

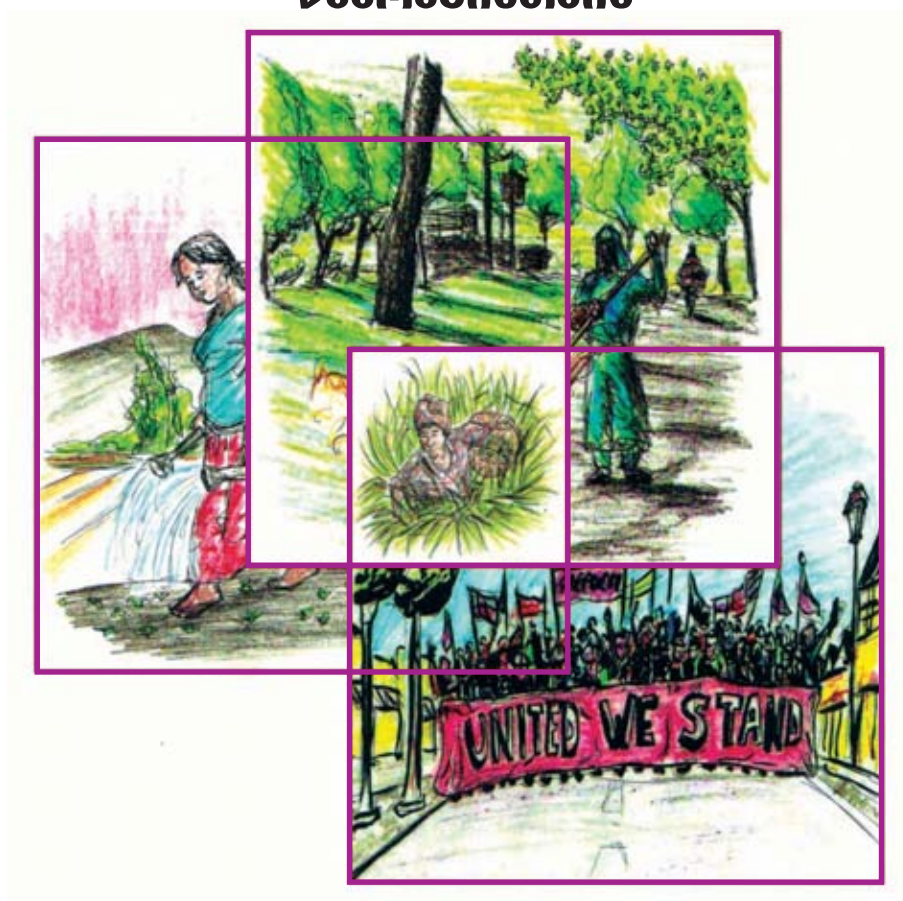


International
Labour
Organization



ღირსეული სამუშაოს ძიებაში- მიგრანტი მურომელების უფლებები:

სახელმძღვანელო პროფკავშირის წევრებისთვის



მურომელთა
აქტივობების
ბიურო
(ACTRAV)

RER/08/05/EEC

მიგრანტი მშრომელების დაცვის გაუმჯობესება რუსეთის ფედერაციაში და მიგრაციით გამოწვეული განვითარების ეფექტის გაძლიერება აზერბაიჯანში, სომხეთსა და საქართველოში.

გამოცემულია ევროკავშირის
ფინანსური მხარდაჭერით

წინამდებარე დოკუმენტი გამოცემულია ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით. დოკუმენტში ასახული შეხედულებები არ უნდა იყოს აღქმული, როგორც ევროკავშირის ოფიციალური პოზიციის ამსახველი.



ღირსეული სამუშაოს ძიებაში- მიგრანტი მურომელების უფლებები:



სახელმძვანალო პროფკავშირის წევრებისთვის

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია



მშრომელთა აქტივობების ბიურო (ACTRAV)



საავტორო უფლებები © შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 2010 წელი

პირველად გამოიცა 2010 წელს

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გამოცემები სარგებლობს საავტორო უფლებების შესახებ უნივერსალური კონვენციის მე-2 ოქმით განსაზღვრული საგამომცემლო უფლებების დაცვით. მიუხედავად ამისა, წყაროს მითითების შემთხვევაში, გამოცემებიდან მოკლე ამონარიდების რეპროდუქცია შესაძლებელია ავტორიზების გარეშე. რეპროდუქციების ან თარგმნის უფლების მისაღებად მსურველებმა უნდა მიმართონ შსო-ს პუბლიკაციების ბიუროს - ILO Publications (Rights and Permissions), შრომის საერთაშორისო ოფისი, CH-1211 ქენევა 22, შვეიცარია, ან ელ-ფოსტით შემდეგ მისამართზე: pubdroit@ilo.org. შრომის საერთაშორისო ოფისი მიესალმება მსურველებს.

ბიბლიოთეკებს, დაწესებულებებს და სხვა მომხმარებლებს, რომლებიც რეგისტრირებული არიან დიდ ბრიტანეთში საავტორო უფლებების სალიცენზიო სააგენტოში შემდეგ მისამართზე: 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [fax: (+44) (0)20 7631 5500; ელ-ფოსტა: cla@cla.co.uk], შეერთებულ შტატებში საავტორო უფლებების გამცემ ცენტრში, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; ელ-ფოსტა: info@copyright.com] ან სხვა ქვეყნებში სადაც არსებობს რეპროდუქციის უფლების მქონე ასოცირებული ორგანიზაციები, უფლება აქვთ გადაიღონ ფოტოასლები ამ მიზნით მათთვის გაცემული ლიცენზიების პირობების შესაბამისად.

ღირსეული სამუშაოს ძიებაში-
მიგრანტი მშრომელების უფლებები:
სახელმძღვანელო პროფკავშირების წევრებისათვის

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შსო, 2010

ISBN 978-92-2-824142-6 (print)
ISBN 978-92-2-824143-3 (web pdf)

ხელმისაწვდომია ასევე ინგლისურ ენაზე:

In search of Decent Work -
Migrant workers' rights:
A manual for trade unionists

International Labour Office. - Geneva: ILO, 2008.

ISBN 978-92-2-121692-6 (print)
ISBN 978-92-2-121693-3 (web pdf)

შსო-ს გამოცემებში გამოყენებული აღნიშვნები, რომლებიც შეესაბამება გაეროს პრაქტიკას, და მასთან დაკავშირებული მასალების პრეზენტაცია არ გამოხატავს შრომის საერთაშორისო ოფისის მოსაზრებას რომელიმე ქვეყნის, ტერიტორიის ან სივრცის ან მათი ინსტიტუტების იურიდიულ სტატუსთან, ან მათი საზღვრების დელიმიტაციასთან დაკავშირებით.

ხელმოწერილ სტატიებში, კვლევებსა და სხვა სახის ნაშრომებში გამოხატული მოსაზრებები წარმოადგენს მხოლოდ მათ ავტორთა პასუხისმგებლობას. გამოცემებში მათი გამოყენება არ ნიშნავს შსო-ს მიერ მათში გადმოცემული მოსაზრებების გაზიარებას.

ფირმების და კომერციული პროდუქტების და პროცესების სახელების მოხსენიება არ გულისხმობს შსო-ს მიერ მათ აღიარებას. რომელიმე ფირმის, კომერციული პროდუქტის ან პროცესის მოუხსენიებლობა არ წარმოადგენს მათი უპატივცემულობის გამოხატულებას.

შსო-ს გამოცემები ხელმისაწვდომია მრავალი ქვეყნის უმთავრეს წიგნების მაღაზიებში ან შსო-ს ადგილობრივ ოფისებში. მათი გამოწერა ასევე შესაძლებელია უშუალოდ შსო-ს საგამომცემლო დეპარტამენტიდან - ILO Publications, შრომის საერთაშორისო ოფისი, CH-1211 ქენევა 22, შვეიცარია. კატალოგები და ახალი გამოცემების ჩამონათვალი ხელმისაწვდომია უფასოდ ზემოთაღნიშნულ მისამართზე ან ელ-ფოსტით: pubvente@ilo.org.

ეწვიეთ ჩვენს ვებსაიტს: www.ilo.org/publns

ფოტოკომპოზიცია განხორციელებულია შვეიცარიაში
დაბეჭდილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საქართველოში

SCR
ATA

რატომ შეიძლება ეს სახელმძღვანელო?	1
შსო-ს მანდატი და მიგრანტი მშრომელები	2
ამ სახელმძღვანელოს შესახებ	4
1-ლი თავი: რატომ გახლავთ პროფესიონალი მიგრანტი პროფესიონალი?	7
პროფესიონალიზაციის ამოცანა	13
1-ლი თავის შემეცნებითი სავარჯიშო	17
მე-2 თავი: მიგრანტი მშრომლის სამუშაო და სასოციალური პირობები	19
შრომის უსაფრთხოება და ჯანდაცვა	20
გაერთიანების თავისუფლება	21
დისკრიმინაცია	22
ადამიანების ტრეფიკინგი	27
მიგრაცია, ადამიანების კონტრაბანდული გზით გადაყვანა თუ ტრეფიკინგი?-	29
ადამიანების კონტრაბანდული გზით გადაყვანა	29
მე-2 თავის შემეცნებითი სავარჯიშო	32
მე-3 თავი: უპატიო და სიფრთხილე მიგრანტი მშრომლის შესახებ	33
საიდან მოდიან და სად მიდიან მიგრანტი მშრომელები?	35
პროცენტულად მიგრანტი ქალების რიცხვი იზრდება	39
მიგრანტი მშრომელების სხვადასხვა ტიპები	42
უკანონო თუ არამართლზომიერი?	44
შრომითი მიგრაციის ახალი ტენდენციები	45
მითები შრომითი მიგრაციის შესახებ	46
მითი 1-ლი - “მიგრანტი მშრომელები ზედმეტი ტვირთია”	46
მითი მე-2 - “მიგრანტი მშრომელები სამუშაო ადგილებს გეპარავენ ”	46
მითი მე-3 - “მიგრანტი მშრომელები იწვევენ ხელფასების შემცირებას”	47
მე-3 თავის შემეცნებითი სავარჯიშო	49
მე-4 თავი: მიგრანტი მშრომელი და გლობალური ეკონომიკა	51
შრომითი მიგრაციის სიკეთეები	52
მოსახლეობის კლება: გაკუშირის შევსება	52
ფულადი გზავნილები	55
ინვესტიციების ტრანსფერი და უნარ-ჩვევები	57
მდიდარი ქვეყნების ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა	57
“ტვინების გადინება”	58
მე-4 თავის შემეცნებითი სავარჯიშო	61
მე-5 თავი: მიგრანტი მშრომლის უფლება	63
რას წარმოადგენს მიგრანტი მშრომელების უფლებებზე დაფუძნებული ჩარჩო მიდგომა?	64
საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები მიგრანტი მშრომელებისთვის	66
კონვენცია - დასაქმებისთვის (განახლებული) (№97)	67
კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ(დამატებითი დებულებები), 1975 (№143)	69

შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე მიგრანტი მშრომელების უფლებები —	70
შსო-ს ძირითადი შრომითი სტანდარტები და სხვა საერთაშორისო	
შრომითი სტანდარტები —	74
სხვა საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები —	76
გაერო-ს კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ —	78
შრომითი კანონმდებლობა —	79
შსო-ს სტანდარტების გამოყენება: პროფკავშირების როლი —	82
შსო-ს საზედამხედველო ფუნქციის მნიშვნელობა —	85
რატიფიკაციის სასარგებლოდ სააგიტაციო კამპანიის წარმოება —	89
მე-5 თავის შემეცნებითი სავარჯიშო —	93
მე-6 თავი: შედეგ რა: პროფკავშირების როლი —	97
შესავალი —	99
ჩართულობა: პროფკავშირები და მიგრანტი მშრომელები —	102
გლობალური პროფკავშირების აქტივობა: ITUC —	102
გლობალური პროფკავშირების კონფედერაციების აქტივობა (GUFs) —	105
პროფკავშირების სტრატეგიის ოთხი დერძი —	106
1-ლი დერძი: უფლებებზე დაფუძნებული მიგრაციული	
პოლიტიკის ხელშეწყობა —	106
მე-2 დერძი: სხვა ქვეყნებში მოქმედ პროფკავშირებთან ალიანსის	
ჩამოყალიბება —	110
მე-3 დერძი: პროფკავშირის წევრების განათლება და ინფორმირებუ-	
ლობა —	111
მე-4 დერძი: უშუალო კონტაქტი მიგრანტ მშრომელებთან —	113
მიგრანტი მშრომელების დაცვა —	120
მე-6 თავის შემეცნებითი სავარჯიშო —	123
მიგრანტის ლეგისლაცია —	131
მიგრანტ მშრომელზე დაწერილი შარჩული ლიბერატორა და ვიზ-გვირდები —	133

თუ არსებობს დღევანდელ მსოფლიოში ერთი გლობალური საკითხი მაინც, რომელიც მოითხოვს სოციალურ დიალოგს, მიგრაციის საკითხი სწორედ ასეთი საკითხია. დღეს, შრომითი მიგრაცია მოითხოვს სოციალურ დიალოგს და ხვალ კიდევ უფრო სიღრმისეული სოციალური დიალოგი იქნება საჭირო, იმდენად რამდენადაც გლობალიზაციის პროცესი მართავს ადამიანებს დღეს, და მომავალშიც იქნება წარმართველი. სოციალური დიალოგი აუცილებელია, რათა ადამიანებს მიეცეთ საშუალება აწარმოონ ლეგიტიმური სწრაფვა საკუთარი თავის და ოჯახების გადასარჩენად და უკეთესი ცხოვრების უზრუნველსაყოფად.

რატომ საჭიროებს მიგრაცია სოციალურ დიალოგს? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად აუცილებელია პასუხი გავცეთ სხვა ორ ქვეკითხვას: „არის მიგრაცია შრომის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხი?“ და „რა როლი უნდა ითამაშოს პროფკავშირებმა?“.

მოლით განვიხილოთ პირველი კითხვა.

თუ ადამიანი გაეცნობა ამ სახელმძღვანელოში მოყვანილ ინფორმაციას და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და გლობალური პროფკავშირების მიერ გამოქვეყნებულ მეცნიერულ ნაშრომებს, ის სწრაფად მივა შემდეგ დასკვნამდე: მიგრანტი მშრომელები განიცდიან არამართლზომიერ სიღრმისეულ და ჩაგვრას დაბალი ხელფასების, ცუდი სამუშაო პირობების, რეალური სოციალური დაცვის მექანიზმების არქონის, გაერთიანებაზე და მშრომელთა უფლებებზე უარის თქმის, დისკრიმინაციის და ქსენოფობიის, ასევე სოციალური გარიყულობის გზით. ძალიან ხშირად, მიგრანტი მშრომელებს იყენებენ (ბოროტად), როგორც იაფი მუშახელის წყაროს.

გარდა იმ პრობლემებისა, რომლის წინაშეც მიგრანტი მშრომელები დგანან, ხშირად მათი მიერ გაღებული მსხვერპლი და კონტრიბუცია როგორც მასპინძელი, ასევე მათი საკუთარი ქვეყნების ეკონომიკაში დაუნახავი და დაუფასებელია, მიუხედავად იმისა, რომ მათ ძალიან დიდი სიკეთე მოაქვთ ორივესთვის.

ნათელია, მიგრაცია უპირველეს ყოვლისა შრომითი საკითხია: ის შეეხება მშრომელთა გადაადგილებას, საზღვრის გადალახვას სამუშაოს მოძებნის მიზნით; ის შეეხება მიგრანტი მშრომელებისთვის თანაბარ უფლებებს, მათდამი სამართლიან მოპყრობას და მათი უფლებების დაცვას.

არსებულ გამოწვევებზე, შს(რ) სთავაზობს სამ პასუხს:

მიგრანტი მშრომელების ტალღის მართვა უნდა განხორციელდეს სამხსრივი კონსენსუსის საფუძველზე არა მარტო ეროვნულ, არამედ რეგიონალურ და გლობალურ დონეებზე. შს(რ) განლაგებულ სწორედ ის ორგანიზაცია, რომელსაც ყველაზე კარგად შეუძლია შეიმუშაოს პოლიტიკა, რომელიც სათანადოდ დააბალანსებს ერთის მხრივ მიგრანტი მშრომელების ნაკადს და მეორეს მხრივ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

იმისათვის, რომ თავიდან იქნეს აცილებული არსებულ სახელფასო განაკვეთების შემცირება და შრომითი პირობების გაუარესება, აუცილებელია პატივი ვცეთ მიგრანტი მშრომელების უფლებების თანასწორუფლებიანი დაცვის პრინციპებს. ამ თვალსაზრისით, შს(რ)-ს მიღებული აქვს ორი საერთაშორისო კონვენცია. ყოველმხრივ უნდა განხორციელდეს ამ ორი კონვენციის და გაერო-ს მიერ მიგრანტი მშრომელების შესახებ მიღებული კონვენციის დებულებების პროპაგანდა და მათი იმპლემენტაცია. პროფკავშირებს გააჩნიათ პასუხისმგებლობა ხელი შეუწყონ ამ კონვენციების რატიფიცირების პროცესს და უზრუნველყონ მათი განხორციელება.

იმისათვის რომ თავიდან ავიცილოთ დაურეგულირებელი მიგრაცია და ადამიანების ტრაფიკინგი, აუცილებელია პოტენციური მიგრანტი მშრომელებისთვის არსებობდეს სამართლებლივი გზები ლეგალური მიგრაციისთვის.

2006 წლის მარტში, შს(რ)-მ თავისი მმართველი ორგანოს 26-ე სხდომაზე შეიმუშავა დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი მიგრაციის მრავალმხრივ ჩარჩოს, და სწორედ ეს დოკუმენტი ასახავს ორგანიზაციის სამართლებლივ მიდგომას შრომითი მიგრაციისადმი. ჩვენ ვთავაზობთ ამ სახელმძღვანელოს მკითხველს, გაეცნოს შს(რ)-ს

ზემოთხსენებულ დოკუმენტს, რომელიც დაეხმარება მკითხველს უკეთ გააცნობიეროს სოციალური დიალოგის, როგორც მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის, როლი შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარების თვალსაზრისით.

ეს სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს გაზარდოს პროფკავშირების შესაძლებლობები შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, ხელი შეუწყოს ჯანსაღი შრომითი მიგრაციის დანერგვის და უშუალოდ მიგრანტ მშრომელებთან კავშირების დამყარების პროცესს; უზრუნველყოს ის გარემოება, რომ შრომითი მიგრაციით გამოწვეული სიკეთით ისარგებლებენ როგორც მიგრანტების წარმომავლობის, ასევე მასპინძელი ქვეყნები მიგრანტი და არამიგრანტი მშრომელების ინტერესების გათვალისწინებით.

ბუნებრივია, უპირველესი საზრუნავი გახლავთ შემცირდეს წარმომავლობის ქვეყნებში ღირსეული სამუშაო ადგილის დეფიციტი. ყველაფერი უნდა გაკეთდეს იმისთვის, რომ ადამიანებს შეეძლოთ იპოვონ ღირსეული სამუშაო საკუთარ ქვეყნებში. ამდენად, ეფექტური მმართველობა, სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა და განვითარებისკენ მიმართული დახმარება, ჯანსაღი შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის განუყოფელ ნაწილს შეადგენს.

როგორც ეს გაერო-ს გენერალურმა მდივანმა განაცხადა 2006 წლის მიგრაციის და განვითარების მოხსენებაში, “არსებული ხელშეკრულებებიდან და საერთაშორისო სამართლის ნორმებიდან გამომდინარე, ყველა სახელმწიფოს გააჩნია სუვერენული უფლება თავად გადაწყვიტოს თუ ვინ შემოუშვას, ვინ დარჩება და რა პირობებში მის ტერიტორიაზე.” მაგრამ, ამასთანავე მან სამართლიანად აღნიშნა, რომ “პრეცედენტული და საერთაშორისო ხელშეკრულებითი სამართლის პრინციპებიდან გამომდინარე, სახელმწიფოებს გააჩნიათ ვალდებულება პატივი სცენ და დაიცვან ყველა ადამიანის ფუნდამენტალური უფლებები”. ანუ, სახელმწიფოებს აქვთ უფლება თვითონ გადაწყვიტონ ვინ შემოშვან საკუთარ ტერიტორიაზე, მაგრამ მას შემდეგ რაც ეს ადამიანები აღმოჩნდებიან მათ ტერიტორიაზე, სახელმწიფოები, განურჩევლად პიროვნების სტატუსისა, ვალდებული არიან პატივი სცენ ამ პიროვნების უფლებებს.

ამასთანავე, საერთაშორისო სამართლის ნორმების თანახმად, შრომითი ურთიერთობების დამყარების შემდეგ, მშრომელი, განურჩევლად მისი სტატუსისა, “უფლებამოსილი ხდება ისარგებლოს ყველა იმ შრომითი და დასაქმებულობის უფლებებით, რომლებიც გააჩნიათ უფლებამოსილ მშრომელებს.”

რატომ უნდა ითამაშონ პროფკავშირებმა წამყვანი როლი შრომითი მიგრაციის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის დანერგვის და შემდგომი განვითარების საქმეში?

უპირველეს ყოვლისა, პროფკავშირებს სწამთ ადამიანის უფლებების უზენაესობის. ახლახან, გაერო-მ მოუწოდა წევრ სახელმწიფოებს “პროფკავშირები აღიარონ ადამიანის უფლებების დამცველ ორგანიზაციებად”. ადამიანის უფლებების ძირითადი საკვანძო პრინციპი მდგომარეობს იმაში, რომ ის უნივერსალურია თითოეული ადამიანისთვის, ყველა საზოგადოებისათვის განურჩევლად ეკონომიკური, პოლიტიკური, ეთნიკური თუ კულტურული პირობებისა.

ადამიანის უფლებები უნივერსალურია, ისინი ვრცელდება ყველაზე, მათ შორის მიგრანტ მშრომელებზე მათი სტატუსის მიუხედავად. პროფკავშირებისათვის პრიორიტეტს წარმოადგენს ადამიანის უფლებების დაცვა ზოგადად, განსაკუთრებით მათი შრომითი უფლებების დაცვა და ეს გახლავთ კიდევ ერთი კარგი საფუძველი იმისთვის, რომ განვითარდეს უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის დანერგვა შრომითი მიგრაციის სფეროში.

მესამე მიზეზი გახლავთ ის გარემოება, რომ მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვა გახლავთ საუკეთესო საშუალება რათა დაცულ იქნას ადგილობრივი მშრომელების ინტერესი, თავიდან იქნეს აცილებული არაჯანსაღი კონკურენციის შექმნა მიგრანტ და ადგილობრივ მშრომელებს შორის, რადგან ასეთი კონკურენციით ისარგებლებენ ის არაპატიოსანი დამქირავებლები, რომლებიც იაფი მუშახელის ძიებაში არიან.

არსებობს აგრეთვე მეოთხე, უფრო პრაგმატული ახსნა იმისა, თუ რატომ უნდა ითამაშონ პროფკავშირებმა წამყვანი როლი შრომითი მიგრაციის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის დანერგვაში: მიგრანტი მშრომელები პროფკავშირების პოტენციური წევრები არიან. მიგრანტი მშრომელებთან უშუალო კავშირის დამყარება და მათი ორგანიზება შესაძლებელი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მიგრანტი მშრომელები პროფკავშირულ ორგანიზაციებს მათი უფლებების აქტიურ დამცველებად აღიქვამენ.

2004 წელს შს(ო)-მ საკუთარ კონფერენციაზე იმსჯელა მიგრანტი მშრომელების საკითხებზე. ამ კონფერენციის შემდგომ ოთხი წლის განმავლობაში იწერებოდა ეს სახელმძღვანელო. მის შექმნაში საკუთარი წვლილი შეიტანეს მიგრაციის საკითხებზე მომუშავე პროფკავშირების აქტივისტებმა და შს(ო)-ს ექსპერტებმა. ამ ნამუშევრის პროექტი განხილულ და შესწავლილ იქნა პროფკავშირული ორგანიზაციების მიერ მსოფლიოს სხვადასხვა რეგიონებში და მათ მიერ გამოთქმულმა მოსახრებებმა და შენიშვნებმა კიდევ უფრო გაამდიდრა ეს დოკუმენტი.

განსაკუთრებული მადლიერებით გვსურს მოვისხენიოთ ACTRAV-ს კონსულტანტი ბ-ნი სტირლინგ სმიტი, რომელმაც, ქ-ნ ლესლი ვოლკერთან ერთად, ეს სახელმძღვანელო შეიმუშავა და მისი ადაპტირება მოახდინა. შს(ო)-ს საერთაშორისო განყოფილების (MIGRANT) თანამშრომლების, შს(ო)-ს შრომითი სტანდარტების (NORMES) მუშაკების და მშრომელთა აქტივობების ბიუროს (ACTRAV) ექსპერტების, ასევე ქტურინში განლაგებული გლობალური პროფკავშირების კონფედერაციის (GUT), საერთაშორისო პროფკავშირთა კონფედერაციის (ITUC), ეროვნული პროფკავშირული ცენტრების აქტიური ძალისხმევის გარეშე, ეს სახელმძღვანელო დღის შუქს ვერ იხილავდა. ეს სახელმძღვანელო ჭეშმარიტად გუნდური მუშაობის შედეგია და ჩვენ მადლობას ვუხდით თითოეულ ადამიანს, ვინც მის შექმნაში მონაწილეობდა.

პროფკავშირებს ჭეშმარიტად შიშობლიათ უკეთესობისკენ შეცვალონ სიტუაცია, როდესაც საქმე შეეხება მშრომელთა უფლებების დაცვას, სოციალურ სამართლიანობას და თანასწორუფლებიანობას. პროფკავშირებს ჭეშმარიტად შიშობლიათ უკეთესობისკენ შეცვალონ სიტუაცია, როდესაც საქმე შეეხება შს(ო)-ს კონვენციების რატიფიკაციის პროცესის ხელ შეწყობას და შემდგომში ამ კონვენციების იმპლემენტაციას.

ეს სახელმძღვანელო ვერ შესძლებს, და არ უნდა შესძლოს, ჩაანაცვლოს პროფკავშირების აქტივისტების, როგორც მიგრანტი ასევე არა-მიგრანტი მშრომელების, ენთუზიაზმი და საქმისადმი ერთგულება. ამ სახელმძღვანელოს ძირითადი მიზანი გახლავთ დაინტერესებულ პირებს შესთავაზოს შრომითი მიგრაციის სფეროში სოლიდური ანალიზი, პრაქტიკული სამოქმედო ღონისძიებები, რაც საშუალებას მოგვცემს მაქსიმალურად ეფექტურად გამოვიყენოთ შს(ო)-ს ინსტრუმენტები, მისი სტანდარტები და სახელმძღვანელო მექანიზმები. ღირსეული სამუშაო ადგილები მიგრანტი მშრომელებისთვის ნიშნავს ღირსეულ სამუშაო ადგილებს ყველა მშრომელისთვის.

ვიმედოვნებთ, რომ ეს სახელმძღვანელო სასარგებლო იქნება იმ ადამიანებისთვის, ვინც გადაწყვიტა მიიღოს გამოწვევა და გააგრძელოს ბრძოლა მიგრანტი მშრომელების უფლებების დასაცავად და აგრეთვე მათთვის, ვინც სხვა ადამიანებს მოუწოდებს შემოუერთდეს მათ ამ კეთილშობილურ ბრძოლაში.

დან კუნიასი

ღირექტორი

შს(ო)-ს მშრომელთა აქტივობების

ბიურო (ACTRAV)

cunniah@ilo.org

ლუკ დემარეტი

მიგრაციის საკითხებზე

საკონტაქტო პირი

შს(ო)-ს მშრომელთა აქტივობების

ბიურო (ACTRAV)

demaret@ilo.org

ამ სახელმძღვანელოში მოცემული ილუსტრაციები ეკუთვნის ბ-ნ რიკარდო მეზასალმას

ქენევა, 2008 წლის ივლისი.



„ადამიანების მუდმივად მზარდმა მობილურობამ, ღირსეული სამუშაოს და უსაფრთხოების მიზნით მათმა მიგრაციამ დიდი ხანია მსოფლიოს პრაქტიკულად ყველა რეგიონში პოლიტიკოსების ყურადღება მიიპყრო და ცხადყო ამ საკითხებზე მრავალმხრივ ფორმატში დიალოგის წარმოების აუცილებლობა. შს(-ს მანდატი, მისი კომპეტენციები და უნიკალური სამმხრივი სტრუქტურა მას მიგრანტი მშრომელების საკითხებში განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობას ანიჭებს. ღირსეული სამუშაო ამ საკითხის ქვაკუთხედია. შს(-ს შეუძლია ითამაშოს წამყვანი როლი ისეთი პოლიტიკის შექმნაში, რომელიც შრომითი მიგრაციის სიკეთეების მაქსიმალიზაციას და მისი თანამდევ რისკების მინიმალიზაციას მოახდენს.“
შს(-ს 2004 წლის კონფერენციაზე მიღებული რეზოლუციის ამონარიდი. რეზოლუცია ეხებოდა მიგრანტი მშრომელებისადმი სამართლიან მოპყრობას.

უკეთესი ცხოვრების პოვნის მიზნით, ზოგჯერ უბრალოდ ფიზიკური გადარჩენისთვის, როდესაც ადამიანებს უხდებოდათ გაქცეოდნენ სიღარიბეს, სტიქიურ მოვლენებს და ბუნებრივ კატაკლიზმებს, სამოქალაქო ომებს და დევნას, ისინი ყოველთვის გამოსავალს პოულობდნენ ერთი ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში, ან ქვეყნის შიგნით გადაადგილებაში. ფაქტიურად, შს(-ს წესდებასა და მისი ფილადელფიის დეკლარაციაში გაცხადებულია, რომ „ყველა ადამიანს, განურჩევლად რასისა, წარმომავლობისა და სქესისა აქვს უფლება მოიპოვოს მატერიალური კეთილდღეობა და სულიერი განვითარება თავისუფლების და ღირსების, ეკონომიკური უსაფრთხოების და თანასწორუფლებიანობის პირობებში.“

2008 წლის მონაცემებით, დაახლოებით 191 მილიონ მიგრანტზე მეტი, მათ შორის შრომითი მიგრანტები, დევნილები, თავშესაფრის მაძიებლები, მუდმივი მიგრანტები და სხვები, ცხოვრობენ და მუშაობენ არა საკუთარი დაბადების ან მოქალაქეობის მქონე ქვეყნებში. შს(-ს გამოთვლებით, მათგან დაახლოებით 95 მილიონი ადამიანი სამუშაოს პოვნის მიზნით გადაადგილდა სხვა ქვეყნებში. მიგრანტი მშრომელები, მათი ოჯახის წევრებთან ერთად, შეადგენს მთლიანად საერთაშორისო მიგრანტების დაახლოებით 90 პროცენტს.

მიგრაცია ძირითად ხდება განვითარებადი ქვეყნებიდან უფრო განვითარებულ ქვეყნებში, თუმცა მიგრაციას ადგილი აქვს აგრეთვე განვითარებად ქვეყნებს შორის. სტატისტიკის თანახმად, მთლიანი მიგრაციის 40 პროცენტი სწორედ ღარიბ ქვეყნებს შორის მიგრაციაზე მოდის.

შრომითი მიგრანტები არიან როგორც მამაკაცები, ასევე ქალები. გლობალური მასშტაბით, ქალები შრომითი მიგრანტების დაახლოებით 50 პროცენტს შეადგენენ. აფრიკის და აზიის კონტინენტის გამოკლებით, მსოფლიოს სხვა რეგიონებში ქალი მიგრანტების რაოდენობა ოდნავ სჭარბობს მამაკაცი მიგრანტების რაოდენობას.

ვიმედოვნებთ, რომ ეს სახელმძღვანელო სასარგებლო იქნება იმ ადამიანებისთვის, ვინც გადაწყვიტა მიიღოს გამოწვევა და გააგრძელოს ბრძოლა მიგრანტი მშრომელების უფლებების დასაცავად და აგრეთვე მათთვის, ვინც სხვა ადამიანებს მოუწოდებს შემოუერთდეს მათ ამ კეთილშობილურ ბრძოლაში.

ღირსეული სამუშაოს ძიებაში

“გლობალიზაციამ კიდევ უფრო აშკარად გამოაჩინა ქვეყნებს შორის განვითარების ტემპების უთანაბრობა, რაც თავის მხრივ სერიოზულ გამოწვევას წამოადგენს მშრომელთა უფლებების დაცვის მოძრაობისთვის.. გლობალიზაციის მზარდი ტემპების გათვალისწინებით, მაღალი ალბათობით მიგრაციული პროცესები მომავალში კიდევ უფრო გაძლიერდება”.⁴ უფსკრული მდიდარ და ღარიბ ქვეყნებს შორის კიდევ უფრო გაღრმავდა. ერთის მხრივ, მდიდარ ქვეყნებში სახეზეა მუშახელის ნაკლებობა, ხოლო ღარიბ ქვეყნებში არ არის საკმარისი სამუშაო ადგილი ყველა მსურველისთვის. თუ განვითარებისწინებთ ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში მოსახლეობის დაბერების ტენდენციას, მაღალი ალბათობით შეგვეძლია ვივარაუდოთ, რომ მიგრაციული პროცესები მომავალშიც გაგრძელდება. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ მსოფლიოს მოსახლეობის რიცხვი იზრდება, გაერო-ს გათვლებით, მიგრანტების ხევდრითი წილი საერთო მსოფლიო მოსახლეობასთან მიმართებაში იგივე დარჩება - დაახლოებით 3 პროცენტი.

⁴ საერთაშორისო მიგრაცია, რასიზმი, დისკრიმინაცია და ქსენოფობია, ILO-IOMOCHHR, 2001 <http://www.ilo.org/public/english/protection/down/wcar.pdf>



სახეზეა მზარდი გლობალური სამუშაო ადგილების კრიზისი. მსოფლიო მასშტაბით უმუშევრობამ რეკორდულ დონეს - 192 მილიონ ადამიანს მიაღწია, რაც საერთო სამუშაო ძალის 6 პროცენტს შეადგენს. ამასთანავე, ეს ციფრი არ მოიცავს იმ უზარმაზარ რიცხვს ადამიანებისა, რომლებიც დაკავებულნი არიან არაფორმალური ეკონომიკის სფეროში, სადაც, როგორც წესი, სამუშაო პირობები და შრომის ანაზღაურება ცუდია.

ღირსეული სამუშაოს ძიებაში

„როდესაც ადამიანებს არ შეუძლიათ იშოვონ სამუშაო საკუთარ ქვეყანაში და საზოგადოებაში, ისინი გამოსავალს სხვაგან ეძიებენ.“⁵

ხუან სომაგია
შსო-ს გენერალური დირექტორი

დისკრიმინაცია, ექსპლუატაცია და ტრეფიკინგი, რითაც ირღვევა მშრომელი ადამიანის უფლებები, პროფკავშირების აქტივისტებისათვის სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს. მიგრანტი მშრომელების უფლებების დარღვევა აგრეთვე უარყოფითად აისახება ადგილობრივი მშრომელების უფლებებზე და მათ შრომით პირობებზე.

▶ ბავშვების, შრომითი მიგრაცია შესაძლოა მომავალი და პოზიტიური გამოცდილება იყოს, მაგრამ მიგრანტი მშრომელის მიუღებლად დიდი რაოდენობისთვის სამუშაო პირობები შეუზღვევოვანი და ექსპლუატაციის ნიშნებს მატარებელია, რაც გამოიხატება იძულებით შრომაში, დაბალ ხელფასებში, სოციალური დაცვის არარსებობაში, გაერთიანების თავისუფლების არარსებობაში, დისკრიმინაციაში, ჯანდაცვის და სოციალური გათვალისწინებაში. სამუშაოზე, მშრომელი მიგრანტების უფლებების დაცვით ინსტიტუტების განვითარების დონე ჩამორჩება შრომითი მიგრაციის ზრდის ტემპს.⁶

შსო-ს მანდატი და მიგრანტი მშრომელი

მამაკაცებისთვის და ქალებისთვის, თავისუფლების, თანასწორუფლებიანობის, უსაფრთხოების და პიროვნული ღირსების პირობებში ყოფნის უზრუნველყოფის მიზნით, ღირსეული სამუშაოს პოვნის მიზნით 1919 წლიდან მოყოლებული შეს(ო)-მ შეიმუშავა და განავითარა შრომის საერთაშორისო სტანდარტები. დღევანდელ გლობალიზირებულ მსოფლიოში, შრომის საერთაშორისო სტანდარტები და სხვა მარეგულირებელი აქტები მშრომელი ადამიანების უფლებების დაცვის თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენენ.

თავისი დაარსების პირველივე დღიდან, მიგრანტი მშრომელების სამუშაო პირობები შეს(ო)-ს მნიშვნელოვან საზრუნავს წარმოადგენს. შეს(ო)-ს წესდების პრეამბულაში მითითებულია იმის აუცილებლობაზე, რომ “დაცულ იქნას უცხო ქვეყნებში დასაქმებულ მშრომელთა ინტერესები”. 1919 წელს მიღებული შეს(ო)-ს მეორე რეკომენდაციაც მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვას მიეძღვნა. ფილადელფიის დეკლარაცია (1944), რომელიც შეს(ო)-ს წესდების ნაწილია, ასევე ხაზგასმით აღნიშნავს მიგრანტი მშრომელების საკითხის აქტუალურობას.⁷

5 „გლობალური სამუშაო ადგილების კრიზისის დასაძლევად“, შეს(ო)-ს გენერალური დირექტორის გამოსვლიდან მსოფლიოს ეკონომიკურ ფორუმზე, დავოსი, 2006 წლის 25 იანვარი
6 გლობალურ ეკონომიკაში მიგრანტი მშრომელების სამართლიანი მოპყრობისათვის, შეს(ო)-ს კონფერენცია, 92-ე სესია, შეს(ო), ჟენევა, 2004 წელი
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
7 <http://www.ilo.org/public/english/about/index.htm>.



შს(ო)-ს ორი ძირითადი კონვენცია: -კონვენცია №97 „მიგრაცია დასაქმებისთვის (განახლებული)“, (1949) (№97) და კონვენცია №143 „მიგრანტი მშრომელები (დამატებითი დებულებები)“, (1975) (№143) კონკრეტულად სწორედ მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვას შეეხება. შს(ო)-ს თითქმის ყველა კონვენცია მეტნაკლებად შრომით მიგრაციას შეეხება, თუმცა ზოგიერთი დოკუმენტი, მაგალითად როგორცაა შს(ო)-ს სტანდარტები ადამიანის ფუნდამენტალური უფლებების, სოციალური დაცვის, დასაქმების, სამუშაო პირობების და ჯანდაცვის სფეროებში, განსაკუთრებით რელიგვანტურია.

1998 წელს შს(ო)-ს მიერ მიღებული დეკლარაცია სამუშაო ადგილზე ფუნდამენტალური პრინციპების და უფლებების შესახებ კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ მიგრანტი მშრომელების საკითხი მის საზრუნავს წარმოადგენს:

▶ ... შს.ო-მ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაპყროს სოციალურად დაუცველი ადამიანების პრობლემებს, კერძოდ უმუშევრებს და მიგრანტ მშრომელებს, წარმართოს საერთაშორისო, რეგიონალური და ეროვნული ინსტიტუტების კალისხმვას მათ წინაშე მდებარე პრობლემების გადაჭრის მიზნით და ხელი შეუწყოს სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით ეფექტური პოლიტიკის შემუშავებას.

შ.ს.ო-ს მიჯვამა

2004 წელს, შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე (შ.ს.კ) შესდგა სამხსრივი დისკუსიები შრომითი მიგრაციის საკითხებზე. ამ კონფერენციაზე, შ.ს.ო-მ წამოაყენა წინადადება შრომითი მიგრაციის საკითხები დაფუძნებულიყო ადამიანის უფლებების ფუძემდებლურ პრინციპებზე და ნორმებზე, შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვაზე და იმპლემენტაციაზე, სამართლიანობის და არადისკრიმინაციული შრომითი პრაქტიკის დანერგვაზე.

შ.ს.კ-ს მიერ მიღებული ერთ-ერთი დასკვნა გახლდათ შემუშავებულ ყოფილიყო სამოქმედო გეგმა შ.ს.ო-ს მიგრანტი მშრომელების კონვენციის დებულებების ფართოდ დანერგვის და გამოყენების შესახებ. მიღებულ იქნა სარეკომენდაციო დოკუმენტი შრომითი მიგრაციის მრავალმხრივი ჩარჩო სახელმძღვანელო პრინციპების სახით. ეს დოკუმენტი შემუშავებულ იქნა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ და მოიცავს თხუთმეტ სარეკომენდაციო პრინციპს, რომელიც დამტკიცებულ იქნა შ.ს.ო-ს მმართველი ორგანოს მიერ 2006 წლის მარტში.⁸

შინაარსობრივად, შ.ს.ო-ს მრავალმხრივი ჩარჩო დოკუმენტი, რომელმაც პროფკავშირული მოძრაობის სრული მხარდაჭერა ჰპოვა, გულისხმობს მიგრაციის საკითხებზე უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომას, კერძოდ:

- მიგრაციის პოლიტიკა ფორმულირებულ უნდა იყოს სამხსრივ კონსენსუსზე არა მარტო ეროვნულ, არამედ რეგიონალურ და გლობალურ დონეებზე, ხელი შეეწყოს პარტნიორულ თანამშრომლობას მიგრანტი მშრომელების მასპინძელ და წარმოშობის ქვეყნებს შორის.
- არსებული სახელფასო და შრომის პირობების გაუარესების თავიდან აცილების მიზნით, პატივი უნდა ეცეს მიგრანტი მშრომელების უფლებას თანასწორუფლებიან მოპყრობაზე და შ.ს.ო-ს აქვს მოღებული ორი კონვენცია შესაბამისი დებულებებით. ამ პრინციპების ხორცშესხმა უნდა მოხდეს მიგრანტი მშრომელების შესახებ გაერო-ს კონვენციის ფარგლებში (იხილეთ ამ სახელმძღვანელოს მე-5 თავი).
- არსებული შრომის ბაზრის გათვალისწინებით, პოტენციური მიგრანტი მშრომელებისთვის უნდა შემუშავდეს შესაბამისი სამართლებრივი ნორმები, რაც შეამცირებს არალეგალურ მიგრაციას და ადამიანებით ტრფიკინგის პრაქტიკას.

ACTRAV-ი, შ.ს.ო-ს მშრომელთა აქტივობების ბიურომ, 2004 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციამდე და მას შემდეგ, ფართო კონსულტაციები გამართა შრომითი მიგრაციის საკითხებზე. ამ კონსულტაციების შემდეგ ნათელი შეიქმნა, რომ მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ბევრი პროფკავშირული ორგანიზაცია აქტიურადაა ჩართული მიგრანტი მშრომელების დაცვის საქმეში, ამ მხრივ ჯერ კიდევ ბევრი რამ არის გასაუმჯობესებელი და გასაკეთებელი.

ამ სახელმძღვანელოში სწორედ ამ საკითხებზე იქნება მსჯელობა.

⁸ სრული ტექსტი ხელმისწვდომია: http://www.ilo.org/public/english/protection/download/multilat_fw_k_eng.pdf
⁹ <http://.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>



ამ სახელმძღვანელოს შესახებ

ამ სახელმძღვანელოს მიზნებია დაეხმაროს პროფკავშირის წევრებს:

- გააცნობიერონ, რომ მიგრაცია და მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვა პროფკავშირებისთვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს;
- მიგრანტი მშრომელების საკითხზე პროფკავშირებმა შეიმუშაონ გენდერულად მგრძობიარე მიდგომა და კარგად გააცნობიერონ ის განსხვავებული და საერთო სირთულეები, რომლის წინაშე დგანან მამაკაცი და ქალი მიგრანტი მშრომელები შრომის ბაზარზე;
- მიუხედავად მათი სამართლებრივი სტატუსისა და მუშაობენ თუ არა ისინი ფორმალური თუ არაფორმალური ეკონომიკის სექტორში, მოხდეს მშრომელი მიგრანტების ორგანიზირება;
- დაიცვან მიგრანტი მშრომელების უფლებები, მათ შორის მათი უფლებების დაცვა საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენების გზით;

მიგრანტი მშრომელის უფლებების დაცვა = ყველა მშრომლის უფლებების დაცვა

ვისთვისაა განკუთვნილი ეს სახელმძღვანელო?

