

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

4

შეფასების ინსტრუმენტების ნუსხა და გზამკვლევი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სპეციალური
სამოქმედო პროგრამა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ
სექტემბერი 2008

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



– გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით

ISBN 978-92-2-822184-8

I შესავალი

მოცემული საძიებო მოდელი შექმნილია სპეციალურად სოციალური აუდიტორების, კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის შესაბამისი პერსონალისა და მესამე მხარის ორგანიზაციებისათვის, მათი მხრიდან კომპანიებისათვის სერვისების მიწოდების მიზნით. იგი წარმოადგენს შეკითხვების სერიასა და ტექნიკურ სახელმძღვანელოს, რომელიც ემყარება მე-3 ბროშურას: **სახელმძღვანელო პრინციპები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ**.

მოცემული საძიებოს მთავარი მიზანია სოციალური აუდიტორების დახმარება უკეთესი შეფასების ღონისძიებების საწარმოებლად. ასეთი შეფასებები უმნიშვნელოვანესია კორპორატიული ქცევის კოდექსების განხორციელებისა და აუდიტორებისათვის საშუალების მისაცემად, რომ მოიძიონ იძულებითი შრომის ფაქტები საწარმოთა დონეზე ისევე, როგორც მიწოდების გლობალურ ჯაჭვში. ამგვარად, კარგი სოციალური აუდიტორი უნარიანია უდიდესი წვლილი შეიტანოს იძულებითი შრომის პრევენციაში და მის როგორც გამომჟღავნებაში, ასევე აღმოფხვრაში.

საძიებო დაყოფილია თემატიკის მიხედვით შემდეგ განყოფილებებში:

- სამუშაო ციხეში
- იძულება/ვალდებულება
- ადამიანთა ტრეფიკინგი და იძულებითი შრომა.

თვეუული თემა მოიცავს მთავარ შეკითხვას, რომელსაც მოყვება ერთი ან მეტი ქვე-შეკითხვა. მოსაზრებები შეფასების მეთოდების შესახებ გულისხმობს:

- შესაბამისი კომპანიისა და დასაქმებულთა დოკუმენტაციის მიმოხილვა;
- ზედამხედველობა სამუშაო ადგილზე და მასთან დაკავშირებულ საცხოვრებელთან (მაგ: საერთო საცხოვრებელი);
- პირდაპირი და არაპირდაპირი ინტერვიუები მომუშავეებთან და მათ წარმომადგენლებთან
- ინტერვიუები სხვადასხვა მენეჯმენტის წარმომადგენლებთან.

წინამდებარე საძიებოში შეკითხვები არ არის გამიზნული პირდაპირ მენეჯერებისა და მომუშავეთათვის. შეიძლება ითქვას, რომ პირიქით, აუდიტორები გამოიყენებენ რა მეთოდოლოგიას, შეკითხვებს ექნება არაპირდაპირი/ჯვარედინი ხასიათი, რაც ინფორმაციის უტყუარობას უფრო სანდოს ხდის.

მიუხედავად იმისა, რომ საძიებო უპირველესად მიმართულია სოციალური აუდიტორების მისამართით, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა და მათ წევრებს შეუძლიათ მისი გამოყენება, როგორც პირველი ნაბიჯი ბიზნესის ფუნქციონირების შესაფასებლად. მაგალითად, დამსაქმებელთა ორგანიზაციას – მისი წევრის საჭიროების ძიების მიზნით – შეუძლია გამოიყენოს აღნიშნული საძიებო იძულებითი შრომის შესაძლო შემთხვევების აღმოსაჩენად. ამავე დროს, რეგულარული შეფასება ხდება საფუძველი იმისაც, რომ მისი საშუალებით დამსაქმებელთა ორგანიზაცია უფრო მასშტაბურ პრევენციულ ღონისძიებებს გაატარებს თავისი წევრებისადმი სერვისის შეთავაზების სახით.

