



International  
Labour  
Organization



# Layiqli əmək axtarışında – Miqrant işçilərinin hüquqları: Həmkarlar ittifaqları üçün təlimat kitabçası



İşçilərin  
Fəaliyyətləri  
üçün Büro  
(ACTRAV)

# **Layiqli əmək axtarışında – miqrant işçilərinin hüquqları:**

**Həmkarlar ittifaqları üçün təlimat kitabçası**

---

**Beynəlxalq Əmək Təşkilatı**

*İşçilərin Fəaliyyətləri üçün Büro (ACTRAV)*

**BAKİ - 2010**

Müəllif hüququ© Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 2010  
İlk nəşr 2008

Beynəlxalq Əmək şöbəsinin nəşriyyatı 2-ci Protokolun şərtləri daxilində Ümumi Müəllif hüquqları Konvensiyasının müəlliflik hüquqlarından istifadə edir. Buna baxmayaraq, mənbənin qeyd olunması şərti ilə onlardan qısa çıxarışlardan icazə olmadan istifadə oluna bilər. Yenidən istifadə və ya tərcümə üzrə hüquqlar üçün İsveçrə, Cenevrə, CH-1211, Beynəlxalq Əmək şöbəsi - BƏT nəşriyyatına (Hüquqlar və icazələr) və ya [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) elektron ünvanına müraciət olunmalıdır. Beynəlxalq Əmək şöbəsi belə müraciətlərə baxır.

Birləşmiş Krallıqda London, Tottenham Kort küçəsi 90, W1T 4LP -da yerləşən Müəlliflik hüquqları Agentliyi, [Faks: (+44) (0)20 7631 5500; e-mail: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)], Birləşmiş Ştatlarda Danvers, Rosewood Drive 222-də yerləşən Müəlliflik Hüquqlarının Aydınlaşdırılma Mərkəzi 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)]-də qeydiyyatda alınmış və ya və ya digər ölkələrdə Yenidən istifadə üzrə Hüquqlar Təşkilatları ilə əlaqədar kitabxanalar, müəssisələr və digər istifadəşçilər bu məqsədlə onlara verilmiş lisenziyalar ilə əlaqədar olaraq sürət çıxara bilərlər.

---

#### ILO Cataloguing in Publication Data

In search of Decent work : migrant workers' rights : a manual for trade unionists (Title in Azerbaijani) / DWT and CO for Eastern Europe and Central Asia). - Baku: ILO, 2010 140 p.

ISBN: 9789228234916; 978922823492 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Workers' Activities

workers education teaching aid / migrant worker / workers rights / trade unionization / trade union role / developed countries / developing countries

14.09.2

---

BƏT nəşriyyatında çalışan və Birləşmiş Millətlərin təcrübəsinə müvafiq gələn dizaynerlərə və materialın təqdimatına Beynəlxalq Əmək şöbəsi tərəfindən hər hansı ölkənin, ərazinin və ya terriotoriyanın və ya onun səlahiyyətli orqanlarının və ya aid olan sərhədlərinin həddlərinin müəyyən edilməsinə dair qanuni status barədə hər hansı fikrinin ifadəsi şamil edilmir.

Qeyd olunmuş məqalələrdə, tədqiqatlarda və əməkdaşlıqlarda ifadə edilmiş fikirlər üzrə məsuliyyət yalnız onların müəlliflərinin üzərinə düşür və onların nəşri onlarda qeyd olunmuş fikirlərin Beynəlxalq Əmək şöbəsinə ötürülməsini təmin etmir.

Firmaların və ya kommersial məhsulların adına və proseslərə edilmiş istinad onların Beynəlxalq Əmək Şöbəsinə ötürülməsinin nəzərdə tutmur və hər hansı firma, kommersial məhsul və ya prosesin qeyd olunmasında uğranan uğrusuzluq bəyənəməyə dəlalət etmir.

BƏT-nin nəşriyyatı bir çox ölkələrdə böyük kitab satanlar və BƏT-in yerli şöbələrindən və ya birbaşa olaraq İsveçrə, Cenevrə, CH-1211-də yerləşən Beynəlxalq Əmək şöbəsi, BƏT nəşriyyatından əldə edilə bilər. Yeni nəşrlərin kataloqları və ya siyahısı yuxarıda qeyd olunan ünvandan və ya elektron [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) məktub vasitəsilə pulsuz olaraq əldə edilə bilər.

Bizim veb sahifəmizə baş çəkin: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Şəkillər İsveçrədə hazırlanıb

Azərbaycanda çap edilib.



Bu kitabın t rcum si v  çapı Avropa Birliyi tərəfindən maliyyələşdirilən "Rusiya Federasiyasında  m k i Miqrantların M daf sinin Gücləndirilməsi və Cənubi Qafqaz  lk lərində Miqrasiyanın  nki af T sirl rinin Artırılması Layihəsi"  r  iv sində həyata ke irilm  dir.

Burada göstərilən baxışlar Avropa Birliyinin rəsmi fikrini ifadə etmək baxımından mənbə sayıla bilməz.

# Mündəricat

<b>Nə üçün bu kitabça?.....</b>	<b>9</b>
BƏT-in mandatı və miqrant işçilər.....	10
Bu kitabça barədə.....	12
<b>Bölmə 1: Nə üçün əmək miqrasiyası həmkarlar ittifaqına aid olan məsələdir? .....</b>	<b>14</b>
Həmkarlar ittifaqı üçün tapşırıqlar.....	20
1-ci bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	21
<b>Bölmə 2: Miqrant işçilərin iş və həyat şəraiti.....</b>	<b>24</b>
İşdə təhlükəsizlik və sağlamlıq.....	25
Assosiasiya azadlığı.....	26
Ayrı-seçkilik.....	27
İnsan alveri.....	32
Miqrasiya, insan alveri və ya insan qaçaqmalçılığı ilə məşğul olma?.....	34
İnsan qaçaqmalçılığı.....	36
2-ci bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	37
<b>Bölmə 3: Miqrant işçilər barədə faktlar və rəqəmlər.....</b>	<b>38</b>
Miqrant işçilər haradan gəlir və haraya gedir?.....	40
Miqrant işçilər arasında qadınların faizi artır.....	43
Miqrant işçilərin növləri.....	47
Qeyri-qanuni və ya qeyri-standart?.....	49
Əmək miqrasiyasında yeni istiqamətlər.....	50
Miqrant işçilər barədə miflər.....	51
Mif 1 - "Miqrant işçilər ağır yüküdür".....	51
Mif 2 - "Miqrant işçilər bizim işləri əlimizdən alırlar".....	51
Mif 3 - "Miqrant işçilər maaşları aşağı salır".....	52
3-cü bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	54
<b>Bölmə 4: Miqrant işçilər və global iqtisadiyyat.....</b>	<b>56</b>
Miqrant əməyin mənfəətləri.....	57
Tənəzzül etməkdə olan əhali: Boşluğun doldurulması.....	57
Pul köçürmələri.....	60

Sərmayə və bacarıqların köçürülməsi.....	62
Zəngin ölkələrin iqtisadiyyatına dəstək?.....	62
“Alimlərin ölkəni tərk etməsi”.....	63
4-cü bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	66
<b>Bölmə 5: Miqrant işçilərin hüquqları.....</b>	<b>67</b>
Miqrant işçilər üçün hüquqi çərçivələr hansılardır?.....	68
Miqrant işçilər üçün beynəlxalq əmək standartları.....	69
İşəgötürmə Konvensiyası üçün miqrasiya (Təshih edilmiş) (No. 97).....	71
Miqrant İşçilər (Əlavə müddəalar) Konvensiya, 1975 (No. 143).....	73
Sənədləşdirilməmiş miqrant işçilərin hüquqları.....	75
BƏT-in əsas əmək standartları və digər beynəlxalq standartlar.....	77
Digər beynəlxalq əmək standartları.....	80
Miqrant işçilər üzrə Birləşmiş Millətlərin konvensiyası.....	82
Əmək qanunları.....	83
BƏT-in standartlarından istifadə etmək: həmkarlar ittifaqlarının rolları.....	86
BƏT nəzarət sisteminin təsiri.....	89
Ratifikasiya üçün kampaniya aparılması.....	93
5-ci bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	97
<b>Bölmə 6: Növbədə nədir: həmkarlar ittifaqlarının rolu.....</b>	<b>100</b>
Giriş.....	102
Cəlb olunma: Həmkarlar ittifaqları və miqrant işçilər.....	105
Qlobal Birliyin fəaliyyəti: BHİK.....	105
Qlobal Birliklər Federasiyalarının (QBF) fəaliyyəti.....	107
Həmkarlar ittifaqının strategiyasının dörd əsas forması.....	109
Forma 1: Hüquq əsaslı miqrasiya siyasətinə yardım göstərmək.....	109
Forma 2: Digər ölkələrdəki həmkarlar ittifaqları ilə əlaqələr yaratmaq.....	113
Forma 3: Birliyin üzvlərinin maarifləndirilməsi və məlumatlandırılması.....	114
Forma 4: Miqrant işçilərə nail olma.....	116
Miqrant işçilərin qorunması.....	123
6-cı bölmə üçün tapşırıqların öyrənilməsi.....	126
<b>Miqrasiyaya dair lüğət.....</b>	<b>135</b>
<b>Miqrasiya işçilər barədə seçilmiş məlumatlar və veb səhifələr</b>	<b>137</b>

# Ön söz

Əgər bu günün tələb etdiyi bir global məsələ varsa, onda bu sosial dialoqlar, əmək miqrasiyasıdır. Əmək miqrasiyası bugün sosial dialoq tələb edir və sabah da daha çox sosial dialoqlar tələb edəcək, çünki globalizasiya insanlara rəhbərlik edir və insanlara rəhbərlik etməyə, onların yaşaması və özləri və ailələri üçün daha yaxşı həyat tərzini üçün qanuni axtarışlarında işlədiyi ölkələri dəyişməyə davam edəcəkdir.

Nə üçün miqrasiya sosial dialoq tələb edir? Bu suala cavab vermək üçün biz digər iki sunsualları araşdırmalıyıq. “Miqrasiya əməyə aid olan məsələdirmi?” və “Həmkarlar ittifaqları necə rol oynaya bilərlər?”

Gəlin birinci sualı araşdıraq.

Əgər kimsə hazırkı təlimat kitabçasında mövcud olan və Beynəlxalq Əmək Təşkilatları və global birliklər tərəfindən hazırlanmış tədqiqatlar ilə sübut olunmuş məlumata baxsa, onda birisi tez aşağıdakı nəticəyə gələ bilər: miqrant işçilər aşağı zəhmət haqqı, pis iş şəraiti, sosial müdafiənin olmaması, əcnəbilərə nifrət etmə və həmçinin sosial ayrımlar formasında son dərəcə ağırlıqlar və təhqirlərlə üzləşirlər. Miqrant işçilər tez-tez ucuz əmək mənbəsi kimi istifadə olunurlar (və sui istifadə olunurlar).

Miqrant işçilər tərəfindən üzləşilən problemlərdən başqa onların sahibkarlarının iqtisadiyyatına və mənşə ölkələrinə etdikləri qurbanlar və yardımlar tez-tez hesablanmamış qalır. Hələ də miqrantlar hər iki ölkəyə də böyük mənfəətlər verirlər.

Aydındır ki, miqrasiya hər şeydən əvvəl əmək məsələsidir: bu işçilərin sərhədlərdən keçərək iş tapmağı üçün olan hərəkətləridir; bu o işçiləri, onların şərait və hüquqları ilə bərabər rəftardır.

Əmin olmaq üçün miqrasiya özünün tam müsbət təsirini göstərir, BƏT üç cavab təqdim edir:

Miqrasiya axınları yalnız milli səviyyədə deyil, həmçinin regional və global səviyyələrdə olaraq üçtərəfli formada idarə olunmalıdır. BƏT və onun seçiciləri əmək miqrasiyası axınları və əmək bazarının ehtiyaclarını yoluna qoymaq üzrə siyasəti qəbul etmək məqsədilə lazımi formada yerləşdirilir..

Mövcud olan məvaciblər və şərtlərə dair təzyiqlərdən qaçmaq üçün miqrant işçilərinin bərabər formada rəftar üzrə hüquqlarına hörmət edilməlidir. BƏT bunun təmin olunması üçün iki Beynəlxalq Konvensiyası vardır. Bu konvensiyalar BM-in miqrant işçilərə dair Konvensiyası ilə birlikdə dəstəklənməlidir. Həmkarlar ittifaqlarının bu Konvensiyaların təsdiq olunmasına şərait yaratmaq və onların icra olunduğunu təmin etmək üzrə məsuliyyət daşıyır.

Qaydası miqrasiyanın və alverin davamlılığından yayınmaq üçün potensial miqrant işçilərə tədricən qanuni üsullar təqdim olunmalıdır.

Hüquqlara əsaslanan yanaşma 2006-cı ilin mart ayında BƏT-in 295-ci sessiyasında BƏT-in İdarəedici Orqanının nəşri üçün qəbul edilmiş Əmək miqrasiyasına dair BƏT-in Çoxtərəfli Quruluşunda təkmilləşdirilmişdir. Biz bu təlimat kitabçasının oxucularını miqrasiya məsələlərinə dair sosial dialoq üçün alət kimi BƏT-in Çoxtərəfli Quruluşuna<sup>1</sup> müraciət etməyə dəvət edirik. Bu quruluş idarəetmələrdə, işə götürənlərdə və həmkarlar ittifaqlarında hədəfə alınmış üçtərəfli alətə aid deyil.

---

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fw\\_k\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf)

Bu təlimat kitabçası möhkəm əmək miqrasiyası təcrübəsini dəstəkləməklə, miqrasiya işçilərinə çatmaqla həmkarlar ittifaqlarının hərəkətlərinin miqrasiya siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak etmək qabiliyyətinin gücləndirilməsidir: miqrasiya mənfəətləri barədə əmin olmağa gəldikdə, bu baş verən zaman hamısı üçün maksimumlaşdırılır: miqrasiya işçilərinin mənşə ölkələri üçün, təyinat nöqtəsi üçün və miqrant olan və olmayan işçilər üçün.

Həqiqətən də birinci məsələ mənşə ölkələrində Layiqli işdə çatışmazlığı azaltmaq üçün olmalıdır. Biz əmin olmalıyıq ki, insanlar öz vətənlərində layiqli iş tapa bilərlər. Yaxşı idarəçiliyi dəstəkləməklə və kasıblıqla mübarizə aparmaqla və inkişafda yardımı artırmaqla miqrasiya tarazlaşdırmasının bir hissəsini formalaşdırır.

BM-in Baş katibinin 2006-cı ildə nəşr edilmiş miqrasiya və inkişafa dair hesabatında qeyd etdiyi kimi “Sazişə dair öhdəliklər və onun adı beynəlxalq qanundan çıxarışlara gəldikdə, Dövlət əraiyyə kimi daxil olması və kimin qalması və bunların hansı şərtlər daxilində həyata keçirilməsinə dair suveren hüquqa malikdir.” Lakin o, düzgün olaraq əlavə etmişdir: “Daha sonra, adı və konvensional beynəlxalq qanunlar altında dövlətlər bütün insanların fundamental hüquqlarını müdafiə etmək üzrə öhdəlik daşıyır.” Başqa sözlə, dövlətlər öz ölkələrinə kimi daxil olması barədə qərar qəbul etmə hüququna malikdir, lakin kimsə ölkənin ərazisinə daxil olduqdan sonra həmin şəxsin statusuna baxmayaraq əsas insanı hüquqlarına hörmət olunmasını təmin etmək həmin ölkənin üzərinə düşür.

Əlavə olaraq beynəlxalq qanun həmçinin qəbul edir ki, iş üzrə əlaqələr yaradıldıqdan sonra aidiyyəti olan işçi statusuna baxmayaraq əməyin tam təchizatına və səlahiyyət verilmiş işçilər üçün verilmiş iş hüququna haqq qazanmış hüquq sahibinə çevrilir.<sup>2</sup>

Həmkarlar ittifaqı nə üçün əmək miqrasiyasına hüquq əsaslı yanaşmanı dəstəkləməkdə rəhbərliyi ələ keçirir?

İlk olaraq, həmkarlar ittifaqı insan hüquqlarına inanır. BMT bu yaxınlarda öz üzv Ölkələrini “həmkarlar ittifaqını insan hüquqlarının qoruyucusu kimi təsdiq etməyə” dəvət etmişdir.<sup>3</sup> İnsan hüquqlarının mərkəzi anlayışı iqtisadi, siyasi, etnik və ya mədəni hüquqların şərtləri daxilində bəzi prinsiplərin bütün insanlar, cəmiyyətlər üçün düzgün və etibarlı olmasının şübhəsiz təsdiqidir.

İnsan hüquqları ümumdür. Onlar statuslarına baxmayaraq miqrant işçilərini daxil etməklə hamısına tətbiq edilir. Həmkarlar ittifaqları üçün üstünlük insan hüquqları və xüsusilə də işdə insan hüquqlarının layihələşdirilməsidir. Bu, əmək miqrasiyasına hüquq əsaslı yanaşmanı təkmilləşdirmək üçün mükəmməl səbəbdir.

Üçüncü səbəb isə miqrant işçilərin hüquqlarının qorunmasının milli işçilərin hüquqlarının qorunmasının və milli və miqrant işçiləri bir-biri ilə rəqabətə qoymaqdan çəkinməyin ən yaxşı üsulu olmasıdır, belə ki, bu yalnız ucuz əmək axtaran heç bir şeyə fərq qoymayan işə götürənlərin marağına xidmət edə bilər.

Əmək miqrasiyasına hüquq əsaslı yanaşmanın dəstəklənməsi üçün dördüncü səbəb də vardır: miqrant işçilər də həmçinin həmkarlar ittifaqlarının təşkilatlarının potensial üzvləridir. Miqrant işçiləri axtarib tapmaq və həmkarlar ittifaqına daxil etmək yalnız birliklərin miqrant işçilərin hüquqlarının aktiv formada dəstəklənmə kimi görünən zaman mümkün olacaqdır.

Bu təlimat kitabçası 2004-cü ildə keçirilən Beynəlxalq Əmək Konfransında aparılan miqrant işçilərin ümumi müzakirəsindən sonra dörd illik müddət ərzində hazırlanmışdır.

<sup>2</sup> Inter-Amerika məhkəməsinin insan hüquqlarına dair deyilmiş fikri, 17 Sentyabr 2003. <http://www.corteidh.or.cr/opinion.es.cfm?idOpinion=24>

<sup>3</sup> BM: Baş katibin Xüsusi Nümayəndəsinin Ümumi Assambleyaya təqdim olunmuş yeddinci illik hesabatında insani hüquqların qoruyucuları barədə məruzəsi, Avqust 2007 (A/62/225). <http://www.un.org/documents/>



O, həmkarlar ittifaqı və BƏK-in miqrasiya üzrə ekspertlərindən bəhrələnmişdir. Birinci eskiz etibarlığa dair səciyyəvi tapşırıqlar zamanı müxtəlif rayonlarda həmkarlar ittifaqının üzvləri tərəfindən yoxlanılmışdır. Onların yardımları sənədi zənginləşdirmişdir.

Biz irad və təklifləri təlimat kitabçasının hazırlandığı müddətin müxtəlif mərhələlərində uyğunlaşmanın integrasiya olunduğu üçün sənədin formada saxlanması ilə yardım edən ACTRAV-dan olan Lesley Walker-ə integrasiya etməklə təlimat kitabçasının çertyojunu çəkən və onu uyğunlaşdıran ACTRAV-in məsləhətçisi Stirlinq Smisə xüsusi minnətdarlığımızı bildiririk. Cenevrədə, baş qərərgahda, Turində BƏT-in Miqrasiya filialının komandası (MİQRANT), BƏT-in Beynəlxalq Əmək Standartları Şöbəsinin və BƏT-in işçilərin fəaliyyətləri üçün Büronun həmkarlarının və Qlobal Birlik Federasiyalarının (QBF) həmkarlar ittifaqının baş ekspertlərinin, Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası (BHİK) və milli həmkarlar ittifaqlarının mərkəzlərinin yardımları və dəstəyi olmadan bu təlimat kitabçası işıq üzü görməzdi.

Aydındır ki, bu komanda işi olmuşdur. Və biz onun tərtib edilməsinə yardım edən hər kəsə öz minnətdarlığımızı bildiririk.

Həmkarlar ittifaqları işçilərin hüquqlarının, social ədalətin və bərabərliyin dəstəklənməsi və qorunması barədə fərq qoya bilər. Onlar BƏT konvensiyasının və onun sonrakı icrasının dəstəklənməsində də fərq qoya bilərlər.

Bu təlimat kitabçası miqrant olan və olmayanların hər ikisinin də birliyinin fəaliyyətlərinin ruh yüksəkliyi və öhdəliklərini əvəz edə bilməz və etməməlidir. Təlimat kitabçasının hədəfə aldığı fəaliyyətlər üçün praktik təkliflər və BƏT-in alətləri, standartları və nəzarət mexanizmlərindən tam istifadə üsullarına dair məsələlərin əsaslı təhlilinin təmin olunmasıdır.

Biz ümid edirik ki, bu təlimat kitabçası miqrant işçilərin hüquqlarını dəstəkləməyə davaç etməkdə maneələrlə qarşılaşanlara yardım edəcək və digərlərini də bu mübarizəyə qoşulmağa həvəsləndirəcəkdir.

**Dan Kunniah**

*Direktor*

*İşçilərin fəaliyyətləri üçün*

*BƏT bürosu (ACTRAV)*

[cunniah@ilo.org](mailto:cunniah@ilo.org)

**Luk Demaret**

*Miqrantlar üzrə mərkəzi məntəqə*

*İşçilərin fəaliyyətləri üçün BƏT*

*bürosu (ACTRAV)*

[demaret@ilo.org](mailto:demaret@ilo.org)

*Bu təlimat kitabçasında qeyd olunmuş şəkillər Rikardo Mezzasalmanın işidir.*

© 2008 Cenevrə İyul 2008

## ► Nə üçün bu kitabça ?

İnsanların imkanlar, layiqli iş və insan təhlükəsizliyi axtarmaqda artan hərəkətliliyi siyasətçilərin fikirlərini idarə edir və praktik olaraq dünyanın hər bir hissəsində hərtərəfli əməkdaşlığa dair dialoqları dəstəkləyirlər. BƏT-in iş dünyasındakı mandatı, həmçinin onun səlahiyyətləri və yeganə üçtərəfli quruluşu bunu miqrant işçilərə aid olan xüsusi məsuliyyətə həvalə edir. Layiqli iş bunun mərkəzində durur. BƏT iş əsaslı miqrasiyanın mənfəətlərini maksimuma qaldırmaq və risklərini minimuma endirmək üçün siyasətlərin dəstəklənməsində mərkəzi rol oynaya bilər.

Qlobal iqtisadiyyatda miqrant işçilər ilə ədalətli rəftara aid qərar

Beynəlxalq Əmək Konfransı, 2004

İnsanlar daima daha yaxşı həyat tərzini sürmək üçün bir ölkədən digərinə və ya ölkə daxilində bir yerdən başqa yerə köçmüşlər və bəzən onlar bunu sadəcə yoxsulluqdan, təbii fəlakətlərdən, vətəndaş müharibəsindən və ya təqibdən qaçaraq canlarını qurtarmaq məqsədi ilə edirlər. Əslində BƏT-in konstitusiyası ona əlavə olunmuş Filadelfiya Bəyannaməsi vasitəsi ilə bir daha təsdiq edir ki, “ İrqi, dinindən və cinsindən asılı olmayaraq hər bir insan öz maddi rifah və iqtisadi təhlükəsizlik və bərabər imkanlar üzrə müstəqil və ləyaqətli şəraitdə maddi şərait və mənəvi inkişaf axtarışında ola bilər.”

2008-ci ildə aparılmış araşdırmalara əsasən miqrant işçilər, sığınacaq axtaranlar, müvəqqəti miqrantlar, qaçqınlar və digərləri də daxil olmaqla 191 milliondan çox miqrant öz doğulduğu və ya vətəndaşı olduğu ölkədən kənarda yaşayır və işləyir. BƏT-in hesablamalarına görə onlardan 95 millionu iş axtarmaq məqsədi ilə ölkəni tərk edib. Ümumilikdə Miqrant işçilər ailə üzvləri ilə birlikdə beynəlxalq miqrantların 90%-ni təşkil edir.

Miqrasiya prosesi əsasən inkişaf etməkdə olan ölkələrdən olub inkişaf etmiş ölkələrə yönəlir, lakin bu proses inkişaf etmiş ölkələrdə arasında da baş verir. Ümumilikdə beynəlxalq miqrantların 40% kasıb ölkələrdəndir.

İş axtaran miqrantların sırasına qadın və kişilər daxildir. Qlobal səviyyədə Əməkçi miqrantların 50%-ni qadınlar təşkil edir. Afrika və Asiya ölkələrini istisna etməklə dünyanın istənilən ərazisində qadın miqrantlar kişilərdən bir az daha çoxdur.

### ***Layihəli Əmək axtarışında***

“Qloballaşma ölkələr arasında gedən inkişafın bərabər səviyyəli olmadığını bir daha vurğulayır və bu da işçi qüvvələrin axını üçün böyük təzyiq yaradır..... qloballaşmanın inkişaf etməsi ilə miqrasiya sahəsində təzyiqlər daha da artacaqdır.<sup>4</sup> İşçi qüvvələri qıtlığı ilə üzləşən varlı ölkələr ilə işləmək istəyənlər üçün kifayət qədər iş yeri olmayan kasıb ölkələr arasındakı boşluq daha da artmışdır. İnkişaf etmiş ölkələrdə olan yaşlı əhaliyə nəzər salsaq belə qənaətə gələ bilərik ki miqrasiya halları get-gedə daha da artacaqdır. Lakin, dünya əhalisinin sayı artdığından, Birləşmiş Millətlər tərəfindən aparılmış Birləşmiş millətlərin hesablarına müvafiq olaraq dünya əhalisi daxilində miqrantların faizi eyni olaraq qalacaqdır – yəni, təqribən 3 faiz.

<sup>4</sup> *International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia*, ILO—IOMOHCHR, 2001.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/wcar.pdf>

Qlobal iş böhranı artmağa davam edir. Dünya əhalisinin 192 million nəfəri işsizdir, bu da dünya üzrə işçi qüvvələrinin 6%-ni təşkil edir. Bu rəqəmlərə iş şəraiti və həmçinin maddi ödənişlərin zəif olduğu qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdakı böyük rəqəmlər daxil edilmir.

### ***Layiqli iş axtarışında***

“İnsanlar öz Vətənlərində icma və cəmiyyətlərində iş tapa bilmədikdə onlar bunun üçün başqa yerlərə müraciət edirlər.”<sup>5</sup>

**Xuan Somavia**  
**BƏT-in Baş Direktoru**

Ayrışdırıcılıq, istismar və insan alveri kimi hallar işçilərin hüquqlarını təhlükə altına saldığından həmkarlar təşkilatının işində çətinliklər yaranır. Bununla yanaşı Miqrant işçilərinin hüquqlarının sui-istifadəsi yerli işçilərin hüquqlarına və iş şəraitlərinə də öz mənfi təsirini göstərir.

- Bir çoxları üçün iş məqsədilə miqrasiya etmə mükafat və müsbət təcrübə ola bilər, lakin miqrantların qəbul edilməyən bir hissəsi üçün işçilərdən digər ölkədən potensial işin mənfəətlərindən oğurlanmış iş şəraiti dözülməzdir və istismara uğranır və məcburi əmək, aşağı məvacib, pis iş mühiti, sosial müdafiənin faktiki olaraq çatışmaması assosiasiya və birlik hüquqlarının azadlığının inkar edilməsi, ayrışdırıcılıq və əcnəbilərə nifrət ilə nəticələnmə bilər. Miqrant işçilərin qorunması üçün əmək müəssisələrinin təkmilləşdirilməsi miqrasiyanın artımından geridə qalır.<sup>6</sup>

## **BƏT-in Mandatı və miqrant işçilər**

1919-cu ildən bəri BƏT müstəqil, bərabər, təhükəsiz və ləyaqətli şəraitdə kişi və qadınların layiqli iş əldə etmələri üçün bərabər imkanların yaradılması məqsədi ilə beynəlxalq əmək standartları quruluşunu qorumuş və təkmilləşdirmişdir. Bu günlərdə qloballaşan iqtisadiyyat, beynəlxalq əmək standartları və yeni yaradılmış standartlar inkişaf edən qlobal iqtisadiyyadan hər kəsin bəhrələnməsini təmin etmək üçün beynəlxalq quruluşun yaradılmasında əsas komponentləndir.

BƏT yarandığı gündən bəri miqrantların şəraitinə dair məsələlərə böyük maraq göstərmişdir. BƏT-in nizamnaməsinin giriş hissəsi öz ölkələrindən kənarda işləyən işçilərin maraqlarının müdafiəsinə yönəldilmişdir. BƏT-in 1919-cu ildə qəbul etdiyi ikinci tövsiyyə miqrant işçilərə aid edilmişdir. Filadelfiya Deklarasiyası (1944), və BƏT-in konstitusiyasının bir hissəsi miqrant işçilərin davam etməkdə olan məsələlərini nümayiş etdirir.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> “Qlobal iş böhranı ilə iş” Davosda Dünya İqtisadiyyat forumunda Xuan Somavianın (Beynəlxalq Əmək idarəsinin Baş direktoru) fikri , 25 Yanvar, 2006.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>

<sup>6</sup> Qlobal iqtisadiyyatda miqrant işçilər ilə ədalətli rəftara aid, Beynəlxalq əmək konfransl, 92ci sessiya, BƏT, Cenevrə, 2004.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

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

BƏT-in iki əsas konvensiyası- Məşğulluq üzrə Miqrasiya Konvensiyası N97 (yenilənmiş) və Miqrant işçilər üzrə 143 saylı Konvensiyası (1975-ci il) (Əlavə müddəalar) xüsusi ilə miqrant işçilərə müdafiəsinə yönəldilmişdir. Başqa cürə qeyd olunmayanadək BƏT-tərəfindən hazırlanan bütün konvensiyalar miqrant işçilərə şamil edildiyi zaman onların fundamental hüquqlar, sosial təminat, məşğulluq, iş şəraiti və iş yerinin təhlükəsizliyi və sağlamlığı sahəsində olan bəzi standartları bu sahə üzrə xüsusi ilə uyğunluq təşkil edir.

BƏT-in 1998-ci ildə qəbul edilmiş İş yerində hüquqlar və Fundamental Prinsiplər üzrə Bəyənəmə miqrant işçilərə dair problemləri bir daha təsdiq edir:

- ... BƏT sosial ehtiyacları olan insanlara xüsusi ilə də işsizlər və miqrant işçilərin problemlərinə xüsusi diqqət yönəltməli və onların problemlərinin həllinə yönəldilmiş beynəlxalq regional və milli cəhdlərin icarasına dəstək verməlidir və iş yerlərinin yaradılmasına yönəldilmiş səmərəli siyasət formalaşdırmalıdır.

---

### ***BƏT-in yanaşması***

2004-cü ildə Beynəlxalq Əmək Konfransında miqrant işçilər üzrə üçtərəfli müzakirələr təşkil olunmuşdur. Konfransda BƏT insan hüquqlarına hörmətlə yanaşma, norma və prinsiplər və əmək standartlarının tətbiqi əsasında formalaşan və bərabər münasibətə və qeyri-ayrı seçkiliyə əsaslanan əmək miqrasiyasına dair hüquqi əsaslı yanaşmanı təklif etdi.

Beynəlxalq Əmək Konfransının yekun nəticələrindən biri BƏT-in miqrant işçilər üzrə Konvensiyasının əhatəli şəkildə tətbiqini təmin edən fəaliyyət planının hazırlanması və hüquqi öhdəliyi olmayan və insan hüquqlarına əsaslanan əmək miqrasiyasının əsas prinsiplərini özündə əks etdirən BƏT-in Əmək Miqrasiyası üzrə Çoxtərəfli Quruluşunun qəbulu olmuşdur. Ekspertlər qrupu tərəfindən hazırlanmış quruluş 15 prinsipdən ibarət olaraq 2006-cı ilin Mart ayında BƏT-in İdarə Heyətinin yığıncağında təsdiq olunmuşdur.<sup>8</sup>

Mahiyyət etibarı ilə Həmkarlar İttifaqı tərəfindən dəstəklənən BƏT-in Çoxtərəfli Quruluşu aşağıdakılara əsaslanaraq miqrasiyaya dair hüquqi əsaslı siyasət təklif edir:

- Miqrasiya siyasəti mənşə və təyinat ölkələrində eyni tərəfdaşlar arasında əməkdaşlığı gücləndirərək təkcə milli səviyyədə deyil, eyni zamanda regional və global səviyyədə üçtərəfli razılaşma əsasında formalaşmalıdır.
- Mövcud olan əmək haqqları və iş şəraiti üzrə qeyri təbii təzyiqlərin qarşısı alınmalı və miqrant işçilərin bərabər formada rəftar olunması üzrə hüquqlarına hörmətlə yanaşılmalıdır. BƏT-in bu istiqamətdə iki beynəlxalq konvensiyası mövcuddur. Bütün bu fəaliyyətlərdə BMT-nin miqrant işçilər üzrə konvensiyası da nəzərə alınmalıdır. (bax: bu təlimat kitabçasının 5-ci Bölməsi)
- Əmək bazarında mövcud ehtiyacları nəzərə alaraq əməkçi miqrantlara mütəmadi olaraq hüquqi vəsaitlər təklif olunmalıdır. Bu qeyri qanuni miqrasiyanın və insan alverinin qarşısını alacaqdır.

---

<sup>8</sup> Tam mətn aşağıdakı ünvanda mövcuddur:

[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fw\\_k\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf)

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

ACTRAV/BƏT-in İşçilərin Fəaliyyətləri üzrə Bürosu 2004-ü ildə keçirillən Beynəlxalq Əmək Konfransından öncə və sonra həmkarlar təşkilatları üçün miqrant işçilər üzrə əhatəli məsləhətləşmələr təşkil etmişdir.<sup>9</sup> Buradan da belə aydın olmuşdur ki, bir çox həmkarlar təşkilatı əməkçi miqrantların hüquqlarını qoruduqları zaman bütün bu məsələləri əhatə edən dəqiq analizlərin aparılması ehtiyacı ortaya çıxmışdır və bu elə bir analiz olmalıdır ki, həmkarlar təşkilatlarının fəalları miqrant işçilərin hüquqları üçün həyata keçirdikləri təbliğat kampaniyalarında bundan istifadə edə bilsinlər.

Bu təlimat kitabçası bu ehtiyacları qarşılamaq üçün nəzərdə tutulmuşdur.

## **Bu təlimat kitabçası haqqında məlumat**

Bu təlimat kitabçasının məqsədi həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinə aşağıdakı məsələlərdə yardım etməkdir:

- Miqrasiyanın və miqrant işçilərin hüquqlarının həmkarlar ittifaqları üçün nə dərəcədə vacib məsələ olmasının başa düşülməsi;
- Əmək bazarında qadın və kişilərin üzləşdiyi çətinliklər və fərqləri nəzərə almaqla cins faktoruna həssas olan həmkarlar ittifaqının perspektivlərini və miqrant işçilərin məsələlərinə yanaşmanı hazırlamaq;
- Hüquqi statuslarından və ya formal və ya qeyri formal iqtisadiyyat sahəsində çalışmalarından asılı olmayaraq miqrant işçiləri bir araya gətirmək;
- Miqrant işçilərin hüquqlarını müdafiə etmək və bununla yanaşı beynəlxalq və milli qanunvericilikdən istifadə edərək əməkçi miqrantları müdafiə etmək;

**Miqrant işçilərin hüquqlarının müdafiəsi = bütün işçilərin hüquqlarının qorunması**

### ***Bu təlimat kitabçası kimin üçündür?***

- Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri və milli komitənin üzvləri.
- Həmkarlar ittifaqlarının fəalları.
- Pedaqoji və Təhsil Komitələri Educators/education committees.
- Həmkarların hüquqşünasları və vəkili.
- Miqrant işçilərin hüquqlarının qorunmasında maraqlı olan digər istifadəçilər.

### ***Bu təlimat kitabçasından necə istifadə edilməlidir?***

Bu təlimat kitabçasından istifadənin müxtəlif yolları vardır:

- Həmkarların ümumi yığıncaqlarında həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri ilə və ya fəal üzvləri kimi bu təlimat kitabçasından istifadə etmək olar. Təvsiyələrə riayət etmək, planlar hazırlamaq, hadisələri və fəaliyyətləri təşkil etmək.
- Tədbirlərdə/seminarlarda/kurslarda - lakin təlimat kitabçası yalnız təhsil proqramlarında istifadə edilməsi üçün nəzərdə tutulmamışdır.
- İstinad edilə bilən mənbə kimi – bu təlimat kitabçasına daima istinad olunmalıdır - bu elə vəsait deyil ki bir dəfə oxuyub qırağa qoyasan

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

Hər şeydən əvvəl bu vəsait istifadə olunmalı olan bir vasitə və miqrant işçiləri həmkarların ittifaqının hərəkəti üçün çarpaz məsələ kimi integrasiya olunmasını hədfə alır. Bu vəsait iş sənədi kimi istifadə olunmalıdır. Bu sənəd müvafiq ölçülərin götürülməsində və problemlərin həllində sitmulverici rol oynaya bilər. Bu məsələləri qeyd edin və sonra müvafiq ölçülər götürün.

Təlimat kitabçasının quruluşu aşağıdakı kimidir:

#### Bölmə 1: Nə üçün əmək miqrasiyası məsələləri ilə həmkarlar ittifaqı məşğul olur?

Bu bölmə həmkarlar ittifaqının bəzi əsas prinsiplərini müəyyən edir, vəziyyəti təsvir edir və məsələləri təqdim edir. Bu bölmə əmək miqrasiyasının nə üçün həmkarlar ittifaqı üçün üstünlük təşkil etdiyini izah edir.

#### Bölmə 2: Miqrant işçilərin iş və yaşayış şəraiti

Bu bölmə miqrant işçilərin istismar olunması və ayrı seçkilik qoyulması yollarını müzakirə edir. Bu onların tez-tez ən çox təhlükəli, çətin və təhqiredici işlərdə işləməsinə göstərir.

#### Bölmə 3: Miqrant işçilərə dair faktlar və rəqəmlər

Bu bölmə kişi və qadınların nə üçün iş görə miqrasiya etməsinə dair məlumatı təmin edir. Bu bölmə “qanunsuz/qaydasız/sənədsiz miqrasiya”, “qaçqınlar”, “insane alveri və kontrabanda” kimi terminlərin izahatını təmin edir və miqrasiyanı əhatə edən bəzi əfsanələri artırmağa cəhd edir.

#### Bölmə 4: Miqrant işçilər və global iqtisadiyyat

Miqrant işçilər həm doğma ölkələrinin, həm də onları qəbul edən ölkənin iqtisadiyyatına mühim yardımlar etmişdir. Miqrant işçilərin pul köçürmələri bir çox ölkələr üçün xarici valyuta mübadiləsinin əsas mənbəsidir. Bir çox ölkələr onların ixtisaslaşdırılmış işçilərini itirdiklərinə görə baha başa gəlir.

#### Bölmə 5: Miqrant işçilərin hüquqları

Bu bölmə işçilərin miqrasiya və müdafiəsini nizama salmalı olan beynəlxalq standartlardan bəhs edir. Bir çox qanunlar hüquqi əsaslı yanaşma olmayan miqrant işçilərin sui istifadəsinə “nəzarətdə olan miqrasiya” yanaşmanı irəli sürür. Bu bölmə miqrant işçilərin hüquqlarını ümumiləşdirir.

#### Bölmə 6: Növbədə nədir: həmkarlar ittifaqının rolu

Bu bölmə həm mənşə ölkələrində, həm də təyinat ölkələrində ittifaqlar tərəfindən yerinə yetirilən bir çox kampaniyaları, siyasətləri və təşkilatlaşılıq fəaliyyətləri və ittifaqlar ilə digər təşkilatlar arasında milli və global şəbəkələşdirməni təsvir edir. Eyni zamanda bir çox şeylərin icra oluna bildiyi də burada göstərilir. Miqrant işçilərin hüquqlarının qorunmasına dair həmkarlar ittifaqının yanaşması qanuni və ya QHT-nin yanaşmasından fərqlənir. Həmkarlar ittifaqının yanaşması xeyriyyəçilik deyil, həmrəyliyə əsaslanır. Bu bölmədə həmçinin Miqrasiyaya dair Lüğət və miqrant işçilər barədə daha çox məlumat əldə edə biləcəkləri nəşriyyatlar və veb səhifələr öz əksini tapmışdır.

#### Əlavə mənbələr

Hər bir bölmədə tapşırıqlar və fəaliyyətlərin öyrənilməsi təhsil proqramlarında Təlimat kitabçasından necə istifadə olunacağını nümayiş edir.

# Bölmə 1

## Nə üçün əmək miqrasiyası həmkarlar ittifaqına aid olan məsələdir?

### **Bölmə 1-ə baxış**

Bu bölmə nə üçün həmkarlar ittifaqının miqrasiya siyasətlərində öz fikirlərini deməyə məcbur olduğunu və mənsə ölkə, təyinat ölkəsi və miqrant olan və olmayanların hamısının miqrasiyada faydalanmasını təmin etməkdə yeganə rol oynaya biləcəkləri barədə təfəssilatlı məlumat verir. Bu bölmə həmçinin əmək miqrasiyası üçün bəzi səbəbləri və miqrant işçilərin qarşılaşdığı problemləri şərh edir.

## **Miqrant işçilər sadəcə işçilərdir**

Statsularından asılı olmayaraq miqrant işçilər ilk növbədə işçidirlər. Bununla belə onlar asosiyasının azadlığını daxil etməklə həmkarlar ittifaqı təsis etmək və ya üzv olmaq hüququnua malikdir. Həmçinin yadda saxlamaq lazımdır ki, başqa cürə şamil edilməyənədək BƏT tərəfindən qəbul edilmiş bütün standartlar miqrant işçilərə də tətbiq olunur.

Tez-tez hallarda miqrasiya istismar, fəvqəladə hallar olan insane alveri və uşaq əməyi ilə əlaqələndirilir.

Həmkarlar ittifaqları yalnız öz üzvlərini deyil, bütün işçiləri müdafiə edir. Bunun üçün də həmkarlar ittifaqları qeyd olunanların hamısının ittifaqın üzvü olmasından asılı olmayaraq bərabərlik, hamı üçün layiqli iş, sosial müdafiə üçün, gücləndirilmiş iş rejimi və uşaq əməyinə qarşı mübarizə aparır. Bunun üçün də həmkarlar ittifaqları bütün cəyyətin qeydinə qalır və əlbəttə ki, onların üzvlərinin sayı nə qədər çox olarsa, onların təsir gücü də bir o qədər olar.

Birinə dəymiş zədə hamının zədələnməsi deməkdir ifadəsi həmkarlar ittifaqının tanınmış şüarlarından biridir və əmək miqrasiyasını həmkarlar ittifaqına aid olan məsələ kimi qəbul olunmasının əsas səbəbidir. Miqrant işçilər işçilərin ən həssas qrupuna daxil olduğu üçün səylərin toplanmasında və danışıqlar zamanı xüsusi diqqət ayrılmasına ehtiyac duyulur. Həmkarlar ittifaqı üçün hüquqlar, bərabərlik, bərabər formada rəftar və bərabər imkanlar miqrant əməyə aiddir; o, iş zamanı sağlamlıq və təhlükəsizlik, işlər, peşə üzrə təlimlər, sosicl təhlükəsizlik və ittifaqın təşkilini əhatə edir.

Miqrant işçilərin bütün qrupları yardıma ehtiyac duyur və onların ən yaxşı şansı bunun həmkarlar ittifaqı vasitəsilə əldə etməkdən ibarətdir.

## **Layiqli iş çatışmazlığı**

İşçilərin işləmək üçün bir ölkədən digərinə köçmək barədə qərar qəbul etmələrinin səbəbi doğma vətəndə Layiqli iş imkanları olmadıqından layiqli iş axtarışında olmalarıdır. Bir çox işçilər qloballaşma nəticəsində geridə qalmışlar.

Qloballaşma bir çox mənfəətləri yaratdığı zaman bu mənfəətlər bərabər və ədalətli formada paylaşılmamışdır. Ölkələr arasında və ölkələr daxilində qeyri-bərabərlik artmaqdadır. Qeyri-bərabərlik və ədalətsizlik ittifaqa aid olan məsələlərdir. Və hər yerdə kasıbcılıqla mübarizə aparmaqda həmkarlar ittifaqının tarixi rolu miqrasiya təzyiqinin azaldılmasına və miqrasiyanın baş verməsi zamanı bu sadəcə yaşamaq üçün deyil, bizim seçiminimizin olmasını təmin etməyə yardım etməkdən ibarətdir.

Lakin inkişaf edən ölkələrdə işsizlik və əhalinin sıxlığının artması ilə birlikdə bir çox sənayeləşdirilmiş ölkələrdə əmək çatışmazlığı əmək miqrasiyasını idarə etməkdə davam edəcək və global siyasətdə artımın əsas mənbəsi kimi qalacaqdır.

Layiqli işin dəstəklənməsi və dövlətin və işə gətirənlərin miqrasiyaya ucuz əmək mənbəsi və ya miqrant işçilərin hüquqlarını təmin etməməklə əmək bazarlarını idarə edən vasitə kimi baxmalarını və ya bütün işçilərin mövcud hüquqlarının sarsıtılması cəhdinin aradan qaldırılması həmkarlar ittifaqının hərəkətlərində xüsusi diqqəti tələb etməyə davam edəcəkdir.



### ***Həmkarlar ittifaqının hərəkətinin güc və mövcud olma mənbəsi***

Hüquq və həmrəyliyə dair mənəvi öhdəlikdən başqa miqrant işçilərin yığılması və təşkil olunmasının yaxşı səbəblərindən biri həmkarlar ittifaqının hərəkətləri üçün “yeni qanın” təmin olunmasıdır. Mövcud ittifaqlar miqrantları toplamaqla üzvlüklerini təzələyə bilirlər. İnkişaf etmiş iqtisadiyyatlarda əmək bazarının yenidən qurulması həmkarlar ittifaqının üzvlüyü və sıxlığının birlik halına salınmış sektorlarda yüksək formada azalması kimi başa düşülür. İttifaqın üzvlərinin orta yaş həddi qalxmışdır.

Çoxlu miqrant işçilərin daha çox tapıla biləcəkləri yerləri daxil etməklə ittifaqın fəaliyyətindən kənar sahələrdə üzvlərin yığılması və təşkil olunması həmkarlar ittifaqının fəaliyyətinin mövcud olması və artımı üçün mütləq olmuşdur. Həqiqətən də bir çox həmkarlar ittifaqları indi onların yığılmasına get-gedə artan formada sənədsiz miqrant işçiləri daxil etməklə miqrant işçiləri hədəfə alır. Bunun üçün həmkarlar ittifaqları üçün də əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşmanı təmin etməkdə lider kimi görünmələri vacibdir. Məhdudlaşdırılan miqrasiya siyasətinin dəstəklənməsi və düzgün olmayan vəziyyətdə olan işçilərin incidilməsinin dəstəklənməsi yalnız həmkarlar ittifaqlarının potensial üzvlərinin onların fəaliyyətinə qoşulma həvəsini azaldacaqdır.

Əslində, miqrant işçilər ittifaqa ehtiyacı olan və istəyən və onlara qoşulmaq arzusunda olanlar sırasındadır. BƏT-ə təqdim olunmuş bir çox şikayətlər miqrantların təşkil olunma cəhdinə və rədd edilmiş birləşmə azadlıqlarına aid edilmişdir. Miqrant işçilər kənd təsərrüfatı, tikinti, səhiyyə, ev işləri, elektronika, tekstil, istehsalat, ərzaq emalı, mehmanxana və restoran ticarətində işçi qüvvəsinin artan faizini təşkil edir. Bunlar əsasən yüksək səviyyəli istismar, az məvaciv və pis iş şəraitində təsis edilmiş sənaye növləridir.

**Miqrant işçilərə hüquqi əsaslı yanaşma bütün işçilərin qorunmasının ən yaxşı üsuludur.**

Əmək miqrasiyası indi var-dövlətin bölüşdürülməsi, iş şəraitinin nizama salınması (və ya nizamsızlaşdırılması) və işçinin qorunmasına dair əmək ilə kapital arasında mübarizə və işçilərin ittifaqlar yaratmaq bacarığı üçün ən böyük meydanıdır. Miqrant işçilərin başlarına gələn işləyən əhəlinin başına gələnin daha geniş misalı ola bilər.

Qloballaşma yetkin sənayeləşdirilmiş iqtisadiyyatlara çox böyük təsir etmişdir. İşçilər işlərinin keyfiyyətinin pisləşməsinin, iş saati və stresin artmasının və ittifaq yaratma səviyyəsinin aşağı düşməsinin şahidi olmuşlar. Heç bir şeyə məhəl qoymayan işə götürənlər yerli işçilərə nisbətən zahirən daha az maaş, daha çox iş saatları və daha pis iş şəraitində işləmək istəyən miqrant işçilərdən “ehtiyatda olan” işçilər kimi istifadə edirlər.

Müvəqqəti iş, təhlükəli müqavilə, submüqavilələr, çevik iş cədvəlləri, işçinin asılılığı və elan olunmamış işlərə dair fikirlər bütün işçilərə şamil edilməmişdən qabaq ilk öncə miqrant işçilərə tətbiq edilmişdir.

### *Məsələnin həlli yolu nədir?*

Cavab əmək üzrə qanunların və kollektiv müqavilələrin miqrant işçilərə tətbiq olunmasını təmin etmək və əmək üzrə müfəttişlərin istismar olunmamasına və miqrant işçilərin həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində bir araya gəlmələrinə əmin etməkdir. Əgər onlara milli işçilər ilə birlikdə eyni məvacib verilsə və mənfəətlərdən birgə istifadə edə bilirlərsə, onda onlardan milli işçiləri sarsıtmaqla sınaq nümunələri kimi istifadə oluna bilməz.

Sənədi olmayan işçilərə xüsusi diqqət ayrılmalıdır. İş qanunsuz olduğu zaman işə götürənlər ittifaqlar yaratmaq cəhdi və ya daha yaxşı şərait üçün mübarizəyə qarşı istifadə etmək üçün güclü silaha malik olurlar. Miqrant işçilər zəif olan zaman onların ikinci dərəcə statusundan yalnız onlara qarşı deyil, həmçinin digər işçilərə qarşı da istifadə olunur.

Əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma yalnız miqrant işçilərin istismarının qarşısını almayacaq, həmçinin milli və miqrant işçiləri bir biri ilə rəqabətə qoymaq istəyən heç nəyə fikir verməyən işə götürənlərlə mübarizəyə də yardım edəcəkdir.



### *Siyasətin tərtib edilməsində səsvermə hüququnun malik olması*

Dövlətlər suverendir və insanların beynəlxalq öhdəliklərini qarşılamağı və insan hüquqlarına hörməti təmin etməklə kimin onların ərazisinə daxil olmaları barədə qərar qəbul edə bilər.

Lakin miqrasiya siyasətləri əmək bazarı məsələsi olduğundan həmkarlar ittifaqları cəlb olunmaq üçün bütün hüquqa malikdir və əmək miqrasiyasına dair siyasətlərə baxılan zaman onların fikirlərinə fikir verilməlidir. İttifaqlar (və işə götürənlər) real əmək bazarının ehtiyaclarını qiymətləndirmək üçün özlərinə məxsus formada yerləşdirilmişdir.

Əmək miqrasiyası nə qanuni və qayda-qanuna aid, nə də nə də sərhəddin nəzarətində olan məsələ deyil. Miqrant işçilər sadəcə işçidirlər. Həmkarlar ittifaqı işçilərin şəraiti və iş dünyası ilə maraqlanır.