- პროფკავშირების ხელმძღვანელებისთვის და ეროვნული კომიტეტის წევრებისთვის
- პროფკავშირების აქტივისტებისათვის
- განათლების მუშაკებისთვის/განათლების კომიტეტებისთვის
- პროფკავშირების იურისტი ექსპერტებისთვის/იურისტებისათვის
- მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვით დაინტერესებული სხვა პირებისათვის

როგორ უნდა გამოვიყენოთ ეს სახელმძღვანელო?

ამ სახელმძღვანელოს გამოყენების სხვადასხვა გზა არსებობს:

- სახელმძღვანელოს განხილვა პროფკავშირების შეხვედრებზე ხელმძღვანელობის და/ან აქტივისტების მონაწილეობით, კონკრეტული წინადადებების და სამუშაო გეგმის შემუშავება, ღონისძიებების ორგანიზება და კონკრეტული ქმედებების განხორციელება.
- სემინარები/ტრენინგები-თუმცა ეს სახელმძღვანელო არ გახლავთ გამიზნული მხოლოდ საგანმანათლებლო ღონისძიებებზე გამოსაყენებლად.

უპირველეს ყოვლისა, ამ წიგნის მთავარი მიზანია ნათლად წარმოაჩინოს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მშრომელი მიგრანტების საკითხის ინტეგრირება პროფკავშირების საქმიანობაში. ეს სახელმძღვანელო გამოყენებულ უნდა იქნეს როგორც სამუშაო დოკუმენტი, რომელიც სამოქმედო გეგმაზე მსჯელობისას სტიმულირებას მოახდენს.



1-ლი თავი: რატომ გახლავთ შრომითი მიგრაცია პროფკავშირების საქმე?

ამ თავში მოხდება ამ თემაზე შესავალის გაკეთება და პროფკავშირების ზოგიერთი ძირითადი პრინციპების განმარტება; ახსნა იმისა, თუ რატომ გახლავთ შრომითი მიგრაცია პროფკავშირებისათვის პრიორიტეტული საკითხი.

მე-2 თავი: მიგრანტი შრომელის საფუძო და სასწორებალი პირობები

ამ თავში აღწერილია მიგრანტი მშრომელების ექსპლუატაციის და დისკრიმინაციის მეთოდები; ნაჩვენებია, რომ ნშირად მათ უწევთ ყველაზე სახიფათო, რთული და ღირსების შემლახველი სამუშაოს შესრულება.

მე-3 თავი: ფაქტები და სიფრები მიგრანტი შრომელის შესახებ

ამ თავში მოცემულია იმფორმაცია იმის შესახებ, თუ რატომ მიდიან მამაკაცები და ქალები უცხოეთში სამუშაოს საძებნელად; მოცემულია ისეთი ტერმინების განმარტებები, როგორებიცაა “უკანონო/არამართლზომიერი/შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე პირების მიგრაცია”, “ლტოლვილები”, “ტრეფიკინგი”, ადამიანების უკანონო გადაყვანა საზღვარზე” და ეცდება გაფანტოს მიგრაციის საკითხებთან დაკავშირებული ზოგიერთი მითი.

მე-4 თავი: მიგრანტი შრომელი და გლობალური ეკონომიკა

მიგრანტი მშრომელებს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ როგორც მასპინძელი, ასევე წარმოშობის ქვეყნების ეკონომიკის განვითარებაში. ბევრი ქვეყნისთვის მიგრანტი მშრომელების მიერ საკუთარ ქვეყნებში გადაგზავნილი ფულადი სახსრები ამ ქვეყნებისთვის უცხოური ვალუტის ბრუნვის მნიშვნელოვან წყაროს შეადგენს. თუმცა, შრომით მიგრაციას აქვს უარყოფითი მხარე, წარმოშობის ქვეყანა კარგავს ზოგიერთ მაღალკვალიფიცირებულ მუშაკს.

მე-5 თავი: მიგრანტი შრომელის უფლებები

ამ თავში მოთხრობილია იმ საერთაშორისო სტანდარტების შესახებ, რომლებიც არეგულირებს მიგრაციას და მშრომელების უფლებების დაცვას. ბევრი საკანონმდებლო აქტი მიგრანტი მშრომელების დაცვას ცდილობს “კონტროლირებადი მიგრაციის” და არა უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომების საფუძველზე. ამ თავში შეჯამებულია მიგრანტი მშრომელების დაცვის საკითხები.

მე-6 თავი: შედეგა რა: პროფკავშირების როლი

ამ თავში აღწერილია პროფკავშირების მიერ შემუშავებული პოლიტიკა და ორგანიზაციული ნაბიჯები განხორციელებული როგორც მშრომელი მიგრანტების წარმომავლობის, ასევე მასპინძელ ქვეყნებში, ქსელური მუშაობა პროფკავშირებსა და სხვა ორგანიზაციებს შორის როგორც ეროვნულ, ასევე გლობალურ დონეებზე. ამასთანავე ნაჩვენებია, რომ ჯერ კიდევ ბევრი რამ არის გასაკეთებელი ამ მიმართულებით. პროფკავშირების მიდგომა მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვის საქმეში განსხვავდება წმინდად სამართლებრივი და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიდგომისაგან. პროფკავშირების მიდგომა ეფუძნება სოლიდარობას და არა ქველმოქმედებას. ამ თავში აგრეთვე მოცემულია მიგრაციის ლექსიკონი და ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ სად უნდა მოვიპოვოთ ინფორმაცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ-პუბლიკაციები და ვებ-გვერდების მისამართები.

დავალებითი წყაროები

ამ სახელმძღვანელოს თითოეულ თავში მოცემულია შემეცნებითი სავარჯიშოები და აქტივობები საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოსაყენებლად.



1 - ლ ი თ ა ვ ე



რატომ განსწავთ ურომითი მიგრაცია პროფკავშირების საქმე?

1-ლი თავე თვალის ართი გაფაფავით

ამ თავში დეტალურადაა განხილული არგუმენტები იმის შესახებ, თუ რატომ უნდა ითამაშონ პროფკავშირებმა უნიკალური როლი ისეთი ურომითი მიგრაციის პოლიტიკის შემუშავებისათვის, რომელიც სარგებლის მომტანი იქნება ყველასთვის: წარმომავლობის და დანიშნულების ქვეყნებისთვის, მიგრანტი და არა-მიგრანტი მშრომელებისთვის. ამ თავში აგრეთვე მიმოხილულია ურომითი მიგრაციის ძირითადი მიზეზები და მიგრანტი მშრომელების წინაშე მდგარი პრობლემები.

▶ 1-ლი თავი: რატომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფკავშირების საქმე? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

მიგრანტი მშრომელის მშრომელის მშრომელი არიან

მიგრანტი მშრომელი, მიუხედავად მათი სტატუსისა, უპირველეს ყოვლისა მშრომელი არიან. ამდენად, მათ აქვთ გაერთიანების უფლება-უფლება დააფუძნონ და გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში. მნიშვნელოვანია გვანსოვდეს, რომ თუ სხვაგვარად არ არის მითითებული, შ.ს.წ-ს მიერ დაწესებული ყველა სტანდარტი შეეხება აგრეთვე მიგრანტ მშრომელს.

ძალიან ხშირად, შრომითი მიგრაცია ასოცირდება ექსპლოატაციასთან და ექსტრემალურ შემთხვევებში ტრეფიკინგთან და ბავშვთა შრომასთან.

პროფკავშირები მოწოდებული არიან დაიცვან ყველა მშრომელის და არა მარტო მათი წევრების უფლებები. სწორედ ამიტომ, მიუხედავად იმისა რომ ყველა მშრომელი ვერ იქნება მათი წევრი, პროფკავშირები დაუღალავად იბრძვიან ყველა მშრომელისთვის უზრუნველყონ თანასწორობა, ღირსეული სამუშაო ადგილი, სოციალური დაცვა და არ დაუშვან ბავშვების ან იძულებითი შრომა. სწორედ ამიტომ, პროფკავშირები ზრუნავენ მთლიანად საზოგადოებაზე და რა თქმა უნდა, რაც უფრო მრავალრიცხოვანი იქნება პროფკავშირის რიგები, მით უფრო გავლენიანი იქნებიან პროფკავშირები.

ზიანი ერთისთვის არის ზიანი ყველასთვის-ეს განსაკუთრებით პროფკავშირების ერთ-ერთი ყველაზე ცნობილი სლოგანი და სწორედ ამ მიზეზით პროფკავშირები შრომით მიგრაციას საკუთარ საზრუნავად მიიჩნევენ. იმის გათვალისწინებით, რომ მიგრანტი მშრომელი საზოგადოების ერთ-ერთ ყველაზე სოციალურად დაუცველ ფენას წარმოადგენს, ისინი საჭიროებენ განსაკუთრებულ ყურადღებას და ორგანიზაციულ ძალისხმევას და მათი უფლებების ეფექტურ დაცვას მოლაპარაკების მაგილასთან.

მიგრანტი მშრომელის ყველა ჯგუფს სჭირდება დანხარება და ამის გაკეთება ყველაზე უფრო კარგად სწორედ პროფკავშირებს შეუძლიათ.

ღირსეული სამუშაო ადგილის დაცვისათვის

საკუთარ ქვეყნებში ღირსეული სამუშაო ადგილების ნაკლებობის გათვალისწინებით, ძირითადი მიზეზი თუ რატომ მიდიან მშრომელი საკუთარი ქვეყნიდან უცხოეთში, განსაკუთრებით სწორედ ღირსეული სამუშაოს ძიება. ძალიან ბევრი მშრომელი გლობალიზაციის პროცესში თამაშობს მდგომარეობაში დატოვება.

მართალია გლობალიზაციამ ბევრი სიკეთე მოიტანა, მაგრამ ეს სიკეთეები არ არის გადანაწილებული თანაბრად და სამართლიანად როგორც ქვეყნებს შორის, ასევე ქვეყნების ფარგლებს შიგნით. უთანასწორობა და უსამართლობა პროფკავშირების საზრუნავს წარმოადგენს და ბრძოლა სიღარიბის წინააღმდეგ მთელი მსოფლიოს მაშტაბით პროფკავშირების ისტორიულ ფუნქციაა.

ინდუსტრიული ქვეყნების უმრავლესობაში სამუშაო ძალის ნაკლებობა, ხოლო განვითარებად ქვეყნებში უმუშევრობა და მოსახლეობის ზრდა ეს ის ტენდენციებია, რომლების მაღალი ალბათობით მომავალშიც გაგრძელდება, რაც გამოიწვევს შრომითი მიგრაციის შემდგომ ზრდას. ყოველივე ეს, თავის მხრივ იქნება გლობალური ეკონომიკის შემდგომი ზრდის ძირითადი მამოძრავებელი ძალა.

პროფკავშირულმა მოძრაობამ მომავალშიც განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმოს ღირსეული სამუშაო ადგილების ხელმისაწვდომობის საკითხს, არ დაუშვას, რომ მთავრობებმა და დამქირავებლებმა შრომითი მიგრანტები გამოიყენონ როგორც იაფი მუშახელი და დაარღვიონ მათი ადამიანის და შრომითი უფლებები.

▶ 1-ლი თავე: რატომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფკავშირების საქმე? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

პროფკავშირული მოძრაობისთვის სიძლიერის და გადარჩენის წყარო

პროფკავშირული მოძრაობისთვის გარდა მორალური ვალდებულებისა და იცვას ადამიანის უფლებები და იყოს სოლიდარული, კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზი მისი აქტიური ჩართულობისა შრომითი მიგრაციის საკითხებში გახლავთ ის, რომ მიგრანტი მშრომელების მუშაობის ორგანიზირების საშუალებით პროფკავშირებს ახალი წევრები და შესაბამისად “ახალი სისხლი” შეემატება. განვითარებულ ქვეყნებში შრომითი ბაზრის სახეცვლილებამ პროფკავშირის წევრების რიცხოვნების შემცირება გამოიწვია იმ სექტორებშიც კი, სადაც ადრე პროფკავშირები მრავალრიცხოვანი წევრებით იყვნენ წარმოდგენილი და ძლიერი პოზიციები ეკავათ. ამასთანავე გაიზარდა პროფკავშირის წევრების საშუალო ასაკი.

პროფკავშირული მოძრაობის გადასარჩენად და გასაძლიერებლად უაღრესად მნიშვნელოვანია იმ სექტორებში მუშაობის გაძლიერება და ახალი წევრებით შევსება, სადაც მანამდე მათ სუსტი პოზიციები ეკავათ. როგორც წესი, მიგრანტი მშრომელების უმრავლესობა, მათ შორის ისინიც, ვისაც არ გააჩნიათ შესაბამისი დოკუმენტები, სწორედ ასეთ სექტორებშია დასაქმებული და მათთან უფლებებზე-დაფუძნებული მიდგომებით აქტიური მუშაობა პროფკავშირული მოძრაობის ერთი-ერთი მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი უნდა გახდეს. არალეგალურად მუშაობაზე მიგრანტების მიმართ შემზღვევით და რეპრესიული პოლიტიკის მხარდაჭერა ნაკლებად სავარაუდოს გახდის მიგრანტი მშრომელების სურვილს გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში.

რეალურად, მშრომელი მიგრანტები ეკუთვნიან ადამიანების იმ კატეგორიას, რომელთაც სჭირდებათ და სურვილი აქვთ გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში. ბევრი საჩივარი, რომელიც შემოტანილ იქნა შ.ს.ო-ში შემოიტანეს სწორედ მიგრანტმა მშრომელებმა, რომელსაც უარი ეთქვათ გამოეყენებინათ საკუთარი უფლება ორგანიზაციის შექმნაზე ან არსებულ ორგანიზაციებში გაწევრიანებაზე. სოფლის მეურნეობაში, მშენებლობაში, ჯანდაცვის და საოჯახო მომსახურების, ელექტრონული მოწყობილობების, ტექსტილის წარმოების, მრეწველობის, სასტუმრო და რესტორნების ქსელების სფეროში დასაქმებული მიგრანტი მშრომელების ხვედრითი წილი გაიზარდა და აგრძელებს ზრდას. ხშირ შემთხვევებში, მრეწველობის სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული მიგრანტები განიცდიან ექსპლოატაციას, აქვთ დაბალი ხელფასები და შრომის ცუდი პირობები.

მიგრანტი მშრომელისთვის უფლებზე დაფუძნებული მიდგომა - საუკეთესო პირობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მშრომლის დასაცავად.

ამჟამად, შრომითი მიგრაცია გახლავთ სწორედ ის არენა, რომელზეც მიმდინარეობს ბრძოლა პროფკავშირებსა და კაპიტალს შორის ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა ქონების გადახაწვლა, მშრომელების სამუშაო პირობების და მათი უფლებების დამცველი საკანონმდებლო რეგულაციების (ან დერეგულაციების) მასშტაბები, მშრომელების უნარი დააფუძნონ ან გაწევრიანდნენ არსებულ პროფკავშირებში. რა მდგომარეობაში იქნებიან მშრომელი მიგრანტები შესაძლოა განმსაზღვრელი აღმოჩნდეს მთლიანად მშრომელი მოსახლეობისათვის.

გლობალიზაციამ სიღრმისეული გავლენა იქონია ჩამოყალიბებული ინდუსტრიული ეკონომიკის ქვეყნებზე, რის შედეგადაც მშრომელების სამუშაო ადგილების ხარისხი გაუარესდა, გაიზარდა სამუშაო საათების რაოდენობა და გაიზარდა სტრესები, ამასთანავე შემცირდა პროფკავშირებში გაერთიანებული მშრომელების რაოდენობა. უპატიოსნო დამქირავებლები მიგრანტ მშრომელებს იყენებენ როგორც “რეზერვს”, რომელიც მზადაა იმუშაოს დაბალ ხელფასზე, უფრო გრძელი სამუშაო დღის განმავლობაში და უარეს პირობებში ვიდრე ადგილობრივმა მშრომელებმა და ყოველივე ეს ხდება იმ პირობებში, როდესაც ისინი არ იმყოფებიან პროფკავშირების დაცვის ქვეშ.

დღეს გავრცელებული ტენდენციები, კერძოდ, არამდგრადი სამუშაო კონტრაქტები, სუბ-კონტრაქტები, არანორმირებული სამუშაო საათები, მშრომელების დამოკიდებულება დამქირავებელზე და არადეკლარირებული სამუშაო თავიდან გამოსცადეს მიგრანტ მშრომელებზე და შემდეგ ამ პრაქტიკის განვრცობა მოხდა ყველა მშრომელზე.

რა არის გამოწვევა?

ამ კითხვაზე პასუხი შემდგომში მდგომარეობს - შრომითი კანონმდებლობა და კოლექტიური შეთანხმებები უნდა გავრცელდეს მიგრანტ მშრომელებზეც, შრომის ინსპექტორებმა არ უნდა დაუშვან მათი ექსპლოატაცია და მიგრანტი მშრომელები უნდა გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში. თუ მშრომელ მიგრანტებს მიეცემათ ისეთივე ხელფასი და ისარგებლებენ ისეთივე შეღავათებით, როგორც ადგილობრივი მშრომელები, მაშინ მათზე შეუძლებელი იქნება ისეთი უარყოფითი საცდელი პრაქტიკის გამოყენება, რომელიც შემდგომში შესაძლოა გამოყენებულ იქნას ადგილობრივი მშრომელების მიმართ.



განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე მშრომელების საკითხს. როდესაც შრომა ხდება არაღებულად, დამქირავებელს ხელთ უპყრია ძალიერი ზეგავლენის ინსტრუმენტი რათა არ დაუშვას მშრომელები გაწევრიანება პროფკავშირებში და ხელი შეუშალოს მათ ბრძოლას სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად. როდესაც მიგრანტი მშრომელები მოწყველადნი არიან, მათი მეორეხარისხოვანი სტატუსი გამოიყენება არა მარტო მათ წინააღმდეგ, არამედ ზოგადად სხვა მშრომელების წინააღმდეგაც.

შრომითი მიგრაციისადმი უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის დანერგვა არა მარტო არ დაუშვებს მიგრანტი მშრომელების ექსპლოატაციას, არამედ აგრეთვე დაეხმარება მშრომელებს საკუთარ ბრძოლაში იმ უპატიოსნო დამქირავებლების წინააღმდეგ, რომლებიც ცდილობენ ადგილობრივი და მიგრანტი მშრომელები ურთიერთკონკურენციის რეჟიმში ამყოფონ.

მონაწილეობის მიღება პოლიტიკის შეფუთვაში

იმ შემთხვევაში, როდესაც ქვეყნის მთავრობები იცავენ საკუთარ თავზე აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს და პატივს სცემენ ადამიანის უფლებებს, მათ გააჩნიათ სუვერენული უფლება თავად გადაწყვიტონ ვინ შემოუშვან და ვინ არა საკუთარ ტერიტორიაზე.

მაგრამ, იმის გათვალისწინებით, რომ საემიგრაციო პოლიტიკა კავშირშია შრომის ბაზრის საკითხებთან, პროფკავშირებს გააჩნიათ სრული უფლება ჩაერთონ ამ საკითხების მოგვარების პროცესში და მათ პოზიციას ჯეროვანი ყურადღება უნდა დაეთმოს შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის შემუშავებისას. პროფკავშირებს (და დაქირავებულ მშრომელებს) ყველაზე კარგად შეუძლიათ შეაფასონ შრომის ბაზრის საჭიროებები.

შრომითი მიგრაცია არ განსაკუთრებით საკანონმდებლო, სამართალდამცავი ან საზღვრის დაცვის საკითხი. მიგრანტი მშრომელებიც მშრომელები არიან. ამდენად, პროფკავშირები ბუნებრივად დაინტერესებული არიან მიგრანტი მშრომელების სამუშაო პირობებით.

ხშირად, მთავრობების პოლიტიკა შრომითი მიგრაციის სფეროში დაფუძნებულია დოკლეადიან ინტერესებზე და საარჩევნო გათვლებზე. უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის დახერხებულ (მათ შორის მიგრანტი მშრომელების დაცვის საერთაშორისო დოკუმენტის რატიფიკაცია), პროფკავშირები ხელს უწყობენ უფრო მყარი და პროგნოზირებადი მიგრაციული პროცესის ჩამოყალიბებას, რაც თავის მხრივ სიკეთის მომტანი იქნება ყველა მხარისათვის. თუ გვსურს რომ სიტყვა გვეთქმოდეს ამ თვალსაზრისით, დაუყოვნებლივ უნდა ამოვიღოთ ხმა.

▶ 1-ლი ტაზი: რატომ განსვამთ პროფკავშირების მიზანშეწონილ პოლიტიკებს და სტრატეგიებს?

გლობალურ დონეზე, პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია (ITUC) და რეგიონალური პროფკავშირული ორგანიზაციები, ისევე როგორც სექტორულ დონეზე გლობალური პროფკავშირების ფედერაციები (GUF) სულ უფრო და უფრო პრიორიტეტულად მიიჩნევენ მიგრანტი მშრომელების თემას და ძალ-ღონეს არ იშურებენ რათა დაინერგოს უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომა.

რასიზმის და მსენოფობიის წინააღმდეგ ბრძოლა

21-ე საუკუნის დასაწყისში, ბევრი ქვეყანა მულტი-კულტურული, მულტი-ეთნიკური, მულტი-ლინგვისტური, მულტი-რასული და მულტი-რელიგიური ხდება. ამასთანავე, სახეზეა სულ უფრო მზარდი აგრესია და ძალადობის გამოვლინებები უცხოელების-მიგრანტების, ლტოლვილების,ემიგრანტების,სტუდენტების და ტურისტების მიმართ.

ექსტრემისტი ნაციონალისტების ჯგუფები მიგრანტი მშრომელების შესახებ ცრუ მითების პროპაგანდას ახდენენ და ამ პრობლემას სათავე დიდი ხნის წინ დაედო. 1949 წელს შ.ს.(*) მის მიერ მიღებული მიგრაცია დასაქმებისთვის რეკომენდაციებით(განახლებული), (№86) მოუწოდებდა ქვეყნებს “გადადგან ყველა ნაბიჯი რათა შეეწინააღმდეგონ გავრცელებულ პროპაგანდას ემიგრაციის და იმიგრაციის საკითხებში” (დანართი,მე-2 მუხლი).

უნდა აღინიშნოს, რომ ის ექსტრემისტი შოენისტური ჯგუფები, რომლებიც მტრულად არიან განწყობილნი მიგრანტი მშრომელების მიმართ, ვერასოდეს ვერ იქნებიან პროფკავშირების მეგობრები. ექსტრემისტები ცდილობენ მშრომელების დაყოფას მათი რასობრივი,რელიგიური და ეროვნული კუთვნილების საფუძველზე. პროფკავშირებმა კარგად იციან,რომ მშრომელების ერთმანეთისგან გაუცხოება მომაკვდინებელია საერთო საქმისთვის.

რასიზმის და ქსენოფობიის წინააღმდეგ ბრძოლაში პროფკავშირები წამყვან როლს თამაშობენ. 2007 წლის დეკემბერში, პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაციამ შეიმუშავა პროფკავშირების მუშაობის სტრატეგია. ITUC-ს გენერალური მდივნის მოადგილემ მამუნატა სისემ განაცხადა „რასიზმის და ქსენოფობიის წინააღმდეგ ბრძოლა, ადამიანის უფლებების, თანასწორობის და მრავალფეროვნების პრინციპების პროპაგანდა ყოველი პროფკავშირული ორგანიზაციის მისიის განუყოფელი ნაწილია. კერძოდ,სწორედ მიგრანტები დგანან რასიზმის საფრთხის წინაშე.“

მასშვადის როლი

ევროპაში, მასშვადია ეთნიკური, კულტურული და რელიგიური უმცირესობების და მიგრანტების შესახებ ახალი ამბების გაშუქებისას არამართლზომიერად დიდ ყურადღებას უთმობს ეთნიკური უმცირესობების და მიგრანტების მიერ ჩადენილ დანაშაულს. თუ ერთხელ ჩამოყალიბდა უარყოფითი სტერეოტიპი მიგრანტების და ეთნიკური უმცირესობების წინააღმდეგ, შემდგომში ამ სტერეოტიპების აღმოფხვრა ძალიან რთულია.

Time for equality at work, გლობალური ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფედერაცია, 2003 წელი.



გენდერული დისკრიმინაცია

მიგრანტი ქალების პროცენტული ხვედრითი წილის ზრდა მიგრაციის ტენდენციებში მნიშვნელოვან ცვლილებას წარმოადგენს. წინა წლებში, მიგრანტი ქალები (ზოგჯერ საკუთარ შვილებთან ერთად) მიგრაციაში მიდიოდნენ “ოჯახთან შეერთების” მიზნით და ისინი უბრალოდ დიასახლისებად მიიჩნეოდნენ.

ბოლო დროს, უფრო და უფრო მეტი ქალი მიგრაციაში სამუშაოს პოვნის მიზნით მიემგზავრება. ხშირად, მათი შრომის ანაზღაურება დაბალია, ძირითადად მუშაობენ ე.წ. “რეპროდუქციული შრომის” სფეროში, როგორცაა მუშაობა ოჯახებში, მუშაობენ დამლაგებლებად, მომვლელებად და საავადმყოფოებში სანიტრებად. როგორც წესი, მათი შრომა არ არის სათანადოდ დაფასებული.

სულ უფრო და უფრო მზარდი “მიგრაციის ფემინიზაციის” პირობებში, ოჯახები გაყოფილნი არიან (როდესაც არ არსებობს მათი შეერთების შესაძლებლობა) და ამ გარემოებით ყველაზე მეტად ბავშვები ზარალდებიან. მიგრაციის სიკეთეების გათვლისას, არ ითვალისწინებენ იმ დიდ სოციალურ სიდუხჭირეს, რომელიც მას თან სდევს.

პროფკავშირული მოძრაობა მზადაა ბოლომდე ებრძოლოს გენდერული დისკრიმინაციის ნებისმიერ გამოვლენას ყველა დონეზე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ქალი მიგრანტები ორმხრივი დისკრიმინაციის ქვეშ იმყოფებიან.

დასკვნა

სამუშაოს შოვნის მიზნით მიგრაცია, ანუ შრომითი მიგრაცია, პროფკავშირების საკითხს და საზრუნავს წარმოადგენს. შრომითი მიგრაცია უშუალო შემხებლობაშია ადამიანის უფლებებთან, თანასწორობის და თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპებთან; ჯანდაცვასთან და შრომის უსაფრთხოებასთან, სამუშაო ადგილებთან, სოციალურ დაცვასთან და პროფკავშირულ ორგანიზაციებთან. ეს საკითხი უკავშირდება ტრეფიკინგს, ბავშვების შრომას და ექსპლუატაციას, დისკრიმინაციას და პროფესიულ ტრეინინგს. ყველა ზემოთნახსენები საკითხი პროფკავშირების საზრუნავს წარმოადგენს. შრომითი მიგრაცია მშრომელთა სამყაროსთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საკითხია და მისი იგნორირება დაუშვებელია. მთავრობებმა უკვე დაიწყეს საკუთარი პოლიტიკის შემუშავება შრომითი მიგრაციის საკითხებზე და დებულებები შესაბამის კანონმდებლობას. თუ ჩვენ გვსურს სიტყვა გვეთქმოდეს ამ საკითხზე, დაუყოვნებლივ უნდა ავიმადლოთ ხმა.

▶ 1-ლი ტაქტი: რატომ განსვამთ პროფესიონალი მიგრაციის პროფესიონალების საქმე? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

პროფესიონალის წინაშე მდგარი ამოცანები

ამ საკითხზე პროფესიონალებს შეუძლიათ იმუშაონ ოთხი მიმართულებით:

1. პროფესიონალები აქტიურად უნდა ჩაერთონ მიგრაციის პოლიტიკის შემუშავებასა და მართვაში, რათა მაქსიმალური სიკეთე ნახონ მშრომელებმა და შემცირდეს მიგრაციის თანამდევი უარყოფითი მოვლენების სიმწვევე. პროფესიონალების მიდგომა მდგომარეობს შემდეგ ში-მიგრანტი მშრომელები არ წარმოადგენენ “პრობლემას”. მიგრანტი მშრომელები არიან ადამიანები, რომლებიც ცდილობენ გააუმჯობესონ საკუთარი ცხოვრება და შესაბამის მოპყრობას იმსახურებენ.
2. მშრომელებთან და საზოგადოებასთან აწარმოოს საინფორმაციო მუშაობა ქვეყნების ღონეზე. რასიზმი და ეთნიკური კუთვნილება ხშირად გამოიყენება მშრომელთა რიგების გასახლეჩად. პროფესიონალები უშუალოდ უნდა დაუკავშირდნენ საკუთარ წევრებს და მშრომელებს და აცნობონ მათ არსებული ფაქტების შესახებ და გაფანტონ რასისტული ორგანიზაციების მიერ გავრცელებული მითები და სიცრუეები მშრომელი მიგრანტების შესახებ.
3. ითანამშრომლოს სხვა ქვეყნების პროფესიონალებთან, რაც გულისმობს მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის და მასპინძელი ქვეყნების პროფესიონალებთან მჭიდრო თანამშრომლობას. სოლიდარობა არ განსვამთ ერთ-ერთი შესაძლო არჩევანი და არც მხოლოდ პროფესიონალების მოვალეობა. დღევანდელ გლობალიზირებულ მსოფლიოში, ეს უბრალოდ გარდაუვალი აუცილებლობაა.
4. მიგრანტი მშრომელების ორგანიზირება. პროფესიონალებს კარგად მოეხსენებათ, რომ მათი დაცვის საუკეთესო მეთოდი მშრომელი მიგრანტების ორგანიზებაა. მათი ორგანიზირება, ანუ პროფესიონალებში გაწევრიანება, წარმატების წინაპირობაა. ამ სახელმძღვანელოში იხილავთ არა ერთ მაგალითს, თუ როგორ ახდენენ პროფესიონალები მიგრანტი მშრომელების ორგანიზებას.

პროფესიონალების წინაშე მდგარი ამოცანების უფრო დეტალურ განხილვას იხილავთ შემდგომ თავებში.

1-ლი ტაქტის განსახილველი საკითხები

- თქვენს ქვეყანაში მიგრაციის საკითხი მიიჩნევა როგორც სამართლებრივი და სამართალდამცავი ორგანოების საკითხი, თუ შრომით ბაზართან ასოცირებული თემა?
- არის თუ არა თქვენს ქვეყანაში ეროვნული უწყებები, სამხსრივი ან სხვა, რომლებიც მუშაობენ მიგრაციის საკითხებზე?
- შეეცადენ თუ არა ექსტრემისტთა ჯგუფები დაეპირისპირებინათ ადგილობრივი მშრომელები მიგრანტ მშრომელებთან. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, როგორი იყო ამაზე პროფესიონალების რეაქცია?

1-ლი თავის შეფასებითი სავარჯიშო



შეფასებითი სავარჯიშო: რატომ გოვებენ ადამიანები საკუთარ ქვეყანას?

მიზანი: დაგახეხებათ იფიქროთ და იმჯალოთ დასრულ კითხვავა

აგორცანა: 1. გაანსუბრეთ ორ ან სამ ადამიანს ვინას თქვენ იცნობთ (მეგობრები, ოჯახის წევრები, კოლეგები, მეგობრები) როგლებსაც (ან მათ ვინას ეს ადამიანები იცნობენ) ცნობრების რადას ებაავა დაუბოვებიათ ქვეყანა ან რეგიონი სადას ისინი დაიბადნენ ან გაიზარდნენ.

2. შავსეთ ეს ცხრილი და თქვენი დასკვნების შესახებ იმჯალოთ ჯგუფის სხვა წევრებთან.

ვინ (გაბ. თქვენ-თვითონ კოლეგა საშუალოვ)	
სად ცნობრობდნენ მანგაღე? ახლა სად ცნობრობენ?	
სად გადავიდნენ?	
გადანვლაგ რა პრობლემები მოუხსნა?	
რა პრობლემები გაუჩინა?	

▶ 1-ლი თავი: რატომ გახლავთ უროებითი მიგრაცია პროფკავშირების საქმე? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

▶ 1-ლი თვე: რატომ განსწავთ შრომითი მიგრაცია პროფკავშირების საქმე? ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

შემესწავითი სავარჯიშო: შრომითი მიგრაცია-ვისთვის მოაქვს სიკეთე?

მიზანი: სხვადასხვა პერსონაჟიდან განვიხილოთ შრომითი მიგრაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

აქრობა: 1 თვეს ჯგუფში შევსეთ ეს ცხრილი

ვისი აზრით...	დადებითი მხარეები	უარყოფითი მხარეები
არაკვალიფიცირებული მიგრანტი შრომელი		
კვალიფიცირებული მიგრანტი შრომელი		
მასანიძელი ქვეყნის შრომელები		
დამმირაველები		
მიგრანტის წარმოშობის ქვეყნის მთავრობა		
მიგრანტის მასანიძელი ქვეყნის მთავრობა		
მიგრანტის წარმოშობის ქვეყნის პროფკავშირები		
მიგრანტის მასანიძელი ქვეყნის პროფკავშირები		
დასაქმების სააგენტოები		



მე - 2 თ ა ვ ი

**მიგრანტი მშრომელის სამუშაო
და საცხოვრებელი პირობები**

მე-2 თავი თავის პრეზენტაციით

ამ თავში აღწერილია მიგრანტი მშრომელების საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები: მათი მიგრაციის მარშუტი, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ტიპოლოგია, მათ მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია-ყოველივე ეს რა თქმა უნდა უარყოფითი განცდების მატარებელია მშრომელი მიგრანტების უმრავლესობისათვის.

მიგრანტი მშრომელების არყოფნის შემთხვევაში, განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობა მნიშვნელოვან ზარალს ნახავდა. ისმის კითხვა, რა სიკეთეს ღებულავენ სამაგიეროდ მიგრანტი მშრომელები და მათი ოჯახის წევრები?

საბი D (Difficult, dangerous and degrading-რთქონისაშიშიშარასსყოფალი)

ხშირად მიგრანტი მშრომელებს “3-D” სამუშაოს შესრულება უხდებათ: რთული, საშიში და შეურაცხყოფილი. დიდი ხანია რაც განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნები მიგრანტი მშრომელებს იყენებენ როგორც იაფ მუშახელს და ამ გზით ინარჩუნებენ იმ ცალკეული საწარმოების და ზოგჯერ მთელი სექტორის მდგრადობას, რომლებიც სხვა შემთხვევაში არაკონკურენტუნარიანი იქნებოდა.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა



მრავალი გარემოების გათვალისწინებით, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა მიგრანტი მშრომელებისთვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს:

- როგორც წესი, მიგრანტი მშრომელები მუშაობენ ისეთ სექტორებში, სადაც საწარმოო ტრამეების და ფატალური შემთხვევების რაოდენობა მაღალია. ასეთი სექტორებია: სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა, ბუნებრივი წიაღისეულის მომპოვებელ საწარმოებში მუშაობა, ხორცის გადამამუშავება და ა.შ.
- ენობრივი და კულტურული ბარიერების გამო მიგრანტი მშრომელებისთვის იოლი არ არის კარგად გაიგონ შრომის უსაფრთხოების წესები, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული წესები და დაესწრონ ტრენინგებს.
- ბევრი მშრომელი მიგრანტი დამატებით საათებს მუშაობს, რაც შესაძლოა სამუშაო ადგილებზე ტრამეების და პროფესიული დაავადებების ხელშემწყობი ფაქტორი გახდეს. ამასთანავე, ბევრი მიგრანტი მშრომელის საცხოვრებელი პირობები საკმაოდ ცუდია, რაც აუარესებს მათ ჯანმრთელობას და შესაბამისად უფრო მოწყვლადს ხდის პროფესიული დაავადებებისადმი.
- იმდენად რამდენადაც მიგრანტები მიიჩნევიან დროებით მშრომელებად, დაქირავებულები მათი ტრენინგში ფულს არ დებენ.

ევროპაში, სამუშაო ადგილებზე ტრამეები და უბედური შემთხვევები მიგრანტი მშრომელებში ორჯერ მეტია არა-მიგრანტი მშრომელებთან შედარებით.¹⁰

¹⁰საფრთხეები სამუშაო ადგილებზე: უსაფრთხო შრომის და ჯანმრთელობის ორგანიზება, TUC, 2005. ISBN: 978 1 85006 806 8

არაფორმალურ საქმეში მომუშავე მშრომელი დაინტერესება

2004 წლის თებერვლში, 23 მიგრანტი მშრომელი ჩინეთიდან, რომლებიც ყოველგვარი რეგისტრაციის და სოციალური დაცვის გარეშე მორეკამბეს ყურეში, ნიუ ინგლადი, ნიუარკის მოპოვებით სამუშაოებს აწარმოებდნენ ზღვაში, მოვარდნილი ძლიერი შტორმის შედეგად დაიღუპნენ. მათმა დამქირებელმა კონტრაქტორმა (გაერთიანებულ სამეფოში ამ კონტრაქტორს მოიხსენიებდნენ როგორც “გენგმასტერი”) არანაირი წინასწარი უსაფრთხოების ინსტრუქტაჟი არ ჩაუტარა მშრომელებს მოსალოდნელი საფრთხის შესახებ.

პროფკავშირების და საზოგადოების მხრიდან დიდი ზეწოლის შემდეგ, გაერთიანებული სამეფოს მთავრობა იძულებული შეიქმნა მიეღო კანონი, რომელიც გააკონტროლებდა მსგავსი “გენგმასტერების” საქმიანობას.

ახალი საკანონმდებლო აქტი (ლიცენზია) მიღებულ იქნა 2004, რომელიც ითვალისწინებდა სისხლის სამართლებლივ პასუხისმგებლობას იმ კომპანიებისათვის, რომლებიც მუშახელს ასაქმებნენ შესაბამისი ლიცენზიის გარეშე. სასჯელი ითვალისწინებს ათ წლამდე პატიმრობას.

გაერთიანების თავისუფლება

ბევრ მიგრანტ მშრომელს ჩამორთმეული აქვს უფლება გაწვევრიანდეს პროფკავშირებში და ზოგიერთ შემთხვევაში ეს შეზღუდვა ოფიციალურადაა ასახული კანონმდებლობაში. კუვეიტში, მიგრანტი მშრომელები, რომლებიც საერთო სამუშაო ძალის დაახლოებით 80 პროცენტს შეადგენენ, პროფკავშირებში გაწვევრიანების უფლების მისაღებად ისინი ქვეყანაში უნდა ცხოვრობდნენ არანაკლებ 5 წელი და ჰქონდეთ მიღებული სერთიფიკატი, რომელიც დაადასტურებდა მათ მორალურ ურყეობას. ამ შემთხვევაშიც, მათ არა აქვთ ხმის უფლება პროფკავშირულ არჩევნებში და ვერ დაიკავენ რაიმე არჩევით პროფკავშირულ თანამდებობას. საბედნიეროდ, ეს შეზღუდვები მოხსნილია შრომის კოდექსის ახალ პროექტში. ყირგიზეთში, შრომის კოდექსი საერთოდ არ ვრცელდება მიგრანტ მშრომელებზე. ზოგიერთ სხვა ქვეყანაშიც არსებობს მიგრანტ მშრომელებზე საკანონმდებლო შეზღუდვები, მაგალითად- მაურიტანიში, ნიკარაგუაში, რუანდასა და ვენესუელაში მიგრანტ მშრომელებს არა აქვთ უფლება რაიმე თანამდებობა ეკავთ ამ ქვეყნების პროფკავშირებში. მხოლოდ მცირე რაოდენობის მიგრანტი მშრომელებისთვისაა ხელმისაწვდომი პროფკავშირების წევრობა და ისიც შეზღუდული ფორმით, რაც აშკარა წინააღმდეგობაში მოდის შ.ს.ო-ს კონვენციებთან.

მიღებულ უნდა იქნას ისეთი მოქნილი კანონმდებლობა, რომელიც საშუალებას მისცემს ორგანიზაციებს აირჩიონ საკუთარი ლიდერები დაბრკოლებების გარეშე და მასპინძელ ქვეყანაში გონიერად საკმარისი პერიოდის ცხოვრების შემდეგ მიგრანტი მშრომელებისთვის ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს პროფკავშირებში თანამდებობების დაკავება.

შ.ს.ო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი, 290-ე მოხსენება, კაზუსი №1612.

ეს საკითხი კიდევ უფრო პრობლემატურია იმ მიგრანტი მშრომელებისთვის, ვისაც შესაბამისი დოკუმენტები არ გააჩნიათ და ეს გარემოება შ.ს.ო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა შ.ს.ო-ს კონვენციის №87 (გაერთიანების თავისუფლება და ორგანიზების უფლების დაცვა) დარღვევად მიიჩნია.

მე-2 თავი: მიგრანტი მშრომელის სამუშაო და სასსოვრეული პირობები

შ.ს.ო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის გადაწყვეტილების შემდეგ, ესპანეთის საკონსტიტუციო სასამართლომ ასეთი დებულებების არსებობა ქვეყნის კანონმდებლობაში არაკონსტიტუციურად გამოაცხადა და დაადასტურა ის გარემოება, რომ ყველა მიგრანტი მშრომელზე უნდა ვრცელდებოდეს გაერთიანების თავისუფლების უფლება. ეს კაზუსი უფრო დეტალურადაა განხილული ამ სახელმძღვანელოს მე-5 თავში.

მაგრამ პრობლემა მარტო საკანონმდებლო ხარვეზებში როდია. უპატიოსნო დამქირავებლებს მიგრანტი მშრომელები სამუშაოზე აყვავთ შემდგომში მათი ექსპლოატაციის მიზნით. თუ მშრომელები ორგანიზებულნი იქნებიან, მათი ექსპლოატაცია რთული იქნება. თუ მიგრანტი მშრომელები არაღელვარულად იმყოფებიან უცხო ქვეყანაში, დამქირავებლებს ყოველთვის აქვთ საშუალება შანტაჟის ქვეშ ამყოფონ ისინი, კერძოდ დამუქრონ, რომ მათ შესახებ ინფორმაციას მიაწვდიან შესაბამის ორგანოებს, რასაც მაღალი ალბათობით მათი შემდგომი დეპორტაცია მოჰყვება. ბევრი ქვეყანა მიგრანტ მშრომელებზე ვიზას გასცემს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მასპინძელი ქვეყნის კონკრეტული კომპანია თანხმობას აცხადებს ვიზის მაძიებელი მიგრანტის სამუშაოზე აყვანაზე. იმ შემთხვევაში თუ დამქირავებელი სამუშაოდან დაითხოვს მიგრანტ მშრომელს, მას ავტომატურად ჩამოერთმევა ქვეყანაში დარჩენის უფლება.

ვიზის გაცემის მიზმა კონკრეტულ დამქირავებელზე ექსპლოატაციის ძლიერი ხელშეწყობი ფაქტორია. მიგრანტ მშრომელებს უნდა მიეცეთ უფლება გამოიცვალონ დამქირავებელი და ეს არ უნდა განხდეს მათთვის საგადასახადო შედეგის დადგომის მიზეზი. შ.ს.ო-ს კონვენციის №143 (მიგრანტი მშრომელები (დამატებითი დებულებები)თანხმად, მათ გააჩნიათ ასეთი უფლება გონივრული დროის პერიოდის გასვლის (გონივრული ვადა გულისხმობს არა უმეტეს 2 წელს) შემდეგ.

ხელფასები

ზოგადად, მიგრანტი მშრომელების ხელფასები უფრო დაბალია ვიდრე ადგილობრივი მშრომელების ხელფასები. ნაწილობრივ ეს შეიძლება აიხსნას ზოგიერთი მიგრანტი მშრომელის დაბალი კვალიფიკაციით, მაგრამ ნაწილობრივ ამის მიზეზი გახლავთ მიგრანტი მშრომელების მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული პრაქტიკა. ხელფასების თვალსაზრისით განსხვავებებია თვით მიგრანტ მშრომელების ჯგუფებს შორის. მაგალითად, მიგრანტი მშრომელი ქალების ხელფასები უფრო დაბალია მიგრანტი მამაკაცების ხელფასებთან შედარებით.