ეს საძიებო შესაძლოა გამოყენებულ იქნას ამ სახელმძღვანელოს I-I, მე-2 და მე-3 ბროშურების გვერდით. ქვემოთ მოცემული ტერმინების გაუგებრობის შემთხვევაში მიმართეთ შემდეგ ბროშურებს - “შესავალი და მიმოხილვა” და “დამსაქმებელთა მხრიდან ყველაზე ხშირად დასმული შეკითხვები”. იხილეთ აგრეთვე “სამოქმედო პრინციპები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ” და “სსო-ს შესაბამისი სტანდარტები”.

II შეფასების კითხვარი და გზამკვლევი შრომა ციხეში

Q1 იყენებს თუ არა დამსაქმებელი შრომას ციხეში რაიმე სახით?

- იმ შემთხვევაში, თუ პატიმრები მუშაობენ კერძო დამსაქმებლის ზედამხედველობის ქვეშ, ისინი დასჯის მუქარის გარეშე ანუ საკუთარი ნებით დათანხმდნენ დამსაქმებელს შეესრულებინათ სამუშაო თუ არა?
- იმ შემთხვევაში, თუ პატიმრები მუშაობენ კერძო დამსაქმებლის ზედამხედველობის ქვეშ, შეესაბამება თუ არა მათი სამუშაო პირობები თავისუფალ/ციხის გარეთ სამუშაო პირობებს?

პატიმრის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაო თუ მომსახურება უნდა იყოს ნებაყოფილობითი. მან უნდა მისცეს თანხმობა სამუშაოს დაწყების შესახებ კერძო დამსაქმებელს ისე, რომ არ იყოს დასჯის მუქარის ობიექტი. გარდა ამისა, აუცილებელია უზრუნველყოფა იმისა, რომ პატიმარს არ შეეღახოს უფლებები, თავისუფლებები და პრივილეგიები. ამისათვის აუცილებელია:

- გაითვალისწინოთ მისცეს თუ არა პატიმრებმა ნებაყოფილობითი თანხმობა სამუშაოს დაწყების შესახებ.
- თუ შესაძლებელია, პირდაპირ გაესაუბრეთ პატიმარ მომუშავეებს და გამოიკვლიეთ მისცეს თუ არა მათ წერილობითი თანხმობა სამუშაოს დაწყების შესახებ.
- გადახედეთ პატიმრების სახელფასო ამონაწერებს და შეადარეთ იმ ხელფასს, რომელსაც უხდიან დამსაქმებლები თავისუფალ პირობებში მომუშავე ადამიანებს.
- შეისწავლეთ და შეაფასეთ შრომის უსაფრთხოების სტანდარტები სამუშაო ადგილზე ვიზიტით ციხის შიგნით ან გარეთ.
- გაესაუბრეთ დამსაქმებელს დასაქმების პოლიტიკისა და ციხეში შრომის პრაქტიკის შესახებ.
- უზრუნველყავით, რომ პატიმარს არ შეეღახოს უფლებები და თავისუფლებები კერძო დამსაქმებელთან მუშაობის შედეგად.
- სადაც არის საშუალება გადახედეთ კონტრაქტებს ციხესა და კომპანიას შორის, რომელიც იყენებს პატიმრის შრომას.
- უზრუნველყავით, რომ ინტერვიუები პატიმარ მომუშავეებთან ანონიმური და კონფიდენციალური იყოს.
- მიიღეთ შესაბამისი ზომები, რომ ინტერვიუს მიცემის წინ მომუშავე პატიმარი არ იმყოფებოდა იძულების ან ზეწოლის ქვეშ.



- სამუშაო ურთიერთობის შეწყვეტის თავისუფლება

Q2 აქვს თუ არა ყველა მომუშავეს უფლება დასაქმდეს ნებაყოფილობით, დასჯის მუქარის გარეშე?

- არის თუ არა რაიმე ფაქტი/მტიკიცებულია იძულების ან ზეწოლის შესახებ მომუშავეს რეკრუტირებისას დასჯის მუქარის გარეშე?