Əmək miqrasiyasına dair dövlət siyasətləri əsasən qısa müddətli fikirlərə və seçki perspektivlərinə əsaslanır. Hüquqi əsaslı yanaşmanı təmin etməklə (miqrant işçilərin qorunması üçün beynəlxalq vasitələrin təsdiqini daxil etməklə) həmkarlar ittifaqı hamı üçün mənfəətləri maksimum edə bilən daha sabit və qabaqcadan görülmə bilən miqrasiya prosesini təmin edir. Əgər biz fikrimizi bildirmək istəyiriksə, indi səsimizi qaldırmalıyıq.

Qlobal səviyyədə Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası (İTUC) və regional həmkarlar ittifaqı təşkilatları, həmçinin sektor səviyyəsində Qlobal Birlik Federasiyaları (QBF) miqrant işçilərə aid olan məsələləri onların imtiyazlar siyahısında üst cərgədə qoymuş və hüquqi əsaslı yanaşma üçün bir kompaniyadır.

### ***İrqçiliyə və əcnəbilərə nifrətə qarşı mübarizə aparmaq***

İyirmi birinci əsrin başlanğıcında bir çox ölkələr çox mədəniyyətli, çox etnikli, çox-irqli, çoxdilli və çoxdinli ölkəyə çevrilmişdir. Eyni zamanda qeyri milliyyətçi mirantlar, qaçqınlar, immiqrantlar, hətta tələbə və turistlərə qarşı ədavət və zorakılığın artan təzahürü də vardır.

Qəti milliyyətçi qruplar miqrant işçilər barədə əsatirləri təbliğ edirlər. Bu uzun müddət ərzində mövcud olan bir problemdir. BƏT-in 1949-cu ildə qəbul edilmiş Məşğuliyyətə dair Tövsiyələrə dair Miqrasiyası (təshih edilmiş) (№ 86) ölkələrdən “mühacirət və immiqrasiyaya aid olan təbliğatın yanlış aparılmasına qarşı bütün addımlar atmağı” tələb etmişdir. (Əlavə, Məqalə 2).

Qeyd etmək lazımdır ki, miqrant işçilər məsələsinə qaldıran həmin qəti şovinist qruplar heç zaman həmkarlar ittifaqının üzvlərinin dostu olmamışdır. Onlar işçilər irqi, dini və milliyətinə görə ayırmağa çalışırlar. Həmkarlar ittifaqının üzvləri bilirlər ki, bölgü bizim səbəbimiz üçün məhvədir. Həmin tərəflər həmişə həmkarlar ittifaqının gücünü azaltmağa xidmət edir.

Həmkarlar ittifaqının fəaliyyəti irqçilik və əcnəbilərə nifrətə qarşı mübarizədə aparıcı rol oynayır 2007-ci ilin Dekabr ayında Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası həmkarlar ittifaqının strategiyasını hazırlamışdır. BHİK-nın baş katibinin müavini Mamunata Cise demişdir: “İrqçilik və əcnəbilərə nifrətin məhv edilməsinə qarşı mübarizə və insan hüquqları, bərabərlik və fərqliliyin təmin olunması hər bir həmkarlar ittifaqının təşkilatının missiyasının ayrılmaz tərkib hissəsini təşkil edir. Miqrantlar xüsusilə daha tez-tez irqçiliyə məruz qalırlar.”

### **Mətbuatın rolu**

Avropada etnik, mədəni və diniz azlıqlar və miqrantlar barədə xəbərlər etnik və immiqrant cinayətin artıq formada vurğulanmasına yönəlir. ...Miqrantları və ya etnik azlıqları yanlış təqdim edən mənfəətçi fikir söylənilən zaman o, üstünlük təşkil etməyə yönəlir.

*İşdə bərabərlik.* Qlobal Hesabat. Beynəlxalq Əmək Konfransı, 2003.



### *Cinsi ayrı seçkilik*

Miqrasiya nümunələrində əhəmiyyətli dəyişiklik qadın miqrantların artan faizində özünü biruzə verir. Erkən yaşlarda qadınlar “ailə birlikləri” əsasında miqrasiya edirlər (bəzən uşaqları ilə). Onlar evdar qadınlar olublar.

Get gedə qadınlar iş üçün özləri miqrasiya edirlər. Onlar tez-tez ev işləri, təmizlik işləri, qonaqpərvərlik, baxıcı, tibbi xidmət və xəstəxana xidmətində aşağı maaşlı, “reproduktiv işlərdə” çalışırlar. Belə işlər lazımınca qiymətləndirilmir.

Bu artan “miqrasiyanın qadınlaşmasında” ailələr parçalanırlar (ailə birliyinə yol verilmədiyi hallarda) və bundan ən çox uşaqlar əziyyət çəkir. Bunlar miqrasiyanın mənfəətlərinin ölçülməsində nəzərə alınmayan yüksək sosial dəyərdir.

Həmkarlar ittifaqının fəaliyyəti bütün səviyyələrdə cinsi ayrı seçkiliklə mübarizəni əhatə edir və buraya qadın miqrant işçilərin əziyyət çəkdiyi ikili ayrı seçkilik də daxil edilməlidir.

### *Nəticə*

İş üçün miqrasiya və ya əmək miqrasiyası həmkarlar ittifaqına aid olan məsələdir, çünki bu iş dünyasının bir hissəsidir. Əmək miqrasiyasına hüquqlar, bərabərlik, bərabər formada rəftar və bərabər imkanlar aiddir; o, işdə təhlükəsizlik və sağlamlığı, sosial təhlükəsizliyi və ittifaqın təşkili məsələsini əhatə edir. O, insan alveri, uşaq əməyindən istifadə və istismar ilə əlaqələndirilir. Əmək miqrasiyasına ayrı-seçkilik və peşə təlimi də daxildir.

Qeyd olunanların hamısı həmkarlar ittifaqına aid olan məsələlərdir. Əmək miqrasiyası iş dünyasının bir hissəsidir, bu, inkar edilə bilməyən “çörək və yağ” məsələsidir. Dövlətlər artıq miqrant işçilərə dair siyasətləri irəli sürür və qanunvericiliyi təqdim edir. Əgər biz fikrimizi bildirmək istəyiriksə, indi səsimizi qaldırmalıyıq.

## **Həmkarlar ittifaqları üçün tapşırıqlar**

Həmkarlar ittifaqlarının işləyə biləcəkləri dörd sahə vardır:

1. Həmkarlar ittifaqları işçilər üçün mənfəətlərin maksimumlaşdırılması və xərclərin minimuma endirilməsi üçün miqrasiyanın idarə olunması barədə siyasətin müzakirə olunmasında cəlb olunmalıdırlar. Həmkarlar ittifaqlarının vəziyyəti miqrasiya və miqrant işçilərin məşğul olunmalı olmayan bir problem olmasından ibarətdir. Miqrant işçilər öz həyatlarını yaxşılaşdırmağa çalışan və buna müvafiq olaraq rəftar olunmalı olan insanlardır
2. Ölkə səviyyəsində işçilər və ictimaiyyət üçün məlumat və xəbərdarlığın artması üzrə kampaniyalar. İşçiləri ayırmaq üçün irqçilik və etniklikdən istifadə olunur. İttifaqlar üzvlər və işçiləri tapmalı və faktlar barədə məlumatlandırmalı və irqçi təşkilatlar tərəfindən yayılmış əfsanələrə və yalanlara qarşı mübarizə aparmalıdır.
3. Digər ölkələrdə həmkarlar ittifaqları ilə əməkdaşlıq – bu miqrant işçilərin həm doğma ölkəsində, həm də təyinat ölkəsində ittifaqları cəlb etməlidir. Beynəlxalq həmrəylik nə seçim nə də hətta həmkarlar ittifaqları üçün öhdəlik deyil. Qloballaşmış dünyada bu bir ehtiyacdır.
4. Miqrant işçiləri toplamaq. Həmkarlar ittifaqları bilirlər ki, işçilərin qorunmasının ən yaxşı yolu onların toplanmasıdır. Toplanma inkişafın əsasıdır. Biz sonra baxacağımız və həmkarlar ittifaqlarının miqrant işçilərin dəstəkləmə və toplanmasına dair bir çox nümunələr vardır.

Bu dörd sahə və tapşırıqlar növbəti Bölmədə aydın şəkildə müzakirə ediləcəkdir.

---

### **Bölmə 1 üçün müzakirə nöqtələri**

- Miqrasiyaya sizin ölkədə qanuni və ya qayda qanuna aid olan məsələ və ya əmək bazarına aid olan bir məsələ kimi baxılırmı?
  - Üçtərəfli olan və ya olmayan, miqrasiya ilə məşğul olan hər hansı milli orqan mövcuddurmu?
  - Ektremist qruplar miqrasiyadan dəstək yaratmaq üçün istifadə ediblərimi və ya işçilər arasında onlardan təşkil olunmada istifadə olunmaya cəhd olunubmu? Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətləri hər hansı belə cəhdlərə cavab vermişlərimi?
-

## **Bölmə 1 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



### **Tapşırıqların öyrənilməsi: İnsanlar nə üçün köçürlər?**

**Hədəf:** Bu tapşırıq sizə insanların nə üçün köçmələri barədə fikirləşməyə yardım edəcəkdir.

- Tapşırıq:**
1. Bir vaxtlar onların doğulduğu və böyüdüyü ölkələrdən köçən (və ya belə insanları tanıyan) və sizin əlaqəniz olduğu (dost, ailə, həmkar, qonşu) iki və ya üç nəfərlə söhbət edin.
  2. Aşağıdakı cədvəli doldurun və qrupun digər üzvləri ilə əldə etdiyiniz məlumatlar barədə müzakirələr aparmağa hazırlaşın.

Kim (məsələn, sizin həmkarınız və s.	
Onlar əvvəl harada yaşayırdılar və indi harada yaşayırlar?	
Onlar nə üçün köçmüşlər?	
Köçmə hansı problemləri həll etdi?	
Köçmə hansı problemləri yaratdı?	

## Tapşırıqların öyrənilməsi: Həmkarlar ittifaqları və miqrant işçilər

<b>Hədəf:</b>	Həmkarlar ittifaqının siyasəti barədə fikirləşmək.
<b>Tapşırıq: 1</b>	Əmək miqrasiyasını həmkarlar ittifaqına aid olan məsələ kimi nəzərə alan təlimat kitabçasının bu bölməsində qeyd olunana səbəblərini nəzərdən keçirin.
<b>2</b>	Sizin məzmununuzda hansıların daha vacib olduğunu fikirləşirsiniz?
<b>3</b>	Digər səbəbləri irəli sürə bilərsiniz?
<b>Fəaliyyət:</b>	Miqrant işçilər barədə fikirləşmək.
<b>Hədəf:</b>	Miqrant işçilər barədə bəzi arqumentləri nəzərdən keçirmək.
<b>Tapşırıq: 1.</b>	Aşağıdakı fikirləri nəzərdən keçirmək və razılaşıb razılaşmadığınızı barədə qərar vermək. Qrupun adından geri hesabat vermək üçün bir nəfər seçilməlidir. Cavablarınız üçün səbəb gətirməyə hazır olun.
<b>2.</b>	"Miqrant işçilər haradasa yalnız qısa müddət üçün işləyirlər. Onları bir yerə yığmağa dəyməz."
<b>3.</b>	"Miqrant işçilər hər hansı məvacib müqabilində işləməyə dair o qədər ümitsiz olacaqlar ki, onlar iş yerini itirdikləri və y polis tərəfindən saxlanılan və deportasiya olunan zaman bir yerə yığılmaqdan çox qorxacaqlar."
<b>4.</b>	"Pis vəziyyətə düşən və insan alverinə məruz qalan miqrant işçilər öz bədbəxliklərinə görə yalnız özlərini günahlandırmalıdır. Onlar lazımi formada hazırlanmış sənədlər ilə xaricə getməli idilər."
<b>5</b>	"Bizim üzvlərimizin çoxusu aktual olaraq iş yerlərini xarici işçilərə buraxmaqdan qorxurlar. Miqrant işçilərə qarşı çoxlu hisslər vardır. Biz bu məsələ barədə güclü mövqe tuta bilmərik, çünki bu bizim üzvlərimizin çoxusunu təngə gətirəcəkdir."
<b>6</b>	"Bizim ölkədən xaricə gedən işçilər öz qayğılarına qalmaq bəxş olmalıdır. Biz onlar üçün heç nə edə bilmərik."

## **Tapşırığın öyrənilməsi: Miqrant əmək – Kim mənfəət götürür?**

**Hədəf:** Müxtəlif səbəblərdən iş üçün miqrasiya etmənin üstün və əlverişsiz cəhətləri barədə fikirləşin.

---

**Tapşırıq: 1** Qrup şəklində bu cədvəli doldurun.

---

<b>Aşağıdakı səbəblərdən</b>	<b>Üstünlük</b>	<b>Əlverişsiz cəhət</b>
Təlim keçmə		
İxtisaslaşmış miqrant işçilər		
Təyinat ölkələrindəki işçilər		
İşə götürənlər		
Mənşə ölkələrin idarəçiliyi		
Təyinat ölkələrin idarəçiliyi		
Mənşə ölkələrdə həmkarlar ittifaqları		
Təyinat ölkələrdə həmkarlar ittifaqları		
İşəgötürmə agentlikləri		



# B ö l m ə 2

## Miqrant işçilərin iş və həyat şəraiti

### **Bölmə 2-ə baxış**

Bu fəsil miqrant işçilərin iş və həyat şəraitini təsvir edir: onların miqrasiya üzrə səyahətləri, icra etdikləri işlərin növü, bir çox miqrant işçilər üçün pis təcrübəyə əlavə edilmiş üzləşdikləri ayrı seçkilik barədə burada bəhs edilir.

Böyük miqrant işçi əməyi olmadan bir çox sənayələşdirilmiş iqtisadiyyata həmiyyətli dərəcədə təsir etmək olar. Lakin miqrant işçilər və onların ailələri bunun müqabilində düzgün nəticə əldə edirlərmi?

### Üç D

Miqrant işçilər tez-tez 3D işini icra edirlər, yəni (difficult, dangerous and degradin): çətin, təhlükəli və alçaldıcı. Miqrant əməkdən uzun müddətdir ki inkişaf etmiş və zəif inkişaf etmiş ölkələrdə iqtisadi müəssisələri və bəzən də bütöv sektoru saxlamaq üçün ucuz vasitə kimi istifadə etmişlər.

### İşdə sağlamlıq və təhlükəsizlik



İş ilə əlaqədar olan sağlamlıq və təhlükəsizlik məsələləri bir çox səbəblərə görə miqrant işçilər üçün vacib məsələdir:

- Miqrant işçilər iş zamanı təhlükəli bədbəxtə hadisələri və zərərlərin yüksək səviyyəsi ilə məşhur olan kənd təsərrüfatı, tikinti, dağ mədən işləri, ət emalı kimi sektorlarda çalışmağa can atırlar.
- Dil və mədəniyyət ilə əlaqədar olan maneələr işçilərin səciyyəvi iş ilə əlaqədar olan sağlamlıq və təhlükəsizliyə dair fikirləri, göstərişləri və təlimatlandırıcı yanaşmaları asanlıqla başa düşməyəcəyinə dəlalət edir.
- Bir çox miqrant işçilər iş ilə əlaqədar zədələnmələr və xəstəliklərə səbəb ola bilən həddən artıq saatlarda işləyirlər. Əlavə olaraq, bir çox miqrant işçilər müvəqqəti yaşayış yerlərində, kortəbbi olaraq salınmış qəsəbələrdə və qeyri-satndart yaşayış yerlərində yaşamağa məcburdurlar. Bu, miqrant işçiləri iş ilə əlaqədar xəstəliklərə həssas olmağa səbəb olan ümumi zəif səhhətə gətirib çıxara bilər.
- Miqrant işçilərin müvəqqəti olduğundan işə götürənlər onların təlim keçməsinə investisiya qoya bilməz.

Avropada iş ilə əlaqədar olan bədbəxtə hadisələrin norması immiqrant olmayan işçilər kimi miqrantlar üçün də iki dəfə çoxdur.<sup>10</sup>

#### **Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda işləyən zaman batanlar**

2004-cü ilin fevral ayında 23 işçilər təhlükəli qabaqırma-çəkilmə olan suda molyusk axtaran zaman Şimal Qərbi İngiltərədə Morkamb körfəzində boğulmuşdur. Onların hamısı mənşəcə Çindən olmuşdur və heç bir qanuni qeydiyyatı və müdafiəsi olmadan işləyirlərmiş. Əmək üzrə podratçı (Birləşmiş Krallıqda “gangmaster” (müvəqqəti işçi briqadasının başçısı) kimi tanınmış) dövrü olaraq gələn qabarma-çəkilmədən yayınmaq üçün heç bir məsləhət verməmişdir.

BK-ın hökuməti həmkarlar ittifaqlarının təzyiqləri və ölüm halları üzrə ictimai qanun pozuntularından sonra nəhayət ki, müvəqqəti işçi briqadasının nəzarət edən başçı barədə qanun qəbul etmişdir.

Müvəqqəti işçi briqadasının başçısı barədə Akt (lisenziya vermə) 2004 iki yeni criminal qanun pozuntusuna yol vermişdir: lisenziyasız əmək və lisenziya verilməmiş əmək təchizatçıların istifadəsini təmin etməlidir. Qanun pozuntusuna yol verənlər on illik həbsə məruz qala bilərlər.

#### **Assosiasiya azadlığı**

Bir çox miqrant işçilərin həmkarlar ittifaqı yaratmaq və qoşulmaq hüququ rədd edilir və bəzi hallarda bu məhdudiyyət rəsmi olaraq qanunvericilikdə saxlanılır. Küveytdə işçi qüvvəsinin 80 faizini təşkil edən xarici işçilər ölkədə ən azı beş il qalmış olmalı və həmkarlar ittifaqlarına səsverməyənlər üzvlər kimi daxil olmağa icazə verilmələri üçün mənəvi ad və yaxşı rəftara dair şəhadətnamə əldə etməlidirlər. Onlara həmkarlar ittifaqında hər hansı vəzifəyə namizədlik irəli sürmə hüququ verilmir. Həmkarlar ittifaqlarlarında xarici işçilərin rolu üzərində məhdudiyyətlər yeni əmək qanununda götürülmüşdür. Qırğızıstanda miqrant işçilər qeyri-aydın formada əmək üzrə qanundan çıxardılmışlar. Bir çox ölkələrdə, məsələn Mavritaniya, Nikaraqua, Ruanda və Venesuela bolivariya Respublikasında ittifaqlarda vəzifə tutan miqrant işçilərə dair məhdudiyyətlər vardır. Baxmayaraq ki, BƏT konvensiyası belə məhdudiyyətləri qaldırmalıdır, həmkarlar ittifaqlarının kiçik hissəsində miqrant işçilər üçün girişə hələ də məhdudiyyət qoyulur.

Qanunvericilik təşkilatlara ən azı qəbul edən ölkədə müvafiq yaşama müddətindən sonra öz liderlərini azad formada və maneəsiz olaraq seçmələrinə icazə vermək üçün əlverişli olan formada olmalıdır.

**Birlik azadlığına dair BƏT-komitəsi, 290-cı məruzə, iş No. 1612.**

Bu hətta sənədsiz miqrant işçilərin belə probleimidir. 2001-ci ildə qüvvəyə minmiş İspan qanunu həmkarlar ittifaqlarının sənədsiz miqrant işçilərə dair hüquqlarını rədd etmişdir. BƏT-in Birlik azadlığına dair Komitəsi bunun BƏT-in 87 sayılı konvensiyasının (Birlik azadlığı və təşkil olunma hüququnun qorunması, 1948) pozulmasına aparmışdır.

<sup>10</sup> *İşdə təhlükə: Təhlükəsiz və sağlam iş yeri üçün təşkil oluna*, TUC, 2005. ISBN: 978 1 85006 806 8

BÖT- Komitəsinin Birlik Azadlığına dair idarəetməsinə riayət edərək İspaniyanın Konstitusiyaya Məhkəməsi bütün miqrant işçilər üçün birlik azadlığı hüququnu yenidən təsdiq edərək belə müddəaları konstitusiyaya zidd elan etmişdir. Bu iş sonra bu təlimat kitabçasının 5-ci bölməsində müzakirə olunur.

Lakin bu sadəcə qanuna aid olan məsələ deyil. Miqrant işçiləri dəqiq formada işlə təmin etmək üçün bir sıra heç nəyə əhəmiyyət verməyən işə götürənlər cəlb olunmuşdur, çünki onlar bu işçiləri istismar edə bilirlər. Əgər işçilər bir yerdə toplaşmışlarsa, onları istismar etmək çətindir. Bir çox hallarda işə götürənlər cəld miqrant işçilərə qarşı hərəkət edə bilirlər. Əgər onlar qanunsuz miqrant işçilədirsə, onda işə götürənlər onlar barədə səlahiyyətli orqanlara məlumat verməklə və onların deportasiya olunması ilə onları hədələyə bilirlər. bir çox ölkələrdə giriş üzrə viza və ya işləmə icazəsi adı qeyd olunmuş işə götürənə malik olmalarını tələb edə bilər. İşçiləri istismar etməklə işə götürənlər hüquqların ləğvinin qalmasına səbəb ola bilirlər.

İş üzrə icazələr və işləmək üçün giriş vizasının adı qeyd olunmuş işə götürən ilə əlaqələndirilməsi istismar üçün imtiyaz verir. Miqrant işçilərə əks təsiri olmadan işə götürənlərini dəyişmək hüququ verilməlidir. 143 sayılı BÖT Konvensiyası (Miqrant işçilər (Əlavə müddəalar) 1975) iki il ötməyən müvafiq müddətdən sonra bu hüququ təmin edir.

### ***Məvacib***

Miqrantların hamısının məvacibi miqrant arasında qabiliyyətlərin müxtəlif səviyyələri ilə qismən izah oluna bilən yerli işçilərin məvacibindən aşağıdır, lakin burada ayrı-seçkilik üzrə təcrübələr də rol oynayır. Miqrant qrupları arasında da bərabərsizliklər mövcuddur və bu da xüsusi ilə də qadın miqrantlar arasında daha pisdır.

### **Ayrı seçkilik**

Məşğulluq üzrə ayrı-seçkilik bir çox ölkələrdə geniş yayılmışdır. Bunun bir çox forması vardır. Miqrant işçilərə qarşı ayrı seçkilik daha tez-tez cins, irq, etnik mənşə, dil, milliyət, din və miqrasiya statusu zəminində baş verir.

1999-cu ildə BÖT-in Konvensiyalar və Təvsiyələrin tətbiqi üzrə müstəqil Ekspert Komitəsi (KTTEK) qeyd etmişdir:

- ... qadın miqrant işçilər məşğulluq sahəsində ikili ayrı-seçkilikdən əziyyət çəkirlər: birincisi çünki onlar əcnəbidirlər və buradan da kişi miqrant işçilərin məruz qaldığı eyni ayrı-seçkilikə məruz qalırlar, və ikincisi isə onlar qadınlardır və beləliklə də onlar doğma ölkələrində və ya işlədikləri ölkədə qadının cəmiyyətdə yeri ilə əlaqədar olaraq kök salmış ənənəvi münasibətlərin qurbanına çevrilirlər. Məsələn, belə social münasibət bu qadınların öz ərlərindən icazə almadan doğma vətənlərini tərk etmə, bir çox müəyyən işlərdə çalışma, eyni dəyerdə olan iş üçün eyni miqdarda məvacib alma, təhsil və təlim proqramlarına girişin əldə olunması üzrə haqlarına təsir edə bilər. Qadın miqrant işçilərin yalnız yalnız kişilərin icra etdiyi işlərə nisbətən az məvazib ödənilməsinə deyil, həmçinin əmək qanunvericiliyi tərəfindən ən az qorunan işlərə yönəldilmiş “qadınlar üçün tipik olan” işlərdə və ya sektorlarda çalışmaları barədə fakt şübhəli deyildir..<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Konvensiyalar və Təvsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər konvensiyası, Miqrant işçilərə ümumi nəzarət, 1999, <http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrrepsq.htm>

### **BƏT-in Ayrı seçkiliyə (Məşğulluq və iş) dair Konvensiyası, 1958 (№ 111)**

BƏT-in 111 sayılı konvensiyası məşğulluq və işdə ayrı-seçkilik ilə məşğul olur. Konvensiya insane hüquqları üzrə əsas səkkiz konvensiyadan biridir və işdə qırı-seçkilik məsələləri üzrə əsas mətnidir.

#### **Konvensiya ayrı seçkiliyi da aşağıdakı izahatı verir:**

*İşdə bərabər imkanları və ya rəftarı ləğv etmə və ya zədələmə təsiri verən irq, rəng, cins, din, siyasi fakir və social mənşə üzrə edilmiş hər hansı ayrı-seçkilik və ya üstünlük.*

Qeyd etmək lazımdır ki, bu siyahıya milliyyət daxil edilməmişdir. Dövlətlər milliyyətinə görə işçilərin əmək bazarına daxil olmalarını rədd edə bilərlər. Lakin, əmək bazarında olduqdan sonra əgər işçilərə Konvensiyada qeyd olunmuş səbəblərdən ayrı-seçkilik qoyulursa, onda onların hamısı milli olub olmamalarından asılı olmayaraq 111 sayılı Konvensiya ilə müdafiə olunurlar.

Konvensiyanın məqsədlərinə görə məşğulluq və iş üzrə şərtlərə peşə təlimləri, məşğulluğa və xüsusi iş yerlərinə giriş və məşğulluğun şərtləri daxil edilir.

#### **Konvensiyanı təsdiq edən üzv dövlətlər aşağıdakılar barədə öhdəlik götürürlər:**

*... Milli şərtlərə və təcrübəyə müvafiq olan üsullarla bununla əlaqədar olan ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaqla imkanların bərabərliyi və məşğuliyyət və peşə ilə əlaqədar olaraq rəftarın dəstəklənməsi üzrə milli siyasəti elan etmək və riayət etmək.*

### ***İşsizlik***

Miqrant işçilər üçün işsizlik dərəcəsi milli işçilərə nisbətən yüksəkdir. Zəngin sənayeləşdirilmiş ölkələrin qrupu olan İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf təşkilatına (İƏİT)<sup>12</sup> əsasən işsiz olan miqrant qadın və kişilərin sayı miqrant olmayanlara nisbətən iki dəfə artıqdır.

Baxmayaraq ki, bəziləri miqrantların social təhlükəsizlikdən asılı olmasına dair iddianı dəstəkləmək üçün bu faktdan istifadə edə bilərlər, onların işsizliyinin səbəbinin ayrı-seçkilik olması açıq aydındır. BƏT tərəfindən aparılmış tədqiqatlar göstərir ki, milli işçilər ilə eyni təlimlərə və eyni təcrübəyə malik olan miqrant işçilər müsahibə belə verməyəcəklər, çünki onların adları day ad səslənir.

### ***Sosial təhlükəsizlik***

Miqrant işçilər üçün social təhlükəsizliyin əldə olunması və əhatə olunmada da tez tez bərabərsizliklər olur. Bu müvəqqəti olaraq miqrant olanlar, fəsil ilə əlaqədar olaraq çalışan işçilər, submüqavilə əsasında çalışan işçilər və sənədsiz miqrantlar üçün xüsusi ilə düzgün olan bir fikirdir. Müvəqqəti əmək müqavilələri tez-tez social təhlükəsizlik üzrə öhdəliklərdən qaçmaq üçün heç nəyə məhəl qoymayan işə götürənlər tərəfindən istifadə olunur. Bir çox miqrant işçilər actual olaraq social təhlükəsizlik üzrə rüsumu ödəyirlər, lakin onlar heç vaxt bundan faydalana bilməyəcəklər.

<sup>12</sup> <http://www.oecd.org>

### *İrqçilik və əcnəbilərə nifrət*

Miqrant işçilər irqçilər tərəfindən fiziki hücum və ya şifahi təhqirlər ilə əlaqədar olan problemlərlə üzləşə bilərlər. Aşağıdakı misallar bir neçə dəfə artırıla bilər:

- 2000-ci ilin oktyabr ayında Azad Həmkarlar ittifaqlarının Beynəlxalq Konfederasiyası (AHİBK) Libiyada miqrant işçilərə qarşı hücumları ittiham etmişlər. Ən azı 500 Nigeriyalı öldürülmüş və daha çoxu zədələnmişdir. Dövlət əcnəbi işlərə dair sərt qanunların tətbiq olunmasına dair qərar qəbul etdikdən sonra həmin qurbanlara zənci miqrantları hədəfə alan gənc Liviyalılar tərəfindən hücum edilmişdir. Hücumlar Afrikalı miqrantları narkotik satan və ya spirtli içkilər ilə məşğul olan insanlar kimi nümayiş etdirən xəbərlər tərəfindən provokasiya edilmişdir.<sup>13</sup>
- 2007-ci ilin İyun ayında Tacikistanda təqribən yarım million Tajiklərin iş axtarmaq üçün xaricə getmələri və bir çoxlarının bədbəxt hadisələr, irqçilərə hücumları və digər cinayət hadisələrinə məruz qaldıqları Rusiyada sənədsiz miqrantlar kimi çalışdıqları barədə məlumat verilmişdir. Agentlik məlumat vermişir ki, 2007-ci ilin ilk altı ayında təqribən 100 miqrantın cəsədi Rusiya Federasiyasından Tacikistana gətirilmişdir.<sup>14</sup>
- 2007-ci ilin Oktyabr ayında Cənubi Asiyanın fermerlərini daşıyan avtobus Kanada, Britaniya Kolumbiyası əyalətində ağır dərili insanlar tərəfindən daşlanmışdır. Bir neçə il ərzində eyni ərazidə bir neçə hücumlar olmuşdur.<sup>15</sup>

### *İİV/QİÇS, reproduktiv və analığın qorunması*

Miqrasiya İİV/QİÇS-ə yoluxma riskini və həssaslığını artırır. Misal olaraq Cənubi Afrikada dağ-mədən şirkətləri tərəfindən təmin olunmuş pis həyat və iş şəraiti nəticəsində yaranmış yüksək səviyyəli infeksiyası olan dağ-mədən sahəsində çalışan işçiləri göstərmək olar.

Ümumilikdə insanlar kasıblıqda, sosial olaraq kənarlaşdırma, yalnızlıq və anonimlik şəraitində yaşayan zaman İİV virusuna qarşı həssaslıq artır. Əmək miqrasiyası və İİV virusuna qarşı həssaslıq arasında əlaqəni araşdırmaqla BƏT sənədi aşağıdakı məsələlərə diqqət verir:

- Yeni icmaya köçən miqrantlar üçün sosial və cinsi normalar öz doğma icmalarında mövcud olan normalardan fərqli ola bilər. Yaşadıqları yerdə insanlar çox ola bilər – məhdudlaşdırılmış boş vaxt imkanları onları spirtli içkilərin və narkotik maddələrin istifadəsinə, kommersial və təsadüfi cinsi əlaqəyə şövq edə bilər. Belə hal xüsusi ilə partnyoru və ya ailəsi ilə miqrasiya etməyə icazəsi olmayan işçilərə aid edilir. Kot Divuarda işləyən və Mali və Nigeriyadan gəlmiş fəsil ilə əlaqədar çalışan işçilərin 90 faizi evlidir lakin onların 10 faizi həyat yoldaşı ilə gəlib. Ailə və ya icma tərəfindən əsas dəstək sistemləri olmadan artmış risk alma halları buna bənzərdir və bu risklər sonra ailələrə və doğma icmalara keçə bilər.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> AHİBK OnLine No. 207/2000. <http://www.AHİBK.org/displaydocument.asp?Index=991211501&Language=EN>

<sup>14</sup> News Briefing Central Asia, 27 June 2007. [http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apc\\_state=henh](http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apc_state=henh)

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

<sup>16</sup> *Population mobility, migration and HIV/AIDS: Issues and challenges for the ILO.* <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/migrantsandaids.pdf>[www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/activities/migration/htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/activities/migration/htm).

Miqrant işçilər üçün müalicə və profilaktika tədbirləri hələ də təmin olunmamışdır. Əlavə olaraq bəzi ölkələrdə giriş vizası və ya vizanın müddətinin uzadılması üçün İİV-ə qarşı mənfi göstəriciləri olan analiz tələb edə bilər. Bu, BƏT-in İİV\QİÇS və İş dünyasına dair Prosesual Məsələsində qeyd olunan insan hüquqlarına və yaxşı təcrübəyə ziddir və xəstəliyin yayılmasının qarşısının alınmasına kömək etmir.

İİV virusuna yoluxmada cinsiyyət xüsusi rol oynayır və qadın işçilər ən çox cinsi təhqirə və məcburi cinsi əlaqəyə məruz qalmışlar arasındadır. Xüsusi ilə həssas olan qrup ev işləri ilə məşğul olan miqrant işçilərdir, məsələn, Şri Lankadan olan miqrant işçilərin 60 faizini qadınlar təşkil edir və onlar birbaşa ev işlərində çalışırlar. Çox tez-tez hallarda onlar sənədsizdirlər və ya sənədləri işə götürənlər və ya agentlər tərəfindən alınır; onların çox az hüquqları vardır və adətən yerli qanunlar tərəfindən müdafiə olmur. Onların həmçinin öz işə götürənləri ilə cinsi əlaqəyə girməyə etiraz etməyə kifayət qədər gücləri yoxdur.

**BƏT-in İİV\QİÇS və İş dünyasına dair Prosesual Məcəlləsi<sup>17</sup> Rentgendən keçmə İİV\QİÇS-in qarşısını almır**

İş zamanı işə üzrə müraciət edənlərdən və ya şəxslərdən roentgen aparılması tələb edilməməlidir. (Paraqraf 4.6)

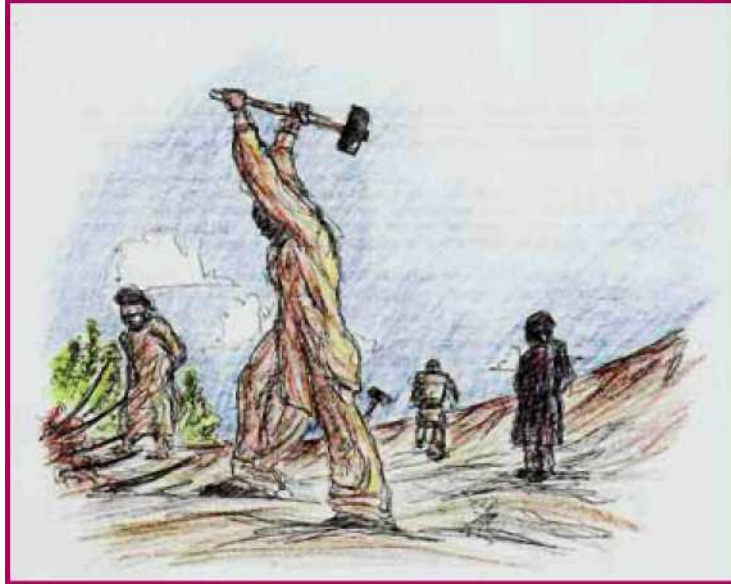
İİV-ə qarşı yoxlanış iş yerlərində aparılmamalıdır. Bu vacib deyil və insanların hüquqlarını və ləyaqətini zədələyi: yoxlanışın nəticələri açıqlana və düzgün formada istifadə olunmaya bilər və işçilərin xəbərdar edilmiş razılığı həmişə azad və ya yoxlanışın bütün faktları və nəticələrinin qiymətləndirilməsinə əsaslanma bilməz. Hətta iş yerindən kənarda belə İİV-ə qarşı məxfi yoxlanış könüllü razılığın nəticəsi olmalı və ciddi sürətdə məxfiliyi qorumaq şərti ilə yalnız müvafiq formada ixtisaslaşmış tibbi heyət tərəfindən icra olunmalıdır. (Paraqraf 8)

**İşə qəbul və məşğulluğa qoyulmuş qadağalar**

İşə götürmə zamanı və ya davamlı məşğulluğun şərti olaraq İİV-ə qarşı yoxlanışdan keçmək tələb olunmamalıdır. İşə başlamamışdan qabaq müvafiqlik üçün və ya işçilər üçün mütəmadi qaydada aparılmış hər hansı adi qaydalı tibbi yoxlanışa mütləq olaraq İİV-ə qarşı yoxlanış daxil edilməməlidir (Paraqraf 8.1)

<sup>17</sup> [http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiv\\_a4\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiv_a4_e.pdf)





### ***Təhlükəli səyahətlər***

Sənədsiz miqrantların asanlıqla köç etməsini çətinləşdirən dövlətin siyasətləri görə müəyyən məbləğ müqabilində onları “cəlb edən” təyinat nöqtələrinə daşımağı təklif edən böyük sənaye vardır. İşçilər bir çox ölkələrdə insan kontrabandası ilə məşğul olan və ya sadəcə “kaftar” kimi tanınan agentlərə əhəmiyyətli dərəcədə pul ödəməli olurlar. Miqrantlar tez-tez təhlükəli şəraitdə köç edirlər. Onların bir çoxları konteynerlərə yerləşdirilirlər və boğularaq ölürlər, digərləri isə dənizdə batan və ya sadəcə olaraq tərk edilən gəmi və qayıqlara yerləşdirilirlər.

- Hər il İspaniyaya keçməyə cəhd edənlər arasında 800 Morokkoluların batması hesablanmışdır.
- “2003-cü ilin Oktyabr ayında Liviyadan Avropaya getməyə çalışan 70 nəfər dəhşətli formada tələf olmuşlar. Gəmi aşdıqdan sonra onlar acından və susuzluqdan ölmüş və İtaliya gəmisi tərəfindən tapılanadək ən azı 10 gün dənində qalmışlar. Xilasedicilər içərisində cəsədlər olan gəmiyə çatdıqda yalnız 15 nəfər yaşayırdı.
- 2005-ci ildə Meksika-ABŞ sərhəddində qeydiyyatdan alınmış 282 cəsəd aşkar edilmişdir

### **İttifaqın məruzəsinə əsasən:**

- Mavritaniya xüsusilə Marokko tərəfindən sahil xəttlərinin və İspaniyanın Seuta və Melilla ərazilərində artan nəzarətinin nəticəsi olaraq son zamanlar sənədsiz miqrantların populyar yoluna çevrilmişdir. Mavritaniyada dənizdə tələf olmuş və ya İspaniyaya keçməyə cəhd edərkən geri qaytarılan sənədsiz miqrantların ölümlərinə aid siyahıya alınmasının nəticəsi olaraq demək olar ki, hər gün belə başlıqlar dərc edilir. Demək olar ki, 2006-cı ilin başlanğıcından təqribən 3000 sənədsiz immiqrantlar Kanar adalarından kənar edilmişdir. Müxtəlif fikirlərə əsaslanaraq 200 və 1000 arasında olan miqrantların tələf olunması güman edilir.<sup>18</sup>

<sup>18</sup>AHİBK Online, *Migration from Africa to Europe: Promoting development, decent work and the real needs of the labour market*, 7/4/2006. <http://www.AHİBK.org/displaydocument.asp?Index=991223664&Language=EN>



### ***Geri qayıdan zaman istismar olunma***

Bir çox ölkələr əcnəbi ölkələrdən olan miqrant işçilərin gərgin işindən faydalanırlar və onların müdafiəsi üçün heç bir şərait yaratmırlar. Onlar geri qayıdan zaman immiqrasiya və gömrük orqanları tərəfindən əldən salınırlar.

#### **İndoneziya**

Məlumatlara əsasən qanunvericilər xaricə getmək üçün hər bir miqranta 1500 dollar rüsum qoymaqla ildə 2 million dollar gəlir verən 400 qəbul agentliklərini müdafiə edir və aşağıdakı kimi qeyd edir: “Çətin ki, parlament agentliklərin maraqlarına zidd olan qanunu müəyyən etsin.” Bəzi agentliklər qanunvericilərə onların ərazilərində qəbul edilmiş hər bir miqrant üzrə 100 dollar pul ödəyir və geri qayıdan miqrantlar şikayət edirlər ki, onlar Cakartada onlar üçün xüsusi olan terminaldan keçən zaman müdafiənin əvəzinə onlar onlara tətbiq olunan qeyri-qanuni rüsum və aşağı valyuta kursuna məruz qalırlar.

**Filip Martin, əmək üzrə mütəxəssis: Miqrasiya infrastrukturunu gücləndirən agentlər, Əməyin Tədqiqi üzrə Beynəlxalq Müəssisələr, 2005**

### **İnsan alveri**

İnsan alveriqeyri-qanuni miqrasiyanın ekstremal formasıdır. Bütün növ işçilər üzərindən alver etmək olar, lakin uşqlar və qadınlar buna daha çox məruz qalırlar. 1990-cı illər ərzində insan alverinin sayı drammatik formada qalxmışdır. BƏT belə hesab edir ki, təqribən 2.4 million insan məcburi əməyə məruz qalır.<sup>19</sup>

Kommersiyə məqsədilə cinsi istismar üzrə alverə daha çox diqqət ayrılır. Lakin qeyd olunmalıdır ki, insanlarla digər əmək formaları üzrə də alver edilir. Burada onlar təhlükəli işlərə, həddindən artıq iş vaxtına, zorakılığa və məvəcibləri tam ödənilirsə aşağı məvəcibə məruz qala bilərlər.

Qurbanları birinci yerə qoyan insane alveri məsələsinə insan hüquqlarına əsaslanan aydın yanaşma vardır. Bu, BM-in İnsan, xüsusilə də Qadın və Uşaq alverinin qarşısının alınması, qadağan olunması və cəzalandırılması üzrə Protokolunda qəbul edilmişdir (Qeyd etmək lazımdır ki, bu bəzən Palermo protokolu adlanan BM-in mütəşəkkil cinayətə qarşı Konvensiyasına edilmiş əlavədir).<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Trafficking for forced labour - How to monitor the recruitment of migrant workers, ILO, Geneva, 2006. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_norm/—declaration/documents/instructionalmaterial/wcms\\_081894.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_081894.pdf)

<sup>20</sup> <http://untreaty.un.org/English/TreatyEvent2003/Texts/treaty2E.pdf>

**Bu BMT protokolunun şərtləri daxilində insan alveri ilə məşğul olma aşağıdakı kimi şərh olunur:**

- hədələrdən istifadə etməklə və ya fiziki gücdən və ya digər məcburiyyət formalarından, qaçırma, yalan, qüvvədən sui-istifadə və ya zəiflikdən istifadə etməklə insanların işə götürülməsi, daşınması, köçürülməsi, sığınacaq verilməsi və ya qəbul edilməsi və ya istismar məqsədilə ilə digər şəxs üzərində nəzarətə malik olan şəxslərdən razılığın alınması üçün pul vermək və ya almaq. Istismara minimum olaraq digərlərinin fahişəliyi və ya cinsi istismarın digər növü, məcburi əmək və xidmətlər, köləlik və köləliyə bənzər təcrübələr, katorqa və ya orqanların çıxarılması (Art. 3(a))s

İnsan alveri ilə birbaşa və ya ötürü əlaqəsi olan bir neçə BƏT konvensiyası mövcuddur. Miqrantlar işçilər üzrə Konvensiya (Əlavə Müddəalar), 1975 əmək sahəsində olan qeyri qanuni alverə qarşı müvafiq ölçülərin götürülməsini tələb edir (Maddə 5) və Uşaq Əməyinin ən Pis Formaları üzrə Konvensiya, 1999 (№ 182) uşaqların qeyri qanuni yolla alverini uşaq əməyinin ən pis forması kimi qələmə verir. Bunun üçün də 182 sayılı konvensiyanı təsdiq etmiş ölkələr tez bir zaman ərzində uşaq alverinin aradan qaldırılması üçün müvafiq addım atmalıdırlar. Konvensiyaların və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi Məcburi Əmək Konvensiyası, 1930 (№ 29) kontekstində insan alveri ilə bağlı müxtəlif ölkələr qarşısında ciddi məsələ qaldırmış və 2000-ci ildə bu fenomen üzrə ümumi müşahidələr vermişdir.

### **“Filipino” 11 haradadır?**

2007-ci ilin Noyabr ayında Kanadanın Əmək Konqresi (KƏK) təkralanan sui-istifadə və istismara görə Kanada Hökumətinin Müvəqqəti Əcnəbi İşçilər üzrə Proqramının moratoriumunu çağırmağa məcbur olmuşdur. Bu proqramın şərtləri daxilində insan alveri aparılmışdır. Hətta Hökumət təsdiq etmişdir ki, o, “Kanadaya daxil olan zaman işəgötürən tərəfindən təqdim edilmiş iş şəraitini nəzarət edə bilməz.”

KƏK Müvəqqəti Əcnəbi İşçilərə dair Proqramı əmək maklerlərinə Kanadaya mövcud olmayan iş üçün 11 işçini cəlb etməyə imkan verdiyi barədə hesabat vermişdir. “Filipino 11” kimi tanınmış həmin işçilər əmək maklərinə 10.000 ABŞ dolları ödədikdən sonra müvəqqəti zəhmətli əməyə məruz qalmışlar. Onlara Kanadada saati 23 dollara iş vəd edilmişdir. Lakin Kanadada olduqdan sonra onlar heç nəyə məhəl qoymayan işəgötürənlərə “satılmışlar” və təcrid edilmiş kənd evlərində saxlanılmış və qulluqçu kimi işləməyə məcbur edilmişlər - əgər onlara məvacib verilməli idisə, vəd olunmuş məvacibin yalnız müəyyən hissəsi ödənilirdi. <sup>21</sup>

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

## **Miqrasiya, insan alveri və ya insan qaçaqmalçılığı?**

Bu terminlər arasında qarışıqlıq olduğundan həmkarlar ittifaqları üçün onlar arasında fərq qoymaq və beynəlxalq qanunda izahat vermək vacibdir.

Miqrasiya mütəmadi və ya qeyri-mütəmadi kanallar vasitəsilə baş verə bilər və yaşama üsulu kimi miqrasiya üzrə azad formada seçilə və ya məcbur edilə bilər (məsələn, konflikt, iqtisadi böhran və ya ərtaf mühitə dəyən fəlakətlər zamanı). Əgər miqrasiya üsulu qeyri-mütəmadiyərsə, onda miqranta müəyyən məbləğ müqabilində ölkəyə qeyri-qanuni yolla daxil olmanı azanlaşdıracaq qaçaqmalçı yardım edə bilər. Qaçaqmalçı hədsiz dərəcədə böyük məbləğ tələb edə və miqrantı öz səyahətləri zamanı ciddi zədələrə məruz qoya bilər. Lakin təyinat nöqtəsinə çatdıqdan zaman miqrant öz yolunu davam etməkdə sərbəstdir və qaçaqmalçını bir daha görmür.

### **İnsan qaçaqmalçılığı**

Qaçqınmalçılığın beynəlxalq qanuni izahatına Birləşmiş Millətlərin Transmilli Mütəşəkkil Cinayətinə qarşı (2000) Konvensiyasına əlavə olaraq Torpaq, Dəniz və Hava ilə Miqrantların qaçaqmalçılığa qarşı Protokolda rast gəlinmişdir.

- Miqrantların qaçaqmalçılığı dedikdə “birbaşa və ya dolaylı yolla maddi və digər mənfəətlər əldə etmək üçün insanların qanunsuz yolla həmin şəxsin doğma ölkəsi olmayan və ya daimi yaşayış yeri olmayan ölkəyə girişinin təmin edilməsi” başa düşülməlidir (Article 3(a)).
- 

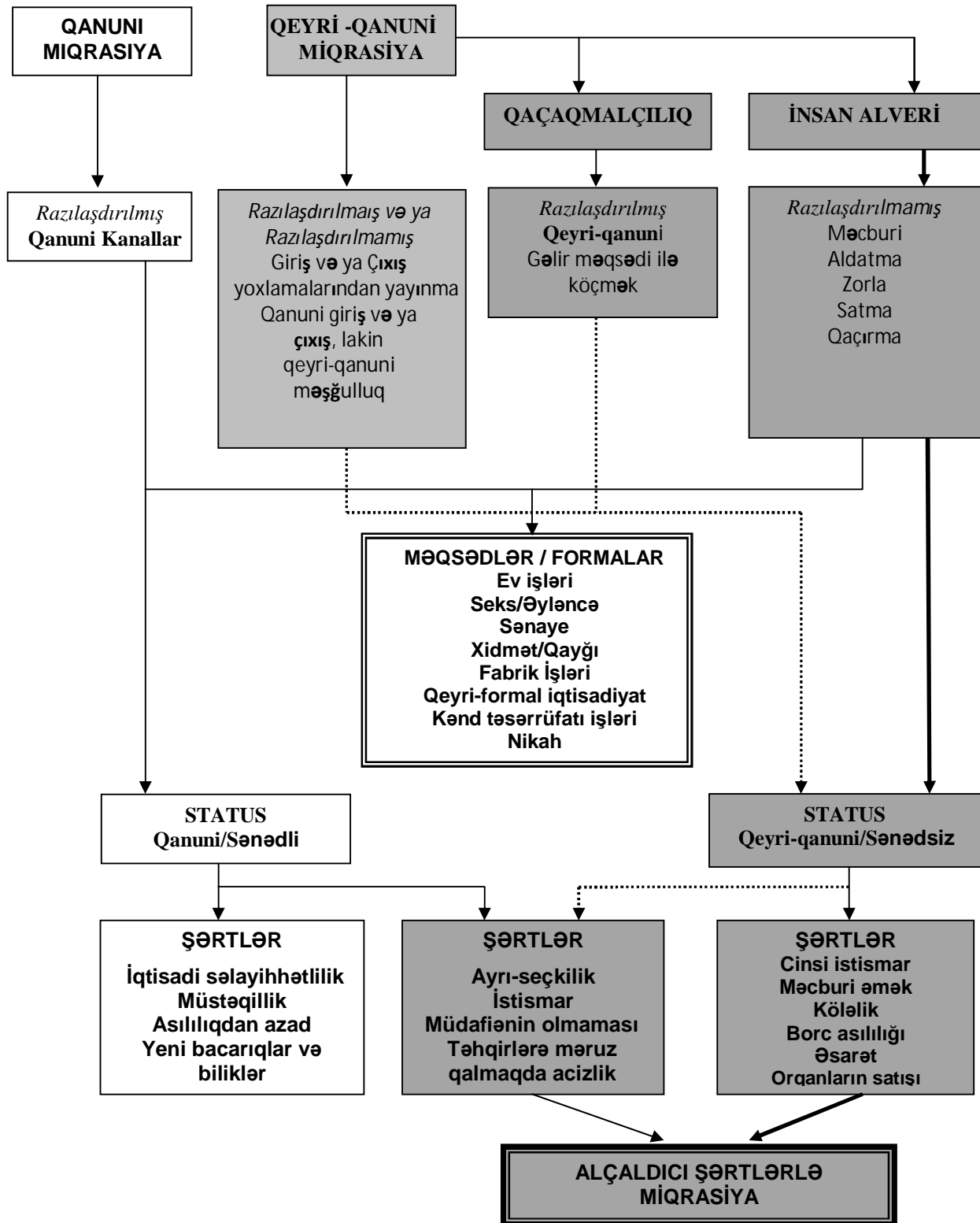
### **Protokolun ən vacib maddəsi aşağıdakını şərh edir:**

- Miqrantlar məruz qaldıqları faktına görə bu Protokolun şərtləri daxilində olan cinayət təqibinə görə öhdəlik daşımamalıdır. (qaçaqmalçılıq)
-

## Miqrasiyanın müxtəlif növləri

**Qutu 1.5.**

**Qanuni və qeyri qanuni miqrasiya, insan alveri və qaçaqmalçılıq arasında qarşılıqlı əlaqələr**



GENPROM: An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Geneva, ILO, 2003.

Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers

İnsan alveri həmçinin beynəlxalq hüquqa ziddir və yerli qanunlara da ziddiyyət təşkil etməlidir. Baş verə biləcək şey iş axtaranların miqrasiya əsasında öz ölkələrini tərk edib sərhəddi keçməsi və nəticədə insan alverinə məruz qalmasıdır. Onlar agent ilə müqavilə imzalaya bilərlər lakin, dillərini bilmədiklər və heç bir növ dəstək almadıqları ölkədə onlara qarşı zorakılıq və güc tətbiq edildiyində bunun heç bir faydası olmur

İnsan alverinə məruz qalan insanların çoxu, onların səhəddi qanuni işlə məşğul olmaq üçün keçdiklərinə inanırlar. İnsan alveri hallarının çox hissəsi onlar real problemlərin başladığı təyinat ölkəsinə çatdıqları zaman baş verir. Onlara vəd edilən işlər mövcud deyil və onlar rızılasmadıqları işlərdə işləməyə məcbur edilir.