დისკრიმინაცია

ბევრ ქვეყანაში დასაქმებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაცია ჯერ კიდევ ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკაა და ის მრავალ ფორმაში გვხვდება. ხშირად, მიგრანტი მშრომელების დისკრიმინაცია ხორციელდება მათი სქესის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, ენის, მოქალაქეობის, რელიგიის ან სემიგრაციო სტატუსის საფუძველზე.

1999 წელს, შ.ს.ო-ს კონვენციის დებულებების და რეკომენდაციების შესრულების საკითხებზე მომუშავე დამოუკიდებელ ექსპერტთა კომიტეტმა (CEACR) აღნიშნა, რომ:

.....დასაქმების თვალსაზრისით მიგრანტი მშრომელი ქალები ორმაგი დისკრიმინაციის ქვეშ იმყოფებიან: პირველი, ისინი უცხოელნი არიან და ბანინციანი ისეთივე დისკრიმინაციას რობოტც მამაკაცი მშრომელი მიგრანტები; მეორე მიზეზი მათი დისკრიმინაციისა მათი სქესობრივი კუთვნილებაა და რობოტც ქალები, ხშირად ხდებიან წარმოშობის და მასპინძელ ქვეყნებში არსებული სტიმულირების მსხვილკვლი იმასთან დაკავშირებით, თუ სად არის ქალის როლი საზოგადოებაში, ზოგადად, და უფრო კონკრეტულად, სად არის ქალის ადგილი შრომის ბაზარზე. მაგალითად, ბევრ ქვეყანაში, ქალს არა აქვს უფლება წავიდეს შრომით მიგრანტიაში ქმრის ნებართვის გარეშე, მართი და იბივე ღირებულებების შრომის შესრულებისას ქალები ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ და ქალი მიგრანტი მშრომელების უმრავლესობა დაკავებულია “ტიპიურად ქალურ” საქმეში, სადაც, რობოტც წესი ხელფასები მნიშვნელოვნად დაბალია და მათი საშვინობა ყველაზე ნაკლებად დაცულია შრომითი კანონმდებლობით.¹¹

11 კონვენციის და რეკომენდაციების შესრულების შემსწავლელი ექსპერტთა კომიტეტი, დასკვნები მიგრანტი მშრომელების შესახებ, 1999
<http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrrpsq.htm>

შ.ს.ო-ს კონვენცია დისკრიმინაციის (რომისა და დასაქმების სფეროში) შესახებ 1958 (№111)

შ.ს.ო-ს კონვენცია №111 შეეხება დისკრიმინაციას შრომისა და დასაქმების სფეროში. ეს კონვენცია განსაზღვრავს ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი და "ფუნდამენტური" კონვენცია ადამიანის უფლებების დაცვის და სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრის თვალსაზრისით.

კონვენციის პირველი მუხლი დისკრიმინაციას შემდეგნაირად განსაზღვრავს:

...ქოველგვარ განსხვავებას, დაუმშავლობას, ან უპირატესობას მიანიჭებს რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, კოლიტიკური მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომის და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპოვების თანასწორობის მოსაპოვებლად ან დაზღვევას.

დააკვირდით, რომ ამ ჩამონათვალში არ არის მოქალაქეობა. სახელმწიფოს აქვს უფლება უარი უთხრას უცხოელ მშრომელს შემოვიდეს მის შრომით ბაზარზე მოქალაქეობის საფუძველზე. თუმცა, მას შემდეგ რაც შევლენ შრომის ბაზარზე, ყველა მშრომელს, როგორც ადგილობრივ, ასევე უცხოელს, დისკრიმინაციის ნებისმიერ გამოვლენის შემთხვევაში იცავს კონვენცია №111.

ამ კონვენციის მიზნებიდან გამომდინარე, ტერმინები შრომა და დასაქმება აგრეთვე გულისხმობს პროფესიული ტრენინგებისადმი და ღირსეული შრომითი პირობებისადმი ხელმისაწვდომობას.

შ.ს.ო-ს წევრი სახელმწიფოები, რომლებიც მოახდენენ ამ კონვენციის რატიფიცირებას, საკუთარ თავზე იღებენ ვალდებულებას:

...გამოაცხადონ და წარმართონ, აღვიღოთ პირობებთან და პრაქტიკასთან შესაბამისი მეთოდებით, ისეთი სახელმწიფო პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს თანასწორი შესაძლებლობების და მოპოვების პრინციპების პატივისცემას შრომისა და დასაქმების სფეროში და კალისხმევას მიმართაშს დისკრიმინაციის ნებისმიერი გამოვლინების აღმოსაფხვრელად.

შეფასება

როგორც წესი, მიგრანტი მშრომელებში უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია, ვიდრე ადგილობრივ მშრომელებში. ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD)¹² (მდიდარი ინდუსტრიული ქვეყნების ჯგუფი) გათვლებით, მიგრანტი მამაკაცები და ქალები ორჯერ მეტი ალბათობით უმუშევრები არიან ვიდრე არა-მიგრანტი მშრომელები.

ზოგიერთი შეიძლება შეეცადოს ეს ფაქტი იმ არგუმენტებით ახსნას, რომ მიგრანტები დამოკიდებულნი არიან სოციალურ დახმარებაზე, თუმცა ნამდვილი მიზეზი შეიძლება დისკრიმინაციული პრაქტიკაა. შ.ს.ო-ს მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენეს, რომ უცხოური სახელის და გვარი გამო, იმ მიგრანტი მშრომელებსაც კი, რომლებსაც ადგილობრივ მშრომელებთან თანაზომადი კვალიფიკაცია და გამოცდილება გააჩნიათ, დამქირავებლები გასაუბრებაზეც არ იწვევენ.

სოციალური დასა

ხშირად მიგრანტი მშრომელებისთვის მიუწვდომელია სტანდარტული სოციალური დაცვის პაკეტი. ეს განსაკუთრებით შეეხებათ დროებით მიგრანტებს, სეზონურ სამუშაოზე დაკავებულ და შესაბამისი დოკუმენტაციის არქონე მშრომელებს. სოციალურ დაცვაზე ხარჯების თავიდან არიდების მიზნით, არაპატიოსანი დამქირავებლები მოკლევადიან სამუშაო კონტრაქტებს დებენ მიგრანტი მშრომელებთან. რეალურად, ბევრი მიგრანტი მშრომელი იხდის სოციალური დაცვის გადასახადს, მაგრამ სანაცვლოდ ვერანაირ სიკეთეს ვერ ღებულობს.

¹² <http://www.oecd.org>

რასიზმი და ქსანოფობია

მიგრანტი მშრომელების წინაშე დგას კონკრეტული პრობლემა-ისინი რასისტების მხრიდან ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცყოფის ობიექტები არიან. ასეთი მაგალითები სამწუხაროდ ძალიან ბევრია.

- 2000 წლის ოქტომბერში, თავისუფალი პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაციამ (ICFTU) მკაცრად დაგმო ლიბიაში მიგრანტი მშრომელებზე მიტანილი შეტევა, რის შედეგადაც სულ მცირე 500 ნიგერიელი მშრომელი მოკლულ იქნა და უფრო მეტი ადამიანი დაზარალდა. შავკანიანი ნიგერიელი მშრომელები ლიბიელი ახალგაზრდების მხრიდან სასტიკი ანგარიშსწორების მსხვერპლი გახდნენ, რასაც ხელი შეუწყო მთავრობის ანტიმიგრაციულმა მოწოდებებმა. ამ შეტაკების პროვოცირება მოხდა მას მედიის მიერ, რომელიც აფრიკელ მიგრანტებს წარმოაჩენდა როგორც ნარკო-დილერებს და ალკოჰოლური სასმელების უკანონო ბიზნესში ჩართულ ადამიანებს.¹³
- 2007 წლის ივნისში, ტაჯიკეთის საინფორმაციო სააგენტოს ინფორმაციით, ნახევარ მილიონზე მეტი ტაჯიკი საზღვარგარეთაა გადახვეწილი სამუშაოს საძიებლად და ბევრი მათგანი შესაბამისი დოკუმენტების გარეშე რუსეთში ამოწყოფს თავს, სადაც მათზე რასისტები და კრიმინალები დაუნდობელ შეტევებს და რეკეტს ახორციელებენ. ამ სააგენტოს ინფორმაციით, მარტო 2007 წლის პირველ 6 თვეში 100-ზე მეტი მიგრანტი მშრომელი ცხედარი იქნა ტაჯიკეთში ჩამოსვენებული რუსეთის ფელერაციიდან.¹⁴
- 2007 წლის ოქტომბერში კანადის პროვინცია ბრიტიშ კოლამბიაში თეთრკანიანმა მამაკაცებმა ქვები დაუშინეს ავტობუსს, რომელსაც სამხრეთ აზიელი მიგრანტი მშრომელები გადაჰყავდა. ბოლო წლებში არაერთგზის ჰქონდა ადგილი მსგავს შემთხვევებს იმავე პროვინციაში.¹⁵

შიდსი/რეაროდუქციული და დედის ჯანმრთელობა

მიგრაცია კიდევ უფრო ზრდის შიდსით დაავადების რისკს და ალბათობას. ერთ-ერთი მაგალითია სამხრეთ აფრიკაში მაღაროში მომუშავე მიგრანტი მშრომელი, რომელიც ამ ვირუსით დაავადდა მუშაობის და ცხოვრების უმძიმესი პირობების გამო, რომელშიც მას დამქირავებელი კომპანია ამყოფებდა.

მთლიანობაში, შიდსის ვირუსით დაავადების ალბათობა მატულობს იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც ცხოვრება და მუშაობა სიღარიბის, სოციალური გარიყულობის, მარტოობის და მტრულ გარემოში უხდებათ. შ.ს.ო-ამ, რომელმაც შეისწავლა შრომით მიგრაციასა და შიდსის ვირუსით დაავადების რისკებს შორის კავშირი, აღნიშნავს, რომ:

► უცხოეთში ჩასული შრომითი მიგრანტებისთვის მასპინძელ ქვეყანაში არსებული სოციალური და სემსუალური ნორმები შესაძლოა განსხვავებული იყოს მათი წარმოშობის ქვეყანაში არსებული ნორმებისგან. უცხოეთში, როგორც წესი, მათი საცხოვრებელი პირობები უარესდება, რაც მათ უბიძგებს ალკოჰოლის ჯარბი მიღებისაკენ და შემთხვევითი სქესობრივი კავშირების დამყარებისკენ. ეს განსაკუთრებით შეეხება იმ მიგრანტ მშრომელებს, რომელთაც არ მიეცათ უფლება ჩამოსულიყვნენ კარტნიორებთან ან ოჯახის წევრებთან ერთად. შესწავლილ იქნა კოტ დე ვუარში სეზონურად მომუშავე მიგრანტების მდგომარეობა. მიგრანტების 90 პროცენტი დამოუკიდებელი აღმოჩნდა, მათგან მათგან მხოლოდ 10 პროცენტი იყო ჩამოსული მუშაობისკენ ერთად. ოჯახის და თემის მხარდაჭერის არ არსებობის პირობებში, მაღალი ალბათობით ეს ადამიანები ცხოვრობენ რისკების მატარებელი ცხოვრების წესით, რაც შესაძლოა შემდგომში უარყოფითად აისახოს მათი ოჯახის წევრებზე და წარმოშობის თემზე.¹⁶

¹³ ICFTU OnLine No.207/2000. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991211501&Language=EN>
¹⁴ News Briefing Central Asia, 27 June 2007. http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apc_state=henh
¹⁵ <http://www.justicia4migrantworkers.org/index.htm>
¹⁶ <http://www.justicia4migrantworkers.org/bc/index.htm>

სამწუხაროდ, ამ ვირუსით დაავადებული მიგრანტი მშრომელებისთვის პრევენციული მედიცინა და მეურნეობა არ არის ყოველთვის გარანტირებული. ამასთანავე, ზოგიერთ ქვეყანაში არსებობს სამართლებრივი ნორმები, რომელიც ითვალისწინებს იმ უცხოელებისათვის, რომელთაც სურთ ვიზის მიღება ან არსებულის გახანგრძლივება, წარმოადგინონ სამედიცინო საბუთი რომ ისინი არ არიან HIV ინფექციის მატარებელი. ეს პრაქტიკა ეწინააღმდეგება ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებებს და შ.ს.ო-ს პრინციპებს HIV/AIDS დაავადებულ ადამიანებთან მოპყრობის თვალსაზრისით.

HIV ინფექციით დაავადებების თვალსაზრისით, ქალი მიგრანტი მშრომელი უფრო მოწყვლადნი არიან, რადგან მაღალია რისკი მათ მიმართ სექსუალური ძალადობის და იძულებით სქესობრივი კავშირის დამყარების. განსაკუთრებით მაღალი რისკის ქვეშ არიან შიდა-მეურნეობებში დასაქმებული მიგრანტი ქალები-მაგალითად, შრი ლანკელი მიგრანტების 60 პროცენტი ქალია, მათი აბსოლუტური უმრავლესობა შიდა მეურნეობებშია დასაქმებული. უმრავლეს შემთხვევაში მათ არ გააჩნიათ შესაბამისი დოკუმენტაცია, ან მათთვის ეს დოკუმენტები ჩამორთმეულია დამქირავებლების მიერ სამუშაოზე აყვანისთანავე; ამ ადამიანების უფლებები მასსობრივად ირღვევა და როგორც წესი ისინი არ არიან დაცულნი ადგილობრივი კანონმდებლობით. ამასთანავე, ამ ქალებს არ აქვთ საკმარისი ძალა უარი უთხრან დამქირავებელს სქესობრივ კავშირზე.

შ.ს.ო-ს ძველის კოდექსი HIV/AIDS-ით დაავადებულ ადამიანებთან მიმართებაში და პროვის საერთაშორისო ორგანიზაცია¹⁷

რეგანული დასნივა პერ შაჩრავს HIV/AIDS

სამსახურში აყვანისას ან უკვე დასაქმებულებისთვის რენტგენული დასნივა არ უნდა იყოს აუცილებელი მოთხოვნა (პარაგრაფი 4.6).

HIV-ზე ტესტირება არ უნდა ხდებოდეს სამუშაო ადგილზე, რადგანაც ამის არანაირი აუცილებლობა აღარ არსებობს და ის ადამიანის უფლებების და მისი ღირსების შემლახველია: ტესტირების შედეგები შესაძლებელია გამჟღავნდეს და ვინმეს მიერ ბოროტად იქნეს გამოყენებული; მშრომელის მიერ მიცემული ინფორმირებული თანხმობა ტესტის ჩატარებაზე ყოველთვის არ არის მთლიანად ნებაყოფლობითი და შესაძლოა ისინი კარგად ვერ აცნობიერებდნენ ტესტირების შესაძლო შედეგებს. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ტესტირება ხორციელდება არა სამუშაო ადგილზე, HIV ტესტირება აბსოლუტურად კონფიდენციალური უნდა იყოს და უნდა არსებობდეს მშრომელის ინფორმირებული თანხმობა. ტესტირება უნდა ჩატაროს მაღალკვალიფიცირებულმა სამედიცინო პერსონალმა კონფიდენციალურობის ნორმების სრული დაცვით (პარაგრაფი 8).

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



საუბრი მოგზაურობები

იმის გათვალისწინებით, რომ მთავრობების პოლიტიკის შედეგად, შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე მიგრანტებისთვის რთულია სხვა ქვეყნებში შეღწევა, განვითარება ჰპოვა ბიზნეს ინდუსტრიამ, რომელიც პოტენციურ მიგრანტებს “მიმზიდველ” ქვეყნებში და ადგილებში ჩაყვანას პირდება გარკვეული საფასურის ფასად. ხშირ შემთხვევაში მიგრანტების მოგზაურობა სერიოზული საფრთხის მატარებელია. ზოგიერთი მათგანი კონტინენტში ხანგრძლივად ყოფნის გამო გაიგუდა. მრავალი შემთხვევაა, როდესაც პატარა გემები და ნაგები, რომლებითაც მიგრანტები გადაჰყავდათ, ჩაძირულა, რასაც ბევრი მიგრანტის სიცოცხლე შეეწირა.

- სტატისტიკური მონაცემებით, ყოველწლიურად 800 მორთკოედი ზღვაში იხრჩობა ესპანეთში არალეგალურად შეღწევის მცდელობისას.
- 2003 წლის ოქტომბერში, 70 ლიბიელი, რომლებიც ევროპაში ჩაღწევას ლამობდნენ, შუა ზღვაში საშინელი სიკვდილით დაიღუპა. მას შემდეგ რაც მათი ნაგი დაზიანდა, 10 დღის განმავლობაში ის შუა ზღვაში ტივტივებდა და მათზე მყოფი ადამიანების აბსოლუტური უმრავლესობა შიმშილით და წყურვილით დაიღუპა. ნაგის დაზიანებიდან მხოლოდ ათი დღის შემდეგ შენიშნა იტალიურმა გემმა ისინი, მაგრამ სამწუხაროდ ამ დროისათვის 70 ადამიანიდან მხოლოდ 15 ადამიანი იყო ცოცხალი.
- 2005 წელს მექსიკა-ა.შ.შ-ს საზღვარზე იმ 282 ადამიანის ცხედარი იქნა აღმოჩენილი, რომლებიც სხვადასხვა დროს არალეგალური გზით ცდილობდნენ ამერიკაში შეღწევას.

პროფკავშირების მოხსენების თანახმად:

► მას შემდეგ რაც მართლაც და შესაბამისა გაამკაცრა საკუთარი სანაპირო დაცვის ზომები, ვიზის არმქონე მიგრანტებისთვის მასობრივად სულ უფრო და უფრო მიმზიდველი დანიშნულების ქვეყანა გახდა. 2006 წლიდან მოყოლებული, კანარის კუნძულებზე 3000-მდე უსასაბამისი დოკუმენტების არმქონე მიგრანტი იქნა გამოგლეწილი. მიჩნეულია, რომ 2006 წლიდან მოყოლებული, ამ რეგიონში ქვეყანაში არალეგალურად შეღწევის მცდელობისას, სხვადასხვა ბარემოებებში 200-დან 1000 ადამიანი დაიხრჩო.¹⁸

¹⁸ ICFTU Online, მიგრაცია აფრიკიდან ევროპაში: ღირსეული სამუშაოს მოძებნის ხელშეწყობა, 7/4/2006. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?=-991223664&Language=EN>

ამსაღოატასია საფოგლოთი დაბრუნებისას

ბვერი ქვეყნის ხელისუფლებას მხოლოდ ის ანადვლებს, თუ როგორ იხეიროს საკუთარი მოქალაქეების მიძივე შრომასზე, რომელსაც ისინი უცხოეთში სწევდნენ მიგრანტი მშრომელის სტატუსით და არაფერს აკეთებს მათ დასაცავად. ხშირად, სამშობლოში დაბრუნებისას, ისინი სავმიგრაციო და საბაჟო სამსახურების სამიზნეები ხდებიან.

ინფონიია

მიჩნეულია, რომ ქვეყნის საკანონმდებლო არგანო იმ 400-მდე სააგენტოს ინტერესებს ლობირებს, რომლებსაც საკუთარი მოქალაქეები უცხოეთში გადაჰყავთ, თითვეული პოტენციური მიგრანტისაგან ეს სააგენტოები იღებენ 1 500 ამერიკულ დოლარს და მათი საერთო წლიური შემოსავალი დაახლოებით 2 მილიარდი ამერიკული დოლარია. ინდონეზიის პარლამენტისადმი კრიტიკულად განწობილი ექსპერტი აღნიშნავს, რომ “დაბალია იმის ალბათობა, რომ პარლამენტმა მიიღოს კანონი, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვიდოდა ამ სააგენტოების ინტერესებთან”. ზოგიერთის აზრით, თავისი საარჩევნო ოლქიდან ამ სააგენტოების მიერ გაგზავნილ თითვეულ მიგრანტზე პარლამენტის წევრი 100 ამერიკულ დოლლარს იღებს. საკუთარ ქვეყანაში დაბრუნებული მიგრანტები ჩივიან, რომ სპეციულურად მათთვის გახსნილ გამშვებ ტერმინალში, იმის მაგივრად, რომ სახელმწიფომ დაიცვას მათი კანონიერი ინტერესები, სახელმწიფო მოხელეები და კერძო კომპანიების წარმომადგენლები მათზე არამართლზომიერი ზეწოლის შედეგად ფულის გამოძალვით არიან დაკავებული.

ფილიპ მარტინი, მუშახელით მოვაჭრენი: შრომითი ურთიერთობების შემსწავლელი საერთაშორისო ინსტიტუტე, 2005წელი.

ადამიანების ტრეფიკინგი

ადამიანების ტრეფიკინგი არამართლზომიერი და უკანონო მიგრაციის უკიდურესი ფორმაა. ხორციელდება ყველა კატეგორიის მშრომელის ტრეფიკინგი, მაგრამ ამ თვალსაზრისით ქალები და ბავშვები განსაკუთრებით მოწყველადნი არიან. ადამიანებით ტრეფიკინგის პრაქტიკა განსაკუთრებით 1990-იან წლებში გაიზარდა. შ.ს.ო-ს გათვლებით, ტრეფიკინგის გზით დაახლოებით 2.4 მილიონი ადამიანი გაბმულ იქნა იძულებითი შრომის მარწუნებში.¹⁹

განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა კომერციულ სექს-ინდუსტრიაში ჩათრევის მიზნით ადამიანების ტრეფიკინგის საკითხს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანების ტრეფიკინგი ხორციელდება აგრეთვე მათი სხვა ფორმებით ექსპლოატაციის მიზნითაც. მაგალითად, ტრეფიკინგის მსხვერპლთა იძულება შესარულონ საშიში სამუშაო, ზედმეტი სამუშაო საათები, ძალადობა, მიზერული ხელფასები და ა.შ.

ამ სფეროში არსებული ადამიანის უფლებების სტანდარტები უპირველეს ყოვლისა გულისხმობს ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დაცვას და ეს ცალსახადაა ასახული გაერო-ს ტრეფიკინგის ამკრძალავ პროტოკოლში. (აღსანიშნავია, რომ ეს პროტოკოლი ახლავს გაერო-ს ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის კონვენციას, რომელსაც ზოგჯერ პალერმოს პროტოკოლის სახელითაც მოიხსენიებენ.)²⁰

19 ტრეფიკინგი იძულებითი შრომის მიზნით-შრომითი მიგრანტების რეკრუტირების მონიტორინგი, შ.ს.ო, ქენევა, 2006 წელი. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_091894.pdf
20 <http://untreaty.un.org/English/TreatyEvent2003/Text/treaty2E.pdf>

შ.ს.ო-ს მიღებული აქვს რამოდენიმე კონვენცია, რომლებიც პირდაპირ თუ ირიბად ეხება ტრეფიკინგის პრობლემას. ესენია კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ (დამატებითი დებულებები), 1975 (№143), რომლის მე-5 მუხლი ტრეფიკინგის აღმოფხვრის მიზნით მოითხოვს გადამჭრელი ზომების მიღებას; კონვენცია ბავშვის შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ, 1999 (№182), რომელიც ბავშვების ტრეფიკინგს მიიჩნევს ბავშვის შრომის უკიდურეს გამოვლინებად. ამდენად, იმ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს კონვენცია №182 რატიფიკაცია, წინასწარ გათვალისწინებული დროის პერიოდში უნდა გადადგან კონკრეტული ნაბიჯები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ბავშვებით ტრეფიკინგის პრაქტიკის აღმოფხვრას. შ.ს.ო-ს მიერ 1930 წელს მიღებული იძულებითი შრომის წინააღმდეგ №29 პროტოკოლის კონტექსტში, შ.ს.ო-ს ექსპერტთა კომიტეტმა წარმოადგინა რეკომენდაციები და დასკვნა, სადაც შეშფოთებაა გამოხატული მთელ რივ ქვეყნებში ფართოდ გავრცელებულ ტრეფიკინგის პრაქტიკაზე. ვრცელი მოხსენება ამასთან დაკავშირებთ გამოიცა 2000წელს.

სად არის ფილი პინო 11?

2007 წლის ნოემბერში, ქვეყანაში დაფიქსირებული მიგრანტებისადმი არამართლზომიერი და ექსპლუატაციის შემთხვევების გამო, კანადის მშრომელთა კონგრესი (CLC) იძულებული შეიქმნა მოეწოდებინა კანადის მთავრობისთვის შეჩერებინა დროებით მომუშავე უცხოელი მშრომელების პროგრამა; ზოგიერთი პირი ბოროტად იყენებდა ამ პროგრამის არსებობას და ადამიანების ტრეფიკინგს ეწეოდა. თავის მხრივ, კანადის მთავრობამაც აღიარა, რომ ის “ვერ აკონტროლებდა, კანადაში თუ რამდენად ასრულებდნენ დამქირავებლები უზრუნველყოფით მიგრანტი მშრომელები იმ პირობებით, რომლებსაც ისინი მიგრანტებს მათი კანადაში ჩამოსვლამდე პირდებოდნენ”. ეს გახლდათ კანადის მშრომელთა კონგრესის რეაქცია იმ ფაქტზე, რომ ზემოთხსენებული პროგრამის ფარგლებში ერთ-ერთმა ბროკერმა ფირმამ კანადაში ჩამოიყვანა 11 მიგრანტი მშრომელი და შეპირდა არარსებულ სამუშაო ადგილს. ამ მიგრანტებმა, რომელსაც მოიხსენიებდნენ როგორც “ფილიპინო 11”, ბროკერს გაწეული “სამსახურისთვის” წინასწარ 10 000 ამერიკულ დოლარზე მეტი გადაუხადეს; მათ შეპირდნენ, რომ კანადაში მათი ანაზღაურება იქნებოდა 23 კანადური დოლარი საათში. სინამდვილეში, მას შემდეგ რაც ისინი კანადაში ჩავიდნენ, ისინი “მიჰყიდეს” არაპატიოსან დამქირავებელს, რომელმაც მიგრანტები მიყრუებულ სახლში გამოკეტა და აიძულებდა მათ უმძიმესი სამუშაოები ეკეთებინათ უსასყიდლოდ ან მცირედი ანაზღაურებით.²¹

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

მიგრანტია, ადამიანების კონტრაბანდული გზით გადაყვანა თუ ტრაფიკინგი?

იმდენად რამდენადაც არსებობს ამ მცნებების ტერმინოლოგიური აღრევა, პროფკავშირის წევრებისთვის მნიშვნელოვანია ჰქონდეთ ნათელი წარმოდგენა ამ ტერმინების განსხვავებების და მათი საერთაშორისო სამართლებლივი განმარტებების შესახებ.

მიგრაცია შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც ჩვეულებრივი, ასევე არამართლზომიერი მეთოდების გამოყენებით, ის შესაძლოა იყოს მიგრანტის თავისუფალი არჩევანი ან მასზე თავსმონხვეული, ხშირად როგორც გადარჩენის საშუალება(მაგალითად, შეიარაღებული კონფლიქტის, ეკონომიკური კრიზისის ან ბუნებრივი კატასტროფების შემთხვევაში). თუ ადგილი აქვს მიგრაციის არამართლზომიერ ფორმებს, ამ შემთხვევაში შესაძლოა კონტრაბანდისტმა, გარკვეული საფასურის სანაცვლოდ, დახმარება აღმოუჩინოს მიგრანტს და უზრუნველყოს ქვეყანაში მისი უკანონო შეღწევა. კონტრაბანდისტები, როგორც წესი, ძალიან დიდ გასამრჯელოს ითხოვენ და მათი მოგზაურობა ხშირად სერიოზულ რისკებთანაა დაკავშირებული. მაგრამ, დანიშნულების ადგილას ჩაყვანის შემდეგ, მიგრანტი თავისუფალია თავისი გზით იაროს და როგორც წესი ისინი შემდგომში ერთმანეთს არ ხვდებიან.

ადამიანების კონტრაბანდული გზით გადაყვანა

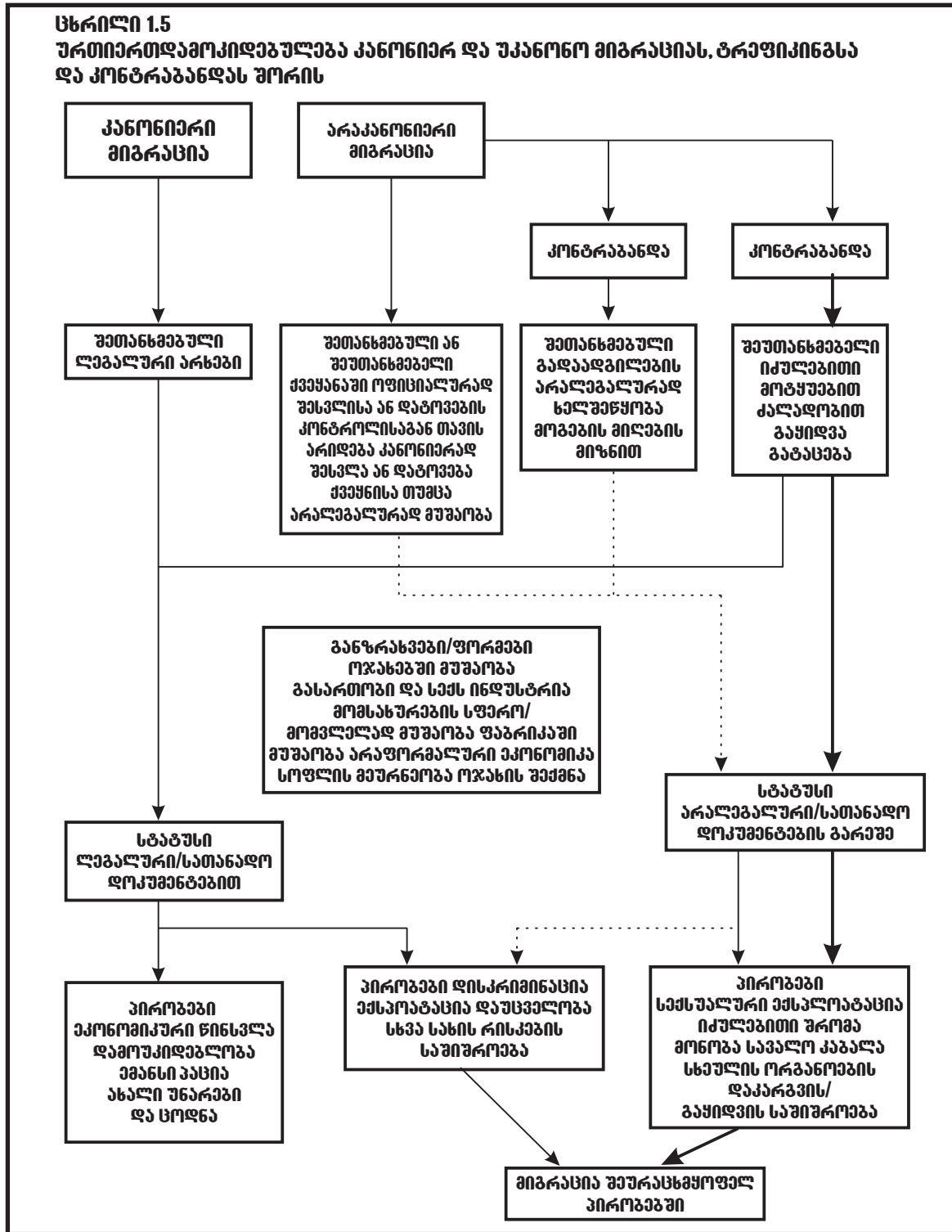
გაერო-ს ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის კონვენციის(2000წ) ოქმი, ადამიანის კონტრაბანდის აკრძალვა ხმელეთზე, ზღვაზე და საჰაერო სივრცეში, იძლევა ადამიანების კონტრაბანდული გზით გადაყვანის საერთაშორისო სამართლებლივ დეფინიციას.

► მიგრანტების კონტრაბანდული გზით გადაყვანა ნიშნავს “წინანსური ან სხვა რაიმე მატერიალური სიკეთის მიღების მიზნით იმ პირის უკანონო შეყვანას იმ ქვეყნის ტერიტორიაზე, რომლის მოქალაქე ან მუდმივად მის ტერიტორიაზე მცხოვრები ეს პირი არ ბახლავთი” (მუხლი 3 (ა)).

ამ პროტოკოლის ყველაზე მნიშვნელოვანი დებულება განსაზღვრავს, რომ:

► ამ პროტოკოლის თანახმად, მიგრანტები, რომლებიც მათი კონტრაბანდული გზით გადაყვანის სუბიექტები არიან, არ მიეცემიან სისხლის სამართლებლივ პასუხისმგებანი.

მიგრანტის სხდასხვა სახეობები



GENPROM: ინფორმაციული სახელმძღვანელო: ქალი მშრომლების დისკრიმინაციის, ემსალოტაციისა და შეურაცხყოფის პრევენცია. შენევა.შსო.2003წ.

ტრეფიკინგი იძულებით შრომაში ჩაბმის განზრახვით: როგორ გავაკონტროლოთ მიგრანტი მშრომლების დაშირახების პროცესი?

საერთაშორისო სამართლის ნორმებით, ტრეფიკინგი კანონსაწინააღმდეგო ქმედებად ითვლება ის უკანონოდ უნდა იქნეს მიჩნეული ქვეყნების კანონმდებლობით. ტრეფიკინგის მსხვერპლი ადამიანების უმრავლესობას მიაჩნიათ, რომ ისინი უცხო ქვეყანაში მიჰყავთ ლეგალურად დასაქმების მიზნით.

ძირითადად, ტრეფიკინგის მსხვერპლი ადამიანების უმრავლესობისათვის პრობლემები სწორედ დანიშნულების ადგილზე ჩასვლის შემდეგ იწყება. ის სამუშაო ადგილები, რომელსაც მათ პირდებოდნენ, უბრალოდ არ არსებობს და მათ აიძულებენ შეასრულონ ისეთი სამუშაო და იმ პირობებში, რომელზეც თანხმობა მათ არ მიუციათ.

ტრეფიკინგის ძირითადი მიზეზები

სიღარიბე და უთანასწორობა ტრეფიკინგის ძირითადი მიზეზებია. გენდერული დისკრიმინაცია ოჯახის და თემის ფარგლებში, ტოლერანტული დამოკიდებულება ქალებისა და ბავშვების წინააღმდეგ ძალის გამოყენებისადმი, შესაძლოა აგრეთვე ჩაითვალოს ტრეფიკინგის გამომწვევ მიზეზებად. სხვა მიზეზებად შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს ადექვატური კანონმდებლობის და პოლიტიკური ნების არარსებობა დაძლეულ იქნას ეს პრობლემა, მკაცრი საემიგრაციო პოლიტიკა, სექს-ინდუსტრიის გლობალიზაცია და ტრანსნაციონალური ორგანიზებული კრიმინალური ორგანიზაციების აქტიურობა

ადამიანების ტრეფიკინგი: პრობლემის დაძლევის ახალი მიდგომები, შ.ს.ო. ჟენევა, 2003 წელი.²²



მე-2 თავის სადისკუსიო საკითხები

- ბოლო ხანებში, გამოვლენილა თუ არა თქვენს ქვეყანაში მშრომელი მიგრანტების დისკრიმინაციის შემთხვევები?
- არსებობს თუ არა თქვენს ქვეყანაში მიგრანტ მშრომელებში უბედური შემთხვევების სტატისტიკა?
- ნათლად გესმით თუ არა, რა განსხვავებაა ადამიანის კონტრაბანდული გზით გადაყვანასა და ადამიანების ტრეფიკინგს შორის?
- არსებობს თუ არა კანონმდებლობა, რომელიც იცავს ტრეფიკინგის მსხვერპლთ, თუ მათ უპყრობიან როგორც უკანონო მიგრანტებს და ხდება მათი დეპორტაცია?



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

მე-2 თავის შეფასებითი სავარჯიშო



შეფასებითი სავარჯიშო: რატომ მიდინან ადამიანები უცხოეთში?

აქტივობა: მიგრანტი მშრომელი ქალები.

მიზანი: მიგრანტი მშრომელი ქალების ყოფის შესახებ სრული ინფორმაციის მიღება

ამოცანა: 1. წარმოიდგინეთ თავი მიგრანტი მშრომელი ქალის როლში

2. მისწერეთ წერილი ოჯახს სამუშაოზე. ადავს აღწერილი იქნება-მგზავრობა დანიშნულების ქვეყანაში შესვლისას გადახდარი წინააღმდეგობები და ბოლოს ახალი სამუშაო ადგილი.

3. გახსოვდეთ რამ მიგრანტ მშრომელ ქალებს არ ენდომებათ რამ ზედმეტი საფიქრალი და სანერვიულო გაუჩინონ ოჯახის წევრებს და მემობრებს.

Series of horizontal lines for writing the answer.

ფაქტები და სიფრები მიგრანტი მშრომელის შესახებ

“მიგრაცია ეკონომიკური წარმატების აუცილებელი და გარდაუვალი შედეგია, რომელიც იწვევს სამუშაო ძალაზე უფრო სწრაფ მოთხოვნას, ვიდრე ეს მოთხოვნა შესაძლებელია დაკმაყოფილებულ იქნას თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების მიერ დამოუკიდებლად, მათში შობადობის დაბალი მაჩვენებლის პირობებში.”

მე-3 თავი თავის ერთი კადავლით

ამ თავში ჩვენ დავსვამთ შემდეგ კითხვებს:

- ვინ არიან მიგრანტი მშრომელები?
- საიდან მოდიან მიგრანტი მშრომელები და სად მიდიან?
- რომელ სექტორში მუშაობენ მიგრანტი მშრომელები და რა სამუშაოს ასრულებენ ისინი დანიშნულების ქვეყანაში ჩასვლისას?
- როგორია მიგრანტი მშრომელების გენდერული შემადგენლობა?
- როგორია შრომითი მიგრაციის ტენდენციები?
- და ბოლოს, ამ თავში განხილული იქნება ზოგიერთი გავრცელებული მითი მიგრანტი მშრომელების შესახებ.

ვინ არიან მიგრანტი მშრომლები?

ფაქტები და ციფრები მიგრანტი მშრომლების შესახებ

ღირსეული სამუშაოს და უკეთესი ცხოვრების ძიებაში, ადამიანებისათვის მუდმივად დამახასიათებელი იყო ერთი ქვეყნიდან მეორეში წასვლა. მიუხედავად ამისა, დიდი ომების, ბუნებრივი კატაკლიზმების თუ მასშტაბური პოლიტიკური დევნის შემთხვევების გამოკლებით, მიგრანტი მშრომლების ხვედრითი წილი მსოფლიოს მოსახლეობასთან მიმართებაში მეტ-ნაკლებად სტაბილური რჩება და შეადგენს 3 პროცენტზე ოდნავ ნაკლებს. გაერო-ს გათვლებით, ეს შეფარდება შენარჩუნდება შემდეგი 40 წლის განმავლობაში იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიგრანტი მშრომლების რიცხვის ზრდის ტენდენცია შენარჩუნდება.

რამდენი მიგრანტი მშრომელია?

ამ კითხვასთან დაკავშირებით ბევრი ორაზროვნება არსებობს და ხშირად არ არსებობს ზუსტი და ჰომოგენური სტატისტიკური მონაცემი, მიგრანტი მშრომლების გენდერული შემადგენლობა, წარმომავლობის ქვეყანა ან მოქალაქეობა. ამის მიზეზი განსაკუთრებით ის გარემოებაა, რომ სხვადასხვა ქვეყანაში მიგრანტი მშრომლის სხვადასხვა განმარტება არსებობს.²³

პირველ ცხრილში, რომელიც შედგენილია შ.ს.ო-ს მიერ, იხილავთ ინფორმაციას საერთაშორისო მიგრაციის ტენდენციების შესახებ. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მიგრანტი მშრომლების პროცენტული ხვედრითი წილი მსოფლიოს მოსახლეობასთან მიმართებით დროთა განმავლობაში თითქმის არ იცვლება და სტაბილურია. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვან ზრდას აქონდა ადგილი 1985-2000 წლებში, რაც გამოწვეული იყო საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ ახალი სახელმწიფოების წარმოშობით. ბევრმა ადამიანმა, განსაკუთრებით ეთნიკურმა რუსებმა ფაქტიურად ერთ დღეში საკუთარი თავი “უცხო ქვეყნებში” აღმოაჩინეს და შესაბამისად მიგრანტებად ითვლებიან.

ადამიანების მიერ საზღვრის გადაკვეთის ტენდენციები განსაკუთრებით გაძლიერდა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში და საერთაშორისო მიგრანტების რაოდენობამ 190 მილიონ ადამიანს მიაღწია. არსებული გათვლებით, ამ ციფრიდან 95 მილიონი ადამიანი მშრომელი მიგრანტი განსაკუთრებით.

1-ლი ცხრილი-საერთაშორისო მიგრაციის ტენდენციები

წელი	მსოფლიოს მოსახლეობა (მილიონეზი)	მიგრანტების რაოდენობა (მილიონეზი)	მიგრანტების სპეციფიკური წილი %-ში
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

წყარო: ა.ს.ო. მოსახლეობის მსოფლიო მიგრაციის შესახებ, 2005²⁴

23 ამ საკითხზე უფრო დეტალური ინფორმაციის მისაღებად შეგიძლიათ გაეცნოთ ოტოე იოდას ნაშრომს: საერთაშორისო მიგრანტი მშრომლების გლობალური სტატისტიკა; მისამართზე <http://www.ilo.org/public/english/bureau/download/articles/2005-2.pdf>

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

როელი ქვეყნიდან ჩამოდინან და როელ ქვეყნებში მიდინან მიგრანტი მშრომელები?

ზოგიერთები მიიჩნევენ, რომ შრომითი მიგრანტები უმრავლეს შემთხვევაში ცდილობენ ჩავიდნენ განვითარებულ ქვეყნებში, მაშინ როდესაც რეალობაში მიგრაციის თითქმის ნახევარი ხორციელდება სწორედ განვითარებად ქვეყნებს შიგნით, სპარსეთის ყურის ქვეყნებში და “ახლად ინდუსტრიურ ქვეყნებში”, მაგალითად სინგაპურში. შრომითი მიგრანტები აგრეთვე მიემგზავრებიან აღმოსავლეთ ევროპის და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში. დიდი ტალღა ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებიდან (ამჟამად დსთ-ს ქვეყნები) მიედინება რუსეთის ფედერაციაში.

მშრომელების დიდი რაოდენობა გადაადგილდა ჰაიტიდან დომინიკეს რესპუბლიკაში, ბურკინა ფასოდან კოტ დ'ივუარში, ეგვიპტედან იორდანიაში, ინდონეზიიდან მალააზიაში, მეზობელი ქვეყნებიდან არგენტინაში. ყოველწლიურად, 2 მილიონამდე აზიელი მშრომელი მიემგზავრება შრომით მიგრაციაში რეგიონის ფარგლებში ან მის ფარგლებს გარეთ მოკლევადიანი კონტრაქტებით სამუშაოზე.

თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 1970-იანი წლებიდან მოყოლებული, გამოიკვეთა მიგრაციის ზრდის ტენდენცია განვითარებადი ქვეყნებიდან განვითარებულ ქვეყნებში-კერძოდ, ევროპასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ამ ქვეყნებში, როგორც წესი, მაღალი ხელფასები და შრომის კარგი პირობებია და ღირსეული სამუშაოს ძიებაში მყოფი მიგრანტი მშრომელები სწორედ ამ ქვეყნებში ჩასვლას აძლევენ უპირატესობას.

მაგალითად, გერმანიაში მყოფი 7.3 მილიონი უცხოელიდან, 25 პროცენტზე (2 მილიონი) მეტი თურქეთის მოქალაქეა. იტალიაში, უცხოელების მხოლოდ 11 პროცენტია ევროკავშირის ქვეყნებიდან, მაშინ როდესაც 30 პროცენტია ჩრდილოეთ აფრიკის ქვეყნებიდან და აღბანეთიდან, ხოლო 27 პროცენტი აზიის კონტინენტიდან.

ფაქტია, რომ ის ქვეყნები, რომლებსაც მშრომელი მიგრანტების უდიდესი პროცენტული რაოდენობა ჰყავთ: ლუქსემბურგი (30 პროცენტი), შვეიცარია (20 პროცენტი) და ამერიკის შეერთებული შტატები (20 პროცენტი) უმდიდრესი ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნებიან.

მე-2 ცხრილში ნათლად სჩანს, რომ მიგრანტ მოსახლეობის პროცენტული წილი საერთო მოსახლეობის რაოდენობასთან უფრო მაღალია მაღალგანვითარებულ რეგიონებში, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ არგუმენტს, რომ შრომითი მიგრაციის უმთავრესი მოტივი ღირსეული სამუშაოს პოვნაა.