Q3 აქვთ თუ არა მომუშავეებს თავისუფალი ნება დატოვონ სამსახური ნებისმიერ დროს სანქციის გარეშე?

- არსებობს თუ არა რაიმე ფაქტი იმისა, რომ დამსაქმებელმა შეგნებულად შეაჩერა კანონით გათვალისწინებული კონტრაქტის შეწყვეტა?

მომუშავეს უნდა ჰქონდეს უფლება საკუთარი სურვილის საფუძველზე დაიწყო ან დატოვოს სამსახური რაიმე სახის დასჯის მუქარის გარეშე, ამასთანავე გათვალისწინებული იყოს ორივე მხარის კანონიერი უფლება-მოვალეობები. დაუშვებელია მომუშავეზე რაიმე ფორმით ზეწოლა, ან რაიმე სახით სამსახურში დარჩენის იძულება, დაუშვებელია მომუშავეს დაუცველობა და ისეთი სამუშაო პირობების შეთავაზება, რომელიც არ აკმაყოფილებს კანონის მინიმალურ მოთხოვნებს. არ შეიძლება დამსაქმებელი ზღუდადეს მას სამსახურიდან წასვლის თავისუფლებაში. მაგალითად:

- მიიდენტიფიცირებული დოკუმენტაციის დაკავებით და მათ შორის პასპორტის;
- მომუშავეზე ფინანსური ჯარიმების დაკისრება;
- ხელფასის დაგვიანება ან დაკავება;
- მომუშავეების დაშინება ძალადობის გზით.
- ესაუბრეთ შესაბამის პერსონალს დასაქმების პოლიტიკის შესახებ და გადამოწმეთ აღნიშნული პოლიტიკის ნიმუშები.
- შეამოწმეთ ნაციონალური კანონები და დასაქმების კონტრაქტები, აგრეთვე შენიშვნები და დამატებები განუხაზღვრელი და ფიქსირებული კონტრაქტების შეწყვეტის შესახებ.
- ესაუბრეთ დასაქმებულებს მათი კანონით გათვალისწინებული უფლებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ, იმის განსახაზღვრად ნებაყოფლობით თუ მუშაობენ მუშაობენ და ამავე დროს შეუძლიათ თუ არა დატოვონ სამსახური. დარწმუნდით, რომ გამოითხოვთ დასაქმებულთა ჯგუფის წარმომადგენელი და ესაუბრეთ მას სხვადასხვა სახის კონტრაქტების შესახებ.

- დაშინების მუქარა, შეურაცხყოფა და ზეწოლა

Q4 არსებობს თუ არა რაიმე ფაქტი იმისა, რომ გამოყენებულ იქნა ფიზიკური ან სექსუალური ზეწოლა, მუქარა ან იძულება მომუშავეების, მათი ოჯახის ან ახლობლების მიმართ?

დაუშვებელია მომუშავეების მიმართ მუქარის, დაშინებისა და ზეწოლის გამოყენება, ისევე როგორც მათი ოჯახებისა და ახლობლებისადმი.

- გაესაუბრეთ მომუშავეებს ინდივიდუალურად და გახსოვდეთ საკითხის სპეციფიურობა. განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციეთ ინტერვიუების

კონფიდენციალურობას, რათა დაიცვათ მომუშავეები რაიმე მოსალოდნელი გართულებებისაგან, თუ არის ამის შესაძლებლობა აუცილებლად გაესაუბროთ მათ სამუშაო ადგილიდან მოშორებით.

- განიხილეთ დამსაქმებლებთან ერთად კომპანიის პოლიტიკა იძულებისა და ზეწოლის შესახებ და ამასთანავე, გადაამოწმეთ მისი ნიმუშები.
- გადახედეთ კომპანიის მიმართ სანიერებისა და მსგავსი ჩანაწერების ნიმუშებს. მაგ: შრომის ტრიბუნალი, რათა განსაზღვროთ იძულებით შრომასთან დაკავშირებული დარღვევების არსებობა წარსულში.

