության դիրքորոշումը և կառավարությանը խնդրել փոփոխություն մտցնել նշված օրենքում:

Կոմիտեի եզրակացությունները.

559. Կոմիտեն նշում է, որ այս դեպքում Իսպանիայի աշխատավորների ընդհանուր արհմիությունը (UGT) հայտնում է, որ արտասահմանցիներին վերաբերող նոր օրենքը (Ակտ թիվ 8/2000՝ «Իսպանիայում օտարերկրացիների իրավունքներն ու նրանց հանրային ինտեգրումը») սահմանափակում է օտարերկրացիների արհմիութենական իրավունքները՝ ստիպելով, որ նրանց ձեռնարկած քայլերը կախված լինեն երկրում իրենց կացության կամ Իսպանիայում բնակվելու պաշտոնական իրավունքից...

560. Կոմիտեն նաև հաշվի է առնում կառավարության հայտարարությունները՝ ի պատասխան խտրականության մասին փաստի պնդումների, որտեղ ասված է, թե օրենքը փոխվել է ոչ թե օտարերկրացիների կարգավիճակը երկրի քաղաքացիների կարգավիճակին հակադրելու, այլ հստակ տարբերակում մտցնելու համար այսպես կոչված «օրինական» օտարերկրացիների, ովքեր երկրի քաղաքացիների հետ համահավասար կարող են օգտվել արհմիութենական իրավունքներից, և «անօրինական» օտարերկրացիների միջև: Նպատակը եղել է միգրացիոն հոսքերը հսկողության տակ առնել և այն մաֆիաների դեմ պայքարել, որոնք զբաղված են մարդկանց անօրինական փոխադրումներով և աշխատանքի տեղում նրանց հետագա շահագործմամբ: Այս ձևով պետք է որ հնարավոր դառնար հստակ տարբերակում մտցնել, ի հակադրություն ավելի վաղ ընդունված Ակտի, մի կողմից երկրի քաղաքացիների և օրինական ճանապարհով երկիր մուտք գործած օտարերկրացիների, իսկ մյուս կողմից՝ ապօրինի կերպով ներգաղթած օտարերկրացիների միջև:

561. Վերը նշված տեղեկատվության լույսի ներքո, Կոմիտեն գտնում է, որ այս դեպքում հարցը սահմանման մեջ է, և, ինչպես բողոքարկողն է հայտնում, «աշխատավորներ» հասկացությունը պետք է կիրառվի իր լայն մեկնաբանությամբ, ինչպես ամրագրված է ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության մասին կոնվենցիայում: Այս համատեքստում Կոմիտեն վկայակոչում է, որ թիվ 87 կոնվենցիայի Հոդված 2-ը ճանաչում է աշխատավորների՝ *առանց որևէ տարբերակման*, և առանց նախնական պաշտոնական թույլտվության, արհմիություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամակցելու իրավունքը: Հետևաբար, ինչ վերաբերում է խնդրո առարկա օրենսդրությանը, Կոմիտեն խնդրում է Կառավարությանը հաշվի առնել թիվ 87 կոնվենցիայի Հոդված 2-ի դրույթների բուն նշանակությունը: Այն նաև ընդգծում է, որ կոնվենցիայի միջոցով պաշտպանված լինելով, արհմիությունները պետք է ներկայացնեն և օգնեն իրենց աշխատողներին՝ առաջ քաշել նրանց շահերը և պետք է պաշտպանեն նրանց: (CFA, գործ թիվ 2121):

Հոնգ Կոնգ (Չինաստան)

Ֆիլիպինների արհմիությունների կոնգրեսը (ՖԱՀԿ) հայտարարություն է արել աշխատանքային միգրանտների մասին՝ կապված թիվ 97 կոնվենցիայի հետ, որը վավերացվել է Հոնգ Կոնգի (Չինաստան) կողմից: ՖԱՀԿ-ի հայտարարությունը պետական աջակցություն է ստացել Ֆիլիպինների կառավարության կողմից:

Ըստ այդ հայտարարության՝ Չինաստանը չի հետևում թիվ 97 կոնվենցիայի դրույթներին Հոնգ Կոնգի Հատուկ վարչական տարածքի (ՀՎՏ) սահմաններում: Հայտարարությունը կապված է Հոնգ Կոնգի կառավարության հավանությունն ստացած որոշակի քայլերի հետ, որոնք բացասաբար են ազդում տեղում աշխատող օտարերկրացի աշխատավորների աշխատավարձի և սոցիալական ապահովության իրավունքների վրա, վնաս են պատճառում ֆիլիպինցի աշխատողներին և, միաժամանակ, հակասում են իրավահավասարության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիայի Հոդված 6-ին:

Հատուկ միջոցառումների մեջ մտնում էին.

- (ա) Տեղում աշխատող արտասահմանցիների նվազագույն աշխատավարձի կրճատում 400 հոնգկոնգյան դոլարով, որն ուժի մեջ էր մտնելու սկսած 2003թ.-ի ապրիլից:
- (բ) Աշխատողի վերապատրաստման հարկ՝ 400 հոնգկոնգյան դոլարի չափով՝ դրված այս աշխատողների գործատուների վրա: Ուժի մեջ է սկսած 2003 թ.-ի հոկտեմբերի 1-ից, և
- (գ) Պետական աջակցությամբ գործող հանրային առողջապահական ծառայություններից այն օտարերկրացի տնային աշխատողներին զրկելու հարցը, ովքեր Հոնգ Կոնգում չեն ապրել առնվազն 7 տարի:

CEACR-ը պարբերաբար իր մեկնաբանություններն է արել այս կապակցությամբ, և, իբրև արդյունք, կառավարությունն իրազեկման քարոզարշավ է սկսել աշխատողների արտոնությունների վերաբերյալ:

Միացյալ Նահանգներ. Հոֆմանի գործը

2002 թվականին ԱՄՆ-ի Գերագույն դատարանը վճիռ կայացրեց մի գործի վերաբերյալ, որը հայտնի է «Հոֆման Փլեյթիկ Քոմփաունդն ընդդեմ NLRB-ի» անունով:

Գերագույն դատարանի վճռի մեջ ասված է, որ առանց փաստաթղթերի աշխատողն իր իմիգրացիոն կարգավիճակի պատճառով հասու չէ իր կատարած աշխատանքի դիմաց փոխհատուցման, եթե նրան աշխատանքից հեռացրել են անօրինական կերպով հավաքներ կազմակերպելու, աշխատողներին միավորելու փորձերի համար: Դատավորների մեծ մասն ասում էր, որ իմիգրացիոն քաղաքականությունը և աշխատանքային օրենսդրությունն այս հարցում սում են միմյանց, և որ ավելի շուտ նախընտրելի է կիրառել իմիգրացիոն օրենքը, քան աշխատանքային օրենսդրությունը: Մինչդեռ, հակառակ կարծիքը պաշտպանող չորս դատավորներ գտնում էին, որ գոյություն չունի նման հակասություն, և որ «փոխհատուցման վճարի կարգը չի խոչընդոտում իմիգրացիոն քաղաքականության կիրառմանը: Հակառակը, այն տրամաբանորեն օգնում է, որ կասեցվեն ապօրինի գործողությունները, որոնք թե՛ աշխատանքային օրենսդրությունը և թե՛ իմիգրացիոն օրենսդրությունն աշխատում են թույլ չտալ»:

Ըստ Մարդու իրավունքների պաշտպանի, «Հոֆմանի վճիռը ներգաղթած աշխատողների համայնքներում սաստկացրեց այն մտայնությունը, թե նրանք չունեն աշխատատեղի և պաշտպանվածության իրավունքներ: Վճռի մասին տեղյակ պահելով՝ գործատուները սպառնում էին աշխատողներին, ընդգծելով, որ արհմիություններ կազմակերպելու համար նրանց կհեռացնեն աշխատանքից՝ առանց աշխատանքում վերականգնվելու կամ դրամական փոխհատուցում ստանալու իրավունքի: Աշխատողները հրաժարվել են արհմիություններ կազմելու փորձերից այն վախի պատճառով, որ ներարկել էր նրանց մեջ Հոֆմանի վճիռը: Գործատուներն էլ ձգտում են ընդարձակել Հոֆմանի գործի ազդեցության շրջանակները՝ սպառնալով աշխատողներին հեռացնել աշխատանքից, եթե նրանք բողոքեն աշխատանքային օրենսդրության կիրառման վերահսկման մարմնին՝ նվազագույն աշխատավարձի կամ աշխատաժամերի գերազանցման հետ կապված խախտումների դեմ, առողջապահական կամ սոցիալական ապահովության խախտումների կամ ցանկացած այլ բողոքների համար կառավարության առաջ»:

Աշխատանքի ամերիկյան ֆեդերացիան և Արդյունաբերական կազմակերպությունների կոնգրեսը (ԱԱՖ-ԱԿԿ), ինչպես նաև Մեքսիկայի աշխատավորների կոնֆեդերացիան ԱՄԿ-ին հայտարարություն են ներկայացրել այս գործի վերաբերյալ:

2003թ.-ին Միավորման ազատության կոմիտեն վճիռ կայացրեց առ այն, որ Գերագույն դատարանի Հոֆմանի վճիռը խախտում է Միավորման ազատության սկզբունքները: Կոմիտեն հանգեց այն եզրակացության, որ «Հոֆմանի վճիռը, վերացնելով դրամական փոխհատուցումը փաստաթուղթ չունեցող աշխատողների պարագայում, փաստորեն չեղարկում է կազմակերպելու նրանց իրավունքի պաշտպանությունը: Վճիռն աշխատողների միավորվելու ազատությունը ոտնահարող գործատուների անպատժելիության արտոնագիր է: Երբ խախտվում են աշխատողների իրավունքները, նրանք զրկված են անարդարության դեմ պայքարի որևէ միջոցից» (CFA Գործ թիվ 2227):

Վավերացմանն ուղղված քարոզարշավ

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանության գործում արհմիութենական աշխատանքի մի կարևոր մաս է կազմում այն կոնվենցիաների վավերացման համար քարոզարշավների կազմակերպումը, որոնք ապահովում են այդ իրավունքների պաշտպանությունը, այն է՝ ԱՄԿ-ի երկու կոնվենցիաների (թիվ 97 և 143) և ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի:

Վավերացման ստուգաթերթ

Կապ հաստատեք համապատասխան նախարարության հետ (դա սովորաբար Աշխատանքի նախարարությունն է) և հանդիպում խնդրեք կոնվենցիաների և դրանք չվավերացնելու պատճառների քննարկման համար:

Կապ հաստատեք խորհրդարանի «բարյացակամ» անդամների հետ և խնդիրը քննարկեք նրանց հետ: Խոսեք մյուս ազգային կենտրոնների հետ (եթե դրանք կան) և պարզեք՝ արդյոք առկա՞ են տվյալ խնդրի վերաբերյալ համագործակցելու հիմքեր:

Խոսեք գործատուների հետ և պարզեք, թե նրանց կազմակերպություններն ի՞նչ կարծիքի են կոնվենցիաների վավերացման մասին: Նույնիսկ եթե պատասխանը բացասական է, Դուք, առնվազն, կիմանաք այդ մասին:

Ներկայացվե՞լ են արդյոք կոնվենցիաները և առաջարկությունները իրավասու մարմիններին (խոսքը գրեթե միշտ խորհրդարանի մասին է): Եթե ոչ, ապա քարոզարշավ ծավալեք դրանց քննարկմանը հասնելու համար:

Ձեռք բերեք կոնվենցիաների վերաբերյալ ԱՄԿ-ին ուղարկված բոլոր տեսակի զեկույցների կրկնօրինակները:

Աշխատանքի նախարարությունը կազմակերպե՞լ է որևէ եռակողմ հանդիպում կոնվենցիաների վավերացումը քննարկելու համար: Եթե ոչ, պահանջեք, որ կազմակերպի:

Եթե փաստաթղթերը ներկայացված են եղել խորհրդարանին և դրանք վավերացնելու ուղղությամբ ոչ մի վճիռ չի կայացվել, ապա աշխատեք այնպես անել, որ հարցը նորից օրակարգ մտնի: Որպես առաջին քայլ՝ հրավիրեք ԱՄԿ-ի եռակողմ աշխատաժողով:

Սկսեք հասարակական քարոզարշավ՝ օգտագործելով ԶԼՄ-ների աջակցությունը:

Ձեր տարածաշրջանի ԱՄԿ-ի գրասենյակը և Աշխատավորների գործունեության գծով ACTRAV-ի մասնագետը կարող են օգնել Ձեզ:

Աշխատանքային միգրանտի իրավունքների ստուգաթերթ՝ ըստ ԱՄԿ-ի չափորոշիչների

Մեկնելուց առաջ և ճամփորդության ընթացքում

Տեղեկատվության մատչելիություն

Միգրանտներն իրավունք ունեն տեղեկատվություն ստանալ աշխատանքի համար ընտրված երկրում աշխատանքի և կյանքի ընդհանուր պայմանների մասին կամ ցանկացած այլ հարցերի շուրջ, որոնք իրենց համար, իբրև միգրանտի, կարող են հետաքրքրություն ներկայացնել:

Տեղեկատվությունը պետք է լինի իրենց լեզվով կամ բարբառով, կամ առնվազն այն լեզվով, որը նրանց համար հասկանալի է: Տեղեկատվությունը պետք է անվճար տրամադրվի:

Աշխատուժի հավաքագրումը

Աշխատուժի հավաքագրումը պետք է կատարվի միայն

- Պետական մարմինների կողմից,
- Ապագա գործատուների կողմից,
- Արտոնագրված մասնավոր գործակալությունների կողմից:

Աշխատողների հավաքագրումով զբաղվող գործատուները կամ մասնավոր գործակալությունները պետք է նախապես արտոնագրվեն կառավարության համապատասխան մարմնի կողմից, և նրանց գործունեությունը պետք է գտնվի պետական վերահսկողության ներքո, բացառելու համար՝

- ծառայության համար անհարկի բարձր վճարների գանձումը,
- ապակողմնորոշիչ քարոզչության օգտագործումը,
- իմիգրացիոն վերահսկողությունից խուսափելու փորձերը:

Եթե կառավարությունն աշխատանքային պայմանագրերի վերահսկողության համակարգ է գործարկում, մեկնելուց առաջ միգրանտներն իրավունք ունեն ստանալ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր, որտեղ շարադրվում են աշխատանքային պայմաններն ու ժամկետը և, հատկապես՝ վարձատրության չափը:

Օժանդակություն մեկնողներին

Միգրանտներն իրավունք ունեն օգնություն ստանալ իմիգրացիոն գործընթացի հետ կապված փաստաթղթային և այլ վարչական ընթացակարգերի հետ գործ ունենալիս: Այդ օգնությունը պետք է մատուցվի անվճար: Աշխատողները և նրանց ընտանիքի այն անդամները, ում պաշտոնապես թույլատրված է ուղեկցել նրանց, մեկնելուց առաջ իրավունք ունեն բժշկական քննություն անցնել, իսկ ճանապարհորդության ընթացքում՝ համապատասխան բժշկական օգնություն ստանալ: Հարկ է նշել, որ հղիության թեստերի կամ ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի թեստերի անցկացումը համարվում է մարդու իրավունքների խախտում:

Ժամանման պահին և երկիր մուտք գործելուց հետո

Ազատում մաքսատուրքից

Աշխատանքային միգրանտներն աշխատանքի երկիր գալիս, առանց մաքսատուրք վճարելու, կարող են իրենց հետ վերցնել իրենց անձնական իրերը՝ ներառյալ իրենց ընտանիքի այն անդամների անձնական իրերը, որոնց պաշտոնապես թույլատրված է իրենց ուղեկցել, ինչպես նաև՝ իրենց աշխատանքային գործիքները:

Նոր միջավայրին հարմարեցում

Հարմար աշխատանք գտնելու համար միգրանտներին հասու են համապատասխան պետական իշխանությունների ծառայությունները՝ առանց վճարումների կամ ադմինիստրատիվ ծախսերի համար գանձումների:

Միգրանտներն իրավունք ունեն ստանալ նաև այլ տեսակի օգնություն, որն անհրաժեշտ է նոր միջավայրում տեղավորվելու համար՝ ներառյալ թարգմանչական ծառայությունները և օթևանի հետ կապված վարչարարական աջակցությունը:

Օթևանի տրամադրման հարցում խտրականությունը պետք է արգելվի:

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Հավասարություն՝ աշխատանքային պայմանների, մասնագիտական ուսուցման և դրա հետ կապված այլ հարցերի վերաբերյալ: Աշխատանքային միգրանտներին պետք է տրվի հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարություն՝ հետևյալ առումներով.

- մասնագիտական խորհրդատվության և աշխատանքի տեղավորման ծառայությունների մատչելիություն,
- ըստ իրենց ընտրության՝ մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքի մատչելիություն, եթե նման ուսուցում կամ աշխատանք ստանալու առումով նրանք ընդունելի են,
- արժանիքների վրա հիմնված աշխատանքային առաջխաղացում,
- աշխատանքային ապահովություն,
- այլընտրանքային աշխատանք, աջակցության ծրագրեր և վերապատրաստում,
- աշխատավարձի և փոխհատուցման մյուս բոլոր ձևերի դրույքաչափեր,
- աշխատանքային պայմաններ՝ ներառյալ աշխատանքային ջեժիմը, ընդմիջումը և տարեկան արձակուրդները,
- աշխատանքի անվտանգություն և հիգիենա,
- սոցիալական ապահովության, հատկապես՝ երբ հարցը վերաբերում է աշխատանքի ժամանակ ստացված վնասվածքներին, մայրությանը, հիվանդության դեպքերին, հաշմանդամությանը, ծերությանը, մահվանը, ընտանեկան պատասխանատվություններին ու գործազրկությանը, և
- միավորման ազատություն և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքներ:

Դատարանի մատչելիությունը

Միգրանտներին պետք է տրվեն իրավաբանական օգնության դիմելու նույն իրավունքները, ինչ տեղաբնակներին, ներառյալ իրավաբանական օգնությունը հետևյալ հարցերում.

- աշխատանքային վեճեր,
- արհմիութենական իրավունքների օգտագործում:

Սոցիալական ապահովության հարցեր

Սոցիալական քաղաքականությունը պետք է հնարավորություն տա միգրանտին և նրա ընտանիքի անդամներին օգտվելու այն առավելություններից, որ ունեն տվյալ երկրի քաղաքացիները: Նման քաղաքականության տարրերը կարող են ներառել.

- Ընտանիքի վերամիավորումը հեշտացնելու ուղղությամբ միջոցառումները,
- Սոցիալական ծառայություններ՝ ներառյալ գրավոր և բանավոր թարգմանչական ծառայությունները:

Աշխատանքային միգրանտներն իրավունք ունեն իրենց վաստակածի և խնայողությունների մի մասը փոխանցումով ուղարկել՝ հաշվի առնելով արտարժույթի ներմուծման և արտահանման վերաբերյալ օրենքներով և կանոնակարգերով թույլատրված սահմանափակումները:

Կացություն և հարենադարձություն

Աշխատանքը և կարգավիճակը երկրում

Այն աշխատանքային միգրանտը, որը երկրում ապրում է օրինական կարգով, բայց կորցրել է իր աշխատանքը, չպետք է համարվի ապօրինի կարգավիճակում, այլ նրան պետք է թույլատրվի երկարացնել կացության ժամկետը՝ հնարավորություն տալով այլընտրանքային աշխատանք գտնել:

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Աշխատանքային միգրանտի կարգավիճակի վերաբերյալ վեճերի դեպքում, նա իրավունք ունի իր գործը ներկայացնել իրավասու մարմիններին՝ կամ անձամբ, կամ ներկայացուցչի միջոցով:

Եթե վճիռը դրական էլք է ունենում, միգրանտն իրավունք ունի վերականգնվել իր աշխատանքում, փոխարինող աշխատանք գտնելու համար ժամանակ ունենալ և փոխհատուցում ստանալ աշխատավարձի կորուստի դիմաց: Ապօրինի կերպով երկրում գտնվող աշխատանքային միգրանտները, որոնք վիճարկում են իրենց հասանելի աշխատավարձի հարցը, պետք է երկրում մնալու թույլտվություն ստանան մինչև հարցի լուծումը:

Անկանոն աշխատանքային միգրանտը, որի կարգավիճակը չի կարող օրինականացվել, պետք է դրամական փոխհատուցման, սոցիալական ապահովության և այլ նպաստների իրավունքների առնչությամբ հավասար վերաբերմունքի արժանանա՝ ելնելով անցյալում իր ունեցած աշխատանքից:

Մեկնում նպատակակետ երկրից

Այն դեպքում, երբ աշխատանքային միգրանտի մնալը չի կարող օրինականացվել, կամ երբ նա ենթակա է արտաքսման, ինքը չպետք է հատուցի ծագման երկիր վերադառնալու ծախսերը:

Վերադարձ հայրենիք

Հայրենիք վերադառնալիս աշխատանքային միգրանտի և նրա ընտանիքի անդամների անձնական իրերը և աշխատանքային գործիքները ենթակա չեն մաքսային տուրքի:

Եթե ընդունենք, որ նրանք պահպանել են իրենց հայրենի երկրի քաղաքացիությունը, իրենց երկիր վերադարձող միգրանտները, ըստ իրենց նախկին բնակավայրի կամ աշխատանքի, պետք է գործազրկության նպաստ ստանան՝ առանց որևէ նախապայմանի:

Ուսումնական վարժություններ Բաժին 5-ի համար

- Ո՞ր միջազգային աշխատանքային չափորոշիչներն են վավերացվել Ձեր երկրում:
- Ձեր երկիրը վավերացրե՞լ է աշխատանքային միգրանտներին վերաբերող որևէ չափորոշիչ:
- Միավորված Ազգերի «Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին» միջազգային կոնվենցիան վավերացվե՞լ է Ձեր երկրի կողմից:
- Դուք ստանո՞ւմ եք ԱՄԿ-ի վերահսկիչ մարմիններին Ձեր կառավարությունների ուղարկած զեկույցների կրկնօրինակները:
- Կոնվենցիաների վերաբերյալ Դուք որևէ հայտարարություն արե՞լ եք:
- Միգրանտների աշխատանքը դիտարկվում է որպես ներգաղթային, թե՞ աշխատանքային խնդիր:
- Գործող աշխատանքային օրենսդրությունը ճանաչո՞ւմ է աշխատանքային միգրանտների իրավունքները:
- Ըստ ԱՄԿ-ի չափորոշիչների, Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ստուգաթերթից որևէ իրավունք(ներ) ճանաչվե՞լ են օրենսդրորեն կամ քաղաքականության կողմից:

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները



Ուսումնական վարժություններ Բաժին 5-ի համար

Թեման՝ Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Նպատակը՝ Մշակել աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ցանկ:

Առաջադրանք՝ 1. Ընտրել մարդու իրավունքներին վերաբերող փաստաթղթերից (օր.՝ ԱՄԿ կոնվենցիաներից, կամ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրից): Ընթերցել և կանգ առնել այն իրավունքների վրա, որոնք, ըստ Ձեզ, հատկապես կարևոր են աշխատանքային միգրանտների համար:

Աշխատողների իրավունքները		
Պայմանագիրը/Կոնվենցիան և հոդվածի համարը	Ի՞նչ իրավունք է	Ինչո՞ւ է կարևոր աշխատանքային միգրանտների համար

Քաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Ուսումնական վարժություն.