უნდა აღინიშნოს, რომ ეკონომიური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2008 წლის მოხსენების თანახმად, განვითარებულ ქვეყნებში მომუშავე ყოველი 5 მიგრანტი მშრომელისგან 2 საკუთარ სამშობლოში ბრუნდება 5 წლის პერიოდში.

ცხრილი 2 მსოფლიოს სხვადასხვა რეგიონში მყოფი მიგრანტი მშრომლების დაახლოებითი რაოდენობა, მიგრანტების პროცენტული სვედრითი წილი: 1990-2005

რეგიონი	რაოდენობა მილიონებში		ზრდა მილიონებში 1990-2005	პროცენტ. გადანაწილება		ქალის სვედ.წილი	
	1990	2005		1990	2005	1990	2005
მსოფლიო	154.8	190.6	35.8	100	100	49.0	49.6
უფრო განვითარებული რეგიონები	82.4	115.4	33.0	53	61	52.0	52.2
ნაკლებად განვითარებული რეგიონები	72.5	75.2	2.8	47	39	45.7	45.5
აფრიკა	16.4	17.1	0.7	11	9	45.9	47.4
აზია	49.8	53.3	3.5	32	28	45.1	44.7
ლათინური ამერიკა და კარიბის ქვეყნები	7.0	6.6	-0.3	5	3	49.7	50.3
ჩრდილ. ამერიკა	27.6	44.5	16.9	18	23	51.0	50.4
ევროპა	49.4	64.1	14.7	32	34	52.8	53.4
ოკეანა	4.8	5.0	0.3	3	3	49.1	51.3
მაღალშემოსავლიანი ქვეყნები	71.6	112.3	40.6	46	59	47.9	48.7
მაღალშემოსავლიანი განვითარებადი ქვეყნები	57.4	90.8	33.4	37	48	50.1	50.8
მაღალშემოსავლიანი განვითარებული ქვეყნები	14.2	21.5	7.3	9	11	39.3	39.8
მაღალი-საშუალო შემოსავლიანი ქვეყნები	24.7	25.7	1.0	16	13	52.5	52.9
დაბალი-საშუალო შემოსავლიანი ქვეყნები	24.8	22.6	-2.2	16	12	51.7	52.9
დაბალ-შემოსავლიანი ქვეყნები	32.7	28.0	-4.7	21	15	46.9	47.8

წყარო: გაერო-მიგრაციის ტენდენციები 2005 წლის მიმოხილვა²⁵

25 გაერო-ს გენერალური მდიანის მოხსენებიდან გენერალური ასამბლეის მე-60 სესიონზე, 2006 წლის მაისი, საერთაშორისო მიგრაცია და განვითარება:
<http://deaccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/NO6/353/54/PDF/NO635354.PDF?OpenElement>

ასაკობრივი კატეგორია

როგორც წესი, მიგრაცია ყველაზე უფრო ფართოდ გავრცელებული ასაკგაზრდებშია. 2003 წელს, გაერთიანებულ სამეფოში 15-24 და 25-44 ასაკის ადამიანები ერთობლიობაში შეადგენდნენ შიდა მიგრაციის 84% და გარე მიგრაციის 75%-ს და ეს ტენდენციები მეტ-ნაკლებად იგივეა ყველა ქვეყანაში. ბოლოდროინდელმა კვლევამ, რომელშიც ძირითადად ყურადღება გამახვილებულია ხმელთაშუა ზღვის სამხრეთ და აღმოსავლეთ რეგიონებიდან (ეგვიპტე, მოროკო და თურქეთი) და სუბ-საჰარის აფრიკის(განა და სენეგალი)ქვეყნებიდან ევროპის კავშირის ქვეყნებში მიგრაციაზე, დაადასტურა, რომ იგივე ასაკობრივი ჯგუფის ადამიანები შეადგენენ მიგრანტების აბსოლუტურ უმრავლესობას. მიუხედავად იმისა, რომ მიგრანტი ქალების რიცხვი მატულობს, მიგრანტების უმრავლესობას მარტოხელა 20-40 წლის მამაკაცები შეადგენენ.

როგორ სთხოვრებთ მუშაკან მიგრანტი მშრომელი და რა საფასურს ასრულებს იმინი დანიშნულების კაუჩუკი?

კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები

დღეს, მიგრანტებს შორის შეხვედრით როგორც კვალიფიკაციის არმქონე, ასევე პროფესიონალ და მენეჯერული უნარ-ჩვევების მქონე მშრომელებს. მიგრაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანო ფაქტორი გახლავთ განვითარებული სახელმწიფოების მიერ ყველაზე კვალიფიცირებული უცხოელი პერსონალის მოზიდვა. მაგალითად, 1995-2000 წლებში OECD-ს მთელ რიგ ქვეყნებში კვალიფიცირებული მიგრანტ მშრომელების რაოდენობამ, რომლებიც მუშაობდნენ ინფორმაციული ტექნოლოგიების სფეროში, ექიმები, ექთნები და სხვა სფეროებში, გადააჭარბა არაკვალიფიცირებული მიგრანტი მშრომელების რაოდენობას.

ქვეყნების უმრავლესობა უფრო მიესაღმება კვალიფიციური მშრომელი მიგრანტების მიღებას, ვიდრე ეს არაკვალიფიცირებული მიგრანტების შემთხვევაშია. მაგალითად, ავსტრალიას და კანადას პროფესიონალიზმის ქულებით შეფასების სისტემა აქვს შემოღებული, რაც პროფესიონალი მიგრანტებისთვის აადვილებს ამ ქვეყნებში ლეგალურად მუშაობას. მაღალკვალიფიცირებული მიგრანტ მშრომელებისთვის ასევე შედარებით მარტივია ამერიკის შეერთებულ შტატებში მუშაობა, თუ ამაზე არსებობს ამერიკელი დამქირავებლის მოთხოვნა. 1990-ან წლებში, განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში არსებობდა მოთხოვნა ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე უცხოელ პროფესიონალებზე. გაერთიანებულ სამეფოში დასაქმებული ექიმების 33% და ექთნების 13% უცხოეთშია დაბადებული და ბოლო 10 წლის განმავლობაში ჯანდაცვის სფეროში დასაქმებული დამხმარე პერსონალის 50%-მა განათლება უცხოეთში მიიღო.

ზემოთხსენებული ქვეყნების უმრავლესობას განსხვავებული მოსაზრება გააჩნია “არაკვალიფიცირებულ მშრომელ მიგრანტებთან” დაკავშირებით და მათთვის საქმოდ რთულია ამ ქვეყნებში ლეგალურად შესვლა და დარჩენა.

მიუხედავად ამისა, არაკვალიფიცირებული მშრომელებზე მოთხოვნა დიდია, რადგან განვითარებული ქვეყნებისთვის დამახასიათებელია სამუშაო ძალის დაბერება და შობადობის კლება. ყოველივე ეს კი ზრდის არაკვალიფიცირებული მიგრანტების საჭიროებას. ფაქტია, რომ ბევრი ქვეყნის ეკონომიკური წარმატება და კეთილდღეობა დამოკიდებული მიგრაციის ტემპების ზრდაზე. შესაძლოა მასპინძელი ქვეყნები “უპირატესობას” ანიჭებდნენ კვალიფიცირებული მშრომელების მიგრაციას და ხელს უშლიდნენ კვალიფიკაციის არმქონე მშრომელების მათ ქვეყანაში შემოსვლას-მაგრამ ფაქტია, რომ მათ გარეშე ამ ქვეყნებს ძალიან გაუჭირდებოდათ. არაკვალიფიცირებულ მშრომელებთან მიმართებით განვითარებული ქვეყნების მიერ გატარებული პოლიტიკა არალეგალური მიგრაციის ხელშემწყობი ფაქტორია.

მე-3 თავი



როგორია მიგრანტი მშრომლების განდერსნი უმადგანლოა?

ქალბი და მამაკაცები გლობალური მიგრანტი მშრომლების რიგებში

ზოგადად, სახეზეა ქალი მიგრანტი მშრომლების ხვედრითი წილის ზრდა როგორც განვითარებული, ასევე განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზარზე და შრომატევადი ინდუსტრიის და მომსახურების სხვადასვა სფეროში დასაქმებულთა უმრავლესობას უკვე ქალი მიგრანტები შეადგენს. მე-2 ცხრილში მოცემულია ამ სფეროში მსოფლიოს სხვადასხვა რეგიონში არსებული ტენდენციები. მიგრანტი მშრომელი ქალების რაოდენობის ზრდის პარალელურად, შესამჩნევია მამაკაცი მიგრანტი მშრომლების რაოდენობის კლება, რაც სამუშაო ძალის “ფემინიზაციის” პროცესის კიდევ ერთი დასტურია. ხშირ შემთხვევაში ქალებს მიიჩნევენ იაფი მუშახელის წყაროდ და უფრო “მოქნილ” სამუშაო ძალად შრომით ბაზარზე მიმდინარე პროცესში, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ხდება წარმოების ეკონომიკიდან მომსახურების სფეროს ეკონომიკაზე გადასვლა. გლობალურად ქალი მშრომლების რაოდენობა (ჯამი დასაქმებული და უმუშევარი ქალები) 2003 წელს 1.2 მილიარდი იყო, ხოლო 1993 წელს 1 მილიარდი.

საერთაშორისო მიგრანტი მშრომელი ქალების ხვედრითი წილი მუდმივად იზრდება და 2005 წელს თითქმის მიგრანტი მშრომლების საერთო რაოდენობის ნახევარს შეადგენდა (იხილეთ მე-2 ცხრილი). სამწუხაროდ, ჯერ კიდევ არ არსებობს ზუსტი მონაცემები მიგრანტების ზოგადად და კერძოდ, მიგრანტი ქალების შესახებ, მათი გენდერული შემადგენლობის და დასაქმების სფეროების თვალსაზრისით. ამჟამად დიდი მთხოვნა არსებობს როგორც კვალიფიციურ, ასევე კვალიფიკაციის არმქონე მიგრანტ მშრომელ ქალებზე.

მიგრანტი მშრომელი ქალების პროსაბუნების სწავლითი წილი იზრდება

მსოფლოს მიგრანტი მოსახლეობის დაახლოებით ნახევარს ქალები შეადგენენ და ეს მაჩვენებელი 1960წლიდან (35 მილიონი) 2005 წლამდე (94 მილიონი) დაახლოებით სამი პროცენტით გაიზარდა.

1960-2005 წლებში მიგრანტი ქალების რაოდენობის ზრდა ყველაზე მეტად მსოფლიოს შემდეგ რეგიონებში შეიმჩნეოდა: აფრიკა, ევროპა, ცენტრალური აზია, ლათინური ამერიკა და კარიბის აუზის ქვეყნები.

მიგრანტი მშრომელი მასების გენდერული შემადგენლობა განსხვავებულია სხვადასხვა რეგიონებში. მაგალითად, აფრიკიდან, სამხრეთ აზიიდან და შუა აღმოსავლეთიდან წამოსული მიგრანტი მშრომელების უმრავლესობა მამაკაცია, ხოლო აღმოსავლეთ აზიიდან, წყნარი ოკეანის რეგიონიდან, ევროპიდან, ცენტრალური აზიიდან, ლათინური ამერიკიდან და კარიბის აუზის ქვეყნებიდან წამოსული მიგრანტი მშრომელების უმრავლესობა მდედრობითი სქესისაა.

მსოფლიო ბანკი მიგრანტი ქალები: ქალების საერთაშორისო მიგრაციის მასშტაბი, განვითარება და პოლიტიკა, 2006.²⁶

მაგალითად, განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც სახეზეა მოსახლეობის დაბერების პროცესი, ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე ქალებზე მოთხოვნა დიდია. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად როგორც არის მაღალაზია, სადაც მოსახლეობის კეთილდღეობის დონე იზრდება, ქალებისთვის ჩნდება ახალი სამუშაო ადგილები-საოჯახო ხელსაქმე და მომსახურება. ამ ტენდენციას ხშირად მოიხსენიებენ როგორც მიგრაციის “ფემინიზაციას”(იხილეთ მე-2 ცხრილი).

ქალები სულ უფრო და უფრო მობილურები ხდებიან, მაგრამ ამასთანავე ხშირად ისინი ორმაგი დისკრიმინაციის ობიექტები ხდებიან - როგორც მიგრანტი მშრომელი და როგორც ქალები. მილიონობით ქალისთვის შრომითი მიგრაცია ეკონომიური თვალსაზრისით სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, მაგრამ ბევრი დაუცველი მიგრანტი ქალისთვის ყოველივე ეს გაუსაძლის ცხოვრების პირობებთანაა დაკავშირებული. ამდენად, მიგრანტი ქალები განსაკუთრებულ ყურადღებას და დაცვას საჭიროებენ.

მიუხედავად ყოველივე ზემოთთქმულისა, არ შეიძლება ითქვას, რომ მიგრანტი ქალების ცხოვრება მხოლოდ ნეგატიურ ფაქტორებთანაა დაკავშირებული. შრომითი მიგრაცია ქალებს აძლიერებს და თვითდაჯერებულობას მატებს მათ. შრომითი მიგრაციის და მიღებული გამოცდილების წყალობით, ბევრი ქალი ჭეშმარიტად პროფესიონალ და დამოუკიდებელ პიროვნებად ჩამოყალიბდა. ბოლო პერიოდში ზოგიერთ განვითარებად ქვეყანაში შრომის ბაზრის სტრუქტურაში გატარებულმა პოზიტიურმა რეფორმებმა წარმატებით ჩაიარა.

²⁶<http://go.worldbank.org/L9OFC98Y0>

ოჯახში მომუშავე ქალი მიგრანტი მშრომელი

ოჯახში მომუშავე მიგრანტი მშრომელი ქალები მსოფლიოში ყველაზე მოწვევადი მშრომელების კატეგორიას განეკუთვნება. ეკონომიკური სიღუჭიერის გამო, მიგრანტი ქალების უმრავლესობა ღარიბი ქვეყნებიდან მდიდარ ქვეყნებში მიემგზავრება, ტოვებენ რა საკუთარ შვილებს ნათესავების ან დაქირავებული ადგილობრივი ძიძების იმედად.

- 2005 წელს, ჰონკონგში ოჯახში მომუშავე მიგრანტი მშრომელების რაოდენობამ 223,394 ადამიანს გადააჭარბა.
- 1999-2001 წლებში, 691,285 ქალმა დატოვა საკუთარი ქვეყანა (რაც ინდოეთში მიგრანტი მშრომელების საერთო რიცხვის 72 პროცენტს შეადგენს) და უცხოეთში მათი უმრავლესობა სწორედ ოჯახში მომუშავეს.
- იტალიაში, ოჯახში მომუშავე დაქირავებული 1 მილიონიანი პერსონალიდან, 50 პროცენტი მშრომელებისა ევროპის კავშირის არა წევრი ქვეყნების მოქალაქეები არიან.
- არსებული სტატისტიკის თანახმად, იტალიაში არსებული მიგრანტი მშრომელების 50 პროცენტზე მეტი სწორედ კერძო პირების ოჯახში მომუშავეებს.
- კოსტა რიკაში ოჯახში მომუშავე მიგრანტების უმრავლესობა ნიკარაგუის მოქალაქეები არიან.
- აზიის კონტინენტზე, ყველაზე მეტი ქალი მიგრანტი მიემგზავრება ინდონეზიიდან, ფილიპინებიდან და შრი-ლანკიდან.

პირობები, რომელშიც კერძო პირებთან ოჯახში მომუშავე მიგრანტები მომუშაობენ, ძალიან განსხვავებულია შემთხვევიდან შემთხვევამდე. ზოგიერთი დამქირავებლის ოჯახში მიგრანტი მშრომელს როგორც ოჯახის წევრს ისე ექცევიან, მაშინ როდესაც ზოგან მათ როგორც მონებს ისე ექცევიან და ხშირია იძულებითი შრომის შემთხვევებიც. ზოგჯერ მიგრანტი მშრომელები დღეში 15-16 საათს მომუშაობენ, ყოველგვარი დასვენების ან დამატებითი ანაზღაურების გარეშე; მათი ხელფასები ძალიან დაბალია და მათ არ გააჩნიათ არავითარი სამედიცინო დაზღვევა.

ზოგიერთ შემთხვევაში, განსაკუთრებით როდესაც საქმე ეხება კვალიფიკაციის არმქონე ქალებს, უფრო მაღალი რისკი არსებობს იმის, რომ ისინი ექსპლუატაციის და ტრეფიკინგის მსხვერპლნი გახდნენ. არის შემთხვევები, როდესაც მშრომელი მიგრანტი ქალები სასტიკი სექსუალური ძალადობის, ადამიანის ღირსების შემლახველი მოპყრობის მსხვერპლნი ხდებიან.

ოჯახში პირადი პირებთან მომუშავე მიგრანტების დასვა სავაჭრო კონვენციის კალით

2008 წლის მარტს, შ.ს.ო-ს მმართველმა ორგანომ მიიღო გადაწყვეტილება 2010 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დღის წესრიგში შეეტანა კერძო პირებთან ოჯახებში დასაქმებული მშრომელებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნის საკითხი და მიზნად ისახავს ახალი კონვენციის და რეკომენდაციების საშუალებით ამ სფეროში ახალი სტანდარტების დანერგვას.

სწორედ ამ მოტივით იყო განპირობებული ის მხარდაჭერა, რაც ამ ინიციატივამ მიიღო როგორც შ.ს.ო-ს და პროფკავშირების მხრიდან, ასევე ბევრი სახელმწიფოს მთავრობების მხრიდან. ამ საკითხის დღის წესრიგში დაყენებას შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დელეგატები ჯერ კიდევ 60 წლის წინ, 1948 წელს ითხოვდნენ, და აი ეს მოთხოვნა 2010 წელს რეალობად იქცევა.

შ.ს.ო-ს თანახმად, “კვლევები და ემპირიული დაკვირვებები ადასტურებენ, რომ კერძო პირებთან ოჯახებში დასაქმებული მშრომელებისთვის ღირსეული სამუშაო ძალზე დეფიციტურია მთელს მსოფლიოში” და მაღალი ალბათობით, “ეს ტენდენციები მომავალშიც შენარჩუნდება”. ყველაზე მოკრძალებული გათვლებითაც კი, ამ სფეროში დაკავებული ადამიანების რიცხვი ას მილიონ ადამიანს აჭარბებს და მათი აბსოლუტური უმრავლესობა ქალია.

არანორმირებული სამუშაო დღე, დაბალი ხელფასები, არაადეკვატური სოციალური და ჯანდაცვის დახმევა, სექსუალური შეურაცყოფა და ფიზიკური ძალადობა, ექსპლუატაცია და თაღლითობა დამქირავებელი სააგენტოების მხრიდან, იძულებითი შრომა და ხშირად ბავშვის შრომის გამოყენება-ყოველივე ეს ტენდენციები გამოვლენილი იქნა შ.ს.ო-ს კვლევაში.²⁷ მასში ხაზგასმულია, რომ სწორედ ამ კატეგორიის მშრომელებია ყველაზე მოწყვლადი, და სწორედ ამ ადამიანების ფუნდამენტალური უფლებები ირღვევა ყველაზე მეტად. ამდენად, სწორედ ეს ადამიანები საჭიროებენ განსაკუთრებულ ყურადღებას და მხარდაჭერას პროფკავშირების მხრიდან.

“იშვიათობაა შემთხვევები, როდესაც შ.ს.ო-ს მმართველ ორგანოს უწევს ისტორიული გადაწყვეტილებების მიღება, მაგრამ ეს გადაწყვეტილება სწორედ ასეთი გადაწყვეტილებების რიგს განეკუთვნება”, განაცხადა შ.ს.ო-ს მშრომელთა ჯგუფის წარმომადგენელმა რიო ტროტმანმა.

ამ გადაწყვეტილებას მხარი დაუჭირა 20 მთავრობის წარმომადგენელმა. გარდა ამისა, დამსაქმებელთა წარმომადგენლებმაც გამოთქვეს საკუთარი მზადყოფნა მონაწილეობა მიიღონ ამ საკითხებზე მსჯელობაში და განაცხადეს, რომ ისინი არ ეწინააღმდეგებიან მმართველი ორგანოს საბოლოო გადაწყვეტილებას.

პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია (ITUC) და მსოფლიო პროფკავშირები მიესალმნენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ამ გადაწყვეტილებას და ყოველმხრივი დახმარება აღმოუჩინეს მათ ადამიანური რესურსების მობილიზაციის და მთავრობებთან ლობისტური საქმიანობის განხორციელების თვალსაზრისით. ეს დახმარება მნიშვნელოვანი და დროული აღმოჩნდა.

²⁷ შ.ს.ო-ს მმართველი ორგანო, 31-ე სხდომა, ენევა, მარტი 2008, დოკუმენტი GB.301/2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/meetingdocument/wcms_09036.pdf

მიგრანტი მშრომლების სხვადასხვა ტიპები

შესაძლებელია მიგრანტი მშრომლების დაყოფა სხვადასხვა კატეგორიად, მაგრამ მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ მშრომლები შესაძლოა გადადიოდნენ ერთი კატეგორიიდან მეორე კატეგორიაში.²⁸

1. დამკვიდრებულები-ადამიანები, რომლებიც ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში ჩამოვიდნენ მუდმივად საცხოვრებლად. ბოლო პერიოდში ეს მიგრაციის საკმაოდ გავრცელებული ფორმაა, როდესაც ადამიანები მუდმივად საცხოვრებლად ჩამოდიოდნენ ავსტრალიაში, ზოგიერთი სამხრეთ ამერიკის ქვეყნებში ან ამერიკის შეერთებულ შტატებში. მაგალითად, არგენტინის მოსახლეობის დაახლოებით 40 პროცენტი იტალიური წარმოშობისაა. მიგრაციის ეს ფორმები დღესაც გვხვდება, თუმცა უფრო მცირე მასშტაბებით.
2. კონტრაქტით მომუშავე მშრომლები- მშრომლები, რომლებიც ქვეყანაში შემოუშვეს იმ ვადის ამოწურვამდე, რა ვადაც გათვალისწინებულია შრომითი კონტრაქტით და იმის მოლოდინით, რომ ისინი დაბრუნდებიან საკუთარ ქვეყანაში კონტრაქტის ვადის ამოწურვის შემდეგ. 1950-იან, 1960-იან წლებში დროებით ჩამოსული მიგრანტების პროგრამა მიგრაციის ამ კატეგორიას განეკუთვნებოდა. წინა წლებში, მიგრანტებს შეეძლოთ გაეხანგრძლივებინათ კონტრაქტი, უფრო მეტი ხანი დარჩენილიყვნენ მასპინძელ ქვეყანაში და ბოლოს სამუდამოდ დაფუძნებულიყვნენ იქ. ამის მაგალითია თურქი მიგრანტი მშრომლები გერმანიაში. ამჟამად, შუა აღმოსავლეთის ქვეყნებში საკმაოდ დიდი რაოდენობით შეხვდებით კონტრაქტით მომუშავე მიგრანტ მშრომლებს, განსაკუთრებით მშენებლობის და მომსახურების სფეროში. კონტრაქტორი მშრომლები აგრეთვე მუშაობენ სოფლის მეურნეობის სფეროში სეზონურ სამუშაოებზე. კონტრაქტით მომუშავე მიგრანტი მშრომლების განსაკუთრებული კატეგორიაა მივლინებით საკუთარი დამქირავებლის მიერ მივლინებული მშრომლები, რომლებიც დროის გარკვეული პერიოდით მივლინებულნი არიან სხვა ქვეყანაში. როგორც წესი, ამ კატეგორიის მშრომლები მაღალი კვალიფიკაციის მატარებელი ადამიანები არიან. ევროპის კავშირის კანონმდებლობაში, არის სპეციალური დებულებები, რომლებიც არეგულირებს მივლინებული კონტრაქტით მომუშავე მშრომლების საქმიანობას.
3. პროფესიონალები- მაღალკვალიფიციური მშრომლები, რომლებიც დიდი მოთხოვნაა ბევრ ქვეყანაში და როგორც წესი, ამ კატეგორიის ადამიანებისთვის სხვა ქვეყანაში მუშაობის შემზღუდავი ბარიერები უმნიშვნელოა.
4. მშრომლები, რომელთაც არ გააჩნიათ სათანადო სამართლებრივი სტატუსი. შ.ს.ო ასეთი კატეგორიის მშრომლებად მიიჩნევს იმ მშრომლებს, რომლებიც ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში გადადიან შესაბამის დოკუმენტაციის გარეშე არასათანადო ან უკანონო მეთოდების გამოყენებით. უნდა აღინიშნოს, რომ მთელ რიგ შემთხვევებში, ადგილობრივი ადმინისტრაციული ორგანოები უარს ეუბნებიან მიგრანტ მშრომლებს გაუხანგრძლივონ ქვეყანაში მუშაობის და დარჩენის უფლება, რაც მათ სამართლებრივი სტატუსის არმქონე პირებად ხდით, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ თავიდან ისინი ქვეყანაში აბსლუტურად ლეგალურად შემოვიდნენ.
5. თავშესაფარის მაძიებელი ან ლტოლვილები-ადამიანები, რომლებმაც დატოვეს საკუთარი სახლები რათა თავი აერიდებინათ რეალური საფრთხეებისთვის, რაც ხშირად პოლიტიკურ, რელიგიურ და ეთნიკურ დევნაში გამოიხატება. მას შემდეგ, რაც განმცხადებელს მიენიჭება ლტოლვილის სტატუსი, მათ, როგორც წესი შეუძლიათ მუდმივად დარჩნენ და კანონიერად იმუშაონ სტატუსის მიმცემ ქვეყანაში. თუმცა, მანამ სანამ სტატუსის მინიჭება არ მინიჭების სტატუსი წყდება, ბევრი ადამიანი, უბრალოდ თავის გადარჩენის მიზნით იწყებს მუშაობას, თუმცა შესაძლოა მას ეს ეკრძალებოდეს ამ ქვეყნის კანონმდებლობით.

²⁸ პიტერ სტალკერი, *The work of strangers: a survey of international labour migration*, ILO, 1994, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_267_engl.pdf

ბავნიკური ხასიათის ინფორმაცია GATS-თან დაკავშირებით

მსოფლიოს სავაჭრო ორგანიზაციის(WTO) ზოგადი ხელშეკრულება მომსახურების სფეროში სავაჭრო ურთიერთობების შესახებ(GATS) შედგება ოთხი ძირითადი "მოდელისაგან". ეს მოდელებია:

მოდელი 1 – სასაზღვრო თანამშრომლობა მომსახურების სფეროში, როდესაც არ ხდება მომსახურების მიმწოდებელი ერთეულების ფიზიკური გადაადგილება (მაგ. საფოსტო მომსახურება და ტელეკომუნიკაციები).

მოდელი 2 – მომხმარებლის დროებით გადაადგილების შედეგად მომსახურებით სარგებლობა უცხოეთში (მაგ. უცხოეთში სამკურნალოდ ჩასული პაციენტი ან სასწავლებლად ჩასული სტუდენტი).

მოდელი 3 – კომერციული ფილიალების არსებობა უცხოეთში (მაგ. ბანკები, სააგადმყოფოები, ან სამშენებლო ფირმები), რომლებიც უცხოელი კომპანიების მფლობელობაში არიან.

მოდელი 4 – სხვადასხვა მომსახურების გაწევის მიზნით, ფიზიკური პირების მიერ დროებით საზღვარგარეთ წასვლა(მაგ. მენეჯერები ან ექიმები).

მე-4 მოდელი ფარავს მომსახურების სფეროში დაკავებული პერსონალის ოთხ კატეგორიას,ესენია:

- მომსახურების რეალიზატორები (მაგ. დაზღვევის აგენტის რეალიზატორები)
- კორპორაციებს შორის ტრანსფერები (მაგ. აღმასრულებელი პირები, მენეჯერები და სპეციალისტები);
- ბიზნეს ვიზიტორები (მაგ. უცხოელები, რომელიც სხვა ქვეყანაში აფუნდებენ ოფისს ან მთავარი ორგანიზაციის ფილიალს);
- დამოუკიდებელი კონტრაქტით გათვალისწინებული სერვისის მიმწოდებლები(მაგ. ექიმები, არქიტექტორები).

GATS-ს მე-4 მოდელი ეხება მხოლოდ იმ მიგრანტ მშრომელებს, რომლებიც უცხოეთში მხოლოდ დროებით მიდიან, თუმცა არ არსებობს ზუსტი განმარტება იმისა, თუ რა იგულისხმება ტერმინი "დროებით"-ის ქვეშ. თუმცა, პრაქტიკიდან გამომდინარე, ეს დრო განისაზღვრება მხარეებს შორის მიღწეული შეთანხმებით და შეიძლება გარკვეულდეს რამდენიმე თვიდან რამდენიმე წლამდე.

მე-4 მოდელი არ ვრცელდება ზოგადად იმ ადამიანებზე, რომლებიც ეძიებენ ხელმისაწვდომობას უცხო ქვეყნის შრომის ბაზარზე, არც მათზე, რომლებსაც სურთ უცხო ქვეყნის მოქალაქეობის მიღება, თავშესაფარი ან მუდმივად ცხოვრების უფლება.

ჯერჯერობით არ არის ნათელი, რა გავლენა შეუძლია მოდელმა 4 მოახდინოს მიგრანტი მშრომელების გადაადგილების რეგულირებაზე და პროფკავშირებმა ამ საკითხს სათანადო ყურადღება უნდა დაუთმონ. არ არსებობს იმის არანაირი საფუძველი, რომ მსოფლიოს სავაჭრო ორგანიზაციამ რამენაირად აკონტროლოს ფიზიკური პირების გადაადგილება.

უკანონო თუ არაპართლზომიერი?

მიგრანტ მშრომელებზე მსჯელობისას, მათ მიმართ ზოგჯერ გამოიყენება ტერმინი “უკანონო მიგრანტი”. პიროვნების მოხსენიება უკანონოდ ყოველგვარ აზრს კარგავს. ყველა პიროვნება უფლებამოსილია ჰქონდეს სამართლებლივი სტატუსი.

თუმცა, ზოგიერთი მშრომელი შეიძლება არალეგალურ მდგომარეობაში აღმოჩნდეს.

მიგრანტი მშრომელები საკუთარი ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში ღირსეული სამუშაოს საძიებლად მიდიან. ისინი ცდილობენ თავი დაადწონონ სიღარიბეს და დისკრიმინაციას, გაიუმჯობესონ საკუთარი და ოჯახის წევრების ცხოვრების პირობები. ზოგიერთი მათგანი, დადგენილი წესების და კვლავის ფარგლებში ახერხებს კანონიერად ვიზის და მუშაობის ნებართვის მიღებას, მაგრამ ბევრი მათგანი ამას ვერ ახერხებს, რადგანაც სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობები ვერ აცნობიერებენ იმ რეალობას, რომ მათ სჭირდებათ როგორც მაღალკვალიფიცირებული, ასევე უფრო დაბალი კვალიფიკაციის მიგრანტი მშრომელები.

მშრომელი, და არა კრიმინალი

“Somos trabajadores no somos criminales” – ჩვენ მშრომელები ვართ და არა კრიმინალები”

ეს გახლავთ ლოზუნგი, რომელიც არარეგისტრირებულმა მიგრანტმა მშრომელებმა ამერიკის შეერთებულ შტატებში საპროტესტო მსვლელობისას გამოიტანეს 2006 წელს. ისინი აპროტესტებდნენ იმ საკანონმდებლო პროექტს, რომელიც ითვალისწინებდა არალეგალური მიგრაციის კრიმინალიზაციას.

მშრომელები უცხოეთში კარგად ანაზღაურებადი სამუშაოების შესახებ როგორც წესი ოჯახის წევრების, მეგობრების, “დასაქმების სააგენტოების” და იმ ცალკეული პირებისაგან იგებენ, რომლებიც მათ პირდებიან დასაქმებას და მგზავრობასთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარებას. ბევრ მიგრანტს არჩევანი მცირე აქვს, და სამუშაოს შოვნის იმედით, ისინი ენდობიან თაღლით-კონტრაბანდისტებს და ტრეფიკერებს.

მთელ რიგ ქვეყნებში, მის ტერიტორიაზე უპასპორტოდ ან უვიზოდ შესვლა სისხლის სამართლის დანაშაულადაა მიჩნეული. თუმცა, ამ კატეგორიის მიგრანტი მშრომელების “დანაშაული” მხოლოდ იმაში მდგომარეობს, რომ ცხოვრობენ და მუშაობენ სხვა ქვეყანაში, სადაც, როგორც მომხმარებლებს და ხშირად გადასახადების გადამხდელებს, საკუთარი წვლილი შეაქვთ მასპინძელი ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მათ ქვეყანაში შესადწევად გამოიყენეს არაპართლზომიერი მეთოდები, არ ხდის მიგრანტ მშრომელებს “უკანონოდ”. როგორ შეიძლება მშრომელი მიჩნეულ იქნეს უკანონოდ. ნებისმიერი ადამიანი მისი დაბადების წამიდან ფუნდამენტალური უფლების მფლობელია-მას გააჩნია პიროვნების სამართლებლივი სტატუსი. უპატიოსნო დამქირავებელი, რომელიც იყენებს მიგრანტი მშრომელის შრომას, საარსებო მინიმუმზე ნაკლებს უხდის, არ უზრუნველყოფს მას ჯანდაცვის და სოციალური დაცვით, ხშირად ექსპლოატაციას უწევს მას-სწორედ ასეთი ადამიანი არღვევს კანონს. სწორედ ამ ტიპის დანაშაული უნდა იყოს ჩვენი ყურადღების ცენტრში.

შრომითი მიგრანტის ახალი განდენიები

მართალია შრომითი მიგრაციის მაშტაბები მეტნაკლებად სტაბილურია, ამ სფეროში იკვეთება ახალი ტენდენციები, რაც გავლენას ახდენს პროფესიების საქმიანობაზე ამ სფეროში. ყოველივე ეს შემდეგნაირად შეიძლება ჩამოყალიბდეს:

- სულ უფრო და უფრო იზრდება მიგრანტი მშრომელი ქალების რიცხვი. ისინი მიგრანტი მშრომელების საერთო რაოდენობის დაახლოებით 50პროცენტს შეადგენენ და ექსპლუატაციის ორმაგი რისკის ქვეშ არიან-როგორც ქალები და როგორც მიგრანტები.
- კერძო დასაქმების და რეკრუტირების სააგენტოები. სულ უფრო და უფრო მზარდი რაოდენობის მიგრანტი მშრომელების რეკრუტირება სწორედ კერძო კომპანიების მიერ ხორციელდება. დაფიქსირებულია მათ მიერ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების არაერთი ფაქტი: პასპორტების ჩამორთმევა, მშრომელების შეცდომაში შეყვანა სამუშაოს ხასიათთან და პირობებთან დაკავშირებით. ზოგიერთი ეს სააგენტო რეგულარულად უტარებს სამუშაოს მაძიებელ პირებს ტესტებს შიდასა და ორსულობაზე, რაც საჭველად აღიარებული სტანდარტების უხეში დარღვევაა.
- იზრდება არალეგალური მიგრანტი მშრომელების რიცხვი. არსებული გათვლებით, ყველა მიგრანტი მშრომელის დაახლოებით 15 პროცენტი არალეგალია. ტრადიციულად მიმღებ ქვეყნებში არსებული მკაცრი საემიგრაციო პოლიტიკა და იმის არ გაცნობიერება, რომ მათ დამატებით სჭირდებათ მუშახელი გახლავთ ამ ზრდის მიზეზი.
- აგრეთვე იზრდება ადამიანებით ტრეფიკინგის შემთხვევები. ბოროტად იყენებენ რა მასპინძელ ქვეყნებში არსებულ მკაცრ საემიგრაციო პოლიტიკას, ორგანიზებული დანაშაულის ჯგუფები თავიანთი ზეგავლენას ახდენენ პოტენციურ მიგრანტ მშრომელებზე. ყოველწლიურად, მსოფლიოში ადამიანების ტრეფიკინგით მიღებული მოგება დაახლოებით 10 000 მილიონი ამერიკული დოლარია.
- ამასთანავე, განვითარებული ქვეყნები ხელს უწყობენ მაღალკვალიფიციური პერსონალის მიგრაციას და ეს ნიშნავს, რომ ეს ქვეყნები, (განსაკუთრებით აფრიკა) “ტვინების გადინების” საფრთხის წინაშე დგას.
- მიმღები ქვეყნების მთავრობებისათვის უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტი უსაფრთხოება და ანტი-ტერორისტული ღონისძიებების გატარებაა, რაც კიდევ უფრო ართულებს და ამკაცრებს საემიგრაციო პოლიტიკას, ვიზების და მუშაობაზე ნებართვის მიღებას. ეს საკითხები შინაგან საქმეთა სამინისტროს, და არა შრომის და დასაქმების სამინისტროების კომპეტენციაშია და ყოველივე ეს ამცირებს სოციალური პარტნიორობის და სოციალური დიალოგის ჩართულობას საემიგრაციო პოლიტიკის შემუშავებისას.

მე-3 თავი



მითები მიგრანტი მშრომელის შესახებ

მითი 1 – “მიგრანტი მშრომელი ზღაპარი ტყუილია”

“მიგრანტი მშრომელებს ყველა ქვეყნისთვის სარგებელი მოაქვთ”-აცხადებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი ბატონი ხუან სამოვია. ფაქტია, რომ მიგრანტი მშრომელების მონაწილეობის, მიგრანტი მშრომელების სახით ახალი და ახალგაზრდა სამუშაო ძალი გარეშე, განვითარებული ინდუსტრიული სახელმწიფოების უმრავლესობა უარეს დღეში იქნებოდა და მოსახლეობის დაბერების და კლების ტენდენციები კიდევ უფრო მტკივნეული და შესამწნევი გახდება.²⁹

არსებული გათვლებით, 1999-2000 წლებში, გაერთიანებულ სამეფოში დაფუძნებულმა მიგრანტმა მშრომელებმა ამ ქვეყნის ბიუჯეტს დამატებით 4 მილიარდი ამერიკული დოლარი (2,2 მილიარდი ბრიტანული ფუნტი) შესძინეს. ანუ, გადასახადების და სოციალური დაზღვევის სახით მათ მეტი გადაიხადეს, ვიდრე მიიღეს რაიმე სახის პრივილეგიები. გერმანიაში, ერთ საშუალო მიგრანტი მშრომელს მთელი თავის ცხოვრების მანძილზე დაახლოებით 60 000 ამერიკული დოლარის ოდენობის მოგება მოაქვს ბიუჯეტისთვის.

მითი 2 – “მიგრანტი მშრომელი საფუძვლად უდევს კვაკარავს”

არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ მიგრანტი მშრომელებს მიაქვთ ადგილობრივი მშრომელების სამუშაო ადგილები ემყარება იმ მცდარ წარმოდგენას, რომ ნებისმიერ ქვეყანაში არსებობს რაღაც ფიქსირებული რაოდენობის სამუშაო ადგილი და შესაბამისად უცხო ადამიანების ქვეყანაში შემოსვლის შემთხვევაში სამუშაოს პოვნის პერსპექტივები ადგილობრივი მოქალაქეებისთვის კლებულობს. რეალურად კი, თითოეული ადამიანი კქმინის სამუშაო ადგილს სხვებისთვის. მაგალითად, მაღალკვალიფიციური მიგრანტი მშრომელი ავსებს ვაკანსიას, რომლის მოთხოვნებსაც ვერ აკმაყოფილებს ადგილობრივი მშრომელი და ამდენად ზრდის შრომის ნაყოფიერებას, ხოლო დაბალკვალიფიციური მიგრანტი მშრომელი ასრულებს იმ სამუშაოს, რომელზეც ადგილობრივი მშრომელები უარს ამბობენ. ასეთი სამუშაოების კატეგორიას განეკუთვნება სეზონური სამუშაოები სოფლის მეურნეობის, მშენებლობის და ტურიზმის სფეროში.

გერმანიაში, თურქი მიგრანტების მიერ შექმნილმა ბიზნესებმა დამატებით 330 000 სამუშაო ადგილი მოიტანა, მათ შორის გერმანელებისთვისაც.

ესპანეთის მაგალითი გვიჩვენებს, რომ მიგრანტი მშრომელების რიცხოვნების მკვეთრი ზრდაც კი უარყოფითად არ აისახება სამუშაო ადგილების ხელმისაწვდომობაზე. 2000 წელს, მიგრანტები ესპანეთის მოსახლეობის 4 პროცენტს შეადგენდა, ხოლო უკვე 2005 წელს 11 პროცენტს. ამ პერიოდის განმავლობაში, ქვეყანაში უმუშევრობის დონე შემცირდა და OECD-ს თანახმად, “არც კვალიფიციური და არც კვალიფიკაციის არმქონე მიგრანტების შემოდინებას ქვეყანაში არანაირი უარყოფითი გავლენა არ მოუხდენია ესპანელი მშრომელების დასაქმების პერსპექტივებზე. 1999-2002 წლებში, მიგრაციული პროცესების წყალობით, ესპანეთში დასაქმებულობის დონემ 27 პროცენტით აიწია, ხოლო ქალთა შორის დასაქმებულთა რიცხვმა 10 პროცენტით და საერთო სამუშაო ძალის 52 პროცენტი შეადგინა.

მიგრანტი მშრომელები სხვადასხვა ქვეყნებში უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობენ მთელი რიგი ინდუსტრიების მდგრადობის შენარჩუნების თვალსაზრისით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ისინი უბრალოდ ვერ იფუნქციონირებდნენ. ბევრ მცირე საწარმოს არ შეუძლია შეიძინოს უთანამედროვესი მოწყობილობები და ამდენად უპირატესობას ანიჭებენ დაბალი კვალიფიკაციის მიგრანტი მშრომელების დაქირავებას. ხშირ შემთხვევაში, სწორედ მიგრანტი მშრომელების წყალობით სამუშაოს ინარჩუნებენ ადგილობრივი ზედამხედველები, მენეჯერები და სუბკონტრაქტორები.

²⁹ Peter Stalker, *International Migration, New Internationalist publications, Oxford, 2001*

მიგრანტი მშრომელი და მუშაობა

ზოგადად, ცნობილია რომ შრომით მიგრაციას არაერთი უარყოფითი გავლენა არა აქვს დასაქმებულობის მაჩვენებლებზე. უნდა აღინიშნოს, რომ მიგრანტი მშრომელები ხშირად ძალიან “არასაიმედოდ” არიან დასაქმებულები-მუშაობენ იმ სექტორებში, რომლებიც სამუშაო ადგილების არასტაბილურობით გამოირჩევა. ამის შედეგად, უმუშევრობის დონე მიგრანტ მშრომელებში უფრო მაღალია, ვიდრე ადგილობრივ მშრომელებში (რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ მიგრანტებს არ მიაქვთ ადგილობრივი მშრომელების სამუშაო ადგილები).

მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა, მიგრანტი მშრომელების წინაშე შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის საფრთხე დგას. შ.ს.ო-ს მიერ ჩატარებული კვლევები ადასტურებენ, რომ მიგრანტ მშრომელებს (უფრო მეტიც, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ადგილობრივ მოქალაქეებსაც კი) ნაკლები შანსი აქვთ გამოახეზებულ იყვნენ ვაკანსიებთან დაკავშირებულ გასაუბრებებზე, ვიდრე ადგილობრივ მოქალაქეებს და ამის მარტივი მიზეზი განსაკუთრებით უცხოური სახელები და გვარები.

მითი 3 - “მიგრანტი მშრომელი იწვევს სახელფასო განაკვეთის კლებას”

ამ მოსაზრების ავტორების არგუმენტი მდგომარეობს იმაში, რომ მიგრანტი მშრომელები თანახმანი არიან იმუშაონ დაბალ ხელფასზე და ეს იწვევს ყველა მშრომელის სახელფასო განაკვეთის შემცირებას.