- ზეწოლა ხელფასის გადახდისას და საგალო კაბალა

- Q5** მიმართავს თუ არა დამსაქმებელი ხელფასის დაგვიანებას, გადავადებას ან გადაუხდელობას მომუშავეს სამუშაო ადგილზე მიჯაჭვის მიზნით?
- Q6** გამოიყენება თუ არა უნაღლო ანგარიშსწორება დამსაქმებლის მხრიდან, როგორც საშუალება, გახადოს მომუშავე დამოკიდებული?
- Q7** არსებობს თუ არა ისეთი ფაქტი, როდესაც ხელფასს იხდიან გაუჩერების, ფასიანი ქაღალდებისა და სხვა მსგავსი საშუალებებით?
- Q8** როგორ იღებენ მომუშავეები ხელფასს, გამომუშავეების მიხედვით თუ ხელშეკრულების საფუძველზე მინიმალური ანაზღაურების შესაბამისად?
- Q9** არსებობს თუ არა ისეთი შემთხვევები, როდესაც მომუშავეებს სთხოვენ უკანონო დაქვითვებს ხელფასიდან მასზე შემდგომში საგალო კაბალის დაკისრების მიზნით?
- Q10** შეესაბამება თუ არა მომუშავეს მიმართ გაცემული ავანსი ან სესხი ეროვნულ კანონს?
- Q11** აიძულებენ თუ არა მომუშავეებს იმუშაონ თავისი ან შთამომავლობით მიღებული ვალების გადასახდელად?

შეუსაბამობა ხელფასის გადახდის პრაქტიკაში – მაგ: დაგვიანება ან გადავადება – არ შეიძლება ავტომატურად მივიჩნიოთ იძულებით შრომად. თუ, სხვანაირი კომბინაციაშია და სხვა სახის ექსპლოატაციასაც ვხვდებით, მაშინ წამოიჭრება იბადება საკითხი იძულებითი შრომის შესახებ სამუშაო ადგილზე.

- ხელფასი უნდა გაიცეს რეგულარულად და მისი გადახდის სხვა, თვითნებური მეთოდები აკრძალულია, რაც თავისთავად ზღუდავს მუშაკის შესაძლებლობას დატოვოს სამსახური. ამასთანავე, დაუშვებელია ხელფასის დაგვიანება ან გადავადება. ხელფასი უნდა გადაუხადონ პირდაპირ დასაქმებულს უწყისით ან გადარიცხვით იქ, სადაც დაშვებულია კანონმდებლობით, კოლექტიური შეთანხმებით ან მუშაკის უშუალო თანხმობით. გადახდა გაუჩერების, ფასიანი ქაღალდის ტალონის ან მსგავსი საშუალებებით აკრძალულია. დასაქმებული არ უნდა მუშაობდეს დამსაქმებლის მხრიდან იძულებით ვალების დაბრუნების მიზნით, რომელიც მან - მომუშავემ შესაძლოა თვითონ ან შთამომავლობით მიიღო (იგულისხმება ვალები). სახელფასო დაკავება, წინასწარი საავანსო გადახდა და სესხი არ უნდა იქნას გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ, როგორც საშუალება დააკავოს მომუშავე სამუშაო ადგილზე. გადახდისას აუცილებელია უზრუნველყოფა იმისა, რომ ის არ უნდა აჭარბებდეს კანონით დადგენილ ლიმიტს. ამიტომ, მომუშავეებს უნდა ჰქონდეთ ინფორმაცია ავანსისა თუ სესხის გადახდის პირობების შესახებ. ასეთი დარღვევები ძირითადად გვხვდება მიგრანტი მუშაკებისა და ადგილობრივი, დაუცველი ადამიანების - აბორიგენების მიმართ და ა.შ ასეთი უარყოფითი და შეურაცხყოფელი პრაქტიკა მოიცავს შემდეგს:

- რეკრუტირების გადაჭარბებული თანხების გადახდა:

- ხელფასის გადადება ან გადაუხდელობა;
- მოტყუების მიზნით ხელფასის არასწორი დათვლა და სახელფასო დაქვითვები;
- მოთხოვნა მომუშავეებმა გადაიხადონ საცხოვრებელი ადგილის გადასახადი;
- პონორარებისა და სესხების შეთავაზება თაღლითობით და მაღალი საპროცენტო განაკვეთით და შესაბამისად მათი გადახდის იძულება.
- გადაამოწმეთ სახელფასო ბალანსები და განსაზღვრეთ ყოფილა თუ არა რაიმე სახის დარღვევები. სახელფასო ჩანაწერების შემოწმებისას ყურადღება მიაქციეთ არის თუ არა ხელფასი კანონით გათვალისწინებული მინიმალური ზღვარის შესაბამისი, რომელსაც იღებენ შეთანხმების პირობებში მომუშავე ადამიანები.
- გაესაუბრეთ მომუშავეებს ხელფასის გადახდის პრაქტიკის შესახებ (გადახდის დროულობა, თანხის სიზუსტე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გათვალისწინება და კანონის შესაბამისი დაქვითვების რაოდენობა), როგორ იქნენ ისინი რეკრუტირებულნი და აიძულეს თუ არა ისინი გადაეხადათ რეკრუტირების თანხა დამსაქმებლის ან მესამე მხარისათვის.
- დარწმუნდით, რომ გამოიკითხეთ ყველა – ფიქსირებული კონტრაქტის, გამომუშავეების, საათების მიხედვით და ა.შ პირობებში მომუშავეები.
- გაესაუბრეთ მენეჯერებსა და ადამიანური რესურსების მართვის შესაბამის პერსონალს რეკრუტირებისა და სახელფასო პოლიტიკის შესახებ.
- განსაზღვრეთ, კომპანიის პროდუქციის, უნიფორმების და სხვ. გაყიდვა გამოიყენება თუ არა, როგორც საშუალება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის დამოკიდებულად ქცევისათვის.
- თუ შესაძლებელია, გადაამოწმეთ ხელფასთან დაკავშირებული პონორარებისა და სესხების ფინანსური ანგარიშები.
- შეამოწმეთ ხელფასთან დაკავშირებული სხვა ანგარიშები და ჩანაწერები. ეს აუცილებელია იმისათვის, რომ კომპანიას არ ჰქონდეს სხვა “წიგნები” აუდიტორების მოსატყუებლად.
- გაითვალისწინეთ, საჭიროა თუ არა სპეციალური ყურადღების მიქცევა ადგილობრივი, მომთაბარე და მიგრანტი მუშაკების მისამართით და შესაბამისი ზომების მიღება, თუ კომპანია ფლობს არაფორმალურ საწარმოებს ქვესაიჯარო პირობებით, სადაც საჯარო მუშაობის რისკი მაღალია.
- იმ შემთხვევაში, თუ კომპანია იყენებს კერძო დასაქმების სააგენტოს, მაშინ აუცილებლად გაესაუბრეთ მენეჯერს აღნიშნული საკითხის პოლიტიკაზე.
- გადაამოწმეთ ყველა ინფორმაცია რასაც გავლდით მენეჯმენტი და მომუშავეები თავიანთი მხრიდან მოპოვებული ინფორმაციის ვარგისიანობის უზრუნველსაყოფად.

- სადამსჯელო ღონისძიებები

Q12 არსებობს თუ არა ისეთი ფაქტები, როდესაც სადამსჯელო სანქციების შედეგად ვიდებთ სავალდებულო შრომას? მაგალითად, როცა დასჯა სორციელდება გაფიცვაში მონაწილეობის გამო.

ზოგადად, სადამსჯელო ღონისძიებები სამუშაო ადგილზე არ უნდა გულისხმობდეს სანქციებს სავალდებულო შრომის სახით და განსაკუთრებით ისეთ დროს, როცა მომუშავე მონაწილეობას ღებულობს გაფიცვაში.