### **İnsan alverinin köklü səbəbləri**

Yoxsulluq və qeyri bərabərlik insan alverinin köklü səbəbləridir. Ailə daxili və cəmiyyətdə olan cinsi ayrı-seçkilik ilə yanaşı qadınlara və uşaqlara qarşı tətbiq edilən zorakılıq da bura daxildir. Bu problemlərə ünvanlanmış qanunvericiliyin və siyasətin mövcud olmaması, məhdudlaşdırıcı immiqrasiya siyasəti, seks sənayesinin qloballaşması və təşkil edilmiş beynəlmilləl cinayət şəbəkəsinin mövcudluğu digər təsadüfi faktorlar sırasındadır.

*İnsan alveri: Problemlə mübarizəyə qarşı yeni yanaşmalar, BƏT Cenevrə, 2003.*<sup>22</sup>

---

### **2-ci bölmə üçün müzakirə mövzuları**

- Sizin ölkənizdə əməkçi miqrantların istismarına dair aşkar edilən yeni nümunələr mövcuddur?
- Miqrant işçilər arasında bədbəx hadisələrə dair statistika mövcuddur?
- İnsan alveri ilə qaçaqmalçılıq arasında olan fərq sizə aydındırmı?
- İnsan alverinə məruz qalmış insanların müdafiəsi üçün hər hansı bir qanunvericilik mövcuddurmu, yoxsa onlara qeyri qanuni miqrantlar kimi yanaşılır və ölkədən deportasiya edirlər?

---

<sup>22</sup> [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09\\_281\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_281_engl.pdf)

## **Bölmə 2 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



### **Tapşırıqların öyrənilməsi: İnsanlar nə üçün köçürlər?**

**Fəaliyyət:** Qadın miqrant işçilər

**Məqsəd** Qadın miqrant işçilərin təsvirini hazırlamaq

- Tapşırıq:**
1. Təsəvvür edin ki, Siz miqrant işçisiniz
  2. Onun səyahəti, ölkəyə daxil olarkən üzləşdiyi çətinliklər və nəhayət yeni iş yeri üzrə əldə etdiyi təcrübələri təsvir edərək onun ana vətəninə yaşayan ailəsinə məktub yaz.
  3. Yadda saxla ki, qadın işçi öz ailəsini və dostlarını narahatçılığına səbəb olmaq istəmir.

# B ö l m ə 3

## Miqrant işçilər haqqında faktlar və rəqəmlər

*“... İmmiqrasiya iqtisadi inkişafın zəruri və qaçılmaz nəticəsidir və müasir inkişaf etmiş ölkənin yerli əhalisinin ödəyə biləcəyindən daha sürətlə əməyə tələbat yaradır.”*

*Britaniya Xarici İşlər Naziri, Robin Kuk, 2001.*

### **Bölmə 3 - ə nəzər salaq:**

#### **Bu bölmədə biz soruşuruq:**

- Miqrant işçilər kimdir ?
- Miqrant işçilər haradan gəlir və haraya gedirlər ?
- Miqrant işçilər təyinat verilmiş ölkələrə gəldikdə hansı sektorlarda çalışırlar və hansı işləri görürlər ?
- Miqrant işçilər hansı cinsin nümayəndəsi olurlar ?
- Əmək miqrasiyasında hansı istiqamətlər vardır ?
- Nəhayət, bu Bölmə miqrant işçilər haqqında bəzi miqlərdən bəhs edir.

## Miqrant işçilər kimdir ?

### *Miqrant işçilər haqqında faktlar və rəqəmlər*

İnsanlar həmişə Layiqli İş və daha yaxşı həyat şəraiti üçün imkanlar axtarışında bir ölkədən başqa ölkəyə gedirlər. Hətta, müharibə, təbii fəlakətlər və ya siyasi təqiblərin törətdiyi ciddi böhran halları istisna olmaqla, dünya əhalisinə nisbətən miqrant işçilərin axını, üç faizdən də az nisbət göstərməklə, sabit qalmışdır. Və Birləşmiş Millətlər proqnozlaşdırır ki, bu, növbəti 40 il ərzində hətta mütləq şərtlərdə miqrant işçilərin sayının artmaqda davam edəcəyi halda da, belə olacaqdır.

### *Miqrant işçilər nə qədərdir?*

Miqrant işçilərin sayı haqqında dəqiqlik yoxdur və dəqiq və bircinsli statistik məlumat bazasının olmaması əksər hallarda onun cins, mənşə və ya milliyət üzrə bölünməsinə səbəb olur. Bu, ona görədir ki, müxtəlif ölkələr miqrant işçinin kimliyi üzrə müxtəlif təriflər nəzərdə tutublar.<sup>23</sup>

Cədvəl 1 Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı (BMT) tərəfindən müəyyən edilmiş və tərtib olunmuş miqrasiya üçün istiqamətləri göstərir. Qeyd etmək zəruridir ki, miqrantların sayı dünya əhalisinin faizi kimi zaman keçdikcə nəzərə çarpacaq dərəcədə sabitdir. 1985 və 2000 – ci illər arasında böyük sıçrayış, əsasən bir çox yeni dövlətlərin yaranması və keçmiş SSRİ – nin dağılması ilə əlaqədardır. Bir çox insanlar xüsusilə etnik ruslar özlərini “xarici dövlətlər”də fəaliyyətə yönəltdilər və beləliklə, miqrant qismində sayılmağa başladılar.

İnsanların sərhədləri aşma axını son onilliklərdə daha da sürətləndi və 2008 – ci ilədək beynəlxalq miqrantların sayı 190 milyona çatdı. Müəyyən olunmuşdur ki, bunlardan 95 milyonu əmək miqrantlarıdır.

### **Cədvəl 1 Beynəlxalq miqrasiyanın istiqaməti**

İl	Dünya əhalisinin sayı	Miqrantların sayı (milyon)	Miqrant faizi
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

**Mənbə: BMT, Dünya Miqrasiya Hesabatı, 2005.<sup>24</sup>**

<sup>23</sup>Bəzi statistik çətinliklərin müzakirəsi üçün bax Otoo Yoda, Qlobal Əmək Miqrasiya Ölçülməsi: Beynəlxalq miqrant işçilərin qlobal qiymətləndirilməsi.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2005-2.pdf>.

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



## **Miqrant işçilər haradan gəlir və haraya gedirlər ?**

Miqrant əməyi bəzən müzakirə edilirçə sanki bütün işçilər inkişaf etmiş ölkələrə çatmağa can atırlar. Həqiqətən də, miqrantların yarısı inkişaf etmiş dünyadadır – **Körfəz Ölkələrində** və “yeni sənayeləşmiş dövlətlərdə” (YSD), məsələn, **Sinqapurda**. Şərqi Avropada və Mərkəzi Asiyada, miqrantların çoxu keçmiş Sovet Respublikalarından (**CİS ölkələri**) **Rusiya Federasiyasına** axışır.

**Haitidən Dominikan Respublikasına, Burkina Fasodan Kot – d'İvuarə, Misirdən İordaniyaya, İndoneziyadan Malayziyaya** və ya qonşu ölkələrdən **Argentinaya** böyük miqrant axınları olmuşdur. İki milyon Afrikalı işçi hər il öz ölkələrini region daxilində və ondan xaricdə qısa – müddətli əmək müqavilələri ilə işləmək üçün tərk edirlər.

Bu həqiqətdir ki, 1970 – ci illərdən etibarən, inkişaf etməkdə olan dövlətlərdən inkişaf etmiş ölkələrə - xüsusilə, Avropaya və Birləşmiş Ştatlara artmaqda olan miqrasiya axını baş vermişdir.

Bu dövlətlərdə əmək haqqı və əmək şəraiti yüksəkdir və Layiqli İş axtarışında olan işçilər bu ölkələrə köçməyə can atırdılar.

Məsələn, **Almaniyadakı** 7.3 milyonluq xarici millətlərin 25 faizindən çoxunu **türklər** təşkil edir (2 milyon). **İtaliyada** digər **Avropa Birliyi** (AB) ölkələrindən olan miqrantlar əcnəbi millətlərin 11 faizini təşkil etdiyi halda, **Şimali Afrikadan** və **Albaniyadan** 30 faiz, **Asiyadan** isə 27 faiz təşkil edir.

Həqiqətən də, miqrant işçilərin ən yüksək faizinə malik olan dövlətlər ən zəngin dövlətlərdir: **Lüksemburq** (30 faiz), **İsveçrə** (20 faiz) və **Birləşmiş Ştatlar** (20 faiz).

Cədvəl 2 göstərir ki, daha çox inkişaf etmiş regionlarda əhalinin sayının faiz nisbəti kimi miqrant əməyi daha yüksəkdir, bu da əmək miqrasiyasının Layiqli İş axtarışlarından daha yüksək olması fikrini təsdiq edir.

Bu da qeyd edilməlidir ki, 2008 – ci ildə dərc edilmiş OECD hesabatına müvafiq olaraq, sənayeləşmiş ölkəyə getmiş 5 miqrant işçidən ikisi beş il ərzində mənsub olduqları dövlətə qayıdacaqdır.

**Cədvəl 2 Beynəlxalq miqrantların ehtimal olunan sayı və qadın miqrantlar da daxil olmaqla, onların başlıca ərazilər üzrə faiz göstəricisi ilə paylanması**

Başlıca ərazilər	Miqrantların sayı 1990	Beynəlxalq (milyonla) 2005	Artım (milyonla) 1990 – 2005	Beynəlxalq miqrantların faizlə paylanması 1990	Beynəlxalq miqrantların faizlə paylanması 2005	Qadın miqrantların faizi 1990	Qadın miqrantların faizi 2005
Dünya	154.8	190.6	35.8	100	100	49.0	49.6
Daha çox inkişaf etmiş regionlar	82.4	115.4	33.0	53	61	52.0	52.2
Daha az inkişaf etmiş regionlar	72.5	75.2	2.8	47	39	45.7	45.5
Afrika	16.4	17.1	0.7	11	9	45.9	47.4
Asiya	49.8	53.3	3.5	32	28	45.1	44.7
Latın Amerikası və Karib dənizi ölkələri	7.0	6.6	-0.3	5	3	49.7	50.3
Şimali Amerika	27.6	44.5	16.9	18	23	51.0	50.4
Avropa	49.4	64.1	14.7	32	34	52.8	53.4
Okeaniya	4.8	5.0	0.3	3	3	49.1	51.3
Yüksək gəlirli dövlətlər	71.6	112.3	40.6	46	59	47.9	48.7
Yüksək gəlirli inkişaf etmiş dövlətlər	57.4	90.8	33.4	37	48	50.1	50.8
Yüksək gəlirli inkişaf etməkdə olan dövlətlər	14.2	21.5	7.3	9	11	39.3	39.8
Yuxarı orta gəlirli dövlətlər	24.7	25.7	1.0	16	13	52.5	52.9
Aşağı orta gəlirli dövlətlər	24.8	22.6	-2.2	16	12	51.7	52.9
Aşağı gəlirli dövlətlər	32.7	28.0	-4.7	21	15	46.9	47.8

Mənbə: Birləşmiş Millətlər, Miqrant ehtiyatının istiqamətləri: Təkmilləşdirilmiş dərc 2005<sup>25</sup>

<sup>25</sup> 2006 – cı ilin may ayında Birləşmiş Millətlərin 60 – cı Baş Assambleyasına Baş Katibin Beynəlxalq miqrasiya və inkişaf haqqında Hesabatından:

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/54/PDF/N0635354.pdf?OpenElement>

### ***Yaş həddi***

Miqrasiya, ümumiyyətlə, cavan yaşlı insanlar qrupu arasında daha çox yayılmışdır. Birləşmiş Krallıqda 2003 – cü ildə 15 – 24 və 25 – 44 yaşlar arası qruplar həm immiqrantlar (84 faiz), həm də kənara miqrasiya edənlər (75 faiz) arasında əksəriyyət təşkil edir. Bu yaş həddi bütün ölkələrdə ümumdur. Son araşdırmalar (hansı ki cənubi və şərq Aralıq dənizi regionundan (Misir, Mərakeş və Türkiyə) və Sahara Afrikasından (Qana və Seqenal) Avropa Birliyinə olan miqrasiyaya yönəlmişdir) miqrantlar arasında oxşar yaş həddini müəyyən etmişdir. Əvvəlkinə nisbətən qadınların miqrasiyasının xeyli artmasına baxmayaraq, miqrantların çoxunu 20 və ya 30 yaşlarında olan subay – xüsusilə öz valideynlərinin evindən miqrasiya edən kişilər təşkil etməkdə davam edir.

### **Miqrant işçilər təyinat verilmiş ölkələrə gəldikdə hansı sektorlarda çalışırlar və hansı işləri görürlər ?**

#### ***İxtisas və bacarıqlar***

Bu günki miqrant iş qüvvəsi ixtisasız, peşəkar və idarəetmə üzrə işçiləri əhatə edir. Miqrasiyanın ən əhəmiyyətli aspektlərindən biri bir çox inkişaf etmiş dövlətlər tərəfindən bacarıqlı işçilərin seçilib yığılmasıdır. Məsələn, 1995 – 2000 – ci illər arasında bir sıra OECD ölkələrində yüksək ixtisaslı immiqrantların – İT – də çalışanların, həkimlərin və tibbi heyətin gəlişi ixtisasız işçilərin gəlişini geridə qoymuşdur.

Bir çox dövlətlər bacarıqsız işçilərin əvəzinə, peşəkar və bacarıqlı miqrantların gəlişini xoş qarşılayırmışdır. Məsələn, **Avstraliya** və **Kanada** points sistemi müəyyən edirlər ki, bu da inkişaf etməkdə olan dövlətlərdən peşəkarlara immiqrant kimi ölkəyə daxil olmasını asanlaşdırır. **Birləşmiş Ştatlar** da həmçinin, əgər işçi bunu tələb edərsə, peşəkarların müvəqqəti vizalarla ölkəyə daxil olmasını nisbətən asanlaşdırmışdır. 1990 – cı illər ərzində bir çox inkişaf etmiş ölkələr əcnəbi səhiyyə peşəkarlarını cəlb etmişdir. **Birləşmiş Krallıq**dakı həkimlərin 33 faizi və tibb bacılarının 13 faizi əcnəbidir və Birləşmiş Krallıq Milli Səhiyyə Xidməti tərəfindən işə götürülmüş əlavə ştatın 50 faizi son onillikdə xaricdə ixtisaslaşmışdır.

Yuxarıda sadalanmış ölkələrin çoxu “ixtisassız işçilər” üçün müxtəlif baxışlara malikdir və onların ölkəyə daxil olmasını və ya burada qalmasını çətinləşdirirlər.

Doğurdan da, ixtisasız işçilər üçün tələbat nəzərə cərpacaq dərəcədədir. Bu, ona görədir ki, inkişaf etmiş iqtisadiyyatlar iş qüvvəsinin yaşlanması və doğum tempinin azalması ilə xarakterizə olunur və onların ixtisasız işçilərə olan tələbatı çox böyükdür – həqiqətən də, bir çox dövlətlərin tərəqqisi miqrasiyadakı artımdan asılıdır. Bəli, ola bilər ki, qəbul edən dövlətlər ixtisaslı miqrantlara “üstünlük verirlər” və hətta ixtisasız işçiləri ruhdan salmağa çalışırlar, lakin bu dövlətlər onlarsız keçinə bilmirlər. Bu, ixtisasız miqrantların qəbul edilməsi haqqında məhdudlaşdırıcı siyasətlərdir ki, çox vaxt artan qeyri – standart miqrasiyaya imkan yaradır.



### **Miqrant işçilər hansı cinsin nümayəndəsi olurlar ?**

#### ***Qlobal miqrant əmək qüvvəsində qadınlar və kişilər***

İşçi qüvvəsi qismində qadınların iştirakı, ümumiyyətlə, genişlənməmişdir – həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan dövlətlərdə - və qadınlar bir çox ağır zəhmət tələb edən sahələrdə və xidmətlərdə çalışan işçilərin əksəriyyətini təşkil edirlər. Cədvəl 2 (səh.36) bir çox regionlar üzrə sabit istiqaməti göstərir. Paralel olaraq, kişilərin iştirakı azalmışdır – bu da işçi qüvvəsinin “feminizasiya”sının başqa bir xarakteristikasıdır. Qadınlara daha ucuz əmək mənbəyi kimi baxılır və iş prosesində - xüsusilə, istehsalda xidmət sahələrinə dəyişiklik çərçivəsində - onlar daha asanlıqla “yola gətirilə bilən” hesab olunurlar. Qlobal qadın işçi qüvvəsi (işləyən və işsiz qadınların cəmi) 2003 – cü ildə 1.2 milyard olmuşdur – 1993 – cü ildə isə bu rəqəm 1 milyard idi.

Qadınlar beynəlxalq miqrantların artmaqda olan hissəsi qismində hesablanırlar və 2005 – ci ildə bütün miqrantların təxminən yarısını təşkil etmişdirlər (yenə də Cəbdəl 2 – yə bax). Çox təəssüf ki, miqrantların axını haqqında cins və iş bölmələri üzrə bölünmüş, iş üçün nə qədər qadının miqrasiya etməsi və onlardan nə qədərinin və hansı bölmələrdə işə götürülməsini aydınlaşdıran lazımi məlumat bazası hələ də yoxdur. İxtisaslı və ixtisasız qadın əməyinə böyük tələbat vardır.

## **Qadınlar miqrant işçilərin artmaqda olan faizini təşkil edirlər**

Dünya miqrant əhalisinin təxminən yarısını qadınlar təşkil edirlər və miqrant ehtiyatında qadınların payı demək olar ki, üç faiz punktu ilə artaraq, 1960 – cı ildə 35 milyondan 2005 – ci ildə 94 milyona çatmışdır.

1960 və 2005 – ci illər arasında miqrant ehtiyatının qadın hissəsinin böyük artımına Afrika, Avropa və Mərkəzi Asiya, Latin Amerikası və Karib hövzəsi regionlarında rast gəlinmişdir.

Şimalda başlıca təyinat ölkələrinə miqrantların axının cins tərkibi regionlara görə fərqlidir. Afrikadan, Cənubi Asiyadan və Yaxın Şərqdən gələn miqrant axınında kişilər üstünlük təşkil etdiyi halda, Şərqi Asiya və Sakit Okean hövzəsindən, Avropa və Mərkəzi Asiyadan, Latin Amerikası və Karib hövzəsindən olan axınlarda qadınlar əksəriyyət təşkil edirlər.

*Dünya Bankı, Qadınların fəallığı: Həcmi, İstiqamətləri və Beynəlxalq Qadın Miqrasiyasının Nüfuzu, 2006.*<sup>26</sup>

Məsələn, əhalini daha çox yaşlı insanların təşkil etdiyi inkişaf etmiş ölkələrdə qadın səhiyyə işçilərinə tələbat vardır. Bəzi inkişaf etməkdə olan dövlətlərdə, məsələn, Malayziyada tərəqqinin artması həmçinin qadınlar üçün işlər – daha çox ev işçiləri qismində - yaratmışdır. Miqrasiyanın bu əlaməti miqrasiyanın “feminizasiya”sını göstərməkdədir (Cədvəl 2 – yə bax).

Qadınların belə sürətlə hərəkət etdiyi halda, onlar çox zaman ikiqat ayrı – seçkiliyə məruz qalır – miqrant işçilər kimi və qadın olduqları üçün. Miqrasiya milyonlarla qadını məhsuldar iş və iqtisadi həyat xətti ilə təmin edir, lakin müdafiə olunmayan qadınların ağır şəraiti çox ciddi məsələdir. Buna görə də onlar xüsusi müdafiə tələb edir.

Bunlara baxmayaraq, qadın miqrant işçilərin təcrübəsi bütünlüklə mənfi deyildir. Miqrasiya qadınlar üçün imkanlar yaradır və son zamanlarda biz başqa dövlətlərdə çalışmaq, təcrübə qazanmaq qabiliyyətinə malik olan ixtisaslı, azad qadınların meydana gəldiyini görürük. Bir çox ixtisaslı qadınlar miqrasiya etməyə can atırlar – baxmayaraq ki, bu, onların mənsub olduğu dövlətlər üçün, xüsusilə səhiyyə və təhsil bölmələrində problemlər yarada bilər. Onların yüksək səviyyəli ixtisası onlara nisbətən asanlıqla iş icazəsi almağa imkan verir və bir çox qadınlar miqrasiya nəticəsində onlara müyəssər olan yeni peşəkar imkanlar əldə etmişlər. Buna inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlarda əmək bazarı quruluşunun dəyişməsi də təsir göstərmişdir.

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

### ***Qadın miqrant işçilər və ev işləri***

Ev işçiləri olan qadın miqrantlar dünyanın ən zəif işçiləridir. Bu qadınların çoxu kasıb ölkələrdən zəngin ölkələrə iqtisadi səbəblərlə əlaqədar miqrasiya edir və öz övladlarını geridə qohumlarının qayğısına və ya tutulmuş yerli ev – köməkçilərinin ümidinə buraxır, bununla da global qayğı zənciri yaradır.

- **Honq Konqda** miqrant ev işçilərinin sayı 2005 – ci ildə 223,394 nəfərdən çox olmuşdur;
- 1999 və 2001 – ci illər arasında 285 **İndoneziyalı** qadın (İndoneziyalı miqrantların cəminin 72 faizini təşkil etməklə) xaricdə ev işlərində çalışmaq üçün öz vətəninə tərk etmişdir;
- **İtaliyada** ehtimal edilən 1 milyon ev işçisinin 50 faizi qeyri – Avropa Birliyi vətəndaşlarıdır;
- **Fransada** miqrant qadınların təxminən 50 faizinin ev işlərində çalışdığı ehtimal edilir;
- **Kosta Rikada** ev işçiləri əhəmiyyətli dərəcədə qonşu **Nikaraquadan** gətirilir;
- Asiyada qadın miqrant işçilərin ən mühüm mənbəyi olan dövlətlərə **İndoneziya, Filippin və Şri Lanka** daxildir.

Ev işlərinin əmək şəraiti əhəmiyyətli dərəcədə fərqlidir. Bəziləri ilə onları işəgötürən ailənin üzvləri kimi rəftar olunduğu halda, digərləri istismar olunur və bəzi hallarda faktiki köləlik və məcburi əməyə bərabər olan şərtlərə məruz qoyulurlar. Ev işçiləri çox zaman uzun müddət və ya saat həddini aşmaqla (orta hesabla, gündə 15 – 16 saat), istirahət etmədən və iş vaxtından artıq işləmə üçün kompensasiya almadan işləməli olurlar; ümumiyyətlə, onlar aşağı əmək haqqı alır və lazımı qaydada tibb sığortası ilə təmin olunmurlar.

Ev işçiləri, həmçinin fiziki və seksual təqiblərə, zorakılığa və təhqirlərə məruz qalır və bəzi hallarda onları hədələməklə və ya faktiki zorakılıq göstərməklə və ya onların məvacibini və ya şəxsiyyətini təsdiq edən sənədlərini saxlamaqla, elə situasiyalara salınırlar ki, onların işəgötürənlərin evini tərk etməsinin qarşısı fiziki və ya qanuni şəkildə alınır. Bəhreyyədə bir BƏT araşdırması müəyyən etmişdir ki, “əmək haqqı təcrübə əvəzinə qadın ev işçisinin milliyyətinə əsasən müəyyənləşdirilir”. Bəzi dövlətlərdə ev işçilərinin, dövrü olaraq, məcburi hamiləlik testindən keçməsi tələb olunur. Əgər test nəticələri müsbətdirsə, onlar dərhal qovulur. Belə testlər 2000 – ci il BƏT Analığı Mühafizə Etmə Konvensiyası ilə qadağan olunur (No.183).

Bəzi hallarda, xüsusilə ixtisasız olduqda, qadınlar daha yüksək istismar riskinə və qadağan olunmuş mallarla ticarət etmək təhlükəsinə məruz qalırlar. Qadınlar çox zaman ağır seksual zorakılığa, alçalmaya, istismara və təhqirlərə məruz qalırlar.

## **Ev işçilərini Müdafiəsi Beynəlxalq Konvensiyası**

BƏT İdarəetmə Şurası özünün 2008 – ci il mart ayındakı sessiyasında ev işçilərinin Layiqli İş məsələsinin 2010 – cu il Beynəlxalq Əmək Konfransının gündəliyinə salınması haqqında qərar qəbul etdi. Bunun məqsədi yeni Konvensiya və onu müşayiət edən Tövsiyə vasitəsilə standartlar müəyyən etməkdən ibarətdir.

“Ev işçilərinin üzləşdiyi problemlərin çoxu onların məşquliyyətinin spesifikliyindən və təbiətindən və onların vəziyyətinin əsas aspektlərinə beynəlxalq hüquqda və milli qanunvericilikdə lazımi diqqətin ayrılmasından irəli gəlir.”

Bu, İdarəetmə Şurasının, İşçilər qrupunun yekdil dəstəyi ilə, ev işçiləri üçün Layiqli İş məsələsinin 2010 – cu il Beynəlxalq Əmək Konfransının gündəliyinə salınması haqqında qəbul etdiyi qərarının əsas səbəbidir. 60 il öncə, 1948 – ci ildə Beynəlxalq Əmək Konfransının nümayəndə heyətinin qətnaməsi bu məsələnin Konfrans sessiyasının gündəliyinə çıxarıla bilib – bilməməsi imkanının öyrənilməsinə çağırırdı. İndi bu imkan reallığa çevrilmişdir.

BƏT – ya görə, “hesabatlar və araşdırmalar sübut edir ki, bütün dünyada ev işçiləri üçün Layiqli İş çatışmazlığı mövcuddur”. Ehtimal olunur ki, onların sayı “artmaqda davam edəcəkdir”. Ənənəvi ehtimallar cari rəqəmin yüz milyondan artıq olması qənaətinədir. “Ev işçilərinin çoxu qadınlardır”, - deyərək İdarəetmə Şurası vurğulayır, “və onların işləməsi başqalarına öz həyat standartlarını yaxşılaşdırmağa imkan verir”. İş saatı həddini aşmaqla işləmə, aşağı məvacib, zəif sosial müdafiə təminatları, seksual təqib, fiziki zorakılıq, məşğulluq xidmətləri tərəfindən təhqiramiz davranış, məcburi əmək və uşaq əməyindən müntəzəm istifadə - bütün bunlar BƏT sənədlərində<sup>27</sup> açıqlanmışdır<sup>27</sup>. Bu, həmkarlar ittifaqı yaratmaq və ya ona qoşulmaq kimi fundamental hüququ çox zaman rədd edilən bu işçi qrupunun həddən artıq müdafiəsiz olduğuna dəlalət edir.

“İdarəetmə Şurası heç də həmişə tarix yaratmaq şansına malik olmur, lakin bizim bu gün qəbul edəcəyimiz qərara tarixi qərar olmalıdır”, BƏT – da İşçilər qrupunun nümayəndəsi Roy Trotman bunları ev işçiləri üçün Beynəlxalq Konvensiyanın zəruriliyi haqqında müfəssəl müraciətində bildirmişdir. “Bu qrup işçilərin müdafiəsizliyi, onların hüquqlarından məhrum edilmənin əziyyətlərinə qatlaşması və əmək şəraitləri onların vəziyyətinə müvafiq olan standartların müəyyən edilməsini tələb edir, belə ki, hazırki standartlar onları əhatə etmir”, o əlavə etmişdir.

Öz yekdil dəstəyi ilə, dünyanın bütün hissələrindən 20 hökumət nümayəndəsi ilə təmsil olunan İşçilər qrupu standart müəyyən etmə fəaliyyətinin zəruriliyini vurğulamışdır. İşəgötürənlər də bu məsələdə müəyyən maraq hiss etdilər, bu məsələdə ümumi müzakirəyə hazır olduqlarını göstərdilər və İdarəetmə Şurasının son qərarının əleyhinə çıxmədılar.

Sənəd İdarəetmə Şurasının qarşısında irəli sürürdü ki, ev işçiləri üçün Layiqli İşin verilməsi məsələsi, mümkün olduğu halda, bu işçilər qrupunun ehtiyacında olduğu müdafiəni təmin edəcək Konvensiya və onu müşayiət edən Tövsiyə formasında BƏT vasitələrinin inkişaf etdirilməsi üçün 2010 – cu il Beynəlxalq Əmək Konfransının gündəliyinə çıxarılmalıdır.

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası və Qlobal İttifaqlar İdarəetmə Şurasının qərarını bəyəndilər. Onlar İdarəetmə Şurasında təmsil olunan dövlətlərin hökumətlərindən dəstək almaq üçün filiallarını səfərbər etdilər. Həmin dəstək artıq yaxın idi.

<sup>27</sup> İLO: İdarəetmə Şurası, 301 – ci Sessiya, Cenevrə, Mart 2008, sənəd GB.301/2.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/-ed\\_norm/-relconf/document/wcms\\_090361.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/-ed_norm/-relconf/document/wcms_090361.pdf)

## **Miqrant İşçilərin növləri**

Miqrant işçilərin növlərini fərqləndirməyə cəhd etmək olar, lakin yadda saxlamaq lazımdır ki, işçilər bir kateqoriyadan digərinə keçə bilirlər.<sup>28</sup>

1. Sakinlər – daimi yaşamaq üçün başqa dövlətlərə gedən insanlar. Bu keçmişdə - insanlar **Avstraliyaya**, bəzi **Cənubi Amerika** ölkələrinə və ya **Birləşmiş Ştatlara** köçdüyü zamanlarda adi miqrasiya forması idi. Məsələn, **Argentinanın** əhalisinin 40 faizə qədərini **italyan** mənşəli insanlar təşkil edir. Bu “sakin olma” miqrasiyası az miqyasda bu gün də davam edir.
2. Müqavilə üzrə işçilər – müəyyən vax müddətində çalışmaq və mənsub olduqları dövlətə yenidən qayıtmaq niyyəti ilə qəbul olunan işçilər. 1950 ci cə 1960 – cı illərin miqrant proqramları bu növdə olurdu. Keçmişdə, bu işçilər müqavilə müddətini uzada, daha uzun müddət qala və sakinə çevrilə bilirdilər. Almaniyadakı Türk işçilərini nümunə göstərmək olar. Hazırda, Mərkəzi Asiyada, xüsusilə inşaat və ev işlərində xeyli sayda miqrant iş müqavilələrinə rast gəlmək mümkündür. Müqavilə üzrə işçilər, həmçinin kənd təsərrüfatında mövsümi işlərə cəlb oluna bilər. Miqrant işçiləri xüsusi kateqoriyası göndərilmiş işçilərdir. Bir işçi öz işgötürəni tərəfindən hər hansı tapşırığı yerinə yetirmək üçün müəyyən müddətə başqa ölkəyə göndərilir. Belə işçi ixtisaslı işçi olmalıdır. Avropa Birliyi daxilində, belə göndərilən işçilərin idarə olunması üzrə qaydalar mövcuddur. Dünya Ticarət Təşkilatlarının (DTT) Fəaliyyətdə olan Məşğulluq haqqında Ümumi Sazişinə (FMÜS) müvafiq olaraq, belə işçi kateqoriyası tanınır (aşağıya bax).
3. Peşəkarlar – bir çox dövlətlərdə ehtiyac duyulan ixtisaslara malik olan və buna görə də tez qəbul olunan yüksək ixtisaslı işçilər. Belə kateqoriya üzərində məhdudiyyətlər, adətən, az olur.
4. Qeyri – statuslu işçilər – BƏT qeyri – müntəzəm miqrasiya dedikdə, bir şəxsin yeni yaşayış yerinə qeyri – standart və ya qeyri – qanuni vasitələrlə, etibarlı sənədlər olmadan və etibarlı vizaya malik olmadan keçməsinə nəzərdə tutur. Qeyd edilməlidir ki, inzibati orqanların iş və ya yaşayış yeri üçün icazəni yeniləməkdən imtina etməsi və bu cür qərarlarla əlaqədar müraciət prosedurları çox zaman miqrant işçilərin, hətta onlar tələb olunan sənədlərlə ölkəyə daxil olmuş olsa belə, öz qanuni statusundan məhrum edilməsinə gətirib çıxara bilər.
5. Sığınacaq axtaranlar və qaçqınlar – öz vətənlərini təhlükədən, xüsusilə siyasi, dini və etnik təqiblərdən qaçmaq üçün tərk etmiş insanlar. Qaçqın statusu üçün iddia qəbul edildikdən sonra, onlar daimi yaşayış yeri əldə edə və qanuni şəkildə işləyə bilərlər. Lakin iddia üzrə qərarı gözlədikləri müddətdə onlardan bəziləri yaşamaq üçün işləyirlər, lakin buna qanunla icazə verilməyə bilər.

---

<sup>28</sup> Peter Stalkerə istinad edilmişdir, *Əcnəbilərin işləməsi: beynəlxalq əmək miqrasiyasının xülasəsi*, BƏT, 1994.[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09\\_267\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_267_engl.pdf)



## **FMÜS haqqında xüsusi qeyd**

Dünya Ticarət Təşkilatlarının (DTT) Fəaliyyətdə olan Məşğulluq haqqında Ümumi Sazişi (FMÜS) məşğulluğun dörd üsulunu müəyyən edir. Bunlar aşağıdakılardır:

**Üsul 1** – faktiki olaraq yenidən məskunlaşdırmadan xaricdə təmin etmə (poçt xidmətləri və ya telekommunikasiya);

**Üsul 2** – İstehlakçının müvəqqəti məskunlaşdırılması ilə xaricdə xidmətlərin istehlakı (xəstəyə və ya tələbəyə baş çəkmə);

**Üsul 3** – Maliyyə mövcudluğu və köməkçi şöbələr (xarici şirkətin mülkiyyətində olan banklar, xəstəxanalar və ya inşaat firmaları);

**Üsul 4** – Xidmətləri təmin etmək üçün fiziki şəxslərin (işçilərin) xaricə müvəqqəti göndərilməsi (vəzifəli şəxslər və ya həkimlər).

### **Üsul 4 dörd xidmət heyəti kateqoriyasını əhatə edir, buraya daxildir:**

- xidmət satıcıları (sığorta agentləri);
- korporasiyadaxili hüquq varisliyi (vəzifəli şəxslər, menecerlər və mütəxəssislər);
- işgüzar qonaqlar (əcnəbi ofisin əsasını qoymaqla məşğul olan heyət və ya köməkçi);
- azad müqavilə təminatçıları (həkimlər və ya memarlar).

FMÜS Üsul 4 müvəqqəti olaraq köçən insanları əhatə edir, baxmayaraq ki, müvəqqətilik müəyyən edilməmişdir. Həqiqətən də, FMUS Üsul 4 tərəfindən yol verilən qalma vaxtının uzadılması dövlətlərin danışıq aparma mövqelərində edilmiş razılaşma və təkliflərlə müəyyən edilir və işin növündən (və adətən, ixtisas səviyyəsindən) asılı olaraq, bir neçə aydan bir neçə ilədək dəyişir. İşgüzar qonaqlar üç ayadək müddətə qala bildiyi halda, korporasiyadaxili dəyişdirilənlər adətə iki ildən beş ilədək müddətə qala bilirlər. Bu, öz xidmətini təklif etmək üçün özü hərəkət edən və ya başqaları tərəfindən, onların adından xidmət təklif etmək üçün göndərilən şəxsləri əhatə edir. Yerli firmalar tərəfindən işə götürülmüş əcnəbi işçilərin Üsul 4 –ün qüvvəsi altına düşüb – düşməməsi barədə mübahisələr mövcuddur.

Üsul 4 ümumiyyətlə, əmək bazarına giriş əldə etməyə çalışan şəxslərə (onlar spesifik sektoral rol olmalıdır), vətəndaşlıq, sığınacaq və ya daimi yaşayış yeri arzusunda olanlara şamil olunmur.

Üsul 4 – ün miqrant işçilərin tənqid edilməsinə nə cür təsir göstərəcəyi hələ ki məlum deyil. Həmkarlar İttifaqları bununla bağlı diqqətli olmalıdırlar. İşçilərin xidmətlər haqqında beynəlxalq sazişə daxil edilməsi İLO – nun “əmək əmtəə deyildir” prinsipinə ziddir. DTT – nin şəxslərin hərəkəti məsələsi ilə məşğul olması üçün səbəb yoxdur.

## **Qeyri – qanuni yoxsa qeyri – standart?**

Miqrant işçilər haqqında müzakirələr çox zaman “qanunsuz miqrantlar” məsələsini də əhatə edir. “Şəxs qanunsuzdur” demək cəfəngiyyatdır.

Buna baxmayaraq, bəzi işçilər qeyri – standart vəziyyətə düşə bilirlər.

Bir çox miqrantlar öz evlərini Layiqli İş axtarmaq üçün tərk edirlər. Onlar kasıblıqdan və ayrı – seçkilikdən can qurtarmaq, öz həyatlarını yaxşılaşdırmaq və ailələrinə dəstək olmaq üçün iş axtarırlar. Bəziləri rəsmi olaraq, icazə və kvota proqramı ilə daxil ola və işləyə bilirlər. Lakin əksəriyyəti buna nail ola bilmir, çünki hökumətlər aşağı ixtisaslı işçilərin ixtisaslı işçilər qədər tələb olunması həqiqətini qəbul etmək istəmirlər.

### **İşçilər cinayətkar deyillər**

“Somos trabajadores no somos criminales – “Biz işçilər, cinayətkar deyilik” Birləşmiş Ştatlarda sənədləşdirilməmiş miqrant işçilərin onları kriminalizasiya etmək haqqında təklif olunan 2006 – cı il qanun layihəsinin əleyhinə şüarı.

İşçilər öz ailələrindən və ya dostlarından, yaxud “məşğulluq agentlikləri”ndən və ya onlara iş təklif edən başqa şəxslərdən xaricdə yüksək məvacibli işlərin olduğunu eşidirlər və o ölkələrə səyahət edirlər. Bir çox işçilər bu işləri əldə edə bilmək üçün qaçaqamalçılara və ya qadağan olunmuş mallarla ticarət edən şəxslərə bel bağlamalı olurlar.

Bir sıra ölkələrdə pasporta və ya etibarlı vizaya malok olmadan ölkədə qalmaq cinayətkar pozuntu hesab olunur. Buna baxmayaraq, belə miqrant işçilərin yeganə cinayəti ondan ibarətdir ki, onlar öz ölkələrində deyil, başqa ölkədə yaşayırlar və işləyirlər, həmin ölkənin iqtisadiyyatına bir istehlakçı və bəzən vergi ödəyiciləri kimi yardım edirlər. Onların belə qeyri – standart yollardan istifadə etməsi faktı onları “qanunsuz” vəziyyətinə sala bilməz. Axı işçi necə qanunsuz ola bilər? İstənilən insan doğulduğu andan başlıca hüquqlara – qanuni şəxsiyyətə sahibdir. Məhz onların xidmətlərindən istifadə edən, minimum əmək haqqından da aşağı məvacib verən, onların sağlamlığını və təhlükəsizliyini, sosial müdafiəsini təmin etməyən, çox zaman onları istismar edən vicdansız işəgötürən qanunu pozur. Diqqətin yönəldilməli olduğu cinayətlər məhz bunlardır.

## Əmək miqrasiyasında yeni istiqamətlər

Əmək miqrasiyasının tempi sabit qaldıqca, yeni istiqamətlər meydana gəlir və həmkarlar təşkilatlarının məsələyə yanaşma tərzinə güclü təsir göstərir. Bu, aşağıdakı kimi yekunlaşdırıla bilər :

- Qadın miqrantların sayı getdikcə artmaqdadır. Onlar mühacirət edən işçilərin təxminən 50 faizini təşkil edir və iqlat istismar riski ilə üzləşirlər – qadın olaraq və miqrant olaraq.
- Xüsusi agentliklərin işçi qüvvəsinin toplanmasındakı rolu. Sayı artmaqda olan miqrant işçilər xüsusi əmək agentlikləri vasitəsilə toplanırlar. Çoxsaylı təhqirlər qeydə alınır: pasportların müsadirə edilməsi və insanların cəlb olunduqları iş növünün aldadıcı təsvir edilməsi. Beynəlxalq standartlara əməl etmədən belə agentliklər tərəfindən hamiləlik və HIV/AIDS testləri, müntəzəm olaraq, aparılır.
- Qeyri – standart miqrantların sayı artmaqdadır. Son zamanlar, müəyyən edilmişdir ki, miqrasiyanın 15 faizi qeyri – standart şərtlərlə həyata keçirilir. Əməyə tələbatı etiraf etmək istəməyən ənənəvi qəbul edən dövlətlərin məhdudlaşdırıcı miqrasiya siyasətləri miqrant işçiləri mövcud işləri qanuni yolla əldə etmək imkanından məhrum edərək, bu artımın başlıca amilini çevrilmişdir.
- Qadağan olunmuş mallarla ticarət etmə də, həmçinin artmışdır. Məhdudlaşdırıcı miqrasiya siyasətlərindən istifadə edərək, təşkilatlanmış cinayət şəbəkələri potensial miqrant işçilərdən sui - istifadə edirlər. Qadağan edilmiş mallarla ticarət etmədən əldə olunan gəlir ildə 10,000\$ (ABŞ dolları) təşkil edir.
- İnkişaf etmiş ölkələr yüksək ixtisaslı şəxsləri cəlb edir və bu, başlıca olaraq, Afrika üçün “beyinlərin itirilməsi” riskini nəzərdə tutur.
- Hökumətlər təhlükəsizlik məsələlərinə, xüsusilə anti – terrorizm tədbirlərinə daha çox önəm verirlər. Bu, xaricə hərəkət etmə üçün daha çox məhdudiyyətlərə, viza və iş icazəsi almaqda daha böyük çətinliklərə yol açır. Bu məsələlər əmək üçün məsuliyyət daşıyan nazirliklərin deyil, daxili işlər nazirliklərinin yurisdiksiyası altına düşür. Bu, miqrasiya siyasətinin formalaşdırılmasında sosial əməkdaşların və sosial dialoqların cəlb olunması imkanını azaldır.



## **Miqrant işçilər haqqında miflər**

### **Mif 1 – “Miqrant işçilər yüküdür”**

“Miqrant işçilər işlədikləri hər bir dövlət üçün dəyər kəsb edir” Juan Somavia, BƏT – Baş Direktoru belə söyləyir. Doğurdan da, əksər sənaye iqtisadiyyatları miqrant işçilərin yardımı və olmasa idi, çox pis vəziyyətdə olardılar və yeni qan qarışıqlığı olmasa, qəbul edən dövlətlər öz əhalisinin qocalmasının şahidi olacaq və daha sürətlə geriləyəcəkdir.<sup>29</sup>

Müəyyən edilmişdir ki, 1999 və 2000 – ci illərdə Birləşmiş Krallıqda olan miqrantlar büdcəyə 4 milyard \$ (ABŞ dolları) dəyərində gəlir əlavə etmişdir – bu o deməkdir ki, onlar əldə etdikləri mənfəətdən daha çox vergi və sosial ianələr ödəmişlər. Almaniyada orta hesabla bir miqrant öz həyatı ərzində 60,000 \$ (ABŞ dolları) xalis vergi verir.

### **Mif 2 – “Miqrant işçilər bizim işimizi oğurlayırlar”**

Miqrant işçilərin işləri yerli işçilərin əlindən alması ideyası o konsepsiyadan irəli gəlir ki, hər bir ölkədə dəqiq müəyyən olunmuş iş yerləri vardır və əgər insanların sayı daha çox olarsa, iş imkanları azalacaqdır. Həqiqətdə isə, hər bir şəxs başqası üçün iş yaradır. Təcrübəyə əsaslanan dəlillər göstərir ki, miqrant işçilər çox zaman yerli işçiləri tamamlayır, lakin onlarla iş üstündə rəqabət aparmırlar. Məsələn, yüksək ixtisaslı miqrantlar milli işçilər tərəfindən tutula bilməyən boş iş yerlərini tuturlar və bununla məhsuldarlığa səbəb olurlar, aşağı ixtisaslı miqrantlar isə milli işçilərin boyun qaçırdığı işlərə və ya güclü mövsümi sabitsizliyin təsir etdiyi sahələrdə, məsələn, kənd təsərrüfatı, inşaat və turizm sahələrində düzəlirlər.

**Almaniyada** Türklər tərəfindən qurulmuş bizneslər 330,000 işin yaradılmasına səbəb olmuşdur, bu işlər, eyni zamanda almanlar üçün də nəzərdə tutulur.

**İspaniya** nümunəsi göstərir ki, hətta miqrant işçilərin sayının kəskin artması belə məşğulluq üçün mənfəətli təsirlərə malik olmur. 2000 – ci ildə miqrantlar əhalinin 4 faizini təşkil edirdilərsə, 2005 – ci ildə onların sayı əhalinin 11 faizinə bərabər oldu. Bu müddət ərzində, işsizlik azaldı, Avropada ən böyük yüksəlişlərdən biri baş verdi və OECD – yə görə, “nə yüksək, nə də aşağı ixtisaslı miqrantların İspan işçilərin işinə mənfəətli təsirləri müşahidə olunmadı”. “Məşğulluqda və qadınların əmək qüvvəsi kimi iştirakında əhəmiyyətli dərəcədə müsbət təsir baş verdi. İmmiqrasiya sayəsində 1999 və 2000 – ci illər arasında məşğulluq 27 faiz daha da artdı və qadınların əməkdə iştirakı 10 faiz artmaqla, 10 ildən sonra 52 faizə çatdı”.

Miqrant işçilər yerliləri yüksək məvəcibli işlər üçün başqa işlərdən azad etməklə, onların məşğuliyyətinə və gəlirlərinə töhfə verə bilirlər. Bunun üçün ən sadə nümunə anaların işə gedə bilməsi üçün miqrant işçilərdən uşaqlara baxmaq üçün istifadə edilməsidir. Miqrant işçilərin mövcudluğu, eyni zamanda, bir çox ölkələrdə sənaye sahələrinin inkişaf etdirilməsinə yardım etmişdir, belə ki, onlar olmasa idi, bu ölkələrin sənayesi tamamilə dağıla bilərdi. Bəzi kiçik müəssisələr avtomatizasiya xərclərini ödəyə bilmədiyi üçün az ixtisaslı işçiləri cəlb etməyi tərcih etdi. Miqrantların doldurduğu həmin işlər sənayə sahələrini xilas etməyə kömək etdi və buna görə də nəzarətçilər, menecerlər və subkontraktorlar üçün işlərlə təmin etdi.

Miqrant işçilər, öz bacarıqlarına baxmayaraq, əmək bazarında ayrı – seçkiliklərlə

<sup>29</sup>Peter Stalker, Beynəlxalq Miqrasiya, Yeni Beynəlxalq nəşrlər, Oksford, 2001.

üzləşirlər. BÖT tərəfindən aparılmış araşdırmalar təsdiq etmişdir ki, miqrant işçilər (hətta əcnəbi mənşəli milli vətəndaşlar) hər hansı işi əldə etmək üçün milli işçilərə nisbətən daha az söhbətə buraxılma imkanına malikdir, sadəcə olaraq, ona görə ki onun adı əcnəbi səslənir.

### **Miqrant işçilər və işsizlik**

Əmək üçün miqrasiya məşğulluq üzərində mənfi təsirlərə səbəb olmadı və qeyd edilməlidir ki, miqrant işçilər çox zaman “təhlükəli” işlərdə - iqtisadiyyatın az sabitlik olan sahələrində işləyirlər. Nəticə bundan ibarətdir ki, miqrantlar milli işçilərə nisbətən daha çox işsiz qala bilirlər (bu təsdiq edir ki, onlar milli işçilərin işlərini əlindən almırlar).

### **Mif 3 – “Miqrant işçilər məvacibi azaldır”**

Nəzəriyyə bundan ibarətdir ki, miqrant işçilər aşağı məvacib alacaqlar və bu, bütün işçilərin məvacibini aşağı salır.

Təcrübəyə əsaslanan araşdırmalar belə nəticəyə gəlmişdir ki, milli işçilərin məvaciblərinə ümumi immiqrasiyanın təsiri çox kiçikdir. Ümumilikdə hesablanmışdır ki, iş qüvvəsində miqrant işçilərin bir faiz artımı məvacibləri 0.1 faiz azaldır.<sup>30</sup>

Əmək miqrasiyasının təsirinin mühakimə edilməsinin yeganə yolu bir yerdə axından öncəki və sonrakı vəziyyəti görməkdir. Belə bir imkan 1980 – ci ilin aprelində - Fidel Kastronun arzu edən **Kubalıların** Mariel limanını tərk edə bilməsini elan etməsindən sonra yarandı. Sonrakı altı ay ərzində əksəriyyəti az ixtisaslı işçilər və onların ailələri olmaqla, 125,000 - ə qədər insan, **Birləşmiş Ştatlara – Floridaya** üz tutdular. Bu “Mariel axını” Mayamidə işçi qüvvəsini 7 faiz artırdı, buna baxmayaraq, yerli əhəlinin məvaciblərinə kiçik təsiri oldu və ya heç bir təsir göstərmədi.

---

<sup>30</sup>Rainer Munz, Tomas Straubhar, Florin Vadean və Nadia Vadean, Avropa İmmiqrasiyasının Xərcləri və Mənfəətləri, Hamburq Beynəlxalq İqtisadiyyat Universiteti, Hamburq, 2006. <http://hwwi.org/Publications>  
[ISSN 1862 - 4944.](http://hwwi.org/Publications)

### ***Yekun***

Layiqli İş axtarırları və qanuni yollarla miqrasiya etmək üçün miqrantların rast gəldikləri məhdudiyyətlər və üzləşdikləri əngəllər bir çox miqrant işçiləri qeyri – standart metodlarla bir ölkədən digərinə keçməyə vadar edir.

Qloballaşma sürətli dəyişikliklər törədir və qlobal işçi qüvvəsi buna cavab verir. Beləliklə, miqrant işçilərin axınında bəzi dramatik dəyişikliklər mövcuddur.

Buna baxmayaraq, miqrant işçilərin sayı dünya işçi qüvvəsinin faizi kimi sabit qalır.

Qabaqcadan əmələ gəlmiş yanlış fikirlər və dayaz düşünülmüş ideyalar əmək miqrasiyasının təsiri və dairəsi haqqında həqiqəti bulandırır və miqrantların qlobal iqtisadiyyata verdiyi töhfəni nəzərə almır.

---

### **Bölmə 3 üçün müzakirə olunmalı məsələlər:**

- Sizin ölkəniz miqrant işçilər üçün mənsub olduqları dövlətdir, yoxsa təyinat verilmiş dövlətdir ? və ya hər ikisidir ?
  - Miqrant işçilər üçün hansı statistika mənbələri vardır ? (cinslərə bölünmüş və s.)
  - Hökumət xarici mübadilə mənbəyi qismində və işsizliyi azaltmaq üçün əmək miqrasiyasını həvəsləndirirmi ?
  - Sosial və iqtisadi siyasətlər həmkarlar ittifaqının müdaxiləsi ilə dayandırılırmı ? Onlar hədsiz yoxsulluğu və qeyri – bərabərliyi – miqrasiyanın köklü səbəblərini elan edirlərmə?
  - Əmək üçün miqrasiya mübahisəli məsələdirmi ? Ekstremist qruplar məsələdən istifadə edirlərmə və həmkarlar ittifaqı hərəkəti ksenofobiya, irqçilik və miqrant işçilərə qarşı ayrı – seçkiliyin əleyhinə aydın mövqe tuturlarmı ?
  - Nə üçün miqrant işçilər haqqında miflər qalmaqda davam edir ?
-

## **Bölmə 3 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



### **Tapşırıqların öyrənilməsi: İrəqlərə və ksenofoblara qarşı durmaq.**

**Məqsəd** Ekstremist anti – miqrant qruplarını artımını öyrənmək.  
Ekstremist qruplara qarşı tədbirlər planını planlaşdırmaq.

**Tapşırıq: 1.** Öz qrupunuzda aşağıdakıları nəzərdə tutun:

- Ekstremist siyasi partiyalar miqrant işçilər məsələsindən istifadə edirlərmi?
- Miqrant işçiləri siyasi platforma kimi istifadə edən təşkilatlarla mübarizə aparmaq üçün həmkarlar ittifaqları hansı tədbirləri görürlər ?