ემპირიული დაკვირვებების შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ მთლიანობაში მიგრაციის გავლენა ადგილობრივი მშრომელების სახელფასო განაკვეთებზე ძალიან უმნიშვნელოა. არსებული გათვლებით, შრომის ბაზარზე მიგრანტი მშრომელების ხვედრითი წილის ერთი პროცენტით ზრდა ადგილობრივი მშრომელების სახელფასო განაკვეთს საშუალოდ 0.1 პროცენტით ამცირებს.³⁰

იმისათვის რომ შეგვეჩინას ზუსტი წარმოდგენა ზემოთხსენებულ საკითხზე, უნდა განვიხილოთ კონკრეტული კაზუსები. მაგალითად, 1980 წელს, როდესაც ფიდელ კასტრომ განაცხადა, რომ ყველა კუბელს, ვისაც სურვილი ჰქონდა შეეძლო დაეტოვებინა ქვეყანა პორტ მარიელის გავლით, შემდგომი 6 თვის განმავლობაში, დაახლოებით 125 000 ადამიანმა, რომელთა უმრავლესობა დაბალკვალიფიციურ მუშაკებს წარმოადგენდნენ და მათი ოჯახის წევრებმა დატოვეს ქვეყანა და ამერიკის შეერთებული შტატების ფლორიდის შტატში გაემგზავრნენ. “მერიელის ნაკადმა” მაიამიში მუშახელის რაოდენობა 7 პროცენტით გაზარდა, მაგრამ ამას არ გამოუწვევია რაიმე ნეგატიური შედეგი ადგილობრივი მშრომელების სახელფასო განაკვეთზე.

³⁰ Rainez Munz, Thomas Straubhar, Florian Vadean and Nadia Vadean, *The Cost and Benefits of European Immigration*, Hamburg Institute of International Economics, Hamburg, 2006, <http://hwwi.org/Publications> ISSN 1862-4944

დასკვნა

ღირსეული სამუშაო ადგილის ძიება და მისი კანონიერად შოვნის გზაზე არსებული შეზღუდვები და სირთულეები აიძულებს ბევრ მიგრანტ მშრომელს ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში გადასვლისას მიმართოს უკანონო მეთოდებს.

გლობალიზაციის პროცესს სერიოზული ცვლილებები მოაქვს და გლობალური სამუშაო ძალა შესაბამისად პასუხობს. აქედან გამომდინარე, ჩვენ შრომითი მიგრაციის დინამიკაში სერიოზული ცვლილებების მოწვევები ვხვდებით.

მიუხედავად ამისა, მიგრანტ მშრომელების ხვედრითი წილი გლობალურ სამუშაო ძალასთან მიმართებით სტაბილურია.

ხშირ შემთხვევაში, არსებული სტერეოტიპები და ცრურწმენები საშუალებას არ გვაძლევენ სიღრმისეულად გავაცნობიეროთ შრომითი მიგრაციის რეალობები და სათანადოდ დავაფასოთ ის წვლილი, რომელიც მშრომელ მიგრანტებს შეაქვთ გლობალურ ეკონომიკაში.



მე-3 თავის სადისკუსიო საკითხები

- თქვენი ქვეყანა მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის თუ დანიშნულების ქვეყანაა, თუ ორივე?
- რა სტატისტიკური წყაროებია მიგრანტი მშრომელების შესახებ?(მაგალითად, დახარისხება სქესის მიხედვით)
- ხელს უწყობს თუ არა თქვენი ქვეყანა მიგრაციულ პროცესებს, როგორც უცხოური ვალუტის შემოსვლის და უმუშევრობის დონის შემცირების ფაქტორს?
- შემუშავებულია თუ არა მიგრანტი მშრომელებისთვის სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკა პროფკავშირების მონაწილეობით? რამდენად ეფექტურია ეს პოლიტიკა უკიდურესი სიღარიბის და უთანასწორობის პრობლემების - მიგრაციის ძირითადი მიზეზების - აღმოფხვრის თვალსაზრისით?
- არის თუ არა შრომითი მიგრაცია წინააღმდეგობრივი საკითხი? რამდენად ბოროტად იყენებენ ამ საკითხს ექსტრემისტული ჯგუფები და რამდენად აქტიურად იბრძვიან პროფკავშირები ქსენოფობიის, რასიზმის და მიგრანტი მშრომელების დისკრიმინაციის წინააღმდეგ?
- რატომ აღმოჩნდნენ მითები მიგრანტი მშრომელების შესახებ ამდენად სიცოცხლისუნარიანი?



მე-3 თავის შეშვებითი სავარჯიშო



შეშვებითი სავარჯიშო: რანისების და მხენოფოგების წინააღმდეგ ბრძოლა.

მიზანი: მსტრემისტი ანტი-მიგრანტული ჯგუფების სამინარების შესწავლა. შეიმუშავეთ გეგმა, როგორ ვებრძოლოთ ასეთ ჯგუფებს.

ამოცანა: 1. თქვენს საშუალო ჯგუფებშიმსჯელთ შემდეგ საკითხებზე:

- ბოროტად იყენებენ თუ არა მსტრემისტი პოლიტიკური ქალები მიგრანტი მშრომელების თემას?
- რა ნაბიჯები უნდა გადადგან პროფკავშირებმა იმ ორგანიზაციებთან მიმართებით, რომლებიც მიგრანტი მშრომელების თემას იყენებენ საკუთარი პოლიტიკური მიზნებისათვის?

მოიყვანეთ წარმატებული ბრძოლის მაგალითები ამ მსტრემისტული ჯგუფების წინააღმდეგ.

მიგრანტი მუროველები და გლობალური ეკონომიკა

მე-4 თავი თავისიერტი გადავლავით

ამ თავში განხილულია მშრომელი მიგრანტების წვლილი საერთო გლობალურ ეკონომიკაში.

მიგრანტი მშრომელების გარეშე, შეუძლებელი იქნებოდა მომსახურების და მრეწველობის ბევრი სფეროს განვითარება და არსებობაც კი. განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც შეიმჩნევა მოსახლეობის კლება, სწორედ მიგრანტი მშრომელები ავსებენ არსებულ დემოგრაფიულ ვაკუუმს.

მიგრანტი მშრომელები ფულადი გადარიცხვების სახით მნიშვნელოვან თანხებს აგზავნიან საკუთარ ქვეყნებში და ეს თანხა აღმატება ოფიციალურ საერთაშორისო დახმარებას, რომელიც განვითარებად ქვეყნებს ეწევათ.

თუმცა, შრომით მიგრაციას გააჩნია აგრეთვე უარყოფითი მხარეები. კერძოდ, როდესაც მაღალკვალიფიცირებული მშრომელები ტოვებენ საკუთარ ქვეყნებს, ამ შემთხვევაში ამ ქვეყნებში უმნიშვნელოვანეს საჯარო სექტორში (მაგ. ჯანდაცვა და განათლება) წარმოიქმნება კვალიფიციური პერსონალის ნაკლებობა.

შრომითი მიგრაციის სიკეთეები

მიგრანტ მშრომელებს ძალიან მნიშვნელოვანი ეკონომიკური და სოციალური წვლილი შეაქვთ როგორც დანიშნულების, ასევე მათი წარმომავლობის ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების საქმეში. მიგრანტი მშრომელები შემოსავლის უდიდეს ნაწილს მასპინძელ ქვეყნებში ხარჯავენ: ისინი მომხმარებლები არიან, იმ შემთხვევაში თუ მათ ეძლევათ უფლება ლეგალურად იმუშაონ მასპინძელ ქვეყანაში, ისინი იხდიან საშემოსავლო და სოციალური დაზღვევის გადასახადებს.

საშუალოდ, მიგრანტები საკუთარი შემოსავლის 13 პროცენტს აგზავნიან საკუთარ ქვეყნებში, ხოლო 87 პროცენტს ხარჯავენ მასპინძელ ქვეყანაში. მიგრაცია არ ქმნის სამუშაო ადგილებს. მიგრანტები ამასთანავე მომხმარებლები არიან. მიგრანტების გარეშე ბევრი ქვეყანა ბევრად უფრო ღარიბი იქნებოდა.

ბევრი კატეგორიის სამუშაო უბრალოდ ვერ შესრულდებოდა მიგრანტი მშრომელების გარეშე. მათი წყალობით მუშაობს საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, ჯანდაცვის სფერო, და მათ გარეშე ბევრი ფერმა, პლანტაცია, მაღარო და ქარხანა ვერ აწარმოებდა იმ პროდუქციას, რომელსაც ისინი ყიდიან. 1991 წელს, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის გათვლებით, მარცვლეულის წარმოების სფეროში დასაქმებული მშრომელების 73 პროცენტი დაბადებული იყო ა.შ.შ-ს ფარგლებს გარეთ.³¹ ნიუ-იორკის შტატში, მიგრანტი მშრომელების მიერ გამოიმუშაებული თანხა 229 მილიარდ ამერიკულ დოლარს შეადგენს, რაც ამ შტატის საერთო ეკონომიკური შემოსავლის 22.4 პროცენტს შეადგენს.³²

მიგრანტი მშრომელები აგრეთვე აუმჯობესებენ მასპინძელი ქვეყნის მოქალაქეების ყოფას. მაგალითად, ადგილობრივი მშრომელების ყოფას მათი სახლების და შვილების მოვლით და აუმჯობესებენ სხვა კატეგორიის მშრომელების დასაქმების პერსპექტივებს და აუმჯობესებს მათი ცხოვრების სტანდარტებს.

მოსახლეობის კლება: ვაკუუმის შევსება

განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში სახეზეა მოსახლეობის რაოდენობის კლება.

დღეიდან 2050 წლამდე ევროპის კავშირის ქვეყნების მოსახლეობა დაახლოებით 20 მილიონით შემცირდება და შ.ს.ლ-ს გათვლებით ეს გამოიწვევს ევროპაში 20 პროცენტით მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუარესებას. თუ მოსახლეობის კლების არსებული ტენდენციები შენარჩუნდება, 2000-2050 წლების პერიოდში იტალიის მოსახლეობა 28 პროცენტით, ხოლო ესპანეთის მოსახლეობა 24 პროცენტით შემცირდება. იგივე პერიოდის განმავლობაში, ესტონეთის და ლატვიის - ევროპის კავშირის ახალი წევრების - მოსახლეობა შემცირდება შესაბამისად 34 და 31 პროცენტით. 2050 წლისთვის იაპონიის მოსახლეობა შემცირდება 27 მილიონით (127 მილიონიდან 100 მილიონამდე) და 2100 წლისთვის შეიძლება 64 მილიონამდე შემცირდეს. მოსახლეობის კლების არსებულ ტენდენციებს მიმე შედეგები მოჰყვება. როგორ მოხდება მოსახლეობისათვის ბაზისური მომსახურების მიწოდების შენარჩუნება? ბევრი ანალიტიკოსის აზრით, ამ ქვეყნებში ეკონომიკური განვითარების და ცხოვრების დონის მდგრადობისათვის აუცილებელია მიგრანტი მშრომელების არსებობა.



³¹ Peter Stalker, *The work of strangers: a survey of international Labour migration*, გვ.31
³² *Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy*. ფისკალური პოლიტიკის ინსტიტუტი, ნიუ-იორკი, 2007, http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_WorkingforaBetterLife.pdf.

არსებული მოსახლეობის რაოდენობის შესანარჩუნებლად, ევროპის კავშირის დიდი ოთხეულის ქვეყნებში-საფრანგეთში, გერმანიაში, იტალიასა და გაერთიანებულ სამეფოში მიგრაციის დონე გასამმაგდება და 237 000-დან 700 000-მდე გაიზრდება.

რუსეთის ფაქტობრივი

ა.შ.შ-ს და გერმანიის შემდეგ ყველაზე დიდი რაოდენობის მიგრანტი რუსეთის ფედერაციაში მიემგზავრება. ამჟამად, რუსეთში დაახლოებით 3-4 მილიონი მიგრანტი მშრომელია, რომელთა უმრავლესობა დამოუკიდებელი სახელმწიფოთა თანამეგობრობის (დსთ-ს) ქვეყნებიდან არიან.

ისინი სჭირდება რუსეთის ფედერაციას, სადაც დაბალი შობადობის და მაღალი სიკვდილიანობის გამო, ქვეყნის მოსახლეობა ყოველწლიურად 0.5 პროცენტით კლებულობს და ამ მაჩვენებლით მას მსოფლიოში პირველი ადგილი უკავია.

მარტო 2004 წელს, რუსეთში 750 000 უცხოელზე მუშაობის ნებართვა გაიცა. ქვეყნის ფედერალური სამეგრაციო სამსახურის გათვლებით, რუსეთში ყოველგვარი რეგისტრაციის გარეშე დაახლოებით 10-14 მილიონი ადამიანი ცხოვრობს.

არსებული სტატისტიკით, რუსეთში მომუშავე მიგრანტების ნახევარზე მეტს-რომლებიც ძირითადად ცენტრალური აზიიდან, კავკასიიდან, ყირგიზეთიდან, მოლდოვიდან, ტაჯიკეთიდან და უკრაინიდან არიან - არ გააჩნით რეგისტრაცია. ხშირ შემთხვევაში, მათ უწევთ საშინელ პირობებში ცხოვრება და მუშაობა და სამართალდამცავი ორგანოებიდან ყოველგვარ დაცვას მოკლებულნი არიან. მიუხედავად ამისა, მათ უწევთ გადასახადების გადახდა. ქვეყანაში მუშაობის და ცხოვრების ნებართვის მიღების პროცედურები უადრესად გართულებულია და ისინი კორუმპირებული ჩინოვნიკების ნებაზე არიან დამოკიდებულნი.

რუსეთის მთავრობა განიხილავდა ამ სფეროში ძირეული ცვლილებების, მათ შორის რეგისტრაციის გარეშე ქვეყანაში მყოფი მიგრანტი მშრომელების ამნისტიციას და მათთვის სტატუსის მინიჭებას.

(The Economist, 18 Feb.2005)

საანსიო კრიზისი გლობალურ მშრომელებში

შემდგომი რამოდენიმე ათწლეულის განმავლობაში, მთელ რიგ მდიდარ ქვეყნებში პენსიონერების რიცხვი გაორმაგდება.

გაერო-ს გათვლებით, ევროპის კავშირის (EU) 15 ქვეყანაში, 2050 წლისთვის 65 წელზე მეტი ასაკის ადამიანების რიცხვი საერთო მოსახლეობასთან მიმართებით 30.3 პროცენტი იქნება. ეს მაჩვენებელი 2000 წელს 16.4 პროცენტი იყო. იაპონიაში იგივე მაჩვენებელი 17 -დან 32 პროცენტამდე გაიზრდება.

ამჟამად, ყოველ ევროპელ პენსიონერს ინახავს 4-5 მშრომელი, მაგრამ 2050 წლისთვის ეს მაჩვენებელი 2-მდე დავა.

პოლიტიკოსები ცდილობენ გაუმკლავდნენ ამ პრობლემას. ვინ გადაიხდის პენსიებს და ვინ დაეხმარება პენსიაზე გასულ ადამიანებს? ვინ ამოავსებს არსებულ ვაკუუმს? ბევრს მიაჩნია, რომ მნიშვნელოვანწილად სწორედ მშრომელმა მიგრანტებმა უნდა შეავსონ არსებული ვაკუუმი.

ევროპის კავშირის გაფართოება და ეკონომიკური მიგრანტის პოლიტიკა

2004 წელს ევროპის კავშირში (EU) ახალი ქვეყნები გაწევრიანდნენ. ევროპის კავშირი წევრი სახელმწიფოების ფარგლებს შიგნით თავისუფალი გადაადგილების პრინციპზეა დაფუძნებული, მაგრამ მიუხედავად ამისა, ბევრი პოლიტიკოსი შიშობდა, რომ ახლად გაწევრიანებული სახელმწიფოებიდან მშრომელთა ნაკადი წალეკავდა ევროპის კავშირის “ძველი” სახელმწიფოების შრომის ბაზარს. ევროპის კავშირის 15 დამფუძნებელმა სახელმწიფომ, მათ შორის საფრანგეთმა, გერმანიამ და იტალიამ მოითხოვა “ახალი” წევრი სახელმწიფოებიდან ეკონომიკურ მიგრაციაზე მკაცრი შეზღუდვების დაწესება.

ადამიანების თავისუფალი გადაადგილება ევროპის თანამეგობრობის კანონის (ევროკავშირის ხელშეკრულების 39-ე მუხლი) ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფუნდამენტური უფლებაა და ევროპული მოქალაქეობის კონცეფციის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი. კანონი თავისუფალი გადაადგილების შესახებ აგრეთვე გრცელდება ევროპული ეკონომიკური ზონის სხვა წევრ სახელმწიფოებზე (მაგ. ისლანდია, ლიხტენშტეინი და ნორვეგია). ამ ეკონომიკური ზონის ფარგლებში ხდება სოციალური დაცვის პოლიტიკის კოორდინაცია და დიპლომების ურთიერთცნობის პოლიტიკის განხორციელება.

ევროპის კავშირში გაწევრიანების ხელშეკრულება გულისხმობს “გარდამავალი ღონისძიებების” გატარებას. ევროპის კავშირში კარგად ცნობილი სქემა “2+3+2 წლიანი სქემა” ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს განაცხადონ 2006 წლის მაისში, და კვლავ 2009 წლის მაისში მზად არიან თუ არა ისინი გახსნან საკუთარი შრომის ბაზრები ევროპის კავშირის წევრი ახალი 8 სახელმწიფოსთვის (ჩეხეთი, ესტონეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლიტვა, პოლონეთი, სლოვაკია და სლოვენია) თუ შეინარჩუნებენ არსებულ შეზღუდვებს. ნებისმიერ შემთხვევაში ეს შეზღუდვები მოიხსნება 2011 წლის 30 აპრილს. მსგავსი სქემა “2+3+2” არსებობს ბულგარეთთან და რუმინეთთან მიმართებით, რომლებიც ევროპის კავშირში 2007 წლის 1 იანვარს გაწევრიანდნენ.

ზოგადად, ევროპის 8 ახალი წევრი სახელმწიფოდან ევროპის 15 “ძველ” სახელმწიფოში ადამიანების გადაადგილების პოლიტიკა 4 ძირითად კატეგორიად იყოფა:

- არსებული შეზღუდვების შენარჩუნება მინიმუმ 2009 წლამდე: ავსტრია და გერმანია
- 2009 წლამდე თანდათანობით შეზღუდვების მოხსნა: ბელგია, დანია, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი და ნიდერლანდები.
- შრომითი ბაზრის ღიად დატოვება/შეზღუდვების მოხსნა: ფინეთი, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი და გაერთიანებული სამეფო.

რაც შეეხება ევროპის კავშირის 2007 წლის 1 იანვარის გაფართოებას, რომლის ძალითაც ბულგარეთი და რუმინეთი გაწევრიანდნენ ევროპის კავშირში, ევროპის კავშირის წევრი სახელმწიფოების უმრავლესობა არ გამოთქვამს მზადყოფნას საკუთარი შრომითი ბაზარი გაუხსნას ამ ქვეყნებს. ევროპის კავშირის ყველა 15 სახელმწიფომ, ფინეთის და შვედეთის გამოკლებით, გადაწყვიტეს შეზღუდონ ბულგარელების და რუმინელების შესვლა მათ შრომით ბაზარზე. იტალია განიხილავს მათ დაშვებას შრომის ბაზარზე მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ხელი მოეწერება ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის ევროპულ ხელშეკრულებას, ხოლო საფრანგეთმა განაცხადა, რომ მშრომელები ამ ორი ქვეყნიდან მის ბაზარზე დაიშვებიან ცალკეულ სექტორებში შეზღუდვების მოხსნის შემდეგ. ევროპის კავშირის ყველა ახალმა 10 წევრმა სახელმწიფომ-

-10, (მაღტის გამოკლებით, რომელიც ზღუდავს ქვეყანაში შრომით მიგრაციას და უნგრეთი, რომელიც გარკვეულ წინაპირობებს აყენებს) მიიღო გადაწყვეტილება გახსნას საკუთარი შრომითი ბაზარი.

მთავრობის გათვლებით, გაერთიანებულ სამეფოში ევროპის კავშირის ახალი წევრი სახელმწიფოებიდან შემოსულმა მშრომელებმა ბრიტანეთის ეკონომიკას 350 მილიონი ამერიკული დოლარი შესძინა. შიშები იმის შესახებ, რომ მათი შემოსვლა შრომის ბაზარზე უარყოფითად აისახებოდა ბრიტანეთის ეკონომიკაზე, უსაფუძვლო აღმოჩნდა. ევროპის კავშირის ახალი წევრი სახელმწიფოებიდან გაერთიანებულ სამეფოში ჩამოსული მშრომელების 95 პროცენტი სრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობს და მათი მხოლოდ უმნიშვნელო ნაწილი ღებულობს სახელმწიფო დახმარებას.

“ზოგადი კონსენსუსი არსებობს იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომითმა მიგრაციამ დადებითი შედეგები მოიტანა”, განაცხადა ოქსფორდის უნივერსიტეტის მიგრაციის, პოლიტიკის და საზოგადოების ცენტრის წარმომადგენელმა ბენამ მარტინ რუსთმა, რომელიც შეისწავლა შრომითი მიგრაციის საკითხები ირლანდიაში.

“შრომითი მიგრაცია გვეხმარება აღმოვიხვრას შრომის ბაზარზე არსებული მუშახელის დეფიციტი და მას არ გამოუწვევია უმუშევრობის ღონის გაზრდა.”



ფულადი გადარიცხვები

მიგრანტი მშრომელების მიერ სამშობლოში განხორციელებული ფულადი გადარიცხვები მნიშვნელოვან პოზიტიურ როლს თამაშობს მიგრანტების “წარმოშობის” ქვეყნების ეკონომიკაში. 2007 წლის ოქტომბერში გაერო-ს მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, მიგრანტმა მშრომელებმა, რომლებიც განვითარებულ ქვეყნებში მუშაობენ, 2006 წელს საერთო ჯამში 300 მილიარდ ამერიკულ დოლარზე მეტი გააგზავნეს საკუთარ ოჯახებში- ეს მაჩვენებელი მშნიშვნელოვნად აღემატება თანხას, 104 მილიარდ დოლარს, რომელითაც დონორი სახელმწიფოები დაეხმარნენ განვითარებად ქვეყნებს. ეს ოფიციალურ წყაროებზე დაყრდნობით მოყვანილი სტატისტიკაა: თუ გავითვალისწინებთ ფულის გადაგზავნის არაფორმალურ არხებს, მაჩვენებელი უფრო მაღალი იქნება.³³

³³ *Sending money home: Worldwide remittances to developing countries*, გაერო-ს სოფლის მეურნეობის განვითარების საერთაშორისო ფონდი (IFAD), ნიუ-იორკი, 2007, <http://www.ifad.org>

► მე-4 თავი: მიგრანტი მშრომელები და გლობალური ეკონომიკა ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

ცხრილი 3 იმ განვითარებადი ქვეყნების ჩამონათვალი, სადაც მიგრანტი მშრომელების მიერ ყველაზე დიდი რაოდენობით ფულადი გადარიცხვები ხდება, 2003 და 2007 წლები (ა.შ.შ-ს დოლარი, მილიარდები)

ა.შ.შ დოლარი (მილიარდები)	2003	2007	განსხვავება
ინდოეთი	17.4	27.0	9.6
ჩინეთი	4.6	25.7	21.1
მექსიკა	14.6	25.0	10.4
ფილიპინები	7.9	17.0	9.1
ბანგლადეში	3.2	6.4	3.2
ინდონეზია	4.0	6.1	2.1
ვაიტი ნიუ		6.0	
მოროკო		5.9	
აღორეთი		5.7	
ვიეტნამი	2.3	5.0	2.7
კოლუმბია	2.7	5.0	2.3
ბრაზილია	3.1	4.6	1.5
გვატემალა	2.8	4.5	1.7
ელ სალვადორი		4.1	
ნიპერია		3.6	
დომინიკის რესპუბლიკა		3.3	
პაკისტანი		3.2	
აქვადორი		3.2	

წყარო: მსოფლიო ბანკი ³⁴

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

- 2007 წელს მშრომელი მიგრანტების მიერ სახლებში გადაგზავნილი თანხის სახით მორთკომ 5.7 მილიარდი დოლარი მიიღო, რაც მთლიანი შიდა პროდუქციის (ე.წ. GDP-ს) 10 პროცენტს შეადგენს.
- 2007 წელს, ფილიპინელი მშრომელი მიგრანტების მიერ სახლებში გადაგზავნილმა თანხამ ფილიპინების მთლიანი შიდა პროდუქციის 13 პროცენტი შეადგინა.
- 2007 წელს მშრომელი მიგრანტების მიერ სახლებში გადაგზავნილი თანხის სახით ბანგლადეშმა 6.4 მილიარდი დოლარი მიიღო, რაც მთლიანი შიდა პროდუქციის დაახლოებით 9 პროცენტს შეადგენს.
- 2007 წელს, მიგრანტი მშრომელების მიერ ნეპალში გამოგზავნილმა თანხამ გადააჭარბა უცხოური დახმარების და ტურიზმის შედეგად შემოსული თანხის ერთობლიობას და შეადგინა მთლიანი შიდა პროდუქციის 18 პროცენტი.
- 2007 წელს, ტაჯიკი მშრომელი მიგრანტების მიერ სახლებში გადაგზავნილმა თანხამ ტაჯიკეთის მთლიანი შიდა პროდუქციის 36 პროცენტი შეადგინა.
- ზოგიერთი ქვეყნის მთავრობასა და განვითარების საერთაშორისო ორგანიზაციაში მიმდინარეობს მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ როგორ შეიძლება იქნეს გამოყენებული მიგრანტების მიერ საკუთარ ქვეყნებში გადარიცხული თანხები როგორც განვითარებადი ქვეყნებისადმი დახმარების დამატებითი ფინანსური წყარო. ბუნებრივია, ეს თანხები კერძო პირებს ეკუთვნით და მძიმე შრომითა და ოფლითაა მოპოვებული და მხოლოდ მათ ააქვთ უფლება გადაწყვიტონ, თუ როგორ და რაზე იქნება ეს თანხა დახარჯული.

მშრომელი მიგრანტებისთვის ფულის გადაგზავნასთან დაკავშირებული ხარჯები საკმაოდ დიდია, განსაკუთრებით როდესაც საქმე ეხება მცირე რაოდენობის თანხების გადაგზავნას. ამდენად, მთავრობებმა უფრო უნდა გაამარტივონ და გააიაფონ ეს მომსახურება მიგრანტი მშრომელებისთვის.

საერთაშორისო ქსელურმა პროფკავშირებმა (UNI), გლობალური პროფკავშირების კონფედერაციის ერთ ერთმა წევრმა, ეს საკითხი წამოჭრა საფოსტო მომსახურების სფეროს პროფკავშირების წინაშე, რადგან მიგრანტი მშრომელების მიერ საკუთარ ქვეყნებში თანხის გაგზავნა იაფად და მარტივად უნდა ხდებოდეს.

ინვესტიციის და უნარჩვევების გადასება

თუ მიგრანტი მშრომელები საკუთარ სამშობლოში დაბრუნდებიან, მათ შეუძლიათ დაზოგილი თანხა მომგებიან და სასარგებლო სერვისებში და ბიზნესში ჩაღონ და ამ მიზნით გამოიყენონ მიღებული ცოდნა და შეძენილი უნარ-ჩვევები. რთულია ზუსტი სტატისტიკის მოძიება, მაგრამ მთელ რიგ ქვეყნებში, როგორცაა ჩინეთი, კორეის რესპუბლიკა და ტაივანი, მზარდმა ეკონომიკამ და ლიბერალურმა პოლიტიკამ “ტვინების გადინება ტვინების შემოდინებად აქცია”.³⁵

უნყოფნ ხელს მიგრანტი მშრომელები მდიდარი ქვეყნის ეკონომიკურ წინსვლას?

უწყობენ ხელს მიგრანტი მშრომელები მასპინძელი ქვეყნების ეკონომიკურ განვითარებას? ხშირ შემთხვევაში, მიგრანტი მშრომელების, მათ შორის მათი ვინც ქვეყანაში არალეგალურად იმყოფება, როლი მასპინძელი ქვეყნების ეკონომიკის განვითარებაში დაკნინებული ან საერთოდ უარყოფილია. მიუხედავად ამისა, ცნობილი ფაქტია, რომ საშუალოდ მიგრანტი მშრომელი შემოსავლის მხოლოდ დაახლოებით 13 პროცენტს აგზავნის სახლში, დანარჩენი 87 პროცენტი მასპინძელ ქვეყანაში იხარჯება. მსოფლიოს მაშტაბით, მიგრანტი მშრომელებს საკუთარ ქვეყნებში გადარიცხეს 1.6 ტრილიონ (1 600 მილიარდი) ამერიკულ დოლარზე მეტი. ევროპაში უსაფრთხოების და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (ეუთო), მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (მსო) და შ.ს.ო-ს ერთობლივი განცხადების თანახმად “უამრავი კვლევა ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მიგრანტი მშრომელები ასრულებენ იმ სამუშაოს, რომელზეც უარს ამბობენ ადგილობრივი მოქალაქეები და მიგრანტი მშრომელების ყოფნა, მათი საქმიანობა და ინიციატივები ხელს უწყობს ახალი სამუშაო ადგილების გაჩენას”.³⁶

³⁵ “David Zweig, “Competing for talent: Chana’s strategy to reverse the drain brain”, International Labour Revue. Vol.145(2006) No.1-2 <http://www.ilo.org/intanet/english/support/publ/revue/2006-1-2/download/s4zweig.pdf>

³⁶ Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IMO and ILO, Geneva, 2006 http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_engl.pdf

“ტვინების გაღინება”

მაშინ როდესაც მიგრანტი მშრომელების ყოფნა სარგებელის მომტანია მასპინძელი ქვეყნისთვის, მათმა არ ყოფნამ შესაძლოა პრობლემები შექმნას მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის ქვეყნებში-ქვეყანაში იქმნება კვალიფიციური მუშახელის დეფიციტი. ამ გარემოებით წაგებაში რჩება მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის ქვეყანა, ხოლო თავად მიგრანტებისთვის მომგებიანია უფრო მაღალი ხელფასის და უკეთესი სამუშაო პირობებში მუშაობა.

1970-იან და 1980-იან წლებში ყოველწლიურად პაკისტანს დაახლოებით 100 000 მშრომელი ტოვებდა. მათგან, 45 პროცენტი მაღალკვალიფიციური მუშაკი იყო და ყოველივე ეს პაკისტანში კვალიფიციური კადრების სერიოზულ პრობლემას ქმნიდა.

მას შემდეგ რაც პოლონეთი გახდა ევროპის კავშირის წევრი(2004) სახელმწიფო, 800 000-მა პოლონეთის მოქალაქემ დატოვა ქვეყანა და სამუშაოდ ევროპის კავშირის სხვა სახელმწიფოებს მიაშურა. ყოველივე ამან იმდენად მწვავედ დააყენა ქვეყანაში კვალიფიციური კადრების დეფიციტის პრობლემა, რომ შესაძლოა პოლონეთმა ვერ შესძლოს აითვისოს ევროპის კავშირის მიერ პოლონეთის ინფრასტრუქტურის მოდერნიზაციისთვის გამოყოფილი ფონდები. თავის მხრივ, პოლონეთი დებულობს მიგრანტ მშრომელებს ბელორუსიდან და უკრაინიდან, რომლებიც ავსებენ ქვეყანაში შექმნილ შრომითი რესურსების დეფიციტს.³⁷

“სამედიცინო კარუსელი”

ინგლისურ-ენოვანი ქვეყნებიდან (როგორც წესი, ყოფილი კოლონიებიდან) ხორციელდება ექთნების და ექიმების რეკრუტირება ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და გაერთიანებულ სამეფოში. ამას ხშირად ექიმების “სამედიცინო კარუსელად” მოიხსენიებენ, როდესაც სამედიცინო პერსონალი ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში მიდის სამუშაოდ, სადაც ისინი შეცვლიან იმ ექიმებს, რომლებმაც უკეთესად ანაზღაურებადი სამუშაო იშოვეს სადმე სხვაგან. მაგალითად,განაში განათლებამიღებული ექიმების 60 პროცენტმა დატოვა ქვეყანა. თითოეული ჯანდაცვის სფეროს პროფესიონალი, რომელიც ტოვებს ქვეყანას შრომითი მიგრაციის მიზნით, ქვეყანას წაგების სახით 184 000 ამერიკული დოლარი უჯდება. კუბელი ექიმები განაში ჩადიან სამუშაოდ, სადაც მათ ხშირად თარჯიმნის მომსახურება სჭირდებათ. სუბ-საჰარის 47 ქვეყნიდან, 38 ქვეყანა ვერ აკმაყოფილებს მსოფლიოს ჯანდაცვის ორგანიზაციის მინიმალურ მოთხოვნებს-20 ექიმი 10 000 სულ მოსახლეზე.

ბევრ ქვეყანაში, მსოფლიო ბანკის და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (IMF) მიერ თავს მოხვეულობა რესტრუქტურისაციის პროგრამებმა ჯანდაცვის სექტორი ფულადი სახსრების გარეშე დატოვა. რის შედეგადაც, ბევრმა ექიმმა დატოვა საკუთარი ქვეყანა და სამუშაოდ უცხოეთს მიაშურა, სადაც მათ არა მარტო უფრო მაღალი ხელფასები და უკეთესი სამუშაო პირობები აქვთ, არამედ ეძლევათ საშუალება გაიუმჯობესონ საკუთარი კვალიფიკაცია.

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

საჯარო სამსახურის საერთაშორისო ორგანიზაციის და პროფკავშირების გლობალური ფედერაციის თანახმად,

კვალიფიციური სამედიცინო პერსონალის ნაკლებობა წარმოადგენს ჯანდაცვის და მსოფლიოს მოსახლეობის კეთილდღეობის სფეროში ათასწლეულის განვითარების მიზნების (MDGs) შესრულების ბზაზე მველაზე სერიოზულ დაბრკოლებას. (გუჩანი, ეტ ალ, 2004). აზრიკიდან ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე პერსონალის მასობრივი მიბრუნება სერიოზულად ატეულებს მაღარბის, ტუმპროპულიოზის და შიდსის საწინააღმდეგო პროგრამების განსოტვილმებას. შიდსის ეპიდემიის თავიდან ასაცილმებლად, აზრიკის საბ-საჰარის შვემნეში დამატებით დაახლოებით 620 000 სამედიცინო პერსონალია საჭირო, მაშინ როდესაც ყოველწლიურად დაახლოებით 23 000 აზრიკელი სამედიცინო პერსონალი მიმბზავრება განვითარებულ შვემნეში საშუაოდ.

უფრო მეტიც, კვალიფიციური სამედიცინო პერსონალის გადაადგილება ღარიბი ქვეყნიბიდან მდიდარ ქვეყნიბეში ქმნის ე.წ. “შებრუნებული განვითარების პარადოქს”. სამხრეთ აფრიკის მიგრაციის სტატისტიკის უწყების მონაცემებით, ქვეყნიდან ექთნების და ექიმების მიგრაციით მიყენებული ზარალი იმის ტოლფასია, რომ ქვეყანას ინვესტიციების არ შემოსვლის შედეგად ეზარალოს 1 მილიარდი ამერიკული დოლარი, რაც 2000 წელს ქვეყნის ჯანდაცვის ბიუჯეტის 17 პროცენტს შეადგენდა.³⁸

სამედიცინო პერსონალის ნაკლებობა მნიშვნელოვნად ამცირებს აფრიკის საბ-საჰარის ქვეყნიბის შესაძლებლობებს წინ აღუდგნენ შიდსის გავრცელებას.

“ზროვითი მიგრაცია სერიოზულ ზიანს აყენებს გვერი განვითარებადი ქვეყნის ჯანდაცვის სისტემის მდგრადობას”

გაერთიანებული სამეფოს წამყვანი ჟურნალის ლანცეტის თანახმად, ექიმების და ექთნების შრომითი მიგრაცია განვითარებულ ქვეყნიბეში სერიოზულ ზიანს აყენებს განვითარებადი ქვეყნიბის ჯანდაცვის სისტემას. ამ თვალსაზრისით, გაერთიანებული სამეფოს განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს- მისი პრაქტიკოსი ექიმების 31 პროცენტს განათლება გაერთიანებული სამეფოს ფარგლებს გარეთ აქვს მიღებული. შედარებისთვის, საფრანგეთსა და გერმანიაში, ამ ქვეყნიბის ფარგლებს გარეთ განათლება მიღებული პრაქტიკოსი ექიმების ხვედრითი წილი დაახლოებით 5 პროცენტია.

ლანცეტის კომენტარით: “ ყოველ მდიდარ ქვეყანას ძალუძს და მიზნად უნდა დაისახოს მოამზადოს იმდენი ჯანდაცვის მუშაკი, რამდენიც მას სჭირდება. საჯარო სექტორში, ღარიბი ქვეყნიბიდან მაღალკვალიფიციური მშრომელების გადმობირება ქურდობის დანაშაულის ტოლფასია”.

მე-4 თავი

³⁸Public 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_diversity_Policy.doc

ბალანსი

მთლიანობაში, შრომითი მიგრაცია პოზიტიური მოვლენაა, განსაკუთრებით დანიშნულების თუ მასპინძელი ქვეყნისთვის. ხშირად, მიგრაციის ფენომენზე მსჯელობისას, განიხილავენ მის აგ-კარგიანობას მხოლოდ ბიზნესის და ეკონომიკური განვითარების კონტექსტში. მიუხედავად ამისა, პროფესიონალები არ განიხილავენ შრომით მიგრაციას როგორც ბაზარს, როგორცაა კაპიტალი, მომსახურება, რომელიც ექვემდებარება მიწოდების და მოთხოვნის დინამიკას. შრომითი მიგრაციის რეგულირება უნდა მოხდეს იმდამდგარად, რომ ამან სასიკეთო შედეგი მოიტანოს როგორც მიგრანტი, ასევე ადგილობრივი მშრომელისათვის და სათანადო ყურადღება უნდა დაეთმოს “ტვინების გადინების” პრობლემას.

მე-4 თავის სადისკუსიო საკითხები

- თქვენი ქვეყნის ეკონომიკის რომელი სექტორია დამოკიდებული მიგრანტ მშრომელებზე?
- რა რაოდენობის თანხების გადარიცხვები ხდება მიგრანტი მშრომელების მხრიდან თქვენს ქვეყანაში და თქვენი ქვეყნიდან?
- ეცადა თუ არა თქვენი ქვეყნის მთავრობა უფრო მარტივი და იაფი გამხდარიყო მიგრანტი მშრომელების მიერ თანხების გადაგზავნა?



მე-4 ტაპის შედეგებითი სავარჯიშო

შედეგებითი სავარჯიშო: შრომითი მიგრაცია - ვისთვის მოაქვს სიკეთე

მიზანი: სხვადასხვა ჯგუფების ტვალთახედეითიფიქრეთ შრომითი მიგრაციის დადეებით და უარყოფით მხარეებზე.

ამოცანა: 1. თქვენს ჯგუფებში შეავსეთ შემდეგი ცხრილი

ვისი ტვალთახედეით	რა არის შრომითი მიგრაციის უარატესოებები	რა არის შრომითი მიგრაციის უარყოფითი მხარეები
კვლეფიქსიის არმქონე მიგრანტი მშრომელები		
კვლეფიქსიური მიგრანტი მშრომელები		
ადგილმტრები მშრომელები დანიშნულების ქვეყნებში		
დეფირატებლები		
წარმოქმნილ უარყოფით ქვეყნებში		
დანიშნულების ქვეყნებში		
აროქკავშირები მიგრანტების წარმოქმნილ უარყოფით ქვეყნებში		
აროქკავშირები მიგრანტების დანიშნულების ქვეყნებში		
დასაქმების საბენეფიტები		

მე-4 ტაპი

მიგრანტი მშრომელის უფლებები

დაიხასოვრათ!

შ.ს.ო-ს კონვენციის ხელისმომწერი ქვეყნები მოვალენი არიან გამოიყენონ ეს კონვენცია ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში და წარადგინონ მისი აპლიკაცია რეგულარული ინტერვალებით. ასე რომ, პროფკავშირებისათვის მნიშვნელოვანია კამპანიის წარმოება შსო-ს კონვენციის რატიფიცირებისათვის. ყველა საერთაშორისო შრომითი სტანდარტი, გარდა რამდენიმე სპეციფიური სტანდარტისა, შეეხება ყველა მშრომელს, მიგრანტი მშრომელების ჩათვლით, მიუხედავად მათი სტატუსისა.

მე-5თავი თვალის ერთი გადავლავლით

ეს თავი აღწერს ორ განსაკუთრებულ შ.ს.ო-ს კონვენციას შრომითი მიგრაციის შესახებ და ამასთანავე წარმოადგენს ძირითად ჩარჩო მიდგომას სახელმწიფო კანონმდებლობისა და შრომითი მიგრაციის მართვის პრაქტიკისათვის. იგი აგრეთვე აღწერს შსო-ს საზედამხედველო სისტემას და იმას, თუ როგორ შეუძლიათ პროფკავშირებს ამ სისტემის გამოყენება.

ეს თავი აგრეთვე წარმოადგენს გაეროს საერთაშორისო კონვენციას ყველა მიგრანტი მშრომელისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებათა დაცვის შესახებ (1990). იგი ემყარება შსო-ს ორი კონვენციის ძირითად შინაარსს.

სამი ზემოთაღნიშნული კონვენცია ერთობლიობაში უზრუნველყოფს სრულ “ღირებულებებზე დაფუძნებულ” განსაზღვრებას და სამართლებრივ საფუძველს სახელმწიფო პოლიტიკისა და პრაქტიკისათვის მიგრანტ მშრომელებთან და მათი ოჯახის წევრებთან დაკავშირებით.

ეს ნაწილი ეხება შემდეგ საკითხებს:

- რა წარმოადგენს უფლებებზე დამყარებულ ჩარჩო მიდგომას მიგრანტი მშრომელებისთვის?
- საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს მიგრანტი მშრომელებისთვის
- შსო-ს ძირითად საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს და სხვა საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს
- გაეროს საერთაშორისო კონვენციას მიგრანტი მშრომელებისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ
- შრომით კანონმდებლობას
- შსო-ს შრომითი სტანდარტების გამოყენება: პროფკავშირების როლი
- მიგრანტი მშრომელების უფლებების ძირითადი ჩამონათვალი შსო-ს სტანდარტების მიხედვით.

რას წარმოადგენს მიგრანტი მშრომელის უფლებები და ფუნქციონირებს ის რა მიზნით?

მიგრანტი მშრომელის ადამიანის უფლებები

ადამიანის უფლებათა უმნიშვნელოვანესი ცნება მდგომარეობს იმაში, რომ გარკვეული პრინციპები არის მართებული და სწორი ყველა ადამიანისათვის, ყველა საზოგადოებაში, ეკონომიკური, პოლიტიკური, ეთნიკური და კულტურული ცხოვრების ყველა პირობის გათვალისწინებით. ადამიანის უფლებები საყოველთაოა, ყოველი ადამიანი ფლობს ამ უფლებებს, მიუხედავად მათი რასის, კანის ფერის, რწმენის, სქესის, ასაკის, სოციალური კლასის, ენის, ეროვნული წარმოშობის და პილიტიკური მრწამსისა. ყველა ადამიანს უნდა გააჩნდეს ადამიანის ყველა უფლება.

მიგრანტი მშრომელის ადამიანის უფლებები

მთავარ კითხვას პროფკავშირის წევრებისათვის და მიგრანტი მშრომელებისთვის წარმოადგენს შემდეგი კითხვა: “ადგილობრივი მშრომელების უფლებების დაცვასთან ერთად, რამდენად კარგად იცავს კანონი მიგრანტი მშრომელების უფლებებს?” ფაქტიურად, ადგილობრივი მშრომელების უფლებების დაცვის საუკეთესო გზას წარმოადგენს მიგრანტი მშრომელების უფლებების უზრუნველყოფა, იმდენად რამდენადაც დამსაქმებლებს არ მიეცეთ იმის საშუალება, რომ ადგილობრივი და მიგრანტი მშრომელები ერთმანეთს არაჯანსაღი კონკურენციის პირობებში ამყოფონ.

საერთაშორისო სამართლის გამოყენება მიგრანტი მშრომელის დასაცავად

საერთაშორისო სამართალი შესაძლოა უმნიშვნელოდ და არარეგულარულად ჩანდეს. სინამდვილეში, იგი შეიძლება იყოს ეფექტური საშუალება ყველა მშრომელის უფლებების დასაცავად, მიგრანტი მშრომელების ჩათვლით. როდესაც სახელმწიფო თანხმდება მიუერთდეს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან კონვენციას, ეს უკვე ხდება საერთაშორისო ზედამხედველობის საგანი და ამგვარი გავლენის შედეგად მშრომელებისადმი უკეთესი მოპყრობა იქნება მიღწეული.