Թեման՝ Ուսումնասիրել աշխատանքային միգրանտների իրավունքներն ըստ Ձեր ազգային Սահմանադրության:

Նպատակը՝

- Առաջադրանք՝**
1. Ձեռք բերել Ձեր երկրի Սահմանադրության/օրենսդրության մեկ օրինակ:
 2. Անդրադարձնալ նախորդ թեմային (աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ցանկ):
 3. Ճշտել, արդյոք դրանք ամկա են Ձեր Սահմանադրության կամ օրենսդրության մեջ:
- Աղյուսակ կազմել՝ համեմատելով աշխատանքային միգրանտների իրավունքներն ու Ձեր Սահմանադրությամբ/օրենսդրությամբ երաշխավորված իրավունքները:

Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները	Ձեր Սահմանադրությամբ կամ օրենսդրությամբ ամրագրված նմանատիպ իրավունքը (նշել հոդվածի համարը)	Մեկնաբանություններ կիրարկման վերաբերյալ

Բաժին 5. Աշխատանքային միգրանտների իրավունքները

Ուսումնական վարժություն. Աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային միգրանտները

Նպատակը՝ Վերլուծել, թե ինչ է նախատեսում աշխատանքային օրենսդրությունն աշխատանքային միգրանտների համար:

Առաջադրանք՝

1. Կարող է անհրաժեշտ լինել այս առաջադրանքը տրոհել՝ կատարումը հեշտացնելու համար:
2. Ընտրե՛ք Ձեր ազգային աշխատանքային օրենսդրության որևէ ոլորտ:
3. Ստուգե՛ք, արդյո՞ք հնարավոր է աշխատանքային միգրանտներին դուրս թողնել օրենքի դրույթներից:

Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Այս ձեռնարկի սկզբում շեշտվել է, որ աշխատանքային միգրանտների հարցը պետք է ներառել արհմիությունների օրակարգում: Եթե դա տեղի չունենա, արհմիություններն ստիպված կլինեն ակնհայտաբար դառնալ, թե ինչպես են այդ հարցը յուրովի լուծում կառավարությունները, գործատուները և ծայրահեղական խմբավորումները:

Բաժին 6-ը՝ հակիրճ

Այս Բաժինն անդրադառնում է այն հարցին, թե ինչպես կարող են արհմիությունները պաշտպանել աշխատանքային միգրանտների իրավունքները: Արհմիություններն արդեն իսկ մեծ աշխատանք են կատարում և դրանց փորձը կարող է լավագույնս օգտագործվել օրակարգում այս նոր խնդրի ընդգրկումից հետո:

Այստեղ կարևոր չէ, թե Ձեր արհմիությունը ծագման թե նպատակակետ երկրում է գործում անելիքներն իսկապես շահն են:

Քննարկման համար առաջարկվում են արհմիությունների ռազմավարության հետևյալ չորս հիմնասյուները՝

Իրավունքների վրա հիմնված միգրացիայի քաղաքականության խթանում,

Դաշինքներ այլ երկրների արհմիությունների հետ,

Արհմիության անդամների, հատկապես՝ կազմակերպության արհմիության նախագահի և

պաշտոնյաների ուսուցում և իրազեկում,

Կապի հաստատում աշխատանքային միգրանտների հետ:

Ըստ էության, սա ձեռնարկի ամենածավալուն բաժիններից մեկն է և այդպես էլ պետք է լինեք, քանզի այն հենց արհմիությունների համար նախատեսված ուղեցույց է:



Ինչպես և արհմիությունների գործունեության այլ ոլորտներում այստեղ էլ գործում են մի շարք հիմնական սկզբունքներ.

- **Մեկի խնդիրը բոլորի խնդիրն է:**
- **Միասին կանգուն ենք, առանձին՝ պարտված:**
- **Կրթել: Ակտիվացնել: Կազմակերպել:**

Այս և նմանատիպ այլ կարգախոսներ հայտնվում են աշխարհի ամենատարբեր արհմիությունների ցուցանակների, լրագրերի և պաստառների վրա:

Ընդամենը պետք է կիրառել արհմիութենական այս հիմնարար սկզբունքները: Բազմաթիվ արհմիություններ են որդեգրել այդ գործելակերպը և արդյունքում նոր անդամներով են համալրվել:

Համապատասխան գործիքներն ու քաղաքականությունն արդեն իսկ առկա են: Փաստագրված են նաև լավագույն փորձի բազմաթիվ օրինակներ:

ԱՄՆ-ի «Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակ» կոչվող գործիքը վերջերս է մշակվել և պատրաստ է օգտագործման համար:

Անհրաժեշտ է խթանել ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների տարածումը, վավերացնել և իրագործել դրանք:

Այժմ արդեն մնում է, որ արհմիութենականները սույն ձեռնարկում ներկայացված սկզբունքներն ու առաջարկությունները կյանքի կոչեն:



Քաղաքական գործունեությունը, աշխատանքային միգրանտներին վերաբերող արհմիութենական կանոնադրությունը, ռասիզմի դեմ ուղղված քարոզարշավներն ու հատուկ դասընթացները, հավաքական համաձայնագրերը, գործատուների հետ համատեղ կազմված աշխատողներին հավաքագրելու և առաջ քաշելու ռազմավարությունները, աշխատանքային միգրանտների շրջանում կազմակերպչական աշխատանքը, կոնկրետ ոլորտներում ցուցաբերվող աջակցությունն ու ծառայությունները՝ աշխատավայրում և ընդհանրապես ողջ հասարակության մեջ. արհմիություններն այս ամենի միջոցով պայքար են մղում ռասիզմի, այլատյացության և բազմաթիվ այլ դրսևորումների դեմ, որոնց ազդեցությունն են կրում աշխատանքային միգրանտները:

Նատաշա Դեյվիդ, «Միգրանտներ. արհմիությունների հիմնարար սկզբունքները»,
Աշխատանքային կրթություն, 2002/4, Թիվ 129, էջ 71 -75⁴⁴

Նախաբան

Աշխատանքային միգրանտների ոլորտում արհմիությունների գործունեությունը նոր չէ ծավալվել: Տասնիններորդ դարում ԱՄՆ-ում հայտնված բազմաթիվ եվրոպացի աշխատանքային միգրանտներն իրենց հետ երկիր ներմուծեցին նաև արհմիութենական ավանդույթները և արհմիություններ ձևավորելու համար նրանք թեժ պայքար էին մղում:

1950-ականներից մինչև 1980-ականները **Եվրոպայի** նպատակակետ երկրներում գործող արհմիությունների մեծ մասն արդեն իսկ ուներ աշխատանքային միգրանտների հարցերով զբաղվող հատուկ բաժիններ, ներգաղթած անձանց համայնքներում գործածվող տարբեր լեզուներով նյութեր էին լույս տեսնում, որոնք այդ անձանց ներգրավում են իրենց կազմակերպությունների մեջ:

⁴⁴<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/129.pdf>

Բելգիայի, Ֆրանսիայի և Գերմանիայի կարգի երկրներում հայտնված աշխատանքային միգրանտների մեջ կային արմիութենականներ, ովքեր ստիպված էին եղել լքել իրենց ծագման երկրները՝ **Հունաստանում, Պորտուգալիայում** կամ **Իսպանիայում** բռնապետության դեմ ուղղված իրենց գործունեության հետևանքով: Այս ակտիվիստներն իրենց հայրենակիցներին համախմբեցին ընդունող երկրներում ձևավորված արհմիութենական շարժման մեջ: 1960-ականներին և 1970-ականների սկզբին դեպի Արևմտյան Եվրոպայի երկրներ կատարվող լայնածավալ աշխատանքային միգրացիայի ժամանակաշրջանում արհմիութենական շարժումը կարևոր դերակատարում ունեցավ՝ ընդունող երկրների հասարակություններում աշխատանքային միգրանտներին ինտեգրելու հարցում:⁴⁵

Սա տեղի էր ունենում, չնայած կառավարության կողմից որդեգրած այն պաշտոնական քաղաքականությանը, ըստ որի միգրանտները դիտվում էին որպես «հյուրընկալվող աշխատողներ», որոնք, ըստ ակնկալիքների, երկար չպետք է մնային երկրում: Արհմիություններում աշխատանքային միգրանտները հնարավորություն ունեին մասնակցելու և քննարկելու արհմիութենական քաղաքականությունը, քվեարկելու և ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, և երկրների մեծ մասում նրանք կարող էին նաև զբաղեցնել արհմիութենական առաջատար պաշտոններ: Արհմիությունների շնորհիվ աշխատանքային միգրանտները ձայնի իրավունք ստացան որոշումների կայացման գործընթացներում: 1974թ.-ին Ազատ արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան (ԱԿՏՄԿ) Ժնևում կազմակերպեց աշխատանքային միգրանտների հարցերին նվիրված համաշխարհային արհմիութենական համաժողով: Համաժողովն առանձնանշեց նորացված միջազգային այնպիսի նորմերի ընդունման կարևորությունը, որոնք կերաշխավորեն աշխատանքային միգրանտների և տեղաբնակ աշխատավորների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը ընդունող երկրներում և հանդես եկավ անօրինական կարգավիճակում գտնվող օտարերկրացի աշխատողների կանոնակարգման կոչով:

1970-ականների տնտեսական ճգնաժամը

Համերաշխության այս ավանդույթը խարխվեց 1973թ.-ի նավթի ճգնաժամին հաջորդած ժամանակաշրջանում և դրա արդյունքում գրեթե ողջ աշխարհում ծայր առած գործազրկության օրոք: Իրենց երկրներում արդեն իսկ առկա աշխատավորության (թե՛ տեղաբնակ, թե՛ միգրանտ) աշխատատեղերն ու պայմանները պահպանելու նպատակով արհմիությունները գնալով ավելի մոտեցրին իրենց քաղաքականությունը ներգաղթի սահմանափակիչ դրույթներին: Երբ այդ սահմանափակումների հետևանքով ուժգնացավ անկանոն միգրացիան, արհմիութենական շարժումը երկընտրանքի առջև հայտնվեց՝ անօրինական աշխատողների կազմակերպումը կնշանակեր հրաժարում աշխատանքային միգրանտների ներհոսքի սահմանափակումներից, այն էլ այն ժամանակ, երբ գործազրկությունը ծանր կացության մեջ էր դրել բոլոր ճյուղերի տեղաբնակ աշխատավորությանը: Արդյունաբերականացված երկրների ազգային արհմիութենական կազմակերպությունների մեծ մասը հանդես եկավ հոգուտ պատժամիջոցների կիրառման անօրինական աշխատանքային միգրանտներ հավաքագրող գործատուների նկատմամբ: Այդուհանդերձ, մի շարք արհմիություններ շարունակեցին պաշտպանել այդ կարգի աշխատանքային միգրանտներին: Աշխատանքային միգրացիայի սահմանափակման օգտին հանդես եկած բազմաթիվ արհմիությունների բացահայտ աջակցության պայմաններում նոր ժամանող անկանոն աշխատանքային միգրանտների շրջանում նկատելիորեն նվազեց վստահությունն արհմիութենական շարժման նկատմամբ: Եկեղեցուն առնչվող միգրացիոն ծրագրերը և միգրանտների ասոցիացիաներն սկսեցին լրացնել առաջացած բացը և ծառայություններ մատուցել աշխատանքային միգրանտներին՝ պաշտպանելով նրանց իրավունքները:

Համերաշխություն

Վերջին տարիներին ավելի ու ավելի շատ երկրների արհմիություններ վերափոխել են իրենց մոտեցումները միգրացիոն խնդիրների նկատմամբ: Արհմիություններն այժմ մեծ մասամբ փաստում են իրենց համերաշխությունն աշխատանքային միգրանտների հետ՝ անկախ նրանց կարգավիճակից, և սատարում են կանոնակարգման ծրագրերի գաղափարը:

⁴⁵ Փենինքս, Ռ. և Ռուսբլադ, Ջ. (խմբ.), 2000թ., *Արհմիություններ, ներգաղթ և ներգաղթողները Եվրոպայում, 1960-1993թթ.*, Արևմտյան Եվրոպայի յոթ երկրներում արհմիությունների դիրքորոշումների և գործողությունների համեմատական ուսումնասիրություն, «Բերգհան Բուքս», Նյու Յորք, Օքսֆորդ:

Այս առնչությամբ ձեռնարկվել են մի շարք միջոցառումներ բոլոր մայրցամաքների աշխատանքային միգրանտների շրջանում: **Արգենտինայի, Բելգիայի, Կանադայի, Ֆրանսիայի, Գերմանիայի, Իռլանդիայի, Իտալիայի, Կորեայի Հանրապետության, Մավրիտանիայի, Մեքսիկայի, Նիդեռլանդների, Պորտուգալիայի, Իսպանիայի, Շվեդիայի, Հարավային Աֆրիկայի, Միացյալ Թագավորության և Միացյալ Նահանգների** աշխատավորների ազգային կոնֆեդերացիաներն ունեն լրիվ դրույքով աշխատող հատուկ անձնակազմ, որն զբաղվում է աշխատանքային միգրանտների կազմակերպման և խտրականության դեմ պայքարի հարցերով, դրանք բոլորն էլ ակտիվորեն ներգրավված են միգրանտների իրավունքների պաշտպանությանը և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների բարելավմանը:

Իռլանդիայում և Իտալիայում տեղական արհմիութենական կոնֆեդերացիաներն առանցքային դերակատարում ունեն ԱՄԿ-ի և ՄԱԿ-ի՝ աշխատանքային միգրանտներին վերաբերող կոնվենցիաների վավերացման ասպարեզում:

Միացյալ Նահանգներում 2001թ.-ին ԱԱՖ-ԱԿԿ-ի⁴⁶ գործադիր կոմիտեն նոր քաղաքական մոտեցում որդեգրեց ներգաղթի հարցերի վերաբերյալ, որն, ի թիվս այլ նախաձեռնությունների, կոչ էր անում կանոնակարգել աշխատանքային միգրանտների կարգավիճակը և վերացնել անկանոն օտարերկրյա աշխատողներին հավաքագրող «գործատուների դեմ պատժամիջոցները», քանզի դրանց արդյունքում ակներևաբար լայն տարածում էին սկսել գտնել աշխատանքի ընդունման գործընթացներում խտրականության լրջագույն դրսևորումները:

Կազմակերպում

ԱԱՖ-ԱԿԿ-ն իր մասնաճյուղային արհմիություններին կոչ էր արել կազմակերպչական աշխատանք ծավալել համապատասխան երկրների աշխատանքային միգրանտների, այդ թվում՝ անկանոն կարգով ներգաղթածների, շրջանում: Միգրանտների հիմնահարցը վերջին 50 տարում եղել է ամենավիճելի խնդիրներից մեկը գյուղատնտեսական աշխատողների կազմակերպման իմաստով, հատկապես՝ Միացյալ Նահանգներում: Այն հարցը, թե արդյոք պե՞տք է ներգրավել մեքսիկացի անօրինական գյուղատնտեսական աշխատողներին, լուրջ բանավեճ է սկզբնավորել 1970-ականների կեսերին Միավորված ֆերմերային աշխատողների (ՄՖԱ) կազմակերպության ձևավորման ընթացքում, մինչդեռ Արիզոնայի ֆերմերային աշխատողների ու Միջին Արևմուտքի ֆերմերային աշխատողների արհմիությունները հիմնադրվել են իրենց շարքերում առանց փաստաթղթերի աշխատողների ընդգրկման հստակ հավաստմամբ:

Բելգիայի արհմիությունները ևս հայտարարել են, որ սատարելու են փաստաթղթեր չունեցող աշխատողների անդամակցության և պաշտպանության մոտեցումները: Այս զարգացումներն այժմ տեսանելի են ողջ աշխարհում:

Ասիայում և Աֆրիկայում աշխատանքային միգրացիայի շուրջ վերջերս կայացած եռակողմ խարիրդակցությունների ժամանակ ազգային արհմիութենական ֆեդերացիաների պատվիրակները համաձայնության են եկել մի շարք եզրակացությունների և առաջարկությունների շուրջ, որոնք միտված են կարևորելու աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանությունը երաշխավորող ազգային օրենքների և քաղաքականության ընդունումը:

Աֆրիկայում 2004թ.-ին շուրջ 40 երկրների ազգային արհմիութենական ֆեդերացիաների ղեկավարներն ընդունեցին գործողությունների ծրագիր՝ ԱԱՀՄԿ-ի այն ժամանակ գործող Աֆրիկյան տարածաշրջանային կազմակերպության համար, որով նախատեսվում էր, որ աֆրիկյան արհմիությունները պետք է լոբբիստական գործունեություն ծավալեն կառավարությունների շրջանում՝ աշխատանքային միգրանտների իրավունքներ պաշտպանող օրենքներ ընդունելու, աշխատանքային պայմանների բարելավման շուրջ գործատուների հետ բանակցելու և անկազմակերպ աշխատավորությանը, մասնավորապես՝ անօրինական կարգավիճակում գտնվող աշխատանքային միգրանտներին, կազմակերպելու ուղղությամբ: Ճյուղային արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաները (ԱՀՖ-ներ) նույնպես հատուկ ուշադրություն են դարձնում աշխատանքային միգրանտների, մասնավորապես՝ ավելի մեծ չարաշահումների ենթարկվող և գրեթե չպաշտպանված անօրինական միգրանտների հարցերին:

⁴⁶ Աշխատավորների ամերիկյան ֆեդերացիա և Արդյունաբերական կազմակերպությունների կոնգրես (ԱԱՖ-ԱԿԿ), <http://www.aflcio.org/index.cfm>

Քաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

1990-ականներին «Փաբլիք Սըրվիսիզ Ինթերնեշնլը» (PSI) հրավիրել էր մասնագետների խորհրդակցություններ և հատուկ ձեռնարկ պատրաստել աշխատանքային միգրանտների հարցերի շուրջ: Նոր մոտեցում դրսևորելով Արհմիությունների կորեական կոնգրեսը (ԱՀԿԿ) եկեղեցու և միշարք կազմակերպությունների հետ համաֆինանսավորում է Միգրանտների հարցերով համատեղ հանձնաժողովի գործունեությունը Կորեայում: Կորեայի Հանրապետությունում տարբեր ազգությունների աշխատանքային միգրանտներին, այդ թվում՝ չկանոնակարգված կարգավիճակ ունեցողներին ավելի լավ աջակցելու և նրանց հանդեպ խտրականության դրսևորումները վերացնելու նպատակով, ԱՀԿԿ-ն նախաձեռնել է իր ենթակառուցվածքային արհմիությունների միջև աշխատանքի բաժանում. ամեն մեկն իր օժանդակությունն է ապահովում նյութերի թարգմանության և միգրանտների առանձին լեզվական/ազգային խմբին ծառայություններ մատուցելու գործում:⁴⁷

Աշխատանքներին ներգրավվելը. արհմիությունները և աշխատանքային միգրանտները

Թեև հավանական է, որ յուրաքանչյուր ազգային արհմիություն իր սեփական ծրագիրը կմշակի՝ կախված ճյուղային և տեղական խնդիրներից, այս բաժնում քննարկման են առաջարկվում արհմիութենական առանցքային ռազմավարություններն ու դրանց բարեհաջող իրականացման մոդելները:

Համաշխարհային արհմիությունների գործունեությունը. ԱՀԿԿ

Միջազգային արհմիությունները գործի են անցնում. ԱՀԿԿ

Քանի որ աշխատանքային միգրացիան միջազգային խնդիր է և դրա լուծումները ևս միջազգային մակարդակում պետք է գտնվեն, բնական է, որ այդ խնդրի առնչությամբ ակտիվ մասնակցություն են ցուցաբերել միջազգային կազմակերպությունները:

Կան միջազգային արհմիութենական կազմակերպությունների 2 տեսակներ՝ նրանք, որ համախմբում են ազգային կենտրոնները, և նրանք, որ համախմբում են արդյունաբերության ճյուղային միությունները:

Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան (ԱՀԿԿ) հիմնադրվել է 2006թ.-ին՝ Ազատ արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի (ԱՀԿԿԿ) և Աշխատավորների համաշխարհային կոնֆեդերացիայի (WCL) նախկին գործընկերներին համախմբելով արհմիութենական այն կազմակերպությունների հետ, որոնք մինչ այդ համաշխարհային ցանցում ընդգրկված չէին: Նրա անդամները տարբեր երկրների ազգային կենտրոններն են: ԱՀԿԿ-ն ներկայացնում է 168 միլիոն աշխատավորների շահերը 154 երկրներում և տարածքներում՝ իր 306 գործակից կազմակերպությունների միջոցով, և նրա անդամների 40 տոկոսը կանայք են:

ԱՀԿԿ-ի գործողությունների ծրագիրն աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ հիմնված է հետևյալ տարրերի վրա.