Bu qruplarla mübarizə aparma ilə bağlı istənilən müvəffəqiyyətlərə dair nümunələr göstərin.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Tapşırığı öyrənmək : Miflərə qarşı çıxmaq**

**Məqsəd :** Miflərə qarşı mübahisələri təcrübədən keçirmək.

---

**Tapşırıq: 1.** Bu rol oyunudur. Sizlərdən bəziləriniz bu bölmədə verilmiş mifləri təkrar edəcəkdir. İstədiyiniz halda, onlara əlavələr edə bilərsiniz. Digərləriniz isə bu miflərə qarşı arqumentlər gətirəcəkdir.

---

---

---

---

---

---

---

---



# B ö l m ə 4

## Miqrant işçilər və global iqtisadiyyat

### **Bölmə 4 – ü nəzərdən keçirək:**

Bu Bölmə miqrant işçilərin dünya iqtisadiyyatına verdiyi töhfəyə nəzər salır.

Miqrant işçilər olmadan bir çox xidmətlər və sənaye sahələri təmin etmək mümkün olmazdı. Azalan əhalisi olan inkişaf etmiş ölkələrdə miqrant işçilər demoqrafik boşluğu doldurur.

Miqrant işçilər mənsub olduqları ölkəyə əhəmiyyətli məbləğdə pul göndərir və rəsmi inkişaf məqsədləri ilə ayrılmış yardımdan daha çox olan bu pul baratı mühüm xarici mübadiləni təmin edir.

Əmək üçün miqrasiya həmçinin mənfi cəhətlərə də malikdir. Xüsusilə, ixtisaslı işçilərin miqrasiyası onların vətənlərində başlıca dövlət sektorlarında (məs, səhiyyə və təhsil) işçi qüvvəsinin çatışmazlığına səbəb ola bilər.

## **Miqrant əməyinin faydaları**

Miqrant işçilər təyinat ölkəsinin iqtisadiyyatına və öz ölkələrinin iqtisadiyyatına iqtisadi və sosial baxımdan fayda verirlər. Miqrant işçilər olduqları ölkədə qazandıqları gəlirlərin çox hissəsini göndərirlər; onlar istehlakçılardır; və qanuni şəkildə onların işləməsinə icazə verildiyi halda onlar vergi ödəyir və sosial təminat haqları ödəyirlər.

Miqrantlar öz gəlirlərinin orta hesabla 13 faizini öz ölkələrinə göndərir, ancaq 87 faizini təyinat ölkəsində xərcləyirlər. Miqrasiya iş yerləri yaratmır. Miqrant işçilər istehlakçılardır. Bir çox ölkələr miqrantlarsız daha kasıb ola bilərdilər.

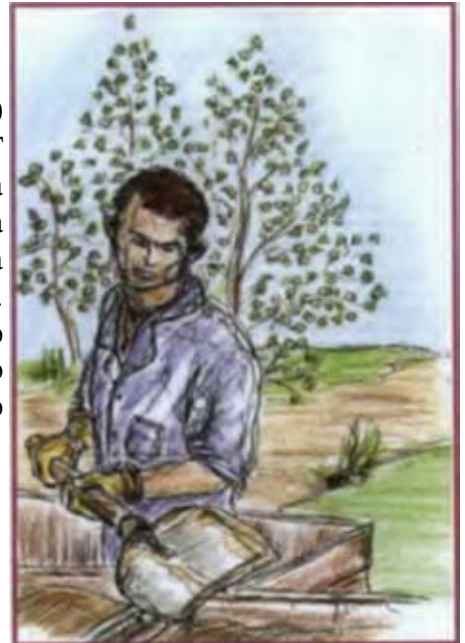
Bir çox işlər vardır ki, miqrant işçilər olmadan görülməz. Onlar ictimai nəqliyyatın idarəsini təmin edir, tibbi yardım təchiz edir, və fermalarda, plantasiyalarda, mədənlərdə və fabrikələrdə onların əməyindən istifadə edilməməsi məhsul istehsal edə bilmir. 1991-ci ildə Birləşmiş Ştatlar hökuməti Birləşmiş Ştatlarda məhsul istehsalına cəlb edilən işçi əməyindən 73 faizini miqrant əməyi təşkil etmişdir.<sup>31</sup> Nyu York ştatında miqrant işçilərin hesabı 229 milyon ABŞ dollarına bərabər hesablanmışdır: bu rəqəm Nyu Yorkun iqtisadi döviyyəsinin 22.4 faizini təşkil edir.<sup>32</sup>

Miqrant işçilər həmçinin pul göndərmələrini qəbul edən ölkələrin əhalisinin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılmasına yardım edir, misal olaraq, yerli işçilər üçün, onların uşaqlarına və evlərinə baxmaqla, digər kateqoriyadan olan işçilərin iş perspektivlərinin və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılmasına yardım edilməsi.

## **Tənəzzül etməkdə olan əhali: Boşluğun doldurulması**

Bir çox inkişaf edən ölkələr əhalinin tənəzzülü ilə üzləşir.

Avropa Birliyi hazırkı dövrlə 2050-ci il arasında 20 milyon əhali azalması ilə üzləşir, hansı ki, BƏT hesablayır ki, Avropada orta ömür müddəti orta hesabla 20 faiz düşməsinə səbəb ola bilər. Hazırkı tendensiyalara əsasən 2000 və 2050-ci illər arasında misal olaraq, İtaliya əhalisi 28 faiz və İspaniya əhalisi 24 faiz azalacaq. Estoniya və Latviya, AB-nin iki yeni üzvləri, əhalisi 34 və 31 faiz olmaqla azalacaq. Yaponiya əhalisi 2050-ci ildə 27 milyondan azalacaq (127 milyondan 100 milyona) və 2100-cü ilə kimi 64 milyon təşkil edəcək.



<sup>31</sup> Peter Stalker, *The work of strangers: a survey of international labour migration*, p. 31,

<sup>32</sup> *Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy*, Fiscal Policy Institute, New York, 2007, [http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI\\_ImmReport\\_WorkingforaBetterLife.pdf](http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf).

Belə azalan əhalilər ciddi nəticələrə gəlib çatır. Əsas xidmətlər necə sabit olacaqdır? Çoxlu kommentatorlar təklif edir ki, miqrasiya edən işçilər sözsüz olaraq belə ölkələrdə iqtisadiyyat və standartların təminatına cavabın bir hissəsidir.

Onların əhalisinin daimi saxlanması üçün Aİ-nın dörd iri ölkələri olan **Fransa, Almaniya, İtaliya və Birləşmiş Krallıqda** immiqrasiya səviyyələri bir il ərzində 237000-dən 700000-ə qədər üç dəfə artırılmalıdır.

---

### **Rusiya Federasiyası**

Birləşmiş Ştatlar və Almaniyadan sonra Rusiya Federasiyası miqrasiya edənlər üçün dünyanın üçüncü aparıcı yeri tutur. Hal-hazırda, Rusiya Federasiyasında 3-4 milyon xarici işçilər - əsasən Müstəqil Dövlətlər Birliyindən (MDB) – işləyir.

Onlardan ehtiyac var ki, Rusiya Federasiyası azalan doğum sayı və artan ölüm sayına malik olaraq qeyd olunmuş göstəricilərin ildə 0,5 faizə artırmaqla dünyada ən tez azalan əhaliyə malik ölkəni təşkil edir.

2004-cü ildə Rusiya Federasiyasında işləmək üçün 750000 iş icazəsi xariclərə verilmişdir. Federal miqrasiya xidməti hesablamışdır ki, Rusiya Federasiyasında qeydiyyatı olmayan olaraq 10-14 milyon nəfər yaşayır.

Ehtimal olunur ki, Rusiya Federasiyasında miqrasiya edən işçilərin yarısından çoxu - əsasən Mərkəzi Asiya, həmçinin Qafqaz, Qırğızıstan, Moldova, Tacikistan və Ukraynadan – qeydiyyatla alınmamışdır. Onlar çox vaxt artıq dərəcədə pis şəraitlərdə işləyir və yaşayır, polis orqanların tərəfindən müdafiə olunmur – baxmayaraq ki, onlar vergilərin ödənilməsinə həyata keçirir. İş və yaşayış icazələri ilə bağlı mürəkkəb proseduralardan miqrasiya edənlər rüşvət alan vəzifəli şəxslərə müraciət etmək məcbur olurlar. Bəzi işə götürənlər həmçinin ictimai təhlükəsizlik haqqını ödəməməklə və təhlükəsiz işə qəbulu ilə bağlı heç bir məsuliyyət daşıymamaqla işçilərin işə qəbul edilməsindən istifadə edir.

Hökumət miqrasiya edən işçilərin statusunun tənzimləməsi üçün mümkün amnistiyanı daxil etməklə əsaslı dəyişiklikləri nəzərdən keçirmişdir.

**(İqtisadiyyatçı, 18 fevral 2005-ci il)**

---

### **Zəngin ölkələrindəki təqaüd böhranı**

Çoxlu zəngin ölkələrdə təqaüdcülərin sayı bir neçə gələcək onillik ərzində iki qat artırılacaq.

BM layihələrinə uyğun olaraq, Avropa İttifaqının (Aİ) 15 ölkəsində olan 65 yaşdan yuxarı əhalinin ümumi sayı 2000-ci ildəki 16,4 faizlə müqayisə etdikdə 2050-ci ildə 30,3 faiz təşkil edəcəkdir. Yaponiyada belə göstərici 17-dən 32 faizə qədər artırılacaqdır.

Hal-hazırda, Avropada olan hər yaşlı təqaüdcü dörd və ya beş aktiv işçilər tərəfindən təmin olunur lakin 2050-ci ilə yaxın bu göstərici iki qədər azalacaqdır.

Strategiya hazırlayanları belə məsələ ilə mübarizə aparırlar. Təqaüdləri kim ödəyəcək və təqaüdə çıxmış işçiləri kim təmin edəcəkdir? Belə boşluqları kim dolduracaqdır? Çoxları təklif edir ki, miqrasiya edən işçilər çoxlu belə boşluqları doldurmalıdır.

## Avropa Birliyi genişlənmə və iqtisadi miqrasiya siyasəti

May, 2004 tarixində AB-yə yeni ölkələr qoşulmuşdur. AB bütün Üzv Ölkələr çərçivəsində azad hərəkət prinsipinə əsaslanır. Lakin bir çox siyasət yaradıcıları yeni üzv ölkələrdən işçi axını köhnə üzv ölkələrin əmək bazarını doldurması təhlükəsinin yaranacağı ilə bağlı öz reaksiyalarını bildirmişlər. AB-nin əsl 15 üzv ölkələrindən çoxu, Fransa, Almaniya və İtaliya daxil olmaqla yeni üzv ölkələrdən iqtisadi miqrasiya üzrə sərt məhdudiyyətlər qoyulması tələbi irəli sürülmüşdür.

İnsanların sərbəst şəkildə hərəkəti Avropa birliyi qanunları (AB sazişi Maddə 39) ilə təsbit edilən fundamental azadlıqlardan biridir və həmçinin Avropa vətəndaşlığının başlıca elementlərindəndir. İşçilərin sərbəst şəkildə hərəkətini təsbit edən Birliyin qaydaları həmçinin Avropa İqtisadi Sahəsi Ölkələri (misal olaraq, İslandiya, Lixtenşteyn və Norveç) üzvlərinə də aid edilir. Müvafiq hüquqlar sosial təminat haqlarının koordinasiya sistemi və qarşılıqlı şəkildə alınan diplomların tanınması sistemi tərəfindən tamamlanması işləri aparılır.

Tamamlama sazişi sövdələşmə tədbirlərinin təqdim edilməsinə imkan yaradır. AB 2+3+2 il planı dairəsinə istinad edərək bu sxem üzv ölkələrin may, 2006 tarixində və yenidən may, 2009 tarixində onların AB-8 ölkələrindən (Çexiya Respublikası, Estoniya, Macarıstan, Latviya, Litva, Polşa, Slovakiya və Sloveniya) olan işçilər üçün öz əmək bazarlarının açılması və ya bu işçilərin bu əmək bazarına daxil olmalarına məhdudiyyət qoyduqlarının elan edilməsi öhdəliyi qoymuşdur. Məhdudiyyətlər 30 aprel, 2011 tarixində açıqlanmalıdır. Oxşar 2+3+2 sxemi Bolqarıstandan və Rumıniyadan olan işçilərə də aid edilir. Bolqarıstan və Rumıniya AB-yə 1 yanvar 2007 tarixində qoşulmuşlar.

AB-8 –dən AB-15 ölkələrinə işçilərin sərbəst şəkildə hərəkəti ilə bağlı prinsiplər dörd kateqoriyada qruplaşdırıla bilər:

- Öz yerində məhdudiyyətlərin ən azı 2009 tarixinədək **saxlanması**: Almaniya və Avstriya
- **Tədrisən** məhdudiyyətlərin 2009 tarixinədək **aradan qaldırılması**: Danimarka, Belçika, Fransa, Lüksemburq və Niderland
- Əmək bazarının **açıq saxlanması** /məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması: Finlandiya, Yunanıstan, İrlandiya, İtaliya, Portuqaliya, İspaniya, İsveç, və Birləşmiş Krallıq

1 yanvar 2007 tarixli müqaviləyə uyğun olaraq, hansı ki, bu müqavilə ilə Bolqarıstan və Rumıniyanı AB –nin üzv ölkəsi oldu, bir çox keçmiş AB üzv ölkələri öz əmək bazarlarının açılmasının tərəfdarı deyildilər. Bütün AB – 15 ölkələri, Finlandiya və İsveç istisna olmaqla öz əmək bazarlarına Bolqarların və Rumınların daxil olmasına məhdudiyyət qoymaq qərarı verdilər. İtaliya Bolqarların və Rumınların əmək bazarına daxil olmasına icazə verilməsi məsələsinə baxır və Fransa bildirmişdir ki, ərazi maneəsinin aradan qaldırılması sxeminə iki ölkədən olan işçiləri aid edəcək. Bütün AB-10 ölkələri, öz əmək bazarlarını açmaq haqqında qərara gəlmişlər – Malta və Macarıstan istisna olmaqla.

Birləşmiş Krallıqda hökumət qiymətləndirməsinə uyğun olaraq Britaniya iqtisadiyyatına yeni işçilər sayəsində 350 milyon ABŞ dolları həcmində vəsait daxil olmuşdur. Miqrant işçilərin “beyin axını” ilə nəticələnməsi ilə bağlı edilən ehtiyatların əsassız olduğu sübut edildi. Yeni üzv ölkələrdən olan Miqrant işçilərin 95 faizi tam iş günü işləyir, dövlət tərəfindən pul alan işçilərin sayı isə çox aşağı təşkil edir.

Ümumi fikir bundan ibarətdir ki, bu miqrasiya faydalı olmuşdur. Oksford Universiteti Miqrasiya, Siyasət və Cəmiyyət Mərkəzindən olan, işçilərin İrlandiyaya axımının təsirlərini öyrənən DR Martin Ruhs bildirmişdir.

“İşçi qüvvəsinin çatışmazlığının aradan qaldırılmasının təmin edilməsi məqsədilə ehtiyacların ödənilməsi davam edir və işsizlik kimi heç bir əks effektlər olmamışdır.”



## **Pul köçürmələri**

Pul köçürmələri, miqrant işçilərin öz evlərinə göndərdikləri pul bir çox “əsas” ölkələrin iqtisadiyyatında çox vacib rol oynayır. Oktyabr 2007 tarixində Birləşmiş Millətlər araşdırması açıqlamışdır ki, 2006-cı ildə sənaye ölkələrində işləyən miqrantlar öz evlərinə, ailələrinə 300 milyard ABŞ dolları həcmindən çox vəsait göndərmişlər. Bu məbləğ donor millətlər tərəfindən inkişaf edən ölkələrə xarici yardım olaraq göndərilən 104 milyard ABŞ dollarından çox məbləği təşkil edir. Bu konservativ qiymətləndirmədir; qeyri-rəsmi məlumatlar hesaba alındığı təqdirdə bu məbləğ daha yüksək ola bilərdi.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> "Sending money home: Worldwide remittances to developing countries, UN International Fund for Agricultural Development (IFAD), New York, 2007. <http://www.ifad.org>

**Cədvəl 3** yüksək həcmdə pul göndərmələri daxil olan İnkişaf edən ölkələr, 2003 – 2007  
(ABŞ milyon \$)

ABŞ milyon \$	2003	2007	Fərq
Hindistan	17.4	27.0	9.6
Çin	4.6	25.7	21.1
Meksika	14.6	25.0	10.4
Filippin	7.9	17.0	9.1
Baqladəş	3.2	6.4	3.2
Pakistan	4.0	6.1	2.1
İndoneziya		6.0	
Misir		5.9	
Morkko		5.7	
Polşa	2.3	5.0	2.7
Vyetnam	2.7	5.0	2.3
Kolumbiya	3.1	4.6	1.5
Braziliya	2.8	4.5	1.7
Qvatemala		4.1	
El Salvador		3.6	
Nigeriay		3.3	
Dominikan Respublikası		3.2	
Ekvador		3.2	

**Mənbə: Dünya Bankı**<sup>34</sup>

<sup>34</sup> "Migration and Remittances Factbook, World Bank <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>

- **Morokko** 2007-ci ildə miqrant işçilər tərəfindən evlərinə göndərilən pullar hesabına 5.7 milyard ABŞ \$ vəsait – Ümum daxili məhsulun 10 faizi həcmində vəsait əldə etmişdir.
- 2007-ci ildə **Filippinə** pul köçürmələri ÜDM-in 13 faizi həcmində olmuşdur.
- 2007-ci ildə **Banqladeş** 6.4 milyard ABŞ dolları həcmində miqrant işçilər hesabına pul köçürmələri qəbul etmişdir və bu məbləğ onun ÜDM həcmnin 9 faizini təşkil edir.
- **Nepalda** 2007-ci ildə pul köçürmələri turizm, xarici yardım, sənaye məhsullarının ixracı, və digər bütün mənbələrdən daha çox ölkənin xarici valyuta birjasına yatırılmışdır və bu məbləğ Nepalın ÜDM-in 18 faizini təşkil edir.
- 2007-ci ildə **Tacikistandan**, xüsusən də Rusiya Federasiyasında çalışan miqrant işçilərin göndərdiyi pul köçürmələrinin həcmi ölkənin ÜDM-in 36 faizini təşkil edir.
- Bir çox hökumət və inkişaf təşkilatları arasında əlavə maliyyə inkişafı forması kimi pul göndərmələri necə istifadə edilməlidir mövzusunda müzakirələr aparılmışdır. Bu vəsaitlər əlbəttə ki, miqrant işçilərin şəxsi və zəhmətlə qazanılmış pullarıdır və onlar özləri bu pulların necə istifadə edilməli olduğuna qərar verə bilirlər.

İşçilərdən öz ölkələrinə pul göndərmələri üçün alınan haqq çox yüksək ola bilər, xüsusən də az məbləğlər üçün alınan haqq daha yüksək olur. Hökumətlər İşçilərin xaricdə yaşayan ailələri və dostları üçün pul göndərmələri üçün şərtləri asanlaşdırmalı və alınana haqqı azaltmalıdır.

Qlobal Birlik Federasiyalarından biri poçt vasitəsilə ticarət birlikləri ilə bağlı məsələ qaldırmışdır, belə ki, poçt idarələri miqrant işçilərin pul köçürmələrini ucuz və asan yolla icra etməlidir.

### **Sərmayə və bacarıqların köçürülməsi**

Miqrant işçilər öz ölkələrinə qayıtdıqları zaman onlar topladıqları pulu faydalı xidmətlərə və ya biznesə yatıra bilərlər. Onlar öyrəndikləri bacarıq və bilikləri tətbiq edə bilərlər. Rəqəmlərlə bağlı statistikanın aşkarlanması çətindir, lakin bir sıra ölkələrdə, Çin, Koreya Respublikası və Tayvanda (Çin) inkişaf edən iqtisadiyyat və azad prinsiplər “beyin itkisini beyin axını ilə əvəzləmişdir”.<sup>35</sup>

### **Zəngin ölkələrin iqtisadiyyatlarının çiçəklənməsi**

Miqrant işçilər ölkələrin iqtisadiyyatının yardım edir? Miqrantların, qanunsuz miqrantlar daxil olmaqla ev sahibi olan ölkənin iqtisadiyyatına yardımı adətən inkar edilir.

<sup>35</sup> David Zweig, "Competing for talent: China's strategy is to reverse the drain brain", International Labour Review, Vol. 145 (2006) No. 1-2.

<http://www.ilo.org/intranet/english/support/publ/revue/articles/2006-1-2/download/s4zweig.pdf>

Bununla belə, məlumdur ki, miqrasiya edən işçilər öz gəlirinin orta hesabla 13 faizi doğma ölkəsinə geri ödəyirlər və beləliklə onlar 87 faizi qəbul edən ölkədə xərclənirlər. Köçənlərin ümumi məbləğinə əsasən bütün dünya üzrə qəbul edən ölkələrdə miqrasiya edən işçilərin çəkilən xərcləri 1,6 trilyon ABŞ dollarından (1.600 milyard ABŞ dollarından) artıq məbləğ təşkil edir. Avropa Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı (ATƏT), Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı (BMT) və BƏT ən axırıncı nəşrdə yazmışdır : “Bir neçə tədqiqat göstərmişdir ki, köçənlər yerli əhali tərəfindən lazımı işlərin istəməməyini hiss edirlər və onların orada olması, fəaliyyəti və təşəbbüsləri əlavə iş yerlərinin yaradılmasına səbəb olur”.<sup>36</sup>

### **“Alimlərin ölkəni tərk etməsi”**

Halbuki qəbul edən ölkələr köçən işçilərindən faydanı alır, eyni zamanda onların olmaması öz doğma ölkələrinə pis edə bilər. Miqrasiya alt tərəfə malikdir ki, o, ölkələrdə ixtisaslı işçilərin azalmasına səbəb ola bilər. Doğma ölkələr itkilərə məruz qalan zaman köçən işçilər daha yaxşı ödəmə və iş şəraitlərindən fayda qazanacaqlar.

1970-ci və 1980-ci illər ərzində hər il təxminən 100.000 işçilər Pakistanı tərk etmiş; onlardan 45 faizi ixtisaslı işçilər idi və bununla əlaqədar olaraq ixtisaslı işçilərin sayının ciddi azalmasına səbəb olmuşdur.

Polşanın Avropa İttifaqı ilə birləşməsi (2004-cü il) vaxtından 800.000 işçilər digər Dövlət Üzvlərində işləmək məqsədilə öz ölkəsini tərk etmişdir. Bununla əlaqədar olaraq Polşada ixtisaslı işçilərin azalması baş vermiş və beləliklə ola bilsin ki, öz infrastrukturasının müasirləşdirilməsi üçün Avropa İttifaqının vəsaitlərindən istifadə etmək mümkün olmayacaqdır. Polşa öz növbəsində boşluqları doldurmaq məqsədilə indi Belarus və Ukrayna ölkələrindən miqrasiya edənləri qəbul edə bilər.<sup>37</sup>

### ***“Tibbi karusel”***

İngilis dili ölkələrindən (adətən, keçmiş koloniyalar) köçən yüksək ixtisaslı tibb bacıları və həkimlər Birləşmiş Ştatlar və Birləşmiş Krallıqda işə qəbul olunur. Daha yaxşı ödənilən vəzifələrə keçmiş həkimlərin əvəz etmək üçün bir ölkədən digər ölkəyə köçən həkimlərdən ibarət “tibbi karusel” mövcuddur. Məsələn, Qanada oxumuş həkimlərin 60 faizi həmin ölkəni tərk etmişdir. Hər köçən, səhiyyə sahəsində peşəkar işçi 184.000 ABŞ dolları məbləğində itki təşkil edir. Qana tez-tez tərcüməçidə ehtiyacı olan Kuba həkimlərindən istifadə etmək məcburdur. 47 Saxara ölkələrindən 38-i 10.000 nəfər üçün 20 həkimin olması ÜST minimal standartına cavab vermir.

Ölkələrin əksəriyyətində Dünya Bankı və Beynəlxalq Pul Fondunun müəyyən etdiyi struktur tənzimləmə proqramları səhiyyə xidmətləri ödəniş əsasında göstərilir. Beləliklə, belə ölkələrdə ixtisaslı səhiyyə işçiləri tək daha yaxşı maliyyə faydasını almaq yox həmçinin yaxşı avadanlıqla təchiz olunmuş xəstəxanalarda öz biliklərindən tətbiq etmək və təkmilləşdirmək məqsədilə xarici ölkələrə getmək niyyətində olur.

<sup>36</sup> "Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM and ILO, Geneva, 2006. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_499\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_499_engl.pdf)

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



## **Beynəlxalq İctimai xidmətlərə müvafiq olaraq, Qlobal Birlik Federasiyası,**

- İxtisaslı səhiyyə işçilərinin çatmaması qlobal əhalinin (Byuken və s.) səhiyyəsi və sağlamlığı ilə bağlı Minillik İnkişaf Məqsədlərinin (MİM) həyata keçirilməsi üçün ən böyük maneələrdən birini qeyd edir. Afrikadan səhiyyə işçilərinin miqrasiyası region ərazisində malyariya, vərəm və İİV/QİÇS proqramlarının həyata keçirilməsinin ciddi dərəcədə riskə məruz qoyur. Tibb bacılarının təxminən 620.000 –dən çox Saxaradakı Afrika ölkəsində İİV/QİÇS epidemiyaları ilə mübarizə aparmalıdır. Lakin, eyni zamanda təxminən 23000 Afrika səhiyyə mütəxəssisləri hər il inkiş etmiş ölkələrə köçür.

Bundan başqa, ixtisaslı səhiyyə kadrlarının az təminatlı millətlərdən daha yaxşı təminatlı millətlərə köçməsi “əks-inkişaf paradoksu” yaradır. Cənubi Afrikanın miqrasiya statistikasına əsasən, tibb bacıları və həkimlərin ölkədə miqrasiyası ilə bağlı xərclər təxminən 1 milyard ABŞ dolları məbləğində itirilmiş investisiyalara bərabərdir, bu da 2000-ci ildə ölkənin ictimai səhiyyə xərclərinin 17 faizi təşkil edir.<sup>38</sup> Səhiyyə işçiləri ölkələrin Saxaradakı Afrika ölkəsində yayılmış QİÇS böhranına cavab vermək qabiliyyətinə ciddi şəkildə mane olur.

### **“Miqrasiya inkişaf edən çoxlu ölkələrdə səhiyyə sistemlərinin sabitliyinə ciddi dərəcədə təsir göstərir.”**

BK-nın “Lanset” tibbi jurnalına əsasən, inkişaf edən ölkələrdəki səhiyyə sistemləri öz həkimləri və tibb bacılarının inkişaf etmiş ölkələrə emiqrasiyası zərər çəkmişdir. BK ondan kənarda oxumuş təcrübəli həkimləri vasitəsilə prosesdə aparıcı rol oynamışdır. BK-nın xaricdən həkimləri, tibb bacılarını və digər səhiyyə mütəxəssislərinin işə götürülməsində ehtiyacı daha kiçik Avropa ölkələri ilə müqayisə ilə əlaqədar meydana çıxır. Fransa və Almaniya ölkələrində xaricdə oxumuş təcrübəli həkimlər yalnız 5 faizi təşkil etmişdir.

“Lanset” jurnalında qeyd olunur : “Hər zəngin ölkə öz ehtiyaclarına müvafiq sayda səhiyyə sahəsində ixtisaslı işçiləri oxutdura bilər və oxutdurmalıdır. İctimai sektorda kasıb ölkələrindən yüksək ixtisaslı xarici işçiləri əldə etmək və onlara arxayın olmaq oğurluq cinayətinə oxşayır”.

<sup>38</sup> Public Services International, Policy Statement on International Migration with Particular Reference to Health Services, [www.world-psi.org-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality\\_and\\_Rights/Equality\\_equity\\_diversityI/Migrant\\_workers/PSI\\_Migration\\_Policy.doc](http://www.world-psi.org-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality_and_Rights/Equality_equity_diversityI/Migrant_workers/PSI_Migration_Policy.doc).

## **Balans**

Əməklə bağlı miqrasiya balansı təyinat və ya qəbul edən ölkələr üçün xüsusilə çox pozitivdir. Həqiqətən, miqrasiya müzakirəsi çox vaxt biznes və milli iqtisadiyyat üçün yalnız fayda göstəriciləri ilə göstərilir. Lakin, həmkarlar ittifaqı miqrasiya edən əməyi təchizat və tələb dinamikasının mövcud olması şərti ilə kapital, mal və xidmətlər kimi market qismində görmür. Əmək miqrasiyası həm miqrasiya edən həm də milli işçilərin faydası məqsədilə tənzimlənməlidir və mümkün olan beynin köçü kimi fenomenə diqqət yetirilməlidir.

---

## **Bölmə 4 üçün Müzakirə məsələləri**

- Sizin ölkənizdə hansı iqtisadiyyat sektorları miqrasiya edən işçilərdən asılıdır?
  - Sizin ölkənizdə miqrasiya edən işçilərdən nə qədər pul köçürülmələri göndərilmiş/ alınmışdır?
  - Hökumət miqrasiya edən işçilər üçün pul köçürülmələri daha ucuz və asan etmişdirmi?
-

## **Bölmə 4 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



### **Tapşırıqların öyrənilməsi: Köçən işçi qüvvəsi – Kim mənfəət qazanır?**

**Məqsəd** İşlə bağlı miqrasiyanın üstünlükləri və qeyri-üstünlüklərinin hər nöqtəyi-nəzərdən baxılmasıdır.

**Tapşırıq:** 1. Öz qrupunuzda aşağıdakı cədvəli doldurun.

<b>Aşağıda qeyd olanların nöqtəyi-nəzərdən</b>	<b>İşlə bağlı miqrasiya hansı üstünlüklərə malikdir?</b>	<b>İşlə bağlı miqrasiya hansı qeyri-üstünlüklərə malikdir?</b>
<b>Miqrasiya edən qeyri-ixtisaslı işçi</b>		
<b>Miqrasiya edən ixtisaslı işçi</b>		
<b>Təyinat ölkələrindəki işçilər</b>		
<b>İşçilər</b>		
<b>Doğma ölkələr</b>		
<b>Təyinat ölkələri</b>		
<b>Doğma ölkələrdəki həmkarlar ittifaqları</b>		
<b>Təyinat ölkələrindəki həmkarlar ittifaqları</b>		
<b>İşədüzəltmə agentlikləri</b>		

# B ö l m ə 5

## Miqrant işçilərin hüquqları

### **YADDAŞ!**

BƏT Konvensiyanın ratifikasiya edən ölkələr bununla Milli qanunvericilikdə və praktikada Konvensiyanı tətbiq etməyi və bu tətbiq barədə müntəzəm intervallarla məruzə etməyi üzərinə götürür. Buna görə də Həmkarlar ittifaqları üçün BƏT Konvensiyasının ratifikasiyası üçün çıxış etməlidir. Başqa cür nəzərdə tutulmadığı təqdirdə, bütün beynəlxalq əmək standartları statuslarından asılı olmayaraq miqrant işçilər daxil olmaqlar bütün işçilərə tətbiq edilməlidir.

### **Bölmə 5 İlk baxışdan**

Bu hissədə əmək miqrasiyası üzrə milli qanunvericilik və praktika üçün əsas çərçivə təmin etmək üçün iki əmək miqrasiyası barədə spesifik BƏT Konvensiyaları təsvir olunur. Burada həmçinin BƏT nəzarət sistemi və həmkarlar ittifaqlarının bu sistemdən necə istifadə etmək yolları izah edilir.

Bu hissədə eləcə də Bütün Miqrant İşçilərin Ailə Üzvlərinin Hüquqlarının Qorunması üzrə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Beynəlxalq Konvensiyası(1990) təqdim edilir. Bu, iki BƏT Konvensiyasından olan konsepsiya və dilə əsaslanır.

Yuxarıda adı çəkilən hər üç Konvensiya miqrant işçilər və onların ailə üzvlərinə dair milli siyasət və praktika üçün ətraflı “qiymət əsaslı” izahat verir.

Bu hissədə həmçinin aşağıdakılardan bəhs olunur:

- Miqrant işçilər üçün hüquq əsaslı çərçivə hansıdır? Miqrant işçilər üçün beynəlxalq əmək standartları.
- BƏT -nin əsas beynəlxalq əmək standartları və digər beynəlxalq əmək standartları.
- Miqrant İşçilərin və Onların Ailə üzvlərinin Hüquqlarının Qorunması üzrə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Beynəlxalq Konvensiyası.
- Əmək qanunvericiliyi.
- BƏT Standartlarını tətbiq etmək: :həmkarlar ittifaqlarının rolu.
- BƏT standartları əsasında Miqrant İşçilərin Hüquqlarının Siyahısı.

## Miqrant işçilər üçün hüquqi çərçivələr hansılardır?

### **Miqrant işçilərin hüquqları.**

İnsan hüquqları üçün əsas anlayış ondan ibarətdir ki, müəyyən prinsiplər bütün cəmiyyətlərdə, iqtisadi, siyasi, etnik və mədəni həyatın bütün şərtlərinə uyğun olaraq bütün insanlar üçün doğru və etibarlıdır. İnsan hüquqları universaldır; irqindən, rəngindən, dinindən, cinsindən, yaşından, sinfindən, dilindən, milli mənsubiyyətindən, siyasi baxışlarından asılı olmayaraq bütün insanların həmin hüquqlara haqları çatır. Bütün insanlar bütün insan hüquqlarından istifadə etməlidirlər.

### **Beləliklə, miqrant işçilərin insan hüquqları var!**

Həmkarlar ittifaqları və miqrant işçilər üçün əsas suallar: “Qanunlar mili işçiləri qoruduğu halda miqrant işçilərin hüquqlarını, necə, qoruyur?”. Əslində milli işçiləri qorumaq üçün ən yaxşı yol işə götürənlərə bir-birinə rəqabət aparmağa məcbur etmələrinə icazə verməmək üçün eləcə də miqrant işçilərin mühafizəsini təmin etməkdir.

### ***Miqrant işçiləri mühafizə etmək üçün beynəlxalq hüquqlardan istifadə etmək.***

Beynəlxalq hüquq uzaq və işlə əlaqəsi olmayan kimi görünə bilər. Əslində bu, miqrant işçilər daxil olmaqla bütün işçilərin hüquqlarını qorumaq üçün güclü vasitədir. Dövlət beynəlxalq saziş və ya Konvensiyalarla öhdəçilik götürməyə razılaşırsa, bu zaman o, beynəlxalq nəzarətə məruz qala bilər və təzyiqlər bu sazişin daha yaxşı olmasına məcbur edə bilər.

Ratifikasiya edilmiş sazişlər hüquqi statusa malikdir və həmçinin milli səviyyədə təzyiq və nəzarət obyektinə çevrilirlər. Hətta ratifikasiya edilməmiş sənədlər belə milli yurisdiksiyada tətbiq edilə bilər.

BƏT Konvensiyaları beynəlxalq sazişlərdir. Onlar üçtərəfli proseslər vasitəsilə qəbul olunur və buraya hökumət, işə götürən və 182 BƏT üzv dövlətlərdən olan işçiləri cəlb olunur. Ratifikasiya olunanda, BƏT Konvensiyası aid olduğu ölkədə hüquqi qüvvəyə malik olur. Beynəlxalq əmək standartların istifadəsi miqrant işçilər daxil olmaqla işçilər üçün bir çox fərqlər yaradır.

Daxili yurisdiksiya necə beynəlxalq hüququn universal mənbəyindən istifadə edir.

Doğrudan da, gündən-günə, faktın bəzən qaranlıq qalmasına və beynəlxalq əmək standartlarının tətbiq edilməsinə baxmayaraq, hüquqşünaslar, əmək inspektorları və həmkarlar ittifaqları işçilərin hüquqlarına riayət edilməsini təmin etməlidirlər. Məhkəmə işlərində, məhkəmələr ratifikasiya edilmiş Konvensiyanın müddəalarını mübahisələrin həllində tez-tez birbaşa tətbiq etməirlər və ya onlar daxili qanunvericiliyi tətbiq edərkən interpretasiya və təsir mənbəyi kimi BƏT standartlarından istifadə edirlər.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Labour Education 2006/2-3 No.143-144 — Labour law: its role, trends and potential "How domestic jurisdictions use universal sources of international law" by Xavier Beaudonnet  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

## **İnsan hüquqları haradan doğur?**

Bu istiqamətdə olan ən vacib addım 10 dekabr 1948-ci ildə BMT-in Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş İnsan Hüquqlarına dair Ümumdünya Bəyannaməsi oldu. Bu sənəd hələ də ruhlandırıcı sənəddir və işçilərin hüquqlarını bəyan edir.

---

İnsan Hüquqlarına dair Ümumdünya Bəyannaməsindən:

### **Maddə 13**

1. Hər bir insan, hər bir dövlətin hüduqları daxilində sərbəst hərəkət etmək və özünə yaşayış yeri seçmək hüququna malikdir.
2. Hər bir insan, öz ölkəsi də daxil olmaqla istənilən ölkəni tərk etmək və öz ölkəsinə qayıtmaq hüququna malikdir.

### **Maddə 14**

Hər bir insan təqiblərdən qurtulmaq ucun digər ölkələrdə sığınacaq axtarmaq və bu sığınacaqdan istifadə etmək hüququna malikdir.

### **Maddə 23**

1. Hər bir insan işləmək, istədiyi işi sərbəst seçmək, ədalətli və əlverişli iş şəraitinə malik olmaq və işsizlikdən müdafiə olunmaq hüququna malikdir.
2. Hər bir insan, heç bir ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan, bərabər əməyə görə bərabər haqq almaq hüququna malikdir.
3. İşləyən hər bir insan, onun özünün və ailəsinin layiqli dolanışığını təmin edən, ədalətli və qənaətbəxş həcmdə zəruri hallarda isə digər sosial təminat vəsaitləri ona əlavə edilməklə haqq almaq hüququna malikdir.
4. Hər bir insan, öz mənafelərini müdafiə etmək ucun həmkarlar ittifaqları yaratmaq və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq hüququna malikdir.

---

## **İnsan hüquqlarına dair hansı əsas sazişlər var?**

BMT-in İnsan Hüquqlarına dair Bəyannaməsinə əlavə olaraq bazanı, ümumdünya insan hüquqlarını təyin edən və onların aydın mənasını bütün dünya üzrə zəif qrupa daşıyan insan hüquqlarına dair doqquz fundamental saziş mövcuddur. Onlar:

1. Mülki və Siyasi Hüquqlar üzrə 16 dekabr 1966-cı il tarixli Beynəlxalq Razılaşma
2. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə 16 dekabr 1966-cı il tarixli Beynəlxalq Razılaşma.
3. İrqi ayrı-seçkiliyin bütün növlərinin aradan qaldırılması üzrə 21 dekabr 1965-ci il tarixli Beynəlxalq Konvensiya.
4. İşgəncə və Digər Qəddarlıq, Qeyri-insani və ya Təhqiredici Rəftar və ya Cəzalandırmaya dair 10 dekabr 1984-cü il tarixli Konvensiya.
5. Qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə 18 dekabr 1979-cu il tarixli Konvensiya.
6. Uşaq Hüquqlarına dair 20 noyabr 1989-cu il tarixli Konvensiya
7. Bütün Miqrant işçilərin, onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə 18 dekabr 1990-cı il tarixli Beynəlxalq Konvensiya
8. Əmək qabiliyyətini itirmiş şəxslərin hüquqlarına dair 13 dekabr 2006-cı il tarixli Konvensiya.
9. Bütün insanları məcburi qaçırılmalardan qorunması üçün 20 dekabr 2006-cı il tarixli Beynəlxalq Konvensiya.

## **Migrant işçilər üçün Beynəlxalq Əmək Standartları**

Spesifik olaraq Migrant İşçilərlə bağlı iki BƏT Konvensiyası və əlaqəli Təvsiyələr mövcuddur.

- İşəgötürmə Konvensiyası üçün Miqrasiya (düzəlişlər edilmiş), 1949 (No. 97)
- İşəgötürmə Təvsiyələri üçün Miqrasiya (düzəlişlər edilmiş), 1949 (No. 86)
- Migrant İşçilərlə bağlı Konvensiya (Əlavə Müddəalar), 1975 (No. 143)
- Migrant işçilərlə bağlı Təvsiyə, 1975 (No. 151)

### **İzah edilmiş Beynəlxalq Konvensiyalar və Beynəlxalq Əmək Standartları.**

Bu vəsaitdə bir çox beynəlxalq konvensiyalar istinad edirik. Bəs bu öz mənbəyini haradan götürür?

Beynəlxalq Əmək Standartları BƏT üzvləri (hökumətlər, işəgötürənlər və işçilər) tərəfindən hazırlanmış bir hüquqi sənəddir və iş zamanı tələb olunan əsas prinsip və hüquqları özündə əks etdirir. Onlar ya üzv Dövlətlər tərəfindən ratifikasiya oluna bilən öhdəçilik irəli sürən beynəlxalq saziş olan Konvensiya ya da öhdəçilik irəli sürməyən Təvsiyədirlər. Bir çox hallarda Konvensiya ratifikasiya edən ölkələr tərəfindən implementasiya edilməli əsas prinsipləri təyin edir, Təvsiyələr isə onun necə tətbiq edilə biləcəyi barədə daha ətraflı göstərişlər verməklə Konvensiyaya əlavə funksiyası daşıyır. Təvsiyələr həmçinin heç bir Konvensiyaya qoşulmadan müstəqil ola bilər.

Konvensiya və Təvsiyələr hökumət nümayəndələri, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən hazırlanır və BƏT-in illik Beynəlxalq Əmək Konfransında qəbul olunur. Standart qəbul olunanda, üzv Dövlətlərdən BƏT Nizamnaməsinə uyğun olaraq onları müzakirəyə çıxarmaq üçün onların səlahiyyətli şəxslərinə (normal halda Parlamentə) təqdim etmək tələb olunur. Konvensiya olduqda, ratifikasiya üçün konvensiya nəzərdə tutulur. Əgər o ratifikasiya olunarsa, Konvensiya ratifikasiya tarixindən bir il sonra həmin ölkədə qüvvəyə minir. Ratifikasiya edən ölkələr həmin Konvensiyanı milli qanunvericiliklərində tətbiq etməyi və təcrübədən keçirməyi və müntəzəm intervallarla tətbiq edilmələri barədə hesabat verməyi üzərinə götürürlər. Əgər lazım olarsa, BƏT texniki dəstəyini göstərə bilər. Bundan savayı, həmkarlar ittifaqları tərəfindən ratifikasiya etmiş olduqları Konvensiyanı pozduqlarına görə həmin ölkələrə qarşı təmsilçilik və şikayət etmək proseduraları hazırlana bilər.

## **İşəgötürmə Konvensiyası üçün Miqrasiya (düzəlişlər edilmiş) (No. 97)**

22 sentyabr 2008-ci il tarixində 47 üzv dövlət tərəfindən qəbul olunmuş 97 sayılı Konvensiya aşağıdakı dörd sahədə qanunlar və ya inzibati orqanların təcrübələrindən irəli gələn müntəzəm olaraq qəbul edilmiş miqrant işçilər və ya millətlər arasında milliyyət, irq, din və ya cinsi ilə bağlı bərabər rəftarı və qeyri-diskriminasiyanı təmin edir: yaşayış və iş şəraiti, sosial təhlükəsizlik, işəgötürənlərin üzərinə düşən vergi və ədalət imkanı. Müddəalara digərləri arasında bərabər əməkhaqqı, həmkarlar ittifaqlarına üzvlük və kollektiv sövdələşmədən irəli gələn gəlirlərdən faydalanma daxildir.

Konvensiya və onu müşayiət edən Tövsiyədə (No: 86) həmçinin müqavilə şərtləri, miqrantların iş ilə bağlı təlimlərdə iştirakı və ya onların vəzifəcə irəli çəkilmələri ilə bağlı detallar göstərilir və ailələri ilə yenidən birləşmə və onlarla əmək müqavilələrinə ədalətsiz son qoyma və ya işdən kənarlaşdırmaları hallarına qarşı apelyasiya və bütün miqrasiya prosesini nizamlamaq üçün digər tədbirlər əksini tapır.

### **Maddə 11, Paraqraf 1-də Konvensiya miqrant işçilərin tərifini verir:**

- Bu konvensiyanın məqsədlərini həyata keçirmək üçün, müddətli miqrantlar o şəxslərdir ki, onlar öz hesabına olmayaraq işə götürmək üçün bir ölkədən digər ölkəyə gedirlər və buraya müntəzəm olaraq iş miqrantı qəbul edilmiş şəxslər daxildir..
- 

97 sayılı Konvensiyada isə “(a) sərhəd boyu işləyən işçilər”; (b) artistlər və qısa müddətli əsaslarla ölkəyə daxil olan azad peşə sahibləri; (c) dənizçilər istisna edirlər.

Yuxarıda qeyd edilən istisna hallarından savayı bərabər rəftar prinsipləri həmin Konvensiyanı ratifikasiya etmiş dövlətdə müntəzəm olaraq qəbul edilmiş bütün miqrantlarla şamil olunur..

### **Bərabər rəftar**

97 sayılı Konvensiyanın əsas elementidir. Maddə 6- a əsasən aşağıda göstərilənlərlə bağlı müntəzəm olaraq qəbul olunan miqrant işçilərin və milli işçilərin arasında irqi ayrı-seçkilik qadağandır:

- ... əmək haqqı, çox uşaqly ailələr verilən yardım (əmək haqqının bir hissəsini formalaşdırır), iş saatları, əlavə vaxtlara görə haqq, ödənişli məzuniyyət, ev işləri ilə bağlı məhdudiyyətlər, işə götürülmək üçün minimum yaş həddi, tədris müddəti və təlimlər, qadın əməyi və gənc işçilərin əməyi; həmkarlar ittifaqlarına üzvlük və kollektiv sövdələşmələrdən əldə olunan gəlir; mənzilə yerləşdirilmə; və sosial sığorta (yəni, əmək zədələnməsi, analıq, xəstəlik, əlillik, yaşlanma, ölüm, işsizlik və ailə məsuliyyətləri və qanunvericiliyə əsasən sosial təhlükəsizlik sxemi ilə əhatə olunan digər hallar ilə bağlı hüquqi müddəalar. Bu həmçinin işəgötürənlərdən tutulan vergi, rüsum və işə götürənin işçilərlə bağlı o cümlədən bu Konvensiyada istinad olunan məsələlərlə bağlı məhkəmə təhqiqatları ilə bağlı digər ödənişləri aiddir.
- 

97 sayılı Konvensiyanın Maddə 3, Paraqraf 3-də Konvensiyanı ratifikasiya edən Dövlətlər səhv təbliğata qarşı mübarizədə bir-biri ilə əməkdaşlıq etmək təklif edilir. BƏT-inEkspert Komitəsi tərəfindən aydınlaşdırılmışdır ki, səhv təbliğat təkcə yola düşməmişdən qabaq spesifik ölkəyə getmələri üçün tövləmə məqsədilə miqrantlara veriləcək səhv məlumatı deyil, həmçinin təyinat ölkəsində irqçilik təbliğatını da əhatə edir.



Maddə 4-də Dövlətlərdən miqrant işçiləri işə götürülmə və iş üzrə yerləşdirilmə ilə bağlı adekvat və pulsuz xidmətlərlə təmin etmək tələb olunur.

Maddə 7-də üzv dövlətlərin “sosial məşğulluq xidməti tərəfindən işə götürülmə ilə bağlı miqrantlara göstərilən xidmətlərin pulsuz həyata keçirilməsinin təmin etməyin ” zəruriliyi nəzərdə tutulur. Bu, həmçinin 181 sayılı BƏT Konvensiyası vasitəsilə özəl işə düzəltmə bürolarına da aiddir.

97 sayılı Konvensiyada miqrant işçilər üçün vacib müdafiə təminatları izah edilir. Məsələn, onların müvafiq tibbi xidmət hüququ olmalı (Maddə 5) və qazanclarını və topladığı pulları transfer edə bilməlidirlər (Maddə 9).

97 sayılı Konvensiyanın 8-ci Maddəsində daimi olaraq qəbul olunan miqrantların əmək qabiliyyətlərinin olmadığı hallarda onların işdən kənarlaşdırılması qadağan olunur. Bu çox vacib müddədir. Bir çox ölkələrdə sağlamlıq və işlə təminata zəmanət və ya mənzil toxunulmazlığı arasında hələ də şübhə doğuran əlaqələr mövcuddur.

Mənbə ölkələri ilə təyinat ölkələri arasında imzalamış bəzi ikitərəfli sazişlərdə işçilərin işdən azad olma hallarının işçilərin “İİV/QİÇS” və ya hər hansı bir digər yoluxucu xəstəliklərə yoluxma halları ilə əlaqələndirilir. Həqiqətən də bir sıra ölkələrdə iş üçün müraciət edən miqrant işçilərdən zəruri İİV/QİÇS testini verməyi və ya iş üçün yeni icazənin alınması zamanı yenidən həmin testi vermək tələb olunur. Bu, açıq-aşkar insan hüquqlarının pozulması deməkdir və iş dünyasının BƏT İİV/QİÇS ilə bağlı təcrübələrinə ziddir. Belə üsulla işə götürmə həmçinin 97 sayılı Konvensiyaya da ziddir.

#### **İİV (İnsanda İmmun Çatışmazlığı Virus) və beynəlxalq əmək miqrasiyası.**

100-dən artıq ölkədə İİV xəstəliyinə düşər olmuş insanların hər hansı bir səbəbdən ölkəyə daxil olması və ya qalması ilə bağlı məhdudiyyətlər mövcuddur; beynəlxalq əmək miqrantlarının İİV xəstəliyinə tutulması aşkar olunarsa, bu zaman onların ölkəyə daxil olmasına qadağa qoyula və ya deportasiyaya məruz qala bilərlər.

Miqrasiya kontekstində İİV testindən keçmək baş verdikdə bu zaman alınmış məlumat əsasında razılıq üçün beynəlxalq səviyyədə razılaşdırılmış standartlar, məxfilik və məsləhətləşmələr lazımı qaydada tətbiq edilmir.

Təyinat ölkəsində köhnə viruslara qarşı müalicə keçən miqrant işçilər qayıtdıqları ölkədə İİV xidmətləri ala bilmədikdə deportasiya ilə müalicələrinə kəsə bilərlər.

Dövlətlər çox vaxt İİV ilə bağlı səyahətə qoyduqları məhdudiyyətlərin ictimai sağlamlığı qorumaq və İİV- yoluxmuş qeyri-millətlərin nümayəndələrinə görə çəkilməmiş artıq səhiyyə və digər iqtisadi xərclərin qarşısını almaq üçün qoyulduğunu qeyd edirlər. Belə məhdudiyyət üçün ictimai sağlamlıq heç bir haqq qazandırmır. İİV təsadüfi olaraq birindən digərinə yoluxan xəstəlik deyil və bu xəstəliyin olub-olmamağından asılı olmayaraq milli və ya qeyri-millətin nümayəndələri təhlükəsiz davrandıqda bu xəstəliyin birindən digərinə keçməsinin qarşısını ala bilərlər. Beləliklə, İİV-ə yoluxmuş xəstələrin səyahəti və miqrasiyası özü özlüyündə ictimai sağlamlığa heç bir təhlükə yaratmır.