რატიფიცირებულ ხელშეკრულებებს გააჩნიათ კანონიერი სტატუსი და წარმოადგენენ ზედამხედველობისა და ხელშეკრულების საგანს ეროვნულ დონეზე. არარატიფიცირებული დოკუმენტებიც კი შეიძლება გამოყენებულ იქნას ეროვნული იურისდიქციის ფარგლებში.

შსო-ს კონვენციები საერთაშორისო ხელშეკრულებებს წარმოადგენენ. კონვენციები მიიღება სამხრივი პროცესის შედეგად, რაც გულისხმობს მთავრობას, დამქირებელს და მშრომელთა წარმომადგენელს შსო-ს წევრი 182 სახელმწიფოსგან. რატიფიცირების შემდეგ შსო-ს კონვენციებს კანონიერი ძალა გააჩნიათ ამავე ქვეყანაში. შრომის საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენება დადებითად აისახება მშრომელებზე, მიგრანტი მშრომელების ჩათვლით.

როგორ იყენებს შიდა იურისდიქცია საერთაშორისო სამართლის საყოველთაო წყაროს

მიუხედავად იმისა, რომ ეს ფაქტი ხანდახან ყურადღების მიღმა რჩება, საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები გამოიყენება მოსამართლეების, ადვოკატების, შრომითი ინსპექტორების და პროფკავშირის წევრების მიერ იმის უზრუნველსაყოფად, რათა მშრომელთა უფლებები სათანადოდ იქნას დაცული. მოსამართლეების შემთხვევაში სასამართლო არცთუ ისე იშვიათად მიმართავენ კონვენციის დებულებებს დავის გადასაჭრელად, ან ისინი უახლოვდებიან შსო-ს სტანდარტებს, როგორც ახსნა-განმარტებისა და სამართლებრივ წყაროს, როცა საქმე შეეხება შიდა კანონდებლობას.³⁹

³⁹ შრომითი განათლება 2006/2-3 №143-144- შრომითი კანონმდებლობა: მისი როლი, მიმართულება და პოტენციური “როგორ იყენებს შიდა იურისდიქცია საერთაშორისო სამართლის საყოველთაო წყაროს”; ხავიერ ბიდონეს მიხედვით. <http://www.ilo.org/republic/English/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

საიდან იღებს სათავეს ადამიანის უფლებები?

ყველაზე მნიშვნელოვანი წინ გადადგმული ნაბიჯი იყო გაერო-ს გენერალური ასამბლეის მიერ 1948 წლის 10 დეკემბერს მიღებული ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია. ეს ჯერ კიდევ ძალაში მყოფი დოკუმენტია და ამ დოკუმენტმა გამოაცხადა ის უფლებები, რომლებიც მიენიჭათ მშრომელებს, როგორც ადამიანებს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციიდან

მუსლი 13
ყველას აქვს თავისუფალი გადაადგილების და დაბინავების უფლება თითოეული სახელმწიფოს ფარგლებში.
ყველას აქვს ნებისმიერი ქვეყნის დატოვების უფლება, საკუთარი ქვეყნის ჩათვლით და ამ ქვეყანაში დაბრუნების უფლება

მუსლი 14
ყველას აქვს უფლება ეძებოს და მოიპოვოს თავშესაფარი დევნის შემთხვევაში სხვა ქვეყნებში

მუსლი 23

1. ყველას აქვს მუშაობის და დასაქმების თავისუფალი არჩევანის, შრომის სამართლიანი და სასარგებლო პირობების და უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლის უფლება.
2. ყველას აქვს უფლება მიიღოს სათანადო ანაზღაურება სათანადო სამუშაოსთვის.
3. ყველას, ვინც მუშაობს, აქვს სამართლიანი და აუცილებელი ანაზღაურების უფლება, რაც უზრუნველყოფს მისთვის და მისი ოჯახისათვის ღირსეული ყოფნის პირობებს და დამატებით, საზოგადოებრივი დაცვის სხვა საშუალებებსაც აუცილებლობის შემთხვევაში.
4. ყველას აქვს უფლება შექმნას და შეუერთდეს პროფკავშირებს საკუთარი ინტერესების დასაცავად.

რას წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა ძირითადი ნაწილი?

გაეროს ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის გარდა, არსებობს ცხრა ფუნდამენტური ადამიანის უფლებათა ხელშეკრულება, რომელიც განსაზღვრავს ძირითად, საყოველთაოდ აღიარებულ ადამიანთა უფლებებს და უზრუნველყოფს მათ სწორ გაერო-ს დეკლარაციას სათანადო ჯგუფებში მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. ესენია:

1. საერთაშორისო კონვენცია სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 16 დეკემბერი, 1966.
2. საერთაშორისო კონვენცია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, 16 დეკემბერი, 1966.
3. საერთაშორისო კონვენცია რასობრივი დისკრიმინაციის ყველანაირი ფორმის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ, 21 დეკემბერი, 1965.
4. კონვენცია წამებისა და სხვა სახის სისატიკის, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის ან დასჯის წინააღმდეგ, 10 დეკემბერი, 1984.
5. კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის წინააღმდეგ, 18 დეკემბერი, 1979.
6. კონვენცია ბავშვთა უფლებების შესახებ, 20 ნოემბერი, 1989.
7. საერთაშორისო კონვენცია ყველა მიგრანტი მშრომელის და მათი ოჯახის წევრების უფლებათა დაცვის შესახებ, 18 დეკემბერი, 1990.
8. კონვენცია უნარშეზღუდული ადამიანების უფლებათა შესახებ, 13 დეკემბერი 2006.
9. საერთაშორისო კონვენცია ყველა ადამიანის იძულებითი შრომის შესახებ 20 დეკემბერი, 2006.

მიგრანტის კონვენცია შრომითი მიგრანტის უსახავ (შსსკრკპული) (№97)

კონვენცია № 97 (რაციფიცირებულია 47 წევრი სახელმწიფოს მიერ 2008 წლის 22 სექტემბერს) უზრუნველყოფს თანაბარ მიდგომასა და არადისკრიმინაციას ეროვნების, რასის, რელიგიის და სქესის მიხედვით მიგრანტ მშრომელებს შორის, რაც წარმოდგენილია ადმინისტრაციული ხელისუფლების კანონებისა და დადგენილებების ოთხ სფეროში. ესენია: საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები, სოციალური უსაფრთხოება, დანაკშება და სამართლებრივი ინსტრუმენტების ხელმისაწვდომობა. დებულებები შეიცავს თანაბარ ანაზღაურებას, პროფკავშირების წევრობას და კოლექტიური მოლაპარაკებებით სარგებლობის უფლებას.

კონვენცია და მისი თანმხლები რეკომენდაცია (№86) აგრეთვე ადგენს კონტრაქტის პირობების დეტალებს, მიგრანტთა მონაწილეობას სამსახურებრივ ტრენინგებში, შეეხება ოჯახის ხელახალ შეერთებას და იბრძვის დანაკშების არასამართლიანი შეწყვეტისა და გათავისუფლების წინააღმდეგ. ეს რეკომენდაცია არეგულირებს მიგრანტის მთელ პროცესს.

მუხლი 11, პარაგრაფი 1 – კონვენცია განსაზღვრავს მიგრანტი მშრომელების რაობას:

► ამ კონვენციის თანახმად, ტერმინი შრომითი მიგრანტი ნიშნავს პიროვნებას, რომელიც მიგრირდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში იმ მიზნით, რათა დასაქმდეს იქნას და ეს ტერმინი მოიცავს ყველა პიროვნებას, რომელიც ჩვეულებრივ ითვლებიან შრომით მიგრანტებად.

კონვენცია № 97 გამოყოფს: “ა) სასაზღვრო მიგრანტებს; ბ) ხელოვანებს და სხვა ლიბერალური პროფესიის წარმომადგენლებს, რომლებიც შემოდინ ქვეყანაში მოკლე ვადით; გ) მეზღვაურებს”

ამ გამონაკლისების გარდა თანაბარი მიდგომის პრინციპი ვრცელდება ყველა მიგრანტ მომუშავეზე, რომელთა ყოფნა ჩვეულებრივ დაშვებულია კონვენციის ხელისმომწერ ქვეყნებში.

თანასწორი მოპყრობა არის №97 კონვენციის ცენტრალური შემადგენელი ნაწილი. იგი წარმოდგენილია მე-6 მუხლში, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას ქვეყანაში კანონიერად მყოფ მიგრანტ მშრომელებსა და ადგილობრივ მშრომელებს შორის:

►თანაბარი ანაზღაურება, ოჯახის სარჩენი სახსრების ჩათვლით, სადაც ეს წარმოადგენს ანაზღაურების ნაწილს, სამუშაო საათების ოდენობა, შეთანხმება ზედმეტი სამუშაო საათების შესახებ, ანაზღაურებადი უძმე ღირებულება, საშინაო სამუშაოების შეზღუდვები, დასაქმების მინიმალური ასაკობრივი ზღვარი, სწავლება და ტრენინგები, ქალების და ახალგაზრდების შრომა, პროფკავშირების წევრობა და კოლექტიური ვაჭრობიდან სარგებლობის ქონა, ბინათმორჩეობა და სოციალური ბარანტიები (რაც ბულისხმობს ლეგალურ დებულებებს საწარმოო ტრავმის, დელოზის, ავადმყოფობის, ინვალიდობის, მოხუცებულობის, ბარბაცვალების, უმუშევრობის, ოჯახური კასუნისგმბლობის და სხვა შემთხვევებში, ეროვნული კანონისა და წესების მიხედვით ნაბულისხმევია სოციალური დაცვის სქემაში). იგი აბრეშვთ შეეხება დასაქმების გადასახადებს და დასაქმებული პირის მიერ გადასახადზე გადასახადსა და შინაგანს და სხვა სამართლებრივ საკითხებს ამ კონვენციაში მოხსენიებულ საქმეებთან დაკავშირებით.

№97 კონვენციის მუხლი 3; პარაგრაფი 2; მოუწოდებს ხელისმომწერ სახელმწიფოებს მონაწილეობა მიიღოს ცრუ პროპაგანდის წინააღმდეგ, რომელსაც ადგილი აქვს ამ სფეროში. შსო-ს კომიტეტის ექსპერტების მიერ დამტკიცებულია, რომ შეცდომაში შემყვანი პროპაგანდა გულისხმობს არამსოლოდ შეცდომაში შემყვანი ინფორმაციას, რომელიც მიგრანტმა შეიძლება მიიღოს გამგზავრების წინ, რათა ცდუნდნენ ისინი ამა თუ იმ კონკრეტულ ქვეყანაში გამგზავრების მხრივ, არამედ იგი აგრეთვე შეეხება რასისტულ პროპაგანდას დანიშნულების ქვეყნებში.

მე-4 მუხლის მიხედვით სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ მიგრანტი მშრომელის უზრუნველყოფა სათანადო და თავისუფალი მომსახურებით ჯანმრთელობასა და სამსახურთან დაკავშირებით.

მე-7 მუხლი უზრუნველყოფს იმას, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა “ მშრომელები უნდა უზრუნველყონ იმ მომსახურებით, რასაც ითვალისწინებს ამ სახელმწიფოს საჯარო დასაქმების სისტემა”. იგი აგრეთვე შეეხება კერძო დამსაქმებელ სააგენტოებს, შსო-ს № 181 კონვენციის მიხედვით.

№97 კონვენცია შეიცავს მნიშვნელოვან დებულებებს, რომლებიც იცავენ მიგრანტ მშრომელებს. მაგალითად მათ უნდა ჰქონდეთ სათანადო სამედიცინო მომსახურების მისაწვდომობის გარანტია (მუხლი 5) და ნება დაერთოთ საკუთარი სურვილისამებრ მოახდინონ საკუთარი გამომუშავებულნი თანხის და დანახოვის გადარიცხვა. (მუხლი 9)

№97 კონვენციის 8-ე მუხლი კრძალავს მიგრანტთა სამუშაოდან გათავისუფლებას ღრობით სამსახურებრივი უზარობის შემთხვევაში. ეს მნიშვნელოვანი დებულებაა.

რამდენიმე ორმხრივი შეთანხმება ხელმოწერილი წარმოშობისა და დანიშნულების ქვეყნებს შორის, გულისხმობს დასაქმების შეწყვეტას (და გათავისუფლებასაც) მშრომელის მიერ აივ ვისუსის/შიდსის ან სხვა რომელიმე გადამდები დაავადების შეძენის შემთხვევაში. რასაკვირველია, ბევრი ქვეყანა მოითხოვს, რომ დასაქმების მსურველმა მიგრანტმა მშრომელმა გაიაროს აივ/შიდსის სავალდებულო შემოწმება ან სამუშაოს პირობები იძლეოდეს ამგვარი შემოწმების ჩატარების საშუალებას. ეს წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა აშკარა დარღვევას და ეწინააღმდეგება შსო-ს წესდებს აივ/შიდსის შესახებ. ამგვარი მოთხოვნა №97 კონვენციის საწინააღმდეგოდაც კი შეიძლება ჩაითვალოს.

“აივ” ვირუსი და სავაჭრო შრომითი მიგრანტი

100-ზე მეტი ქვეყანა უკრძალავს აივ ვირუსის მატარებელ ადამიანებს შევიდნენ და დარჩნენ მათი ქვეყნის ტერიტორიაზე ნებისმიერი მიზეზით. სავაჭრო შრომის მშრომელ მიგრანტებს შესაძლოა უარი ეთქვას ქვეყანაში შესვლაზე ან დეპორტირებულ იქნენ, თუკი მათ აივ/შიდსის ვირუსი აღმოაჩნდებათ.

როდესაც აივ ვირუსზე შემოწმება ხდება მიგრანტისას თანხმობის საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების მიხედვით, კონფიდენციალურობა და ოფიციალური რჩევების მიცემა არ წარმოადგენს აუცილებლობას.

მიგრანტი მშრომელებს, რომლებიც იღებენ ანტი-ვირუსულ მეურნალობას დანიშნულების ქვეყნებში შეუძლიათ გააგრძელონ დეპორტაციის გამო შეწყვეტილი მეურნალობა იმ შემთხვევაში თუკი ქვეყანაში, რომელშიც ისინი ბრუნდებიან, ვერ მიიღებენ აივ მომსახურებას.

მთავარი სახელმწიფო დადგენილებები აივ ინფექციასთან დაკავშირებული გადაადგილების შეზღუდვებთან დაკავშირებით მდგომარეობს იმაში, რომ დაცულ იქნას საზოგადოებრივი ჯანმრთელობა და თავიდან იქნას აცილებული ფართო მასშტაბიანი ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები და სხვა ქვეყნის აივ ვირუსის მატარებელი მოქალაქეების მიერ გამოწვეული სხვა სახის პრობლემები. ამგვარი შეზღუდვებისთვის არ არსებობს არანაირი სამედიცინო საფუძველი. აივ ვირუსი არ გადაეცემა ჩვეულებრივი გზით და ყველას, მატარებელია იგი თუ არა აივ ვირუსისა, ადგილობრივია თუ უცხოელი, შეუძლიათ თავი დაიზღვიონ შემდგომი გართულებებისგან უფრო მეტი სიფრთხილის მეშვეობით. მაშასადამე მოგზაურობა და მიგრაცია აივ ვირუსის მატარებელი პიროვნებების მიერ არ წარმოადგენს რისკ-ფაქტორს საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისათვის.

აივ და სავაჭრო შრომის მიგრანტის პოლიტიკიდან; – ერთობლივად წარმოდგენილი გაერო-ს, შსო-ს და მსო-ს მიერ (ივლისი, 2008).⁴⁰

⁴⁰ აივ და სავაჭრო შრომის შრომითი მიგრაცია მოკლედ – ერთობლივად წარმოდგენილი გაეროს, შსო-ს, მსო-ს მიერ (ივლისი 2008) (http://data.unaids.org/pub/Manual/2008/jc1513_policybrief_labourmigration_en.pdf)

ხელისმომწერი ქვეყნები 14-ე მუხლის მიხედვით შესაძლოა არ დაეთანხმონ კონვენციის სამი დანართიდან ერთ-ერთ ან ყველა დანართს. პირველი ორი დანართი შეეხება ორგანიზებულ მიგრაციას დასაქმების მიზნით. ეს დანართები შეიცავენ მნიშვნელოვან დებულებებს. მაგალითად 1-ლი დანართის მე-5 მუხლი და 2-ე დანართის მე-6 მუხლი ადგენს დებულებებს მიგრანტი მშრომელებისთვის, რათა მათ მიიღონ მომავალი სამუშაოს აღწერის წერილობითი დოკუმენტი, სანამ ისინი დატოვებენ წარმოშობის ქვეყანას. 1-ლი დანართის მე-3 მუხლში საუბარია სახელმწიფოთა მიერ განხორციელებულ ზედამხედველობაზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას პროცესების კანონთან შესაბამისობა. მე-3 დანართი უფრო ზოგადი ხასიათისაა და შეეხება როგორც ორგანიზებულ, ასევე სპონტანური ხასიათის მიგრაციას.

მიგრანტი დასაქმების მიზნით რეკომენდაციები (ზუსტორიკული) 1949 (№86)

№97 კონვენციას თან ახლავს №86 რეკომენდაცია. რეკომენდაციები არ წარმოადგენენ რატიფიკაციის საგანს და შესაბამისად არ არიან სავალდებულო ხასიათის დოკუმენტები. რეკომენდაციები თან ახლავს კონვენციას და წარმოადგენენ სასარგებლო სახელმძღვანელო პრინციპებს თუ როგორ შესრულდეს კონვენცია ან როგორ იქნას ინტერპრეტირებული კონვენციის ესა თუ ის დებულება.

კონვენციის მე-8-ე მუხლზე თანდართული რეკომენდაცია №86 შეიცავს დებულებებს, რომელიც მიმართულია მიგრანტი მშრომელების დაცვისკენ. რეკომენდაციის მე-18 პარაგრაფი აცხადებს, რომ “როდესაც დასაქმების მაძიებელი მიგრანტი ჩვეულებრივ დაშვებულია წვერი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, ზემოთაღნიშნულმა წვერმა ქვეყანამ რამდენადაც შესაძლებელია თავი უნდა შეიკავოს ამ პიროვნების ან მისი ოჯახის წევრების იძულებით გადაადგილებისაგან ამ პიროვნების გარკვეული უუნარობის საფუძველზე ან დასაქმების ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გამო, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეთანხმება იდება ემიგრაციისა და იმიგრაციის კომპეტენტურ წარმომადგენლობებს შორის ზემოთაღნიშნული ტერიტორიების ფარგლებში.

მიგრანტი მშრომელი (დავატავითი და უფლება) კონვენცია 1975 (№143)

№ 143 კონვენციის სრული სახელია “კონვენცია მიგრაციის შეურაცხყოფელ პირობებში არსებობის შესახებ და მიგრანტი მშრომელებისადმი თანაბარი შესაძლებლობის შექმნისა და მიდგომის მხარდაჭერა”. კონვენცია შედგება სამი ნაწილისაგან და მთავრობებს შეუძლიათ გადაწყვიტონ გამორიცხონ თუ არა დოკუმენტის 1-ლი ან 2-ე ნაწილი მათ მიერ რატიფიცირების დროს.

აღამიანის ძირითადი უფლებები

პირველი ნაწილი მოიცავს მუხლებს 1-ლიდან მე-9 მუხლამდე და აყალიბებს საერთაშორისო საზოგადოების პირველ მცდელობას არარეგულარულ მიგრაციასთან დაკავშირებით რათა მოწესრიგდეს იგი უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომიდან გამომდინარე.

მაშასადამე, მუხლი 1 ადგენს წვერი სახელმწიფოების ძირითად ვალდებულებებს, რომ პატივი უნდა სცენ ყველა მიგრანტი მშრომელის ძირითად აღამიანის უფლებებს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ ყველა მიგრანტი მშრომელის უფლებები, მიუხედავად მათი სტატუსისა დაცულ უნდა იქნეს. მიზანს წარმოადგენს სახელმწიფოს მიერ მიგრანტთა ტალღის რეგულირების უფლებებთან ერთად მიგრანტ მშრომელთა უფლებების დაცვა, იმისდა მიუხედავად, ისინი შედიან და რჩებიან სახელმწიფოში მართლზომიერ საფუძველზე, ოფიციალური დოკუმენტებით თუ მის გარეშე. შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, ეს მუხლი შეეხება აღამიანის ფუნდამენტურ უფლებებს, რაც წარმოდგენილია ამ სფეროში გაერო-ს მიერ მიღებულ საერთაშორისო დოკუმენტებში (იხ. გვ. 65) და შეიცავს შსო-ს “შრომის ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების დეკლარაცია”-ში წარმოდგენილ მშრომელთა ფუნდამენტურ უფლებებს, რომელიც მიღებულ იქნა შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე 1998 წლის 18 ივნისს. შსო-ს დეკლარაცია შემდგენილია აყალიბებებს ამ უფლებებს მე-2 პარაგრაფში: ა) შეკრების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების აღიარება; ბ) იძულებით და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის აღმოფხვრა და დ) დასაქმებისა და განათლების სფეროს მიხედვით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. (იხ. გვ. 75)

მე-5 თავი

№143 კონვენციის 2-ე და 3-ე მუხლები მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს მონაწილეობა მიიღონ და ითანამშრომლონ მიგრანტთა არალეგალური გადაადგილების წინააღმდეგ. აქ ყურადღება ექცევა იმ ფაქტს, რომ ხშირ შემთხვევაში მშრომელთა დამსაქმებლები უნდა დაინახონ და არა თავად მშრომელები. მსო-ს ექსპერტთა კომიტეტმა დაასკვნა, რომ “სანქციები არარეგულარულ სიტუაციაში მყოფი მშრომელების მიმართ, ძალიან ფართო მასშტაბიანია, როგორც გამომგზავნი, ასევე მიმღები ქვეყნის შემთხვევაში. უნდა ითქვას, რომ სანქციები დამსაქმებლების წინააღმდეგ ფაქტიურად ძალიან მცირეა, დეპორტაციებთან და სხვა ღონისძიებებთან შედარებით, რომლებიც ხორციელდება მიგრანტი მშრომელების მიმართ.

წევრ სახელმწიფოებს შორის თანამშრომლობა, რასაც კონვენცია უზრუნველყოფს, 4-ე მუხლის მიხედვით შესაძლებელს ხდის გასამართლდენ ტრეფიკინგის ორგანიზატორები იმ ქვეყანაში, სადაც ისინი ახორციელებენ თავიანთ საქმიანობას. ეს წარმოადგენს რამდენიმე სახელმწიფოს მიერ აღრე მიღებული კანონმდებლობის მსგავს იდეას, რომელიც შეიცავდა “ექსტა-ტერიტორიულ” დებულებებს, კონკრეტულად ტრეფიკინგთან და პედოფილიასთან დაკავშირებულ საკითხებს, რაც უფლებას არ აძლევდა სახელმწიფოს დევნა განეხორციელებინა, თუკი დანაშაული მისი ტერიტორიის ფარგლებს გარეთ იყო ჩადენილი.

სოციალური პარტნიორობის განხილვა წარმოდგენილია კონვენციის მე-7 მუხლში, რაც უზრუნველყოფს დამსაქმებლებს და პროფკავშირების ორგანიზაციებს შრომითი მიგრაციის სფეროში შეურაცხყოფელი პირობების წინააღმდეგ ერთობლივ ბრძოლას.

კონვენციის I ნაწილი ასევე ადგენს გარკვეულ დამცავ ღონისძიებებს იმ მიგრანტებისთვის, რომლებმაც დაკარგეს სამსახური. ამ მიმართებით, 8-ე მუხლი განსაზღვრავს – “პირველი: იმ პირობით, რომ მიგრანტი ცხოვრობს გარკვეულ ტერიტორიაზე ლეგალურად დასაქმების მიზნით, მიგრანტი არ უნდა ჩაითვალოს არალეგალად სამუშაოს დროებით დაკარგვის გამო, რაც არ გულისხმობს მის მიერ საცხოვრებელ ადგილზე ნებართვის არქონას” და “მეორე: შესაბამისად, მას ექნება თანაბარი მოპყრობისა და დაცვის გარკვეული გარანტიები, ალტერნატიული დასაქმების შესაძლებლობები, დამხმარე შრომა და გადამზადება.

დოკუმენტების არაერთეულ მიგრანტ მშრომელთა უფლებები

არალეგალურ მდგომარეობაში მყოფ მიგრანტ მშრომელებთან დაკავშირებით კონვენციის 9-ე მუხლში ვკითხულობთ: “მიგრანტთა დასაქმების მიზნით გადაადგილებისთვის დადგენილი ღონისძიებები აკონტროლებენ მიგრანტ მშრომელთა გადაადგილებას, უზრუნველყოფენ რა, რომ ქვეყნის ტერიტორიაზე შემავალი მიგრანტი დაშვებული იქნება დასაქმებისთვის შესაბამისი კანონებისა და დადგენილებების თანახმად. იმ შემთხვევაში, როდესაც ეს კანონები და დადგენილებები არ იქნება შესრულებული და როცა მშრომელის პოზიცია არ შეიძლება დარეგულირდეს, მშრომელებს შეეძლებათ ისარგებლონ თანაბარი მოპყრობით მათთვის და მათი ოჯახის წევრებისთვის აღრინდელი დასაქმების უფლებებიდან გამომდინარე, მათ შორის სათანადო ანაზღაურებით, სოციალური გარანტიებით და სხვა შედეგებით”. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მიგრანტ მშრომელს, რომელიც ახორციელებს სამუშაოს, თუნდაც არალეგალურ მდგომარეობაში, აქვს უფლება მიიღოს ანაზღაურება რაც ეკუთვნის გაწეული სამუშაოსთვის, ისევე როგორც ლეგალური სტატუსის მქონე მიგრანტმა.

კონვენცია № 143; ნაწილი II: თანაბარი შესაძლებლობები

კონვენცია № 143; ნაწილი II. შეახვა მსოფლიო ლაბორისტული ორგანიზაციის მიერ უპრობლეზ მიგრანტებს.

კონვენცია № 97 მიზნად ისახავს მოსახლის მოპყრობის უთანასწორობა ლეგალური სტატუსის მქონე მიგრანტ მშრომელებს და ადგილობრივ მშრომელებს შორის, ხოლო № 143 კონვენციის II ნაწილი აგრეთვე ცდილობს მიღწეულ იქნას “შესაძლებლობების თანასწორობა”, რაც იმას ნიშნავს, რომ ეს ნაწილი მიზნად ისახავს დისკრიმინაციის აღმოფხვრას კონკრეტული ღონისძიებების შეთავაზების საშუალებით, რაც უზრუნველყოფს თანასწორობას.

№143 კონვენციის 10-ე მუხლი ეხება სოციალურ უსაფრთხოებას, პროფკავშირებს და კულტურულ უფლებებს.

მუხლი 14 აცხადებს, რომ მიგრანტ მშრომელს შეუძლია შეიცვალოს დამსაქმებელი, სულ მცირე ორი წლის გასვლის შემდეგ. ეს არის მნიშვნელოვანი საშუალება შეურაცხყოფელი პირობების და დამქირავებელთან უფრო მეტი ვადით დარჩენისაგან თავიდან ასაცილებლად, რაც საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს განახორციელოს ზეწოლა მის მიერ დაქირავებულ პირზე, სამუშაოს შეწყვეტის ან კონტრაქტის განუახლებლობის მუქარით, რომლის დროსაც მშრომელმა შესაძლოა დაკარგოს საცხოვრებელი ნებართვა, იძულებული გახდეს დატოვოს ქვეყანა ან დაემუქროს დეპორტაცია.

ოჯახური რეინიფორმაცია

13-ე მუხლის მიხედვით კონვენციის წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ ხელი შეუწყონ მათ ტერიტორიაზე ლეგალურად მყოფი მიგრანტი მშრომელების ოჯახების ხელახალ შეერთებას. შეიძლება ითქვას, რომ №143 კონვენციის მუხლი 9 (4) უზრუნველყოფს, რომ “ამ კონვენციის მიხედვით, წევრ სახელმწიფოებს არაფერი უშლით ხელს მისცენ უფლება მათი ქვეყნის ტერიტორიაზე არალეგალურად მომუშავე და მცხოვრებ მშრომელებს ლეგალურად ყოფნის და დასაქმებისა”. ქვეყნები, როგორც წესი უკიდურეს სიფრთხილეს იჩენენ არალეგალურ სიტუაციაში მყოფი მშრომელების ლეგალიზების საკითხებთან დაკავშირებით. შესწავლის მრავალმხრივი ჩარჩო მიდგომის განხილვისას, რომელიც შრომით მიგრაციას შეეხება, ნათელი გახდა, რომ ქვეყნები მიიხედავიან მიგრაციის რეგულირებას უფლებად. ყველა შემთხვევაში, №143 კონვენციის დებულებები არის დეკლარაციული ხასიათის, რომელიც არ მოითხოვს ხელისმომწერი ქვეყნების მიერ გაწეულ სპეციფიკურ ღონისძიებებს, მაგრამ კონვენციის თანხმლები რეკომენდაცია №151 გთავაზობს, რომ გადაწყვეტილება მიგრანტი მშრომელის მდგომარეობის რეგულარიზაციის შესახებ სწრაფად უნდა იქნას მიღებული და ამის შემდეგ მშრომელმა უნდა ისარგებლოს წევრი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე კანონიერად აღიარებული მშრომელისადმი მინიჭებული ყველა უფლებით.

შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის მიერ ჩატარებული გამოკვლევიდან მთავრობების მოხსენებებზე №151 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, არ აღმოჩნდა სიძნელეები რეკომენდაციების განაცხადებში ამ საკითხებზე. კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მიგრანტ მშრომელებს ზოგჯერ აქვთ ნება არალეგალურად დასაქმდნენ მრავალი წლის მანძილზე და არავითარი გადაწყვეტილება მათი სტატუსის შესახებ არ იქნას მიღებული. ეს ტოვებს მათ მუდმივი გაუკვევლობის მდგომარეობაში და გამომდინარე აქედან მეტია იმის ალბათობა, რომ მათ მუშაობის შეურაცხყოფელი პირობები შეექმნათ. ამგვარი სიტუაციის თავიდან ასარიდებლად, კომიტეტმა ხაზი გაუსვა არალეგალურ პირობებში მყოფი მშრომელების აღმოჩენის და მათი მდგომარეობის რეგულირების მნიშვნელობას. მიგრანტი მშრომელების არალეგალური დასაქმება ნაწილობრივ გამომდინარეობს სახელმწიფოთა მხრიდან ამ საკითხისადმი გარკვეულად ტოლერანტული დამოკიდებულებით. არსებული პროცედურების თანამიმდევრობის ნელი ტემპი და სახელმწიფოთა უუნარობა დროულად და ეფექტურად გამოავლინონ მათ ტერიტორიაზე არალეგალურად დასაქმებული მშრომელები, არ უნდა ეხებოდეს მხოლოდ არალეგალურ სიტუაციაში მყოფი მიგრანტ მშრომელებს – აცხადებენ შესწავლის ექსპერტთა კომიტეტში. თუმცა ამ დოკუმენტებში არ არის წარმოდგენილი დაწვრილებითი აღწერა. კომიტეტი მიიხედავდა, რომ როგორც სამართლიანობა მოითხოვს, ამა თუ იმ ქვეყანამ ცალ-ცალკე უნდა შეისწავლოს თითოეული არალეგალურად მცხოვრები მიგრანტის მდგომარეობა, რომლებიც გარკვეული დროის მანძილზე ცხოვრობდნენ ქვეყანაში და განიხილოს მათთვის ქვეყანაში ცხოვრების უფლების მინიჭების შესაძლებლობა.

რეკომენდაციები მიგრანტი მშრომლების შესახებ 1975 (№151)

რეკომენდაცია №151 შედგება სამი ნაწილისაგან. I ნაწილი შეეხება კონკრეტულ ღონისძიებებს თანაბარი მიდგომისა და შესაძლებლობების გარანტიების შესახებ. იგი ადასტურებს მიგრანტი მშრომლების უფლებებს, არალეგალურად მცხოვრებ მიგრანტთა ჩათვლით, შეუერთდნენ არსებულ პროფკავშირულ ორგანიზაციებს ან დაარსონ თავიანთი პროფესიული კავშირები. ეს რეკომენდაცია მოუწოდებს სათანადო ორგანოებს უზრუნველყონ არალეგალურად მცხოვრებ მიგრანტთა ინფორმირება მათი სტატუსის დადგენისთანავე. დეპორტაციის შემთხვევაში, მიგრანტს არ მოეთხოვება დეპორტაციასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვა.

რეგულარიაზაციის შემთხვევა – მაგალითი გაერთიანებული სამეფოდან

ოფიციალურმა პირებმა განაცხადეს, რომ გაერთიანებულ სამეფოს არარეგულარული მიგრანტი მოსახლეობა აღემატება 570 000-ს. იგი რამდენიმე განსხვავებულ კატეგორიას შეიცავს, მათ შორის, ქვეყანაში ფარულად მყოფ და ტრეფიკინგის მსხვერპლ პირებს, თავშესაფრის წარუმატებელ მაძიებლებს და ვადით დაშვებულზე მეტი ხნით დარჩენილ აღამიანებს. რაც ყველა მათგანს საერთო აქვთ არის ის, რომ ისინი შემოვიდნენ და დარჩნენ გაერთიანებულ სამეფოში არალეგალური მეთოდებით, სამიგრაციო პროცედურების გავლის გარეშე.

ცხოვრობენ რა დეპორტაციის მუდმივი შიშით, ისინი იმყოფებიან საკუთარი უფლებების გამყარების შესაძლებლობის გარეშე და წარმოადგენენ მოსახლეობის ყველაზე წარუმატებელ სეგმენტს.

“რეგულარიზაცია” ეწოდება პროცესს, რომელიც საშუალებას მისცემს ამ ჯგუფს მიიღონ ნებართვა რეგულირებული იმიგრაციის ფარგლებში, გათავისუფლდნენ დეპორტაციის შიშისაგან, უკეთ ეცადონ საკუთარი უფლებების რეალიზებას და მეტად იყენენ დაცულნი ექსპლუატაციისაგან. “რეგულარიზაცია” განსხვავდება ამნისტიისაგან, რადგანაც ეს მართული პროცესია.

ამ წელს გამოთვლილ იქნა, რომ რეგულარიზაციას, ადრე დაკარგული გადასახადების შეკრებით, ეროვნული სადაზღვევო შენატანებითა და სხვა ყოველწლიური გადასახადებით შეუძლია ხაზინაში შეიტანოს 2 მილიარდი ამერიკული დოლარი წელიწადში. ეს შეიძლება შედარებულ იქნას მთელი არარეგულარული მიგრანტი მოსახლეობის დეპორტაციის პოტენციურ თანხასთან 9.4 მილიარდ აშშ დოლართან.

“ერთობლივი საბჭო მიგრანტთა კეთილდღეობისათვის” მიერ ჩატარებული ბრიფინგიდან (ესმრ; JCWI) www.jcwi.org.uk

უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა

რეკომენდაცია № 151-ის II ნაწილი შეეხება საზოგადოებრივ პოლიტიკას, უფრო ზუსტად უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებს. ეს ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია, რამდენადაც 6 000 მშრომელს შორის, რომლებიც ყოველდღიურად იღუპებიან სამუშაოსთან დაკავშირებული შემთხვევებისა და დაავადებების შედეგად, არიან მიგრანტი მშრომელებიც, არალეგალურად მცხოვრები მიგრანტების ჩათვლით. სამუშაო პირობების მხრივ ყველაზე უფრო მეტად საფრთხის შემცველ სფეროებს წარმოადგენენ (სოფლის მეურნეობა – 335 000 ფატალური შემთხვევით ყოველ წელს, მშენებლობები 55 000 ფატალური შემთხვევა ყოველწლიურად) ის სფეროები სადაც მიგრანტი მშრომელთა დიდი ნაწილია დასაქმებული.

რეკომენდაციის 21-ე და 22-ე პარაგრაფები შეეხება უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პრევენციულ ასპექტებს. 21-ე პარაგრაფში ვკითხულობთ: “ყველა ღონისძიება უნდა იქნას გამოყენებული, რათა უზრუნველყოფილ იქნას პროფესიული უსაფრთხოებისათვის ინსტრუქციების მიღება მიგრანტი მშრომელების მიერ,მათი პრაქტიკული ტრენინგისა და სხვა სამუშაოსთვის მომზადებასთან კავშირში”

მინიმალური ფასვა

რეკომენდაციის III ნაწილი შეეხება იმ ზომების მიღებას, რომლებიც უზრუნველყოფენ მინიმალურ დაცვას სამუშაოს დაკარგვის ან მასპინძელი ქვეყნიდან გამოძევებისა და გამოძვზავრების შემთხვევაში. პარაგრაფი 33 და 34 იძლევა ზემოთხსენებული საკითხის ახსნა და წარმოადგენს საინტერესო სახელმძღვანელო პრინციპებს ამ მიდგომებისთვის. მათში ვკითხულობთ: “ მიგრანტი მშრომელს, რომელსაც სამუშაოდან ათავისუფლებენ, უნდა ჰქონდეს განაჩივრების უფლება სათანადო ადმინისტრაციულ ან იურიდიულ უწყებაში, ეროვნული კანონისა და დადგენილებებით განსაზღვრული პირობების მიხედვით. ამ განაჩივრებამ შესაძლოა შეაჩეროს გათავისუფლების ბრძანება, ეროვნული უსაფრთხოებისა და საჯარო წესრიგის სათანადო მოთხოვნების გათვალისწინებით. მიგრანტი მშრომელებს უნდა ჰქონდეთ სამართლებრივი დახმარების ისეთივე უფლება, როგორც ადგილობრივ მშრომელებს და თარჯიმნის დახმარების შესაძლებლობა.

პარაგრაფი 34 აღკვეს:

- (1) მიგრანტი მშრომელს, რომელიც ტოვებს დასაქმების ქვეყანას მისი იქ ყოფნის სტატუსის მიუხედავად უნდა მიენიჭოს ა) სათანადო ანაზღაურების უფლება გაწეული სამსახურისთვის; ბ) შეღავათები, როლებიც შეიძლება შეეხებოდეს რაიმე სახის საწარმოო ტრავმას; გ) ეროვნული პრაქტიკის მიხედვით – ე) კომპენსაცია კუთვნილი უქმე დღეების გამოუყენებლობის შემთხვევაში; ვ) ნებისმიერი სოციალური უსაფრთხოებით სარგებლობა ეროვნული კანონისა თუ წესდების ან საერთაშორისო შეთანხმების მიხედვით, რომელიც უზრუნველყოფს იმას, რომ იმ შემთხვევაში როდესაც სოციალური უსაფრთხოება არ იძლევა შეღავათებით სარგებლობის საშუალებას, ყველა ზომა უნდა იქნას მიღებული ორმხრივი თუ მრავალმხრივი შეთანხმებების დებულებების თანახმად მიგრანტთა უფლებების დასაცავად.
- (2) ამ პარაგრაფის პირველ ქვე-პარაგრაფში მოხსენიებული რომელიმე საკითხის წამოჭრისას, მშრომელს უნდა შეეძლოს საკუთარი ინტერესების დაცვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე და გააჩნდეს თანაბარი უფლებები, როგორც ადგილობრივ მშრომელებს ლეგალური დახმარების საკითხში”

ფაქტიურად, როგორც აღმოჩნდა შსო-ს ორი კონვენცია და მისი თანმხლები რეკომენდაციები შეეხება ბევრს საკითხს შრომითი მიგრაციის შესახებ და წარმოადგენს მიუკერძოებელ პასუხებს პროფესიული კავშირების მიერ გამოთქმულ ბევრ საკითხზე. მაშინ როცა ისინი მთავრობებისგან ინიციატივებს ითხოვენ, ამ დოკუმენტთა დაბალი ხარისხით რატიფიცირებას მეტი საერთო აქვს განვითარების არასწორ ძალისხმევასთან, ვიდრე მთავრობის უგულისყურობასთან ჩაერთონ მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების საკითხში. მაშასადამე რეკომენდაციები წარმოადგენენ გარკვეულ სიძნელეებს მთავრობისათვის. № 97 კონვენციის შემთხვევაში ამ საკითხზე ციტირებულ დებულებას წარმოადგენს 6-ე მუხლში წარმოდგენილი თანაბარი მიდგომის პრინციპი (უფრო ზუსტად, ის შეეხება სოციალურ უსაფრთხოებას) და მუხლი 8 არის საცხოვრებელი უფლების შესახებ შრომის უზნარობის შემთხვევაში. კონვენცია № 143-ის მუხლი 8 (დაცვა სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში), მუხლი 10 (შესაძლებლობების და მიღვომის თანახმობა) და მუხლი 14 (ა) (მიგრანტი მშრომელების გეოგრაფიული და პროფესიული მობილურობის უფლება) უფრო სიძნელეების წარმოქმნილი ჩანს მთავრობებისთვის.

ქარტია მიგრანტი მშრომელის უფლებები

№97 და № 143 კონვენციებთან ერთად, გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1990 წელს მიღებული საერთაშორისო კონვენცია ყველა მიგრანტი მშრომელისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების შესახებ წარმოადგენს უფლებებზე დამყარებული შრომითი მიგრაციის მიდგომის მესამე საყრდენს.

შსო-ს ძირითადი შრომითი სტანდარტები და სხვა საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები

შსო-ს ძირითადი კონვენციები

არსებობს შსო-ს რამდენიმე კონვენცია, რომლებიც ითვლება ადამიანის ძირითად უფლებებად. შსო-ს დეკლარაცია შრომის ფუნდამენტური პრინციპების და უფლებების შესახებ მიღებულ იქნა შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე 1998 წელს. ამ კონვენციაში საუბარია იმაზე, რომ შსო-ს წევრი ყველა სახელმწიფოსთვის სავალდებულოა რვა ძირითად კონვენციაში შესული უფლებების და პრინციპების დაცვა.

ამ ძირითადი კონვენციების მნიშვნელობა პროფკავშირებისა და მიგრანტი მშრომელებისთვის არის ის, რომ მშრომელთა ფუნდამენტური უფლებების დარღვევა უფრო მეტად მიგრანტი მშრომელების შემთხვევაში ხდება.

მიგრანტი მშრომელების იძულებითი შრომის პირობებში აღმოჩენის ფაქტი საკმაოდ ხშირია, აგრეთვე ხშირია ფაქტები, როდესაც მათ ჩამოერთმევათ სამზავრო დოკუმენტი, როგორცაა პასპორტი და ეკისრებათ გადაიხადონ “ვალი” მათი დანიშნულების ქვეყანაში ჩაყვანის სანაცვლოდ.

მაშინ როდესაც უფრო ხშირია მოზრდილი მშრომელების მიგრირების ფაქტი, თუ მათ თან მიჰყავთ ოჯახები, მათი შვილები იძულებულნი არიან იმუშაონ. ტრეფიკინგი ხშირია ბავშვებისა და ახალგაზრდა პიროვნებების შემთხვევაშიც.

გაერთიანების თავისუფლების პრინციპი და ორგანიზაციის უფლება ეხება ყველა მშრომელს, მიგრანტი მშრომელების ჩათვლით, მიუხედავად მათი ლეგალურ თუ არალეგალურ მდგომარეობაში ყოფნისა. არაპატიოსანი დამქირავებლები ხშირად ცდილობენ ხელი შეუშალონ მიგრანტ მშრომელთა პროფკავშირებში გაწევრებას.

ქირითადი საკითხები უსო-ს მთავარ კონვენციაში არის:

გაერთიანების თავისუფლება და ორგანიზაციებში გაწევრიანების უფლების შესახებ, 1948 (№ 87)

გარანტიები პროფკავშირების წინააღმდეგ არსებული დისკრიმინაციის ფაქტების აღმოსაფხვრელად; დამქირაველებისა და მშრომელების ორგანიზაციების დაცვა ორმხრივი ჩარევისაგან; და ზომების მიღება კოლექტიური მოლაპარაკებების მხარდასაჭერად. მუხლი მე-2 უმნიშვნელოვანესია: განურჩევლად, ყველა დამქირავეებსა და მშრომელს აქვს უფლება შექმნას და შეუერთდეს ორგანიზაციას საკუთარი ნებით და არჩევით, ყოველგვარი ნებართვის გარეშე. 2008 წლის 14 ივლისის მდგომარეობით, ეს კონვენცია რატიფიცირებულია 149 სახელმწიფოს მიერ.