- Միջազգային քաղաքական շրջանակի ձևավորում, որը կարող է երաշխավորել միգրանտների հիմնարար իրավունքները և նրանց արժանապատիվ աշխատանքի հնարավորություններ առաջարկել,
- Աշխատանքային միգրանտների հետ համերաշխության և համագործակցության խթանում,
- Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանություն՝ անկախ նրանց իրավական կարգավիճակից ընդունող երկրում,
- Հատուկ ուշադրություն կին միգրանտների խոցելիության հարցին,
- Քարոզարշավների կազմակերպում աշխատանքի միջազգային նորմերի, ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների (հատկապես նրանց, որ կարևոր են աշխատանքային միգրանտների համար) վավերացման և կիրառման նպատակով, և ազգային աշխատանքային օրենսդրությունների վերանայում՝ այդ նորմերին համապատասխանեցնելու համար:

⁴⁷Ըստ «Միգրանտների մասին թյուրմբռնումների փարատում» աշխատության, ԱՄԿ-ի «Աշխատանքի աշխարհը», թիվ 57, սեպտեմբեր, 2006թ., հեղինակներ՝ Պատրիկ Թարան և Լյուկ Դեմարե, տե՛ս՝ http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/docName--DWCMS_080598/index.htm

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը, արհմիությունների դերը

Եվրոպական արհմիությունները հայտնում են իրենց համերաշխությունը

Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիան (ԵԱԿ) պրոակտիվ մոտեցումներ է որդեգրել 2005թ. մարտին (տե՛ս վանդակում զետեղված տեղեկությունները)։

Միգրացիայի և ինտեգրման վերաբերյալ ԵՄ-ի պրոակտիվ քաղաքականության որդեգրում

1. Նախաբան

ԵԱԿ-ը պատրաստ է պայքարել հանուն այնպիսի Եվրոպայի, որը բնութագրվում է բացությամբ, համերաշխությամբ և պատասխանատու վերաբերմունքով։ Այս որոշումը տրամաբանական շարունակությունն է ԵԱԿ-ի նախորդ որոշումների, որ այս հարցի շուրջ ընդունվել էին 1999թ.-ի Հելսինկյան կոնգրեսից հետո։

2. Պրոակտիվ մոտեցման առաջնային տարրեր

Եվրոպայի ներկայիս և ապագա բնակչությունների շահերը պաշտպանելով՝ ԵԱԿ-ը օրախնդիր է համարում միգրացիայի և ինտեգրման վերաբերյալ ավելի պրոակտիվ մոտեցման որդեգրումը, որը պետք է խառնված լինի ինչպես ներկայիս քաղաքացիների, այնպես էլ նոր ժամանած անձանց հիմնարար սոցիալական իրավունքների ճանաչման և զբաղվածության ու զարգացման կուռ քաղաքականության վրա։ Նման քաղաքականությունը պետք է ինտեգրման սկզբունքի վրա հիմնվի և ունենա հետևյալ հատկանիշները.

(ա) հիմքում ունենա բոլոր աշխատավորների իրավունքների հստակ շրջանակ, ինչպես դրանք սահմանված են համապատասխան միջազգային կոնվենցիաներում և այլ փաստաթղթերում, ելնելով այն սկզբունքից, որ աշխատանքային միգրանտներն ու իրենց ընտանիքները մարդ են, ոչ թե ապրանք, և ղեկավարվելով ԱՄԿ-ի կողմից 2004թ.-ի հունիսին ընդունված «Համաշխարհային էկոնոմիկայում աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ արդարության ապահովման շուրջ» որոշմամբ, ինչպես նաև գործելով ըստ աշխատուժի իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման սկզբունքի,

(բ) կիրառվի սոցիալական գործընկերների հետ սերտ համագործակցության պայմաններում,

(գ) երաշխավորի բոլոր այն անձանց ազատ տեղաշարժը, ովքեր կան ԵՄ անդամ պետության քաղաքացի են, կամ երրորդ երկրներից ներգաղթած և օրինական բնակություն հաստատած անձինք՝ խտրականության բացառման և հավասար վերաբերմունքի ապահովմամբ,

(դ) ապահովի հստակ իրավական դաշտ՝ երրորդ երկրների օրինական կարգով աշխատանքի ընդունված քաղաքացիների հավասար աշխատանքային պայմանների ստեղծման համար, ինչպես տեղաբնակ քաղաքացիների դեպքում, և հիմքեր ստեղծի ընդունող երկրի կանոնների և օրենքների նկատմամբ հարգանքի, ինչպես նաև արտադրական հարաբերությունների համակարգերի համար,

(ե) առաջնահերթ համարի ներդրումները ԵՄ-ի գործազուրկ կամ թերզբաղված քաղաքացիների կարողությունների և որակավորման բարձրացման մեջ, նաև նրանց, ովքեր ներկայացնում են միգրանտների կամ ազգային փոքրամասնությունների խմբերը, ինչպես նաև օրինական բնակություն հաստատած երրորդ երկրների քաղաքացիների, ներառյալ՝ կարգավիճակ ստացած փախստականները, այդ կարգով մեղմելով աշխատաշուկայում գոյացող պակասորդը,

(զ) ակտիվացնի այն ջանքերը, որոնք գործադրվում են ռասիզմի և այլատյացության հաղթահարման ուղղությամբ և խթանի միգրանտների և ազգային փոքրամասնությունների լիարժեք ինտեգրումը եվրոպական աշխատաշուկաներում և հասարակություններում՝ հարգելից վերաբերմունք դրսևորելով մշակութային և կրոնական բազմազանության նկատմամբ և ընդունելով նրանց դրական ներդրումն ու ներուժը,

(է) օժտի աշխատանքային միգրանտներին և նրանց ընտանիքներին անդամներին սոցիալական և քաղաքական քաղաքացիության իրավունքներով,

(ը) հնարավորություններ ընձեռի տնտեսական միգրանտների ընդունման համար՝ մուտքի և կացության պայմանների ընդհանուր ԵՄ դաշտի ապահովմամբ։ Սա պետք է հիմնվի աշխատաշուկայի իրատեսական կարիքների շուրջ պետական իշխանությունների և հանրային գործընկերների միջև հստակ կոնսենսուսի վրա և, մինչև ժամանակ, կանխարգելի երկշերտ միգրացիոն քաղաքականությունը, որը նպաստավոր է բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների համար, սակայն անբարենպաստ՝ միջին և ցածր մակարդակի որակավորման աշխատողների ընդունման և նրանց իրավունքների պաշտպանության իմաստով,

(թ) խիստ մոտեցումներ կիրառի շահագործող աշխատանքային պայմաններ պարտադրող գործատուների նկատմամբ և հատուկ ուշադրություն դարձնի այն անձանց գործողությունների կանխմանը և պատժմանը, որոնք օգուտներ են քաղում նման շահագործման միջոցով, ներառյալ՝ թրաֆիկինգով զբաղվողները, այլ ոչ թե պատժամիջոցներ կիրառի վերջիններիս զոհերի նկատմամբ,

(ժ) ելքեր գտնի «անկանոն» համարվող, փաստաթուղթ չունեցող աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքների, այդ թվում՝ փախստականի կարգավիճակի մերժում ստացած ապաստան հայցողների համար՝ հարգելով նրանց հիմնական մարդու իրավունքները,

(ի) խթանի համագործակցությունը երրորդ երկրների և, մասնավորապես՝ զարգացող երկրների հետ։

Բացի այդ, նշված քաղաքականությունը պետք է մեծապես կարևորի եվրոպական սոցիալական մոդելի ամրապնդումը՝ ապահովելով Եվրոպայի բոլոր բնակիչների հիմնական իրավունքների պաշտպանությունը, հակազդելով ռասիզմի և այլատյացության որոգայթն ընկնող միլիոնավոր աշխատավորների սոցիալական անապահովության ուժգնացող զգացումներին և նպաստելով արհմիութենական շարժման համախմբող դերակատարման արդյունավետությանը։

Մարտ, 2005թ.

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Ասիա-Խաղաղ օվկիանոս և արաբական տարածաշրջան

2007թ.-ի փետրվարին ԱԱՀՄԿ-ի Ասիայի և Խաղաղ Օվկիանոսի տարածաշրջանային կազմակերպությունը (այժմ ԱՀՄԿ-Ասիա-Խաղաղ Օվկիանոս) կազմակերպել էր եռօրյա աննախադեպ քննարկում Ամմանում (Հորդանան), որին մասնակցում էին արհմիութենականներ արաբական և Պարսից ծոցի տարածաշրջանի նպատակակետ երկրներից, ինչպես նաև Ասիայի տարածաշրջանի ծագման երկրներից: Այս հանդիպումը հստակորեն ազդարարեց, որ աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության առնչվող մտահոգությունները ներկայումս հաստատուն տեղ են գտել արհմիությունների օրակարգում: Բարձրացված հարցերի թվում էին միգրանտների՝ արհմիություններին անդամակցելու և դրանք կազմակերպելու իրավունքի սահմանափակումը (մասնակիցները հայտնեցին իրենց վճռականությունը՝ միգրանտների, այդ թվում՝ փաստաթղթեր չունեցողների հետ կապ հաստատելու և նրանց կազմակերպումը առաջնահերթություն համարելու առումով), սոցիալական պաշտպանվածության բարելավման անհրաժեշտությունը (ներառյալ միգրանտների բուժապասարկումը և սոցիալական ապահովությունը), անձնագրերի և անձը հաստատող այլ փաստաթղթերի հաճախակի առգրավումները, արժանապատիվ աշխատանքի դեֆիցիտը: Մասնակիցները նաև լուրջ մտահոգություններ հայտնեցին զբաղվածության և հավաքագրման մասնավոր գործակալությունների գործունեության առնչությամբ՝ կարևորելով այդ գործունեության մշտական վերահսկման անհրաժեշտությունը: Հատուկ ուշադրության արժանացավ իգական սեռի աշխատանքային միգրանտների իրավիճակը, հատուկ անդրադարձ եղավ միլիոնավոր տնային աշխատողներին, որոնց մեծ մասը մեկուսացված է անգամ տեղական աշխատանքային օրենսդրության դաշտից: Մասնակիցները համաձայնության եկան, որ աշխատանքային միգրացիան մեկ երկրի խնդիր չէ, այլ պետք է լուծվի համամոլորակային ջանքերի գործադրմամբ: Առանձնացվեց նաև երկկողմ համաձայնագրերի, տարածաշրջանային մեխանիզմների և համաշխարհային կազմակերպությունների դերը: Նշվեց, որ ԱՄԿ-ն պետք է խթանի միջազգային համայնքի նպատակաուղղված ջանքերը՝ ավելի ակտիվ քարոզարշավ ծավալելով հոգուտ աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված դիրքորոշումների հաստատման: Արհմիությունները հանձն են առնում սատարել աշխատանքային միգրանտներին վերաբերող ԱՄԿ-ի և ՄԱԿ-ի կոնվենցիաների վավերացումը և կոչ են անում ԱՄԿ-ին ու ազգային մակարդակում գործող նրա ստորաբաժանումներին ընդգրկել աշխատանքային միգրանտների հիմնահարցերը առանձին երկրների «Արժանապատիվ աշխատանք» կոչվող ծրագրերում և հանրային երկխոսություն ծավալել աշխատանքային միգրացիայի շուրջ:

Արաբական արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիա (ICATU)

Դամասկոսում տեղակայված ICATU-ն նույնպես զարկ է տվել իր գործունեությանը՝ կապված արաբական տարածաշրջանում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հետ, հատուկ շեշտադրելով միավորման ազատությունն ու աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությունը: 2007թ.-ի դեկտեմբերին Դամասկոսում հանդիպում էր կազմակերպվել «արմիության դերն աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանության գործում» թեմայով: Մասնակցում էին ICATU-ին անդամակցող կազմակերպությունները՝ թվով 10 արաբական երկրներից: Կազմակերպությունը հանձն առավ շարունակել աշխատանքային միգրանտների մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների խթանումը և առավել սերտ կապեր հաստատել աշխատանքային միգրանտների ծագման երկրներում գործող արհմիութենական կազմակերպությունների հետ: Նախաձեռնության շարունակականությունն ապահովելու նպատակով ԱՄԿ-ի Աշխատավորների գործունեության բյուրոն ծրագրեց 2008թ.-ի դեկտեմբերին Ամմանում (Հորդանան) ևս մեկ հանդիպում կազմակերպել, արաբական երկրների արհմիությունների և նրանց ասիական գործընկերների մասնակցությամբ՝ նպատակ ունենալով քննարկել աշխատանքային միգրանտների իրավունքներին առնչվող համատեղ միջոցառումները:

Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիաների (ԱՄՀՖ) գործունեությունը

Կան 10 ԱՄՀՖ-ներ, որոնք միավորում են միջազգային մակարդակով կոնկրետ ոլորտի կամ ճյուղի ազգային արհմիությունները: Հաճախ այն արհմիությունները, որոնց անդամները տնտեսական տարբեր ոլորտներ են ներկայացնում, կարող են անդամակցել մեկից ավելի ԱՄՀՖ-ների:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

ԱՄՀՖ-ները՝ իբրև վերադաս մարմիններ, որոշումների կայացման մակարդակում կարող են աշխատել համաշխարհային համայնքի շրջանակում, սակայն նրանք նաև ներկայացնում են իրենց ստորաբաժանումներին: Նրանք կարող են առանցքային դեր խաղալ արհմիությունների միջև միջազգային հարաբերությունների հաստատման ուղղությամբ: Արհմիությունների միջև և աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ ցուցաբերվող համերաշխությունը գնալով ավելի մեծ նշանակություն է ստանում՝ գլոբալացման գործընթացների ընդլայնմանը զուգահեռ:

Շինարարություն և կառուցապատում

Շինարար և փայտագործ աշխատավորների միջազգային կազմակերպությունը (BWI), որը Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիա է, պրոակտիվ ռազմավարություն է մշակել՝ իր ոլորտի աշխատանքային միգրանտներին աջակցելու նպատակով: Ինչպես նշել է BWI-ն 2005թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին՝ Միգրանտների միջազգային օրվա կապակցությամբ.

BWI-ի համար միգրացիայի և իր ոլորտում անդրասահմանային աշխատանքի առնչությամբ ուժգնացող շահագործումը մի մարտահրավեր է, որն անհրաժեշտ է ընդունել հավիտյալ պատշաճի: Հիմնականում ներգրավվելով շինարարական աշխատանքներին՝ աշխատանքային միգրանտները հաճախ ենթարկվում են շահագործման և ստիպված են աշխատել չափազանց բարդ ու վտանգավոր պայմաններում, իսկ նրանց հիմնարար իրավունքները, որպես կանոն, ոտնահարվում են: Այն դեպքերում, երբ նրանք ընդգրկված չեն արհմիություններում, աշխատանքային միգրանտները ցածր աշխատավարձ են ստանում և չեն օգտվում սոցիալական և աշխատանքային օրենսդրության պաշտպանությունից: Շատ հաճախ նրանք հավաքագրվում են անօրինական սահմանափակումներ իրականացնող ցանցերի կողմից: *Աշխատանքային միգրանտների կազմակերպումը շարունակում է լինել սոսկ էժանագույն աշխատուժով հետաքրքրված խարդախ գործատուների դեմ լավագույն զենքը:* (Շեշտադրումը BWI-ի կողմից է:)

BWI-ի ստորաբաժանումները մասնավորապես քաջալերվում են հետևյալ գործողություններն իրականացնելու՝

- Բարձրացնել արհմիությունների իրազեկվածությունը նշված խնդրի մասին և շարունակել ռասիզմի և այլատյացության դեմ ուղղված քարոզարշավները,
- Համապատասխան տեղեկատվություն և տվյալներ հավաքել BWI-ի ոլորտներում միգրացիայի վերաբերյալ և փոխանակել այդ տեղեկատվությունը ծագման և նպատակակետ երկրների միջև,
- Նպաստել, որ իրենց կառավարություններն ընդունեն համապատասխան միջազգային օրենքներն ու պաշտպանությունը,
- Համաձայնագրեր կնքել ծագման և նպատակակետ երկրների արհմիությունների միջև,
- Կազմակերպել միգրանտ և անդրասահմանային աշխատավորներին և աշխատողների համար համարժեք վարձատրություն երաշխավորել՝ ըստ «հավասար վարձատրություն՝ հավասար աշխատանքի դիմաց» սկզբունքի, անկախ նրանց ծագումից և քաղաքացիությունից:

BWI-ի կանոնադրության Հոդված 7-ը խթանում է աշխատավորների աջակցման ու անդամակցության այսպես կոչված «փոխանցիկ» իրավունքը.

Երբ համագործակցող արհմիութենական ստորաբաժանումներից մեկի անդամները գործուղվում են աշխատելու մեկ այլ երկիր, նրանց իրավունք է վերապահվում, ելնելով իրենց անդամակցությունից, անվճար խորհրդատվություն և տեղեկատվություն ստանալ այդ երկրի համապատասխան ստորաբաժանում(ներ)ից: Երբ համագործակցող արհմիութենական ստորաբաժանումներից մեկի անդամ արտագաղթում է մեկ այլ երկիր, այդ երկրի համապատասխան ստորաբաժանումը պետք է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկի նրա անդամակցության չընդմիջվելու ուղղությամբ:

BWI-ն երկկողմ համագործակցություն, համաձայնագրերի կնքում և տեղեկատվության փոխանակում է առաջարկում համագործակցող ստորաբաժանումների միջև: BWI-ի անդամները **Ավստրիայում, Բելգիայում, Չեխիայի Հանրապետությունում, Գերմանիայում, Նիդեռլանդներում, Սկանդինավյան երկրներում, Լեհաստանում, Սլովակիայի Հանրապետությունում և Շվեյցարիայում** տարատեսակ գործողություններ են մշակել, այդ թվում՝ համագործակցության համաձայնագրեր կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ, անդրասահմանային աշխատողների անդամակցության փոխձանաչում, կամ իրավաբանական աջակցություն:

Արհմիության ռազմավարության չորս հիմնասյուները

Արհմիութենական գործողությունների չորս հիմնասյուներ կան.