İİV və Beynəlxalq Əmək Miqrasiyası Siyasəti – UNQİÇS, BƏT, İOM-ın birgə istehsalı (iyul 2008).<sup>40</sup>

<sup>40</sup> HIV and International Labour Migration Policy Brief - produced jointly by UNAIDS, ILO, IOM (July 2008) ([http://data.unaids.org/pub/Manual/2008/jcl513\\_policybrief\\_labourmigration\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Manual/2008/jcl513_policybrief_labourmigration_en.pdf))

Sənədi ratifikasiya edən Dövlət 14-cü maddəyə uyğun olaraq Konvensiyanın üç Əlavəsinin hamısını və ya hər hansısına Konvensiyadan çıxara bilər. İlk iki Əlavədə söhbət iş üçün təşkil edilmiş miqrasiyadan gedir. Burada vacib müddəalar şərh edilir. Məsələn, Əlavə 1-in 5-ci Maddəsi və Əlavə 2-nin 6-cı Maddələrində miqrant işçilərin mənbə ölkəsini tərk etməzdən öncə işin təsviri və şərtlərini özündə əks etdirən yazılı müqavilənin əldə edilməsi nəzərdə tutulur. Və Əlavə 1-in 3-cü Maddəsində söhbət qanuna uyğunluğu təmin etmək üçün Dövlətin işəgötürmə büroları üzərində nəzarətinin tələb olunmasından gedir. Əlavə 3 isə daha ümumidir və təşkil edilmiş və ya könüllü miqrasiyadan bəhs edir.

İşəgötürmə üzrə Təvsiyələr üçün Miqrasiya (Düzəlişlər edilmiş), 1949 (No. 86)

97 sayılı Konvensiya 86 sayılı Təvsiyə ilə müşayiət olunur. Təvsiyələrin ratifikasiyası tələb olunmur və beləliklə də onlar öhdəçilik təşkil edən sənəd deyillər. Lakin onlar Konvensiyanı müşayiət edəndə onlar Konvensiyanın necə icra edilməsi və ya Konvensiyanın xüsusi bir müddəasının necə oxunması barədə faydalı bir göstəriş funksiyası daşıyır.

Məsələn, 86 sayılı Təvsiyə Konvensiyanın 8-ci Maddəsinə əlavə olaraq daimi əsasla qəbul edilmiş miqrant işçiləri vəsait çatışmazlığı səbəbi ilə işdən kənarlaşdırması hallarından müdafiə etməyi nəzərdə tutur. Həmin Təvsiyənin 18-ci Paraqrafında deyilir: "Səlahiyyətli Miqrasiya Orqanları ilə İmmiqrasiya ərazilərinin səlahiyyətli orqanları arasında müvafiq razılıq olmazsa, İş Miqrantı Üzv dövlətin ərazisində müntəzəm qəbul edildikdə adı çəkilən həmin Üzv Dövlət imkan daxilində belə bir şəxsi və ya onun ailəsini vəsait çatışmazlığı və ya əmək bazarına olan tələbat səbəbi ilə ölkəsindən çıxarmaqdan çəkinməlidir. "

### **Miqrant İşçilər (Əlavə Müddəalar) Konvensiyası, 1975 (No. 143)**

143 sayılı Konvensiyanın tam adı "Alqaldıcı Şəraitdə Miqrasiya və İmkan Bərabərliyinin Dəstəklənməsi və Miqrant İşçilərlə Rəftara dair Konvensiya"-dır. Konvensiya üç bölmədən ibarətdir və dövlətlər ya 1-ci ya da 2-ci Bölməni bu sənədin ratifikasiyasından çıxarılması qərarını verə bilərlər.

Əsas İnsan Hüquqları.

1-ci Bölmə Maddə 1-dən Maddə 9-a kimidir və beynəlxalq ictimaiyyətin qeyri-qanuni miqrasiya ilə bağlı bəhs edən və bunu hüquq əsaslı perspektivdən edən ilk cəhdlərini təşkil edir.

Beləliklə Maddə 1-də Üzv Dövlətlərin bütün miqrant işçilərin əsas insan hüquqlarına riayət etmələri üçün ümumi öhdəliyi nəzərdə tutur. Başqa sözlə, statuslarından asılı olmayaraq bütün miqrant işçilərin hüquqlarına hörmətlə yanaşılmalıdır. Niyət miqrasiya axının nizamlamaq üçün Dövlətin hüquqlarına etiraz etmədən istər ölkəyə daxil olmuş istərsə də orada daimi əsaslarla qalan, rəsmi sənədli və ya sənədə malik olub-olmamaqlarından asılı olmayaraq qorunmalı olan miqrant işçilərin hüquqlarını təsdiq etməkdir. Bu Maddə BƏT-nun Ekspertlər Qrupuna görə, BMT tərəfindən bu sahədə (bax səh 65) qəbul olunmuş beynəlxalq sənədlərdə əksini tapan fundamental insan hüquqlarına istinad olunur və buraya həmçinin 18 iyun 1998-ci il tarixli Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən qəbul olunmuş Fundamental Prinsiplər və İş zamanı Hüquqlara dair BƏT Bəyannaməsinin də şamil olduğu işçilərin fundamental hüquqları daxildir. Bu Bəyannamə həmin hüquqları Paraqraf 2-də aşağıdakı kimi ifadə edir: "a" birləşmə azadlığı və kollektiv sövdələşmə üçün hüquqların səmərəli şəkildə tanınması; (b) hər növ məcburi və ya icbari əməyin qarşısının alınması; (c) uşaq əməyinin səmərəli şəkildə ləğv edilməsi; və (d) işlə təmin etmə və məşğulluq üzrə ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması" (bax səh 75).

143 sayılı Konvensiyanın 2 və 3-cü Maddələrində üzv Dövlətlər miqrantların qeyri-legal fəaliyyətinin qarşısını almaq üçün hərəkət etmək və imkan olduqda isə əməldəşliq etməyə dəvət olunurlar. Burada əsas diqqət miqrant işçinin deyil, məhz onu işə götürən və ya düzəldənin ittiham olunacağı və cəzalanacağı fakta yönəlidir. BƏT-nun Ekspertlər Komitəsi qeyd edirlər ki, Konvensiyanın ruhuna zidd olaraq, “qeyri-qanuni şəraitdə miqrantlara qarşı sanksiyalar həm göndərən həm də qəbul edən ölkədə daha geniş yayılıb”. Əlavə etmək lazımdır ki, deportasiya və ya miqrant işçilərə qarşı tətbiq edilmiş digər tədbirlərlə müqayisədə çox nadir hallarda işəgötürənlərə qarşı sanksiyalar tətbiq olunur. Ona görə də Maddə 2 və 3-ü yaddan çıxarmaq lazım deyil.

Konvensiya ilə nəzərdə tutulduğu kimi üzv Dövlətlər arasında əməkdaşlıq Maddə 4-ə uyğun olaraq fəaliyyət göstərdikləri ölkədə fırıldaqçılıq edən şəxslərin təqib edilməsi üçün imkan yaratmalıdır. Burada bir çox ölkədə “ekstrateritorial” müddəaların, xüsusilə fırıldaqçılıq və pedofiliya məsələlərinə müraciət edən və ölkələrə hətta cinayətin ölkələrindən kənarda baş verməsi halında belə cinayətkarları təqib etməyə imkan verən qanunvericiliyin qəbul olunduğunu xatırlatmaq lazımdır.

Sosial əməkdaşların məsləhətləşmə aparması Konvensiyanın 7-ci Maddəsi ilə nəzərə tutulur ki, burada da işəgötürən və həmkarlar ittifaqları əmək miqrasiyası sahəsində qeyri-qanuni hallara qarşı mübarizə sahəsində təşəbbüs hüququ ilə təmin edirlər.

Bu Konvensiyanın 1-ci Bölməsində işlərini itirmiş olan miqrantlar üçün müəyyən təhlükəsizlik tədbirləri nəzərdə tutulur. Bu istiqamətdə, 8-ci Maddədə deyilir ki: “onun iş məqsədi ilə ərazidə qanuni yaşaması şərti ilə miqrant işçi işini itirdiyi təqdirdə orada qeyri-qanuni şəraitdə qalmış kimi hesab olunmayacaq və onun yaşayış, bəzi hallarda isə iş üçün icazəsinin əlindən alınmasına səbəb olmayacaq”. Və “İki: nəticə etibarı ilə o, məşğulluğa zəmanət, alternativ iş, işsizlər üçün nəzərdə tutulan ictimai iş və ixtisasın artırılması kimi sahələrdə yerli vətəndaşlarla bərabər rəftar hüququndan faydalanan bilirlər”.

### **Sənədləşdirilməmiş Miqrant İşçilərin Hüquqları**

Qeyri-qanuni hallarda miqrant işçilərlə bağlı Maddə 9-da deyilir: “miqrant işçilərin milli əraziyə daxil olmasını və müvafiq qanunvericiliyinə uyğun şəkildə işlə təmin olunmalarını təmin edərək iş üçün onların fəaliyyətinə nəzarət məqsədli tədbirlərə məhdudiyyət qoymadan, belə qanunvericiliyə riayət olunmadıqda və nizamla bilmədikdə miqrant işçi əmək haqqı, sosial sığorta ilə bağlı keçmiş işlərindən irəli gələn hüquqlara dair özü və ailəsi ilə bərabər rəftar hüququndan istifadə etməlidirlər”. Başqa sözlə, işləri görmüş miqrant işçi, hətta qeyri-qanuni hallarda belə, əmək haqqını almağa və sosial sığorta üçün icra edilmiş iş və qanuni hallarda miqrant işçilərə tətbiq edilə bilən digər gəlirlərə hüququ çatır.

143 sayılı Konvensiyanın II bölməsi: bərabər imkanlar

143 sayılı Konvensiyanın II Bölməsi yalnız müntəzəm olaraq qəbul edilən miqrantlara şamil edilir.

97 sayılı Konvensiyada qanuni halda miqrant işçilərlə yerli işçilər arasında rəftar bərabərsizliyi qadağan olunduğu halda, 143 sayılı Konvensiyanın II Bölməsində “bərabər imkanlar” nəzərdə tutulur, yəni, burada həmçinin işə götürmə, əməyin sürətlə hərəkət etmə qabiliyyəti və ya təhsil və peşə təhsili daxil olmaqla bərabərliyi təmin etmək üçün spesifik tədbirlər təklif edərək diskriminasiyanın aradan qaldırılması nəzərdə tutulur.

143 sayılı Konvensiyanın 10-cu Maddəsinə uyğun olaraq bu, eləcə də sosial sığorta, həmkarlar ittifaqları və mədəni hüquqlara da tətbiq edilir.

Maddə 14-də Miqrant işçilərə azından maksimum iki ildən sonra işəgötürənlərini dəyişməyə icazə verilməsi təklif olunur. Bu, qanunsuz halların qarşısının alınması üçün vacib addımdır və daha uzun müddətə işəgötürənlə bir yerdə çalışmaq öhdəliyi işəgötürənə müqaviləni kəsərək onu davam etdirməyəcəyi barədə işçilərinə hədə-qorxu gələrək onlara təzyiq göstərmək üçün qanunsuz addım atmaq imkanı yaradar ki belə olduqda da işçi yaşamaq icazəsini itirəcək və ölkəni tərk etmək məcburiyyətində qalacaq və ya deportasiya olunacaq.

### **Ailə ilə yenidən birləşmə**

Maddə 13-də Konvensiyaya üzr Dövlətdən öz ərazilərində qanuni yaşayan miqrant işçilərin ailələrin yenidən birləşməsi üçün imkan yaratması tələb olunur . Həmçinin qeyd edilməlidir ki, 143 sayılı Konvensiyanın 9(4)-cü Maddəsinə uyğun olaraq “Hazırkı Konvensiyada heç nə Üzvləri ölkədə qeyri-qanuni yaşayan və işləyən şəxslərə qalmağa icazə və qanuni iş tapmaqdan çəkindirə bilməz ”. Ölkələr adətən qeyri-qanuni halda olan miqrant işçilərin vəziyyətlərini qanuniləşdirmək istiqamətində siyasətlə bağlı çox ehtiyatlıdırlar. Əmək miqrasiyası ilə bağlı BƏT-nun üçtərəfli çoxtərəfli çərçivədə aparılan müzakirələr zamanı aydın idi ki, nizamlanmanı BƏT tərəfindən təklif edilmiş siyasətə yönəlməyən hökmranlıq məsələsi kimi hesab edir. İstənilən halda, 143 sayılı Konvensiyanın müddəaları bəyanedici xarakter daşıyır və ratifikasiya edən Dövlət tərəfindən spesifik tədbirlərin atılmasını tələb etmir. Lakin onu müşayiət edən 151 sayılı Tövsiyədə miqrant işçinin vəziyyətinin nizamlanmasını tələb edən qərarın tez bir zamanda qəbul olunması və işçinin vəziyyəti nizamlanıqda onun üzv Dövlətin ərazisində qanuni şəkildə qəbul edilmiş miqrant işçilər üçün nəzərdə tutulan bütün hüquqlardan faydalanmasını təklif edilir.

BƏT-nun Ekspertlər Komitəsi tərəfindən dövlətin 151 sayılı Tövsiyə ilə bağlı hesabatının təhlilinin aparılması nəticəsində aydın olur ki, bu məqsədlə Tövsiyənin tətbiq edilməsində hər hansı bir çətinlik yoxdur. Komitə vurğulayır ki, bəzən miqrant işçilər ölkədə bir neçə il boyunca qeyri-qanuni olaraq işlə təmin olunurlar və bu zaman onların statusları ilə bağlı hər hansı bir qərar qəbul olunmur. Belə hallar onları daimi qərarsızlıq vəziyyətinə salır və onlar qeyri-qanuni hallarla bağlı müdafiəsiz olurlar. Belə halların qarşısını almaq üçün Komitə qeyri-qanuni şəraitdə miqrant işçilərin tez bir zamanda aşkarlanmasının və onları necə nizamlamaq barədə qərarın vacibliyini vurğuladı. Miqrant işçilərin qeyri-qanuni şəkildə işlə təmin edilməsi qismən də olsa dövlətin dözümlüyündən irəli gəlir. BƏT Ekspert Komitəsinin fikrinə görə mövcud proseduraların asta sürətliliyinin nəticəsi və eləcə də miqrantların ölkədə qeyri-qanuni işlə təmin olunmasının aşkarlanması üçün Dövlətin səriştəsizliyi qeyri-qanuni hallarda miqrantın üzərinə düşür. Baxmayaraq ki, bu, sənədlərdə açıq-aşkar izah edilmir, Komitə düşünür ki, belə hallarda bərabərlik məsələləri ilə bağlı aidiyyəti olan Dövlət müəyyən müddət ərzində yaşayan və qeyri-qanuni vəziyyətdə olan hər bir miqrant işçinin vəziyyətini ayrı-ayrılıqda təhlil etməli və yaşayış icazəsinin verilməsi imkanlarını nəzərdən keçirməlidir.

### **Miqrant İşçilərin Tövsiyələri, 1975 (No. 151)**

151 sayılı Tövsiyə üç bölmədən ibarətdir. I Bölmə bərabər imkan və rəftar prinsiplərinə riayət olunmasını təmin etmək üçün praktiki tədbirlərdən bəhs edir. Burada həmkarlar ittifaqlarına qoşulmaq və həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarından istifadə etmək üçün qeyri-qanuni vəziyyətə olan miqrant işçilərin də daxil olmaqla bütün miqrant işçilərin hüquqları bir daha təsdiq edilir. Burada səlahiyyətli qurumlardan qeyri-qanuni vəziyyətdə olan miqrantların tez bir zamanda vəziyyətlərinin nizamlanması barədə məlumatlandırılmasını təmin etmək tələb olunur. Deportasiya halında isə, miqrantlardan əməliyyatın dəyərini əhatə etmək tələb oluna bilməz.

Nizamlama ilə bağlı məsələlər – Birləşmiş Krallığın Rəsmi məlumatlarından nümunələr təklif edir ki, BK-da 570,000-ə qədər qeyri-qanuni miqrant yaşayır. Buraya müxtəlif xarakterli miqrantlar daxildir - gizli fəaliyyət göstərən və ya satıcı miqrantlar, uğursuz sığınacaq axtaranlar və burada qalma vaxtı ötmüş miqrantlar. Onları ümumiləşdirən yeganə bir şey yalnız odur ki, onlar BK qeyri qanuni formada daxil olmuş və ya orda məskunlaşmışlar.

Deportasiya qorxusu ilə yaşayaraq hüquqlarından istifadə etmək üçün hər hansı bir vasitəyə malik deyillər və əhəlinin ən yoxsul və istismara məruz qalmış hissəsidir.

“Nizamlama” bu qrupa immiqrasiya qanunvericiliyinə uyğun şəkildə icazə verən və deportasiya qorxusu olmadan hüquqlarından istifadə etməyə imkan verən və istismar olunma şanslarını azaldan prosesin adıdır. “Nizamlama” bağışlamadan fərqlidir belə ki, bu bir idarə olunan prosesdir. Bu ifadə həmçinin təsdiqləyir ki, immiqrasiya prosesində qeyri-qanunilik qanunvericiliyinin əlavə məhsuludur ki, o da dəyişikliyə ehtiyac duyur və əslində cinayət fəaliyyəti deyil.

Bu ilin əvvəlində qiymətləndirmişdi ki, bu günə kimi itirilmiş vergiləri, milli sığorta haqlarını və digər rüsumları tutaraq nizamlama ildə Xəzinəyə 2 milyard ABŞ Dolları gəlir gətirə bilər. Bu, bütün qeyri-qanuni miqrantların deportasiyasına çəkilən potensial 4 milyon ABŞ Dolarına qarşı təyin edilə bilər.

Miqrant işçilərin Rifahı üçün Birgə Şura tərəfindən yaradılmış məlumatdan [www.jcwi.org.uk](http://www.jcwi.org.uk)

### **Təhlükəsizlik və sağlamlıq**

151 sayılı Tövsiyələrin 2-ci hissəsi sosial siyasətə, xüsusilə də sağlamlıq və təhlükəsizliyə dair məsələlərə aid edilir. Bu, xüsusilə əhəmiyyətlidir, belə ki, iş ilə əlaqədar olan bədbəxt hadisələr və xəstəliklərdən ölmüş 6000 işçilər arasında ola bilsin ki, çoxlu sayda qeyri-qanuni şəraitdə olan miqrantları daxil etməklə miqrantlar işçilər vardır. Həqiqətən də iş şəraitinin ən təhlükəli sektorları (kənd təsərrüfatında hər il 335.000 bədbəxt hadisə, tikinti və ya dağ mədən sahəsində - 55.000 bədbəxt hadisə) miqrant işçilərin iştirakının yüksək olduğu sahələrdir.

Tövsiyələrin 21-ci və 22-ci paragrafları təhlükəsizlik və sağlamlığın qarşısının alınması məsələsi ilə məşğul olur. Məsələn üçün paragraf 21-də qeyd olunur: “(1) Miqrant işçilərin praktiki təlimatı və ya iş üçün digər hazırlıqlar ilə əlaqədar olaraq onların bir hissəsi kimi işdə təhlükəsizlik və gigiyena qaydalarına dair təlimatlar və göstərişlər alması üçün bütün cəhdlər səfərbər edilməlidir.”

### **Minimal müdafiə**

Tövsiyənin 3-cü hissəsi işin itirilməsi, işdən çıxarılma və ya işlədiyi yerdən deportasiya olunması zamanı minimal müdafiəni təmin etmək üçün bir sıra tədbirlərin görülməsini tələb edir. 33 və 34-cü paragraflar bu mövzuda heç bir izahat tələb etmir və siyasətlər üçün maraqlı göstərişləri təmin edir. Onlar belə şərh olunur: “İşdən azad olunmaya məruz qalan miqrant işçi milli qanunlarda və nizamnamələrdə qeyd olunan şərtlərə müvafiq olaraq inzibati və ya məhkəmə orqanlarına müraciət etmək hüququna malik olmalıdır. Bu müraciət milli təhlükəsizlik və ya ictimai qaydanın lazımi formada qoyulmuş tələblərinə müvafiq olaraq işdən azad etməyə dair sərəncamı ləngitməlidir. Miqrant işçilər qanuni yardıma dair milli işçilər ilə bərabər hüquqlara malik olmalı və tərcüməçinin yardımını almaq imkanına malik olmalıdır.”

### **Paraqraf 34-də qeyd olunur:**

(1) İşlədiyi ölkəni tərk edən miqrant işçi onun orada qalmağının qanunluğundan asılı olmayaraq aşağıdakılara dair hüquqlara malik olmalıdır: (a) icra olunan iş üçün normal olaraq ödənilməli olan ayrılmış ödənişləri daxil etməklə hər hansı növbəti ödənişə; (b) iş ilə əlaqədar olaraq məruz qalınmış zədələr ilə əlaqədar olaraq yaranmış mənfəətlərə; (c) milli təcrübə ilə əlaqədar olaraq - (i) əldə olunmuş, lakin istifadə olunmamış tətillərin əvəzinə kompensasiyaya; (ii) ödənilməmiş və milli qanunlar və ya nizamnamələr və ya beynəlxalq quruluşlar altında hüquqları qaldırmayacaq hər hansı sosial təminatın əvəzinin ödənilməsi. Sosial təminat üzrə ödənişlərin mənfəətlər üzrə hüquq verməməsinə təmin edərək miqrantların hüquqlarının qorunmasına dair ikitərəfli və ya çoxtərəfli müqavilələrin nəticəsi ilə əlaqədar olaraq hər bir cəhdləri səfərbər etmək lazımdır.

(2) Bu paraqrafın 1 sayılı subparaqrafında qeyd olunan hər hansı iddiaya dair mübahisə yaranan zaman işçi səlahiyyətli orqan qarşısında hər hansı maraqlarını təqdim etmək və qanuni köməklə əlaqədar olaraq milli işçiləri ilə bərabər formada rəftar edilməyə qadir olmalıdır."

Həqiqətən də göründüyü kimi iki BƏT konvensiyası və onları müşayiət edən Təvsiyələr əmək miqrasiyasına daxil edilmiş bir çox məsələləri əhatə edir və həmkarlar ittifaqı təşkilatları tərəfindən ifadə edilmiş bir çox məsələlərə dair obyektiv cavab verəcəkdir. Onların dövlətlərdən təşəbbüs tələb etdiyi zaman bu vasitələrin zəif formada təsdiq olunması güclü miqrasiya siyasətinin hazırlanması ilə məşğul olmaq üçün dövlətin könülsüzlüyünə nisbətən zəif dəstəklənmə cəhdlərinə dair yerinə yetirilməli olan daha çox işlərə malikdir. Lakin bəzi müddəalar fəvzlər üçün bəzi çətinliklər yaradır. 97-ci Konvensiyada bu mövzu ilə əlaqədar olaraq qeyd olunan müddəalar bərabər formada rəftara dair Maddə 6 (bu maddə xüsusilə sosial təminata aid edilir) və işləməyə qadir olmayan zaman yaşayış hüququnun saxlanmasına dair Maddə 8-dir. 143-cü Konvensiyaya gəldikdə isə Maddə 8 (işin itirilməsi zamanı müdafiə), 10 (imkanlar və rəftarda bərabərlik) və 14 (a) (miqrant işçilərin coğrafi və iş ilə əlaqədar hərəkətililiyinə dair hüquq) hökumət üçün bir çox çətinliklər yaradır.

#### **Miqrant işçilərin hüquqlarına dair imtiyaz**

97 və 143 sayılı Konvensiyalar ilə birlikdə 1990-cı ildə BM-in Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş bütün Miqrantların və onların Ailələrinin üzvlərinin Hüquqlarına dair Beynəlxalq Konvensiya (səhifə 78-ə baxın) əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşmanın üçüncü dəstəyini təşkil edir.

### **BƏT-in əsas əmək standartları və digər beynəlxalq əmək standartları**

#### **BƏT-in əsas konvensiyaları**

Əsas insan hüquqları kimi nəzərə alınan bəzi BƏT konvensiyaları vardır. BƏT-in İşdə Fundamental prinsiplər və hüquqlara dair Bəyannaməsi 1998-ci ildə Beynəlxalq Əmək Konfransında qəbul edilmişdir. Burada qeyd olunur ki, bütün Ölkələr onların BƏT-də üzvlüyü ilə əsas səkkiz Konvensiyalarda qeyd olunan hüquqlar və prinsiplərə riayət etməlidir.

Bu əsas Konvensiyaların həmkarlar ittifaqları və miqrant işçilər üçün vacibliyi işçilərin fundamental hüquqlarının pozulmasının bunların miqrant işçilərə baş verəcəyindən ibarətdir.

Miqrant işçilər tez-tez özlərini pasport kimi səyahət üçün lazım olan sənədlərin onlardan alınması və təyinat ölkəsinə köçən zaman məruz qaldıqları “borcları” ödəməyə dair öhdəliklər ilə məcburi iş şəraitində görürlər.

Yalnız yetkin yaşına çatmış işçilər miqrasiya etdiklərindən əgər onlar ailələri və uşaqları ilə köçürlərsə, onlar işləməyə məcburdurlar. İnsan alveri çox vaxt uşaqlara və gənc işçilərə şamil edilir.

Onların qanuni çərçivədə olub olmamalarından asılı olmayaraq miqrantları daxil etməklə birlik azadlığının prinsipləri və təşkilatçılıq hüququ bütün işçilərə tətbiq edilməlidir. Heç nəyə məhəl qoymayan işə götürənlər tez-tez həmkarlar ittifaqlarına qoşulmaqla miqrant işçiləri dayandırmağa cəhd edəcəklər. Ittifaqların üzvləri olmadığı zaman miqrant işçiləri istismar etmək çox asandır.

***BƏT-in əsas konvensiyalarının əsas nöqtələri aşağıdakılardır:***

Birlik azadlığı və Təşkil etmə hüququnun qorunması üzrə konvensiya 1948 (No. 87):

Həmkarlar ittifaqına qarşı ayrı-seçkilik aktının kənarlaşdırılmasını, işə götürənlərin və işçilərin qarşılıqlı interferensiyaya qarşı təşkilatların müdafiəsini təmin edir və kollektiv sövdələşmələr aparılmasını dəstəkləmək üçün tədbirlər görülməsini tələb edir. Maddə 2 vacibdir: *İşçilər və işə götürənlər hər hansı ayrı-seçkilik olmadan və aid olan təşkilatın qaydalarından asılı olaraq qabaqcadan icazə olmadan öz seçimləri ilə təşkilatlar yaratmaq və qoşulmaq hüququna malik olmalıdır.* 14 İyul 2008-ci il tarixli, ratifikasiya 149.

***Təşkil etmə hüququ və Kollektiv Sövdələşmələr Konvensiyası, 1949 (No. 98)***

Təşkil etmə hüququnu yerinə yetirən işçiləri müdafiə edir; işçilər və işə götürənlərin təşkilatları arasında qeyri-interferanslıq prinsipləri dəstəkləyir və könüllü kollektiv sövdələşmələrə kömək edir. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 159.

***Məcburi əmək konvensiyası, 1930 (No. 29)***

Məhkum olunmuş əmək və müharibə, yanğın və zəlzələ kimi fəvqəladə hallar zamanı istisnalar ilə hərbi xidmət, məcburi və mütləq əməyin bütün formalarının dərhal sıxılmasını hədəfləyir. 14 iyul 2008-ci ildə 173 ölkə tərəfindən təsdiq olunduğu kimi - ən geniş formada təsdiq olunmuş Konvensiya

***Məcburi əmək konvensiyasının ləğv edilməsi, 1957 (No. 105)***

Məcburi və ya mütləq əməyin hamısının ləğvini siyasi məcburiyyət və ya təhsil kimi, siyasi və ideoloji fikirlərin azad ifadəsinə qarşı sanksiyalar kimi, işçi qüvvəsinin mobilizasiyası kimi, əmək disiplinası kimi, tətillərdə iştirak üçün cəzalandırma kimi və ayrı-seçkilik tədbirləri kimi təmin edir. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 169.

***Bərabər ödənişə dair konvensiya, 1951 (No. 100)***

Qadınlar və kişilər arasında eyni dəyərli iş üçün bərabər formada ödəniş prinsipini vurğulayır. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 166

***Ayrı-seçkilik (Məşğuliyyət və iş) Konvensiyası, 1958 (No. 111)***

İş ilə əlaqədar olaraq milli siyasət üçün irq, rəng, cins, din, siyasi fikir, milli mənsubiyyət və sosial mənşəyə əsaslanan birbaşa və dolaylı ayrı-seçkiliyin hamısını aradan qaldırmağı təmin edir. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 168.

***Minimal yaş konvensiyası, 1973 (No. 138)***

İqtisadi fəaliyyətin bütün sektorlarına tətbiq edilir. Dövlətlər işə qəbul üçün milli minimal yaş həddini elan edir. Bu konvensiya ilə əhatə edilən və ya edilmədiyindən asılı olmayaraq onlar məvəcib müqabilində işə götürülür. Dövlətlər uşaq əməyinin ləğv edilməsini təmin etmək üçün milli siyasətə riayət etməlidir. İşə qəbul üçün minimal yaş həddi məcburi təhsilin tamamlanması həddindən az olmamalıdır (baxmayaraq ki, az inkişaf etmiş ölkələrdə yüngül iş üçün aşağıda yaş həddi 14 ola bilər). Təhlükəli işlər üçün 18 yaş həddi qoyulmuşdur. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 150.



***Uşaq Əməyi konvensiyasının ən pis formalarının qadağan olunması və dərhal ləğv edilməsi, 1999 (No. 182)***

Üzv olan ölkələr uşaq əməyinin ən pis formalarının ləğv edilməsi üçün vaxt çərçivəli proqram. Konvensiya özü siyahı təqdim edənədək üzv olan Ölkələr sosial şəriklər ilə məsləhətləşərək ən pis formaların siyahısını hazırlamalıdır. 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 168.

**Yadda saxlayın!**

Başqa cürə qeyd olunmayanadək BƏT-in bütün əsas konvensiyaları statuslarından asılı olmayaraq bütün miqrantlara eyni formada tətbiq edilir.

**Digər beynəlxalq əmək standartları**

Bir çox beynəlxalq əmək standartları miqrant işçilərə müvafiq olan zaman burada ikisi xüsusi olaraq qeyd edilə bilər:

***Fərdi işəgötürmə agentlikləri konvensiyası, 1997 (No. 181)***

Birincisi 1997-ci ildə qəbul edilmiş Fərdi işəgötürmə agentlikləri Konvensiyasıdır. 1997 (No. 181). 14 İyul 2008-ci il tarixli ratifikasiya 20.

BƏT-ə üzv olan ölkələr Konvensiyanın özəl işədüzlətmə agentliklərinin işçilərə xidmətləri üçün rüsum qoymadıqlarını və həmin işçilərin həmkarlar ittifaqlarına qoşulmalarına icazə verildiyini təmin etməsini təsdiq edir.

**Xüsusilə Maddə 11-də belə qeyd olunur:**

- Üzv milli qanun və təcrübələrə müvafiq olaraq Maddə 1, Paraqraf 1(b)-də qeyd olunduğu kimi aşağıdakılar ilə əlaqədar olaraq özəl işədüzlətmə agentlikləri tərəfindən işə düzəldilən işçilərin müvafiq formada müdafiəsini təmin etmək üçün lazımı tədbirlər görməlidir:
  - (a) Birlik azadlığı;
  - (b) Kollektiv sövdələşmələr aparılması;
  - (c) Minimal məvacib;
  - (d) İş vaxtı və digər iş şəraiti;
  - (e) Qanunla müəyyən edilmiş sosial təminat üzrə mənfəətlər;
  - (f) Təlimlərə giriş;
  - (g) İş ilə əlaqədar təhlükəsizlik və sağlamlıq;
  - (h) İş ilə əlaqədar olaraq bədbəxt hadisələr və ya xəstəliklər yaranan zaman kompensasiya;
  - (i) müflis olma və işçilərin iddialarının qorunması zamanı kompensasiya;
  - (j) hamiləliyin qorunması və mənfəətlər, valideynliyin qorunması və mənfəət.

İşədüzəltmə agentliklərini lazımi qaydada nizama salmaq miqrant işçilərin rifah halının təmin olunmasında çox əhəmiyyətli rol oynayır. Yalnız 20 ölkə bu Konvensiyanı təsdiq etmişlər və onların çox az hissəsi “mənzə ölkələrdir”.

**Konvensiyanın 8-ci maddəsi xüsusi ilə miqrant işçilərin sui-istifadəsinin qarşısının alınmasına həsr edilib:**

- 1. Üzv işə götürənlər və işçilərin təşkilatlarının ən çox nümayəndələri ilə məsləhətləşdikdən sonra həm öz yurisdiksiyası daxilində, həm də müvafiq olan yerdə digər Üzvlər ilə əməkdaşlıq edərək özə işədüzəltmə agentlikləri tərəfindən onların ərazilərində işə düzəldilmiş və ya yerləşdirilmiş miqrant işçilərin müvafiq formada müdafiəsi və sui-istifadəsinin qarşısının alınmasını təmin etmək üçün lazımi və müvafiq tədbirlər görməlidirlər. Buraya dələduzluq təcrübələri və sui istifadə ilə məşğul olan özəl işədüzəltmə agentliklərinin fəaliyyətinin qadağan olunmasını daxil etməklə cərimələr tətbiq edən qanun və nizamnamələr daxil edilməlidir.
  - 2. İşçilər bir ölkədə digər ölkədə işləmək üçün toplanmışlarsa, aidiyyatı olan Üzvlər toplanma, yerləşdirmə və məşğulluqda sui-istifadə və dələduzluq hallarının qarşısının alınması üçün ikitərəfli müqavilələrin imzalanmasını nəzərə almalıdır.
- 

***Məşğulluq üzrə əlaqələrə dair tövsiyələr (No. 198)***

2006-cı ildə Beynəlxalq Əmək konfransında qəbul edilmiş yeni tövsiyyə məşğulluq üzrə əlaqələrdən bəhs edir. O, həqiqi işçi-işə götürən əlaqəsi mövcud olan zaman tətbiq edilməlidir. Heç nəyə məhəl qoymayan işəgötürən tərəfindən işçilərə dair qanuni öhdəlikdən qaçmaq və ittifaqların təşkilatlarını çətinliyə salmaq üçün ört-basdır edilmiş məşğulluq üzrə əlaqənin istifadəsi artmaqdadır.

**Miqrant işçilər belə “qeyri-rəsmi” məşğulluq üzrə əlaqələrə daha tez-tez məruq qalırlar. Tövsiyələrdə qeyd olunur:**

- 7. İşçilərin transmilli hərəkətlərinin məzmununda:
    - (a) Milli siyasətin yaradılmasında Üzv işə götürənlər və işçilərin təşkilatlarının ən çox nümayəndələri ilə məsləhətləşdikdən sonra həm öz yurisdiksiyası daxilində, həm də müvafiq olan yerdə digər Üzvlər ilə əməkdaşlıq edərək özə işədüzəltmə agentlikləri tərəfindən onların ərazilərində məşğulluq üzrə əlaqənin qeyri-müəyyənliyi ucbatından təsir edilə biləcək miqrant işçilərin müvafiq formada müdafiəsi və sui-istifadəsinin qarşısının alınmasını təmin etmək üçün lazımi və müvafiq tədbirlər görməlidirlər.
    - (b) İşçilər bir ölkədə digər ölkədə işləmək üçün toplanmışlarsa, aidiyyatı olan Üzvlər məşğulluq üzrə əlaqələr kontekstində işçilərin müdafiəsi üçün mövcud olan tədbirlərdən boyun qaçıрмаq məqsədi güdən sui-istifadə və dələduzluq hallarının qarşısının alınması üçün ikitərəfli müqavilələrin imzalanmasını nəzərə almalıdır.
-

## **BMT-in Bütün Miqrant İşçilərin və Onların Ailələrinin Hüquqlarının Qorunması üzrə Beynəlxalq Konvensiyası (“BMT Konvensiyası”)**

---

BƏT-in hazırlanmasında aktiv olaraq iştirak etdiyi Bu Konvensiya BƏT-in Konvensiyasında mövcud olan müddəaları qəbul edir və onlara əsaslanır və bəzi hallarda onları ötürüb keçir. Bu Konvensiya BƏT-in 143 sayılı Konvensiyasının q-cı hissəsində qeyd olunanları ötürüb keçərək qəbul edən ölkəyə qabaqcadan məşğulluq üçün mütəmadi miqrasiyaya daxil olan fərdlər üçün məhdudlaşdırılmış qeyri-qanuni yolla daxil olan və ya yaşayan miqrant işçiləri (və onların ailələrinin üzvlərini) əhatə edir. Birləşmiş Millətlər Konvensiyasının uzun müddətli hədəfinin qeyri-qanuni miqrasiyanı çətinləşdirmək və aradan qaldırmaq olmasından başqa, eyni zamanda o, onların həssas vəziyyətini nəzərə almaqla belə miqrasiya axınına qoşulmuş miqrantların hüquqlarının qorunmasını da qarşısına məqsəd qoyur. Konvensiyanın digər əhəmiyyətli aspektinə vasitənin ayrılmaq hissəsi olan Ölkələrə miqrant işçilərin hər hansı kateqoriyasının öz müraciətlərindən kənar edilməsinə icazə verilmədiyi və mövcud olan BƏT vasitələrindən kənar edilmiş işçiləri daxil etməklə miqrant işçilərin hər bir növünün əhatə olunması faktı daxil edilir.

Konvensiya Ölkələrdən beynəlxalq işçi miqrasiyası və onların ailə üzvləri üçün “etibarlı, ədalətli, insanı və qanunla müəyyən olunmuş şəraiti” təmin etməyi tələb edir. Bu tələblərə aşağıdakılar daxildir:

- Miqrasiyaya dair siyasəti təsis etmək;
- Digər ölkələr ilə məlumat mübadiləsi;
- İşə götürənlər, işçilər və onların təşkilatlarına siyasət, qanun və nizamnamələrə dair məlumatın təmin olunması
- Miqrant işçilər və onların ailələrinə yardım etmək.

Konvensiya miqrant işçilərin işə götürülməsi, onların doğma ölkələrinə qayıtması üçün qaydaları təsis edir. O, həmçinin qanunsuz və ya gizli miqrasiyaya qarşı mübarizə aparmaq üzrə görülən addımları təfəsilatı ilə açıqlayır.

Konvensiyanı təsdiq edən ölkələrin siyahısı açıqlanır: bura Avropa ittifaqından olan və ya zəngin təyinat ölkəsi adlanan heç bir ölkə daxil edilmir.

### ***BMT konvensiyası üçün Nəzarət orqanı***

Miqrant işçilərə dair BM konvensiyası 20 ölkələr tərəfindən təsdiq edilərək 2003-cü ildə qəbul edilmişdir. Təsdiq edən ölkələrin sayı Konvensiyanın maddələri barədə “ehtiyata” daxil edilmişdir.

Konvensiyanın nəzarət orqanı bütün Miqrant işçilərin və onların Ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə Komitədir. Komitə təsdiq edən Ölkələr tərəfindən seçilmiş fərdi qabiliyyətləri ilə xidmət göstərən on ekspertdən ibarətdir.

Konvensiyanı təsdiq edən ölkələr bu müddəaların yerinə yetirilməsi üçün atdıqları addımlara dair məlumat verməlidirlər. Məlumatlardan icra olunmada üzləşən problemlərin qeyd olunması gözlənilir. Məlumatları yoxladıqdan sonra komitə aidiyyəti olan Ölkəyə müvafiq hesab etdiyi rəylər verəcəkdir.

### ***BMT və BƏT konvensiyaları arasındakı fərqlər***

Qeyd olunanlara baxmayaraq BM beynəlxalq Konvensiyası və BƏT konvensiyası arasında bir çox fərqlər vardır. Birincisi, Beynəlxalq Konvensiya nə miqrasiya siyasətinə dair sosial dialoqu, nə də həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin təşkilatları üçün bir rol təmin etmir. Həmkarlar ittifaqlarının hesabatlar, təqdimatlar və hətta şikayətlər vasitəsilə Beynəlxalq Konvensiyanın şərtləri daxilində barazlıq prosedurasında iki məhdudiyyətin, birincisi Miqrant işçilərin hüquqlarının müdafiəsi üzrə komitəyə şikayət vermək üçün şikayət vətəndə qanuni mənbələrin bütün imkanlarını tükəndirməli və ikincisi isə qəbul oluna bilən elan olunan şikayətlər üçün aidiyyəti olan üzv olan Ölkə Komitənin imkanlarını fərmi formada qəbul etmiş olmasını BƏT-in diqqətinə çatdırılır. Son fərq isə Beynəlxalq Konvensiyaya üzv olan və ya təsdiq edən dövlətlər üçün “ehtiyatları” öz müəyyən müddələri ilə əlaqədar olan imkanlarıdır. Bununla əlaqədar olaraq Türkiyə dövləti Beynəlxalq Konvensiyanın vasitələrinin təsdiq olunmasında 40-cı Maddədə “Həmkarlar ittifaqlarına dair Türkiyə qanunları yalnız Türk vətəndaşlarına Türkiyədə həmkarlar ittifaqları yaratmaq imkanı verir” deməklə birlik azadlığını ifadə etmişdir. Belə qorunma ola bilsin ki, Beynəlxalq Konvensiyanın 91-ci Maddəsi, 2-ci paragrafını diqqətlə nəzərdən keçirmir (“Saxlamanın hazırkı Konvensiyanın məqsəd və hədəflərinə müvafiq gəlməsinə yol verilməməlidir”), o, 1990-cı il sənədinin bəzi məhdudiyyətlərini qeyd edir.

## **Əmək qanunları**

Bütün BƏT konvensiyaları miqrant işçiləri daxil etməklə bütün işçilərə tətbiq olunur, bütün milli əmək qanunları miqrant işçiləri daxil etməklə bütün işçilərə tətbiq olunmalıdır. Bu göstərişə tez-tez əməl olunmur.

Bir çox ölkələrdə əmək qanunu ilə əhatə olunma və nəticə etinəri ilə də əmək üzrə inspektorlarla əhatələnmə tamamlanmamışdır. Fabriklərə dair qanunvericilik və ya Minimal əmək haqqına dair qanunlar yalnız çox az sayda iş yerlərinə tətbiq oluna bilər. Kənd təsərrüfatı işləri və ya ev işləri heç bir qanun ilə əhatə olunmur və miqrant işçilər ən çox bu sahələrdə çalışır. Onlar, heç zaman Əmək inspektoru görməyəcəklər.

Sosial təminatla dair qanunvericilik tez-tez heç bir əsas olmadan yerli işçilər ilə miqrant işçilər arasında fərq qoyur.

Qadın miqrant işçilər üçün analığın müdafiəsi bir çox hallarda mövcud deyil və hər halda onlar hamilə olan zaman işdən azad edilir və ya vətənlərinə qayıdırlar.

Hər hansı ayrı-seçkilik üzrə qanunlar yalnız ölkənin vətəndaşlarına tətbiq edilə bilər və hər halda miqrant işçilər ilə təcrübədə qanuni sistemə giriş bağlı ola bilər.

Bir çox ölkələrdə miqrasiya üzrə qanunvericiliyin təkralanan elementi miqrant işçi üçün deportasiya olunmada müvəffəqiyyətsizliyə uğramaqla verilmiş müddət ərzində eyni işə götürən ilə qalmaqdır. BƏT-in 143 sayılı konvensiyasında deyilir ki, iki il müvafiq müddətdir və maksimum olmalıdır. Bundan sonra işçiyə departssiya olunmadan qorxmayaq işə götürəninə dəyişmək hüququ verilməlidir.



## **Miqrant işçilər Koreya respublikasında**

### **Koreyalı Miqrantlarının Həmkarlar ittifaqı (MHİ)**

Koreya respublikasında miqrant işçilər işdə istismara və kobud immiqrasiya siyasətinə qarşı müqavimət göstərmək üçün bir yerə toplanmada get-gedə aktiv olmuşlar. Bu hətta 2004-cü ilin Avqust ayında miqrant işçiləri tək işəgötürən ilə üç il müddətində işləməyə vadar edən yeni qanunvericilin daxil edilməsi ilə daha da gücləndirilmişdir. Miqrant işçilər həmkarlar ittifaqlarının artan dəstəyi ilə bu qanunvericilə qarşı birləşmişlər və həm görünüş, həm də etibar qazanmışlar. Koreya Miqrantlarının Həmkarlar ittifaqı (MHİ) 24 Aprel 2005-ci ildə təsis edilmişdir.

Hökumət miqrantların ittifaqın tanınması, toplanma və ya kollektiv formada sövdələşmələr aparma hüququna malik olmadığını və nəticə etibarlı ilə də qeydiyyat üzrə müraciəti qəbul etməyəcəklərini elan etməklə ittifaqın Əmək Nazirliyində qeydə alınması üzrə müraciət edənlərinə cavab vermişdir.

2005-ci ilin Mayın 14-də MHİ prezidenti, banqladəşdə anadan olmuş Ənvər Hossain evə gedərkən 30 nəfər polis tərəfindən zor gücünə həbs edilmişdir. Hökumət deyir ki, o, yalnız vizasında qeyd olunan müddətdən artıq müddətdə qaldığı üçün həbs edilmişdir. Onun həbsindən qısa müddət sonra polis ittifaqın idarəsinə soxulmağa və prezidentin səlahiyyətli müvəqqəti olaraq icra edən şəxsi həbs etməyə cəhd etmişdir.

2007-ci ilin Fevral ayında Seul Ali Məhkəməsi qərara almışdır ki, Hökumət ittifaqın qeydiyyatı dair müraciətini rədd etməklə qanunsuz hərəkət etmişdir.

**Koreya Respublikasının (KR) Konstitusiyasının qanunları altında Beynəlxalq Qanun və sənədsiz Miqrant işçilərin Birlik azadlığı hüququ,** KR tərəfindən təsdiq olunmuş beynəlxalq konvensiyalar yerli qanun ilə eyni qüvvəyə malikdir. KR İrqi Ayrı-seçkiliyin bütün formalarının Aradan qaldırılması üzrə Beynəlxalq Konvensiyanı (İQABK), Mülki və Siyasi hüquqlar üzrə Beynəlxalq Konvensiya (MSHBK), və İqtisadi, Sosial və Mədəni hüquqlar üzrə Beynəlxalq Konvensiyanı (İSÇBK) imzalamışdır. Bu konvensiyaların hamısı sosial statuslarından asılı olmayaraq bütün işçilərin birlik azadlığı hüququnu müdafiə edir. Xüsusi ilə, IQABK-nın qmumi Tövsiyyələri No. 30 (2004)-da qeyd olunur ki, “irqi ayrı-seçkiliyə qarşı zəmanət immiqrasiya statuslarından asılı olmayaraq vətəndaş olmayanların məruz qaldığı irqi ayrı-seçkiliyə qarşı zəmanət verir” (paraqraf 7) və “Dövlətlər iş icazə olmayan vətəndaş olmayan işçilərə iş təklif etməyi rədd edən zaman bütün fərdlərə assambleya və birlik azadlığını daxil etməklə məşğulluq üzrə əlaqəyə başalayan zaman başa çatanaqədək əmək və məşğulluq üzrə hüquqlardan istifadə etmək hüququ verilir” (paraqraf 32).

Daha sonra isə BƏT-in 87 sayılı konvensiyası (Birlik azadlığı və təşkil olunma hüquqlarının qorunması) bütün işçilərin “heç bir ayrı-seçkilik qoymadan” birlik azadlığı hüquqlarını qoruyur və Komitənin Birlik azadlığına dair Tövsiyyələri vasitəsilə sənədsiz miqrant işçilərə tətbiq edilmişdir. (UGT, 2001 və AFL-CIO/CTM, 2002).

MHİ-nin hadisəsi yalnız Cənubi Koreyadakı miqrant işçilərin hüquqlarını əhatə etmir. Qanunla tanınmanı əldə etməklə MHİ beynəlxalq əmək və insan hüquqları qanununda qeyd olunan prinsipləri canlandırmaqla bütün dünyada sənədsiz olan miqrant işçilərin birlik azadlığı hüquqlarını müəyyən edəcəkdir.

**Seul – Qyeonggi – İnçeon miqrantlarının Həmkarlar İttifaqlarının bülletenindən çıxarış**

## **BƏT-in Əmək miqrasiyasına dair Çoxtərəfli Quruluşunda istinad edilən Beynəlxalq Əmək konvensiyaları və Təvsiyələrinin siyahısı<sup>41</sup>**

### **Əsas konvensiyalar**

Birlik azadlığı və Toplanma hüququnun müdafiəsi üzrə Konvensiya, 1948 (No. 87)  
Toplanma hv sövdələşmələr aparma Konvensiyası, 1949 (No. 98)  
Məcburi Əmək konvensiyası, 1930 (No. 29)  
Məcburi əməyin ləğv edilməsi üzrə Konvensiya, 1957 (No. 105)  
Bərabər formada ödəniş Konvensiyası, 1951 (No. 100)  
Ayrı-seçkilik (Məşğulluq və iş) Konvensiyası, 1958 (No. 111)  
Minimal yaş Konvensiyası, 1973 (No. 138)  
Uşaq əməyinin ən pis formaları üzrə Konvensiyası, 1999 (No. 182)

### **Miqrantlara səciyyəvi sənədlər**

Məşğulluq üzrə Miqrasiya Konvensiyası (Təshih edilmiş), 1949 (No. 97)  
Məşğulluq üzrə Miqrasiyaya dair təvsiyələr (Təshih edilmiş), 1949 (No. 86)  
Miqrant işçilər (Əlavə müddəalar) Konvensiyası, 1975 (No. 143)  
Miqrant işçilərə dair Təvsiyələr, 1975 (No. 151)

### **Digər BƏT konvensiyaları**

Bərabər formada rəftar (Bədbəxt hadisə üzrə kompensasiya) Konvensiyası, 1925 (No.19)  
Əməyin yoxlanması üzrə Konvensiya, 1947 (No. 81)  
Əməyə dair maddələr (İctimai müqavilələr) Konvensiyası, 1949 (No. 94)  
Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)  
Sosial təminat (Minimal standartlar) Konvensiyası, 1952 (No. 102)  
Plantasiyalar Konvensiyası, 1958 (No. 110)  
Bərabər formada rəftar (Sosial zəmanət) Konvensiyası, 1962 (No. 118)  
Məşğulluğa dair siyasət Konvensiyası, 1964 (No. 122)  
Əməyin yoxlanması Konvensiyası (kənd təsərrüfatı), 1969 (No. 129)  
Minimal məvacibin müəyyən olunması üzrə Konvensiya, 1970 (No. 131)  
Üçtərəfli məsləhətləşmə (Beynəlxalq əmək standartları) Konvensiyası, 1976 (No. 144)  
Orta tibbi heyət Konvensiyası, 1977 (No. 149)  
İşdə təhlükəsizlik və sağlamlıq Konvensiyası, 1981 (No. 155)  
Sosial təminat hüquqlarının saxlanması üzrə Konvensiya, 1982 (No. 157)  
İşdə səhiyyə xidmətləri üzrə Konvensiya, 1985 (No. 161)  
Tikintidə təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə Konvensiya, 1988 (No. 167)  
İş şəraiti (mehmanxana və restoranlar) Konvensiyası, 1991 (No. 172)  
Dağ-mədən işlərində təhlükəsizlik və sağlamlığa dair Konvensiya, 1995 (No. 176)  
Özəl işə düzəltmə agentliklərinə dair Konvensiya, 1997 (No. 181)  
Analıqın qorunması üzrə Konvensiya, 2000 (No. 183)  
Kənd təsərrüfatı sahəsində sağlamlıq və təhlükəsizlik üzrə Konvensiya, 2001 (No. 184)

<sup>41</sup> BƏT-in Əmək miqrasiyasına dair çoxtərəfli quruluşu - əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma üçün mütləq olmayan prinsiplər və göstəricilər.://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\_343\_engl.pdf ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6

## BƏT standartlarından istifadə etmək: həmkarlar ittifaqlarının rolu

Konvensiyanın müddələrinin yalnız onların milli qanunlarında deyil, həmçinin təcrübədə də təmin olunması üçün həmkarlar ittifaqlarına imkanlar təqdim etmək.