ორგანიზების უფლება და კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ 1949 (№ 98)

მშრომელები სარგებლობენ დაცვით, მათ აქვთ ორგანიზაციებში გაწევრიანების უფლება. კონვენცია მხარს უჭერს მშრომელებისა და დამქირაველების ორგანიზაციების ერთმანეთში ჩაურევლობის პრინციპს და ხელს უწყობს კოლექტიური მოლაპარაკებების წახალისების პრინციპებს. 2008 წლის 14 ივლისისთვის რატიფიცირებულია 159 სახელმწიფოს მიერ.

კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ 1930 (№ 29)

გულისხმობს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის დაუყოვნებლივ აღმოფხვრას გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როგორცაა სამხედრო სამსახური, საპატიმროში შრომა და შრომა გაწეული საგანგებო მდგომარეობისას: ომის, ხანძრის და მიწისძვრების დროს. 2008 წლის 14 ივლისის მდგომარეობით ხელმოწერილია 173 ქვეყნის მიერ – ესაა რაოდენობრივად ყველაზე მეტი ქვეყნის მიერ რატიფიცირებული კონვენცია.

კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 1957 (№ 105)

უზრუნველყოფს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღკვეთას, ასევე პოლიტიკური ძალდატანების საშუალებებს, სანქციებს პოლიტიკური და იდეოლოგიური შეხედულებების ღიად გამოხატვის წინააღმდეგ, იძულებით შრომით მობილიზებას, შრომით დისციპლინას, როგორცაა დასჯა გაფიცვებში მონაწილეობის მიღებისათვის და დისკრიმინაციას. 2008 წლის 14 ივლისისთვის რატიფიცირებულია 169 სახელმწიფოს მიერ..

კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ 1951 (№ 100)

ხაზს უსვამს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანაბარი შრომისთვის. 2008 წლის 14 ივლისისთვის რატიფიცირებულია 166 სახელმწიფოს მიერ.

კონვენცია დისკრიმინაციის შესახებ (დასაქმება და პროფესიული საქმიანობა) 1958 (№ 111)

წარმოადგენს ეროვნულ პოლიტიკას შექმნილს ყველა პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნული უმცირესობის თუ სოციალური წარმოშობის მიხედვით. 2008 წლის 14 ივლისისთვის რატიფიცირებულია 168 სახელმწიფოს მიერ.

კონვენცია მინიმალური ასაკის შესახებ. 1973 (№ 138)

შეეხება ეკონომიკური აქტივობის ყველა სექტორს. სახელმწიფოებმა უნდა გამოაცხადონ დასაქმებისთვის დასაშვებობის მინიმალური ასაკობრივი ზღვარი და ეფექტურად აღკვეთონ ბავშვთა შრომის შემთხვევები, სამუშაოს დაწყების მინიმალური ასაკობრივი ზღვარი არ უნდა იყოს სავალდებულო სასკოლო ასაკზე დაბალი (თუმცა 14 წელი და უფრო ქვემოთ დაშვებულია მსუბუქი სამუშაოსთვის ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში) 18 წელი არის ზღვარი სახიფათო სამუშაოსთვის. 2008 წლის 14 ივლისისთვის რატიფიცირებულია 150 სახელმწიფოს მიერ.

კონვენცია ბავშვთა ყველაზე მძიმე შრომის ფორმების აკრძალვის და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის შესახებ 1999 (№182)

წვერი სახელმწიფოები აღგენენ დროში სავალდებულო პროგრამას ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების აღმოფხვრის შესახებ. კონვენცია თავად იძლევა სიას, თუმცა წვერ სახელმწიფოებს, სოციალურ პარტიორებთან კონსულტაციის შედეგად შეუძლიათ შეადგინონ საკუთარი სიები ამგვარი მძიმე შრომის ფორმებისა. 2008 წლის 14 ივლისის მდგომარეობით რატიფიცირებულია 168 სახელმწიფოს მიერ.

დაინახსოვრათ!

შსო-ს ძირითადი კონვენციები შეეხება ყველა მიგრანტ მშრომელს, მიუხედავად მათი სტატუსისა, თუ ეროვნულ კანონმდებლობაში სხვა რამ არაა დადგენილი.

სხვა საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები

ბევრი საერთაშორისო შრომითი სტანდარტი რეგულაციურია მიგრანტი მშრომელებისთვის, ორი მათგანი გასაკუთრებით უნდა აღინიშნოს:

კონვენცია კერძო დასაქმებულ სააგენტოების შესახებ 1997 (№181)

პირველი მათგანია კერძო დასაქმებელი სააგენტოების კონვენცია, 1997 (№ 181). 2008 წლის 14 ივლისის მდგომარეობით რატიფიცირებულია 20 სახელმწიფოს მიერ.

კონვენციის ხელისმომწერი შესო-ს წვერი ქვეყნები უზრუნველყოფენ იმას, რომ კერძო დასაქმების სააგენტოები მშრომელებს არ გადაახდებენ მომსახურების საფასურს და რომ მშრომელებს ექნებათ პროფკავშირებში გაწევრების უფლება.

კონკრეტულად ემუსლი ადგანს:

ეროვნული კანონისა და პრაქტიკის მიხედვით წვერი სახელმწიფო მიიღებს საჭირო ზომებს რათა უზრუნველყოს კერძო დაქირავებულების მიერ დაქირავებული მშრომელების ადეკვატური დაცვა, როგორც აღწერილია 1-ლი მუხლის 1-ლ პარაგრაფში:

- ა) გაერთიანების თავისუფლება;
- ბ) კოლექტიური მოლაპარაკებები;
- გ) მინიმალური ხელფასები;
- დ) სამუშაო დრო და სხვა სამუშაო პირობები;
- ე) კანონით დადგენილი სოციალური უსაფრთხოებით სარგებლობა;
- ვ) ტრენინგის ხელმისაწვდომობა;
- ზ) პროფესიული დაცულობა და ჯანმრთელობა
- თ) კომპენსაცია სამსახურებრივი შემთხვევებისა და დაავადებების შემთხვევაში;
- ი) კომპენსაცია გადახდის უუნარობის შემთხვევაში და მშრომელთა სარჩელების დაცვა;
- კ) დაცვა დედობის დროს და შეღავათები, და მამობრივი დაცვა და შეღავათები.

დასაქმების სააგენტოების სათანადო რეგულირება დიდ როლს ასრულებს მიგრანტი მშრომელების კეთილდღეობის შექმნაში. მხოლოდ 20 ქვეყანამ მოაწერა ხელი ამ კონვენციას და მათ შორის სულ რამოდენიმეა ე.წ. “წარმოშობის ქვეყნები”

კონვენციის მე-8 მუხლი შეეხება მიგრანტი მშრომელის პრევენციას ცუდად მოაზროვნებას

- 1. დამტკიცებულთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან მოლაპარაკების შემდგომ, წევრი სახელმწიფო მიიღებს ყველა საჭირო და სათანადო ზომას, როგორც თავისი იურისდიქციის ფარგლებში, ასევე სხვა წევრ სახელმწიფოებთან თანამშრომლობის შედეგად უზრუნველყოს კერძო დასაქმების სააგენტოების მიერ ამ სახელმწიფოს ტერიტორიაზე დამტკიცებული მშრომელების სათანადო დაცვა და პრევენცია არასათანადო მოპყრობისაგან. ეს ღონისძიებები შეიცავენ კანონებსა და წესებს სადაც ნაბუღისხმევია ჯარიმები, აბრეშვი იმპორტი კერძო სააგენტოების გაუმჯობესება, რომლებიც ჩართულნი იქნებიან თანადროულ საქმიანობასა და მშრომელებისადმი არასათანადო მოპყრობაში.
- 2. რომელსაც მშრომელების დამტკიცება ხდება ერთი ძველიდან მეორეში სამუშაოდ, ამ წევრმა ძველიდან უნდა იფიქროს გააფორმონ ორმხრივი შეთანხმება, რათა თავიდან იქნას აცილებული თანადროული საქმიანობა მზადების, ადგილზე ჩასვლის და დასაქმების დროს.

რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ 2006 (№ 198)

ახალი რეკომენდაცია, მიღებული შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე 2006 წელს შეეხება დასაქმებით ურთიერთობებს. იგი შეეხება სიტუაციას, როცა ნამდვილი მშრომელი-დამქირავებლის ურთიერთობა არსებობს. არაკანონიერი და ფარული დასაქმებითი ურთიერთობების გამოყენების ფაქტები უპატიოსნო დამსაქმებლის მიერ, რათა თავი აარიდონ კანონიერ ვალდებულებებს მშრომელთა წინაშე, სულ უფრო და უფრო იზრდება.

მიგრანტი მშრომელი უფრო მეტად არიან ჩართულნი ამ “არაფორმალურ” დასაქმებით ურთიერთობაში. რეკომენდაცია აღვანს:

- 7. მშრომელთა ტრანს-სასაზღვრო გადაადგილების კონტექსტში:
 - ა) ეროვნული პოლიტიკის ფორმირებისას. დამსაქმებელთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდგომ, წევრმა სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს სათანადო ზომების მიღებაზე თავისი იურისდიქციის ფარგლებში და სადაც შესაძლებელია სხვა ქვეყნებთან თანამშრომლობით, რათა უზრუნველყონ მიგრანტი მშრომელების ეფექტური დაცვა და პრევენცია არასათანადო მოპყობისაგან.
 - ბ) როდესაც მშრომელებს ქირაობენ ერთი ქვეყნიდან მეორეში სამუშაოდ, წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ განიხილონ ორმხრივი შეთანხმების გაფორმების შესაძლებლობა, რათა თავიდან იქნას აცილებული არასათანადო მოპყრობა და თანადროული საქმიანობა, რომელთაც მიზნად აქვთ დასაქმებითი ურთიერთობების კონტექსტში მშრომელთა დაცვისთვის უკვე არსებული დოკუმენტებიდან თავის არიდება.

გაეროს საერთაშორისო კონვენცია ყველა მიგრანტი მშრომლის და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ (“გაერო-ს კონვენცია”)

ეს კონვენცია, რომლის შექმნაში მსო აქტიურ მონაწილეობას იღებდა, დამყარებულია მსო-ს კონვენციებში არსებულ დებულებებზე და რამდენამდე მათ ფარგლებსაც სცილდება. კონვენცია შეეხება მიგრანტი მშრომელების და მათი ოჯახის წევრების უფლებებს, რომლებიც შედიან და სახელდებიან მასპინძელი ქვეყნის ტერიტორიაზე არალეგალურად. დასაქმების მიზნით ლეგალური მიგრაციის პროცესში მყოფი პირების უფლებები თავდაპირველად შეზღუდული იყო, რაზეც უფრო დეტალურადაა საუბარი მსო-ს № 143 კონვენციის I ნაწილში. გაეროს კონვენციის მიზანს წარმოადგენს ხელი შეუშალოს და თანდათანობით შეამციროს არალეგალური მიგრაცია, ამავე დროს კონვენცია მიზნად ისახავს დაიცვას საიმიგრაციო ტალღაში არსებული მიგრანტების ფუნდამენტური უფლებები მათი არასახარბიელო პირობების გათვალისწინებით. კონვენციის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ ხელისმომწერ ქვეყნებს არ აქვთ უფლება ამ უფლებებით სარგებლობაზე უარი უთხრან მიგრანტ მშრომელთა რომელიმე კატეგორიას. ასევე მნიშვნელოვანია დოკუმენტის “განწყობილობა” და ის ფაქტი, რომ იგი შეეხება ყველა ტიპის მიგრანტ მშრომელს, მსო-ს არსებული დოკუმენტებიდან გამოყოფილი მიგრანტების ჩათვლით.

კონვენცია მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა ხელი შეუწყონ “ჯანსაღი, მიუკერძოებელი, მუშაობის და კანონიერი პირობების შექმნას” მშრომელთა და მათი ოჯახის წევრთა საერთაშორისო მიგრაციისათვის. ეს მოთხოვნები მოიცავს:

- მიდგომების ჩამოყალიბებას მიგრაციის საკითხებზე;
- ინფორმაციის გაცვლას სახელმწიფოთა მხარეების შორის;
- საინფორმაციო დებულებები დამქირავეებების, მშრომელების და მათი ორგანიზაციების პოლიტიკის, კანონებისა და დებულებების შესახებ და
- მიგრანტი მშრომელების და მათი ოჯახების მხარდაჭერა.

კონვენცია ადგენს პირობებს მიგრანტი მშრომელების მოწყობის და მათი წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნების შესახებ. იგი აგრეთვე აღწერს იმ დონისძიებებს, რაც უნდა იქნას გატარებული არალეგალური და ფარული მიგრაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად.

იმ ქვეყნების ჩამონათვალი, რომლებმაც ამ კონვენციის რატიფიცირება მოახდინეს, მრავლისმეტყველია: მასში არ არის არც ერთი ევროპის კავშირის წევრი სახელმწიფო ან სხვა სახელმწიფო, რომელსაც შეიძლება ვუწოდოთ მდიდარი დანიშნულების ქვეყანა.

გაეროს კონვენციის საზღაფნაფალო ორგანო

გაეროს კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ ძალაში შევიდა 2003 წელს, 20 ქვეყნის მიერ რატიფიცირების შემდეგ. კონვენციის ზედამხედველი ორგანო არის ყველა მიგრანტი მშრომელის და მათი ოჯახის წევრთა უფლებების დაცვის კომიტეტი. კომიტეტი შედგება ხელისმომწერი ქვეყნების მიერ შერჩეული ათი ექსპერტისაგან, რომლებიც მუშაობენ საკუთარი პიროვნული კომპეტენციის ფარგლებში.

კონვენციის ხელისმომწერმა ქვეყნებმა უნდა წარმოადგინონ მოხსენება იმ ზომების შესახებ, რაც მათ მიიღეს კონვენციის დებულებების შესასრულებლად. მოხსენებებმა უნდა ასახოს ის პრობლემები, რომელიც წარმოიშვა დებულებების შესრულებისას და უნდა უზრუნველყონ ინფორმაციის მოწოდება მიგრანტთა ნაკადის შესახებ. მოხსენებების განხილვის შემდეგ, კომიტეტი გადასცემს ამა თუ იმ სახელმწიფოსთვის მისთვის შესაფერისად მიჩნეულ კომენტარებს.

განსხვავება გაეროსა და შსო-ს კონვენციას შორის

არსებობს რამდენიმე მნიშვნელოვანი განსხვავება გაეროს-ს საერთაშორისო კონვენციას და შსო-ს კონვენციებს შორის. უპირველეს ყოვლისა, საერთაშორისო კონვენცია არ უზრუნველყოფს საზოგადოებრივ დიპლომატიის მიგრაციის პოლიტიკის საკითხში და არც პროფკავშირების და დამქირავებელთა ორგანიზაციების, როგორც თანამდევნი მექანიზმების როლს. მაშინ როდესაც პროფესიული კავშირების ორგანიზაციებს შეუძლიათ შსო-ს ყურადღება მიაპყრონ გარკვეულ საკითხებს მოხსენებების წარდგენის მეშვეობით, გასაჩივრების პროცედურას საერთაშორისო კონვენციების მიხედვით ორი შეზღუდვა გააჩნია: (რაც არ შეინიშნება შსო-ს პროცედურებში) პირველ რიგში, იმისათვის, რათა წარადგინოს საჩივარი მიგრანტი მშრომელის უფლებათა დაცვის კომიტეტში, მოსაჩივრებელმა უნდა ამოწეროს სამართლებრივი დახმარების გამოყენების ყველა შესაძლებლობა თავის სამშობლოში და მეორე: იმისათვის რათა საჩივარი მისაღებად იქნას ჩათვლილი, სათანადო წევრ სახელმწიფოს ოფიციალურად უნდა ჰქონდეს აღიარებული კომიტეტის კომპეტენცია. უკანასკნელი განსხვავება მდგომარეობს იმაში, რომ კონვენციის მომხრე და ხელისმომწერ ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა გამოთქვან გარკვეული სახის “დამატებითი შენიშვნები” კონვენციის დებულებებთან დაკავშირებით. მაგ. თურქეთის მთავრობამ საერთაშორისო კონვენციის მის მიერ სარატიფიკაციო დოკუმენტში შეიტანა დამატებითი შენიშვნა, კონკრეტულად: “პროფკავშირების შესახებ თურქული კანონის მიხედვით მხოლოდ თურქეთის მოქალაქეებს აქვთ უფლება შექმნან პროფკავშირები თურქეთის ტერიტორიაზე”. მაშინ როდესაც ამგვარი დამატებითი შენიშვნების არსებობა შესაძლოა ყურადღებით არ იყოს შესწავლილი საერთაშორისო კონვენციის 91-ე მუხლის მე-2 პარაგრაფის მიხედვით (დამატებითი შენიშვნა, რომელიც მიიჩნევა შეუთავსებად კონვენციის მიზნებთან და დანიშნულებასთან, არ დაიშვება) იგი გვიჩვენებს არსებულ შეზღუდვებს 1990 წლის დოკუმენტში.

შრომითი კანონები

ისევე როგორც შსო-ს ყველა კონვენცია ვრცელდება ყველა მშრომელზე, მიგრანტი მშრომელის ჩათვლით, ყველა ეროვნული შრომითი კანონი უნდა ვრცელდებოდეს ყველა მშრომელზე, მიგრანტი მშრომელის ჩათვლით.

ბევრ ქვეყანაში, შრომითი კანონმდებლობით და შესაბამისად შრომითი ინსპექტორების მხრიდან მოცემული გარანტიები არასრულია. სამრეწველო აქტები მინიმალური ხელფასის შესახებ, კანონები შესაძლოა მოიცავდეს სამუშაო ადგილების მცირე ნაწილს. შრომის სოფლის მეურნეობაში და შიდა საოჯახო საქმეში დასაქმებულ ადამიანებს ხშირად არავითარი შეხება არ აქვს ამ კანონებთან და ბევრი მიგრანტი მშრომელი სწორედ ამ სექტორში მუშაობს. ისინი, როგორც წესი, ვერასოდეს შეხვდებიან შრომით ინსპექტორს.

სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობა ხშირად ასხვავებს ერთმანეთისგან მიგრანტ და ადგილობრივ მშრომელს, უმეტეს შემთხვევაში ყოველგვარი სამართლებრივი ბაზის არსებობის გარეშე.

დაცვა დედობის შემთხვევაში მიგრანტი მშრომელისთვის თითქმის არ არსებობს და ისინი ხშირად თავისუფლდებიან სამსახურიდან ან უწევთ სამშობლოში დაბრუნება ფეხმძიმობის შემთხვევაში.

ანტი-დისკრიმინაციული კანონები შესაძლოა ეხებოდეს მხოლოდ ქვეყნის მოქალაქეებს და სამართლებრივი სისტემა შესაძლოა ხელმიუწვდომელი იყოს მიგრანტი მშრომელისთვის.

ყველაზე დამახასიათებელი ელემენტი საიმიგრაციო კანონმდებლობისა ბევრ ქვეყანაში არის ის, რომ ისინი სავალდებულოდ მიიჩნევენ მიგრანტი მშრომელის ერთსადაიმავ დამქირავებელთან დარჩენას დროის გარკვეული მონაკვეთით, რომლის დარღვევის შემთხვევაში ისინი შეიძლება დეპორტირებულ იქნენ. შსო-ს № 143 კონვენცია აცხადებს, რომ 2 წელი არის გონივრული ვადა და ეს დრო უნდა იყოს მაქსიმუმი. ამის შემდეგ მიგრანტი მშრომელს ნება უნდა მიეცეს შეიცვალოს დამქირავებელი დეპორტაციის შიშის გარეშე.



მიგრანტი მშრომლები კორეის რესპუბლიკაში

კორეელი მიგრანტების პროფესიული კავშირები

კორეის რესპუბლიკაში მყოფი მიგრანტი მშრომლები თანდათან აქტიურები გახდნენ ექსპლუატაციისა და მკაცრი საიმპერაციო პოლიტიკის წინააღმდეგ. ამას ხელი შეუწყო 2004 წლის აგვისტოში ახალი კანონმდებლობის ძალაში შესვლამ, რომელიც ითვალისწინებდა მიგრანტი მშრომლების დარჩენას ერთ დამქირავებელთან სამი წლის მანძილზე. მიგრანტმა მშრომლებმა პროფკავშირების მზარდი მხარდაჭერით წინააღმდეგობა გაუწიეს ამ კანონს და მოიპოვეს მეტი სიციხადე და ნდობა. კორეის მიგრანტ მშრომელთა პროფკავშირი დააარსდა 2005 წლის 24 აპრილს.

მთავრობამ ამ ქმედებას მიგრანტთა მიერ პროფკავშირის შექმნის, გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების არქონის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებით უპასუხა.

2005 წლის 14 მაისს, კორეის მიგრანტთა პროფკავშირების პრეზიდენტი, ბანგლადეშში დაბადებული ანუარ ჰოსენი შინისაკენ მიმავალ გზაზე იქნა დაკავებული 30 პოლიციელის მიერ. მთავრობის თქმით იგი დააკავეს ვიზის ვადის გასვლის გამო. მისი დაკავებიდან მოკლე ხანში პოლიციამ პროფკავშირის ოფისში შესვლა და პრეზიდენტის მოვალეობის შემსრულებლის დაკავება სცადა.

2007 წლის თებერვალში სეულის უმაღლესმა სასამართლომ უკანონოდ სცნო მთავრობის მოქმედება მიგრანტთა პროფკავშირისათვის რეგისტრაციის შეზღუდვის თაობაზე.

საერთაშორისო კანონი და დოკუმენტის არქონა მიგრანტი მშრომლების გაართიანების თავისუფლების უფლება

კორეის რესპუბლიკის კონსტიტუციის თანახმად, კორეის რესპუბლიკის მიერ ხელმოწერილ კონვენციებს ისეთივე ძალა აქვთ, როგორც შიდა კანონებს. კორეის რესპუბლიკამ ხელი მოაწერა საერთაშორისო კონვენციას რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, საერთაშორისო კონვენციას სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო კონვენციას. ყველა ეს კონვენცია იცავს გაერთიანების თავისუფლების უფლებას მშრომლებისათვის, მიუხედავად მათი სოციალური სტატუსისა. კონკრეტულად, სკრდა-ს ზოგადი რეკომენდაცია № 30 (საერთაშორისო კონვენცია რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ) აცხადებს, რომ “გარანტიები რასობრივი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ შეეხება ყველა არა-მოქალაქეს, მათი საიმპერაციო სტატუსის მიუხედავად.” (პარაგრაფი 7) და “მაშინ როდესაც სახელმწიფოების ნაწილი შესაძლოა უარს ამბობდეს მოქალაქეობის არმქონე პირებისათვის სამუშაოს შეთავაზებაზე, ყველა ადამიანს აქვს შრომის და დასაქმების უფლება, შეკრებისა და გაერთიანების უფლების ჩათვლით, შრომითი ურთიერთობა დაწყებიდან მის დასრულებამდე. (პარაგრაფი 32)

მსო-ს კონვენცია № 87 (გაერთიანების თავისუფლება და ორგანიზების უფლებათა დაცვა) იცავს ყველა მშრომელის თავისუფალი გაერთიანების უფლებას, ყოველგვარი განსხვავებების გარეშე და შეეხება დოკუმენტის არმქონე მიგრანტ მშრომლებსაც გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის რეკომენდაციების მიხედვით. (UGT, 2001, and AFL-CIO/CTM, 2002)

კორეელი მიგრანტი მშრომელების შემთხვევა არ არის მხოლოდ სამხრეთ კორეის მიგრანტი მშრომელების შესახებ. მსოფლიოს მასშტაბით სამართლებრივი სტატუსის აღიარების მიღების მეშვეობით, კორეელ მიგრანტთა პროფკავშირების შემთხვევა წარმოადგენს დოკუმენტის არმქონე მიგრანტი მშრომელების გაერთიანების თავისუფლების რეალურ პრეცედენტს, შემოაქვს რა რეალურ ცხოვრებაში საერთაშორისო შრომითი და ადამიანის უფლებათა კანონის პრინციპები.

ნაწყვეტი ბუკლეტიდან “Seoul-Gyeonggi-Incheon Migrants Trade Union (MTU) Newsletter”

შსო-ს შრომითი მიგრანტის მრავალმხრივი ჩარჩო მიღობის დოკუმენტში გამოყენებული საერთაშორისო შრომითი კონვენციების და რეკომენდაციების სია⁴¹

ფუნდამენტური კონვენციები

კონვენცია გაერთიანების თავისუფლების და ორბანიზების უფლების დაცვის შესახებ, 1948 (№ 87)
 კონვენცია ორბანიზების უფლების და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ, 1949 (№98)
 იკუმენტიური შრომის კონვენცია, 1930 (№ 29)
 კონვენცია იკუმენტიური შრომის აკრძალვის შესახებ, 1957 (№ 105)
 თანაბარი ანაზღაურების კონვენცია, 1951 (№ 100)
 კონვენცია დისკრიმინაციის (ღასაქმება და პროფსიული საქმიანობა) შესახებ, 1958 (№ 111)
 მინიმალური ასაკის კონვენცია, 1973 (№ 138)
 კონვენცია გაშვების შრომის ყველაზე მძიმე ფორმების შესახებ, 1999 (№ 182)

მიგრანტებისთვის საუნიფიკური დოკუმენტები

კონვენცია ღასაქმების მიზნით მიგრანტის შესახებ (შესწორებული), 1949 (№ 97)
 რეკომენდაცია ღასაქმების მიზნით მიგრანტის შესახებ (შესწორებული), 1949 (№ 86)
 კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ (ღამატებითი დამუშავების), 1975 (№ 143)
 რეკომენდაციები მიგრანტი მშრომელების შესახებ, 1975 (№ 151)

შსო-ს სხვა კონვენციები

კონვენცია თანაბარი მოკვროვის (კომპენსაცია საჭარმოო შემთხვევისას) შესახებ, 1925 (№ 19)
 კონვენცია შრომითი ინსპექციის შესახებ, 1947 (№ 81)
 კონვენცია შრომითი მუხლების (საჯარო კონტრაქტები) შესახებ, 1949 (№ 94)
 კონვენცია ხელფასის დაცვის შესახებ, 1949 (№ 95)
 კონვენცია სოციალური უსაფრთხოების (მინიმალური სტანდარტები) შესახებ, 1952 (№ 102)
 კონვენცია პლანტაციების შესახებ, 1958 (№ 110)
 კონვენცია თანაბარი მოკვროვის (სოციალური უსაფრთხოება) შესახებ, 1962 (№ 118)
 კონვენცია ღასაქმების კოლიტივის შესახებ, 1964 (№ 122)
 კონვენცია შრომითი ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) შესახებ, 1969 (№ 129)
 კონვენცია მინიმალური ხელფასის ფიქსირების შესახებ, 1970 (№ 131)
 კონვენცია სამხროში კონსულტაციების შესახებ (სამრთაშორისო შრომითი სტანდარტები), 1976 (№ 144)
 კონვენცია სამტენო პერსონალის შესახებ, 1977 (№ 149)
 სამსახურებრივი უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის კონვენცია, 1981 (№ 155)
 კონვენცია სოციალურ უსაფრთხოებათა უფლების მიღების შესახებ, 1988 (№ 167)
 კონვენცია სამუშაო პირობების (სასტუმროები და რესტორნები) შესახებ, 1991 (№ 172)
 კონვენცია მაღაროში უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის შესახებ, 1995 (№ 176)
 კონვენცია კერძო ღამსაქმეაში საბენტროების შესახებ, 1997 (№ 181)
 კონვენცია დელოვის უფლების დაცვის შესახებ, 2000 (№ 183)
 კონვენცია სოფლის მეურნეობაში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ, 2001 (№ 184)

41 შესო-ს მრავალმხრივი ჩარჩო მიღობა შრომითი მიგრანტის შესახებ: არასაგაღდებულ პრინციპები და სახელმძღვანელოები უფლებებზე დამყარებული მიდგომისთვის შრომითი მიგრანტისათვის.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_343_engl.pdf
 ISBN:92-2-119118-4&978-92-2-119118-6

შსო-ს სტანდარტების გამოყენება: პროფკავშირების როლი

პროფკავშირებს გააჩნიათ იმის შესაძლებლობები, რომ კონვენციაში არსებული დებულებები აირეკლოს არამარტო მათ ეროვნულ კანონში, არამედ აგრეთვე პრაქტიკაშიც.

მოსახლეობა რატიფიკირებული კონვენციის შესახებ

უპირველეს ყოვლისა, შსო-ს კონსტიტუციის საფუძველზე (მუხლი 22) მთავრობებს მოეთხოვებათ წარმოადგინონ რეგულარული მოხსენებები მათ მიერ ხელმოწერილ კონვენციებზე. კონვენციების უმეტესობაზე მოხსენებები უნდა იქნას წარდგენილი 5 წელიწადში ერთხელ (მაგ. №97 და №143 კონვენციების შემთხვევაში), მაგრამ ე.წ. “ფუნდამენტური კონვენციების” (იხ. წინა გვერდი) შემთხვევაში მოხსენებები წარედგინება ყოველ 2 წელიწადში. იგივე ითქმის “პროორიტეტული კონვენციების”⁴² შესახებ, რომელიც ეხება შრომით ინსპექციას, დასაქმების პოლიტიკას და სამხრივ კონსულტაციებს. მოხსენებების წარდგენა ხდება მმართველი ორგანოს მიერ მომზადებული კითხვარის საფუძველზე, რომელიც უნდა გადაეცეს ოფისს ყოველ წელს, 1 ივნისიდან 1 სექტემბრამდე. იმ ქვეყნებმა, რომლებიც ხელს აწერენ სამხრივ კონსულტაციის (საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები) კონვენციას, 1976 (№ 144), მთავრობებს ევალებათ კონსულტაციები დამქირავებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებთან მოხსენებების მზადებისას, მაგრამ იმ ქვეყნების მთავრობებმა რომლებსაც ხელი არ მოუწერიათ № 144 კონვენციაზე, 23 (2) მუხლის თანახმად უნდა წარუდგინონ თავიანთი მოხსენების ასლი პროფკავშირების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს, რაც საშუალებას მისცემს მათ გააკეთონ საკუთარი კომენტარები.

მშრომელთა მხრიდან, პროფკავშირების ყველა ორგანომ უნდა გაამახვილოს ყურადღება კომენტარების წარდგენის მოვალეობაზე შრომის საერთაშორისო ოფისში, რამდენადაც ამ კომენტარებს შეუძლიათ ზუსტად შეაფასონ სიტუაცია. ამ კომენტარების არარსებობის შემთხვევაში, მხოლოდ მთავრობის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები გამოიყენება მოცემულ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის განსაზღვრისათვის. ზემოთაღნიშნული კომენტარები სამართლებრივი თვალსაზრისით შეისწავლება დამოუკიდებელი ექსპერტების მიერ. კომიტეტის ანალიზი გამოქვეყნდება კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების შესახებ ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენებაში და გადაეცემა ყველა წევრ ქვეყანას, მთავრობას, დამქირავებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებს. ყოველ წელს, სამი წევრისაგან შემდგარი სტანდარტთა გამოყენების კომიტეტი, რომელიც იკრიბება საერთაშორისო შრომით კონფერენციაზე და აკეთებს მოხსენებას მოგვიანებით, შეისწავლის რა ექსპერტთა მიერ წარმოდგენილ საკმეებს და მშრომელთა და დამქირავებელთა წინადადებებს. კომიტეტმა შესაძლოა მოითხოვოს მთავრობებისგან ანგარიშის წარდგენა მათ ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობაზე. ექსპერტები ყოველ წელს აღნიშნავენ პროფკავშირებიდან მიღებული კომენტარების სიმცირეს მათი ზოგადი შენიშვნების შესახებ. იგი წარმოადგენს უმთავრეს ეტაპს იმ საშუალებათა იერარქიაში, რაც ხელმისაწვდომია პროფკავშირებისათვის, რამდენადაც ეს მოხსენებები წარმოადგენენ უფრო უხეში დარღვევებისგან პრევენციის საშუალებებს.

მოსახლეობა არარატიფიკირებული კონვენციის შესახებ

როცა საქმე ეხება არარატიფიცირებულ კონვენციებს, მმართველი ორგანო ყოველწლიურად იხმენს და გადაწყვეტილებებს დებულებებს დეტალური მოხსენებების (კონვენციები და რეკომენდაციები, როგორც საჭიროა) საფუძველზე, რომლებსაც წარმოადგენენ წევრი სახელმწიფოები არარატიფიცირებულ კონვენციებთან დაკავშირებით. კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, პროფკავშირების ორგანიზაციებს შეუძლიათ შეასრულონ გადამწყვეტი როლი საკუთარი კომენტარების გაგზავნით, რაც საშუალებას მისცემს ექსპერტთა კომიტეტს, რათა მომზადდეს ყველაზე ობიექტური ანგარიში, რაც განიხილება სტანდარტთა გამოყენების კომიტეტის ყოველწლიურ შეხვედრაზე. ამ განხილვების შედეგები საშუალებას იძლევა მიღწეულ იქნას დოკუმენტების ეფექტურობა და არსებითი ღირებულება და შესაძლებლობას აძლევს მთავრობებს განაახლონ თავიანთი პოლიტიკა ამ სფეროში საჭიროების შემთხვევაში და ჩამოაყალიბონ ახალი სტანდარტები. მაგ. მიგრანტი მშრომელების ზოგადი კვლევა ჩატარდა 1999 წელს და ჯერ დღემდე რჩება მნიშვნელოვან საკითხად ყველა საქმეში, რაც დაკავშირებულია შსო-ს კონვენციებთან მიგრანტი მშრომელების შესახებ. (იხ. უფრო

⁴² არსებობს ოთხი პროორიტეტული კონვენცია: შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 (No.81), კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 (No.122), შრომის ინსპექცია (სოფლის მეურნეობაში), 1969 (No.129), და სამხრივ კონსულტაციების შესახებ (შრომის საერთაშორისო სტანდარტები), 1976 (No.144). <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

შსო-ს პროსაფერავის გამოყენება მიგრანტი მშრომელის უფლებების დასაცავად

ასაანეთი

ესპანეთის მშრომელთა პროფკავშირმა წარადგინა საჩივარი ესპანეთის მთავრობის წინააღმდეგ შსო-ს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტში. ისინი მიიჩნევენ, რომ ახალი კანონი ზღუდავდა გაერთიანების თავისუფლებას, პროფკავშირში გაწევრიანების უფლებას და არალეგალი უცხოელი მშრომელების გაფიცვის უფლებას.

მისათვის, რათა ზოგადი წარმოდგენა შეიქმნას თუ როგორ მუშაობს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი (CFA), ჩვენ ქვემოთ წარმოგიდგენთ მის დასკვნებს. კომიტეტმა გაიზიარა ესპანური პროფკავშირების პოზიცია და მთავრობას კანონში შესწორებების შეტანა მოსთხოვა.

კომიტიტის დასკვნები:

559. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ესპანელ მშრომელთა მთავარი კავშირი ამტკიცებს, რომ ახალი კანონი უცხოელების შესახებ (აქტი № 8/2000 ესპანეთში მყოფი უცხოელების უფლებების და მათი საზოგადოებრივი ინტეგრაციის შესახებ) ზღუდავს უცხო ქვეყნების მოქალაქეთა პროფკავშირულ უფლებებს, ხდის რა აუცილებელს სპეციალური ნებართვის ქონას მათი ქვეყანაში ყოფნისთვის.

560. კომიტეტი ასევე ყურადღებას ამახვილებს მთავრობის განცხადებაზე, დისკრიმინაციაში ბრალდების საპასუხოდ იმის თაობაზე რომ კანონში შეტანილი შესწორებები ვერ უზრუნველყოფს უცხოელთა მდგომარეობის გამოსწორებას ადგილობრივ მშრომელებთან შედარებით, რამდენადაც ადგენს აშკარა სხვაობებს ე.წ. “ლეგალურ” უცხოელებს (რომელთაც გააჩნიათ ადგილობრივი მშრომელების თანასწორი პროფკავშირების უფლებები) და “არალეგალურ” უცხოელებს შორის. მიზანს წარმოადგენს საიმპერაციო ნაკადის გაკონტროლება და ბრძოლა ტრეფიკინგის მაფიის წინააღმდეგ, რომლებიც ადამიანებით ვაჭრობენ და შემდგომი ნაბიჯების გამოყენება, რაც მკვეთრად მიჯნავს ერთმანეთისგან, ერთის მხრივ ეროვნებით ესპანელ და ლეგალურად მცხოვრებ უცხოელს და მეორეს მხრივ არალეგალ უცხოელს.

561. ზემოთმოცემული ინფორმაციის შესაბამისად კომიტეტი აღგენს, რომ ამ შემთხვევაში მოცემული საქმე მოითხოვს იმის გადაწყვეტას, შესაძლებელია თუ არა გაერთიანების თავისუფლების კონვენციაში წარმოდგენილი ცნება “მშრომელის” უფრო ფართო კონტექსტში ინტერპრეტირება, როგორც ამას მომჩივანი მოითხოვს. შესაბამისად, კომიტეტი აცხადებს, რომ № 87 კონვენციის მე-2 მუხლი აღიარებს განურჩევლად ყველა მშრომელის უფლებას დააარსონ ან შეუერთდნენ ორგანიზაციებს საკუთარი სურვილით წინასწარი ნებართვის გარეშე. ამისდა მიხედვით, კომიტეტი მოითხოვს მთავრობისგან მხედველობაში მიიღონ № 87 კონვენციის მე-2 მუხლის პირობები. კომიტეტი ასევე ხაზს უსვამს, რომ პროფკავშირებს უნდა ჰქონდეთ უფლება მხარი დაუჭირონ კონვენციით გათვალისწინებულ მშრომელთა უფლებებს მათი ინტერესების დასაცავად. (გთკ, CFA, საქმე № 2121)

შეერთებული შტატები: ჰოფმანის საქმე

2002 წელს აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ გამოიტანა გადაწყვეტილება, რომელიც ცნობილია სახელით “ჰოფმანი ეროვნული შრომითი ურთიერთობის საბჭოს წინააღმდეგ”.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ დოკუმენტის არმქონე მშრომელს თავისი საიმიგრაციო სტატუსის გამო არ შეეძლო თავისი მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნა, თუნდაც უსამართლოდ ყოფილიყო დათხოვილი სამსახურიდან პროფესიული კავშირის შექმნისათვის. მოსამართლეთა უმეტესობამ განაცხადა, რომ იმიგრაციის პოლიტიკა და შრომითი კანონი კონფლიქტშია ერთმანეთთან და ძალაში შესული საიმიგრაციო კანონს უპირატესობა ენიჭება კიდევაც შრომით კანონთან შედარებით. ოთხმა მოსამართლემ განაცხადა, რომ არ არსებობდა ამგვარი კონფლიქტი და “სახელფასო დავალიანების გაცემის შესახებ ბრძანება ხელს არ შეუშლიდა საიმიგრაციო პოლიტიკის იმპლემენტაციას, უფრო მეტიც, იგი გვეხმარება ხელი შევუშალოთ უკანონო მოქმედებებს, რომელთა აღკვეთას ცდილობს როგორც შრომითი კანონი, ასევე საემიგრაციის პოლიტიკა.”

ადამიანის უფლებათა დამცველი ორგანიზაციის (Human Rights Watch) მიხედვით, “გადაწყვეტილებამ ჰოფმანის საქმეზე გაამწვავა მიგრანტ მშრომელთა საზოგადოებებში არსებული პრობლემები სამუშაო ადგილებზე მათი უფლებებისა დაცვის სფეროში. დამქირავებლები მუქარით შეახსენებენ მშრომელებს, რომ მათი დათხოვნა შეეძლოთ პროფკავშირების ორგანიზებისათვის, სამუშაოზე ყოველგვარი აღდგენისა და ანაზღაურების პერსპექტივის გარეშე. ჰოფმანის საქმის გადაწყვეტილების გავლენით მშრომელებმა არ განაგრძეს პროფკავშირების შექმნის კამპანიაში მონაწილეობა. დამქირავებლები ცდილობდნენ ჰოფმანის საქმის უფრო გაზრდას, ემუქრებოდნენ რა მშრომელებს სამსახურიდან დათხოვნით, თუკი ისინი იჩივლებდნენ მინიმალური ხელფასის, ზედმეტი სამუშაო საათების, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში დარღვევებისთვის, ან სხვა სახის საჩივრებით მიმართავდნენ სამთავრობო შრომით სააგენტოებს.”

ამერიკის შრომის ფედერაცია და ინდუსტრიული ორგანიზაციების კონგრესმა (ამერიკის პროფკავშირების კონფედერაცია) და მექსიკელი მშრომელების კონფედერაციამ (მმკ) წარადგინა მოხსენება შსო-ში ამ საქმეზე.

2003 წელს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა გამოაქვეყნა გადაწყვეტილება, რომ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებამ ჰოფმანის საქმეზე დაარღვია გაერთიანების თავისუფლების პრინციპი. კომიტეტმა დაასკვნა, რომ “ხელფასის დავალიანების მიღების უფლების მოსაპობით დოკუმენტის არმქონე მშრომელებისთვის, გადაწყვეტილება ჰოფმანის საქმეზე უზღვევს მშრომელთა გაერთიანების თავისუფლების უფლებას. გადაწყვეტილება საშუალებას აძლევს დამქირავებლებს პასუხისმგებლობის გარეშე დაარღვიონ მშრომელთა გაერთიანების უფლება. მშრომელები არანაირად არ არიან დაცულები მათი უფლებების დარღვევის შემთვევაში.” (გოკ: CFA, საქმე №2227)

შედეგ რა: პროფკავშირების როლი

ამ სახელმძღვანელოში თავიდანვე აღინიშნა, რომ მიგრანტი მშრომელების თემა პროფკავშირების დღის წესრიგში უნდა იყოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახელმწიფოების მთავრობები, დამსაქმებლები და ექსტრემისტული ჯგუფები მიგრანტი მშრომელების საკითხს სათავისოდ გამოიყენებენ.

მე-6 თავი თავის ერთი გადაწყვეტით

ამ თავში იხილავთ მსჯელობას იმის თაობაზე, თუ რა უნდა გააკეთონ პროფკავშირებმა მიგრანტი მშრომელების უფლებების დასაცავად. უკვე დღეს, პროფკავშირები ამ მიმართულებით ბევრ რამეს აკეთებენ და მიღებული გამოცდილების საფუძველზე სახეზეა სამომავლო მოქმედების კონტურები.

მიუხედავად იმისა, თქვენი პროფკავშირული ორგანიზაცია მიგრანტი მშრომელების წარმომადგენელი თუ მასპინძელი ქვეყნის ორგანიზაციაა, გასაკეთებელი ძალიან ბევრია!

განხილული იქნება პროფკავშირების სტრატეგიის ოთხი ძირითადი დერძი:

- საემიგრაციო პოლიტიკაში უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის ხელშეწყობა.
- სხვა ქვეყნების პროფკავშირებთან ალიანსების ჩამოყალიბება.
- პროფკავშირების წევრების, განსაკუთრებით კი სექტორული ლიდერების და აქტივისტების განათლება და ინფორმირება.
- უშუალო კონტაქტები მიგრანტ მშრომელებთან.

ეს ამ სახელმძღვანელოს ერთ-ერთი ყველაზე დიდი თავია და ეს სრულიად ბუნებრივია-სახელმძღვანელო ხომ პროფკავშირების-თვისაა განკუთვნილი!

შ.ს.ო-ს სტანდარტებს დიდი მნიშვნელობა აქვთ

ყველასათვის ნათელია, რომ ყოველდღიურ საქმიანობაში, მოსამართლეები, იურისტები, შრომის ინსპექტორები და პროფკავშირების წევრები მშრომელების დაცვისკენ მიმართული საქმიანობისას არსებულ საერთაშორისო შრომის სტანდარტებს ეყრდნობიან. გადაწყვეტილების მიღებისას და საკუთარი ქვეყნის კანონების ინტერპრეტაციისას, მოსამართლეები ხშირად აპელირებენ შ.ს.ო-ს კონვენციებსა და სხვა საერთაშორისო შრომით სტანდარტებზე. სწორედ ამიტომ, უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ პროფკავშირებმა აქტიური მუშაობა გასწიონ სახელმწიფოებთან მათ მიერ შ.ს.ო-ს კონვენციების რატიფიცირების მიზნით. ყოველივე ეს ხელს შეუწყობს ცალკეული ქვეყნების შრომით კანონმდებლობაში აუცილებელი ცვლილებების შეტანის პროცესის წარმართვას.