- გაესაუბრეთ მომუშავეებს სხვადასხვა სექტორიდან, რათა განსაზღვროთ სადამსჯელო ღონისძიებები და მოითხოვენ ან შედეგად ღებულობენ თუ არა სავალდებულო შრომას. მაქსიმალურად ეცადეთ, რომ გაესაუბროთ მომუშავეებს, რომლებიც სხვადასხვა სახით იქნენ დასჯილნი.
- გაესაუბრეთ იმ მომუშავეებს, რომლებიც მონაწილეობას ღებულობდნენ

გაფიცვაში და გამოააშკარავეთ დასაჯეს თუ არა ისინი რაიმე სახით ან მიუსაჯეს თუ არა სავალდებულო სამუშაო, როგორც სადამსჯელო ხერხი?

- გადახედეთ კომპანიის დოკუმენტაციას, რომელიც შეეხება სადამსჯელო ზომებსა და სანქციებს (მაგ: კომპანიის პოლიტიკა და პროცედურები; წერილობითი გაფრთხილებები მომუშავეების მიმართ და ა.შ), რათა განსაზღვროთ მიიწვევს თუ არა კომპანია სამუშაოს, როგორც სადამსჯელო საშუალებას.
- გაესაუბრეთ მენეჯერებს სადამსჯელო ზომების პოლიტიკაზე და განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციეთ მენეჯმენტის პასუხებს გაფიცვის აქტის შესახებ. გარდა ამისა, ეცადეთ გაარკვიოთ მაკონტროლებელ პერსონალთან სადამსჯელო ღონისძიებებმა მიიღო თუ არა სავალდებულო შრომის სახე.

- სავალდებულო ზეგანაკვეთი

Q13 არიან თუ არა დასაქმებულები იძულებულნი იმუშაონ გადაჭარბებული ზეგანაკვეთური საათებით, ვიდრე ლიმიტირებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან (სადაც ასეთი არსებობს) კოლექტიური შეთანხმებით დასჯის მუქარის ქვეშ?

- არსებობს თუ არა ფაქტი, როდესაც დამსაქმებელი ექსპლოატაციას უწევს დაუცველ მომუშავეს და იყენებს დაშინების მუქარას, რომ აიძულოს ის იმუშაოს ნორმირებულ საათებზე მეტი, მაგალითად სამსახურიდან გაგდების ან სხვა ეკონომიკური სანქციის გამოყენებით?
- არიან თუ არა მომუშავეები იძულებულნი იმუშაონ ზეგანაკვეთური საათებით, ვიდრე დაშვებულია კანონით ან კოლექტიური შეთანხმებით იმ მიზნით, რომ მათ გამოიმუშაონ ლეგალური სახელფასო მინიმუმი.

სამუშაო პირობების დარღვევა, რაც დაკავშირებულია ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან არ შეიძლება ავტომატურად მივიჩნიოთ იძულებით შრომად. თუმცა, ის შესაძლოა იქცეს იძულებით შრომად თუ დასაქმებულს სთხოვენ – დასჯის მუქარით – იმუშაოს ზედმეტი საათებით ვიდრე გაწერილია ეროვნულ კანონმდებლობაში ან კოლექტიურ შეთანხმებაში (სადაც ეს უკანასკნელი არსებობს).