### *Təsdiq olunmuş konvensiyalara dair hesabatlar*

Hər şeydən öncə BƏT-in Konvensiyası (Maddə 22) əsasında dövlətlərdən onların təsdiq etdikləri Konvensiyalara dair mütəmadi hesabat vermək tələb olunur. Bir çox Konvensiyalar üçün hər beş ildən bir hesabat vermək lazımdır (bu 97 və 143 sayılı konvensiyaya aiddir), lakin “fundamental Konvensiya” adlanan konvensiyalar üçün (75-ci səhifəyə bax) hər iki ildən bir hesabat verilməlidir. Qeyd olunmuş tələb əmək yoxlanışı, məşğulluğa dair siyasət və üçtərəfli konsultasiya ilə məşğul olan “prioritet konvensiya”<sup>42</sup> adlanan konvensiyalara da tətbiq edilir. Bu hesabatlar İdarəedici orqan tərəfindən hazırlanmış sorğu əsasında hər ilin 1 İyun və 1 Sentyabr tarixləri arasında idarəyə təqdim olunmalıdır. Üçtərəfli Məsləhət Konvensiyası (1976 (No. 144),) təsdiq edən ölkələrdə (Beynəlxalq əmək standartları) hökumətlər öz hesabatlarını hazırlamaqda işəgötürən və işçilərin təşkilatları ilə məsləhətləşməlidirlər. Ancaq hətta 144 sayılı Konvensiyayı təsdiq etməyən ölkələrdə hökumətlərdən Konstitusiyanın 23(2) sayılı Maddənin şərtləri daxilində öz qeydlərini aparmağa imkan vermək üçün hesabatlarının bir sürətini həmkarlar ittifaqlarının nümayəndəliklərinə təqdim etmələri tələb olunur.

İşçilərin perspektivlərindən bütün həmkarlar ittifaqları orqanları üçün vəziyyəti lazımi formada ölçməyə qadir olmaq üçün Beynəlxalq Əmək idarəsinə iradlar təqdim etmək mütləq olmalıdır. Belə iradlar olmadığı zaman verilmiş ölkədə vəziyyəti müəyyən etmək üçün yalnız hökumət tərəfindən təqdim olunmuş hesabatlar nəzərə alınacaqdır. Bu iradlar qanuni nöqteyi nəzərlə müstəqil ekspertlər komitəsi tərəfindən araşdırılır. Həmin komitənin analizi bütün üzv olan ölkələrə, hökumətlərə, işəgötürənlər və işçilərin təşkilatlarına yayılan Konvensiyalar və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsinin (KTTEK) hesabatında dərc edilir. Hər il Beynəlxalq Əmək konfransı zamanı görüşən və hesabat verən və İşçilər və işəgötürənlər qrupunun tələbi ilə, ekspertlər tərəfindən qeyd olunmuş halları təhlil edən Standartların Tətbiqi üzrə üztərəfli Komitə hökumətlərdən öz ölkələrində olan vəziyyətə fikir vermələrini tələb edə bilər. Ekspertlərin ümumi qeydlərdə həmkarlar ittifaqlarının təşkilatlarından alınan iradların azlığı barədə təəffüslənmədiyi bir il yoxdur. Hələ də vasitələrin iyerarxiyasının həlledici mərhələsində həmkarlar ittifaqları yaradılmışdır, bülə ki, onlar daha böyük olan pozuntuları qarşısının alınmasına xidmət edir.

### *Təsdiq olunmamış konvensiyalara dair hesabatlar*

Təsdiq olunmamış konvensiyalara aid olduğundan hətta adı qeyd olunan Konvensiyanın üzvü olmadıqlarına baxmayaraq İdarəedici orqan hər il üzv olan Ölkələr tərəfindən təfəsilatlı hesabat verməyə dair qərar qəbul edir. Burada da həmçinin həmkarlar ittifaqlarının təşkilatları öz şəxsi iradlarını göndərməklə və nəticə etibarlı ilə Ekspertlər komitəsinə Standartların tətbiqi üzrə Komitənin illik yığıncağında müzakirə olunacaq mümkün olan ümumi baxış məqsədini hazırlama imkan verən rol oynaya bilərlər. Bu müzakirənin nəticəsi sənədlərin səmərəliliyi və cari dəyərinin hesablanması, lazım olduğu zaman hökumətə onların siyasətinə

<sup>42</sup> Prioritet konvensiyalar kimi təsvir olunan dörd ədəd konvensiya vardır: Əmək yoxlanışı konvensiyası, 1947 (No. 81), Məşğulluq üzrə siyasət konvensiyası, 1964 (No. 122), Əmək inspeksiya (kənd təsərrüfatı) konvensiyası, 1969 (No. 129), və üçtərəfli Məsləhət (Beynəlxalq əmək standartları) Konvensiyası, 1976 (No. 144). <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

nəzarəti həyata keçirməyi təmin etməyi, və ya yeni konvensiyaları təsdiq etmək və ehtiyac duyulduğu zaman yeni standartların formulu nəzərə almağı mümkün edəcəkdir. Misal gətirməklə miqrant işçilər üzrə ümumi nəzarət 1999-cu ildə həyata keçirilmişdir və hələ də bu gün üçün BƏT-in miqrant işçilərə dair sənədlərinə aid olan bütün məsələlər üçün əsas kimi xidmət edir (təfəsilatlı məlumat üçün <http://www.ilo.org/ilolex/eng-lish/surveyq.htm>).

### ***Təqdimatlar***

Daha ciddi qayda pozuntusu olan zaman həmkarlar ittifaqları Konstitusiyanın 24-cü Maddəsində qeyd olunan təqdimatlara müraciət edə bilər. Təqdimat xüsusi proseduradır və qəbul edilə bilmənin<sup>43</sup> ciddi meyarından asılıdır. Qəbule edilə bilmə meyarı qarşılanan zaman təqdimat yoxlanış üçün İdarəedici Orqan tərəfindən təyin edilmiş üçtərəfli komitəyə ötürülür. Komitə İdarəedici orqana hesabat verir və nəticə və tövsiyələri formalaşdırır. Hazırkı hökumətə onun hadisəsinə dair müzakirələrdə iştirak etmək üçün nümayəndə göndərmək təklif edilir. İdarəedici orqan təqdimatın hökumət tərəfindən yaranmış hər hansı cavabın nəşrinin müvafiqliyinə dair qərar qəbul edir və öz qərarı barədə hökumətə və təşkilatlara məlumat verir.

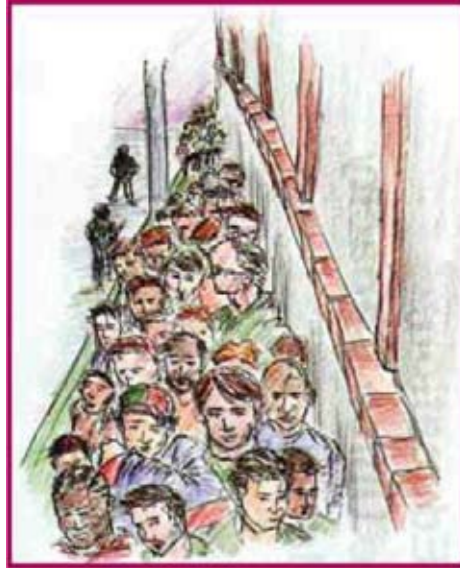
### ***Şikayətlər***

Təsdiq olunmuş Konvensiyanın çox ciddi formada pozulması zamanı Konstitusiyanın 26-cı maddəsinə müvafiq olaraq şikayət etmək olar. Bu prosedura müəyyən şərtlər daxilində bir hökumət tərəfindən digərinə qarşı aparılmaq olar, lakin belə hallar çox nadir hallarda baş verir. Əgər bir çox hallarda keçmiş məmurlar Konfransda təqdim olunan tərəf tərəfindən şikayət verilməsində cavabdehdirsə, onda belə prosedura İdarəedici orqan tərəfindən də başladi bilər. Belə olan halda İdarəedici orqan qaldırılmış məsələni tədqiq etmək üçün Tədqiqat komissiyası təyin edir. Bu hesabat barədə aidiyyəti olan hökumətə məlumat verilir və həmin ölkə bu qərarı qəbul edib etməyəcəyini qeyd etməlidir. Əgər o, onları qəbul etməzsə, onda bu hökumətin məsələni qanuni yolla həll etmək üçün Beynəlxalq Ədalət məhkəməsinə və ya səlahiyyətli orqana təqdim etməyi istəməsinin bir işarəsi olmalıdır. Beynəlxalq Məhkəmənin qərarı son qərardır. Bu şikayətlər proseduru yalnız təsdiq olunmuş konvensiyaların ciddi formada pozulması zamanı tətbiq olunur. Bu üsuldən bu yaxınlarda birlik azadlığı ilə əlaqədar olaraq Belarusa qarşı və məcburi əmək ilə əlaqədar olaraq Myanmaya (Burma) qarşı istifadə olunmuşdur.

---

<sup>43</sup> Əldə edilə bilən olması üçün təqdimat barədə yazılı formada Beynəlxalq Əmək idarəsinə məlumat verilməli, işəgötürənlər və ya işçilərin sənaye assosiasiyasından yaranmalı, Konstitusiyanın 24-cü Maddəsinə istinad edilməli, BƏT-in üzvü olmalı, hazırkı üzv tərəfindən təsdiq olunmuş Konvensiyaya aid olmalı və üzvün hansı əsasla qeyd olunmuş Konvensiyaya əməl etməyə müvəffəq olmamasını yurisdiksiya çərçivəsində qeyd etməlidir.





### **Asossiasiya Azadlığı üzrə komitəyə edilmiş şikayətlər**

Konvensiya təsdiq olunan zaman bu xüsusi prosedurların hamısından istifadə etmək olar. Lakin hər halda bu prinsip üzrə müstəsna hal vardır. Bu, Birlik azadlığı Komitəsinə edilmiş şikayətlərdir. Bu komitə aidiyyəti olan hökumətin birlik azadlığına dair Konvensiyalar ilə əhatə olunub olunmamasından asılı olmayaraq birlik azadlığına dair qanun pozuntuları ilə əlaqədar olan şikayətlərə baxır. Həqiqətən də 87 və 98-ci Konvensiyalarda qeyd olunan prinsiplər həmçinin BƏT-in Konstitusiyasında da saxlanılır və üzvlük faktı ilə əlaqədar olaraq Təşkilatın üçvü olan bütün dövlətlər onlara riayət etməlidir. Şikayətlər üç ildən bir tərtib edilən üçtərəfli komitə tərəfindən araşdırılır və İdarəedici orqana hesabat verilir. Bu hesabatlar ictimai formada verilir.

### **Bəyənnaməyə riayət etmə**

Birlik azadlığı komitəsi ilə tərtib edilmiş şikayətləri istisna etməklə həmkarlar ittifaqlarına təqdim olunmuş proseduralar yalnız təsdiq olunmuş Konvensiyalar ilə əlaqədar olaraq tətbiq olunur. Təsdiq olunmamış konvensiyalar olan zaman Bəyənnaməyə illik olaraq riayət olunma həmkarlar ittifaqı tərəfindən digər təzyiq və müdaxilə imkanı yaradır. Həqiqətən də, hökumətlərdən hər il İdarəedici orqan tərəfindən hazırlanmış formada onların təsdiq etmədikləri fundamental Konvensiyada qeyd olunan prinsiplərlə əlaqədar olaraq hüquqi və faktiki vəziyyəti qeyd etmək tələb olunur. Həmkarlar ittifaqının iradələri olmadan İdarə faktlara yalnız qismən baxacağı barədə qeyd etmək yerinə düşərdi. Həqiqətən də baxmayaraq ki, bəzi dairələrdə BƏT barədə sorğu sual aparılır, bu da həmçinin həmkarlar ittifaqına aid olan bir məsəldir. Onlar, BƏT-i çoxtərəfli səviyyədə yeganə sənəd bağlaması ilə təchiz etməyə yardım etmişlər. Bunun üçün də bütün potensialların optimal formada istifadəsini təmin etmək onların üzərində düşür. Həmkarlar ittifaqları həmişə mövcudluqlarının səbəbini yaddan çıxarmamalıdır: bu səbəb işçilərin müdafiəsidir. Bu müdafiə BƏT-in konvensiyalarının riayət olunmasını təmin etmək və onların pozulması barədə məlumat vermək üçün həmçinin onlar tərəfindən daha böyük dərəcədə cəlb olunmanı tələb edir.

## **BƏT nəzarət sisteminin təsiri**

Müxtəlif nəzarət mexanizmlərinin təsiri nəzərə alınmışdır. Həmkarlar ittifaqının sistemdə iştirakı beynəlxalq təşkilatlarda yekdir.

Birlik azadlığı üzrə Komitə və eksperlər komitəsi müxtəlif hadisələr üzrə miqrant işçilərin həmkarlar ittifaqı yaratmaq və ya qoşulmaq və onlarda vəzifə tutmaq və hər hansı ittifaqa qarşı ayrı-seçkilik aktına qarşı müdafiə olunma hüquqlarını yenidən təsdiq etmişdir.

Komitənin müşahidələri ölkələrdə qanunların dəyişilməsi ilə nəticələnmişdir. Məsələn, BƏT eks qanunlarını Birlik azadlığına və Təşkil etmə hüququnun qorunması Konvensiyasına 1948 (No. 87) müvafiq gəlməməsini qeyd edən müşahidələrə riayət edərək **Kameron, Çad və Nigeriya** Konvensiyanın 3-cü Maddəsinə müvafiq gəlmək üçün müəyyən müddət həmin ölkədə qəlandan sonra miqrant işçilərə həmkarlar ittifaqı yaratmağa icazə verən qanunlara düzəlişlər etmişlər.

**Finlandiya və Lüksemburq** qanunvericiliyi Konvensiyanın 2-ci maddəsinə müvafiq etmək üçün həmkarlar ittifaqına üzv olan miqrant işçilərin maksimum sayına məhdudiyyət qoymanı aradan qaldırmaq üçün qanunlarına düzəliş etmişlər.

Qeyri-qanuni vəziyyətdə olan miqrant işçilərin hüquqları ilə əlaqədar olaraq Birlik azadlığı üzrə Komitə onlara əvvəlcədən razılıq olmadan miqrant işçilərin heç bir ayrı-seçkilik qoymadan şəxsi seçimləri ilə təşkilatlar yaratmaq və qoşulmaq hüquqlarını qəbul edən Konvensiyanın 2-ci maddəsinin müddəaları çərçivəsində baxır.

### **BƏT proseduralarından istifadə etmək üçün siyahı**

Qeyd: Biz təqdimat və şikayətin hər birinə istinad etmək üçün siyahıda “təqdimat” terminindən istifadə edirik.

- Sizin ölkə aid olan Konvensiyanı təsdiq edibmi? Əgər hökumətiniz Konvensiyanı təsdiq etməyibsə, siz təqdimat edə bilməzsiniz. Qeyd: bu birlik azadlığına aid olan hallarda tətbiq edilmir.
- Sizin təqdimatınız Konvensiyanın əhatə dairəsində aydın şəkildə qeyd olunan məsələ barəsindədir?
- Təqdimatı qanuni şərtlər daxilində hazırlamaq üçün yardım ala bilərsiniz?
- Qanun pozuntularına dair dəqiq və aydın detallarınız var? Siz ad, tarix, yerə ehtiyac duyursunuz.
- Məsələni milli səviyyədə həll etmək üçün hansı addımlar atmısınız? (Təqdimat etməmişdən qabaq birinci olaraq milli proseduralardan istifadə etməyə ehtiyac yoxdur.)
- Sizin ölkədə digər təşkilatlar tərəfindən və ya Qlobal İttifaq Federasiyalarında (QİF) eyni məsələ barədə hansı təqdimatların olması barədə bilərsinizmi?
- Sizin ölkənizdə digər təşkilatlar ilə və ya QİF və ya BHIK kimi digər beynəlxalq təşkilat ilə birgə təqdimat edə bilərsinizmi?
- Miqrant işçi assosiasiyası və ya QHT ilə əməkdaşlıq etmək istəyirsinizmi?

**BƏP proseduralarından istifadə etməklə miqrant işçilərin hüquqlarını müdafiə etmək**

**İspaniya**

İspaniyanın Ümumi İşçilər İttifaqı (Üİİ) Birlik Azadlığı üzrə Komitəyə (BAK) İspaniya hökuməti barədə şikayət etmişlər. Onlar hesab etmişlər ki, yeni qanun birlik azadlığının icra olunmasının və həmkarlar ittifaqına aid olma və “qanunsuz” əcnəbi işçilər tərəfindən aparılan tətilərə qarşı hüquqlarının qarşısını almışdır.

BAK necə işlədiyini qiymət verməklə biz onun nəticəsini hazırlayırıq. Qanuni dildən sonra BAK İspaniya həmkarlar ittifaqlarının vəziyyətini qəbul etmiş və Hökumətdən qanunda düzəlişlər aparmaq tələb edilmişdir.

Komitənin nəticələri:

559. Komitə qeyd edir ki, belə halda İspaniyanın Ümumi İşçilər İttifaqı (Üİİ) təsdiq edir ki, əcnəbilərə dair yeni qanun (İspaniyada Əcnəbilərin hüquqlarına və onların Sosial İnteqrasiyasına dair 8/2000 sayılı akt) onların icrasını onların iştirakı və ya İspaniyada yaşamağı üzrə icazədən asılı edərək əcnəbilərin həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarını məhdudlaşdırır.

560. Komitə həmçinin ayrı-seçkiliyin təsdiqinə cavab olaraq milli işçilər ilə bərabər əsasda həmkarlar ittifaqı üzrə hüquqlardan faydalanan “qanuni” əcnəbilər adlananlar arasında açıq-aydın fərqi qeyd etmək üçün millilər ilə əcnəbilərin vəziyyəti arasında fərq qoymaq üçün qanuna kifayət qədər düzəliş edilmədiyini nəzərə alaraq Dövlətin hesabatlarından qeydlər götürür. Əsas məqsəd miqrasiya axınlarına nəzarət etmək və insan alveri ilə məşğul olanlara və əvvəlki Akta zidd olaraq İspan milləti ilə bir tərəfdən qanuni əcnəbilər, digər tərəfdən isə qanunsuz əcnəbilər arasında aydın fərq qoymaqla onların işdə istismarına qarşı mübarizə aparmaqdır.

561. Yuxarıda qeyd olunan məlumatı işıqlandırmaqla Komitə bu halda məsələnin harada müvafiq olub olmamasını müəyyən etməkdən şikayətçi tələb edən zaman birlik azadlığına dair BƏT konvensiyalarında istifadə olunan “işçilər” konsepsiyasını geniş formada şərh etməkdən ibarət olmasını müşahidə edir. Bu məzmununda Komitə 87 sayılı Konvensiyanın 2-ci Maddəsinin heş bir ayrı seçkilik qoymadan qabaqcadan razılıq olmadan öz seçimləri ilə təşkilat yaratmaq və qoşulmaq hüquqlarının tanınmasını tələb edir...Nəticə etibarı ilə qeyd olunan qanunvericilikdə müəyyən edildiyi kimi Komitə Hökumətdən 87 sayılı Konvensiyanın 2-ci Maddəsinin şərtlərinin hesaba alınmasını tələb edir. O, həmçinin vurğulamışdır ki, ittifaqlar Konvensiya ilə əhatə olunan işçiləri dəstəkləmək və onların maraqlarını müdafiə etməyi məqsədi ilə işçiləri təmsil etmək və yardım etmək hüququna malik olmalıdır (BAK, İş No. 2121).

### **Honq Konq (Çin)**

Filippinlilərin Həmkarlar İttifaqının Konqresi (FHİK) Honq Konq (Çin) tərəfindən təsdiq edilmiş miqrant işçilərə dair 97 sayılı Konvensiyaya aid olaraq BƏT-ə təqdimat vermişdir. FHİK-in təqdimatı Filippin hökuməti tərəfindən istimai dəstək almışdır.

Təqdimat Çin tərəfindən Honq Konqun Xüsusi İctimai Ərazi (XİƏ) olmasına aid olan 97 sayılı Konvensiyaya əməl etməməsinə təsdiq etmişdir. Təsdiq Filippin işçiləri üçün zərərli olan ev işləri ilə məşğul olan əcnəbi işçilərin məvacibi və sosial təminatına təsir edən və bərabər rəftarı təmin edən BƏT konvensiyasının 6-cı Maddəsinin pozulması ilə əlaqədar olaraq Honq Konq hökuməti tərəfindən təsdiq olunmuş müəyyən tədbirlərə aid edilmişdir.

Səciyyəvi tədbirlərə aşağıdakılar daxildir:

- (a) HK\$400 tərəfindən ev işləri ilə məşğul olan əcnəbilərin minimal ödənişinin azaldılması, 2003-cü ilin Aprel ayından qüvvədədir.
- (b) Bu işçilərin işəgötürənləri üzrə qoyulmuş HK\$400 işçilərin yəndin hazırlanması üzrə rüsumun daxil edilməsi, 1 oktyabr 2003-cü ildən qüvvədədir.
- (c) Honq-Konqda ən azı yeddi illik müddət üçün yaşamayan ev işlərində işləyən əcnəbi işçilərin subsidiya verilmiş tibbi xidmətlərdən kınarlaşıdırılması.

KTTEK mütəmadi olaraq məsələ barədə şərhlər vermiş və hökumət işçilərin mənfəətləri barədə ictimai kampaniyaya başlamışdır.

### **Birləşmiş Ştatlar: Hofman hadisəsi**

2002-ci ildə ABŞ-ın Ali Məhkəməsi Hofman Plastik Tərkiblər v. NLRB.kimitanının hadisə barədə qərar qəbul etmişdir.

Ali Məhkəmənin qanunu immiqrasiya statusu ilə əlaqədar olaraq sənədsiz olan işçilərin hətta ittifaq yaratdığına görə işdən qanunsuz olaraq azad edilməsi zamanı belə mənfəət itkisinə görə kompensasiya olunmaq hüququnun olmamasını qeyd edir. Ədliyyənin böyük çoxluğunda qeyd olunur ki, immiqrasiya siyasəti və əmək qanuni ziddiyyətdə idilər və məcburi immiqrasiya qanunu məcburi əmək qanuna nəzərdən üstünlük təşkil edir. Dörd fərqləndirici ədliyyədə qeyd edilmişdir ki, belə konflikt yoxdur və kompensasiya üzrə sərəncam immiqrasiya siyasətinin icrasında müdaxilə etməyəcəkdir. Əlbəttə ki, o, həm əmək qanunu, həm də immiqrasiya qanununun qarşısını almağa çalışdığı qanunsuz fəaliyyəti saxlamağa kömək edir.

İnsan hüquqlarına müvafiq olaraq “Hofman qərarı immiqrant işçilər icmalarında iş yeri hüquqlarının və müdafiənin olmaması qorxusunu gücləndirmişdir. İşəgötürənlər yenidən bərpa olunma və ya kompensasiya olunma üzrə heç bir hüququ olmadan həmkarlar ittifaqı yaratdıqlarına görə işdən azad ola biləcəkləri qərarını vurğulamaqla işçiləri hədələmişdir. İşçilər təlqin edilmiş Hofman qərarından qorxaraq həmkarlar ittifaqı yaratma kampaniyalarını tərk etmişlər. İşəgötürənlər işçiləri hökumətin əmək üzrə qanunlarını qüvvəyə mindirən agentliklər qarşısında minimal məvacib və ya artıq hüquq pozuntusu, sağlamlıq və təhlükəsizliyin pozulması və ya hər hansı digər məsələlər barədə şikayət edən zaman işdən çıxacaqlarına dair hədələməklə Hofmanın əhatə dairəsini genişləndirməyə can atmışlar.”

Amerikanın Əmək Federasiyası və Sənaye Təşkilatları Konqresi (AƏM - STK) və Meksika İşçiləri Konfederasiyası (MİK) hadisə barədə BƏT-ə təqdimat vermişdir.

2003-cü ildə Birlik azadlığı üzrə Komitə Ali Məhkəmənin Hofman qaydalarının birlik azadlığı prinsiplərini pozmaları barədə qərar qəbul etmişdir. Komitə qeyd etmişdir ki, “Sənədsiz işçilər üçün kompensasiya ödənişinin aradan qaldırılması ilə Hofman qərarı onların təşkil olunma hüquqlarını ləğv edir. Qərar işəgötürənlərə cəzasız qalmaqla işçilərin birlik azadlığı hüquqlarını pozmaq üçün lisenziya verir. İşçilərin hüquqları pozulan zaman heç bir köməyi olmur. **(BAK, İş No. 2227).**”

## **Ratifikasiya üçün kampaniya aparılması**

Həmkarlar ittifaqının miqrant işçilərin hüquqlarının qorunmasındakı vacib yeri onların müdafiəsini təmin edən Konvensiyaların təsdiq olunması üçün kampaniyalar aparmaqdır: iki BƏT konvensiyası (Nos. 97 və 143) və BM konvensiyası

### **Təsdiq üzrə siyahı**

Müvafiq nazirlik (bu, adətən Əmək Nazirliyidir) ilə əlaqə saxlayın və Konvensiyalara dair müzakirə tələb edin və təsdiq olunmamasının səbəbini öyrənin.

Sizə “dost” olan Parlament üzvləri ilə əlaqə saxlayın və bu məsələ barədə onlarla müzakirə edin.

Digər milli mərkəzlərlə bu barədə söhbət edin və bu məsələ ilə əlaqədar olaraq əməkdaşlığın mövcud olub olmamasını nəzərdən keçirin.

İşəgötürənlər ilə söhbət edin və onların təşkilatının Konvensiyanın təsdiqi barədə bir fikri olub olmamasını soruşun. Hətta əgər cavab mənfi olsa belə onda siz ən azı hazır olacaqsınız.

Səlahiyyətli orqanların baxılması üçün Konvensiyalar və tövsiyələri təqdim etmisinizmi? (Bu həmişə Parlamentdir). Əgər cavab mənfidirsə, onda kampaniya irəli sürülməlidir.

BƏT-ə Konvensiyalar barədə göndərilmiş hər hansı hesabatların sürətiniəldə edin.

Əmək Nazirliyi təsdiqi müzakirə etmək üçün hər hansı üçtərəfli yığıncaqlar təşkil etmişdirmi? Əgər cavab mənfidirsə, onda tələb qaldırın.

Əgər mətnlər Parlamentə təqdim olunmuşdursa və təsdiq etmək üçün heç bir qərar qəbul edilməmişsə, onda məsələyə cavab tapmağa çalışın. Birinci iş kimi BƏT-in üçtərəfli seminarını çağırın.

Mediadan istifadə etməklə ictimai kampaniya hazırlayın.

Sizin ərazinizin BƏT idarəsi və ACTRAV üzrə Mütəxəssislər İşçilərin fəaliyyətində sizə yardım edəcəkdir.

### ***BƏT standartları daxilində Miqrant işçilərin hüquqlarının siyahısı***

#### **Yola düşməmişdən qabaq və səyahət zamanı**

##### **Məlumat çıxış**

Miqrantlar iş üçün nəzərdə tutulmuş ölkədə ümumi iş və həyat şəraitinə aid olan məlumat və miqrant kimi onlara təqdim olunmuş potensial marağın hər hansı digər məsələsinə dair hüquqa malikdir.

Təmin edilmiş məlumat öz dillərində, dialektlərində və ya ən azı başa düşdükləri dildə olmalıdır. Təmin edilmiş məlumat pulsuz olmalıdır.

## **İşə qəbul**

İşə qəbul yalnız aşağıdakılar tərəfindən icra olunmalıdır:

- İctimai orqanlar;
- Gələcək işəgötürənlər;
- Özəl səlahiyyətli orqanlar.

İşə düzəltmə ilə məşğul olan işəgötürənlər və özəl agentliklərin fəaliyyətləri müvafiq dövlət orqanlarından icazə almaqla aşağıdakılara qarşı qorumaq üçün rəsmi nəzarət altında icra olunmalıdır:

- Artıq rüsum;
- Aldadıcı təbliğatın istifadəsi;
- İmmiqrasiyanın nəzarətindən qaçmağa can atmaq.

Hökumət məşğulluğa dair nəzarət müqavilələri sistemini saxlamaqla miqrantlar yola düşməmişdən qabaq iş şəraiti və məşğulluq şərtləri, xüsusilə də ödəniş normasını əhatə edən məşğulluğa dair yazılı müqavilə almalıdırlar.

## **Asanlaşdırılmış yola düşmə**

Miqrantların sənədlər və immiqrasiya prosesinə aid olan digər inzibati rəsmiliklər ilə məşğul olmada yardım almaq hüququna malikdir. Bu yardım pulsuz olaraq təmin edilməlidir. İşçilər və onları müşayət etmə hüququ olan ailələrinin üzvləri yola düşmədən qabaq tibbi yoxlanışa və səyahət zamanı müvafiq tibbi yardıma dair hüququ vardır. qeyd etmək lazımdır ki, hamiləliyin və ya İİV virusunun yoxlanılması insan hüquqlarına ziddir.

## ***Çatan zaman və daxil olduqdan sonra***

### **Gömrükdə azad edilmə**

Miqrant işçilər işlədikləri ölkəni gömrük rüsumu, fərdi onları müşayət etməyə icazəsi olan ailə üzvlərini daxil etməklə onların şəxsi səyləri və digər sənədlər olmadan nəzərə almalıdırlar.

### **Yerləşdirmə**

Miqrantlara heç bir ödəniş ödəmədən və ya inzibati xərclər olmadan müvafiq işlərin tapılmasında müvafiq ictimai orqanların xidmətlərindən yararlanmaq hüququ verilir.

Miqrantlara tərcüm xidmətləri və yerləşmə ilə əlaqədar olan inzibati rəsmi işləri daxil etməklə öz yeni mühitinə alışmaqda lazım olan yardım almaq hüququ verilir.

Yaşayışla təmin olunmada ayrı-seçkilik qadağan edilməlidir.

Məşğulluğa dair şərtlərdə bərabərlik, peşə təlimi və digər məsələlərə görə Miqrant işçilər ilə aşağıdakılar ilə əlaqədar olaraq bərabər imkanlar və rəftara dair razılığa gəlinməlidir:

- Peşəkar istiqamətlənmə və yerləşdirmə xidmətlərinə giriş;
- Belə təlim və iş üçün fərdiləşdirmə prinsipləri əsasında seçdikləri peşə təliminə və məşğulluğa giriş
- Xidmətlərə əsasən inkişaf;
- İş zəmanəti;
- Alternativ iş, işsizlər üçün ictimai işlər və yenidən hazırlanmanın təmini;
- Ödəniş normaları və ödənişin bütün digər formaları;
- İş saati, istirahət müddəti, illik tətiləri daxil etməklə işə dair şərtlər
- Ödənişli işdə təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə tədbirlər;
- Xüsusilə işdə yaranmış zədələr, anahıq, xəstəlik, əlillik, yaşlılıq, ölüm, ailənin məsuliyyəti və işsizlik ilə əlaqədar olaraq sosial təminat
- Birlik azadlığı və kollektiv sövdələşmələr aparma hüquqları.

### **Məhkəmələrə giriş**

Miqrantlara aşağıdakılar ilə əlaqədar olaraq qanuni yardım hüququnu daxil etməklə millilər ilə bərabər qanuni yardım hüququ verilməlidir:

- İş ilə əlaqədar yaranmış mübahisələr;
- Həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının icra olunması.

### **Sosial təminata aid məsələlər**

Sosial siyasət miqrant işçilərə və onların ailələrinə ölkənin millilərinin istifadə etdikləri imtiyazlardan yararlanmaq hüququ verilməlidir. Belə siyasətin elementlərinə aşağıdakılar daxildir:

- Ailələrin yenidən birləşməsini azaltmaq üçün tədbirlər;
- Tərcümə xidmətlərini daxil etməklə sosial xidmətlər.

Miqrant işçilərin valyutanın ixracı və idxalı ilə əlaqədar olaraq milli qanunlar və nizamnamələr tərəfindən yol verilən məhdudiyyəti nəzərə alaraq qazandıqları pulları köçürmə hüququna malikdir.

### ***Yaşayış və vətəna qayıdış***

### **Məşğulluq və ölkədə status**

Ölkədə qanuni olaraq yaşayan və işini itirmiş miqrant işçilərə qeyri-qanuni vəziyyətdə olan işçi kimi baxılmamalı və ona alternativ iş tapmağa imkan vermək üçün yaşayış icazəsində uzadılmaya icazə verilməlidir.



Miqrant işçilərin statusu ilə əlaqədar olaraq hər hansı mübahisə yaranan zaman, o, öz işini ya şəxsən, ya da nümayəndə vasitəsilə hər hansı səlahiyyətli orqana təqdim etmək hüququna malik olmalıdır.

Qərarlar müvəffəqiyyətlə müzakirə olunduqdan sonra miqrantlara bərpa oluma hüququ, alternativ iş tapmaq üçün vaxt və itirilmiş məvacib üzrə kompensasiya verilməlidir. Qeyri-qanuni vəziyyətdə və onlara borclu olunan məvacibə görə mübahisədə olan miqrant işçilərə məsələ həll olunanaqədək qalmağa icazə verilməlidir.

Qeyri-qanuni vəziyyətdə olan və vəziyyəti nizama salına bilməyən miqrant işçi ödəniş, sosial təminat və digər mənfəətlər kimi keçmiş məşğulluğundan yaranan hüquqları ilə əlaqədar olaraq bərabər formada rəftar olunma hüququna malikdir.

#### **Təyinat ölkəsindən departssiya**

Miqrant işçilər nizaman salına bilməyən və ya qovulma halında onların vətənə qayıtmaları üzrə xərclər onlar tərəfindən ödənilməməlidir.

#### **Doğma vətənə qayıdış**

Miqrant işçinin həmkarlar ittifaqının və ya onların ailələrinin fərdi əşyaları doğma vətənə qayıdan zaman gömrük rüsumundan azad olmalıdır.

Doğma ölkələrinin milliyyətini saxladıqlarını güman edərək öz ölkələrinə qayıdan işçilərə əvvəlki yaşayış və ya işi ilə əlaqədar olaraq heç bir şərt qoymadan işsizliyə görə yardıma hüququ olmalıdır.

---

#### **Bölmə 5 üçün müzakirə nöqtələri**

- Hansı beynəlxalq əmək standartları sizin ölkə tərəfindən təsdiq olunmuşdur?
  - Sizin ölkəniz miqrant işçilər ilə məşğul olan hər hansı standartları təsdiq edib?
  - Bütün Miqrant İşçilərin və onların Ailələrinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə Birləşmiş Millətlər Konvensiyası sizin ölkə tərəfindən təsdiq olunubmu?
  - Sizin hökumət tərəfindən BƏT nəzarət orqanlarına təqdim olunmuş hesabatların sürətini alırsınız mı?
  - Siz Konvensiyaya dair təqdimat vermisiniz mi?
  - Miqrant əməyə immiqrasiya məsələsi və ya əmək məsələsi kimi baxılırmı?
  - Mövcud olan əmək qanunu miqrant işçilərin hüquqlarını tanıyırmı?
  - Miqrant işçilərin hüquqlarının siyahısında BƏT standartları daxilində qeyd olunan hər hansı hüquq qanun və ya siyasət tərəfindən qəbul edilibmi?
-

## **Bölmə 5 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



**Fəaliyyət:** **Miqrant işçilərin hüquqları**

**Məqsəd** Miqrant işçilərin hüquqlarına dair siyahıya dair razılığa gəlmək.

**Tapşırıq:** 1. İnsan hüquqlarına dair mətdən seçim edin (məsələn, BƏT konvensiyası və ya İnsan hüquqlarına dair ümumi Bəyənnamə). Onu oxuyun və sizin miqrant işçilərin mənafelərinə xüsusi ilə müvafiq hesab etdiyiniz hüquqları seçin.

<b>İşçilərin hüquqları</b>		
<b>Müqavilə, Konvensiya və Maddənin nömrəsi</b>	<b>Hüquq nədir?</b>	<b>Bu nə üçün miqrant işçilər üçün vacibdir?</b>

## Tapşırıqların öyrənilməsi

**Fəaliyyət:** **Sizin milli Konstitusiyanızda miqrant işçilərin hüquqları**

**Məqsəd** Sizin milli Konstitusiyanızda miqrant işçilərin hüquqlarını təhlil etmək

**Tapşırıq:** 1. Sizin ölkənizin Konstitusiyası\qanununun sürətini əldə edin. Miqrant işçilərin hüquqlarının siyahısını hazırlayan zaman əvvəlki fəaliyyətə istinad edin.

2. Sonra isə onların sizin Konstitusiyanızda və ya qanunda olub olmamasına baxın.

3. Miqrant işçilərin hüquqları ilə sizin Konstitusiya\qanunda qeyd olunan hüquqları müqayisə etməklə cədvəli hazırlayın.

Miqrasiya\işçilərin hüquqları	Sizin konstitusiya və ya qanunda olan hüquqları müqayisə edin ( Maddənin nömrəsini daxil edin)	Qüvvəyə minməyə dair rəylər

## Məqsəd

Hansı əmək qanununun miqrant işçilərə aid olmasını təhlil edin.

**Tapşırıq:**

**1.**

Bu tapşırığı bölə və onu tamamlamaq üçün daha asanlaşdırıla bilərsiniz.

2.

Sizin milli əmək qanu nuzun hissəsini seçin.

**3.**

Miqrant işçilərin qanuni müddəalardan çıxarılmasının mövcud olub  
olmamasını yoxlayın.

# B ö l m ə 6

## Növbədə nədir: həmkarlar ittifaqlarının rolu

Bu təlimat kitabçası miqrant işçilərin həmkarlar ittifaqlarının gündəliklərində olmasını vurğulamağa başlamışdır. Əgər həmkarlar ittifaqları miqrant işçiləri öz gündəliklərinə salmırsa, onda hökumətlər, işəgötürənlər və ekxtremal qruplar onları öz gündəliklərinə salacaqlar.

### Bölmə 6 İlk baxışdan

Bu Bölmə həmkarlar ittifaqlarının miqrant işçilərin hüquqları üçün necə çalışacaqlarından bəhs edir. Həmkarlar ittifaqları artıq böyük işlər görürlər və aydın formada üzə çıxan ittifaq gündəliyinin olması təcrübəsinə əsaslanırlar.

Sizin ittifaqınızın mənşə və ya təyinat ölkədə olmasının fərqi yoxdur, görülməsi çox iş var.

Həmkarlar ittifaqlarının strategiyasının dörd əsas forması müzakirə olunur:

- Hüquqi əsaslı miqrasiya siyasətinin təmin olunması
- Digər ölkələrdəki həmkarlar ittifaqları ilə əlaqələr yaratmaq.
- İttifaqın üzvlərinin, xüsusilə ittifaqın üzvləri və məmurlarını məlumatlandırmaq və təhsilləndirmək
- Miqrant işçilərə müraciət etmək.

Bu təlimat kitabçasında olan ən uzun bölmələrdən biridir – və bu tamamilə düzgündür, çünki bu həmkarlar ittifaqı üçün nəzərdə tutulmuş təlimat kitabçasıdır.



Həmkarlar ittifaqlarının üzləşdiyi digər məsələlər kimi bir neçə əsas prinsip mövcuddur:

- **Birinə dəymiş zərər hamıya dəymiş zərər kimi nəzərə alınır.**
- **Birlikdə davam gətiririk, ayrı-ayrılıqda məhv oluruq (Güc birlikdədir).**
- **Təhsillənin! Təşviqat aparın! Təşkil olunun!**

Bu və digər bənzər şüarlar bütün dünyada mövcud olan çoxsaylı həmkarlar ittifaqlarının bayraqlarında, qəzetlərində və plakatlarında yazılır.

Ən əsas şey həmkarlar ittifaqının əsas prinsiplərini tətbiq etməkdir. Bir çox ittifaqlar bunu etməyə başlamışlar – və nəticədə onlar yeni üzvlər qazanmışlar.

Sənəd və siyasətlər yerinə düşür. Yaxşı təcrübəyə dair nümunələr sənədləşdirilir.

Əmək miqrsiyası üzrə yeni BƏT Çoxtərəfli Quruluşu istifadə oluna bilən ən sonuncu sənəddir.

BƏT-in konvensiyaları təmin olunmalı, təsdiq olunmalı və icra olunmalıdır.

İndi isə bu təlimat kitabçasında qeyd olunmuş prinsip və dərsləri həyata keçirmək həmkarlar ittifaqlarının işidir.



Siyasi fəaliyyət, həmkarlar ittifaqının miqrant işçilər üçün sosial nizamnaməsi, irqçilik əleyhinə kampaniya və xüsusi təlimlər, kollektiv formada razılalaşmalar, işəgötürənlər ilə əməkdaşlıqda işə götürmə və inkişaf strategiyası, miqrant işçilərin sistemləşdirilməsi, işdə və cəmiyyətdə səciyyəvi yardım və xidmətlər, həmkarlar ittifaqları irqçilik, əcnəbilərə nifrət və miqrant işçilər barədə yaranmış mövhumatlarla mübarizə aparmaqla məşğul olurlar.

Nataşa Deyvid, "Miqrantlar İttifaqları əsaslara qaytarırlar,

" *Əmək üzrə təlim* 2002/4, Nömrə 129, səh. 71 -75.<sup>44</sup>

## Giriş

Miqrant işçilər üzrə həmkarlar ittifaqlarının hərəkəti yeni deyil. On doqquzuncu əsrdə Amerika Birləşmiş Ştatlarında olan bir çox Avropalı miqrant işçilər özləri ilə həmkarlar ittifaqı ənənələri gətirmişdir və ittifaqlar yaratmaq üçün mübarizələr başlamışlar.

1950-80-ci illər arasında Avropada təyinat ölkələrində bir çox həmkarlar ittifaqları miqrant işçilərin məsələləri ilə məşğul olan xüsusi şöbələr yaradılmış, bir çox dillərdə danışan immiqrant icmaların nəşrləri çap edilmiş və onları təşkilatlara toplamışlar.

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

**Belçika, Fransa və Almaniya** kimi ölkələrdə miqrant işçilər arasında **Yunanistan, Portuqaliya** və ya **İspaniya** kimi ölkələrdə diktatorluğa qarşı fəaliyyətləri ilə əlaqədar olaraq doğma vətənlərini tərk etməli olan həmkarlar ittifaqları olmuşdur. Bu fəallar doğma ölkələrində həmkarlar ittifaqının hərəkətini yaratmışdır. 1960-cı illərdə və 1970-ci illərin əvvəllərində Qərbi Avropa ölkələrində böyük miqyaslı əmək miqrasiyası zamanı həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətləri miqrant işçilərin doğma vətənin cəmiyyətlərinə inteqrasiya olunmasında rol oynamışdır..<sup>45</sup>

Rəsmi dövlət siyasətinə baxmayaraq miqrantlar daimi olaraq qalmalarını gözləməyərək müvəqqəti “qonaq işçilər” olmuşlar. Həmkarlar ittifaqlarında miqrant işçilər həmkarlar ittifaqının siyasətinin müzakirəsi və hazırlanmasında iştirak etmişdir. Onlar öz nümayəndələrini seçmək üçün səs verə bilərlər və bir çox ölkələrdə onların rəhbərlik vəzifəsinə hüququ vardır.

Həmkarlar ittifaqları miqrant işçilərə qərar vermədə səs hüququ vermişdir. 1974-cü ildə Azad Həmkarlar İttifaqlarının Beynəlxalq Konfederasiyası (AHİBK) Cenevrədə miqrant işçilər üzrə dünya həmkarlar ittifaqları konfransını təşkil etmişlər. Konfrans miqrant işçiləri təmin etmək üçün hazırlanmış yeni beynəlxalq standartları qəbul etmək ehtiyacını vurğulamış və onları qəbul edən ölkələrdə milli işçilərlə bərabər formada rəftar edilmiş və icazə verilməmiş əcnəbi işçilərin nizama salınmasını tələb etmişdir.

### ***1970-ci illərin iqtisadi böhranı***

Həmrəylik ənənəsi 1973-cü il neft böhranının nəticəsi olaraq məhv edilmişdir və bunun nəticəsində yaranmış işsizlik sənayeləşdirilmiş dünyanın bir çox hissəsinə yayılmışdır. Həm milli, həm də miqrant işçilərin üçün öz ölkələrində mövcud olan iş və şəraitin qorunması üçün həmkarlar ittifaqları get-gedə məhdudlaşdırıcı immiqrasiya siyasətinə qarşı birləşmişlər. Məhdudlaşdırıcı siyasətlər qeyri-qanuni miqrasiya ilə nəticələnən zaman həmkarlar ittifaqının hərəkəti dilema ilə qarşılaşmışdır: qeyri-qanuni vəziyyətdə olan işçilərin toplanması işsizliyin bütün sektorlarda milli işçilərə zərbə vurduğu zaman miqrant əmək axınında məhdudiyyətləri inkar etmək üçün eyni gücə malik olacaqdır. Sənayeləşdirilmiş ölkələrdə milli həmkarlar ittifaqlarının çoxusu qeyri-qanuni miqrant işçiləri işə qəbul edən işəgötürənlərə qarşı sanksiyaların məqsədlərini dəstəkləməyə üstünlük vermişdir. Heç nəyə baxmayaraq bəzi ittifaqlar miqrant işçiləri qeyri-qanuni vəziyyətdə müdafiə etməyə davam etmişdir. Bir çox həmkarlar ittifaqları tərəfindən məhdudlaşdırıcı əmək miqrasiyası siyasətlərinin zahiri dəstəyi yeni gəlmiş qanunsuz miqrant işçiləri həmkarlar ittifaqlarının hərəkətinə daha az etibar etməyə gətirib çıxarmışdır. Kilsə ilə əlaqədar olan miqrantlara dair proqramlar və miqrant birliklər xidmətlərin təmin olunması və miqrant işçilərin hüquqlarının dəstəklənməsində boşluğu doldurmuşlar.

### ***Həmrəylik***

Son illərdə sayı artan ölkələrdəki həmkarlar ittifaqları miqrasiya məsələlərinə dair yanaşmada əsas siyasi dəyişikliklər etmişdir. Həmkarlar ittifaqların çoxusunun onların statusuna baxmayaraq miqrant işçilər ilə həmrəylik və nizama salınma proqramları üçün dəstək hüququ vardır.

<sup>45</sup> Penninx, R. Və J. Roosblad (eds). 2000. Avropada həmkarlar ittifaqları, immiqrasiya və immiqrantlar, 1960-1993. A Həmkarlar ittifaqlarının yeddi Qərbi Avropa ölkələrində Fəaliyyətlərin müqayisəedici tədqiqatı, Berghahn kitabı, Nyu York, Oksford



Bu, bütün qitələrdə miqrant işçilərin idarə olunması ilə əlaqələndirilmişdir. **Argentina, Belgiya, Kanada, Fransa, Almaniya, İrlandiya, İtaliya, Koreya Respublikası, Mavritaniya, Meksika, Niderland, Portuqaliya, İspaniya, İsveç, Cənubi Afrika, Birləşmiş Krallıq və Birləşmiş Ştatlarda** digərləri arasında milli əmək konfederasiyaları miqrant işçilər və ayrı-seçkiliyə qarşı məsələlər üçün tam iş günlü milli ştata malikdir. Onların hamısı hüquqların təkmilləşdirilmiş müdafiəsi və miqrantlara görə layiqli iş şərtləri üçün siyasətin müdafiəsində fəaldırlar.

İrlandiya və İtaliyada milli həmkarlar ittifaqları konfederasiyaları miqrant işçilərə dair BƏT və BM konvensiyalarının təsdiqi üçün yeni milli kampaniyaların mərkəzindədir.

2001-ci ildə **Birləşmiş Ştatlarda** AƏF-STK<sup>46</sup> Komitəsi miqrant işçilərin nizamə salınmasının və icazə verilməmiş əcnəbi işçiləri işə götürənlərə qarşı (çünki sanksiyaların işəgötürmədə ayrı-seçkilin geniş yayılmasına səbəb olduğu məlum olmuşdur) “işəgötürənlər sanksiyasının” ləğv olunmasının tələb edilməsini daxil etməklə immiqrasiyaya dair yeni siyasət qəbul etmişdir.

### ***Təşkil olunma***

AƏF-STK öz filial ittifaqlarını qeyri-qanuni vəziyyətdə olanları daxil etməklə miqrant işçilər arasında milli istiqamətlərə dair öhdəlik götürməyə vadar etmişdir. Miqrantlara dair məsələ son 50 il ərzində xüsusi ilə də **Birləşmiş Ştatlarda** fermerlərin yığılmasında mübahisəli nöqtlərdən biri olmuşdur. Qeyri-qanuni meksikalı fermerlərin yığılıb yığılmamasına dair məsələ 1070-ci illərin ortasında Birləşmiş Fermerlər (BF) təşkilatının formalaşmasında əsas mübahisəyə çevrilmişdir və Arizona Fermerləri və Orta Qərb fermerləri ittifaqı sənədsiz işçiləri öz sıralarına daxil etməklə öz gündəlikləri ilə birlikdə təsis edilmişdir.

**Belgiyanın** həmkarlar ittifaqları həmçinin elan etmişlər ki, onlar sənədsiz işçilərə üzlükü və müdafiə hüququ verəcəklər. Belə dəyişikliklər bütün dünyada özünü biruzə verir. **Asiya və Afrikada** keçirilmiş əmək miqrasiyasına dair son üçtərəfli məsləhətləşmələrdə milli həmkarlar ittifaqı federasiyaları miqrant işçilərin müdafiəsini təmin edən milli qanunvericilik və siyasətlərin qəbulu üzrə ehtiyacları vurğulayan nəticələr və tövsiyələrə dair səlahiyyət verir.

Afrikada 2004-cü ildə bəzi 40 ölkədə milli həmkarlar ittifaqlarının federasiyalarının rəhbərliyi Afrika həmkarlar ittifaqlarından miqrant işçiləri müdafiə edən qanunların qəbulu, iş şəraitini təkmilləşdirmək və qeyri-qanuni vəziyyətdə olan miqrant işçilər daxil etməklə işçilərin toplamaq üçün işəgötürənlərlə sövdələşmələr aparmağa can atmağı tələb edən AHİBK-nın Afrika Regional Təşkilatının himayəsi altında fəaliyyət planı qəbul etmişdir.

Sahələrə aid olan Qlobal İttifaq Federasiyaları (QİF) həmçinin miqrant işçilərə, xüsusi ilə də sui-istifadə olunan və çox az qorunan qeyri-qanuni vəziyyətdə olan miqrantlara aid olan məsələlərə xüsusi diqqət ayırır.

1990-cı illərdə Beynəlxalq İctimai Xidmətlər (BİX) mütəxəssislərin məsləhətləşməsini çağırmış və miqrant işçilərlə məşğul olan soraq kitabçası hazırlamışlar. Yenilikçi yanaşmada Həmkarlar İttifaqlarının Koreya Konqresi (HİHH) kilsə və digər təşkilatlar, Koreyada Miqrantlar üçün Müştərək Komitə ilə birgə sponsorluq edir. Bir çox qadınların qeyri-qanuni vəziyyətdə olduğu Koreya Respublikasında müxtəlif milliyyətlərdən olan miqrant işçilərin ayrı-seçkiliyinə qarşı daha yaxşı yardım etmək, dəstəkləmək və mübarizə

<sup>46</sup> Amerika Əmək Federasiyası və Sənaye təşkilatları Konqresi (AƏF - STK) <http://www.aflcio.org/index.cfm>

aparmaq üçün HİHH hər biri sənədlərin tərcüməsində iştirak edən və miqrantların səciyyəvi dil\milli qruplarına xidmət göstərən həmkarlar ittifaqlarında işlərin bölüşdürülməsini təşkil etmişdir.<sup>47</sup>

### **Cəlb olunma: Həmkarlar ittifaqları və miqrant işçilər**

---

Baxmayaraq ki, hər bir milli birlik bu sahədə sektora aid və milli məsələlərdən asılı olaraq öz planını hazırlayacaqdır, irəliləmək üçün həmkarlar ittifaqlarının əsas strategiyaları və təcrübə modeli təklif olunur.

### **Qlobal Birliklərin fəaliyyəti: BHİF**

---

İş üçün miqrasiya beynəlxalq məsələ olduğu və məsələ beynəlxalq səviyyədə həll olunmalı olduğu üçün beynəlxalq təşkilatların məsələ üzrə fəal olması müvafiqdir.

İki növ beynəlxalq həmkarlar ittifaqları vardır: milli mərkəzləri bir yerə yığan və sənaye əsaslı ittifaqları bir yerə yığan.

Azad Həmkarlar İttifaqının Beynəlxalq Konfederasiyası (AHİBK) və Dünya Əmək Konfederasiyasının (DƏK) keçmiş filiallarını qabaqcadan qlobal filialı olmayan həmkarlar ittifaqları ilə birlikdə bir yerə toplayaraq 2006-cı ildə Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfransı (BHİK) təsis edilmişdir. Onun üzvləri milli mərkəzlərdir. BHİK 154 dövlət daxilində 306 filial təşkilatları vasitəsilə 168 million işçiləri təmsil edir və onların 40 faizi qadındır.