შრომითი განათლება 2006, 2-3 №.143-144, შრომის კანონმდებლობა: მისი როლი, ტენდენციები და პოტენციალი⁴⁸

ღირსეული სამუშაო ადგილების პროგრამის ფარგლებში, შ.ს.ო. და მისი პარტნიორი ორგანიზაციები მივიდნენ იმ დასკვნამდე, რომ ყველა დაინტერესებული მხარის ლეგიტიმური ინტერესების მაქსიმალურად დაცვის მიზნით, მიზანშეწონილია: i) უპირატესობა მიენიჭოს ისეთი პოლიტიკის გატარებას, რომლისთვისაც პრიორიტეტული იქნება ეკონომიკური ზრდა და დასქმება; ii) ხელი შეეწყოს შრომითი მიგრაციის რეგულირებას; iii) ხელი შეეწყოს საერთაშორისო შრომის სტანდარტების უფრო ფართოდ გამოყენებას, კერძოდ კი, მოხდეს შ.ს.ო-ს 97-ე და 143 კონვენციების რატიფიკაცია და იმპლემენტაცია.

ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელია ისეთი ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, რომელიც უზრუნველყოფს მიგრანტი და ადგილობრივი მშრომელებისადმი თანაბარ მოპყრობას, სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობას, ექსპლუატაციური პრაქტიკის აღმოფხვრას და ზოგადად მიგრანტი მშრომელების ფუნდამენტური უფლებების დაცვას. ბუნებრივია, რომ შ.ს.ო-ს წევრ სახელმწიფოებს და სოციალურ პარტნიორებს შორის უფრო მჭიდრო თანამშრომლობა მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს შრომითი მიგრაციის უფრო ეფექტური დაცვის სისტემის შექმნას.

პროფკავშირების ლოზინგური საფიანოა

პროფკავშირებმა უნდა აწარმოონ ლობისტური საქმიანობა შემდეგი მიზნების მიღწევის მიზნით:

- შეიქმნას შრომითი მიგრაციის უფრო გამჭვირვალე სისტემა, რომელიც გაითვალისწინებს ადგილობრივი მშრომელების ლეგიტიმურ ინტერესებს და წუხილებს.
- დაინერგოს მიგრაციის რეგულირების სტანდარტებზე დაფუძნებული სისტემა, რომელიც საშუალებას იძლევა დაცულ იქნეს ყველა მიგრანტი მშრომელის უფლება და ეფექტურად ებრძოდოს ექსპლუატაციის და ტრაფიკინგის ნებისმიერ გამოვლინებას.
- შ.ს.ო-ს ორი (№97 და 143) და გაერო-ს იმ კონვენციების რატიფიკაცია, რომლებიც უშუალოდ ეხება მიგრანტ მშრომელებს.
- იმ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს ამ კონვენციების რატიფიცირება, უზრუნველყონ მათი სრული იმპლემენტაცია.
- გადაწყვეტილებების მიღება მოხდეს სამხრივი კონსულტაციის რეჟიმში და შრომითი მიგრაციის საკითხებზე მსჯელობისას მაქსიმალურად იქნეს გათვალისწინებული პროფკავშირების პოზიცია.
- შრომითი მიგრაციის ყველა ასპექტზე კონსულტაციების ჩატარების უზრუნველსაყოფელად, ჩამოყალიბდეს და გაძლიერდეს სოციალური დიალოგის ეროვნული პროცედურები და პრაქტიკა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს შრომითი მიგრაციის ეროვნული პოლიტიკის შესაბამისობა საერთაშორისო შრომის სტანდარტებთან, სხვა რელევანტურ საერთაშორისო ინსტრუმენტებთან და მრავალმხრივ საერთაშორისო შეთანხმებებთან.

⁴⁸ შრომის კანონმდებლობა: მისი როლი, ტენდენციები და პოტენციალი: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/pub/143144/143144e.pdf>

მე-6 თავი: შედეგ რა: პროფკავშირების როლი

- უზრუნველყოს, რომ შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა იყოს გენდერულად მგრძობიარე, გაითვალისწინოს ის სირთულეები და შეურაცყოფები, რომელსაც ქალი მიგრანტები განიცდიან მიგრაციის პროცესში; ყველა დონეზე პოლიტიკის შემუშავების, დაგეგმარების და პროგრამების შესრულება უნდა დაეფუძნოს გენდერული თანასწორობის პრინციპს.
- მიგრანტი მშრომელების დახმარებასთან და მხარდაჭერასთან დაკავშირებულ საკითხებზე პროფკავშირები წამყვანი კონსულტანტი ორგანიზაციის როლს უნდა თამაშობდეს.

მოკლედ, ყალიბდება სულ უფრო და უფრო მზარდი კონსენსუსი იმასთან დაკავშირებით, რომ საერთაშორისო და ეროვნულ დონეზე განხორციელებულ პოლიტიკას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ შრომითი მიგრაცია გადაიქცეს ისეთ მოვლენად, რომელიც ემსახურება ადამიანების კეთილდღეობის და განვითარების კეთილშობილურ მიზნებს და არ უნდა იყოს შეურაცყოფის, ექსპლუატაციის და ქსენოფობიური გამოვლინებების სამიზნე.

ამგვარი ყოვლისმომცველი მიდგომის დასაწერად, შ.ს.ო-ს მრავალმხრივი ჩარჩო მიდგომა შრომითი მიგრაციის საკითხებისადმი პროფკავშირების ხელთ არსებული ძლიერი ინსტრუმენტია.

სოციალური დიალოგი

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი მიგრაცია შრომის ბაზართან დაკავშირებული თემაა, ლოგიკური იქნებოდა, რომ იმ ორგანიზაციებს, რომელთაც აქვთ შრომის ბაზარზე ყოფნის გამოცდილება, ერთობლივად შეემუშავებინათ შესაბამისი პოლიტიკა. ყოველივე ეს გულისხმობს სოციალური დიალოგის აუცილებლობას და შრომითი მიგრაციის არ დატოვებას იმ პოლიტიკური პარტიების ამარა, რომლებიც ყველაფერს აკეთებენ იმისთვის, რომ მიგრანტებს “ცხვირი არ შემოაყოფინონ” მათ ქვეყანაში. სადაც კი ეს შესაძლებელია, პროფკავშირებს საკუთარი წარმომადგენლები უნდა ჰყავდეთ ისეთ სპეციალურ აღსრულების ორგანოებში, როგორებიცაა თანასწორობის და ადამიანის უფლებების კომისიები, რომელთაც ხშირად გააჩნიათ არა მარტო კონსულტანტიური, არამედ მონიტორინგის და საგამომიებო უფლებამოსილებები.

პროფკავშირებს გააჩნიათ სპეციალური უფლებამოსილება და პოლიტიკური ლეგიტიმურობა წამყვანი როლი ითამაშონ ღირესული სამუშაო ადგილის პროგრამების განხორციელებასა და მათი უფლებების დაცვის საკითხებში. მთავარია მათ ეს უფლებამოსილება მაქსიმალურად ეფექტურად გამოიყენონ.

პროფკავშირების მხრიდან დამჭირავებლებთან და მშრომელთა ორგანიზაციებთან აქტიური კონსულტაციების შედეგად, ესპანეთის მთავრობამ მიიღო ახალი წესები (2005 წლის აპრილში). სოციალური პარტნიორების მხრიდან მხარდაჭერის გარეშე, ვერც ერთი მთავრობა ვერ გარისკავდა ასეთი მნიშვნელოვანი ცვლილებების განხორციელებას. 2005 წლის თებერვალში ესპანეთის მთავრობამ გამოაცხადა ახალი რეგულირების პროგრამის დაწყება, რომლის შემუშავება და დანერგვა მშრომელების და დამჭირავებლების ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობის შედეგად გახდა შესაძლებელი. ამ ახალი წესის თანახმად, მიგრანტ მშრომელს (რომელიც რეგისტრირებულია ადგილობრივი თვითმართველობის ორგანოში სულ მცირე 6 თვის განმავლობაში, არ ააქვს ნასამართლეობა და გააჩნია კონკრეტული სამუშაოსთვის აუცილებელი კვალიფიკაცია) მიეცემათ ლეგალური მიგრანტის სტატუსი. კერძო პირებთან ოჯახებში მომუშავე მიგრანტ მშრომელებზეც ვრცელდება ეს წესები. საწყის ეტაპზე, მუშაობაზე და ქვეყანაში დარჩენაზე ლიცენზია გაიცემა ერთი წლის ვადით. სტატუს მიღების მსურველი ადამიანების განცხადებების უმრავლესობა დაკმაყოფილებულ იქნა, და ამ აპლიკაციების უმრავლესობა იმ მიგრანტი მშრომელებისგან მოდიოდა, რომლებიც კერძო პირებთან ოჯახებში სხვადასხვა სახის სამუშაოს ასრულებენ, აგრეთვე სასტუმრო ბიზნესის და სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმებული მიგრანტი მშრომელებისგან. მთლიანობაში, არსებული სტატისტიკის თანახმად, ესპანეთში 700 000 მიგრანტმა მშრომელმა მიიღო ლეგალური სტატუსი და ამ მიზნით 150 ოფისი გაიხსნა, სადაც მიგრანტი მშრომელების რეგისტრაცია ხდებოდა.

ესპანეთის პროფკავშირების მხარდაჭერა ესპანეთის დოკუმენტების არქონის შრომელთა დაცვისათვის

მე-5 თავში საუბარი იყო იმის შესახებ, თუ როგორ შეუძლიათ პროფკავშირებს მიგრანტი მშრომელების სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით ეფექტურად გამოიყენონ შ.ს.ო-ს სახელმძღვანელო სტრუქტურები.

ჩრდილოეთ აფრიკის ქვეყნებიდან ესპანეთში ჩასული შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა ქვეყნის სამხრეთ პროვინციაში, ანდალუსიაში მუშაობს და ცხოვრობს. ისინი პლასტიკურ და ხის ქონებში ცხოვრობენ, რომელსაც “ჩაბოლას” ეძახიან, ყოველგვარი წყალგაყვანილობის და კანალიზაციის გარეშე. პლანტაციებში მომუშავე მიგრანტებს, როგორც წესი შესაბამის რეგისტრაცია არა აქვთ გავლილი, მათი ხელფასები მცირეა და სამუშაო სახიფათო. “წარმოუდგენელია, როგორ შეიძლება თანამედროვე ევროპაში ადამიანები ასეთ პირობებში ცხოვრობდნენ”, განაცხადა ესპანეთის პროფკავშირების კონფედერაციის (CC.OO) მიგრაციის საკითხების კურატორმა მანუელ დელგადო სალასმა.

(უნდა გვახსოვდეს, რომ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულობა ერთ-ერთი ყველაზე სახიფათო პროფესიაა და ფატალური უბედური შემთხვევების რიცხვიც აქ ერთ-ერთი ყველაზე უფრო მაღალია.)

ჩრდილოეთ აფრიკიდან ესპანეთში ჩამოსული მიგრანტების უმრავლესობა მორთკოელები და საბ-საპარელი ფერმერები არიან. დაახლოებით 40 000 ადამიანი მუშაობს ხილის გადამამუშავებელ ქარხნებში, სადაც აწარმოებენ ევროპის და ამერიკის სუპერმარკეტებში ექსპორტად გასატან პროდუქციას. აქ მომუშავე მიგრანტების 25 პროცენტს არ გააჩნიათ ლეგალური სტატუსი და მათი ხელფასი ზოგჯერ არ აღემატება 20 ევროს დღეში.

ანდალუსიაში მომუშავე მიგრანტი მშრომელებისათვის ესპანეთის პროფკავშირების კონფედერაცია ახორციელებს რამოდენიმე პროექტს; მიგრანტი მშრომელებისთვის ესპანური ენის გაკვეთილები, პროფესიული განათლება, ადმინისტრაციული მხარდაჭერა და ღია რესურს ცენტრი, რომელიც ძალიან პოპულარულია არალეგალურ მიგრანტ მშრომელებს შორის. “ჩვენ უნდა შევცვალოთ არსებული საემიგრაციო კანონმდებლობა, რაც საშუალებას მისცემს ადამიანებს კანონიერად იმუშაონ ქვეყანაში,” განაცხადა ესპანეთის პროფკავშირების კოორდინატორმა. “სამუშაოს ხელმისაწვდომობის ხელისშემშლელი შეზღუდვით, ჩვენ ფაქტობრივად ხელს ვუწყობთ არალეგალურად შემოსული მიგრანტების ზრდას და მათი კონტრაბანდულად გადაყვანი პირობების საქმიანობას”.

ა.შ.შ-ს პროფკავშირები მოითხოვენ ყველა შრომელისთვის თანაბარ უფლებას

2006 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიგრანტი მშრომელების შესახებ კანონში შემოსულმა წინადადებებმა საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ დიდი ვნებათაღელვა გამოიწვია. 2006 წლის 1 მაისს პროფკავშირების აქტიური მონაწილეობით ერთ მილიონზე მეტი ადამიანი გამოვიდა ქუჩაში საპროტესტო აქციით-აღბათ ეს ყველაზე მასობრივი დემონსტრაცია იყო ამ საუკუნეში. ეს იმის ნათელი მაგალითია, თუ როგორ შეიძლება არსებული სამრეწველო ურთიერთობების ჭრილში, პროფკავშირებმა შესცვალონ მანამდე არსებული მათი მიდგომები და პოზიციები.

ქვეყანაში არსებულმა მასობრივმა დისკრიმინაციულმა პრაქტიკამ შრომითი ურთიერთობების სფეროში, ამერიკის პროფკავშირების ცენტრს-AFL-CIO, 2000 წელს გადააწყვეტინა შეეცვალა საკუთარი დამოკიდებულება და მხარი არ დაეჭირა “დამსაქმებელთა სასაქციოს” პოლიტიკისადმი, რომლის შესახებ საკანონმდებლო აქტი ძალაში 1986 წელს შევიდა. ამ კანონის თანახმად, სამართლებრივი სანქციებით გამოიყენებოდა იმ დამქირავებლების წინააღმდეგ, რომლებიც სამუშაოდ უფლებამოსილების არმოქონე უცხო ქვეყნის მოქალაქეს აიყვანდა. როგორც პრაქტიკაში აჩვენა, ამან გამოიიწვია შავკანიანი, ესპანურენოვანი, აზიელი და სხვა არათეთრკანიანი ადამიანის დისკრიმინაცია, მათ შორის მათიც, ვინც ა.შ.შ-ს მოქალაქეები იყვნენ ან ჰქონდათ ქვეყანაში ცხოვრების კანონიერი უფლება.

ხშირ შემთხვევაში, თვით დამქირავებლებიც ბოროტად იყენებდნენ მანამდე არსებულ კანონმდებლობას პროფკავშირების წინააღმდეგ ბრძოლაში. მაგალითად, მათ მიგრანტი მშრომელების არალეგალური სტატუსი მხოლოდ მაშინ ახსენებოდათ, როდესაც მიგრანტი მშრომელები დააპირებდნენ პროფკავშირებში გაწევრიანებას ან სამართლიანად მოითხოვდნენ ფულად კომპენსაციას სამრეწველო ტრამეების შემთხვევაში. ფაქტიურად, დამქირავებლები საემიგრაციო სამსახურების (INS) ინფორმატორების უფლებამოსილებით იყენებდნენ აღჭურვილნი და ამ უფლებამოსილებას საკუთარი შეხედულებებისამებრ იყენებდნენ.

ამერიკის პროფკავშირული ცენტრის (AFL-CIO) პოლიტიკა ითვალისწინებს როგორც მიგრანტი, ასევე ქვეყანაში აშკამად არსებული მშრომელების უფლებების დაცვას. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა “სტუმარი მშრომელების” პროგრამების განხორციელებას, რადგან მშრომელების სწორედ ეს კატეგორიაა ყველაზე უფრო მოწყვლადი და ნაკლებად დაცული (იხილეთ ცხრილი)

ამერიკის შრომის ფედერაცია და ინდუსტრიული ორგანიზაციების კონგრესი (AFL-CIO)

ჩვენ დარწმუნებულნი ვართ, რომ არანაირი გამართლება არ გააჩნია იმ გარემოებას, რომ ემიგრანტებს, რომლებიც ჩამოდიან ჩვენს ქვეყანაში სამუშაოდ, მზად არიან გადაიხადონ გადასახადები და პატივი სცენ ქვეყნის კანონებს, აქვთ სტუმარი-მშრომელის მეორეხარისხოვანი სტატუსი.

ღრობითი სტუმარი-მშრომელის პროგრამის განგრცობა და მხარდაჭერა ნიშნავს არადემოკრატიული, კლასებად დაყოფილი საზოგადოების მშენებლობას.

ამ მოდელის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით, ამერიკის შრომის ფედერაციამ და ინდუსტრიული ორგანიზაციების კონგრესმა საზოგადოებას უფრო ჰუმანური და დემოკრატიული ალტერნატივა შესთავაზა. კერძოდ, თუ დამქირავებელი დაადასტურებს, რომ მას ნამდვილად სჭირდება უცხოელი მშრომელის დაქირავება, მაშინ უცხოელ მშრომელებს უნდა აქვთ იგივე უფლებები, შრომითი და სოციალური გარანტიები, როგორც ნებისმიერ ა.შ.შ -ს მოქალაქეს. როდესაც ჰუმანიტარულად არსებობს უცხოელი მშრომელების სამუშაოდ აყვანის აუცილებლობა, ჩვენ მათ უნდა მოვეპყრათ არა როგორც “სტუმრებს”, არამედ როგორც ჩვენი საზოგადოების სრულუფლებიან წევრებს, რომელთა ექსპლუატაციის საშუალება არ უნდა მიეცეთ ხარბ დამქირავებლებს.

მიგრანტ მშრომელებს სჭირდებათ გზა რომელიც მათ ლეგალიზაციას და შესაბამისად უფლებების და კანონიერი ინტერესების დაცვას უზრუნველყოფს. ჩვენ, როგორც ვერი, რომელიც ამაყობს თანასწორუფლებიანობის და სამართლიანობის პრინციპებით, ბოლომდე ერთვებით უნდა დავრჩეთ ჩვენი არჩევანის.

პროფკავშირები რუსეთის ფედერაციაში მიგრანტი მშრომელები

რუსეთის ფედერაციაში, პროფკავშირების მუდმივად მზარდმა მხარდაჭერამ რეგისტრაციის არმქონე მიგრანტი მშრომელების და ტრეფიკინგის მსხვერპლი ადამიანების მიმართ დადებითი შედეგი გამოიღო. ა.შ.შ -ს შემდეგ, სწორედ რუსეთის ფედერაციაში ჩადის ყველაზე მეტი მიგრანტი მშრომელი.

რუსეთის ფედერაციის მშენებელთა პროფკავშირებსა და ტაჯიკეთს შორის ხელი მოეწერა ხელშეკრულებას თანამშრომლობის შესახებ, რომელიც მიზნად ისახავს სამშენებლო სექტორში მომუშავე ტაჯიკი მიგრანტი მშრომელების კანონიერი ინტერესების დაცვას.

ამ ხელშეკრულების დადებიდან 1 წლის შემდეგ, სულ 2 872 მიგრანტი მშრომელი გაერთიანდა რუსეთის მშენებელთა პროფკავშირებში; პროფკავშირების დახმარებით 1 862-მა მიგრანტმა მშრომელმა მიიღო ლეგალურად მუშაობის უფლება და 5 მილიონ რუბლზე მეტი დაუბრუნდათ მიგრანტ მშრომელებს ხელფასების სახით. სპეციალური ცენტრების ჩამოყალიბების გზით, რუსეთის პროფკავშირები მიგრანტ მშრომელებს დამატებით მომსახურებას უწევენ.

3 000-ზე მეტმა მშენებელმა მიგრანტმა ისარგებლა ამ მომსახურების ცენტრებით და 1000-ზე მეტ ადამიანს მიეცა უფლება ლეგალურად ემუშავა.

მე-6 თავი: შედეგ რა: პროფკავშირების როლი

- მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის ქვეყნების საელჩოებთან და პროფკავშირებთან მჭიდრო თანამშრომლობა.
- მიგრანტი მშრომელების წარმოშობის ქვეყნების პროფკავშირულ ცენტრებთან ერთად ყველა არსებული ურთიერთგაგების მემორანდუმის (MOU) გადახედვა.
- ურთიერთგაგების მემორანდუმის სტანდარტული მოდელის და დასაქმების კონტრაქტის შემუშავება.
- განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს კერძო პირების ოჯახებში მომუშავე მიგრანტ მშრომელებს. დასაქმების აქტში შეტანილ იქნეს ცვლილებები, რომელიც კერძო პირების სახლში დასაქმებულ მშრომელებს შრომას სრულფასოვანი შრომის სტატუსს მინიჭებს; შემუშავდეს კონტრაქტების სტანდარტული ფორმები; წახალისდნენ კერძო პირებთან მომუშავე მიგრანტების გაწევრიანება პროფკავშირებში.
- მიგრანტი მშრომელების სამართლებრივი პირობების გაუმჯობესების მიზნით გაძლიერდეს შრომითი ინსპექციის სამსახურები.
- გათვალისწინებულ იქნეს ყველა ის საფრთხეები, რომელიც მიგრანტი მშრომელი მამაკაცების და ქალების წინაშე დგას, კერძოდ მძიმე სამუშაო პირობები-სიბინძურე, საშიში და ღირსების შემლახველი სამუშაო, იმ ქალების მძიმე ხვედრი, რომლებიც არაფორმალურ სექტორში მუშაობენ.

მაღალხიის პროფკავშირების კონგრესის (MTUC) მიერ გატარებული პოლიტიკა იმის ნათელი მაგალითია, რომ შესაძლებელია ერთდროულად დაიცვა როგორც მიგრანტი მშრომელების, ასევე ადგილობრივი მშრომელების ლეგიტიმური ინტერესები.

“პროფკავშირების პასპორტი”

ინდოეთის ქალაქებში, მათ შორის ბანგალორესა და ჰიდერაბადში, მომუშავე ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტებმა ჩამოაყალიბეს საკუთარი ფორუმი და გახდნენ პროფკავშირების საერთაშორისო ქსელის (UNI) წევრი ორგანიზაცია. საპასუხოდ, პროფკავშირების საერთაშორისო ქსელმა გამოუშვა “UNI-ს პასპორტი”, რომელიც საშუალებას აძლევს მობილურ მიგრანტ მშრომელებს შეინარჩუნონ საკუთარი პროფკავშირული უფლებები, როდესაც ისინი ერთი ქვეყნიდან მეორეში გადადიან სამუშაოდ.⁵¹

UNI პასპორტი ამ სფეროში დასაქმებულ მშრომელებს საშუალებას აძლევს:

- მათთვის ხელმისაწვდომი იყოს გაერთიანების 900-ზე მეტი ორგანიზაციის მსოფლიო ქსელი.
- დანიშნულების ქვეყანაში წევრი პროფკავშირული ორგანიზაციის კეთილგანწყობა და დახმარება.
- მჭიდრო ინსტიტუციონალური ურთიერთობების დამყარება ადგილობრივ თემებთან-მუდმივად ინფორმაციის მიღება, კულტურულ და პოლიტიკურ ღონისძიებებში მონაწილეობის მიღება.
- ადგილობრივ დონეზე აქტივობებში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა-პროფესიულ საკითხებზე მომუშავე სამუშაო ჯგუფებში მონაწილეობა, მაგ. ტრენინგ კურსების სახით.
- ინფორმაციის მიღება სამუშაო პირობების, საბანკო მომსახურების, საგადასახადო სისტემის, სკოლების, ჯანდაცვის და საპენსიო სისტემების შესახებ.
- ინფორმაციის მიღება დასაქმების, კონტრაქტის დადების, შრომითი კანონმდებლობის და კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ.
- დამსაქმებელთან პრობლემების ქონის შემთხვევაში, სამართლებრივი დახმარების მიღება.

⁵¹ იხილეთ <http://www.uniglobalunion.org/>

ქრონიკული პირებთან დასაქმებული მშრომლები

შესაძლებელია იმ მიგრანტი მშრომელების ორგანიზება კი, რომლებიც როგორც წესი იზოლირებული არიან, ექვემდებარებიან უკიდურეს ექსპლუატაციას, მაგალითად კერძო პირებთან ოჯახში დასაქმებული მშრომელები.

ამ კატეგორიის ადამიანების ორგანიზება მოითხოვს ინოვაციურ სტრატეგიებს და მიდგომებს. კოსტა რიკის კერძო პირებთან ოჯახებში დასაქმებული მშრომელების ასოციაციამ (ASTRADOMES), რომელიც 1991 წელს ჩამოყალიბდა, შეიმუშავა ყოველსომომცველი მიდგომა, რომელიც გულისხმობს მიგრანტი მშრომელებისთვის გარკვეული მომსახურების მიწოდებას, მაგალითად სატელეფონო ცხელი ხაზი, იურიდიული კონსულტაციები და სოციალური მხარდაჭერა, სამუშაოდან განთავისუფლებული მიგრანტი მშრომელებისათვის დროებითი თავშესაფარის მიცემა, შრომით უფლებებზე და მოვალეობებზე სპეციალური ტრენინგების ჩატარება. კოსტა-რიკის მშრომელთა ასოციაციაში ბევრი ქალი მიგრანტია გაწვევრიანებული და ისინი ძირითადად ნიკარაგუიდან, ელ-სალვადორიდან, გვატემალიდან და ჰონდურასიდან არიან. კოსტა-რიკის პროფკავშირები მოითხოვენ, რომ მათი ქვეყნის შრომით კანონმდებლობაში უფრო ნათლად იყოს ასახული კერძო პირებთან ოჯახებში დასაქმებული მშრომელების უფლებები.



მშრომელის უპრეტენზიო ფაქტების გამოვლენა

პროფკავშირული ორგანიზაციებს, რომლებიც მთელს მსოფლიოში არიან წარმოდგენილნი, ყველაზე კარგად შეუძლიათ გამოავლინონ მიგრანტი მშრომელების წინააღმდეგ მიმართული შეურაცყოფის ფაქტები და ექსპლუატაცია. მათ ამის გამოვლენა შეუძლიათ უშუალოდ სამუშაო ადგილებზე და ამ მიზნით აგრეთვე გამოიყენონ შ.ს.ო-ს საზედამხედველო პროცედურები და შ.ს.ო-ს სტანდარტების დარღვევების შესახებ მოხსენების მექანიზმები.

უნდა მოხდეს პროფკავშირის წევრების წახალისება, რომ მათ შესაბამისი რეაგირება მოახდინონ იმ შემთხვევებზეც კი, როდესაც არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ ირღვევა მიგრანტი მშრომელების უფლებები. ეს თემა სასურველია იყოს საგანმანათლებლო ტრენინგების და სხვა ღონისძიებების დღის წესრიგში.

▶ მიგრაციის ლექსიკონი

ამ ლექსიკონში მოყვანილია იმ ტერმინების განმარტება, რომლებიც გამოყენებულია ამ სახელმძღვანელოში, საერთაშორისო სამართალში და შრომითი მიგრაციის შესახებ სხვა ტექსტებში.

ძირითადად ეს განმარტებები აღებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შ.ს.ო) განმარტებების ლექსიკონიდან, რომელიც ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე:
<http://www.iom.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm>

ზოგიერთი განმარტება აღებულია მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებითი ლექსიკონიდან, რომელიც ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე:
http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial-publications/Glossary_eng.pdf

სხვა განმარტებები აგრეთვე შესაძლოა მოძიებულ იქნეს UNESCO-ს განმარტებით ლექსიკონში და ის ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე:
<http://www.unesco.org/shs/migration/glossary>

თავშესაფრის მაძიებელი

გაერო-ს განმარტებით, ეს გახლავთ “ნებისმიერი პირი, რომელიც აცხადებს, რომ ის გახლავთ ლტოლვილი და ელოდება თავისი სტატუსის დადგენას”. ეს ტერმინი უბრალოდ ასახავს ფაქტს, რომ ეს ადამიანი აცხადებს, რომ ის არის ლტოლვილი. ზოგიერთი თავშესაფარის მაძიებელი მიიღებს ლტოლვილის სტატუსს, ზოგიერთი არა.

იხილეთ აგრეთვე: ლტოლვილი

ტვინების გადინება

დანაკარგი, რომელსაც ქვეყანა განიცდის მაღალკვალიფიციური პერსონალის ემიგრაციის შედეგად

იძულებითი ემიგრაცია

მოიცავს არა მარტო ლტოლვილებს და თავშესაფარის მაძიებლებს, არამედ იმ ადამიანებსაც, რომლებიც იძულებული გახდნენ დაეტოვებინათ ქვეყანა გარეშე ფაქტორების გამო, როგორცაა ბუნებრივი კატასტროფები ან დევნა პოლიტიკური ან რელიგიური მიზეზების გამო.

მწვანე ბარათი (გრინ ქარდი)

მწვანე ბარათი საშუალებას აძლევს ემიგრანტს მუდმივად იცხოვროს ამერიკის შეერთებულ შტატებში. არსებობს მწვანე ბარათის რამდენიმე სახეობა. ის ძირითად ეძლევა იმ პირებს, რომელთაც აფინანსებს მათი კომპანიები, ადამიანებს რომლებსაც ნათესავები ჰყავთ ა.შ.შ-ში ან ეძიებენ თავშესაფარს.

H-1B ვიზა

ამერიკის შეერთებული შტატების H-1B პროგრამა საშუალებას აძლევს დამქირავებელს ღრობით სამუშაოზე აიყვანოს უცხო ქვეყნის მოქალაქე არა-ემიგრაციულ საფუძველზე.

ადამიანებით ტრეფიკინგი

იხილეთ: პიროვნებებით ტრეფიკინგი

უკანონო მიგრანტი

ეს აზრს მოკლებული ტერმინია და ყოველთვის უნდა მოვერიდოთ მის გამოყენებას. პიროვნება არ შეიძლება იყოს უკანონო!! (იხილეთ გვ44)

არამართლზომიერი მიგრაცია

ადამიანის მიერ საზღვრის გადასვლა არამართლზომიერი ან უკანონო გზებით- შესაბამისი დოკუმენტების არქონის ან ყალბი დოკუმენტების წარმოდგენის ან ვიზის ამოწურვის შემდეგ ქვეყანაში დარჩენა.

მიგრანტი

გაერო-ს მოსახლეობის სამსახური მიგრანტად მიიჩნევს პირს, რომელიც იმყოფება თავისი დაბადების ან მოქალაქეობის ქვეყნის ფარგლებს გარეთ. არსებობს მიგრაციის განსხვავებული განმარტებები: “ნებისმიერი ადამიანი, რომელიც ღრობით ან მუდმივად ცხოვრობს იმ ქვეყანაში, სადაც ის არ დაბადებულია” და “ნებისმიერი პირი, რომელიც შედის ქვეყანაში, რომელიც არ გახლავთ ის სახელმწიფო რომლის მოქალაქეც ის გახლავთ სულ მცირე 12 თვის განმავლობაში”.



შ.ს.ო-ს ავსტრალიასივები

შ.ს.ო-ს ვებ გვერდი მიგრაციის საკითხებზე:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Stalker, P. *The work of Strangers: A survey of International labour migration*, ILO, 1994

2000. *Workers without frontiers: The impact of globalization on international migration*.

შ.ს.ო-ს ექსპერტთა კომიტეტის დასკვნები კონვენციის დებულებების და რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებით, 1999. დასკვნები იხილეთ შემდეგ მისამართზე:
<http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>

ILO: *Migrant workers, Labour education* 2002/4 #129. ეს პუბლიკაცია გამოშვებულია შ.ს.ო-ს მშრომელთა აქტივობების ბიუროს მიერ.

შ.ს.ო-ს მრავალმხრივი ჩარჩო მიდგომა შრომითი მიგრაციის საკითხებზე. ჟენევა, 2005. ამ ნაშრომის ჩამოტვირთვა შეიძლება შემდეგი მისამართიდან:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/multilateral.htm>

შ.ს.ო. ადამიანებით ტრეფიკინგი: პრობლემის დაძლევის ახლებური მიდგომები, ჟენევა, 2003

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა და მენეჯმენტი: ტრენინგ მოდულები, შ.ს.ო ბანკოკი, 2005.

International Labour Review, Vol.145, #1-2, 2006, special issue on Migration.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი მიგრაციის პროგრამის ფარგლებში გამოვიდა რამდენიმე ნაშრომი, რომელიც მიზნად ისახავს მკითხველმა უფრო ნათლად გაიგოს და გააცნობიეროს საერთაშორისო მიგრაციის სფეროში არსებული პრობლემები და გამოწვევები. იხილეთ ვებ-გვერდი: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/publ.htm>

ვებ-რესურსები

გაერო-ს სისტემა

გაერო, ეკონომიკური და სოციალური საკითხების დეპარტამენტის მიერ ჩატარებული კვლევა, 2004წ. მსოფლიო ეკონომიკის ტენდენციები და პოლიტიკა, ნიუ-ორკი.
<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part1web.pdf>

გაერო, ეკონომიკური და სოციალური საკითხების დეპარტამენტის მიერ ჩატარებული კვლევა, 2004წ. (მე-2 ნაწილი), საერთაშორისო მიგრაცია, ნიუ-ორკი

<http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part2web/preface.pdf>

გაერო-ს ადამიანის უფლებების უმაღლესი კომისარი პასუხისმგებელია ყველა მიგრანტი მშრომელის და მათი ოჯახების უფლებების დაცვის შესახებ კონვენციის განხორციელების ზედამხედველობაზე. ამ კონვენციასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიება შეიძლება შემდეგ მისამართზე:

http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm

იუნესკო-ს საერთაშორისო მიგრაციის და მრავალკულტურული პოლიტიკა
http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1211&URL_DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

პროფკავშირების ვიზ-გვერდები

ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციას(ETUC) თავის ვებ-გვერდზე განთავსებულია აქვს რამდენიმე დოკუმენტი:
<http://www.etuc.org>

ETUC-ს პოლიტიკა: <http://www.etuc.org/a/1159>

კერძო პირებთან ოჯახებში მომუშავე მიგრანტი მშრომელების შესახებ ინფორმაცია იხილეთ:
<http://www.etuc.org/a/2041>

პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია: <http://www.etuc-csi-org> (მოიცავს ITUC-ს რეგიონალურ ორგანიზაციებსაც)

გლობალური პროფკავშირები <http://www.global-unions.org>

მშენებლების და ხეუ მომუშავე მშრომელების ინტერნაციონალი(BWI)
<http://www.bwint.org>

განათლების მუშაკთა ინტერნაციონალი(EI) <http://www.ei-ei.org>

ქიმიური, ენერჯო, წიაღისეულის მომპოვებელი და ზოგადი პროფილის მშრომელთა პროფკავშირი (ICEM) <http://www.icem.org>

ჟურნალისტთა საერთაშორისო ფედერაცია(IFJ) <http://www.itf.org>

მეტალურგთა საერთაშორისო ფედერაცია(IMF) <http://www.IMFMETAL.ORG>

ტრანსპორტის მშრომელთა საერთაშორისო ფედერაცია(ITF) <http://www.itf.org.uk>

ტექსტილური წარმოების, ტანსაცმლის და ტყავზე მომუშავე მშრომელთა ფედერაცია

<http://www.itglwf.org>

კეპებითი მრეწველობის, სოფლის მეურნეობის, სასტუმროს, რესტორნების, მომსახურების, თამბაქოს წარმოების და სხვა მომიჯნავე სფეროებში მომუშავე მშრომელების საერთაშორისო პროფკავშირი (IUF) <http://www.iuf.org>

საჯარო მოსამსახურეების ინტერნაციონალი (PSI) <http://www.world-psi.org>

პროფკავშირების ქსელური ინტერნაციონალი (UNI) <http://www.union-network.org>

ხელოვანთა და გართობის სფეროში დასაქმებული მშრომელების ალიანსი (IAEA)
<http://www.fia-actors.com> <http://www.fim-musicians.com>

OECD-ის ორგანიზაციასთან არსებული პროფკავშირების მრჩეველთა კომიტეტი (TUAC)
<http://www.tuac.org>

სხვა ვებ-გვერდები

სამთავრობათაშორისო ორგანიზაციები:

2003 წელს, გაერო-ს გენერალური მდივნის და მთელი რიგი ქვეყნების ერთობლივი ინიციატივით, შეიქმნა საერთაშორისო მიგრაციის გლობალური კომისია. ეს ორგანიზაცია დამოუკიდებელი ორგანიზაცია იყო და მიზნად ისახავდა შეეშუშავებინა ყოვლისმომცველი და გლობალური პოლიტიკა საერთაშორისო მიგრაციის სფეროში. ეს ორგანიზაცია დაიხსურა 2005 წელს, მაგრამ ამ მისამართზე თქვენ შეგიძლიათ გაეცნოთ საინტერესო ინფორმაციას:
<http://www.gcim.org/en/>

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციას და მსოფლიო ბანკს აქვთ ვებ-გვერდები, რომლებიც სწორედ მიგრაციის საკითხებს ეძღვნება:
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp> და
<http://www.web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTMIGDEV/O..menuPK:2838383-pagePK:149018-piPK:149093-theSitePK:2838223.00.html>

ევროპის კავშირის სტატისტიკის ბიურო (Eurostat) და ნიდერლანდების დემოგრაფიული ინსტიტუტი (NIDI) ანხორციელებენ ერთობლივ პროექტს, რომელიც მიზნად ისახავს გამთავსების ის პირდაპირი და არაპირდაპირი გავლენა, რომელსაც საერთაშორისო მიგრაცია ახდენს ევროპის კავშირზე. ამ კვლევის შედეგები ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე:
<http://www.nidi.know.nl/web/html/pushpull/index.html>

არასამთავრობო ორგანიზაციები (NGOs):

მონობის საწინააღმდეგო ინტერნაციონალი, დაარსდა 1839 წელს და გახლავთ უძველესი ადამიანის უფლებების დამცველი ორგანიზაცია; [misi muSaobis erT-erTi umniSvnelovanesi prioriteti adamianebiT trefikingis winaaRmdegbrZolaa: http://www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)

ჰიუმან რაიტ ვოჩმა (Human Rights Watch) გამოაქვეყნა რამდენიმე მნიშვნელოვანი მოხსენება მთელ რიგ ქვეყნებში მიგრანტი მშრომელების მძიმე ხვედრის შესახებ: <http://www.hrw.org>

გაერთიანებულ სამეფოში რეგისტრირებული ორგანიზაცია-ერთობლივი საბჭო ემიგრანტების კეთილდღეობისათვის: <http://www.jcwi.org>

გაერთიანებული სამეფოს სასექსის ცენტრი მიგრაციის, გლობალიზაციის და სიღარიბის საკითხებზე მოიცავს მრავალ საინტერესო თემას და ფლობს საჭირო ინფორმაციას: <http://www.migrationdrc.org/index.cfm>

პლატფორმა შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე მიგრანტების საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის (PICUM), გახლავთ ცალკეული პირების და ორგანიზაციების ქსელი. ამ ორგანიზაციის სამდივნო მდებარეობს ქ.ბრიუსელში. ამ ორგანიზაციის მიზანი გახლავთ პატივით მოეპყრან შესაბამისი დოკუმენტების არმქონე მიგრანტებსაც: <http://www.picum.org>

18 დეკემბერი მიგრანტების საერთაშორისო დღეა. იხილეთ სხვადასხვა მასალა მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვის სფეროში: <http://www.december18.net/web/general/start.php>

წიგნები და სტატიები

Castels, S. and Miller, M 1988, *The age of migration, 2nd edition*, Basingstoke, Macmillan

Cohen, R. 1987, *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour* Aldershot, Gower

Taran, P.A. and Demaret, L. 2006 *Dispelling the migrant myth*, ILO's world of work, No.57, sept.2006.

Spencer, S (ed). 2003. *The politics of migration: Managing opportunity, conflict and change*, London, Political Quarterly/Blackwell.

Demaret, L. 2006 *Private employment agencies: The challenges ahead from the workers' perspective*, in Merchants of Labour, ILO Geneva, 2006.

Taran, P.A. and Geronimi, E. 2003. *Globalization, labour and migration: protection is paramount*, ILO, Geneva.

Taran, P.A. 2004. *Vulnerable Groups: Migrant Workers*, United Nations Commission on Human Rights, 60th Session, 2004, item 14(a) of the agenda.

TUC. 2003. *Overworked. Underpaid and Over Here: Migrant Workers in Britain*, London, TUC.

2005. *Making a rights-based migration system work*, TUC response to the Home office consultation document "Selective admission: Making migration work for Britain".

Wallace, C. 1999. "Crossing borders: Mobility of goods, capital and people in the Central European Region", in A. Brah, et al(eds): *Global Futures: Migration, environment and globalization*, Basingstoke, Macmillan, pp.185-209

Harris, N. 2002. *Thinking the unthinkable: The immigration myth exposed*, London and New York, I.B. Tauris and Co.Ltd.

Pecoud, A. and de Guchteneire, P.(eds). 2007, *Migration without borders, Essays on the Free Movement of People*, Berghahn Books in Association with UNESCO, Oxford.

Working for a better Life: A profile of Immigrants in the New York State Economy (121 pages, pdf)

http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf

თუ აღნიშნული გაეცნობა ამ სახელმძღვანელოში მოყვანილ ინფორმაციას და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და გლობალური პროფკავშირების მიერ გამოქვეყნებულ მეცნიერულ ნაშრომებს, ის სწრაფად მივა შევადგე დასკვნამდე: მიბრანტი მშრომელები ბანიცდიან არამართლზომიერ სიღუჭიბრეს და ჩაბვრას დაბალი ხელფასების, ცუდი სამუშაო პირობების, რეალური სოციალური დაცვის მქანნიზმების არქონის, ბაერთიანებაზე და მშრომელთა უფლებებზე უარის თქმის, დისკრიმინაციის და ქსენოფობიის, ასევე სოციალური ბარიერების გზით. კალიან ხშირად, მიბრანტი მშრომელებს იყენებენ (ბოროტად), რობორც იაფი მუშახელის წყაროს.

ბარდა იმ პრობლემებისა, რომლის წინაშეც მიბრანტი მშრომელები დბანან, ხშირად მათი მიერ გაღებული მსხვერპლი და კონტრიბუცია რობორც მასკინკელი, ასევე მათი საკუთარი ქვეყნების ეკონომიკაში დაუნახავი და დაუფასებელია, მიუხედევად იმისა, რომ მათ კალიან დიდი სიკეთე მოაქვთ ორივესთვის.

ნათელია, მიბრანტია უპირველეს ყოვლისა შრომითი საკითხია: ის შეეხება მშრომელთა ბადადბილებას, საზღვრის ბადალახვას სამუშაოს მოქმენის მიზნით; ის შეეხება მიბრანტი მშრომელებისთვის თანაბარ უფლებებს, მათდამი სამართლიან მოკვრობას და მათი უფლებების დაცვას.

ეს სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს ბაზარდოს პროფკავშირების შესაკლებლობები შრომითი მიბრანციის პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, ხელი შეუწყოს ჯანსაღი შრომითი მიბრანციის დანერბვის და უშუალოდ მიბრანტი მშრომელებთან კავშირების დამყარების პროცესს; უზრუნველყოს ის ბარემოება, რომ შრომითი მიბრანციით ბამოწვეული სიკეთით ისარბებლებენ რობორც მიბრანტების წარმომავლობის, ასევე მასკინკელი ქვეყნები მიბრანტი და არამიბრანტი მშრომელების ინტერესების ბათვალისწინებით.

International Labour Office
4, route des Morillons
CH – 1211 Geneva 22
Switzerland
Tel : (+41) (0) 22799 6832
Fax : (+41) (0) 22799 6310
Web: www.ilo.org

ლუბ დემარეტი
მიბრანციის საკითხებზე
საკონტაქტო პირი
შსო-ს მშრომელთა
აქტივობების ბიურო
(ACTRAV)
demaret@ilo.org
ტელ: (+41 22) 799 7233

ISBN 978-92-2-824142-6



9 789228 241426