- Իրավունքների վրա հիմնված միգրացիոն քաղաքականության խթանում,
- Այլ երկրների արհմիությունների հետ դաշինքների ստեղծում,
- Արհմիության անդամների, հատկապես նախագահների և պաշտոնյաների, ուսուցում և իրազեկում,
- Կապի հաստատում աշխատանքային միգրանտների հետ (սա անելու համար որոշ արհմիություններ կարող է ստիպված լինեն վերանայել իրենց կանոնադրությունները):

Ավելի մանրամասն քննարկենք այս չորս հիմնասյուները:

Հիմնասյուն 1. Իրավունքների վրա հիմնված միգրացիոն քաղաքականության խթանում

Ինչպես տեսանք, շատ երկրներում աշխատանքային միգրացիայի իրավաքաղաքական դաշտը պարզապես հետ է մնացել վերջին շրջանի կտրուկ զարգացումների տեմպից: Աշխատանքային միգրացիան հավուր պատշաճի չի կանոնակարգվում ո՛չ ծագման, ո՛չ էլ նպատակակետ երկրների կողմից:

«Իրավունքների վրա հիմնված» մոտեցում

Արդիական, արդարացի ռազմավարության շրջանակի բոլոր տարրերն առկա են: ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակը հիմնվում է լավագույն փորձառության և միջազգային չափանիշների վրա:

Թեև այդ շրջանակը ներկայացվում է որպես «Աշխատանքային միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման չպարտավորեցնող սկզբունքներ և ուղենիշներ», այն մշակվել է փորձագիտական հանձնախմբի կողմից, որի կազմում ընդգրկված էին կառավարությունների, գործատուների և արհմիությունների ներկայացուցիչներ, և հրատարակության համար ստացել է ԱՄԿ-ի Ղեկավար մարմնի հավանությունը: Հետևաբար, այդ շրջանակը հուսալի հիմք է ստեղծում աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականություն մշակելու համար: Բացի այդ, այն պետություններում, որոնք վավերացրել են ԱՄԿ-ի կոնվենցիաները, այդ շրջանակային սկզբունքներն ու ուղենիշները հանդես են գալիս որպես նշված պետությունների ստանձնած պարտավորությունների իրականացման երաշխիք:

Բոլոր աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ արդարացի վերաբերմունքի ապահովման սկզբունքը պահանջում է նրանց իրավունքների վրա հիմնված մոտեցում համաձայն գոյություն ունեցող միջազգային աշխատանքային նորմերի և ԱՄԿ-ի սկզբունքների, որը հաշվի է առնում աշխատաշուկայի պահանջները և, միևնույն ժամանակ, ճանաչում բոլոր պետությունների սուվերեն իրավունքը՝ իրենց իսկ միգրացիոն քաղաքականության սահմանման առումով, ներառյալ միգրանտների կողմից երկրի տարածք մուտք գործելու և կացության պայմանների սահմանումը:

ԱՄԿ-ի չափորոշիչները բարեփոխման գործիքներ են

Շուտով պարզ է դառնում, որ օրեցօր դատավորները, իրավաբանները, աշխատանքային տեսուչները և արհմիութենականները հենվում են աշխատանքի միջազգային նորմերի վրա՝, աշխատողների իրավունքների պաշտպանելու նպատակով: Դատավորներն այս կամ այն գործը քննելիս շատ հաճախ ուղղակիորեն կիրառում են վավերացված կոնվենցիաների դրույթները, կամ օգտագործում են ԱՄԿ-ի չափորոշիչները, անկախ նրանից, թե դրանք իրավաբանորեն պարտավորեցնող են, թե ոչ՝ որպես մեկնաբանման կամ հիմնավորման միջոց տեղական օրենքների կիրառման ընթացքում: Ահա թե ինչու չափազանց կարևոր է, որ արհմիութենական շարժումը խթանի անդամ պետության կողմից կոնվենցիաների վավերացումը և հետևողականորեն մասնակցի այն մեխանիզմների իրականացման միջոցառումներին, որոնք ԱՄԿ-ն մշակել է կառավարությունների կողմից աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների կիրառման մոնիթորինգի համար, ապա արձանագրի խախտումներ թույլ տվող կողմերին: Շատ դեպքերում այս կամ այն փաստաթղթի վավերացումը և դրա արդյունքում ստանձնված միջազգային պարտավորությունները ապահովում են այն կառավարությունների դեմ ուղղված ջանքերի արդյունավետությունը, որոնք նեոլիբերալ ճնշումների ազդեցությամբ փորձում են աշխատանքային օրենսդրությունը հետընթաց փոփոխությունների ենթարկել:

«Աշխատանքային ուսուցում» աշխատությունից, 2006թ., 2-3 թիվ 143-144, Աշխատանքային օրենսդրություն. նրա դերը, միտումներն ու ներուժը»⁴⁸

«Արժանապատիվ աշխատանքի» հայեցակարգի ավելի լայնածավալ տարածման իմաստով, ԱՄԿ-ն և նրա ստորաբաժանումները համաձայնության են եկել այն մասին, որ համընդհանուր օգուտների ապահովմանը կարելի է հասնել հետևյալ կերպ՝ (i) սատարելով այն քաղաքականությունները, որոնք առաջին հերթին միտված են խթանելու տնտեսական աճն ու զբաղվածությունը, (ii) խթանելով կանոնակարգված աշխատանքային միգրացիան, և (iii) խթանելով աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների ավելի լայն կիրառումը և, մասնավորապես, թիվ 97 և 143 կոնվենցիաների վավերացումն ու իրականացումը:

Այս նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է այնպիսի ազգային քաղաքականություն մշակել, որը միտված է տեղաբնակների համեմատ՝ աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ հավասար վերաբերմունք ցուցաբերելուն՝ ապահովելով, որ նրանք հասու լինեն սոցիալական ապահովության միջոցներին, որ հաղթահարվի ավելի հաճախ անկանոն միգրանտ աշխատողների աշխատանքի չարաշահումը և որ պահպանվեն բոլոր միգրանտների հիմնական իրավունքները: Ակնհայտ է, որ անդամ պետությունների ավելի սերտ համագործակցությունն ու եռակողմ համաձայնագրերը կարող են մեծապես նպաստել աշխատանքային միգրացիայի գործընթացների և պաշտպանության համակարգերի արդյունավետության աճին:

Քարոզչական օրակարգ արհմիությունների համար

Արհմիությունները կարող են լոբբիստական գործունեություն ծավալել հետևյալ ուղղություններով.

- Աշխատանքային միգրանտների ընդունման թափանցիկ համակարգ, որը նախատեսված է արձագանքելու օրինական պահանջներին և որը հաշվի է առնում տեղական աշխատուժի մտահոգությունները,
- Չափորոշիչների վրա հիմնված մոտեցում միգրացիայի կանոնակարգմանը՝ պաշտպանելով բոլոր միգրանտների հիմնական իրավունքները և պայքարելով շահագործման ու թրաֆիկինգի դեմ,
- ԱՄԿ-ի այն երկու կոնվենցիաների վավերացումը, որոնք հատուկ անդրադառնում են աշխատանքային միգրանտների խնդիրներին (թիվ 97 և 143), նաև ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի վավերացումը,
- Կոնվենցիաները վավերացրած կառավարությունների խթանում դրանք լիովին կիրառելու համար,

⁴⁸ Աշխատանքային օրենսդրություն. նրա դերը, միտումներն ու ներուժը՝ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actravpubl/143144/143144e.pdf>

Քաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

- Եռակողմ ընթացակարգեր՝ ապահովելու, որ արհմիությունների հետ խորհրդակցություններ անց կացվեն աշխատանքային միգրացիայի մասին նրանց տեսակետները հաշվի առնելու նպատակով,
- Հանրային երկխոսության ազգային ընթացակարգերի մշակում և հաստատում աշխատանքային միգրացիայի բոլոր ասպեկտների շուրջ խորհրդակցությունների ապահովման նպատակով,
- Երաշխիքների ստեղծում առ այն, որ ոլորտի քաղաքականությունն ամբողջությամբ ուղղորդվելու է աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներով և համապատասխան այլ միջազգային փաստաթղթերով, ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ բազմակողմ համաձայնագրերով,
- Երաշխիքների ստեղծում առ այն, որ աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությունները գեներային իմաստով զգայունակ լինեն, անդրադառնան միգրացիոն գործընթացներում կանանց առջև հաճախակի ծառացող խնդիրներին ու չարաշահումներին, և գեներային հավասարության սկզբունքն ընդունեն որպես կարևորագույն գործոն՝ բոլոր մակարդակներում քաղաքականության մշակման, ծրագրման և իրականացման գործում,
- Երաշխիքներ, որ արհմիություններն առանցքային խորհրդատվական դերակատարում ունենան աշխատանքային միգրանտներին աջակցելու և պաշտպանելու հետ կապված բոլոր հարցերում:

Կարճ ասած՝ աստիճանաբար կոնսենսուս է ձեռք բերվում այն մասին, որ միջազգային և ազգային քաղաքականություններն ու գործելակերպը կարող են երաշխավորել միգրացիայի ծառայեցումը մարդկանց բարօրության ու զարգացման համար, ինչը պետք է փոխարինի չարաշահումներին ու շահագործմանը, անկանոն անդրազգային տեղաշարժերին և այլատյացության ու թշնամանքի դրսևորումներին: ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակն օգտակար գործիք է արհմիութենականների նման համընդգրկուն մոտեցման հիմնավորման համար:

Հանրային երկխոսություն

Քանի որ աշխատանքային միգրացիան աշխատաշուկայի հարց է, բնական է ակնկալել, որ համապատասխան քաղաքականությունը պետք է քննարկեն և դրա շուրջ համաձայնության գան աշխատաշուկային ծանոթ կազմակերպությունները: Սա հենց հանրային երկխոսություն է նշանակում. այս դեպքում աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության հարցը չի թողնվում որոշակի դերակատարների հայեցողությանը, երբ այս կամ այն քաղաքական կուսակցությունը կարող է իր ջանքերն ուղղել «միգրանտներին դուրս մղելու» հունով: Ազգային և միջազգային մակարդակում արհմիությունների գերագույն մարմինները, իրացնելով իրենց հանրային գործընկերոջ գործառնությունները, պետք է շարունակաբար մասնակցեն և փորձեն ներազդել աշխատանքային միգրանտներին առնչվող ազգային և միջազգային քաղաքականության ձևավորման գործընթացների վրա: Հնարավորության դեպքում, արհմիությունները պետք է իրենց ներկայացուցիչն ունենան ռազմավարության իրականացման հատուկ մարմիններում, ինչպիսիք են, օրինակ՝ հավասարության ապահովման կամ մարդու իրավունքների պաշտպանության հանձնաժողովները, որոնք հաճախ օժտված են խորհրդատվական, մոնիթորինգային և հետազոտական լիազորություններով:

Արհմիություններն օժտված են հանրային լիազորությամբ և քաղաքական լեգիտիմությամբ: Նրանք առաջատար դերակատարում պետք է ունենան «արժանապատիվ աշխատանքի» և մարդու իրավունքների շրջանակում աշխատանքային միգրացիայի խնդիրների լուծմանն ուղղված ազգային և միջազգային նախաձեռնություններում: Իսկապես կարևոր է, որ նրանք իրագործեն այդ գործառնությունը:

Իսպանիայում արհմիություններից ստացված աջակցությունը, ինչպես նաև գործատուների և աշխատավորական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցությունները հանգեցրել են մոր օրենքների ընդունման (2005թ.-ի ապրիլ): Չունենալով հանրային գործընկերների աջակցությունը՝ որևէ կառավարություն չէր կարողանա այդօրինակ լուրջ փոփոխության ռիսկի դիմել: Եվ իրոք, 2005թ.-ի փետրվարին երկրի կառավարությունը կանոնակարգման մոր ծրագրի մասին ազդարարեց, որը մշակվել և իրականացվում էր աշխատավորների և գործատուների կազմակերպությունների հետ անցկացված լայնամասշտաբ խորհրդակցությունների պայմաններում: Այն թույլ է տալիս աշխատանքային միգրանտներին (ովքեր առնվազն վեց ամիս գրանցված են եղել տեղական իշխանության մարմիններում, քրեական մեղադրանքի սուբյեկտ չեն հանդիսացել և իրենց աշխատանքի համար պահանջվող հմտություններ ունեն) օրինականացնել իրենց կարգավիճակը: Տան սպասավորները ևս կարող են դիմել:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը, արհմիությունների դերը

Օրինականացվածներին մեկ տարի ժամանակով տրվում է աշխատանքի և կացության թույլտվություն: Այն գործատուները, ովքեր նախատեսում են աշխատանքային միգրանտներին աշխատանքի վերցնել որոշակի նվազագույն ժամանակահատվածով՝ կախված կոնկրետ ճյուղից, և ովքեր հարկային պարտքեր չունեն, կարող են հայտ ներկայացնել իրենց աշխատողների կանոնակարգման խնդրանքով: Կանոնակարգման վերաբերյալ ստացված հայտերի ճնշող մեծամասնությունը բավարարվել է, ընդ որում՝ ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունեին տնային աշխատանքի, շինարարության, գյուղատնտեսության և հյուրանոցային բիզնեսի աշխատավորներին առնչվող հայտերը: Ծրագրից օգտվել են մոտավորապես 700.000 միգրանտներ, բացվել են 150 գրասենյակներ՝ այդ աշխատողների գրանցման համար:

Միգրացիան կանոնակարգող մարմինների եռակողմ վերահսկողությունը հանրային երկխոսության ինստիտուցիոնալացման եղանակներից մեկն է: **Ֆիլիպինների** Օտարերկրյա զբաղվածության ադմինիստրացիան (ՖՕԶԱ) ունի ղեկավարման եռակողմ վարչություն, որի կազմում ընդգրկված են Աշխատանքի և զբաղվածության քարտուղարը, համապատասխան այլ պետական ստորաբաժանումների ներկայացուցիչները, Ֆիլիպինների Արհմիության կոնգրեսի աշխատավորության ներկայացուցիչը և Հավաքագրման մասնավոր գործակալությունների ասոցիացիայից գործատուների ներկայացուցիչը:

Աֆրիկայում ԱՄԿ-ի ծրագրի շրջանակում աշխատանքային միգրացիայի կոնկրետ խնդիրների լուծման համար ներմուծվել են ազգային հանրային երկխոսության մեխանիզմներ տարածաշրջանի թվով 11 երկրներում՝ **Ալժիր, Բուրկինա Ֆասո, Կապո Վերդե, Գամբիա, Քենյա, Մալի, Մավրիտանիա, Մարոկկո, Սենեգալ, Տանզանիայի Միացյալ Հանրապետություն և Թունիս**: Ազգային սեմինարների ընթացքում համաձայնություն է ձեռք բերվել ազգային քարոզչության առաջնահերթությունների վերաբերյալ՝ միջազգային չափորոշիչների ընդունում, ուսումնասիրություններ և աշխատանքային միգրացիային առնչվող տվյալների հավաքման և տարածման համակարգի բարեփոխում:

Համընդհանուր սկզբունքներ

Կրկին հարկ է նշել՝ **եթե այլ բան նախատեսված չէ, ԱՄԿ-ի բոլոր կոնվենցիաները և առաջարկությունները վերաբերում են բոլոր աշխատավորներին, ներառյալ՝ բոլոր աշխատանքային միգրանտները**, անկախ նրանից, թե նրանք ժամանակավոր, թե՞ մշտական աշխատանքային միգրանտներ են, կանոնավոր, թե՞ անկանոն իրավիճակում են գտնվում, անգամ եթե որոշ դրույթներ, հնարավոր է, ոչ բոլոր դեպքերում կարող են կիրառելի լինել փաստաթղթեր չունեցող աշխատանքային միգրանտների համար:

ԱՄԿ-ի հիմնարար աշխատանքային սկզբունքներն ու իրավունքները համընդհանուր են և կիրառելի բոլոր աշխատավորների դեպքում՝ բոլոր անդամ պետություններում, անկախ դրանց վավերացումից: Այս համընդհանուր սկզբունքները փոխհամաձայնեցվել են Աշխատանքի միջազգային համաժողովին մասնակցած կառավարությունների և գործատուների միջև, և արհմիությունները պարտավոր են նրանց մշտապես հիշեցնել այդ համաձայնության և նրանց իսկ որոշմամբ ստանձնած պարտավորությունների մասին:

Հանրային ծառայության աշխատողներ

2003թ.-ի մայիսին Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիայի «Փաբլիք Սըրվիսիզ Ինթերնեշնլը» (PSI, «Հանրային ծառայությունների միջազգային կազմակերպություն») ձեռնարկեց երկարաժամկետ մի ծրագրի իրականացումը՝ ուղղված առողջապահության ոլորտի կին միգրանտների խնդիրների լուծմանը:

Ծրագիրն ունի երեք հիմնական բաղադրիչ.

- Միջազգային կարողությունների զարգացում,
- Տեղեկատվության և լավագույն փորձի փոխանակում,
- Միջազգային քաղաքականության ձևավորում և քարոզչություն:

Առաջին փուլը ներառում էր հետազոտական աշխատանք, որը նպատակ ուներ պարզելու, թե զարգացող երկրների ազգային արհմիություններն ինչ քայլեր են ձեռնարկում այս ոլորտի աշխատանքային միգրանտների հիմնահարցերի լուծման ուղղությամբ:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Ընտրված երկրներից յուրաքանչյուրում կազմակերպվել և անց են կացվել ավելի քան 50 ուսումնասիրություններ՝ աշխատանքային միգրանտների ծագման և նպատակակետ երկրների միջև գործընկերային հարաբերությունների պայմաններում:

Ծրագրի երկրորդ փուլի առանցքում էր դրված լոբբիստական գործունեությունը, կարողությունների զարգացումը և գիտելիքների փոխանակումը: Թվով 16 երկրներ են աջակցություն ստացել նման գործունեության ծավալման համար:

Երրորդ փուլում շեշտադրվում էր առողջապահության ոլորտի աշխատողների արհմիութենական կարողությունների զարգացումը և այլ ՀԿ-ների ու միջազգային կազմակերպությունների հետ աշխատանքի համակարգումը:

Տրանսպորտային աշխատողների հատուկ դերակատարումը

Արհմիությունների համաշխարհային մեկ այլ ֆեդերացիա՝ Տրանսպորտային աշխատողների միջազգային ֆեդերացիան (SUՖ) հատուկ դեր է սահմանել իր մասնաճյուղերի և անդամների համար: Աշխատանքային միգրացիան, բնականաբար, կապված է տրանսպորտային փոխադրումների հետ և տրանսպորտային աշխատավորներն են հանդես գալիս որպես նպատակակետ և ծագման երկրների միջև առկա շղթայի անտեսանելի օղակներ:

Նեպալում SUՖ-ի մասնաճյուղը՝ Նեպալի «Յաթահաթ Մագդուր Սանգիլ» (Տրանսպորտային աշխատողների արհմիություն) իր կուտակած փորձն օգտագործել է բաց սահմանները հատելով Հնդկաստան մեկնող և աշխատանք որոնող մարդկանց խորհրդատվություն և աջակցություն տրամադրելու համար: Այն հատուկ ուշադրությամբ է վերաբերվել խոցելի վիճակում հայտնված երիտասարդ կանանց, ովքեր ենթարկվել են թրաֆիկինգի՝ սեռական շահագործման նպատակով: Արհմիությունն իր անդամներին անհրաժեշտ գիտելիքներ է փոխանցել թրաֆիկինգի նշանների բացահայտման համար և նման իրավիճակի վերաբերյալ կասկածների դեպքում ձեռնարկվելիք քայլերի մասին: Նեպալի և Հնդկաստանի սահմաններում գտնվող ավտոկայաններում կազմակերպությունը հատուկ կրպակներ է տեղադրել, որտեղ ճանապարհորդներին խորհրդատվություն է մատուցվում:

Հիմնասյուն 2. Գաշինքներ այլ երկրների արհմիությունների հետ

Գոյություն ունի հիմնարար տարբերություն աշխատանքային միգրանտների խնդրի նկատմամբ արհմիությունների դիրքորոշման և այլ կազմակերպությունների՝ բարեգործական միությունների կամ իրավապաշտպան խմբերի, մոտեցումների միջև: Արհմիութենական մոտեցումները հիմնված են համերաշխության և կոլեկտիվ բանակցությունների սկզբունքների վրա: Թեև հույժ կարևոր է լուծել աշխատանքային միգրանտների անհատական խնդիրները, սակայն, ելնելով երկարաժամկետ նպատակահարմարության սկզբունքից, դրանք պետք է կապակցվեն կոլեկտիվ գործունեության դիրքորոշման հետ: Աշխատանքային միգրանտների մասին խոսելիս մեր հիմնական և առաջնահերթ մտահոգությունը կապված պետք է լինի նրանց՝ որպես *աշխատավորների*, իրավունքների հետ:

Կան բազմաթիվ օրինակներ այն եղանակների, որոնց միջոցով ծագման և նպատակակետ երկրների արհմիությունները կարող են համագործակցել հանուն աշխատանքային միգրանտների աջակցման և կազմակերպման: Արհմիությունները հենց միայն իրենց դիրքով կարող են մեծագույն հաջողությամբ դա անել, և հենց դրա արդյունքում է, որ ներկայումս ծագման և նպատակակետ երկրների արհմիությունների միջև երկկողմ և բազմակողմ համաձայնագրերը զգալի աճ են գրանցում:

Երկկողմ համաձայնագրեր

Իտալիայում Աշխատողների արհմիությունների իտալական կոնֆեդերացիան (ԱԱԻԿ) համագործակցության համաձայնագրեր է ստորագրել այնպիսի երկրների արհմիությունների հետ, ինչպիսիք են **Կապո Վերդեն, Մարոկկոն, Պերուն, Սենեգալը և Թունիսը**: ԱԱԻԿ-ը նաև տարբեր լեզուներով հեռուստատեսային հաղորդումներ է կազմակերպել միգրանտների համար և իգական սեռի միգրանտների կոմիտեն է համակարգում, որը ղեկավարում են աշխատանքային միգրանտները:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Իսրայելում «Շինարար և փայտագործ աշխատավորների ազգային միությունն» աշխատանքային օրենքների մասին տեղեկատվական բրոշյուրներ է պատրաստել բուլղարերեն, չինարեն, անգլերեն, ռումիներեն և թուրքերեն լեզուներով և դրանք բաժանել է շինարարական սեկտորի աշխատանքային միգրանտներին:

Էստոնական արհմիությունների կոնֆեդերացիան (ԷԱՀԿ), Ֆիննական արհմիությունների կենտրոնական կազմակերպությունը (SAK) և Վարձատրվող աշխատավորների ֆիննական արհմիությունը (TU) տեղեկատվական կենտրոններ են հիմնել **Ֆինլանդիայում** աշխատանքային միգրանտների համար, նպատակ ունենալով կասեցնել այնպիսի երկշերտ աշխատաշուկայի զարգացումը, որն ավելի ցածր չափանիշներ է կիրառում աշխատանքային միգրանտների դեպքում՝ տեղաբնակների համեմատ: Տեղեկատվություն է տրամադրվում բնակտարածության ապահովման, աշխատանքային արտոնագրերի, հարկերի, աշխատանքի ընդունվելու կարգի և արհմիությունների կողմից մատուցվող ծառայությունների մասին:

Այլ օրինակներից են՝

- **Մարոկկոյի և Իսպանիայի** արհմիությունների միջև կնքված համաձայնագրի միջոցով հնարավոր եղավ հաղթահարել անկանոն միգրացիան և դրան զուգորդող շահագործումը:
- **Իսպանիայի և Մավրիտանիայի** արհմիությունները համաձայնագիր են կնքել Իսպանիայում գտնվող մավրիտանական աշխատանքային միգրանտների իրավիճակի մոնիթորինգի և նրանց իրավաբանական և այլ աջակցություն ցուցաբերելու վերաբերյալ:
- Պորտուգալիայի աշխատավորների ընդհանուր կոնֆեդերացիան (CGTP-IN) փորձարկում է համաձայնագրի մի մոդել, որը պետք է օգնի **պորտուգալացի** աշխատավորներին՝ անդամակցելու ՄԹ-ի արհմիություններին, եթե նրանք ներգաղթեն **Միացյալ Թագավորություն**:
CGTP-IN-ը հոգուտ պորտուգալացի աշխատավորների համամասն համաձայնագրեր է վավերացնում նաև այլ արհմիությունների հետ, որոնք գործում են **Իսպանիայի և Շվեյցարիայի** կարգի նպատակակետ երկրներում:
- 2005թ.-ի ապրիլին աշխատանքային միգրանտների մասին համաձայնագիր է ստորագրվել **Թալանի** «Չինացի շինարարների ազգային ֆեդերացիայի» (NF CCWU) և **Ֆիլիպինների** «Շինարարների և կառուցապատողների ազգային արհմիության» (NUBCW) միջև: Այս երկու երկրներից որևէ մեկում որպես միգրանտ հայտնված աշխատողները կարող են համոզված լինել, որ կստանան համարժեք վարձատրություն, կօգտվեն հավասար պայմաններից և հնարավորություն կունենան անդամակցելու տեղի արհմիությանը:

Հիմնապատկեր 3: Արհմիության անդամների, հատկապես՝ կազմակերպության արհմիության նախագահի և պաշտոնյաների ուսուցում և իրազեկում

Արհմիությունները և նրանց անդամները նպատակակետ երկրներում

Արհմիությունները պետք է համոզված լինեն, որ իրենց անդամներն իրենց կատարեն նաև այն հարցերում, որ կապված են աշխատանքային միգրանտների գործունեության հետ: Տեղաբնակ աշխատավորները գուցե զգուշանան աշխատանքային միգրանտներից. այլատյացությունը լուրջ խնդիր է բազմաթիվ զարգացած երկրներում: Արհմիությունները պետք է աշխատեն իրենց անդամների հետ՝ փորձելով կանխարգելել նման լարվածության և վերաբերմունքի ձևավորումը կամ արմատավորումը: «Արժանապատիվ աշխատանքի» օրակարգը կարևորագույն գործիք է, որը կարելի է օգտագործել ռասիզմի և այլատյացության ցանկացած դրսևորումների դեմ պայքարում: Այստեղ վճռական դեր ունեն կրթությունը, վերապատրաստումը և զարգացումը: Ստորև բերվում են իրենց անդամների հետ արհմիությունների հաջող աշխատանքի մի շարք օրինակներ:

Գերմանիա: «Ֆոլքսվագենի» արհմիությունները ղեկավարության հետ խորհրդակցություններն օգտագործել են «Ֆոլքսվագենում» *Սոցիալական իրավունքների և արտադրական հարաբերությունների մասին հռչակագրի* մշակման համար: Արհմիությունները գրավոր տեղեկատվություն են տարածել աշխատակազմի շրջանում՝ նպատակ ունենալով կանխել խտրականության դրսևորումները աշխատանքային միգրանտների հանդեպ, նաև ծրագրեր են մշակել տարբեր թիրախային խմբերի, օրինակ՝ մարդկային ռեսուրսների բաժնի աշխատակազմի համար:

Քաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Հավասար հնարավորությունների մոդուլներն այնուհետև ներառվել են որոկավորումների, սեմինարների և մասնագիտական ուսուցման ոլորտներում: Ներգավկվել են մասնագետ- խորհրդատուներ և իրենց ջանքերն են համատեղել թվով հինգ տարբեր աշխատանքային խմբեր՝ նպատակ ունենալով կանխարգելել ծայրահեղական տեսակետների առաջացումը և հատուկ ուշադրություն դարձնելով միջին մասնագիտական կրթություն ստացող անչափահասներին և երիտասարդներին: Նրանց բաժանվել են ուղեցույցներ, որոնք նախատեսված են երիտասարդների, ուսուցիչների և վերապատրաստողների համար:

Իռլանդիա: Արհմիությունների իռլանդական կոնգրեսի (ԱՀԻԿ), միգրանտների և փոքրամասնությունների խմբերի, Գործարարության և գործատուների իռլանդական կոնֆեդերացիայի (ԳԳԻԿ) և այլ կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով՝ կազմակերպվում է ամենամյա «Հակառասիստական աշխատավայրի շաբաթ» միջոցառումը: Սա համազգային արշավ է՝ ուղղված աշխատավայրերում ռասիստական դրսևորումների դեմ: Քարոզարշավը նախատեսում է քննարկումներ աշխատողների միջև, ինչպես նաև բազմազանության թեմային նվիրված ուսուցում և քննարկումներ աշխատողների և ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների միջև: Կազմակերպվում են նաև սեմինարներ, համաժողովներ և տարբեր մշակույթներին նվիրված միջոցառումներ: Շրջանառվում են տարբեր նյութերով փաթեթներ, ցուցապաստառներ և լրագրեր: Արհմիությունների իռլանդական կոնգրեսն այժմ այլ արհմիությունների և ԱՄԿ-ի հետ համագործակցությամբ ֆինանսավորում է հետևյալ կրթական և տեղեկատվական ծրագիրը՝ «Հանուն հավասարության. բազմազանություն - միգրացիա - ինտեգրում»⁴⁹:

Արհմիությունները և նրանց անդամները ծագման երկրներում

Ծագման երկրների արհմիությունների առջև մի փոքր այլ խնդիր է դրված: Որպես կանոն, նրանց միջոցներն ավելի սուղ են, այնպես որ կարիք կա անդամներին օգտագործելու՝ արհմիության ուղերձները չներգրավված աշխատավորներին հասցնելու համար: Մասնավորապես, արհմիությունները պետք է փորձեն տեղեկատվություն տարածել այն աշխատողների շրջանում, ովքեր խորհում են աշխատանքային միգրացիայի մասին, անկախ նրանից՝ արհմիության անդամ են, թե՞ ոչ: Հենց այդպես է վարվում **Նեպալի տրանսպորտային անկախ աշխատավորներ** (ITWAN) կազմակերպությունը, ինչպես ներկայացված է Հիմնադրում 1-ի օրինակով: Նրանք նախագրոշացնում են այն ռիսկերի մասին, որ կարող են ծառանալ **Հնդկաստան** արտագաղթող երիտասարդ աշխատողների առջև:

Մասնավոր գործակալություններն ու անհատները, որոնք կլորիկ գումարի դիմաց իրենց ծառայություններն են առաջարկում մեկ այլ երկիր մուտք գործելու հարցում և աշխատանք խոստանում, հակված են գումագրադելու ակնկալվող օգուտները և համեստորեն ներկայացնելու հնարավոր վտանգները: Անգամ այն դեպքում, երբ աշխատողները ծանր փորձառություններ են ունեցել արտասահմանում, հնարավոր է՝ չցանկանան անկեղծանալ այդ մասին հայրենիք վերադառնալուց հետո: Հնարավոր է, որ ընտանիքը վաճառի իր ունեցվածքը կամ պարտքերի մեջ ընկնի իր անդամներից մեկին ամիսներով մի երկիր ուղարկելու համար, որի լեզուն, մշակույթը, կլիման և սնունդն օտար են: Այս աշխատողը կարող է արժանանալ ռասիստական, խտրական վերաբերմունքի, չստանալ այն վարձատրությունը, որն ակնկալում էր: Սակայն դժվար է հայրենիք վերադառնալ և ընդունել նման «ձախողումը» կամ դժվարությունները: Իհարկե, որոշ աշխատանքային միգրանտներ բավականին լավ փորձառություն են ունենում և կարողանում են զգալի գումարներ ուղարկել իրենց ընտանիքներին, ինչպես նաև բավականաչափ գումար տնտեսել՝ տուն վերադառնալուն պես նոր բիզնես սկսելու համար:

Ճշգրիտ տեղեկատվության տրամադրումն, անշուշտ, պետական գործակալությունների գործն է: Սակայն բազմաթիվ մարդիկ չեն վստահում պետական գործակալություններին: Ի վերջո, դրանք նաև կարող են վատ կատարել իրենց աշխատանքը: Այդպիսով, արհմիությունները պետք է դառնան տեղեկատվության աղբյուր և իրենց անդամների միջոցով իրական տվյալներ տարածեն:

⁴⁹ www.ictu.ie, կայքից. Դեյվիդ Բեզի ուղերձը Եվրոպական գործերի ինստիտուտին, 9 նոյեմբեր, 2006թ. <http://www.ictu.ie/press/2006/11/09/migration-address-to-institute-of-european-affairs/>

Արտագաղթ հայրենիքից. կազմակերպչական աշխատանք ծագման երկրներում

Աշխատանքային միգրանտներին ծագման երկրից դուրս ապրելուն «նախապատրաստելու» եղանակներից մեկը արհմիութենական կազմակերպությունների կողմից նրանց աջակցելն ու կազմակերպելն է՝ նախքան արտագաղթը: Կան մի շարք օրինակներ, որոնք ապացուցում են դեռևս «ծագման երկրներում»՝ մինչև արտագաղթելը, աշխատանքային միգրանտների ներգրավման ու կազմակերպման առավելությունները:

Բելգիական արհմիությունները խթանում են աշխատաժողովների և փոխադարձ այցերի միջոցով երկխոսությունը ծագման երկրների արհմիությունների հետ, իսկ **Ֆրանսիական** արհմիությունները գրասենյակներ են ստեղծել ծագման երկրներում, որտեղ հնարավոր է միգրանտների իրավունքների և արհմիության անդամակցության մասին տեղեկատվություն ստանալ:

Ծագման երկրներում գործող արհմիությունները նույնպես շահագրգռված են համագործակցություն (այդ թվում ցանցային) ծավալելու նպատակակետ երկրների արհմիությունների, ինչպես նաև կապ պահպանելու իրենց իսկ «արտագաղթած անդամների» հետ: Այսպես.

- Ազգային արհմիութենական կենտրոնները կարևորում են իրենց մեկնած անդամների հետ կապի հաստատումը: **Սենեգալի** արհմիությունների ֆեդերացիան՝ *Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal* (UNSA) դրա օրինակներից մեկն է: Մյուսը **Դոմինիկյան Հանրապետության** *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos* (CNTD) կազմակերպությունն է:
- Նեպալի արհմիությունների ընդհանուր ֆեդերացիան (GEFONT)⁵⁰ **Հնդկաստանում** մասնաճյուղեր ունի նեպալցի աշխատավորների համար: Այն նեպալերեն մի ամբողջ գիրք է հրատարակել, որում ներկայացված են տարբեր երկրներում նեպալցիների իրական փորձառությունները: Այստեղ զետեղված են 43 առանձին պատմություններ՝ **Հոնգ Կոնգում (Չինաստան), Զապոնիայում, Կորեայի Հանրապետությունում, Մերձավոր Արևելքում** և այլուր հայտնված աշխատավորների թե՛ փորձությունների, և թե՛ հաջողությունների մասին:
- **Շրի Լանկայում** տեղակայված՝ Ցեյլոնի աշխատավորների կոնգրեսը (ՑԱԿ), **Մարոկկոյի** *Union marocaine du travail*-ը (UMT) և **Պորտուգալիայի** *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional* –ը (CGTP-IN), որոնք բոլորն էլ կազմակերպչական աշխատանքներ են ծավալում ծագման երկրներում, իսկապես ապացուցում են նպատակակետ երկրներում արհմիութենական կազմակերպությունների հետ աշխատելու կարևորությունը: Ծագման երկրների արհմիութենական կենտրոնների մեծ մասը որդեգրել են հայրենիք վերադարձող աշխատանքային միգրանտներին աջակցելու քաղաքականությունը:

Հիմնադրում 4: Կապի հաստատում աշխատանքային միգրանտների հետ

Աշխատանքային միգրանտները պասսիվ մարդիկ չեն: Ըստ սահմանման՝ նրանք առավել գործուն և վճռական անձանց թվին են պատկանում. օտար երկիր մեկնելն ու այնտեղ աշխատելը որոշակի համարձակություն և անգամ խիզախություն է պահանջում:

Հետևաբար, աշխատանքային միգրանտները պետք է դրվեն միգրացիոն աշխատուժին վերաբերող արհմիութենական ռազմավարության առանցքում:

Արհմիությունները պետք է ջանան պաշտպանել աշխատանքային միգրանտներին ինչպես ծագման, այնպես էլ նպատակակետ երկրներում ծավալվող նախաձեռնությունների միջոցով: «Արժանապատիվ աշխատանքի» և իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման սկզբունքներնը պետք է լիովին ներդրվեն կազմակերպության բոլոր գործողություններում:

⁵⁰ Տե՛ս GEFONT-ի վեբ-կայքը՝ <http://www.gefont.org>.

Արհմիությունները ծագման երկրներում

Եթե ուսումնասիրենք աշխատանքային միգրացիայի ողջ շրջափուլը, կհամոզվենք, որ այն սկսվում և ավարտվում է ծագման երկրում, այսինքն՝ այնտեղ, որտեղ, սովորաբար, առկա են առավել սուղ միջոցներ:

Երբ կառավարություններն արդեն իսկ ապահոված լինեն մինչմեկնման համակարգը, ինչպես տեղի է ունեցել **Ֆիլիպիններում**, արհմիություններն էլ կարող են սկսել իրենց ներգրավումը մինչմիգրացիոն փուլից: Նրանք կարող են մասնակցել պոտենցիալ արտագաղթողների հետ ճեպագրույցների և խորհուրդ տալ նրանց միանալ (նման հնարավորության առկայության դեպքում) այն երկրում գործող արհմիություններին, ուր պատրաստվում են մեկնել:

Եթե նշված կարգի համակարգեր գոյություն չունեն, արհմիությունները կարող են խորհել այն մասին, թե ինչպիսի մեթոդներով կարելի է նախքան երկրից արտագաղթելը աշխատողներին տեղեկացնել իրենց իրավունքների մասին: Այս ծառայությունը կարող է ապահովվել աշխատավորների խնդիրներով զբաղվող այլ կազմակերպությունների հետ համատեղ:

Եթե ծագման և նպատակակետ երկրները մոտ են միմյանցից, երևան են գալիս համագործակցության հիանալի հնարավորություններ: Ֆիննական արհմիությունները տեղեկատվական կենտրոն են հիմնադրել **Էստոնիայում**՝ այն էստոնացիների համար, ովքեր աշխատանքային թույլտվություն ունեն և մտադիր են արտագաղթել **Ֆինլանդիա** կամ դեռ նոր են մտածում նման հնարավորության մասին: Այցելուներին տեղեկացնում են աշխատանքային և հարկային օրենքների, ինչպես նաև սոցիալական ապահովության համակարգի մասին և խորհուրդ են տալիս նրանց ներգաղթելուց հետո դիմել տեղի արհմիությունների օգնությանը:

Արհմիությունները նպատակակետ երկրներում

Կազմակերպչական աշխատանքը, կոլեկտիվ բանակցությունները և իրավունքների պաշտպանությունն ու խթանումը արհմիությունների երեք հիմնական խնդիրներն են, և ճիշտ նույն սկզբունքները կիրառելի են նաև աշխատանքային միգրանտների դեպքում:

Հիմնասյուն 3-ում մենք տեսանք, թե ինչպես են արհմիությունները փորձել կազմակերպել աշխատանքային միգրանտներին, հաճախ՝ ծագման երկրների արհմիության աշխատակիցների հետ համատեղ: Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանության կոմիտեների, մասնաճյուղերի և համաժողովների կազմակերպումը նույնպես աշխատավորների ներգրավման արդյունավետ միջոցներ են:

Անկասկած, աշխատողների մայրենի լեզվով տպագրված թուղթիկները, ինչպես նաև նրանց հետ ամիջականորեն շփվող կազմակերպիչները ևս կարևոր են աշխատանքային միգրանտների ներգրավման համար: Հավաքագրումից անմիջապես հետո կարելի է պարզել պոտենցիալ ակտիվիստներին և նրանց համար ուսուցում կազմակերպել:

Երբ աշխատանքային միգրանտները տեսնում են, որ արհմիութենական շարժումն իրենց կողքին է կանգնած, նրանք միանում են, եթե, իհարկե, նրանց ետ չի պահում աշխատանքը կորցնելու և երկրից արտաքսվելու վախը:

Արտադրական հարաբերությունների հարցում արհմիությունները կարող են հավասարության մասին դրույթներ ներառել կոլեկտիվ բանակցությունների համաձայնագրերում (ԿԲՀ-ներ): ԿԲՀ-ները ևս պետք է հիմնված լինեն գեղերային հավասարության սկզբունքի վրա և հաշվի առնեն աշխատանքային միգրանտների միջև եղած գեղերային տարբերությունները:

Կարևոր է աշխատանքային միգրանտներին խորհրդատվություն տրամադրել կոլեկտիվ բանակցությունների համաձայնագրերում ներառվելիք հարցերի շուրջ: Արհմիությունները նաև պետք է քաջալերեն կին աշխատանքային միգրանտներին՝ արհմիության շրջանակում իրենց սեփական կազմակերպությունը հիմնելու:

Իսպանական արհմիությունների քարոզարշավը փաստաթղթեր չունեցող աշխատողների օգտին

Բաժին 5-ում նկարագրվեց, թե ինչպես են արհմիությունները կիրառում ԱՄՆ-ի վերահսկիչ կառույցները՝ աշխատանքային միգրանտների աշխատանքային պայմանների հարցը բարձրացնելու համար:

Հյուսիսային Աֆրիկայից Իսպանիա ներգաղթած աշխատանքային միգրանտները հիմնականում ապրում են Անդալուզիայի հարավային շրջանում: Նրանց տները (իսպ.՝ «chabolas») վերամշակված պլաստմասսայից և փայտից կառուցված հյուղակներ են, որտեղ հոսող ջուր կամ զուգարան չկա: Եթե նրանց հաջողվում է աշխատանք գտնել մոտակա ելակի դաշտերում, այդ աշխատանքը միշտ էլ ոչ գրանցված, ցածր վարձատրվող և երբեմն՝ շատ վտանգավոր է լինում: «Գրեթե անհնար է պատկերացնել, որ մերօրյա Եվրոպայում հնարավոր է, որ մարդիկ ապրեն նման պայմաններում», - նշել է Մանուել Դելգադո Սալասը՝ Իսպանական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի միգրացիայի գծով քարտուղարը (Confederación Sindical de Comisiones Obreras - CC.OO):

(Հարկ է հիշել, որ գյուղատնտեսական աշխատանքն ամենավտանգավորներից մեկն է համարվում և դժբախտ պատահարների ամենաբարձր ցուցանիշներն է արձանագրում:)

Հյուսիսային Աֆրիկայից ներգաղթողների մեծ մասը Մարոկկոյից են: Շուրջ 40.000 ֆերմերներ Մարոկկոյից և Արևադարձային Աֆրիկայից, որոնց 25 տոկոսն անկանոն աշխատանքային միգրանտներ են, աշխատում են հսկայական պլաստմասսայե ջերմոցներում՝ աճեցնելով հետագայում մեծ ծավալներով եվրոպական և ամերիկյան սուպերմարկետներ առաքվող իսպանական մրգեր ու բանջարեղեն և շատ հաճախ վաստակելով օրական ընդամենը 20 եվրո: CC.OO-ն համակարգում է մի շարք ծրագրեր, որոնք առնչվում են Անդալուզիայի աշխատանքային միգրանտներին: Նրանց համար կազմակերպվում են իսպաներենի դասընթացներ, միջին մասնագիտական ուսուցում, նրանք օգտվում են վարչական աջակցությունից և ռեսուրս կենտրոնից, ինչն իսկապես կարևոր է փաստաթղթեր չունեցող աշխատավորների համար: «Մենք պետք է փոխենք ներգաղթին վերաբերող օրենսդրությունն այնպես, որ աշխատելու ցանկություն ունեցող մարդիկ կարողանան դա օրինական հիմքով անել», - նշել է արհմիության համակարգող Լոլի Գրանադոս Մարտինը: «Սահմանափակելով աշխատավորների ներթափանցումը՝ մենք ընդամենը նպաստել ենք հանցավոր ցանցերի կողմից ավելի մեծ թվով միգրանտների անօրինական սահմանափակումների կազմակերպմանը»:

ԱՄՆ-ի արհմիությունները հանդես են գալիս բոլոր աշխատավորների լիարժեք և հավասար իրավունքների օգտին

Աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ օրենսդրական փոփոխությունների 2006թ.-ի առաջարկները մեծ աղմուկ բարձրացրեցին Միացյալ Նահանգներում. այստեղ տեղի էին ունենում աշխատանքային միգրանտների զանգվածային ցույցեր, որոնց աջակցում էին նաև միգրանտների արհմիութենական գործընկերները: 2006թ.-ի Աշխատանքի Օրը փողոցներում երթի էին ելել ավելի քան 1 միլիոն մարդ՝ սա ամենախոշոր նմանատիպ ակցիան էր վերջին հարյուրամյակում: Ահա թե ինչպես են արհմիությունները վերագնահատել իրենց դիրքերը գործատուների և կառավարության գործունեության համեմատ:

Միացյալ Նահանգներում ծայր առած անգուսպ խտրականությունը հաշվի առնելով՝ Ամերիկյան արհմիությունների կենտրոնը՝ AFL CIO-ն, 2000թ.-ին դադարեցրեց 1986թ.-ին ընդունված «գործատուների դեմ ուղղված պատժամիջոցների» իր աջակցությունը: Հարցն այն է, որ անօրինական օտարերկրացի աշխատողներին գործի ընդունող գործատուների դեմ կիրառվող իրավական պատժամիջոցների հետևանքով մեծ թափ էր առել լայնածավալ խտրականությունը սևամորթներին, իսպանախոս բնակչությանը, ասիացիներին և ԱՄՆ-ի քաղաքացիներ կամ օրինական բնակիչներ հանդիսացող ոչ սպիտակամորթ այլ աշխատավորներին աշխատանքի ընդունելու գործընթացներում: Գործատուները սովորաբար վկայակոչում էին դիմողների ներկայացրած աշխատանքային փաստաթղթերի իսկության ստուգման դժվարությունները՝ պատճառաբանելով այդ մարդկանց մի մասի կամ բոլորի դիմումների մերժումները: Այդուհանդերձ, սահմանված պատժամիջոցները հարմար քող էին ստեղծում գործատուների խտրական վերաբերմունքի համար:

Քաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Քաղաքականության փոփոխությունը թելադրված էր ոչ միայն գործատուների պատժամիջոցների կիրառման բացասական ազդեցությամբ, այլև այն փաստով, որ պատժամիջոցների համակարգը գործատուների ձեռքում արհմիությունների դեմ ուղղված գործիք դարձավ: Գործատուները «փաստաթղթեր» էին պահանջում միայն այն դեպքերում, երբ աշխատողները փորձում էին արհմիություն կազմել կամ հաղորդել աշխատավայրում ստացած վնասվածքի մասին: Ըստ էության, «պատժամիջոցների» սխեման գործատուներին INS-ի (ներգաղթի և նատուրալիզացիայի ծառայության) գործակալների վերածեց և գործատուներն այդ լծակն օգտագործում էին սոսկ իրենց հարմարությամբ:

ԱԱՖ-ԱԿԿ քաղաքականությունը պաշտպանում է ինչպես աշխատանքային միգրանտներին, այնպես էլ ԱՄՆ-ի տեղաբնակ աշխատավորությանը: Այն մասնավորապես զբաղվում է «հյուրընկալվող աշխատողների» ծրագրերով, որոնց շրջանակներում գործատուները ժամանակավոր աշխատողների են ներգրավում ըստ իրենց կարիքների՝ նրանց չնչին պաշտպանվածություն, ցածր վարձատրություն առաջարկելով և մերժելով նրանց կազմակերպվելու իրավունքը (տե՛ս ստորև):

Աշխատանքի ամերիկյան ֆեդերացիա և Արդյունաբերական կազմակերպությունների կոնգրես (ԱԱՖ-ԱԿԿ)

Մենք համոզված ենք, որ միանգամայն անտրամաբանական է, որ որևէ ներգաղթող, ով այս երկիր է մուտք գործում աշխատելու, հարկեր վճարելու և մեր օրենքներով ու կանոններով ղեկավարվելու պատրաստակամությամբ, դասվի «հյուրընկալվող աշխատողի» այս բավականին ճնշող, երկրորդական կարգավիճակին:

Ժամանակավորապես ընդունվող աշխատողի ծրագրերի տարածումն ընդունելը նշանակում է՝ ընդունել ոչ ժողովրդավարական, երկշերտ հասարակության ստեղծումը:

Այս մոդելի դեմ պայքարելու նպատակով Աշխատանքի ամերիկյան ֆեդերացիան և Արդյունաբերական կազմակերպությունների կոնգրեսը (ԱԱՖ-ԱԿԿ) առաջարկել է ավելի մարդկային և ժողովրդավարական այլընտրանք: Մեր առաջարկը հետևյալն է. եթե գործատուները հիմնավորում են, որ կարիք ունեն արտաքին աշխատուժի, այդ աշխատողները պետք է մեր երկրում ընդունվեն նույն իրավունքներով և պաշտպանվածությամբ, ինչպես ԱՄՆ-ի ցանկացած քաղաքացի: Եթե օտարերկրյա աշխատուժ ներգրավելու իրական կարիք կա, ապա մենք պետք է ընդունենք այդ աշխատողներին ոչ թե որպես «հյուրերի», այլ՝ հասարակության լիիրավ անդամների, այսինքն՝ լիարժեք իրավունքներով և լիակատար շարժունությամբ օժտված մշտական բնակիչների, ում անհագուրդ գործատուները չեն կարողանա շահագործել:

Ահա թե ինչ է անհրաժեշտ աշխատանքային միգրանտներին՝ օրինականացման իրական ուղի և այնպիսի մեթոդ, որը կլուծի արտաքին աշխատուժի հետ կապված Ամերիկայի առաջիկա կարիքներն այնպես, որ երաշխավորվեն աշխատանքային միգրանտների, ուրեմն և՛ բոլոր աշխատավորների, լիարժեք իրավունքները և ձայնի իրական իրավունքն աշխատանքում: Որպես մի պետություն, որը հպարտ է իր հիմքում դրված արդարության և հավասարության սկզբունքներով, մենք պարզապես չենք կարող այլ ուղի ընտրել:

Ռուսաստանի Դաշնության արհմիությունները՝ աշխատանքային միգրանտների համար

Ռուսաստանի Դաշնությունում անկանոն աշխատանքային միգրանտների և թրաֆիկինգի զոհերի պաշտպանությանն ուղղված հարաճուն արհմիութենական աջակցությունն իր արդյունքներն է տվել: Միացյալ Նահանգներից հետո Ռուսաստանի Դաշնությունն աշխատանքային միգրանտների ներհոսքի ծավալներով աշխարհում երկրորդ տեղն է զբաղեցնում:

Երկկողմ համագործակցության համաձայնագիր է ստորագրվել ՌԴ-ի և **Տաջիկստանի** շինարարական արդյունաբերության աշխատողների արհմիությունների միջև՝ շինարարների իրավունքները պաշտպանելու նպատակով:

Ռուսաստանյան արհմիություններին են միացել 2.872 միգրանտներ ծրագրի առաջին տարվա ավարտին, ևս 1.862 միգրանտներ օրինական աշխատանքի իրավունք են ստացել դրանց օժանդակությամբ և ավելի քան 5 մլն. ռուբլու աշխատավարձի պարտք է մարվել արհմիությունների միջամտության շնորհիվ:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը, արհմիությունների դերը

Ռուսաստանյան արհմիությունները նոր ծառայություններ են սահմանել աշխատանքային միգրանտների համար և դրանք մատուցում են հատուկ կենտրոնների միջոցով:

Ավելի քան 3.000 միգրանտ շինարարներ են օգտվել այդ կենտրոնների ծառայություններից և ավելի քան 1.000 միգրանտների օրինական աշխատանքի հնարավորություն է տրվել: Այս գործունեության միջոցով շեշտակի ամրապնդվել են միգրանտների պաշտպանությանն ուղղված արհմիությունների դիրքերն ու կարողությունները:

Մալայան Արշիպելագի արհմիություններն ի պաշտպանություն աշխատանքային միգրանտների

Մալայան Արշիպելագը, որը համարվում է Հարավ-Արևելյան Ասիայի այսպես կոչված «վագր-տնտեսություններից» մեկը, հիմնականում հանդես է գալիս որպես «նպատակակետ» երկիր: **Բանգլադեշից, Ինդոնեզիայից և Նեպալից** ներգաղթող աշխատանքային միգրանտները երկիր են ժամանում հիմնականում որակավորում չպահանջող աշխատանքներ կատարելու համար, իսկ Մալայան Արշիպելագի որակյալ աշխատողների մի մասն արտասահման է մեկնում:

Մալայան Արշիպելագի արհմիությունների կոնգրեսի (ՄԱԱԿ) 2005 թ.-ին մշակված քաղաքականությունը նշում է, որ անկանոն աշխատանքային միգրանտները կարող են վտանգել տեղաբնակ աշխատավորության շահերը:

ՄԱԱԿ-ը պետք է մի շարք քայլեր նախաձեռնի այնպիսի արդյունավետ մեխանիզմի կիրառման ուղղությամբ, որը համարժեք պաշտպանության տակ կառնի փաստաթղթեր ունեցող այն 1,5 միլիոն աշխատանքային միգրանտներին, ովքեր երկրում աշխատում են օրինական կարգով: ՄԱԱԿ-ը սատարում է միգրացիոն հոսքերի կառավարման պետության միջոցառումները: Փաստաթղթեր չունեցող մեծաքանակ աշխատողների ներկայությունը երկրում լուրջ ազդեցություն է գործում վավեր փաստաթղթեր ունեցող աշխատողների, ինչպես նաև տեղաբնակ աշխատավորության աշխատավարձերի մակարդակի և աշխատանքային պայմանների վրա: Հաճախ փաստաթղթեր չունեցող աշխատանքային միգրանտներն ստիպված են լինում ավելի շատ աշխատել՝ ավելի քիչ գումարի դիմաց՝ գուրկ լինելով այնպիսի տարրական պայմաններից, ինչպիսիք են օթևանը, բուժօգնությունը, արտաժամյա աշխատանքի վարձատրությունը և այլն:

Բացի այդ, նշվում են նաև մի շարք այլ շահագործող պայմաններ, որոնցում կարող են հայտնվել աշխատանքային միգրանտները:

- Մալայան Արշիպելագում զբաղվածության պայմանագրերի փոխարինումը կտրուկ փոխում է աշխատանքային պայմաններն ու կրճատում աշխատավարձերը: Հաճախ արձանագրվել է, որ Մալագիա ժամանելուց հետո աշխատողին ներկայացվող պայմանագիրն զգալիորեն ավելի անբարենպաստ է, քան այն պայմանագիրը, որին աշխատողը համաձայնել էր մեկնելուց առաջ:
- Երբ աշխատողը հայցում է փոխհատուցել չստացված աշխատավարձի գումարը, կամ բարձրացնում է աշխատանքային վեճի կամ չարաշահման հետ կապված որևէ այլ հարց, գործատուն հաճախ «հատուցում է» աշխատանքային արտոնագրի կասեցման միջոցով: Արդյունքում աշխատանքային միգրանտը գրկվում է իր կարգավիճակից կամ երկրում կացության իրավունքից: Առանց վիզայի աշխատողն ի վիճակի չէ շարունակել իր հայցի քննությունը դատական կարգով:
- Ներգաղթի ակտը (հատկապես՝ նրա Բաժին 6-ը) պատժամիջոցներ է սահմանում, այդ թվում՝ մտրակման և ազատազրկման տեսքով: Այն քրեականացնում է աշխատանքային միգրանտներին սոսկ վարչարարական խնդրի բերումով: Աշխատանքային միգրանտները դժվարությունների առջև են հայտնվում գործի դատաքննության միջոցով արդյունքի հասնելու փորձերում:

ՄԱԱԿ-ը հետևյալ բազմակողմանի միջոցառումներ է առաջարկում:

- Աշխատանքային միգրանտների կազմակերպում,
- Հմտությունների զարգացմանն ուղղված հնարավորությունների ապահովում, ինչի շնորհիվ միգրանտները ոչ միայն ավելի լավ աշխատանքային պայմաններ ու օգուտներ կունենան, այլև ի վերջո հայրենիք վերադառնալով՝ հանդես կգան որպես ավելի հմուտ և որակյալ աշխատողներ:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

- Յուրաքանչյուր սեկտորում աշխատուժի իրական կարիքի մոնիթորինգ և կառավարության հետ սերտ համագործակցություն՝ ապահովելու համար որևէ սեկտորում ավելցուկային աշխատուժի բացառումը,
- Սերտ համագործակցություն ծագման երկրների դեսպանատների և ազգային արհմիությունների հետ,
- Հատուկ կոմիտեի կազմավորում փաստաբանական խորհրդի և հասարակական կազմակերպությունների աջակցությամբ՝ վերանայելու համար բոլոր այն օրենքները, որոնք խտրական վերաբերմունք են դրսևորում աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ, որոնք մերժում են նրանց հիմնարար աշխատանքային իրավունքները, և ջանքերի գործադրում օրենսդրական բարեփոխումների, ինչպես նաև աշխատանքային միգրացիայի և կառավարման բազմակողմանի քաղաքականության մշակման ուղղությամբ,
- Ծագման երկրների ազգային արհմիությունների այլ կենտրոնների հետ համագործակցության պայմաններում բոլոր փոխըմբռնման հուշագրերի (ՓՀ) և պայմանագրերի վերանայում,
- Աշխատանքային միգրանտների հավաքագրման և զբաղվածության վերաբերյալ ստանդարտ ՓՀ-ի և պայմանագրի նմուշօրինակի մշակում,
- Քարոզչական աշխատանք համապատասխան պետական մարմինների հետ՝ բոլոր այն աշխատողներին ժամանակավոր կացության (Ժ-Կ) վիզա տրամադրելու ուղղությամբ, ովքեր աշխատանքային վեճերի կամ չարաշահումների կապակցությամբ հայց են ներկայացրել, որպեսզի նրանք հնարավորություն ունենան երկրում մնալ և աշխատել՝ մինչև գործի քննության ավարտը,
- Հատուկ ուշադրություն տան սպասավորների խնդիրներին: Զբաղվածության մասին ակտում փոփոխությունների ներմուծման առաջարկ, ըստ որի տնային աշխատանքը ճանաչվում է որպես աշխատանք, ստանդարտ պայմանագրերի մշակում, տան սպասավորների/տնային աշխատողների ընդգրկում արհմիություններում,
- Աշխատանքային տեսչության ծառայությունների զարգացում աշխատանքային միգրանտների համար աշխատանքի օրինական պայմանների պարտադրման նպատակով,
- Բոլոր աշխատանքային միգրանտների՝ կանանց և տղամարդկանց, առջև զբաղվածության որոշակի ոլորտներում ծառացող առանձնահատուկ ռիսկերի քննություն և լուծումների առաջարկում, հատուկ ուշադրություն դարձնելով աղտոտված միջավայրում, վտանգավոր և նվաստացուցիչ աշխատանքներում ընդգրկված աշխատավորների, ինչպես նաև տնային աշխատանք կատարող և ստվերային տնտեսությունում աշխատող կանանց հիմնախնդիրներին:

ՄԱԱԿ-ի գործունեությունը աշխատանքային միգրանտներին սատարելու հարցում բազմակողմանի մոտեցման և միաժամանակ՝ Մալայան Արշիպելագի աշխատավորության շահերի պաշտպանության հիանալի օրինակ է: Նրա որդեգրած ռազմավարությունը հիմք է ստեղծում լոբբիստական գործունեության և պետության ու գործատուների հետ քաղաքականությանն առնչվող երկխոսություն ծավալելու համար:

«Արհմիության անձնագիր»

Հնդկաստանի մի շարք քաղաքներում, այդ թվում՝ Բանգալորում և Հայդերաբադում աշխատող SS մասնագետները կազմավորել են SS մասնագետների ֆորումներ և անդամակցության հայտ ներկայացրել «Արհմիությունների միջազգային ցանց» (UNI) կազմակերպությանը, որն Արհմիությունների համաշխարհային ֆեդերացիա է: Ի պատասխան՝ UNI-ն հանդես է եկել «UNI անձնագրի» ստեղծման նախաձեռնությամբ՝ շարժում աշխատողներին իրենց արհմիութենական իրավունքները պահպանելու և մեկ երկրից մյուսը տեղափոխվելիս աջակցություն ստանալու նպատակով:⁵¹

UNI անձնագիրը նաև հետևյալ հնարավորություններն է ընձեռում այս ոլորտի աշխատողներին.

- Ավելի քան 900 արհմիությունների համաշխարհային ցանցին հասու դառնալու հնարավորություն,
- Նպատակակետ երկրում տեղական արհմիությանն անդամակցելու հնարավորություն,

⁵¹ Տե՛ս <http://www.uniglobalunion.org/>

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը, արհմիությունների դերը

- Աջակցություն նոր տեղանքի համայնքին ծանոթանալու հարցում (փոստային ծանուցումներ տեղեկատվական նյութերի, մշակութային և քաղաքական իրադարձություններին մասնակցելու հրավերների ներառմամբ),
- Տեղական անցուդարձին մասնակցելու հնարավորություն՝ աշխատանքային խմբերի կողմից մասնագիտական հարցերի լուսաբանում, վերապատրաստումներ,
- Տեղեկատվություն աշխատանքային պայմանների, բանկային համակարգի, հարկերի, օթևանի, դպրոցների, բուժապասարկման և կենսաթոշակների մասին:
- Խորհրդատվություն զբաղվածության խնդիրների, պայմանագրերի կամ տեղական աշխատանքային օրենքների և կոլեկտիվ համաձայնագրերի շուրջ: Իրավաբանական օգնություն գործատուների հետ խնդիրների առաջացման պարագայում:

Կազմակերպվել և պայքարել

2008 թ.-ի Համաշխարհային զեկույցը՝ «Միավորման ազատությունը գործնականում. քաղված դասերը»⁵², որը պատրաստվել է իշխումակալություն ԱՄԿ-ի 1998թ.-ի «Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին» հռչակագրի⁵³, ընդգծել է, որ մի շարք երկրների օրենսդրություններ մինչև օրս սահմանափակում են աշխատանքային միգրանտների արհմիութենական իրավունքները: Ավանդական և գորեղ արհմիություններին և ֆեդերացիաներին երկրի տեղաբնակների հետ միասին անդամագրվելը միգրանտներին իրենց ձայնը հասարակությունում և աշխատանքի ոլորտում լսելի դարձնելու ավելի մեծ հնարավորություն է ընձեռում՝ դրանով իսկ երաշխավորելով նրանց հավասար իրավունքներն ու ապահովագրելով հարկադիր աշխատանքից ու թրաֆիկինգից: 2008 թ.-ի Համաշխարհային զեկույցը նշել է նաև, որ վերջին տասնամյակում արհմիութենական շարժման ընդհանրական դիրքորոշումներում ու գործունեության մեջ առաջնահերթ է համարվել աշխատանքային միգրանտների կազմակերպումը և նրանց իրավունքների պաշտպանությունը՝ անկախ նրանց ներգաղթային կարգավիճակից: Քաղաքականության նշանակալից փոփոխությունները, որոնց հաջորդել է աշխատանքային միգրանտների շրջանում լայնածավալ կազմակերպչական աշխատանքը, նախաձեռնվել են հիմնական արհմիությունների և ազգային կոնֆեդերացիաների կողմից՝ ողջ **Եվրոպայում**, ինչպես նաև **Աֆրիկայում**, **Ամերիկաներում** և **Ասիայում**: Արհմիութենական շարժումը մշտապես կարևոր դեր է խաղացել նաև ընդունող երկրների հասարակություններում աշխատանքային միգրանտների ինտեգրման խթանման գործում: Արհմիությունների մեջ ընդգրկվելով՝ աշխատանքային միգրանտները կարող են մասնակցել այն քննարկումներին, որոնք ներառում են հասարակության մեջ նրանց դերակատարման և տնտեսական ու սոցիալական առաջընթացում նրանց ներդրման վրա: Նրանք կարող են մասնակցել արհմիության քաղաքականության մշակմանը, քվեարկել և ընտրել իրենց իսկ ներկայացուցիչներին և, երկրների մեծ մասում, առաջադրվել դրանց ղեկավար պաշտոնների համար:

Աշխատանքային միգրանտների «արհմիութենականացումը» կոլեկտիվ բանակցությունների նրանց իրավունքի փաստացի ճանաչման ճանապարհին կարևորագույն քայլ է: Իրավահավասարության սկզբունքը պետք է պաշտպանվի նաև արհմիությունների ներսում. միգրանտների արհմիության ներկայացուցիչները պետք է ազատորեն նստեն մյուսների կողքին՝ կոլեկտիվ համաձայնագրերի բանակցման ընթացքում: Նշված համաձայնագրերը կարող են սեռի, ռասայի և կրոնի հատկանիշներով իրականացվող խտրականությունը մերժող դրույթներ պարունակել, քանի որ հենց այդ իմաստով են աշխատանքային միգրանտները հատկապես խոցելի:

Անկանոն միգրանտներն են առավել ենթակա հարկադիր աշխատանքի և շահագործման ռիսկերին, սակայն կանոնավոր միգրանտները ևս կարող են զրկվել իրենց հիմնարար, այդ թվում՝ աշխատանքի իրավունքներից: Այն փաստը, որ այդքան շատ են արհմիությանը միանալու իրավունքի ոտնահարումները, ևս մեկ հիմք է, որի բերումով ազգային և միջազգային արհմիութենական շարժումները համախմբվել են աշխատանքային միգրանտների խնդրի շուրջ: Ինչպես նշում է ԱՀՄԿ-ն՝

⁵² [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382\(2008-97\)103.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382(2008-97)103.pdf)

⁵³ Տես Բաժին 3-ը՝ «Փաստեր և թվեր աշխատանքային միգրանտների մասին», սույն Հռչակագրի վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն ստանալու համար:

Քաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Արհմիութենական շարժման առանցքային մտահոգությունն է մնում այն պայքարը, որն ուղղված է աշխատողների կողմից անկախ արհմիություններ հիմնելու և դրանց միանալու, ինչպես նաև նրանց գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքների երաշխավորմանը: Սա է արհմիութենական կազմակերպության հիմքերի հիմքը և նրա գերակայությունը... Արհմիությանն առնչվող հիմնական իրավունքներն են՝ արհմիություն հիմնելու ու դրան միանալու իրավունքը, և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու ու գործադուլ անելու իրավունքը:

Աշխատանքային միգրանտների պաշտպանություն

Նիդեռլանդներում Արհմիությունների կոնֆեդերացիան (FNV) իր դռները բացել է փաստաթղթեր չունեցող աշխատանքային միգրանտների առջև 2000թ.-ին: Միացյալ Նահանգներում *UNITE HERE*-ը (Ասեղագործների, արդյունաբերական աշխատողների և տեքստիլագործների, հյուրանոցային և ռեստորանային ոլորտի աշխատողների միություն) բանակցում է այն դրույթների ընդունման շուրջ, ըստ որոնց գործատուները պարտավորվում են արհմիությանը տեղեկացնել ներգաղթյալին ծառայության պաշտոնյաների ակնկալվող այցելությունների մասին՝ ի պատասխան ինքնակազմակերպման փորձ կատարած անօրինական կարգով ներգաղթողներին իշխանություններին հանձնելու մասին որոշ գործատուների կողմից հնչեցված սպառնալիքի:

Աշխատանքային միգրանտների արհմիությունները

Աշխատանքային միգրանտների համար լավագույն հանգրվանը գործուն արհմիությունն է իրենց նպատակակետ երկրում, որտեղ իրենց տրամադրվում են հատուկ հարմարություններ կազմակերպվելու համար՝ առանձին ստորաբաժանումներ, մայրենի լեզվով գրականություն: Մի շարք դեպքերում, երբ օրենսդրությունն աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ խտրական վերաբերմունք է նախատեսում, սա կարող է դժվար խնդիր դառնալ: Այդ իրավիճակներում կարող է անհրաժեշտ լինել առանձին կառույցներ ձևավորել, օրինակ՝ աշխատանքային միգրանտների արհմիությունները:

Կազմակերպման մեկ այլ եղանակ է այն կառույցը, որը համախմբում է տարբեր ճյուղային արհմիությունների անդամ հանդիսացող աշխատանքային միգրանտներին փոխօգնության և աջակցության մի խմբի շրջանակում՝ ազգային կենտրոնի հենքի վրա: Այս կառույցները պետք է ղեկավարվեն հենց միգրանտների կողմից՝ ազգային կենտրոնների ուղղորդմամբ:

Ավաժի օրինակներից են **Ինդոնեզիական** միգրանտների միությունը (ԻԱՄԱՀ), **Հարավկորեական** միգրանտների արհմիությունը (MTU), որը գործակցում է **Կորեայի** արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հետ (ԿԱՀԿ):

Ինդոնեզիական միգրանտների միությունը (IMWU) հիմնադրվել է **Հոնգ Կոնգում (Չինաստան)**, 2000թ.-ին, և այժմ իր շարքերում ընդգրկում է որպես տան սպասավոր աշխատող 2.500 կին միգրանտների, որոնք բաշխված են ըստ 20 արհմիությունների՝ Հոնգ Կոնգի արհմիությունների կոնգրեսի (ՀՏԱՀԿ) հովանու ներքո:

Տնային աշխատողներ

Նույնիսկ այն աշխատանքային միգրանտները կարող են ինքնակազմակերպվել, ովքեր ավանդաբար մեկուսացվում, թաքցվում և գերշահագործման են ենթարկվում (օրինակ՝ տան սպասուհիները):

Տնային աշխատողների ասոցիացիաները առկա արհմիությունների հետ համագործակցության որոշակի ձևաչափ են ստեղծել և այդ ասոցիացիաների անդամներն անդամագրվել են նշված արհմիություններում: Որոշ դեպքերում արհմիությունները հանդես են եկել որպես տնային աշխատողների կազմակերպման խթան:

Տնային աշխատողներին կազմակերպելը պահանջում է նորարարական ռազմավարությունների և մոտեցումների որդեգրում: Նրանց ներգրավման համար հույժ կարևոր է տարատեսակ ծառայությունների ապահովումը, ներառյալ՝ ինգնագնահատման և իրազեկվածության պակասի լրացումը: **Կոստա Ռիկայի** Տնային աշխատողների ասոցիացիան (ASTRADOMES), որը հիմնադրվել է 1991թ.-ին, որդեգրել է ամբողջականացված մի մոտեցում՝ տնային աշխատողներին մատուցելով այնպիսի ծառայություններ, ինչպիսիք են՝ թեժ հեռախոսագիծը, խորհրդատվությունը, աջակցությունը, իրավաբանական և սոցիալական ուղղորդումը, ժամանակավոր կացարաններն աշխատանքից հեռացված աշխատավորների համար և վերապատրաստման դասընթացները տարբեր թեմաների շուրջ, այդ թվում՝ ինչպես աշխատանքային իրավունքների, այնպես էլ պարտականությունների: Արհմիության մեջ ներգրավված են բազմաթիվ կին աշխատանքային միգրանտներ, հիմնականում **Նիկարագուայից**, նաև **Էլ Սալվադորից**, **Գվատեմալայից** և **Հոնդուրասից**: Կազմակերպությունը ջանքեր է գործադրում տնային աշխատողների հարցն աշխատանքային օրենսդրության մեջ արտացոլելու ուղղությամբ:



Հարաշահումների բացահայտում

Արհմիությունները, ներկա լինելով աշխատանքի ողջ բնագավառում, լիովին ի գործ են բացահայտելու աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ կիրառվող չարաշահումները: Նրանք կարող են այդ երևույթների ականատեսը դառնալ իրենց իսկ գործատուների մատակարարների կամ հաճախորդների դիտարկմամբ, կամ իրենց համանյքներում ծավալվող գործունեության ընթացքում: Նրանք նաև կարող են կիրառել ԱՄԿ-ի վերահսկման ընթացակարգերը (տե՛ս էջ 82-ը)՝ ԱՄԿ-ի չափորոշիչների խախտումներն արձանագրելու համար:

Արհմիությունների անդամները ևս կարող են քաջալերվել՝ իրենց մտահոգությունները հայտնելու առումով: Աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ չարաշահումների հարցը կարող է ներառվել արհմիությունների անդամների համար նախատեսված կրթական ծրագրերում և հրատարակություններում: Այստեղ կարելի է անդրադառնալ չարաշահումներ թույլ տվող աշխատանքային գործակալություններին և թրաֆիկինգով զբաղվողներին:

Եզրակացություն

Արհմիությունները լուրջ արդյունքներ են գրանցել հոգուտ աշխատանքային միգրանտների՝ իրենց քարոզարշավների և կազմակերպչական աշխատանքի շնորհիվ: Սա տեղի է ունեցել համաշխարհային մակարդակով, պետական և տեղական մակարդակներում, ինչպես նպատակակետ, այնպես էլ ծագման երկրներում:

Արհմիութենականները, սակայն, սովոր չեն ընկրկելու, մանավանդ որ միլիոնավոր աշխատավորներ շարունակում են շահագործվել անբարեխիղճ ու խարդախ գործատուների կողմից: Արհմիությունները չեն կարող բավարարվել արված աշխատանքով, քանի դեռ խտրականությունից և շահագործումից պաշտպանված չէ յուրաքանչյուր աշխատող, իսկ դրան կարելի է հասնել արմիությանն անդամակցելով:

Արհմիությունները պետք է կրկնապատկեն իրենց ջանքերը և կրիտիկական զանգված ապահովեն աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության ուղղությամբ ծավալված՝ «Արժանապատիվ աշխատանք աշխատանքային միգրանտների համար» համաշխարհային արհմիութենական քարոզարշավում:

Քննարկման հարցեր Քաժին 6-ի համար

- Ինչպիսի՞ն է Ձեր արհմիության պաշտոնական քաղաքականությունն աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ: Արդյոք պե՞տք է այն վերանայել և արդիականացնել:
- Եթե նման վերանայում անհրաժեշտ է, ապա կարող եք սկսել նոր նախագծի վրա աշխատել և մտածել այն մասին, թե ինչպես կարելի է այն ներկայացնել Ձեր արհմիության ընդհանուր ժողովին:
- Արդյո՞ք Ձեր արհմիության կանոնադրությունը որևէ կերպ խտրական վերաբերմունք չի ցուցաբերում աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ: Նրանք կարո՞ղ են անդամակցել և մյուս աշխատողների նման՝ պաշտոններ զբաղեցնել այդ կառույցում:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Ուսումնական վարժություններ Բաժին 6-ի համար



Ուսումնական վարժություն. Աշխատանքային միգրանտների քարտեզագրում

Նպատակը՝

Առաջադրանք՝ 1. Հստակ պատկերացում կազմել այն մասին, թե աշխատանքային միգրանտներն ինչ դիրք ունեն տվյալ տեղանքում կամ աշխատավայրում:

Ընտրեք մի աշխատավայր կամ համայնք:

Մեծ թղթի և գունավոր գրիչների կամ մատիտների օգտագործմամբ պատկերեք այդ աշխատատեղը կամ տեղանքը: Ցույց տվեք, թե որտեղ են կատարվում տարբեր գործողությունները, օրինակ՝ կոշկեղենի, կամ սննդի վաճառքը:

Պարզեք, թե որտեղ են կենտրոնացված աշխատանքային միգրանտները: Որտե՞ղ են հավաքվում ոչ պաշտոնական շփումների համար (այդտեղ հարմար կլինի նրանց հետ հանդիպել) և ո՞ր ժամերին: Այդ տեղեկությունները նշեք Ձեր քարտեզի վրա՝ մեկ այլ գույնի գրիչով:

Եվ վերջապես՝ որոշեք, թե որ խմբերին է նպատակահարմար առաջին հերթին մոտենալ կազմակերպման նպատակով:

Ուսումնական վարժություն. Կազմակերպումն ո՞ւմ է անհրաժեշտ: Ինչո՞ւ:

Նպատակը՝	Օգնել, որ Դուք կողմնորոշվեք, թե ինչպես եք կազմակերպելու աշխատանքային միգրանտներին:
Առաջադրանք՝	(Այս գործողությունն ավելի լավ է կատարել խմբով կամ զույգերով)
1.	Խորհեք այն աշխատողների մասին, ում ցանկանում եք օգնել կազմակերպվել:
2.	Պատկերեք նրանցից մեկին ֆլիպչարտի թղթի վրա՝ այնպես, ինչպես պատկերացնում եք նրանց «տեսքը»:
3.	<p>Ձեր նկարի վրա ավելացրեք մեկնաբանություններ/զաղափարներ (գրաֆիկական տեսքով) հետևյալի մասին.</p> <p>Ովքե՞ր են Ձեր պատկերած աշխատողները (տղամարդ/կին և այլն):</p> <p>Ի՞նչ խնդիրներ ունեն:</p> <p>Ի՞նչ հմտություններ ունեն:</p> <p>Ինչպե՞ս են վերաբերվում այդ խնդիրներին (օրինակ՝ խտրականությանը, անբարենպաստ աշխատանքային պայմաններին, սոցիալական ապահովության բացակայությանը):</p> <p>Ի՞նչը կարող է նրանց խանգարել ինքնակազմակերպման հարցում (զույգե ինչ-որ բա՞ն է պատահել անցյալում):</p> <p>Արդյոք նրանց աշխատանքային պայմանները և հարաբերությունները չե՞ն խանգարում ինքնակազմակերպմանը (օրինակ՝ կին աշխատողները կարող է վախենան արհմիության արական սեռի կազմակերպիչներից):</p> <p>Ի՞նչ մակարդակի են նրանց գիտելիքները, այդ թվում՝ գրագիտությունը և թվաբանությունը: Կա՞ն, արդյոք, պոտենցիալ առջնորդներ նրանց շրջանում: Ինչպե՞ս կարող են ընկալել Ձեր՝ որպես ոչ յուրայինի, ներկայությունը:</p>

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Ուսումնական վարժություն. Խոչընդոտներ կազմակերպման ճանապարհին

- Նպատակը՝** Խորհել աշխատանքային միգրանտների կազմակերպման հարցում առկա խոչընդոտների մասին:
- Առաջադրանք՝**
1. Ներկայացվում է կազմակերպմանը խոչընդոտող որոշ գործոնների ցանկը (ըստ բրիտանական ԱԿ-ի⁵⁴ փաստաթղթի):
 2. Ուրիշ ի՞նչ խոչընդոտներ կարող եք հիշել և արհմիություններն ի՞նչ կարող են անել աշխատանքային միգրանտների ընդգրկմանը խոչընդոտող գործոնների հաղթահարման համար:
- Աշխատանքային միգրանտները հաճախ աշխատում են ամենավատ կազմակերպված ոլորտներում՝ գյուղատնտեսություն, հյուրանոցներ, զբոսաշրջություն:
1. Աշխատողների փաստացի կարգավիճակը կարող է ոչ պաշտոնական լինել (օր.՝ առանց փաստաթղթերի միգրանտներ) կամ թաքնված (օր.՝ աշխատող ուսանողներ) և նրանք, հնարավոր է, չկամենան ուշադրության կենտրոնում հայտնվել արհմիությանը միանալու հետևանքով:
 2. Աշխատանքային միգրանտների հետ շփման լուրջ խոչընդոտ կարող է դառնալ լեզուների տարբերությունը:

⁵⁴Արհմիությունների կոնգրես (ՄԹ) <http://www.tuc.org.uk/>

Ուսումնական վարժություն. Աշխատանքային միգրանտների կազմակերպումը

Նպատակը՝	Միգրանտների կազմակերպման գործում երևան եկող խնդիրների քննություն
Առաջադրանք՝	<p>Սա դերային խաղի ձևաչափում իրականացվող վարժություն է:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ձեզանից ոմանք հանդես կգան որպես արհմիության կազմակերպիչներ: Դուք պետք է մոտենաք որոշ աշխատողների՝ արհմիությանը միանալու համոզիչ առաջարկով:2. Մյուսները հանդես են գալու որպես աշխատանքային միգրանտներ: Դուք գաղափար չունեք այն մասին, թե ովքեր են այդ մարդիկ և ինչի մասին են խոսում: Դուք դեռ շատ գործ ունեք անելու, որպեսզի կարողանաք ամեն օր մի փոքր գումար վաստակել տուն տանելու համար: Դուք հաստատ չեք վաստակում այնքան , որքան հույս ունեիք վաստակել, երբ մի ամբողջ կարողություն վճարեցին միջնորդին՝ այս երկրում հայտնվելու համար: Սնունդն անսովոր է, մարդիկ էլ հաճախ չարաշահում են Ձեր վիճակը: Ձեր գործատուն զգուշացրել է Ձեզ, որ որոշ «վատ» մարդիկ կփորձեն Ձեզ համոզել միանալ ինչ-որ կազմակերպության: Դուք կասկածամտությամբ եք վերաբերվում այդ անձանոթ մարդկանց: Եթե նրանց լսեք, կհայտնվեն ոստիկանները և Ձեզ կարտաքսեն երկրից:

Ուսումնական վարժություն. Արդյոք մենք բարյացակամ ենք աշխատանքային միգրանտների հանդեպ:

Նպատակ՝

Արդյունավետ կազմակերպում

Առաջադրանք՝

1. Ուսումնասիրեք Ձեր արհմիության կամ վերադաս կազմակերպության գործունեությունը կանոնադրությունը/կարգը:
2. Այն մատչելի՞ է աշխատանքային միգրանտի համար: Ի՞նչ խոչընդոտներ կան:
3. Ինչպե՞ս կարելի է մեր արհմիությունները գրավիչ և մատչելի դարձնել աշխատանքային միգրանտների համար:
4. Կարո՞ղ ենք նշել որևէ խոչընդոտ, այդ թվում՝ օրենք կամ կարգ, որոնց պատճառով աշխատանքային միգրանտը չի կարող միանալ մեր արհմիություններին:
5. Օրինակ, մենք կարո՞ղ ենք ներգրավել անկանոն աշխատանքային միգրանտներին:
6. Անհրաժեշտ է, արդյոք, որ փոփոխվի մեր արհմիության կանոնադրությունը: Մենք կարո՞ղ ենք այն հեշտորեն փոխել:

Ուսումնական վարժություն. Աշխատանքային միգրանտների համար լավագույն տեղը

Նպատակը՝	Խորհել աշխատանքային միգրանտների կազմակերպման տարատեսակ եղանակների մասին:
Առաջադրանք՝	(Հարկ է, որ կիսվեք երկու թիմերի)
1.	Մեկ թիմը հիմնավորումներ է մշակում աշխատանքային միգրանտներին առանձին կազմակերպությունների մեջ ներգրավելու վերաբերյալ:
2.	Մյուս թիմը հիմնավորումներ է մշակում աշխատանքային միգրանտներին արդեն իսկ ձևավորված արհմիությունների մեջ ընդգրկելու վերաբերյալ:
3.	Նախապատրաստվելու համար անհրաժեշտ ժամանակ ստանալուց հետո՝ խմբերը բանավեճ են ծավալում նշված երկու մոտեցումների վերաբերյալ:

Բաժին 6. Հետագա աշխատանքը. արհմիությունների դերը

Ուսումնական վարժություն. Արհմիության ռազմավարության մշակում

Այժմ, երբ ծանոթացել եք սույն ձեռնարկին, ժամանակն է մտածել հետագա քայլերի մասին: Նախ, պետք է ամփոփել բոլոր գաղափարները:

Ինչպիսի՞ն է աշխատանքային միգրանտների ընդհանուր վիճակը Ձեր երկրում: Առաջարկ կազմեք փոփոխման ենթակա մոտեցումների և օրենքների մասին: Հիշեցե՛ք, որ աշխատանքային միգրանտների մեծ մասը գուցե կանայք լինեն:

Աշխատանքային միգրանտներին առնչվող քաղաքականությունը մշակելիս նրանց ձայնը լսելի դարձնելու հարցում ի՞նչ քայլեր կարող եք ձեռնարկել:

Ինչպիսի՞ համակարգող կառույցներ կարող են ստեղծվել Ձեր միության և այլ երկրների արհմիությունների միջև:

Ինչպե՞ս եք պատրաստվում կազմակերպել աշխատանքային միգրանտներին:

Խորհե՛ք աշխատողների այն խմբի մասին, որին օգնելու եք կազմակերպվել:

Մտածե՛ք, թե ինչպես եք աշխատելու այդ խմբի հետ. Այնտեղ կա՞ն, արդյոք, ոչ պաշտոնական կառույցներ և առաջնորդներ:

Ո՞րն է ամենահարմար կառուցվածքը նրանց համար: Մտածե՛ք, թե ինչ կարգի կազմակերպություն է պետք նրանց և ինչ քայլեր են անհրաժեշտ դրա ձևավորման համար:

Մշակե՛ք գործողությունների ծրագիր՝ հետևյալ աղյուսակի օգտագործմամբ.