BHİK-in miqrant işçilər üzrə fəaliyyət planı aşağıdakı elementlərə əsaslanır:

- Miqrant işçilərin əsas hüquqlarına hörməti təmin etmək və onlara Layiqli iş imkanları təqdim etmək üçün beynəlxalq siyasətin təsis edilməsi.
- Miqrant işçilər ilə həmrəyliyin təmin olunması.
- Onları qəbul edən ölkələrdə qanuni statuslarından asılı olmayaraq miqrant işçilərin hüquqlarının müdafiəsi
- Qadın miqrantların müdafiəsiz vəziyyətinə xüsusi əhəmiyyət vermək.
- Xüsusi ilə miqrant işçilərə aid olan beynəlxalq əmək standartları, BƏT Konvensiyalarının təsdiqi və icrası və bu standartlara müvafiqliyin təmin olunması məqsədilə milli əmək qanunlarının təşhih edilməsi üçün kampaniyalar aparmaq.

---

<sup>47</sup> BƏT-in İş dünyasının “miqrantlara dair rəvayətlərin yayılmasına” əsaslanmış. No. 57, sentyabr 2006, Patrik Taran və Lük Demaret tərəfindən, bax [http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/docName--DWCMS\\_080598/index.htm](http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/docName--DWCMS_080598/index.htm)

### ***Avropanın həmkarlar ittifaqları həmrəylik nümayiş edir***

Avropanın Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası (AHİK) 2005-ci ilin mart ayında aktiv vəziyyət qəbul etmişdir. (cədvələ bax):

#### **Miqrasiya və integrasiyaya üzrə aktiv AB siyasətinə qarşı**

##### **1. Giriş**

AHIK-ə çoxlu sayda hadisələrdə qeyd olunduğu kimi açıqlıq, həmrəylik və məsuliyyət ilə xarakterizə olunan Avropa üçün mübarizə aparmaq tapşırılır. Bu qərar 1999-cu ildə Helsinki konqresində qəbul edilmiş AHIK-in əvvəlki qərarlarına və məsələyə dair vəziyyətinə əsaslanır.

##### **2.Proaktiv yanaşmalara aktiv yanaşmalar**

Avropanın cari və gələcək əhalisinin maraqlarında AHIK-i cari vətəndaşların, və həmçinin yeni gələnlərin əsas sosial hüquqlarının qəbul edilməsinə əsaslanan miqrasiya və integrasiyaya dair daha aktiv AB siyasətini qəbul etməyin vaxtı olduğunu və dair əmin etmişlər. Belə siyasət integrasiya olunmuş yanaşma əsasında:

- a) Miqrant işçilər və onların ailələrinin mal deyil insan olmasını qəbul etməklə və 2004-cü ilin İyun ayında qəbul edilmiş “qlobal iqtisadiyyatda miqrant işçilər ilə ədalətli rəftara dair qərara” əsaslanaraq və əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma tələb edərək bütün müvafiq Konvensiyalarda qeyd olunduğu kimi aidiyyəti olan bütün işçilər üçün aydın hüquqlar çərçivəsinə əsaslanmalıdır.
- b) Sosial şəriklər ilə yaxın məsləhət əsasında yaradılmalıdır;
- c) Qeyri-ayrı seçkilik və bərabər rəftar çərçivəsində AB-ə üzv olan ölkələr və ya digər üçüncü ölkələrin vətəşləri olan bütün insanların sərbəst hərəkətinə təmin etməlidir;
- d) Millilər ilə müqayisə olunduğu kimi və qəbul edən ölkənin qanun və qaydaları və sənaye əlaqələri sistemlər ilə əlaqədar olaraq üçüncü tərəfin qanuni yolla işə götürülmüş vətəndaşlarının hamısı üçün iş şəraitində bərabər formada rəftarın qanuni çərçivəsini təmin etmək;
- e) Miqrant və ya etnik azlıqların fonundan işsiz və ya tam iş günü ilə təmin olmayan AB vətəndaşları və həmçinin əmək bazarı çatışmazlığında ilk prioritet kimi tanınmış qaçqınları daxil etməklə üçüncü tərəf ölkələrinin qanuni vətəndaşlarının peşəsi və qabiliyyətinə kapital qoyuluşunu təmin etmək.
- f) irqçilik və əcnəbilərə nifrətə qarşı mübarizə aparmaq cəhdinin artırmalı və mədəni və dini fərqlə hörmət etməklə və onların müsbət təminatı və potensialını qəbul etməklə miqrant və etnik azlıqların Avropa əmək. Bazarlarına və cəmiyyətlərə tam integrasiyasını təmin etməlidir.
- g) Miqrant işçilər və onların ailələrinə sosial və vətəndaşlıq hüquqlarını təyin etmək.
- h) İqtisadi miqrantların qəbulu üçün giriş və yaşayış üzrə şərtlər üçün ümumi AB çərçivəsini təmin etməklə imkanlar açmalıdır. Bu, ictimai səlahiyyətli orqanlar ilə sosial şəriklər arasında əmək bazarının real ehtiyaclarına dair aydın razılığa əsaslanmalı və eyni zamanda yüksək ixtisası olanların miqrasiyasını asanlaşdıran zaman yarım və aşağı ixtisaslı işçilərin giriş və hüquqlarını rədd edən iki tərəfli miqrasiya siyasətinin qarşısını almalıdır.
- i) İstismar edici məşğulluq şərtlərindən istifadə edən işəgötürənlərə qarşı sərt olmalı və daha çox onların qurbanları olan şəxsləri cəzalandırmaqla insan alveri ilə məşğul olanları daxil etməklə həmin sui-istifadə hallarından faydalananların qarşısını almalı və sanksiyalar hazırlamalıdır.
- j) Qaçqın statsunun verilməsi rədd edilən sığınacaq axtaran miqrantlara daxil etməklə onların insani hüquqlarına hörmət etməklə sənədsiz işçilər və onların ailələrinin qeyri-qanuni vəziyyətdən “körpülər” yaratmalıdır.
- k) Üçüncü dövlətlər ilə və xüsusi ilə də inkişaf etmiş dövlətlər ilə əməkdaşlıq və şərikliyi təmin etməlidir.

Sonuncu olan, lakin axırıncı olmayan belə siyasət bütün Avropa vətəndaşları üçün əsas müdafiənin təmin olunması və qorunmasında Avropalı sosial modelin qüvvətləndirilməsinin vacibliyini təsdiq etməlidir.

Mart, 2005

### **Asiya – Sakit okean və Ərəb regionu**

2007-ci ilin Fevral ayında AHİBK Asiya və Sakit okean Regional Təşkilat (indi BHIK – Asiya-Sakit okean) Ərəb və Qulf rayonlarında miqrantların təyinat ölkəsindən olan həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələrini və Asiya rayonunda mənsə ölkələrdən həmkarlar ittifaqının üzvlərini cəlb etməklə Amanda (İordaniya) nümunəsi olmayan üç-günlük müzakirə təşkil etmişdir. Yığıncaq aydın formada göstərmişdir ki, miqrant işçilərin müdafiəsi üzrə məsələlər indi həmkarlar ittifaqının gündəliyində möhkəmdir. Əmələ gəlmiş problemlər arasında aşağıdakı problemlər də vardır: miqrantların ittifaqlar yaratmaq və qoşulmaq hüququnun məhdudlaşdırılması (sənədsiz miqrantları daxil etməklə miqrantlara müraciət etmək üçün iştirakçılardan aydın təyinat almaq və onları prioritet kimi toplamaq); sosial müdafiəni təkmilləşdirmək ehtiyacı (miqrantlar üçün tibbi xidmət və sosial təminatı daxil etmək və tez-tez pasport və şəxsiyyəti təsdiq edən sənədlərin saxlanması); layiqli iş çatışmazlığı. Həmçinin özəl məşğulluq və işə düzəltmə agentliklərinin fəaliyyətlərinə aid olan bir çox məsələlər var və onların fəaliyyətlərinə nəzarət üzrə ehtiyac sürətlər vurğulanmışdır. Ev işləri ilə məşğul olan millionlar üzərində cəmləşərək qadın miqrant işçilərin vəziyyətinə xüsusi diqqət verilir və onların çoxusuna hətta milli əmək qanunvericiliyi ilə müraciət olunur. Əmək miqrasiyasının yalnız bir ölkənin problemi deyil, qlobal bir problem olmasına dair razılığa gəlinmişdir. İkitərəfli razılığın rolu, regional mexanizmlər və qlobal müəssisələr vurğulanmışdır. Beynəlxalq icmaya əlaqələliyi təmin etmək və əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma üçün daha güclü kampaniya aparmaq üzrə BƏT-ə ehtiyac olmuşdur. Həmkarlar ittifaqlarına BƏT və BM konvensiyalarının təsdiq olunması üçün kampaniya aparmaq və miqrant işçilərin Layiqli İş üzrə Dövlət proqramına inteqrasiyası üçün milli səviyyədə BƏT və onun tərkib hissələrini tələb etmək və əmək miqrasiyası məsələlərinə dair sosial dialoqu təmin etmək həvalə olunur.

### ***Ərəb Həmkarlar İttifaqlarının beynəlxalq konfederasiyası (ƏHİBK)***

Dəməşq əsaslı ƏHİBK Ərəb rayonunda birlik azadlığı və miqrant işçilərin müdafiəsini vurğulamaqla həmçinin işçilərin hüquqlarının müdafiəsi üzrə fəaliyyətlərini artırmışdır. 2007-ci ilin Dekabr ayında Dəməşqdə “miqrant işçilərin hüquqlarının müdafiəsində həmkarlar ittifaqının rolu” başlığı altında keçirilmişdir. Bu yığıncaqda 10 Ərəb ölkəsində mövcud olan ƏHİBK-nin filial ölkələri iştirak etmişlər. Təşkilata miqrant işçilərə BƏT konvensiyalarını təmin etməyi davam etdirmək və əməkdaşlığı gücləndirmək məqsədilə ilə miqrant işçilərin doğma vətənlərində həmkarlar ittifaqları ilə daha yaxın əlaqələr qurmaq həvalə edilmişdir. Sonra isə BƏT-in işçilərin fəaliyyəti üzrə bürosu miqrant işçilərin hüquqları sahəsində müştərək fəaliyyətləri müzakirə etmək məqsədilə 2008-ci ilin Dekabr ayında Amanda (İordaniya) Ərəb ölkələrindən olan həmkarlar ittifaqlarını və onların Asiyadakı analoqlarını cəlb edən yığıncaq keçirməyə planlaşdırmışdır.

### **Qlobal Birlik Federasiyası tərəfindən icra edilən fəaliyyətlər (QBF)**

Beynəlxalq səviyyədə xüsusi ticarət və ya sənayedən olan həmkarlar ittifaqları ilə əlaqələndirilən on ədəd Qlobal Birlik Federasiyası və ya QBF vardır. Tez-tez bir çox müxtəlif sənayelərdə həmkarlar ittifaqları üzvləri ilə birlikdə birdən çox QBF-ə aid olur.

QBF ali orqan kimi qlobal icma çərçivəsində qərar vermə səviyyələrində işləməyə qadirdir, lakin onlar həmçinin öz filiallarını da təmsil edə bilirlər. Onlar həmkarlar ittifaqları arasında beynəlxalq əlaqələr yaratmaqda aparıcı rol oynaya bilirlər. Qloballaşma sürətləndiyindən qlobal olaraq həmkarlar ittifaqları arasında və miqrant işçilərə yönəldilmiş olaraq nümayiş edilən həmrəylik əhəmiyyətli dərəcədə artır.

### ***Tikinti***

Tikinti və Meşələrdə işləyən İşçilərin Beynəlxalq (TMİ) Qlobal Birlik Federasiyası bu sahədə miqrant işçiləri dəstəkləmək üçün aktiv strategiya hazırlamışdır. TMİ 18 dekabr 2005-ci ildə Beynəlxalq Miqrasiya Gününə riayət etmək üçün verilmiş bildirişində qeyd olunur:

- TMİ üçün miqrasiya və bu sahələr üzrə xaricdə iş ilə əlaqədar olaraq işçilərin artan istismarı dövrüyyəyə alınmalı olan çətin tapşırıq qoyur. Ən çox tikintidə mövcud olan miqrant işçilər tez-tez istismar olunur və çox çətin və təhlükəli iş şəraiti ilə üzləşir onların insanı və həmkarlar ittifaqı tərəfindən verilmiş hüquqları pozulur. Onlar həmkarlar ittifaqı yaratmadıdı zaman miqrant işçilərə aşağıda məvacib verilir və sosial və əmək qanunvericiliyi ilə əhatə olunmur. Onlar tez-tez hallarda qaçaqmalçı şəbəkələr tərəfindən işlə təmin edilirlər. Miqrant işçilərin təşkil olunması yalnız ucuz əmək axtarışında olan heç nəyə məhəl qoymayan işəgötürənlərə qarşı əla vəsaitdir. (TMİ vurğulayır)
- 

TMİ-nin filialları aşağıdakıları yerinə yetirmək üçün xüsusi ilə həvəsləndirilir:

- Həmkarlar ittifaqlarının məslə ilə bağlı məlumatlılığını artırmaq və irqçilik və əcnəbilərə nifrətə qarşı kampaniya aparmaq;
- TMİ sahələrində miqrasiyaya dair müvafiq məlumat toplamaq və əsas ölkə ilə təyinat ölkələri arasında məlumat mübadiləsi etmək;
- Öz hökumətlərini müvafiq qlobal qanunvericilik və müdafiə qəbul etməyə vadar etmək.
- Mənşə ölkələr ilə təyinat ölkələrindəki həmkarlar ittifaqları arasında razılıqları təmin etmək.
- Miqrant və xaricdə işləyən işçiləri təşkil etmək və mənşə və milliyyətindən asılı olmayaraq işçilər üçün bərabər formada iş üçün bərabər ödənişi təmin etmək.

TMİ Konstitusiyasının 7-ci Maddəsi dəstək və üzvlük hüququ təmin edir. Orada qeyd olunur:

- Filialı olan təşkilatın üzvü barədə digər ölkəyə məlumat verilən zaman onlara öz üzvlükləri əsasında işlədikləri ölkədə filialı olan təşkilatlardan pulsuz məlumat və məsləhət almaq hüququ verilməlidir. Hər hansı filial təşkilatın hər hansı üzvü digər ölkəyə miqrasiya edin zaman bu ölkədəki filial təşkilat arasıkəsilməyən üzvlüyə zəmanət vermək üçün lazımı addımlar atmalıdır.
- 

TMİ filiallar arasında əməkdaşlıq, razılıqlar və məlumat mübadiləsinə dair tövsiyyələr verir. TMİ-nin **Avstriya, Belgiya, Çex Respublikası, Almaniya, Niderlandiya, Şimali ölkələr, Polşa, Slovak Respublikası və İsveçrədəki** üzvləri kollektiv sövdələşmələr aparmaq, xaricdə işləyən işçilər üçün qarşılıqlı tanınma və onlarınü üzvlərinə qanuni yardım üzrə əməkdaşlığa dair razılıq kimi müxtəlif addımlar atmalıdırlar.

## **Həmkarlar ittifaqları strategiyasının dörd əsas forması**

Həmkarlar ittifaqı tərəfindən dörd əsas forma mümkündür:

- Hüquqi əsaslı miqrasiya siyasətinin təmin olunması
- Digər ölkələrdəki həmkarlar ittifaqları ilə əlaqələr yaratmaq.
- İttifaqın üzvlərinin, xüsusilə ittifaqın üzvləri və məmurlarını məlumatlandırmaq və təhsilləndirmək
- Miqrant işçilərə müraciət etmək ( bunu icra etmək üçün bəzi ittifaqlar öz Konstitusiyalarını təşhix etməlidir).

**İndi isə bunlara daha təfəsilatlı formada baxılacaqdır.**

### **Forma 1: Hüquqi əsaslı miqrasiya siyasətini təmin etmək**

Biz gördüyümüz kimibir çox ölkələrdə əmək miqrasiyası üçün qanuni və siyasi çərçivə sadəcə sürətli inkişaf ilə dəstəklənməmişdir. Əmək miqrasiyası nə mənşə dövlət, nə də təyinat ölkəsi tərəfindən lazımı formada nizama salınmır.

#### ***Hüquqi əsaslı yanaşma***

Müasir, ədalətli siyasət çərçivəsinin bütün elementləri mövcuddur. BƏT-in Əmək Miqrasiyası üzrə Çoxtərəfli Çərçivəsi yaxşı təcrübə və beynəlxalq standartlara əsaslanır.

Bunlar “Əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma üçün mütləq olmayan prinsiplər və göstərişlər ” kimi təsvir olunduğu zaman onlar hökumətlər, işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqları tərəfindən təyin edilmiş ekspertlər komitəsi tərəfindən hazırlanmış və BƏT-in idarəedici orqanı tərəfindən nəşr üçün təsdiq olunmuşdur. Bunun üçün də onlar əmək miqrasiyası siyasəti üçün səlahiyyətli memarlıq təmin edir. Əlavə olaraq, BƏT konvensiyası təsdiq olunan zaman onlar Dövlətin hörmət etməli və icra etməli olduğu öhdəliklərdən ibarət olur.

Bütün miqrant işçilər ilə ədalətli rəftar əmək bazarının ehtiyaclarını qəbul edən və eyni zamanda əraziyə daxil olmanı və miqrantların qalmaları üçün lazım olan şərtləri müəyyən etməni daxil etməklə öz miqrasiya siyasətini təyin etməsi üçün bütün millətlərin suveren hüquqlarını tanıyan mövcud olan beynəlxalq əmək standartları və BƏT prinsiplərinə müvafiq olaraq hüquqi əsaslı yanaşmanı tələb edir.

## **BƏT standartları fərq yaradır**

Hakimlər, hüquqşünaslar, əmək üzrə müfəttişlər və həmkarlar ittifaqı işçilərin hüquqlarını hörmət etməyə məcbur etmək üçün beynəlxalq əmək standartlarına əsaslanması günbəgün aydın olur. Hakimlər tez-tez məsləni həll etmək üçün təsdiq olunmuş Konvensiyanın müddələrinin birbaşa olaraq tətbiq edir və ya onlar qanuni və ya qanunsuz yolla öz yerli qanunlarını tətbiq edən zaman BƏT standartlarından izahat və ilham mənbəyi kimi istifadə edirlər. Bunun üçün də həmkarlar ittifaqlarının hərəkətlərinin üzv olan ölkələri Konvensiyanı təsdiq etməyə və sisteməlik olaraq BƏT-in hökumətlər tərəfindən beynəlxalq əmək standartlarının tətbiqinə nəzarəti həyata keçirən mexanizmlərə riayət etməkdə iştirak etməyə ruhlandırmaq mühimdir və bu məsələ tez-tez vurğulana bilməz. Bir çox hallarda sənədin təsdiqi və sərbəst formada daxil edilmiş beynəlxalq öhdəliklər müəyyən hökumətlərin neo-liberal təzyiq altında əmək üzrə qanunu təshih etməsinə olan meylinə sədd yaradır.

**Əmək təhsilindən 2006, 2-3 No. 143-144, Əmək üzrə qanun: onun rolu, istiqamətləri və potensialı<sup>48</sup>**

Layiqli işi təmin etmək üzrə daha geniş öhdəliyin bir hissəsi kimi BƏT və onun tərkib hissələri aşağıdakılardan yarana bilən mənfəətlərin maksimumlaşdırılmanı arzulamağa dair razılığa gəlmişlər: (i) iqtisadi inkişaf və məşğulluğa üstünlük verən siyasətin təmin olunması; (ii) nizamlayıcı əməyin ruhlandırılması; (iii) beynəlxalq əmək standartlarının daha geniş tətbiqini təmin etmək və xüsusi ilə də 97 və 143 sayılı Konvensiyaların təsdiqi və icrası.

Bu məqsəd milli əmək qanunu ilə əlaqədar olaraq milli işçilər ilə bərabər formada rəftarı hədəfə alan milli siyasətin qəbuluna dair öhdəlik və çox tez-tez hallarda qeyri-qanuni şəraitdə olan miqrantlarla əlaqədar olan istismara qarşı mübarizə aparan müvafiq sosial müdafiəyə girişi və bütün miqrantlar üçün əsas insan hüquqlarının təmin olunmasını tələb edir. Üzv olan ölkələr ilə üçtərəfli tərkib hissələri arasında daha yaxın əməkdaşlığının daha səmərəli əmək miqrasiyası prosesinə və müdafiə sistemlərinə şərait yarada bilməsi aydındır.

### ***Həmkarlar ittifaqlar üçün müdafiə gündəliyi***

Həmkarlar ittifaqları aşağıdakılara təsir edə bilər:

- Qanuni ehtiyaclarla cavab vermək üçün hazırlanmış və ev işlərinə aid olan məsələləri nəzərə alan şəffaf əmək miqrasiyasına qəbul.
- Bütün miqrantların əsas hüquqlarını müdafiə edən və istismar və insan alverinə qarşı mübarizə aparan miqrasiyanın nizama salınması üçün standartlara əsaslanana yanaşma.
- Xüsusi ilə miqrant işçilərə ünvanlanan iki BƏT konvensiyaları (97 və 143 sayılı) və BM Konvensiyasının təsdiqi.
- Konvensiyaları təsdiq edən ölkələri onları tamamilə icra etməyə vadar etmək.

<sup>48</sup> Əmək qanunu: onun rolu, istiqamətləri və potensialı:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

- Həmkarlar ittifaqlarının əmək miqrasiyası məsələlərinə dair məsləhətləşdiyini və onların fikirlərinin nəzərə alındığını təmin edən üçtərəfli proseduralar.
- Əmək miqrasiyasının bütün aspektləri üzrə məsləhətləşməni təmin etmək üçün sosial dialoqların milli prosedurasının yaradılması və gücləndirilməsi.
- Bütün siyasətin beynəlxalq əmək standartları və digər müvafiq beynəlxalq sənədlər və miqrant işçilərə aid olan çoxtərəfli razılıqlar ilə aparıldığını təmin etmək.
- Əmək miqrasiyasına dair siyasətlərinin cinsə dair həssas olması, qadınların tez-tez miqrasiya prosesində qarşılaşdıqları problemlər və sui-istifadəyə ünvanlandığını və bütün səviyyələrdə siyasət yaratma, planlaşdırma və proqramın təhvil verilməsi prosesinə inteqral kimi cinsi bərabərliyin tanınmasını təmin etmək.
- Həmkarlar ittifaqlarının miqrant işçilərə yardım və dəstək ilə əlaqədar olan bütün məsələlərdə əsas məsləhətçi rol oynamasını təmin edir.

Qısa, beynəlxalq və milli siyasətlərin və təcrübələrin insanları sui-istifadə və istismara, nizama salınmamış transmilli hərəkətə və əcnəbilərə nifrət aparması əvəzinə insan rifahı və inkişafı üçün bir qüvvə kimi xidmət edə bilən miqrasiyanı təmin edə biləcəyinə dair vadar edən razılıqdır.

BƏT-in Əmək Miqrasiyasına dair çoxtərəfli Quruluşu belə təfəsilatlı yanaşmaya dair mübahisə aparmada həmkarlar ittifaqları üçün faydalı vasitədir.

### ***Sosial dialoq***

Əmək miqrasiyası əmək bazarına aid olan məsələ olduğundan, əmək bazarında təcrübəsi olan təşkilatlar siyasətə dair müzakirələr aparmalı və razılığa gəlməlidir. Bu o deməkdir ki, sosial dialoq əmək miqrasiyasına dair siyasəti tərk etmədən “miqrantları işə qatmamaq üçün” siyasi partiyaların icra edəcəkləri tələbedici müharibə tərəfindən müəyyən edilməlidir. Həmkarlar ittifaqlarının milli və beynəlxalq səviyyədəki ali orqanları sosial şərik kimi çıxış edən rollarında davamlı olaraq miqrant işçilər ilə məşğul olur və miqrant işçilərə aid olan milli və qlobal siyasətə təsir etməyə çalışır. Mümkün olduğu zaman həmkarlar ittifaqları məsləhətverici və həmçinin nəzarətedici və tədqiqat qüvvəsi kimi rol oynayan bərabərlik komissiyası və insan hüquqları komissiyaları kimi ixtisaslaşmış təsir orqanlarında təmsil olunmalıdırlar.

Həmkarlar ittifaqları layiqli iş və insan hüquqları çərçivəsində əmək miqrasiyasına ünvanlanmaq üçün milli və beynəlxalq səylər çərçivəsində aparıcı rol oynayan sosial səlahiyyətə və siyasi qanuniliyə malikdir. Həqiqətən də onların belə hərəkət etmələri tənqididir.

İspaniyada olan işəgötürənlər və işçilər təşkilatlarının məsləhəti və həmkarlar ittifaqlarının dəstəyi yeni qanunların qəbuluna aparmışdır (2005-ci il Aprel ayı). Sosial şəriklərin dəstəyi olmadan heç bir hökumət belə böyük əməliyyata başlama riski ala bilməz. Həqiqətən də 2005-ci il Fevral ayında Hökumət işçilər və işəgötürənlərin təşkilatları ilə geniş formada məsləhətləşmələr vasitəsilə qaydaya salma proqramını elan etmişdir. Bu, miqrant işçilərə (yerli hökumətdə ən azı altı aylıq qeydiyyatdan keçən, kriminal qeydləri olmayan və öz işləri üçün vacib imkanları olan) öz statuslarını qaydaya salmağa imkan verir. Ev işlərinə tətbiq edilə bilər. Bir illik iş və yaşayış icazəsi üçün qaydalar tətbiq edilir. Müəyyən minimal vaxt müddəti üçün miqrant işçiləri işə götürməyə can atan işəgötürənlər sektorlarından və vergi borcundan asılı olaraq öz işlərinin qaydaya salınmasını tələb edə bilər. Ev işləri, tikinti, kənd təsərrüfatı və mehmanxanaların böyük faizi ilə qaydaya salma üzrə müraciətlərin çoxluğu qəbul edilmişdir. Hesablanmış 700.000 miqrantlar



prorqamdan yararlanma bilmişlər və 150 məmurlar üçün qeydiyyatda alınma imkanları açılmışdır.

Orqanların miqrasiyanın nizama salma üzrə üçtərəfli nəzarəti sosial dialoqların təsis edilməsi yoludur. Filippinin Okeana dair Məşğulluq Administrasiyası (FOMA) Əmək və Məşğulluq Katibi, digər əlaqədar şöbələrə nümayəndələri, Filippinin Həmkarlar ittifaqları Konqresinin işçilərinin nümayəndəsi və özəl işəgötürmə agentlikləri assosiasiyalarının işgötürənlərinin nümayəndəliyindən ibarət olan üçtərəfli idarəedici orqanı vardır.

Afrikada BƏT layihəsinə əsasən xüsusi olaraq əmək miqrasiyasına ünvanlanan milli sosial dialoq mexanizmləri 11 ölkədə təsis edilmişdir: **Algeriya, Burkina Faso, Kapo Verde, Qambiya, Kenya, Mali, Mavritaniya, Morokko, Seneqal, Birləşmiş Tanzaniya Respublikası və Tuniz.** Milli seminarlar beynəlxalq standartların qəbulu, tədqiqat və əmək miqrasiyasına dair məlumatların yığılması və yayılmasının təkmilləşdirilməsi üçün milli yardım almağa dair prioritetlər üzrə razılıqlar əldə etmişdir.

### *Ümumi prinsiplər*

Başqa cürə qeyd edilməyənədək, bütün BƏTkonvensiyaları və Təvsiyyələri miqrant işçiləri daxil etməklə bütün işçilərə tətbiq edilməlidir. Hətta sənədsiz miqrant işçilərə tətbiq olunmayan müddəalar belə müvəqqəti və ya daimi miqrant işçilər olmasından asılı olmayaraq və qanuni və ya qeyri-qanuni vəziyyətdə olan miqrant işçilərə tətbiq edilir.

BƏT-in işdəki əsas prinsipləri və hüquqları ümumidir və təsdiq olunmasından asılı olmayaraq bütün ölkələrdəki bütün işçilərə tətbiq edilir.

Bu ümumi prinsiplər barədə Beynəlxalq Əmək Konfransında hökumət və işəgötürənlər tərəfindən razılığa gəlinmiş və həmkarlar ittifaqları onların qəbul etdikləri öhdəliklərə dair xatırlanmağa ümumiyyət duyur.

### *Kommunal xidmətlərdə çalışan işçilər*

2003-cü ilin May ayında Qlobal Birlik Federasiyalarının Beynəlxalq Kommunal Xidmətləri (BKX) qadın sağlamlığında çalışan işçilərin miqrasiyasına dair məsələlərə ünvanlanan uzun müddətli layihəni təsis edir.

Layihənin üç əsas komponentləri vardır:

- Beynəlxalq imkanlar yaratma;
- Məlumat və ən yaxşı təcrübə mübadiləsi;
- Beynəlxalq siyasətin formalaşdırılması və yardım.

İlk faza milli həmkarlar ittifaqlarının inkişaf etmiş ölkələrdə səhiyyə sektorunda işləyən işçilər məsələsinə ünvanlanmasında mərkəzləşən inkişaf tədqiqatını törətmişdir.

Miqrant işçilərin mənşə və təyinat ölkələri arasında şəriklik yanaşmasından istifadə edərək seçilmiş ölkələrin hər birində 50 yoxlanış həyata keçirilmişdir.

Layihənin bu ikinci fazası lobbicilik, imkanlar yaratma və biliklərin paylaşdırılmasında mərkəzləşdirilmişdir. On altı ölkə fəaliyyət görmək üzrə dəstək almışdır.

Üçüncü faza səhiyyə sahəsində çalışan işçilərin imkanlarının qüvvətləndirilməsi və digər QHT-ları və beynəlxalq təşkilatlar ilə əməkdaşlıqda cəmləşir.

### ***Daşınma sahəsində çalışan işçilər üçün xüsusi rol***

Digər Qlobal İttifaq Federasiyası, Daşınma sahəsində çalışan İşçilərin Beynəlxalq Federasiyası (DİBF) öz filialları və üzvləri üçün xüsusi rol təyin etmişdir. İş üçün miqrasiya təcibi olaraq daşınmanı cəlb edir və daşınma üzrə işçilər təyinat və mənşə ölkəsində görünməz əlaqədir.

Nepalda DİBF-nin filialı olan Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (Daşınma üzrə işçilərin Nepal İttifaqı) iş üçün açıq sərhəd imkandan istifadə etməklə Hindistandan keçən insanlara məsləhət və dəstəyi təmin etmək üçün təcrübəsindən istifadə edir. O, xüsusi olaraq ticarət məqsədi ilə cinsi istismara məruz qalmış gənc qadınlar üzərində cəmləşmişdir. İttifaqlar öz üzvlərini insan alverinin işarələrini axtarmağa və buna məruz qalan zaman nə etməli olduqlarına dair təlimatlandırırlar. Nepal-Hindistan sərhədində avtobus dayanacaqlarında səyahət edənlərə məsləhət verən kiosklar quraşdırılmışdır.

### **Forma 2: Digər ölkələrdə həmkarlar ittifaqları ilə əlaqələr yaratmaq**

Həmkarlar ittifaqlarının yanaşması ilə miqrant işçilərə xeyriyyə və hüquqqrupları kimi digər təşkilatlar arasındakı yanaşma arasında əsaslı fərq vardır. Həmkarlar ittifaqlarının yanaşmaları həmrəylik və kollektiv sövdələşmələr aparmaya əsaslanır. Miqrant işçilərin fərdi problemlərini həll edən zaman bu uzun müddətli olaraq kollektiv yanaşmaya əsaslanmalıdır. Biz miqrant işçilər barədə söhbət edən zaman bizə aid olan əsas məsələ işçilərin hüquqlarıdır

Mənşə və təyinat ölkələrindən olan həmkarlar ittifaqlarının miqrant işçiləri dəstəklədiyi və təşkil etdiyi üsullara dair bir çox nümunələr vardır. Həmkarlar ittifaqları bunu icra etməyə yerləşdirilib və nəticə etibarlı ilə mənşə və təyinat ölkələrindən olan ikitərəfli və çoxtərəfli razılaşmalar artmaqdadır.

### ***İkitərəfli razılaşmalar***

İtaliyada İşçilər İttifaqlarının İtaliyan Konfederasiyası (İİK) Kapa Verde, Morokko, Peru, Seneqal və Tunis kimi ölkələrdəki ittifaqlar ilə əməkdaşlıq üzrə müqavilələr imzalamışlar. İİK həmçinin bir çox dillərdə miqrantlar üçün televiziya proqramı hazırlamışlar və miqrant işçilərin sədrlik etdiyi qadın miqrantlar komitəsinə istiqamət verirlər.

**İsraildə** Tikinti və Meşədə çalışan işçilərin Milli İttifaqı Bolqariya, Çin, Rumin və Türk dillərində əmək qanununa dair məlumat broşurası hazırlamışlar və onları tikinti sahəsində çalışam miqrant işçilər arasında paylaşdırmışlar.

Estoniya Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (EHİK), Fin Həmkarlar İttifaqının Mərkəzi Təşkilatı (SAK) və Məvacib alan İşçilərin Fin İttifaqı (TU) milli işçilərə nisbətən miqrant işçilər üçün daha aşağı standartları olan iki yollu əmək bazarının inkişafının qarşısını almaq üçün miqrant işçilər üçün Finlandiyada məlumat mərkəzlərini idarə edir. Yaşayış, iş üzrə icazə, vergilər, iş üzrə müraciət qaydaları və ittifaqlar tərəfindən təqdim olunan xidmətlərə dair məlumatlar verilir.

Digər nümunələrə aşağıdakılar daxildir:

- Qeyri-qanuni miqrasiya və onunla gələn istismara qarşı mübarizə aparan Morokko və İspaniya həmkarlar ittifaqları arasında razılaşma.
- İspaniya və Mavritaniyada olan həmkarlar ittifaqları İspaniyadakı Mavritaniyalı miqrant işçilərin vəziyyətinə nəzarət etmək və onları qanuni və digər yardımlar ilə təmin etmək üçün müqavilə hazırlamışlar.
- Əgər Portuqaliyalı işçilər Birləşmiş Krallığa köçərlərsə, Portuqaliyalı İşçilərin Ümumi konfederasiyası (CGTP-IN) BK həmkarlar ittifaqlarının üzvlüyünü təmin etmək üçün model müqaviləni sınaqdan keçirirlər. CGTP-IN portuqaliyalı işçilər üçün İspaniya və İsveçrə kimi əsas təyinat ölkələrində həmkarlar ittifaqları ilə eyni müqavilələr imzalamışlar.
- Miqrant işçilərə dair müqavilə 2005-ci il Aprel ayında Tayvandan olan Tikintidə çalışan İşçilərin Milli Federasiyası ilə Filippindən olan Tikinti sahəsində çalışan İşçilərin Beynəlxalq Federasiyası (FTİBF) arasında imzalanmışdır. Digər ölkəyə miqrasiya edən işçilər eyni məvacib, iş şəraiti və həmkarlar ittifaqının üzvlüyü ilə təmin olunur.

### **Forma 3: İttifaqın üzvlərinin, xüsusilə ittifaqın üzvləri və məmurlarını məlumatlandırmaq və təhsilləndirmək**

#### ***Təyinat ölkələrindəki həmkarlar ittifaqları və onların üzvləri***

Həmkarlar ittifaqları miqrant işçilərə dair siyasət və fəaliyyətə gələn zaman öz üzvlərini dəstəklədiklərini təmin etməlidirlər. Milli əhalinin miqrant işçiləri hədələməsi və əcnəbilərə nifrət bir çox inkişaf etmiş ölkələrdə ciddi problemdir. Həmkarlar ittifaqları belə istiqamət və ya hərəkətlərin meydana çıxmadığı və kök salmadığını təmin edərək öz üzvləri ilə işləməyə qadirdirlər. Layiqli iş üzrə gündəlik irqçilik və əcnəbilərə nifrətə qarşı mübarizədə və əsas vasitədir. Əsas məsələ təhsil, təlim və inkişafa əsaslanır. Həmkarlar ittifaqlarının bir neçə müvəffəqiyyətli nümunələri bu işi davam etdirə bilirlər. Onların üzvləri aşağıdakılardır:

**Almaniya:** Volkvagendə olan həmkarlar ittifaqları Volksvagendə Sosial Hüquqlar və Sənaye əlaqələri Bəyənnaməsini təsis etmək üçün idarəçilik ilə konsultasiya proseduralarından istifadə etmişdir. İttifaqlar miqrant işçilərə və insan resursları üzrə heyəti daxil etməklə müxtəlif hədəf qruplarını ruhdan salmaq üçün öz heyətinə yazılı məlumat yaymışdır.

Bərabər imkanlar modulu ixtisaslar, seminarlar və peşə təlimlərinə integrasiya olunmuşdur. İxtisaslaşdırılmış məsləhətçilər işə götürülmüş və peşə təlimi zamanı gənclər və cavanlar üzərində cəmləşmiş ekstremal fikirlərin qarşısını almaq istiqamətində beş müxtəlif qrup çalışmışdır. Gənclik, təlimlər və müəllimlərə ünvanlanan təlim kitabçası paylanmışdır.

**İrlandiya:** Həmkarlar İttifaqlarının İrlandiya Konqresi (HİİK) miqrant və azlıq qrupları, İrlandiya Biznes və İşəgötürənlər Konfederasiyası (İBİK) və digər təşkilatlar ilə məsləhətləşərək illin İrçiliyə dair İş yeri həftəsi keçirilmişdir. Bu iş iş yerində irqçiliyə qarşı ümummilli kampaniyadır. Kampaniya işçilərin müzakirəsini və təlimini və işçilərvə azlıqların üzvləri arasında müxtəlif məsələlərə dair müzakirələri əhatə edir. Seminarlar, konfranslar və müxtəlif mədəniyyətləri qeyd edən hadisələr də həmçinin keçirilir. Resurslar, plakatlar və bülitenlər paylanılır Həmkarlar İttifaqlarına dair İrlandiya Konqresi indi digər həmkarlar ittifaqları və BƏT<sup>49</sup> ilə əməkdaşlıqda “Fərqlilik, Miqrasiya və İmmiqrasiyada bərabərliyin təmin edilməsi” başlığı altında keçirilən kampaniyalara dair məlumat və təhsili təmin edir.

### ***Mənşə ölkəsində həmkarlar ittifaqları və onların üzvləri***

Mənşə ölkəsindəki həmkarlar ittifaqları bir az fərqli tapşırığa malikdir. Onlar tipik olaraq bir çox mənşəyə malikdir, onlar ittifaqa salınmamış işçilər vasitəsilə ismarıq almaq üçün üzvlərdən istifadə etməlidirlər. Xüsusi ilə ittifaqlar ittifaqın üzvü olub olmadığından asılı olmayaraq iş üçün miqrasiya edən hesab edilən işçilərə məlumat verməyə çalışmalıdır. Nepalın Daşınma üzrə Müstəqil İşçilərin (NDMİ) 1-ci formada qeyd olunan işləri bundan ibarətdir. Onlar gənc işçilərin Hindistana səfəri zamanı üzləşə biləcəyi təhlükəyə dair xəbərdar edirlər.

Digər ölkələrə daxil olmanı və iş üzrə icazəni təmin edən özəl agentliklər və fərdlər mənfəətləri şışirtmək və maneələri minimuma endirmək tendensiyasına malik olmuşlar. Hətta işçilər iş üçün xaricə miqrasiya edən zaman pis təcrübə ilə üzləşdikləri halda onlar geri qayıdanda bu barədə açıq danışmaq istəməyəcəklər. Ailə ailənin bir üzvünü əcnəbi dil, mədəniyyət, iqlim və yeməkləri olan ölkədə aylarla davam edən səyahətə göndərmək üçün öz torpaqlarını sata və ya borca düşə bilirlər. Bu işçi irqçilik, ayrı-seçkiliyə məruz qala və ona söz verilmiş və ya gözlənilən məvacib almaya bilər. Lakin öz doğma vətəninə qayıtmaq və “uğursuzluq” və ya çətinliyi qəbul etmək çətinidir. Əlbəttə ki, bir çox miqrant işçilər çox gözəl təcrübəyə malikdir və evə çoxlu miqdarda pul göndərə və öz yeni biznesini yaratmaq üçün kapitalla qayıda bilirlər.

Dəqiq məlumatın təmin edilməsi əlbəttə ki, dövlət agentliklərinin işidir. Lakin bir çox insanlar dövlət agentliklərinə etibar etmirlər. Və onlar işi yaxşı icra etməyə bilirlər. Beləliklə ittifaqın üzvləri məlumat mənbəyinə çevrilirlər – və onlar faktlara əsaslanan məlumatlarını yaymaq üçün üzvlərindən istifadə edirlər.

---

<sup>49</sup> From [www.ictu.ie](http://www.ictu.ie), Address by David Begg to the Institute of European Affairs, 9 Nov. 2006.  
<http://www.ictu.ie/press/2006/11/09/migration-address-to-institute-of-european-affairs/>

## **Doğma vətəni tərk etmə - Mənşə ölkələrində təşkil olunma**

Həmkarlar ittifaqları miqrant işçilərin öz doğma vətənlərindən kənarda yaşamaq üçün daha yaxşı formada hazırlanmışlarını təmin edə bilirlər və bunun əsas yolu onları miqrasiyadan qabaq hazırlamaq və toplamaqdır. İndi mənşə ölkələrində miqrasiya etməmişdən qabaq ittifaqda birləşdirilmiş miqrant işçilərin imtiyazlarını nümayiş edən bir neçə nümunələr vardır.

**Belgiyanın** həmkarlar ittifaqları iş yerləri və xüsusi dəvətnamə olmayan mərkəzlər vasitəsilə mənşə ölkələrdən dialoqları təmin etmiş və Fransız ittifaqları hüquq və ittifaqın üzvlüyünə dair məlumatın olduğu mənşə ölkələrində idarələr yaratmışdır.

Mənşə ölkəsindəki həmkarlar ittifaqlarının həmçinin təyinat ölkələrində olan ittifaqlar ilə əməkdaşlığa başlamaq (əlaqələr yaratmaq) və həmçinin onların şəxsi “mühacirləri” ilə əlaqəni davam etdirməyə meylli vardır. Məsələn üçün:

Milli həmkarlar ittifaqları mərkəzləri öz mühacir üzvlükləri ilə əlaqə saxlamağa meyl edir. Seneqallıların ittifaq federasiyası olan “Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)” müvafiqdir. Digəri isə Dominikan Respublikasının Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) ittifağıdır.

- Nepal Həmkarlar İttifaqının Ümumi Federasiyası(GEFONT)<sup>50</sup> Hindistandakı Nepal işçilər üçün filialları vardır. O, Nepalda Nepal işçilərin müxtəlif ölkələrdəki real həyat tarixçələrinə əsaslanan kitab nəşr edilmişdir. Koleksiya Honq-Konq (Çin), Yaponiya, Koreya Respublikası, Orta Şərq və digər ölkələrdəki işçilərin qəmgin və müvəffəqiyyətli 43 fərdi hekayəsindən ibarətdir.
- Mənşə ölkələrdə yaradılmış olan Şri Lankada Seylonlu İşçilər Konqresi (SİK), Marokkoda “Union marocaine du travail (UMT)” və Protuqaliyalıların “Confederação General dos Trabalhadores **Portuguese**-Intersindical Nacional (CGTP-IN)” təşkilatı təyinat ölkələrində olan ittifaq təşkilatları ilə əməkdaşlıq etməyin mühimliyini təsdiq etmişlər. Mənşə ölkələrində həmkarlar ittifaqları mərkəzlərinin əksəriyyəti geri qayıdarkən miqrant işçilərə yardım etmək üçün siyasət qəbul etmişlər.

## **Forma 4: Miqrant işçilərə müraciət etmək**

Miqrant işçilər passiv deyil. İzahata görə onlar onlar ən çox aktiv olan və bir qədər zirəklik və cəsarət tələb edən müxtəlif ölkələrə getmək və işləmək istəyən insanlar arasındadır.

Bunun üçün də miqrant işçilər miqrant əməyə dair həmkarlar ittifaqlarının strategiyalarının mərkəzində olmalıdır.

Həmkarlar ittifaqları həm təyinat, həm də mənşə ölkədə miqrant işçiləri müdafiə etməyə çalışmalıdır. Layiqli iş prinsipləri və hüquqi əsaslı yanaşma bütün təşkil olunma, müdafiə və kampaniya keçirmə fəaliyyətinə inteqrasiya olunmalıdır.

<sup>50</sup> GEFONT – un internet sahifəsinə baxın: <http://www.gefont.org>

### ***Mənşə ölkələrdə həmkarlar ittifaqı***

İş üçün miqrasiyanın tam dövrəsi tədqiq edilən zaman bu proses mənşə ölkəsində başlayır və sona çatır. Bu hadisə tez-tez ən az resursların mövcud olduğu yerdə baş verir.

Hökumətlər Filippində olduğu kimi departssiyadan qabaqkı sistemi işə salan zaman həmkarlar ittifaqları miqrasiyadan qabaqkı mərhələyə cəlb oluna bilərlər. Onlar təlimatlandırmada iştirak edə və onların işləmək üçün getdikləri ölkədəki həmkarlar ittifaqlarına qoşulma imkanları barədə məsləhət verə bilərlər.

Belə sistem mövcud olmadığı zaman ittifaqlar işçilərə öz hüquqları barədə məsləhət və təlimat verməkdə departasiyadan qabaqkı üsulları tətbiq etməli olurlar. Bu xidmət işçilərin rifahı ilə əlaqədar olan digər təşkilatlar ilə əməkdaşlıq zamanı təqdim olunmalı ola bilər.

Mənşə və təyinat ölkələri bir birinə yaxın olan zaman əməkdaşlıq üzrə əla imkanlar yaranır. Finlandiyanın həmkarlar ittifaqları iş icazəsi olan və Finlandiyaya miqrasiya etməyi planlaşdıran və miqrasiya hesab edilən Estoniyalılar üçün məlumat mərkəzi yaratmışdır. Baş çəkənlərə əmək və vergi qanunlarına, sosial təminatla dair məlumat verilir və miqrasiyadan sonra yardım üçün ittifaqlara müraciət etməyə ruhlandırılır.

### ***Təyinat ölkələrində həmkarlar ittifaqları***

Təşkil olunma, kollektiv formada sövdələşmələr aparma və hüquqların müdafiəsi və təmin olunması ittifaqlar üçün əsas tapşırıqlar – dəqiq olaraq eyni prinsiplər miqrant işçilərə tətbiq edilir.

Forma 3-də biz ittifaqların mənşə ölkələrindən olan həmkarlar ittifaqları ilə əlaqədar olaraq miqrant işçiləri necə təşkil etməyə çalışdığına dair nümunələr gördük. Miqrant işçilərin hüquqlar komitəsi, filiallar və konfransların təsis edilməsi işçilərin özlərini cəlb etməyin ən yaxşı üsullarıdır.

İşçilərin öz dillərində hazırlanmış kiçik broşuralar və birbaşa olaraq işçilər ilə əlaqə saxlaya bilən təşkilatçılar miqrant işçiləri işə götürməkdə çox əhəmiyyətlidir. İşə götürüldükdən sonra potensial liderlər təyin edilə və ittifaqın təlimləri təqdim edilə bilər.

Miqrant işçilər görürlər ki, əgər onlar öz işini itirmə və ya departasiya olunma qorxusu olmadan hərəkət etsələr onların qoşulduqları həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətləri onların tərəfində olacaqdır.

Sənaye ilə əlaqədar olan təcrübədə həmkarlar ittifaqları miqrant işçilər üçün kollektiv formada sövdələşmələr aparma üzrə müqavilələrə (KSM) aid olan bərabər maddələri daxil edir.

Miqrant işçilərə kollektiv formada sövdələşmələr aparma üzrə müqavilələrə daxil edilməli olan məsələlərə dair məsləhət vermək vacibdir. İttifaqlar həmçinin qadın miqrant işçiləri ittifaqın daxilində öz təşkilatlarını yaratmağa ruhlandırmalıdır.

## **İspaniya həmkarlar ittifaqları sənədsiz işçilər üçün kampaniya aparır**

Bölmə 5-də biz həmkarlar ittifaqlarının miqrant işçilərin iş şəraitinə dair məsələləri qaldırmaq üçün BƏT nəzarət quruluşlarından necə istifadə edə biləcəklərini təsvir etmişik. İspaniyada Şimali Afrikadan gələn miqrant işçilər ən çox Andalusianın cənub əyalətlərində yaşayırlar. Onların evləri heç bir su və sanitariya-gigiyena şəraiti olmayan plastik və ağac komalarından ibarətdir. Əgər onlar yaxındakı çiyələk tarlalarında iş tapsalar, bu həmişə qeydiyyatla alınmamış, aşağı məvacibli və bəzən də təhlükəli olur. “İndi Avropada belə şəraitdə yaşayan insanların olması ağlasığmazdır” “Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO)” – İspaniya ittifaqlar konfederasiyasının Miqrasiya katibi olan Manuel Delgado Salas tərəfindən qeyd edilmişdir.

(Yadda saxlayın ki, kənd təsərrüfatı sahəsindəki iş bədbəxt hadisələrin ən yüksək dərəcəsi ilə ən təhlükəli işlərdən biridir.)

Şimali Afrikadan Marokkoya gələn immiqrantların əksəriyyəti. 40.000 Marokkolu və Saxaralı fermerlərin arasında olan qadınların 25%-i qeyri-qanuni miqrantlardır və onlar gündəlik olaraq 20 avrodan az olan məvacib müqabilində Avropa və Amerika bazarları üçün İspaniya meyvə və tərəvəzlərinin kütləvi ixracatı üçün kütləvi plastik istilikxanalarda işləyirlər.

CC.OO bütün Andalusiyadan olan miqrant işçiləri işə cəlb edən müxtəlif layihələrə nəzarət edirlər. Onlar sənədsiz işçilərə dair məsələdə böyük təkan olan İspaniya dili üzrə dərslər, peşə təlimləri, inzibati dəstək və açıq resurs mərkəzləri təqdim edirlər. “Biz işləmək istəyən insanların bunu qanuni formada etmələri üçün qanunvericiliyi dəyişməliyik” həmkarlar ittifaqlarının koordinatoru olan Loli Qranados Martin demişdir. “İşçilər üçün giriş məhdudiyyət qoymaqla bizim görə biləcəyimiz iş qaçılmalılıq ilə məşğul olan insanlara bunu daha qanunsuz formada icra etməyə yardım etməkdən ibarətdir.”

### ***BŞ ittifaqları bütün işçilər üçün tam və bərabər hüquqlar təqdim edir.***

Miqrant işçilərə dair qanunvericiliyin təklif olunması 2006-cı ildə Birləşmiş Ştatlarda özlərinin ittifaqda birləşən həmkarları tərəfindən dəstəklənən miqrant işçilərin kütləvi nümayişi ilə çaxnaşma yaratmışdır. 2006-cı ilin Əmək günündə 1 milliondan çox adam marşa çıxmışdır – ola bilsin ki, bu mərkəz üçün ən böyük rəqəmdir. Bu, həmkarlar ittifaqlarının işəgötürənlər və hökumətin fəaliyyətində öz vəzifələrini necə yenidən qiymətləndirməsinə dair bir nümunədir.

Birləşmiş Ştatlardakı şiddətli ayrı-seçkilik Amerikanın həmkarlar ittifaqlarını, AƏF – STK-i 2000-ci ildə 1986-cı ildə qəbul edilmiş “işəgötürənlərə dair sanksiyaları” dəstəkləməyi ləğv etməyə gətirib çıxarmışdır. Qadağan edilmiş əcnəbi işçiləri işə götürən işəgötürənlərə qarşı qanuni sanksiyaların tətbiqi ABŞ vətəndaşı və ya icazə verilmiş sakin olan zəncilər, latın amerikasından olanlar, asiyalılar və digər ağ-dərili olmayanlara qarşı geniş yayılmış qayrı-seçkilik ilə nəticələnmişdir. İşəgötürənlərqeyd olunan yerlərdən olan namizədlərin hamısı və ya bəzilərinin işdən çıxartmalarının səbəbi kimi adətən müraciət edənlər tərəfindən təqdim olunmuş iş üzrə icazə verilən sənədlərin yoxlanılmasında bir çox çətinlikləri sadalayırlar. Lakin sanksiyalar ayrı-seçkilik yaratmağa can atan işəgötürənlər üçün müvafiq müdafiəni təqdim etmişdir.