Աշխատանքային միգրանտների գործողությունների ծրագիր	
Ի՞նչ ենք նախատեսում անել:	
Որո՞նք են առաջին քայլերը:	
Ի՞նչ ժամկետներում:	
Ո՞վ է դա անելու:	
Ի՞նչ միջոցների և աջակցության կարիք կունենան:	

Քանի որ աշխատանքային միգրանտների առնչությամբ հաճախ գործածվում են ոչ միանման տերմիններ, այս բառարանում ներկայացված են այն տերմինների միջազգային օրենսդրության մեջ ընդունված սահմանումները, որոնք գործածված են թե՛ սույն ձեռնարկում և թե՛ աշխատանքային միգրացիայի շուրջ ծավալված քննարկումների ժամանակ:

Այդ սահմանումների մեծ մասը վերցված է ԱՄԿ-ի բառապաշարից, որն առկա է նաև առցանց ռեժիմով՝ <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm> հասցեում:

Որոշ սահմանումներ վերցված են Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) կայքէջից՝ http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf

Այլ հասկացություններ են ներկայացված նաև ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի Միգրացիային առնչվող տերմինների բառարանում՝ <http://www.unesco.org/shs/migration/glossary> հասցեում:

Ապաստան հայցող անձ

Ըստ ՄԱԿ-ի սահմանման՝ «անձ, որը խնդրագիր է ներկայացրել առ այն, որ փախստական է և հայցում է իր կարգավիճակի վերաբերյալ որոշման կայացում»։ Այս տերմինը չի պարունակում որևէ կարգավիճակի երաշխիք, այն սոսկ նշանակում է, որ անձը նման բնույթի խնդրագիր է ներկայացրել։ Ապաստան հայցողների մի մասին կարող է փաստականի կարգավիճակ տրվել, մյուսներին՝ ոչ։

Տե՛ս նաև՝ Փախստական

Մտավոր ներուժի արտահոսք

Բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների արտագաղթի արդյունքում երկրի կրած կորուստը:

Հարկադիր միգրացիա

Ներառում է ոչ միայն փախստականներին և ապաստան հայցողներին, այլև նրանց, ովքեր ստիպված են արտագաղթել արտաքին գործոնների, օր.՝ էկոլոգիական աղետների, կամ զարգացման ծրագրերի բերումով:

«Գրին Քարդ»

«Գրին Քարդը» ներգաղթողին հնարավորություն է ընձեռում մշտական բնակություն հաստատել ԱՄՆ-ում: Դրա վավերականության շարունակականությունն ապահովելու նպատակով գործում են ԱՄՆ-ի սահմաններից դուրս գտնվելու ժամանակահատվածի որոշակի սահմանափակումներ: Գոյություն ունեն «Գրին Քարդի» մի շարք տեսակներ՝ նրանք, որ հիմնականում տրվում են իրենց ընկերությունների կողմից հովանավորվող անձանց, ԱՄՆ-ում բնակվող անձի հետ ազգակցական կապ ունեցող մարդկանց, կամ ապաստան հայցող անձանց:

H-1B վիզա

ԱՄՆ-ի H-1B ծրագրով գործատուներին թույլ է տրվում ԱՄՆ-ում ժամանակավոր աշխատանքի ընդունել որոշակի ոլորտում մասնագիտացած օտարերկրյա աշխատողի՝ ոչ ներգաղթային հիմքով:

Մարդկանց շահագործում

Տե՛ս Թրաֆիկինգ

Անօրինական միգրանտ

Սա, ըստ էության, անիմաստ հասկացություն է, որի գործածումից հարկ է խուսափել: Որևէ անձ անօրինական չի՝ կարող լինել (Տե՛ս էջ 44-ը):

Անկանոն միգրացիա

Անձի տեղաշարժը դեպի բնակության կամ տարանցման նոր վայր՝ անկանոն կամ անօրինական միջոցների օգտագործմամբ, առանց վավերական փաստաթղթերի, կեղծ փաստաթղթերով, կամ վավերական վիզայի սահմանած ժամկետի խախտմամբ:

Միգրանտ

ՄԱԿ-ի Բնակչության վարչությունը բնութագրում է միգրանտին որպես մի անձի, որը գտնվում է իր ծագման կամ քաղաքացիության երկրի սահմաններից դուրս: Կան տարբեր սահմանումներ՝ «ցանկացած անձ, որը ժամանակավորապես կամ մշտապես բնակվում է մի երկրում, որը նրա ծննդավայրը չէ», «այն անձը, որը մուտք է գործում մի երկիր, որի քաղաքացին վերջին 12 ամսվա ընթացքում նա չի հանդիսացել»:

Աշխատանքային միգրանտ

Ըստ ԱՄԿ-ի թիվ 97 կոնվենցիայի Հոդված 11-ի՝ «այն անձը, որը մեկ երկրից մյուսն է տեղափոխվում վարձատրվող աշխատանք գտնելու նպատակով, այդ թվում՝ ցանկացած անձ, որը որպես միգրանտ աշխատանքի է ընդունվում»:

Փախստական

Անձ, որը ռասայական, կրոնական, ազգային, որոշակի սոցիալական խմբին պատկանելու կամ քաղաքական համոզմունքների համար հետապնդումների զուգ հաջողությամբ հիմնավոր երկյուղի պատճառով գտնվում է իր քաղաքացիության երկրի սահմաններից դուրս և հնարավորություն կամ ցանկություն չունի օգտվելու այդ երկրի պաշտպանությունից:

Իրենց իսկ երկրի ներսում տեղահանված անձանց դեպքում գործածվում է «տեղահանված անձ» հասկացությունը:

Դրամական փոխանցում (տրանսֆերտ)

Ներքին միգրանտների, աշխատանքային միգրանտների կամ հրավիրյալ օտարերկրացի աշխատողների կողմից իրենց եկամուտների փոխանցումն իրենց ծագման երկիր կամ տարածաշրջան:

Համայնքի բնակչություն

Բնակչություն, որն անհրաժեշտ է հավասարակշռելու համար ընդհանուր բնակչության և աշխատանքային տարիքի բնակչության անկումը, ինչպես նաև բնակչության ծերացման երևույթը մեղմելու համար:

Ռեէմիգրացիա

Անձի վերադարձն իր ծագման կամ մշտական բնակչության երկիր՝ առնվազն մեկ տարի այլ երկրում անց կացնելուց հետո: Այս վերադարձը կարող է լինել անձի կամքով կամ դրան հակառակ, կամ կարող է արտաքսման մասին ընդունված որոշման հետևանքով կատարվել: Հասկացության մեջ է մտնում նաև կամավոր հայրենադարձությունը:

Միգրանտների անօրինական սահմանափակումներ

Ըստ ՄԱԿ-ի սահմանման՝ «Ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ֆինանսական կամ այլ նյութական շահ ստանալու նպատակով անձի անօրինական մուտքի կազմակերպումը մի պետություն, որի քաղաքացին կամ մշտական բնակիչը տվյալ անձը չի հանդիսանում»: Սա տարբերվում է թրաֆիկինգից նրանով, որ այս դեպքում առկա է միգրանտների համաձայնությունը, և այն ավարտվում է միգրանտների նպատակակետ հասնելուն պես:

Թրաֆիկինգ

Շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ձեռք բերելը, որն իրականացվում է ուժի սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման, խաբուխության, խաբերության, իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, ուրիշ անձի կողմից վերահսկվող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով:

Սա ՄԱԿ-ի սահմանումն է, որն օգտագործում նաև ԱՄԿ-ն:

Փախստականների կարգավիճակի մասին 1951թ.-ի կոնվենցիա

Այժմ արդեն 145 մասնակից պետությունների կողմից ստորագրված կարևորագույն միջազգային փաստաթուղթ է, որը սահմանում է, թե ով է փախստական համարվում, որոնք են նրանց իրավունքները և պետությունների պարտավորությունները: ՄԱԿ-ի հատուկ համաժողովում ընդունվել է կարևոր մի դրույթ, ըստ որի փախստականը չի կարող վերադարձվել այն երկիր, որտեղ նա հետապնդումների կարող է ենթարկվել:

Աշխատանքային միգրանտներին առնչվող



գրականություն և վեբ-կայքեր

ԱՄԿ հրապարակումներ

Միգրացիայի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի կայքէջը՝ <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Սթոլբեր, Փ. «Օտարերկրացիների աշխատանքը. միջազգային աշխատանքային միգրացիայի ուսումնասիրություն», ԱՄԿ, 1994թ. — 2000թ.:

Աշխատավորներ առանց սահմանների. գլոբալացման ներգործությունը միջազգային միգրացիայի վրա:

Կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրարկման հարցերով փորձագիտական հանձնախումբ, Ընդհանուր ուսումնասիրություն աշխատանքային միգրանտների վերաբերյալ, 1999թ., բոլոր ընդհանուր ուսումնասիրությունները զետեղված են <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm> հասցեում:

ԱՄԿ. *Աշխատանքային միգրանտներ*, «Աշխատանքային կրթություն», 2002/4, թիվ 129. «Աշխատանքային կրթությունը» եռամսյակը մեկ լույս տեսնող պարբերական է, որը հրատարակում է ԱՄԿ-ի Աշխատավորների գործունեության բյուրոն:

Աշխատանքի միջազգային համաժողով, 92-րդ նստաշրջան, 2004թ., Զեկույց VI, «Համաշխարհային էկոնոմիկայում աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ արդարության ապահովման շուրջ», Ժնև, 2004թ.: Կարելի է ներբեռնել հետևյալ կայքում՝ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>

ԱՄԿ-ի Աշխատանքային միգրացիայի բազմակողմ շրջանակ. միգրացիայի նկատմամբ իրավունքների վրա հիմնված մոտեցման կամընտիր սկզբունքներ և ուղեցույցներ, Ժնև, 2005թ., ներբեռնել կարելի է <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/multilateral.htm> կայքում:

ԱՄԿ, «Մարդկանց թրաֆիկինգ՝ հիմնախնդրի լուծման նոր մոտեցումներ», Ժնև, Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ ծրագիր, Ժնև, 2003թ.:

Աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականություն և կառավարում. Վերապատրաստման դասընթացներ, ԱՄԿ, Բանգկոկ, 2005թ.:

«Խաղի կանոնները», միջազգային աշխատանքային նորմերի հակիրճ տեսություն, Ժնև, 2005թ.: Կարելի է ներբեռնել հետևյալ կայքում՝ http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang—en/index.htm

«Ինթերնաշնլ Լեյբոր Ռիվյու», Հատ. 145, թիվ 1-2, 2006թ., հատուկ թողարկում միգրացիայի մասին:

Գլոբալացման սոցիալական չափանիշների համաշխարհային հանձնաժողովը հիմնադրվել է ԱՄԿ-ի կողմից 2002 թվականին: Սա անկախ հանձնաժողով էր և նպատակ ուներ արձագանքելու մարդկանց այն կարիքներին, որոնք երևան են գալիս նրանց կյանքում, ընտանիքներում և հասարակության մեջ գլոբալացման պատճառած աննախադեպ փոփոխությունների հետևանքով: Հանձնաժողովի Եզրափակիչ զեկույցը՝ «Արդարացի գլոբալացում. հնարավորություններ բոլորի համար», հրապարակվել է 2004թ.-ին՝ http://www.ilo.org/fairglobalization/lang_en/index.htm

ԱՄԿ-ի Միջազգային աշխատանքային միգրացիայի ծրագիրը հանդես է եկել մի շարք փաստաթղթերով, որոնք նախատեսված են նպաստելու միջազգային միգրացիայի շուրջ ներկայումս ծավալված բանավեճի ու հիմնահարցերի ըմբռնմանը՝ <http://www.ilo.org/public/eng-lish/protection/migrant/info/publ.htm>:

Համացանցի ռեսուրսներ

Միավորված Ազգերի համակարգ

Միավորված Ազգեր, Տնտեսական և սոցիալական հարցերի դեպարտամենտի «Համաշխարհային տնտեսաբան և սոցիալական ուսումնասիրությունը», 2004թ., Համաշխարհային էկոնոմիկայի միտումներն ու քաղաքականությունը, Նյու Յորք՝ <http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004fi les/part1 web.pdf>

Միավորված Ազգեր, Տնտեսական և սոցիալական հարցերի դեպարտամենտի «Համաշխարհային տնտեսաբան և սոցիալական ուսումնասիրություն», 2004թ. (Մաս 2), Միջազգային միգրացիա, Նյու Յորք:
<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part2web/preface.pdf>

Միավորված Ազգերի Մարդու իրավունքների հանձնակատարը պատասխանատու է Բոլոր աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին միջազգային կոնվենցիայի կիրարկման համար: Կոնվենցիային առնչվող կայքն է՝ http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm

ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի միջազգային միգրացիայի և բազմամշակութային ռազմավարության մասին՝ http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1211&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Արհմիութենական վեբ-կայքեր

Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիան (ԵԱԿ) իր վեբ-կայքում մի շարք փաստաթղթեր է տեղադրել՝ <http://www.etuc.org>

ԵԱԿ-ի քաղաքականության շուրջ՝ <http://www.etuc.org/a/1159>

Տան սպասավոր աշխատող միգրանտների հարցերին նվիրված համաժողովի զեկույցը տե՛ս <http://www.etuc.org/a/2041> կայքում:

Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիա՝ <http://www.ituc-csi.org> (ներառում է հղումներ ԱՀՄԿ-ի տարածաշրջանային կազմակերպություններին)

Համաշխարհային արհմիություններ՝ <http://www.global-unions.org>

Շինարար և փայտագործ աշխատավորների միջազգային կազմակերպություն (BWI)՝ <http://www.bwint.org>

Կրթության միջազգային կազմակերպություն (EI)՝ <http://www.ei-ie.org>

Քիմիական, էներգետիկայի, արդյունահանման և ընդհանուր ոլորտների աշխատավորների արհմիությունների միջազգային ֆեդերացիա (ICEM)՝ <http://www.icem.org>

Լրագրողների միջազգային ֆեդերացիա (IFJ)՝ <http://www.ifj.org>

Մետաղագործների միջազգային ֆեդերացիա (IMF)՝ <http://www.imfmetal.org> Տրանսպորտի աշխատողների միջազգային ֆեդերացիա (SUՖ)՝ <http://www.itf.org.uk>

Տեքստիլի, հագուստի և կաշեգործության ոլորտների աշխատողների միջազգային ֆեդերացիա (ITGLWF)՝ <http://www.itglwf.org>

Սննդի, գյուղատնտեսության, հյուրանոցային, ռեստորանային, քերինգի, ծխախոտագործության և հարակից ոլորտների աշխատողների ասոցիացիաների միջազգային միություն (IUF)՝ <http://www.iuf.org>

Հանրային ծառայությունների միջազգային կազմակերպություն (PSI)՝ <http://www.world-psi.org> Արհմիությունների միջազգային ցանց (UNI)՝ <http://www.union-network.org>

Արվեստների և ժամանցի միջազգային դաշնություն (IAEA)՝ <http://www.fia-actors.com> <http://www.fim-musicians.com>

ԵՏՀԶ-ի արհմիութենական խորհրդատվական հանձնախումբ (TUAC)՝ <http://www.tuac.org>

Այլ կայքեր

Միջկառավարական կազմակերպություններ

Միջազգային միգրացիայի համաշխարհարհային հանձնաժողովը ստեղծվել է 2003թ.-ին ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարի և մի շարք կառավարությունների նախաձեռնությամբ: Այդ անկախ մարմնի առաքելությունն էր՝ միջազգային միգրացիայի հիմնական դերակերպը հետևողական, բազմակողմանի և գլոբալ արձագանքման շրջանակ ձևավորել: Միջազգային միգրացիայի համաշխարհային հանձնաժողովը դադարել է գործել 2005թ. դեկտեմբերից, սակայն նշված կայքում զետեղված են բազմաթիվ օգտակար տեղեկություններ, այդ թվում հանձնաժողովի Եզրափակիչ զեկույցը՝ <http://www.gcim.org/en/>

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպությունը և Համաշխարհային բանկը կայքէջեր ունեն, որոնք անդրադառնում են միգրացիային՝ <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp> և <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTMIGDEV/0,,menuPK:2838383~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:2838223,00.html>

Եվրամիության վիճակագրական բյուրոն (Եվրոստատ) և Նիդեռլանդների միջառարկայական ժողովրդագրության ինստիտուտը (NIDI) մի ծրագիր են իրականացրել, որը նպատակ ունի բարելավելու դեպի ԵՄ միջազգային միգրացիայի ուղղակի և անուղղակի պատճառների և մեխանիզմների ըմբռնումը: Արդյունքները տեղադրված են <http://www.nidi.knaw.nl/web/html/pushpull/index.html> հասցեում:

Հասարակական կազմակերպություններ (ՀԿ-ներ)

«Ընդդեմ ստրկության» միջազգային կազմակերպություն (Anti-Slavery International), հիմնադրվել է 1839թ.-ին, աշխարհում մարդու իրավունքների պաշտպանության ամենահին կազմակերպությունն է և զբաղվում է հատկապես մարդկանց շահագործման (թրաֆիկինգի) հիմնախնդիրներով՝ <http://www.antislavery.org>

«Մարդու իրավունքների պահապան» (Human Rights Watch) կազմակերպությունը ստեղծել է լուրջ հետազոտությունների վրա հիմնված մի շարք զեկույցներ որոշ երկրներում աշխատանքային միգրանտների առջև ծառացող խնդիրների վերաբերյալ՝ <http://www.hrw.org>

Ներգաղթողների բարօրության համատեղ խորհուրդը (JCWI) ՄԹ-ում տեղակայված է, իրավունքների պաշտպանության կազմակերպություն է՝ <http://www.jcwi.org.uk>

ՄԹ-ի Սասեքսի համալսարանի «Միգրացիայի հետազոտական կենտրոնը», ինչպես նաև դրա մաս կազմող Միգրացիայի, գլոբալացման և աղքատության գիտահետազոտական կենտրոնը բազմաթիվ օգտակար նյութեր են պարունակում՝ <http://www.migrationdrc.org/index.html>

«Միգրացիոն տեղեկատվության աղբյուրը» (Migration Information Source) Նյու Յորքում տեղակայված ծրագիր է: Այն բազում գործիքներ է առաջարկում, ինչպես նաև պարբերական է հրատարակում, որին կարելի է անվճար բաժանորդագրվել՝ <http://www.migrationտեղեկատվություն.org/index.cfm>

Առանց փաստաթղթերի միգրանտների հարցերով միջազգային համագործակցության պլատֆորմ (PICUM): PICUM-ը կազմակերպությունների և անհատների ցանց է, որի քարտուղարությունը Բրյուսելում է գտնվում և որը հետամուտ է հարգալից վերաբերմունք տարածելու «փաստաթուղթ չունեցող» միգրանտների մարդու իրավունքների նկատմամբ՝ <http://www.picum.org>

Դեկտեմբերի 18-ը նշվում է որպես միջազգային միգրանտների օր: Աշխատանքային միգրանտների իրավունքների քարոզարշավի մասին տես՝ <http://www.դեկտեմբեր18.net/web/general/start.php>

Գրքեր և հոդվածներ

Քասլզ, Ս. և Միլլեր, Մ., 1998թ., *Միգրացիայի դարը*, 2-րդ հրատ., Բեյսինգսթոկ, Մքմիլան:

Քոհեն, Ռ., 1987թ., *Մերօրյա հեղթները. միգրանտները աշխատանքի միջազգային համակարգում*, Ալդերշոթ,

Գաուրը:

Թարան, Պ.Ա. և Դեմարե, Լ., 2006թ., *Միգրանտների մասին թյուրըմբռումների փարատում*, ԱՄԿ-ի աշխատանքի աշխարհը, Թիվ 57, սեպտեմբեր, 2006թ.:

Սպենսեր, Ս., (խմբ.), 2003թ., *Միգրացիոն քաղաքականություն. հնարավորությունների, առճակատումների և փոփոխության կառավարում*, Եռամսյա քաղաքական ամսագիր, Բլեքվել:

Դեմարե, Լ. 2006 թ., *Ջրաղվածության մասնավոր գործակալություններ. Աշխատանքային միգրանտների առջև ծառացած մարտահրավերները*, «Աշխատանքի գործակալներ», ԱՄԿ, Ժնև, 2006թ.:

Թարան, Պ.Ա. և Ջերոնիմի, Ե. , 2003թ., *Գլոբալացում, աշխատանք և միգրացիա. պաշտպանությունը հույժ կարևոր է*, ԱՄԿ, Ժնև:

Թարան, Պ.Ա. 2004թ., *Խոցելի խմբեր. աշխատանքային միգրանտներ*, ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հանձնաժողով, 60-րդ նստաշրջան, 2004թ., օրակարգի 14(ա) հարց:

ԱԿ, 2003թ., *Գերծանրաբեռնված, թերվարձատրված և հայրենիքից հեռու. աշխատանքային միգրանտները*

Բրիտանիայում, Լոնդոն, ԱԿ:

–. 2005թ., *Իրավունքների վրա հիմնված միգրացիոն համակարգի գործարկում*, ԱԿ-ի արձագանքն ի պատասխան գլխավոր գրասենյակի «Ընտրովի ընդունում. միգրացիան հոգուտ Բրիտանիայի» խորհրդատվական փաստաթղթի:

Ուոլլս, Ք. 1999թ., «Սահմանահատումներ. ապրանքների, կապիտալի և մարդկանց շարժունությունը Կենտրոնական Եվրոպայում», Ա. Բրահ և այլոք (խմբ.). Մոլորակի ապագան՝ միգրացիա, շրջակա միջավայր և գլոբալացում, Բեյսինգսթոկ, Մքմիլան, էջ 185-209:

Հարիս, Ն. 2002թ., *Մտացածին գաղափարներ. ներգաղթի թյուրըմբռումների հետքերով*, Լոնդոն և Նյու Յորք, Ի.Բ. Թաուրիս և ընկ.:

Պեկու, Ա. և դր Գուշտըներ, Պ. (խմբ.), 2007թ., *Միգրացիա առանց սահմանների, Ակնարկներ մարդկանց ազատ տեղաշարժի մասին*, «Բերգան Բուքս»՝ ՅՈՒՆԵՍԿՈ-ի հետ համատեղ, Օքսֆորդ:

Աշխատանք հանուն բարօրության. Նյու Յորքի նահանգի էկոնոմիկայում ներգաղթածների դերակատարումը,

(121 էջ, pdf), http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_I_mmmReport_WorkingforaBetterLife.pdf

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ՆՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