Siyasətdə edilmiş dəyişikliklər yalnız işəgötürənlərə dair sanksiyaların ayrı-seçkilik yaradan təsir tərəfindən deyil, həmçinin sanksiyaların işəgötürənlərə ittifaqları dağıtma üsulu vermə faktı tərəfindəndən də səbəb olmuşdur. Yalnız işçilərin ittifaq yaratmağa və ya iş yerində yaranmış zədələrə dair hesabat verməyə cəhd etdikləri zaman işəgötürənlər işçilərdən sənəd tələb etmişlər. Xüsusi ilə də, “sanksiyalar” sxeması işəgötürənlərə İNS (immiqrasiya üzrə səlahiyyətlər) agentini olmağa imkan vermişdir və işəgötürənlər onlar üçün müvafiq hesab etdikləri zaman həmin səlahiyyəti icra etmişlər.

AƏF – STK siyasəti həm miqrant işçilər, həm də mövcud olan BŞ işçilərini müdafiə edir. O, xüsusi ilə işəgötürənlərin az müdafiə, aşağı məvacib və təşkil olunma üçün heç bir şans verməməklə müvəqqəti olaraq çalışan işçiləri öz ehtiyaclarına müvafiq etdiyi zaman “qonaq işçi” təklifini irəli sürür.

### **Amerika Əmək Federasiyası və Sənaye Təşkilatları Konqresi(AƏF - STK)**

Biz inanırıq ki, bu ölkəyə işləmək, vergi ödəmək və qanun və qaydalara riayət etmək üçün gəlmiş hər hansı immiqrantın nə üçün bu təzyiqedic, ikinci dərəcəli qonaq işçi statusuna aid olduğu barədə heç bir səbəb yoxdur.

Müvəqqəti qonaq işçilər proqramının yayılmasını əhatə etmək qeyri-demokratik, ikili cəmiyyətin yaradılmasını əhatə etməlidir.

Bu modelə qarşı mübarizə aparmaq üçün Amerika Əmək Federasiyası və Sənaye Təşkilatları Konqresi (AƏF - STK) daha insani və demokratik alternativləri irəli sürmüşdür. Biz təklif edirik ki, əgər işçilər kənar işçilərə dair real ehtiyac nümayiş edə bilirsə, bu işçilərə BŞ-ın vətəndaşları ilə eyni hüquq və əmək müdafiəsi təmin olunmalıdır. Əcnəbi işçilər üzrə real ehtiyac olan zaman biz bu işçiləri “qonaq” kimi deyil, cəmiyyətin tam üzvü kimi – xəsis işəgötürənlərin istismar edə bilmədiyi tam hüquqlu və tam mobilliyə sahib olan daimi sakin kimi qəbul etməliyik.

İmmiqrant işçilərin ehtiyacı olduğu şey leqalizasiya üçün real yol və immiqrant işçilərin və bütün işçilərin tam hüququna və işdə tam fikrinə zəmanət verən üsulla Amerikanın kənar əməyə dair gələcək ehtiyacına ünvanlanan üsuldur. Özünü ədalətli rəftar və bərabərlik üzrə tərifləyən millət kimi biz sadəcə olaraq bundan başqa heç nəyi yoluna sala bilmərik.

### **Rusiya Federasiyasında miqrant işçilər üçün iş üzrə həmkarlar ittifaqları**

**Rusiya Federasiyasında** həmkarlar ittifaqları tərəfindən qeyri-qanuni miqrant işçilərin və insan alverinin qurbanlarının dəstəklənməsi üçün artan dəstəyi tamamilə ödənilmişdir. Birləşmiş Ştatlardan sonra Rusiya Federasiyası digər ölkələrə nisbətən daha çox miqrant işçilər qəbul edir.

Tikinti-sənaye işlərində çalışan işçilərin ittifaqı ilə Rusiya Federasiyası və Tacikistan arasında tikinti-sənaye sahələrində çalışan işçilərin hüquqlarının müdafiəsini təmin etməyə dair iki tərəfli əməkdaşlıq müqaviləsi imzalanmışdır.

Ümumilikdə 2873 miqrantlar proqramının birinci ilindən sonra Rusiya həmkarlar ittifaqlarına qoşulmuşlar; 1862 miqrantlar onların yardımı ilə iş əldə etmiş və ittifaqlar müdaxilə etdikdən sonra təqribən 5 million rubl əldə edilmişdir.

Rusiyanın həmkarlar ittifaqları xüsusi mərkəzlər vasitəsilə miqrant işçilərə ünvanlanmış yeni xidmətlər təsis etmişdir.



Təqribən tikinti sahəsində çalışan 3000 miqrant işçilər mərkəzin xidmətlərindən faydalanmış və 1000 nəfərdən çox miqrantlara qanuni iş imkanı verilmişdir. Bu fəaliyyətlərdən ittifaqların miqrasiyaya daır məsələlər ilə məşğul olmaq və miqrantları müdafiə etmək imkanları güclənmişdir.

### ***Malayziya ittifaqları miqrant işçilər üçün ayağa qalxırlar***

Cənub-şərqi asiyanın ən güclü iqtisadiyyatlarından biri olan **Malayziya** əsasən “təyinat” ölkəsidir. Banqladeş, İndoneziya və Nepaldan olan miqrant işçilər ixtisaslaşmamış iş əldə etmək üçün bu ölkəyə gəlir və Malayziyanın ixtisaslaşmış işçiləri xarici gedirlər.

2005-ci ildə qəbul edilmiş Malayziya Həmkarlar İttifaqı Konqresi (MHİK) siyasəti qeyri-qanuni miqrant işçilərin yerli işçilərə təhlükə yarada biləcəklərini qəbul edir:

► Ölkədə qanuni formada işləyən sənədi olan 1.5 million miqrant işçilərə müvafiq müdafiəni təmin edəcək səmərəli mexanizmi həyata keçirmək üçün MHİK tərəfindən bir sıra işlər görülməlidir. MHİK miqrasiya axınlarını idarə etmək üçün Dövlətin fəaliyyətini dəstəkləyir. Sənədsiz işçilərin böyük sayda olması məvacib normasına, sənədi olan miqrantlar və həmçinin yerli işçilər üçün məşğulluq şərtlərinə əsaslı təsir edir. Sənədsiz miqrant işçilər tez-tez hallarda yaşayışla təmin etmə, tibbi xidmət, artıq iş üçün ödəniş və s. kimi əsas xidmət vasitələri olmadan daha çox işləməyə məcbur olurlar.

---

İstismara dair digər şərtlər arasında bu miqrant işçilərin aşağıdakılardan əziyyət çəkə bildiklərinə dəlalət edir:

- • Malayziyada məşğulluğa dair müqavilənin əvəz olunması iş şəraiti və aşağı məvacibdə qəti formada dəyişikliklər etmişdir. Malayziyaya çatan zaman işçilərə təqdim olunan müqavilənin yola düşməmişdən qabaq işçilərin razılığa gəldikləri müqaviləyə nisbətən daha az mənfəətli olması müşahidə edilir.
  - İşçi ödənilməmiş məvacibə dair düzəliş etməyə çalışan və ya əməyə və ya sui-istifadəyə dair digər mübahisə formaları qaldırırsa, onda işəgötürən iş üzrə icazəni ləğv etməklə cavab verir.
  - İmmiqrasiya Aktı (xüsusilə Bölmə 6) döyülmə və həbsolunmanı daxil etməklə cərimələr təyin edir. O, miqrant işçiləri inzibati problem üçün kriminallaşdırır. Miqrant işçilər qanuni təqdimata və lazımi proseslərə nail olmaqda çətinliklərlə üzləşirlər.
- 

Təfəsilatlı addımlar arasında MHİK aşağıdakıları təklif edir:

- Miqrant işçilərin təşkil olunması.
- Yalnız daha yaxşı iş şəraitini və mənfəətlərə malik olmaq üçün deyil, həmçinin daha yaxşı təlim keçmək və nəticə etibarlı ilə evə qayıtmaq üçün ixtisaslaşdırılma üzrə imkanların təmin olunması.

- Hər bir sahənin real əmək ehtiyaclarına nəzarət etmək və hər hansı sahədə artıq təchizatın olmamasını təmin etmək üçün Hökumət ilə daha sıx formada işləmək.
- Mənşə ölkələrin səfirlikləri və milli həmkarlar ittifaqları ilə sıx formada işləmək.
- Miqrant işçilərə ayrı-seçkilik qoyan, onların əsas əmək hüquqlarını inkar edən və qanuni islahatlar və təfəsilatlı əmək miqrasiyası və idarəçilik siyasətinin inkişafı üçün həmin sahələr üzrə işləyən bütün qanunları nəzərdən keçirmək üçün Şuralar və qeyri-hökumət təşkilatları ilə xüsusi komitələr yaratmaq.
- Mənşə ölkəsindən olan digər milli həmkarlar ittifaqlarının mərkəzləri ilə böyün Anlaşma memorandumları (AM) və müqavilələri nəzərdən keçirmək.
- Miqrant işçilərin toplanması və işlə təmin olunması üçün standart AM və müqavilə modelinin hazırlanması.
- Əmək üzrə konflikt və ya sui-istifadə məsələsi olan bütün işçilərə bu məsələ həll olunanadək ölkədə qalıb işləməyə hüquq vermək məqsədilə müvəqqəti qalma vizasının verilməsi üçün müvafiq hökumət agentlikləri ilə məsləhətləşmək.
- Ev işlərinə xüsusi diqqət vermək. Ev işlərini iş kimi qəbul etmək, standartlaşdırılmış müqavilələri hazırlamaq və ev işlərində çalışan işçiləri ittifaqlara daxil etmək üçün Məşğulluq üzrə Akta dəyişikliklər təklif etmək.
- Miqrant işçilər üçün qanuni iş şəraitini həyata keçirmək məqsədilə əmək üzrə nəzarət xidmətlərini gücləndirmək.
- Qadın və kişi olan bütün miqrantlar üçün çirklə, təhlükəli və təhqiredici işi, qadınların ev işləri görməsini və qeyri-rəsmi iqtisadiyyatı vurğulayan müəyyən sahələrdə səciyyəvi risklərə müraciət etmək.

MHİK miqrant işçiləri dəstəkləmək və eyni zamanda Malayziyalı işçiləri müdafiə etməyə müfəssəl yanaşmanın əla nümunəsini müəyyən etmişdir. Onun siyasəti onu hökumət və işəgötürənlər ilə lobbicilik və siyasi dialolar əsasında təmin edir.

### ***Həmkarlar ittifaqının pasportu"***

İT sahəsində çalışan bir işçilər Banqalor və Heydarabadı daxil etməklə bir çox Hinsistan şəhərlərində İT üzrə peşəkar forum hazırlamış və Qlobal İttifaq Federasiyası olan Beynəlxalq İttifaq Şəbəkəsinə (BİŞ) qoşulmağa müraciət etmişlər. Cavab olaraq BİŞ hərəkət edən işçilərə öz ittifaq üzrə hüquqlarını müdafiə etməyə və bir ölkədən digər ölkəyə gedən zaman dəstək almağa kömək etmək məqsədilə "BİŞ pasportunu" hazırlamışdır..<sup>51</sup>

BİŞ pasportu həmçinin xidmət göstərən işçiləri aşağıdakılar ilə təmin edirlər:

- 900-dən çox filial olan ittifaqlara dünyəvi şəbəkəyə giriş.
- Təyinat ölkələrindən yerli filial olan ittifaqları qarşılamaq.

<sup>51</sup> bax <http://www.uniglobalunion.org>

- Məlumat üçün siyahı göndərmək, mədəniyyətə və siyasətə aidd olan tədbirlərə dəvət etməklə yerli icma ilə tanış olmağa yardım etmək.
- Yerli fəaliyyətlərdə iştirak etmək imkanı –peşəkar məsələlər və ya təlim kursları kimi məsələlər ilə məşğul olan qruplar ilə işləmək.
- İş şəraiti, bank işi, vergi, yaşayışla təmin olunma, tibbi xidmət və təqaüdə dair məlumat. Məşğulluq məsələsi, müqavilələr və yerli əmək qanunları və kollektiv müqavilələrə dair məsləhətlər. Əgər işəgötürənlər ilə işlər yanlış gedərsə qanuni dəstək almaq.

### ***Təşkil et və mübarizə apar!!***

2008-ci ilin “Təcrübə aparılan Birlik azadlığı”: Öyrənilmiş dərslər<sup>52</sup> BƏT-in Əsas Prinsiplər və İşdə hüquqlara<sup>53</sup> dair 1998-ci il Bəyannaməsinin bir hissəsi kimi hazırlanmışdır və bir sıra ölkələrdə qanunvericiliyin hələ də miqrant işçilər üçün həmkarlar ittifaqı hüququna məhdudiyyət qoyduğunu vurğulamışdır. Əsas axında olan üzvlük və güclü həmkarlar ittifaqları və federasiyalar millətlər ilə birlikdə miqrantlara cəmiyyətdə və iş dünyasında daha çox fikir azadlığı vermişdir və bununla da onların bərabər hüquqlarını və miqrantların məcburi əməyi və alverinə maneəni təmin etmək üçün təmin etmişdir. 2008-ci il Qlobal Hesabatda qeyd olunmuşdur ki, son on illikdə həmkarlar ittifaqları hərəkətlərinin hərəkəti və öhdəliyi immiqrasiya statusuna baxmayaraq miqrant işçilərin işlərini təşkil etməyə və öz hüquqlarını təmin etməyə üstünlük vermişdir. Əsas siyasi dəyişikliklər miqrant işçilər arasında rəhbərliyi təşkil etməklə Avropa, Afrika, Amerika və Asiyada həmkarlar ittifaqlarının və milli federasiyanın axını ilə idarə olunur. Həmkarlar ittifaqlarının hərəkəti həmişə miqrant işçilərin doğma ölkələrinin cəmiyyətinə integrasiyasını təmin edən vacib rol oynamışdır. Həmkarlar ittifaqlarında toplanan zaman miqrant işçilər onların cəmiyyətdə roluna və iqtisadiyyat və sosial tərəqqiyə yardım etməyə təsir edən müzakirələrdə iştirak edə bilirlər. Onlar bir çox ölkələrdə həmkarlar ittifaqlarının siyasətlərinin hazırlanmasında iştirak edə və öz nümayəndələrini seçə bilirlər. Onların rəhbərlik vəzifəsinə seçilmək hüququ vardır.

Miqrant işçilərin birləşdirilməsi kollektiv formada sövdələşmələr aparmaq üzrə hüquqlarını həyata keçirmək üzrə əsas addım atmışdır. Bərabərlik ittifaqlar çərçivəsində təmin edilməlidir: və miqrantların həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri kollektiv müqavilələr üzrə sövdələşmələr aparmaq üçün yan yana dayanmalıdırlar. Belə müqavilələrə miqrant işçilərin xüsusi olaraq həssas olduğu cins, irqçilik və dinə əsaslanan ayrı-seçkilik ilə məşğul olan maddələr daxil edilir.

Qeyri-qanuni miqrantlar məcburi əməyə və istismara məruz qalma riskində olmuşdur, lakin qanuni miqrantların həmçinin insani və əmək hüquqları rədd edilə bilər. Həmkarlar ittifaqına qoşulma hüququnun rədd edilməsi faktı nə üçün milli və beynəlxalq həmkarlar ittifaqlarının hərəkətlərinin miqrant işçilərin məsələsinə mobilizasiya olunmasının səbəbi olmuşdur. BHİK deyir:

<sup>52</sup> [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)

<sup>53</sup> Miqrant işçilərə dair faktlar və rəqəmlərə dair 3.3-cü Bölməyə istinad edin, daha təfəsilatlı məlumat üçün Bəyannaməyə baxın.

► Həmkarlar ittifaqlarının hərəkətlərinə dair əsas məsələ işçilərin müstəqil həmkarlar ittifaqları yaratmaq və öz işəgötürənləri ilə kollektiv formada sövdələşmələr aparmaq hüququnu təmin etməyə qarşı mübarizə aparmaqdır. Bu, həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının əsas bazisidir və hələ də ən yüksək prioritetdir. Həmkarlar ittifaqlarının əsas hüquqları ittifaq yaratmaq və qoşulmaq hüququ, kollektiv formada sövdələşmələr aparmaq və tətillər etmək hüququdur.

---

### **Miqrant işçilərin müdafiəsi**

Niderlandiyada Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (HİK) 2000-ci ildə sənədsiz miqrant işçilərə üzvülmək vermişdir. Birləşmiş Ştatlarda (Sənaye və tekstil üzrə işçilər və Məhmanxanada işləyən işçilər və Restoran işçiləri ittifaqı) birləşmələr işçiləri işəgötürənləri immiqrasiya rəsmiləri tərəfindən hədələmələrə dair və təşkil olunmaya cəhd edən sənədsiz immiqrant işçiləri ifşa etməyə hədələyən işəgötürənlər barəsində məlumat verməyə vadar edir.

### ***Miqrant işçilərin ittifaqları***

Miqrant işçilər üçün ən yaxşı yer onlara onların öz bölmələri və öz dillərində olan ədəbiyyat kimi təşkil olunmaq üçün kömək məqsədilə bir sıra tədbirlər ilə təyinat ölkələrində yaxşı təsis olunmuş həmkarlar ittifaqı yaratmaqdır. Bir çox hallarda qanunvericilik miqrant işçilərə fərq qoyan zaman bu çətin ola bilər. Belə hallarda miqrant işçi ittifaqları kimi bəzi quruluşlar vacib ola bilər.

Təşkil olunmanın digər üsulu müxtəlif bölmələrin ittifaqlarının üzvü olan miqrant işçiləri milli mərkəz daxilində qarşılıqlı dəstək və yardımla əlaqələndirən quruluşdur. Bu quruluşlar milli mərkəzlərin dəstəyi ilə miqrantlar tərəfindən idarə olunmalıdır.

Nümunələrə İndoneziya Miqrant İşçilər İttifaqı (İMİİ), Cənubi Koreya Miqrantlarının Həmkarlar İttifaqı (MHİ) və Həmkarlar İttifaqının Koreya Konfederasiyası (HİKK) daxildir.

İndoneziyalı Miqrant İşçilər İttifaqı (İMİİ) 2000-ci ildə Honq-Konqda (Çin) təsis edilib və Həmkarlar İttifaqlarının Honq Konq Konqresinin (HİHKK) dəstəyi ilə 20 ədəd həmkarlar ittifaqında ev işləri ilə məşğul olan 2500 qadın olmuşdur.

### ***Ev işləri ilə məşğul olan işçilər***

Hətta ev işləri ilə məşğul olan qadınlar kimi ənənəvi formada təcrid edilmiş, gizlədilmiş və super formada istismar edilmiş miqrantlarda bir yerə toplanmalıdır.

Ev işləri ilə məşğul olan işçilərin birlikləri mövcud olan həmkarlar ittifaqları ilə əməkdaşlıq formaları yaratmış və belə birliklərin üzvləri mövcud olan həmkarlar ittifaqlarına qoşulmuşlar. Bir çox hallarda həmkarlar ittifaqları ev işləri ilə məşğul olan işçilərin təşkil olunması üçün aparıcı qüvvəyə çevrilmişdir.

Ev işləri ilə məşğul olan işçilər yenilikçi strategiyalar və yanaşmalar tələb edir. Özünü qiymətləndirmə və xəbərdarlığın olmamasına müraciət kimi geniş miqyaslı xidmətlərin təmin olunması ev işləri ilə məşğul olan işçiləri cəlb etməkdə həlledicidir. 1991-ci ildə təsis edilmiş Kosta Rikalı ev işləri ilə məşğul olan İşçilərinin Assosiasiyası (ASTRADOMES) ev işləri ilə məşğul olan işçiləri telefon yardım xidməti, məsləhət, dəstək, qanuni və sosial təlimatlar işdən çıxarılmış işçilər üçün müvəqqəti sığınacaq və əmək üzrə hüquqlar və öhdəlikləri daxil etməklə müxtəlif mövzulara dair təlimlər kimi xidmətlərlə təmin edərək global yanaşma qəbul etmişdir. İttifaqın bir çox qadın miqrant işçi üzvləri vardır və onlar birbaşa olaraq Nikaraqua, El Salvador, Qvatemala və Hondurasdandır. O, əmək qanununda ev işləri ilə məşğul olan işçiləri artan müdafiə ilə təmin edir.



### ***Sui-istifadəyə məruz qalma***

Həmkarlar ittifaqları iş dünyasında iştirakı ilə miqrant işçilərin sui-istifadəsini müəyyən etmək üçün müvafiqdir. Onlar bunu öz təchizatçıları və ya öz işəgötürənlərinin müştərilərində və ya icmalarında müşahidə edə bilirlər. Onlar həmçinin BƏT standartlarının pozulmasına dair BƏT nəzarət proseduralarından da istifadə edə bilirlər (82-ci səhifəyə baxın)

Həmkarlar ittifaqlarının üzvləri öz şübhələri barədə hesabat verməyə ruhlandırıla bilirlər. Miqrant işçilərin sui-istifadə olunması məsələsinə həmkarlar ittifaqında təlim proqramları və üzvlər üçün ittifaqların jurnalları daxildir. Buraya insan alveri ilə məşğul olanları müəyyən etməklə məşğulluq üzrə sui istifadə edən agentliklər daxildir.

### *Nəticə*

Həmkarlar ittifaqları kampaniyalar keçirmə və təşkil olunma vasitəsilə miqrant işçilərin böyük hissəsinə nail olmuşdur. Bu, həm təyinat, həm də mənşə ölkəsində qlobal, milli və yerli səviyyədə baş vermişdir.

Lakin həmkarlar ittifaqlarının üzvləri asanlıqla təslim olmayan adamlardır. Milyonlarla işçi hələ də heç nəyə fikir verməyən işə götürənlər tərəfindən sui istifadə olunur. Hər bir işçi həmkarlar ittifaqının üzvü olmaqla ayrı-seçkilik və istismardan müdafiə olunmayanadək həmkarlar ittifaqları sakitləşməyəcəklər.

Həmkarlar ittifaqları cəhdləri artırmalı və miqrant işçilərin hüquqları – miqrant işçilər üçün Layiqli iş üçün qlobal birlik kampaniyası əlavə etməlidir.

---

### **Bölmə 6 üçün müzakirə nöqtələri**

- Sizin ittifaqın miqrant işçilərə dair rəsmi siyasəti nədir – o, təşhif olunmalı və ya təkmilləşdirilməlidir?
  - Əgər təşhif edilməyə ehtiyac yoxdursa, onda siz yeni çertyoj üzərində işləməyə başlaya bilərsiniz və bunun sizin ittifaqın konfransında necə təqdim olunacağı barədə fikirləşin.
  - Sizin ittifaqın konstitusiyası hər hansı yolla miqrant işçilərə dair ayrı-seçkilik qoyurmu? Onlar digər işçilər kimi hər hansı idarəyə qoşula və ya dəstəkləyə bilərmə?
-

## **Bölmə 6 üçün tapşırıqların öyrənilməsi**



### **Tapşırığın öyrənilməsi: Miqrant işçilərin təsvir olunması**

**Məqsəd** Miqrant işçilərin harada xüsusi ərazidə olduğunu və iş yerinin təsvir olunması.

- Tapşırıq:**
1. İş yeri və icma seçin.
  2. Böyük kağız parçası və rəngli qələmlərdən istifadə etməklə in yerini təsvir edin. Ayaqqabı satışı, ərzaq satışı və s. kimi fərqli fəaliyyətlərin baş verdiyi yerləri göstərin.
  3. Miqrant işçilərin harada toplaşdığını müəyyən edin. Onlar rəsmi olaraq harada (onlar üçün yaxşı yer) və nə zaman yığışırlar? Digər rəngli qələmdən istifadə etməklə bütün bu məlumatları öz təsvirinizə (xəritənizə) daxil edin.
  4. Sonda təşkil olunma üçün birinci hansı qrupa yanaşmaq barədə qərar verin.

**Tapşırıqların öyrənilməsi: Kimin təşkil olunmağa ehtiyacı var? Nə üçün?**

**Məqsəd:** Sizin təşkil etmək istədiyiniz miqrant işçilər barədə fikirləşməyə yardım etmək.

**Tapşırıq:** (Əgər siz qrup daxilində və ya cüt şəkildə işləyirsinizsə, bu fəaliyyət daha yaxşıdır.).

**1.** Təşkil olunmağa yardım etmək istədiyiniz işçilər barədə fikirləşin.

**2.** İşçilərin necə göründüyü barədə yapışqan kağıza rəsmlərini çəkin.

**3.** Sizin çertyojlarınıza aşağıdakılar barədə bəzi şərhlər\fikirlər əlavə edin (qrafik olaraq təqdim olunmuş!):

- Sizin işçiniz kim ola bilər (qadın, kişi və s..).
- Onların hansı problemləri var
- Onlar hansı qabiliyyətə sahibdir.
- Onlar bu problemlər barədə nə hiss edirlər (Məsələn, ayrışçılıq, pis iş şəraiti, sosial təminatın olmaması və s.).
- Onlar nə üçün təşkil olunmada çətinliklə üzləşə bilərlər (keçmişdə nə baş verə bilər).
- Onların iş nümunələri təşkil olunmanı çətinləşdirirmi (məsələn, qadın işçilər kişi təşkilatları tərəfindən hədələyə bilərlər)
- Savadlılıq və kəmiyyət təfəkkürünü daxil etməklə onlar hansı səviyyədə biliyə malikdir
- Onlar arasında potensial liderlər varmı
- Onlar xaricdən gəlməklə sizin barənizdə necə fikirləşə bilərlər



[illegible]

**Tapşırıqların öyrənilməsi: Təşkil olunmaya qoyulmuş maneələr.**

**Məqsəd:** Miqrant işçiləri təşkil etməkdə qarşılanan maneələr barədə fikirləşin.

**Təpşırıq:** 1. Təşkil olunmaya qoyulmuş maneələrin listi buradadır. (Britaniyanın HİK<sup>54</sup> sənədinə əsaslanır).

2. Siz daha hansı maneələr barədə fikirləşə bilərsiniz və ittifaqlar miqrant işçilərin qoşulmasında yaranan maneələri dəf etmək üçün nə edə bilərlər?

1. Miqrant işçilər kənd təsərrüfatı, mehmanxanalar və turizm kimi tez-tez minimal formada təşkil olunmuş sənayelərdə işləyirlər.

2. İşçilərin aktual statusu qeyri-rəsmi (məsələn, sənədsiz miqrantlar) və ya ikimənalı (məsələn, işləyən tələbələr) ola bilər və həmin işçilər həmkarlar ittifaqına qoşulmaqla öz mövcudluqları barədə fikir cəlb etmək istəməyə bilərlər.

3. Dil fərqi miqrant işçilər ilə ünsiyyət qurmaqda ciddi maneə ola bilər.

[illegible]

<sup>54</sup> Həmkarlar İttifaqə Kongresi (BK)<http://www.tuc.org.uk>

### Tapşırıqların öyrənilməsi: Miqrant işçilərin təşkil olunması.

**Məqsəd:** Miqrantları təşkil etməkdə üzləşən problemlər barədə fikirləşməyə kömək etmək.

**Tapşırıq:** Bu rol oynama tapşırığıdır.

**1.** Sizlərdən bəziləri həmkarlar ittifaqlarının təşkilatçıları olacaqdır. Siz onları ittifaqa qoşulmaq məqsədilə həvəsləndirmək üçün yanaşacaqsınız.

**2.** Sizlərdən bəzilərimiqrant işçilərin rolunu oynayacaqdır. Sizin bu insanların kim olması və nə haqda danışması barədə fikriniz yoxdur. Siz hər gün evə aparmaq üçün bir qədər pul qazanmaq məqsədilə çox iş görməlisiniz. Sizə çox az miqdarda ödəniş ödənilən zaman ümid etdiyinizdən çox heç nə qazanmırsınız. Ərzaq fərqlidir və insanlar sui-istifadə edir. Sizin işəgötürəniniz sizə demişdir ki, bəzi pis insanlar sizi bəzi təşkilatlara qoşmağa çalışacaqlar. Siz bu əcnəbilərdən şübhələnirsiniz. Əgər siz onlara qulaq asırsınızsa, polis sizə yaxınlaşacaq və sizi deportasiya edəcəkdir.



[illegible]

### **Tapşırıqların öyrənilməsi Miqrant işçilər üçün ən yaxşı ver**

**Məqsəd:** Miqrantları təşkil etməyin təşkil olunmasının müxtəlif yolları barədə fikirləşmək.

**Tapşırıq:** (Siz iki komandaya bölünə bilərsiniz).

1. Bir komanda miqrant işçilərin ayrı-ayrılıqdakı təşkilatlarda təşkil olunması üçün səbəbləri hazırlayacaqdır.
2. Digər komanda miqrant işçiləri təsis edilmiş ittifaqlara toplamağa dair arqumentlər gətirəcəkdir.
3. Sizin hazırlamaq üçün bir qədər vaxtınız olduqdan sonra iki yanaşma barədə müzakirələr olacaqdır.

### **Tapşırıqların öyrənilməsi: Həmkarlar ittifaqının strategiyasının hazırlanması.**

Siz bu təlimat kitabçası ilə işləyən zaman daha sonra nə baş verəcəyi barədə fikirləşməyə başlayacaqsınız. Siz bu fikirləri nəzərdən keçirməlisiniz:

Miqrant işçilər üçün sizin ölkənizdəki ümumi vəziyyət necədir? Dəyişilməli olan siyasətlər və qanunlar barədə manifest hazırlayın. Yadda saxlayın ki, miqrant işçilərin çoxusu qadın ola bilər.

Miqrant işçilərə onlara təsir edən siyasətlərdə fikir azadlığı vermək – siz bunu necə edəcəksiniz?

Sizin ittifaq ilə digər ölkələrdə olan ittifaqlar arasında hansı əlaqələndirici quruluşlar yaradıla bilər?

Siz miqrant işçiləri necə təşkil etməyə hazırlaşırsınız?

Siz təşkil olunmaq üçün kömək etməyə hazırladığınız işçi qrupu barədə fikirləşin.

Həmin qrupla necə işləmək barədə fikirləşin – mövcud olan qeyri-rəsmi quruluş və lider varmı?

Onlar üçün hansı quruluş ən yaxşıdır? Onların hansı növ təşkilata ehtiyac duyduqlarını və lazımı tədbirlər barədə fikirləşin.

Bu formatdan istifadə etməklə fəaliyyət planı hazırlayın

Miqrant işçilərin fəaliyyət planı	
Biz nə etməyə hazırlaşıırıq?	
İlk addımlar hansılardır?	
Vaxt cədvəli nədir?	
Kim bunu nədəcəkdir?	
Onlar hansı resurs və yardıma ehtiyac duyacaqlar?	

## ► Miqrasiyaya dair lüğət

---

Miqrant işçilərə dair daha çox emosiyalı dildən istifadə olunduğundan bu lüğət beynəlxalq qanun daxilində istifadə olunan izahatları təmin edir. Bu terminlərin bəziləri həm bu təlimat kitabçasında, həm də miqrant əməyə dair müzakirələrdə istifadə olunur

Bu izahatların çoxusu aşağıdakı internet səhifəsində olan BƏT saxlanılan yerindən götürülmüşdür: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm>

İzahatların bəziləri Miqrasiya üzrə Beynəlxalq Təşkilatlardan götürülür və aşağıdakı ünvanda mövcuddur:

[www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published\\_docs/serialpublications/ Glossaryeng.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serialpublications/Glossaryeng.pdf)

Digər izahatlar da Miqrasiyaya dair YUNESKO lüğətindən əldə edilə bilər:  
<http://www.unesco.org/shs/migration/glossary>

### *Sığınacaq axtaran*

BM tərəfindən “onun qaçqın olması və onun statusunun təyin olunmasını gözləməsi barədə iddia qaldıran birisi” təsvir olunmuşdur. Termində heç bir fərziyyə yoxdur və o, sadəcə kiminsə iddia qaldırdığı faktı təsvir edir. Bəzi sığınacaq axtaranlar qaçqın kimi mühakimə ediləcək, digərləri isə edilməyəcəkdir.

Bax həmçinin: *Qaçqın*

### *“Ağıl itkisi”*

Bir ölkənin yüksək formada ixtisaslaşmış heyətinin emiqrasiyası nəticəsində məruz qaldığı itki

### *Məcburi miqrasiya*

Buraya yalnız qaçqın və sığınacaq axtaranlar deyil, həmçinin ətraf mühit fəlakətləri və layihələrin hazırlanması kimi xarici faktorlar ilə əlaqədar olaraq köçməyə məcbur qalan insanlar da daxil edilir.

### *Yaşıl kard*

Yaşıl kard immiqrantlara daimi olaraq Birləşmiş Ştatlarda yaşamağa imkan verir. Onun daimi etibarlılığını saxlamaq üçün Birləşmiş Ştatlardan kənarda qalmaq üzrə məhdud müddət qoyulmuşdur. Əsasən şirkətləri tərəfindən sponsorluq edilən, Birləşmiş Ştatlarda kiminləsə əlaqəli olan və ya sığınacaq axtaran insanlara təqdim olunan Yaşıl Kartın bir çox növü vardır.

### *H-1B vizası*

Birləşmiş Ştatların H-1B proqramı işəgötürənə qeyri-immiqrant əsasla Birləşmiş Ştatlarda əcnəbi işçini müvəqqəti olaraq işə götürməyə icazə verir.

### *İnsan alveri:*

Bax: insanlarla alver etmə

### *Qanunsuz miqrant*

Bu mənasız termindir və həmişə bu termindən qaçılmalıdır. İnsan qanunsuz ola bilməz (44-cü səhifəyə bax.)



### *Qeyri-qanuni miqrasiya*

The movement of a person to a new place of residence or transit using irregular or illegal means, without valid documents, carrying false documents, or overstaying a valid visa.

### *Migrant*

BM Əhalinin bölüşdürülməsi miqrantı öz doğulduğu və vətəndaşı olduğu vətəndən kənarda olan şəxs kimi izah edir. İzahatlar “onun anadan olmadığı ölkədə daimi və ya müvəqqəti olaraq yaşayan şəxs” və “vətəndaşı olduğu ölkədən başqa digər ölkəyə ən azı 12 aylıq daxil olan şəxs” arasında dəyişir.

### *Miqrant işçilər*

97 sayılı Konvensiyanın 11-ci maddəsinə müvafiq olaraq ” öz hesabına deyil başqa hesabla işə götürülmə məqsədi ilə bir ölkədən digər ölkəyə miqrasiya edən şəxs və iş üçün miqrant kimi mütəmadi olaraq qəbul edilmiş şəxs”

### *Qaçqın*

İrq, din, milliyyət, xüsusi sosial qrupa üzvlük və ya siyasi fikirlər səbəbindən təqib olunmaqdan qorxan şəxs milliyyəti olduğu ölkədən kənardadır və həmin ölkənin müdafiəsindən faydalana bilməzlər.

Öz ölkələrindən çıxardılmış şəxslər üçün köçkün terminindən istifadə olunur.

### *Pul köçürmələri*

Daxili miqrantlar, miqrant işçilər və ya mühacirlər tərəfindən öz ölkələrinə köçürülən pul məbləği.

### *Əhalinin əvəz edilməsi population*

Ümumi əhalidə zəifləmənin kompensasiya olunması üçün vacib olan əhali və əhalinin qocalması səbəbindən əhalinin iş üzrə yaş səviyyəsinin əvəz olunması.

### *Geri qayıdan miqrasiya*

Digər ölkədə ən azı bir il qaldıqdan sonra öz mənşə ölkəsinə və ya adi qaydada yaşadığı yerə geri qayıtması. Bu geri qayıdış kəməllü ola və ya olmaya bilər bə ya işdən qovalanma tərəfindən səbəb ola bilər. Buraya könüllü formada vətənə qayıdış da daxildir.

### *Miqrantlarla qaçaqmalçılıq*

BM-in izahatına əsasən”insanın milli ölkəsi və ya daimi yaşayış yeri olduğu ölkəyə girişindən birbaşa və ya dolaylı yolla maddi mənfəətlərin əldə olunması məqsədilə təminat”

Bu, insan alverindən fərqlənir, belə ki, burada cəlb olunan miqrantların razılığı nəzərə alınır və miqrantların təyinat ölkəsinə gəlməsi ilə başa çatır.

### *İnsan alveri*

Hədələrdən istifadə etməklə və ya fiziki gücdən və ya digər məcburiyyət formalarından, qaçırma, yalan, qüvvədən sui-istifadə və ya zəiflikdən istifadə etməklə insanların işə götürülməsi, daşınması, köçürülməsi, sığınacaq verilməsi və ya qəbul edilməsi və ya istismar məqsədilə ilə digər şəxs üzərində nəzarətə malik olan şəxslərdən razılığın alınması üçün pul vermək və ya almaq.

Bu, BƏT tərəfindən də istifadə olunan Birləşmiş Millətlərin izahatıdır.

### *Qaçqınların statusu ilə əlaqədar olan 1951 Konvensiyası*

İndi 145 imza atanı olan, qaçqınları, onların hüquqlarını və Ölkənin qanuni öhdəliklərini müəyyən edən əsas beynəlxalq qanuni sənəd. Xüsusi BM konfransı tərəfindən hazırlanmışdır, əhəmiyyətli müddətində qeyd olunur ki, qaçqın təqib olunmadan qorxduğu ölkəyə qaçıtılmamalıdır.

## ► Migrant işçilərə dair seçilmiş ədəbiyyat və internet sahifə

---

### BƏT nəşrləri

BƏT-in miqrasiyaya dair internet sahifəsi:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Stalker, P. *Əcnəbilərin işi: Beynəlxalq əmək miqrasiyasına nəzarət*, BƏT, 1994.

—. 2000. *Sərhədsiz işçilər: Qloballaşmanın beynəlxalq miqrasiyaya təsiri*.

Konvensiya və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi, Migrant işçilər üzrə ümumi nəzarət, 1999. Bütün ümumi nəzarətlər aşağıdakı ünvanda tapıla bilər:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>

BƏT: *Migrant işçilər*, Əmək təlimi 2002/4 No. 129. Əmək təlimi BƏT-in İşçilərin fəaliyyəti üçün büro tərəfindən hazırlanmış kvartallıq nəşrdir.

Beynəlxalq Əmək Konfransı, 92-ci sessiya, 2004. Məruzə VI. *Qlobal iqtisadiyyatda migrant işçilər ilə ədalətli rəftar*. Cenevrə, 2004. Aşağıdakı ünvandan yüklənə bilər.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>

BƏT-in Əmək miqrasiyasına daor çoxtərəfli quruluşu, Əmək miqrasiyasına hüquqi əsaslı yanaşma üçün prinsiplər, Cenevrə, 2005. Aşağıdakı ünvandan yüklənə bilər:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/multilateral.htm>

BƏT: İnsan alveri: Problemlə mübarizədə yeni yanaşma. Cenevrə, Məcburi əməyə qarşı mübarizə aparmaq üçün Xüsusi Fəaliyyət Proqramı, Cenevrə, 2003.

Əmək miqrasiyası üzrə siyasət və idarəçilik. Təlimat modulları, BƏT, Bangkok, 2005.

Oyun qaydaları. Əmək standartlarına qısa giriş, Cenevrə, 2005, Aşağıdakı ünvandan yüklənə bilər:

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang—en/index.htm)

*Beynəlxalq əməyə baxış*, Cild. 145, No. 1-2, 2006, Miqrasiyaya dair xüsusi məsələ.

Qloballaşmanın sosial ölçüsünə dair Dünya komissiyası 2002-ci ildə BƏT tərəfindən təsis edilmişdir. Komissiya müstəqil orqan idir. O, qloballaşmanın onların həyatına, ailələrinə və yaşadıkları cəmiyyətə gətirdikləri dəyişikliklər ilə əlaqədar olaraq insanların ehtiyaclarına cavab vermək üçün təsis edilib. Komissiyanın son məruzəsi, *Ədalətli qloballaşma. Hamı üçün imkanların yaradılması* 2004-cü ildə buraxılmışdır:

<http://www.ilo.org/fairglobalization/lang—en/index.htm>

BƏT-in Beynəlxalq Əmək Miqrasiyası Proqramı cari məsələlərin və beynəlxalq miqrasiyaya dair müzakirələrin başa düşülməsinə şərait yaradn bir sıra sənədlər hazırlamışdır::

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/publ.htm>

### İnternet mənbələr

Birləşmiş Millətlər sistemi

Birləşmiş Millətlər, İqtisadi və Sosial işlər şöbəsi, İqtisadi Dünya və Sosial nəzarət, 2004. Dünya İqtisadiyyatında istiqamətlər və siyasətlər, Nyu York.

<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part1web.pdf>

Birləşmiş Millətlər, İqtisadi və Sosial işlər şöbəsi, İqtisadi Dünya və Sosial nəzarət, 2004 (2-ci hissə), Nyu York.

<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part2web/preface.pdf>

Birləşmiş Millətlər, İnsan hüquqları üzrə Ali Komissar bütün Miqrant işçilərin və onların Ailələrinin üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə beynəlxalq konvensiya üzrə məsuliyyət daşıyır. Konvensiyaya aid olan məsələlər üzrə internet səhifə belədir: [http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m\\_mwctoc.htm](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm)

YUNESKO-nun Beynəlxalq Miqrasiya və çoxmədəniyyətli siyasətləri

<http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php->

[URL\\_ID=1211&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1211&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

### **Həmkarlar ittifaqlarının internet səhifələri**

Avropanın Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (AHİK) öz internet səhifəsində bir sıra sənədlərə malikdir: <http://www.etuc.org>

AHİK siyasəti üçün: <http://www.etuc.org/a/1159>

Ev işləri ilə məşğul olan miqrant işçilərə dair konfransın məruzəsi:

<http://www.etuc.org/a/2041>

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası <http://www.ituc-csi.org> (AHİK-in regional təşkilatlarına keçidlər daxil edilir)

Qlobal ittifaqlar <http://www.global-unions.org>

Tikinti və meşə sahəsində çalışan beynəlxalq işçilər (TMİ) <http://www.bwint.org>

Beynəlxalq Təhsil (BT) <http://www.ei-ie.org>

Kimya, dağ-mədən, enerji sahəsində çalışan və ümumi işçilər İttifaqı (ICEM) <http://www.icem.org>

Jurnalistlərin Ümumi Federasiyası (JUF) <http://www.ifj.org>

Metalla işləyən İşçilərin Beynəlxalq Federasiyası (MBF) <http://www.imfmetal.org>

Daşınma sahəsində çalışan işçilərin Beynəlxalq Federasiyası (DİBF) <http://www.itf.org.uk>

Tekstil, Geyim və Dəri ilə işləyən işçilər Federasiyası (TGDİF) <http://www.itglwf.org>

Ərzaq, Kənd təsərrüfatı, mehmanxana, restoran, təchizat, Tütün və əlaqədar işlərdə çalışan işçilər assosiyasiyası (IUF) <http://www.iuf.org>

Beynəlxalq İctimai xidmət (BİX) <http://www.world-psi.org>

Beynəlxalq Şəbəkə İttifaqı (BŞİ) <http://www.union-network.org>

Beynəlxalq İncəsənət və Əylənvə İttifaqı (BİƏİ) <http://www.fia-actors.com>  
<http://www.fim-musicians.com>

OCED Həmkarlar ittifaqına Məsləhət Komitəsi (HİMK) <http://www.tuac.org>

## **Digər internet səhifələr**

Hökumət daxili təşkilatlar:

Beynəlxalq Miqrasiyaya dair Qlobal Kommissiya 2003-cü ildə Birləşmiş Millətlərin Baş generalı və bir sıra hökumətlər tərəfindən irəli sürülmüşdür. O, müstəqil olmuşdur və beynəlxalq miqrasiya məsələsinə dair qlobal, əlaqəli və təfəssilatlı cavabın formalaşdırılması üçün çərçivə təmin etmək məqsədilə mandat verir. Beynəlxalq Miqrasiyaya dair Qlobal Kommissiya 2005-ci il Dekabr ayında bağlanmışdır, lakin bu internet səhifə son məruzəsindən ibarətdir və daha faydalı məlumatlar aşağıdakı ünvanda mövcuddur: <http://www.gcim.org/en/>

Miqrasiyaya dair Beynəlxalq Təşkilat və Dünya Bankı miqrasiyaya həsr edilmiş internet səhifələrə malikdir: <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp> və

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTMIGDEV/0,,menuPK:2838383~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:2838223,00.htm>

Avropanın İttifaqlara dair Statistik Bürosu (Eurostat) və Niderlandiyanın Dissiplinlər arası Demografiya Müəssisəsi (NDDM) beynəlxalq miqrasiyanın birbaşa və dolaylı səbəbləri və mexanizmlərini başa düşməyi təkmilləşdirən layihə hazırlamışdır. Nəticələr aşağıdakı ünvanda mövcuddur: <http://www.nidi.knaw.nl/web/html/pushpull/index.html>

## **Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT):**

Quldarlığa qarşı Beynəlxalq. 1839-cu ildə qəbul edilmişdir və dünyada ən köhnə insan hüquqlarından biridir və xüsusi ilə insan alverindən bəhs edir. <http://www.antislavery.org>

İnsan hüquqlarına Baxış bir çox ölkələrdə miqrant işçilərin öhdəliklərinə dair yaxşı tədqiq olunmuş məruzə hazırlayır. <http://www.hrw.org>

İmmiqrantların Rifahı üçün müştərək şura BK əsaslı müdafiə təşkilatıdır: <http://www.jcwi.org.uk>

BK-ın Miqrasiya Tədqiqinə dair Susseks Mərkəzi və Miqrasiya, Qloballaşdırma və kasıblığa dair Tədqiqat Mərkəzi bir çox mənfəətli resurslardan ibarətdir:

<http://www.migrationdrc.org/index.html>

Miqrasiyaya dair Məlumat Mənbəsi bir çox vasitələr təmin edən Nyu York əsaslı layihədir. O, sizin pulsuz olaraq üzv ola biləcəyiniz müntəzəm bülletenlər yaradır: <http://www.migrationinformation.org/index.cfm>

Sənədsiz Miqrantlara dair Beynəlxalq Əməkdaşlıq platforması (SMBƏP). SMBƏP sənədsiz miqrantların hüquqlarının müdafiəsini təmin etməyi hədəfə alan Brüsseldəki katibliyi ilə birlikdə fərdlər və təşkilatların şəbəkəsidir.: <http://www.picum.org>

18 Dekabr Beynəlxalq Miqrantlar günüdür. Miqrantlar işçilərin hüquqları üçün təşkilatın kampaniyalarını nəzərdən keçirin: <http://www.december18.net/web/general/start.php>

## Kitablar və məqalələr

Castles, S. and Miller, M. 1998. *Miqrasiyanın yaşı, 2-ci nəşr*, Basingstoke, Macmillan.

Cohen, R. 1987. *Əməyin Beynəlxalq formada bölüşdürülməsində Miqrantlar* Aldersot, Qover. Taran, P.A. və Demaret, L. 2006. *Miqrantlara dair rəvayətlərin yayılması*, BƏT-in iş dünyası, No. 57, sentyabr. 2006.

Spenser, S (ed.). 2003. *Miqrasiya siyasəti: İdarə etmə imkanı, konflikt və dəyişiklik*. London, Siyasi rüblük/Blakvel.

Demaret, L. 2006. *Özəl işəgötürmə agentlikləri: İşçilərin perspektivlərindən qabaqda duran tələblər*, Əmək ticarəti, BƏT, Cenevrə, 2006.

Taran, P.A. və Jeronimi, E. 2003. *Qloballaşma, əmək və miqrasiya: Müdafiə alidir*, BƏT, Cenevrə.

Taran, P.A. 2004. *Həssas Qruplar: Miqrant işçilər*, İnsan Hüquqlarına dair Birləşmiş Millətlər Komissiyası, 60-cı sessiya, 2004, gündəlikdə 14(a) sayılı məsələ

TUC. 2003. *Artıq iş, Az ödənilmiş və bundan üstün: Britaniya, Londonda miqrant işçilər*, TUC.

—. 2005. Hüquqi əsaslı miqrasiya sistemi işini yerinə yetirmək. TUC doğma idarə konsultasiya sənədinə cavab verir "Seçici qəbul. Britaniya üçün miqrasiya işinin icra olunması"

Volleys, C. 1999. "Kəşifən sərhədlər: Mərkəzi Avropa Rayonunda mallar, kapital və insanların hərəkətliliyi, A. Brah, və s. (eds): *Qlobal gələcək: Miqrasiya, ətraf mühit və globallaşma*, Basingstok, Macmillan, səh. 185-209.

Harris, N. 2002. *Fikirləşilə bilməyənlər barədə fikirləşmək: Məruz qalınmış immiqrasiya rəvayəti*, London və Nyu York, I.B. Tauris və Co. Ltd.

Pécoud, A. Və de Guchteneire, P. (eds). 2007. *Sərhədsiz miqrasiya İnsanların sərbəst hərəkətinə dair oçerk*, Berghahn YUNESKO ilə assosiyasında yazılmış kitab, Oksford.

Daha yaxşı iş üçün işləmək. Nyu York Dövlət İqtisadiyyatındaimmiqrantların profili (121 səhifə, pdf faylı), [http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI\\_I mmReport\\_WorkingforaBetterLife.pdf](http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_I mmReport_WorkingforaBetterLife.pdf)

---

Layihəli iş axtarışında – miqrant işçilərin hüquqları:  
Həmkarlar ittifaqları üçün təlimat kitabçası

*Beynəlxalq Əmək Təşkilatı – BƏT, 2010.*

*ISBN 9789228234916 (çap)*

*ISBN 978922823492 (web pdf)*

Əgər kimsə hazırkı təlimat kitabçasında olan və Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və qlobal ittifaqlar tərəfindən aparılmış tədqiqatlar ilə sübut olunan məlumata baxarsa, onda həmin şəxs belə bir qənaətə gələ bilər: miqrant işçilər aşağı məvacib, pis iş şəraiti və sosial müdafiənin olmaması, birlik azadlığının və işçilərin hüquqlarının inkar edilməsi , ayrı seçkilik və əcnəbilərə nifrət, sosial istisna formalarında dözülməz çətinliklər və sui-istifadə ilə üzləşir. Tez-tez miqrant işçilərdən ucuz əmək mənbəsi kimi istifadə olunur.

Miqrant işçilər tərəfindən üzlənən problemlərdən başqa onların qurbanları və öz mənşə ölkələri və təyinat ölkələrinə etdikləri yardımları hesaba alınmır. Hələ də miqrant işçilər hər ikisinə böyük mənfəət verir

Aydındır ki, miqrasiya birinci dərəcədə əmək məsələsidir: bu işçilərin sərhədləri keçərək iş axtarması ilə əlaqədardır. Bu məsələ bu işçilərin bərabər formada rəftar olunması, şərtləri və hüquqlarından bəhs edir.

Bu təlimat kitabçası miqrant və qeyri-miqrant işçilərin təyinat və mənşə ölkələri üçün miqrasiya siyasətlərinin paylaşdırılması, əmək miqrasiyasına səs hüququ vermək, miqrant işçilərə nail olmaq üçün həmkarlar ittifaqının hərəkətlərinin gücləndirilməsi barəsindədir.

**Beynəlxalq Əmək Təşkilatı**  
İsveçrə, Cenevrə 22, CH-1211,  
route des Morillons küçəsi 4

Tel: (+41) (0) 22 799 6832  
Faks (+41) (0) 22 799 6310  
Web: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Luc Demaret  
Miqrantlar üzrə mərkəzi  
məntəqə İşçilərin fəaliyyətləri  
üçün BƏT bürosu  
(ACTRAV)  
[demaret@ilo.org](mailto:demaret@ilo.org)

Tel: (+41 22) 799 7233