ზეგანაკვეთური სამუშაო არ განიხილება როგორც იძულებითი შრომა თუ მისი ლიმიტი განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით ან შეთანხმებულია კოლექტიური ხელშეკრულებით. ეს ნიშნავს, რომ საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით იძულებითი შრომა იქნება მაშინ, როცა ზეგანაკვეთური სამუშაოს კვირის ან თვის ლიმიტი კანონის შესაბამისად არის სავალდებულო ან შეუსაბამო. იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულისაგან ითხოვს მუშაობას ასეთ პირობებში, კანონის დარღვევის საფუძველზე დასჯის მუქარით, ამ მოვლენას განვიხილავთ, როგორც იძულებით შრომას. ზოგიერთ შემთხვევაში სამსახურიდან განთავისუფლების შიშით დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ზეგანაკვეთურ ლიმიტზე მეტი მაშინ, როცა ზოგიერთი დასაქმებული მუშაობს ლეგალურად მაქსიმალურ დროს მინიმალური ხელფასის მისაღებად (მაგ: როცა ანაზღაურება გამომუშავეებით ხდება). ასეთ შემთხვევებში, მიუხედავად იმისა, რომ მომუშავეებს თეორიულად აქვთ უფლება უარი განაცხადონ სამუშაოზე, პრაქტიკულად მათი ნებაყოფილობა ნიშნავს იმას, რომ ისინი იძულებულნი არიან მინიმალური ხელფასის მისაღებად და სამუშაოს შესანარჩუნებლად აიტანონ ასეთი მდგომარეობა.

- გაესაუბრეთ მომუშავეებს მოუთხოვიათ მათთვის თუ არა ემუშავათ დამატებით დროით ვიდრე გათვალისწინებულია კანონიერი ლიმიტით დღეში, კვირაში ან თვეში. სადაც შესაძლებელია გადაამოწმეთ დასაქმების კონტრაქტებში სამუშაო საათების რაოდენობა და ზეგანაკვეთური პირობები. ზემოხსენებული განიხილეთ მომუშავეებთან ერთად.
- გამოააშკარავეთ დასაქმებულებს აშინებდნენ თუ არა სამსახურიდან

დათხოვნით და ამით ისინი იძულებულნი იყვნენ ემუშავათ.

- გადაამოწმეთ დასჯილა თუ არა რომელიმე მომუშავე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმისას.
- გაესაუბრეთ კადრების წარმომადგენელს, რომელიც აღრიცხავს სამუშაო საათებს და მოიპოვეთ ინფორმაცია მუშაობენ თუ არა დასაქმებულები გადაჭარბებული დროით.
- დაელაპარაკეთ მენეჯერებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენების შესახებ და განსაკუთრებით პროდუქციის გამოშვების ბოლო ვადის შესახებ. დარწმუნდით, რომ მენეჯერებმა იციან ზეგანაკვეთური სამუშაოს არაწესიერი შესრულების უარყოფითი მხარეების შესახებ.
- გადახედეთ კომპანიის პოლიტიკას ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებაში.
- შეამოწმეთ მომუშავეების დროის გრაფიკი და დარწმუნდით, რომ განიხილეთ სხვადასხვა სახის კონტრაქტების ვარიანტები.
- სასურველია ესტუმროთ სამუშაო ადგილს იმის დასაზუსტებლად, რომ იქ აღარაიციან აღარ მუშაობს სავალდებულო სამუშაო საათების შემდეგ დამატებითი დროით.

- გადაადგილების თავისუფლება

Q14 არის თუ არა ისეთი ფაქტები, როდესაც მომუშავეები ფიზიკურად იზღუდებიან სამუშაო ადგილზე ან სამუშაოს საერთო საცხოვრებელში (მაგ: პანსიონი) სამუშაო საათების შემდეგ?

- არის თუ არა ისეთი ფაქტები, როდესაც მომუშავეები იზღუდებიან გადაადგილების თავისუფლებაში?

მომუშავეები არ უნდა იყვნენ შეზღუდულები, დაკავებული თუ შეყოვნებული სამუშაო საათებისა თუ მისი გასვლის შემდეგ. მომუშავეების გადაადგილების თავისუფლების შეზღუდვა აკრძალულია კანონით. თუმცა, ლიმიტირებული გადაადგილება სამუშაო საათებისას დისციპლინის დაცვის მიზნით დაშვებულია.

- გაესაუბრეთ მენეჯერებსა და ადამიანური რესურსების მართვის პერსონალს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.
- მხედველობაში მიიღეთ უსაფრთხოების ზომები და განსაკუთრებით, დაცვის სამსახურის უფლება-მოვალეობები.
- გაესაუბრეთ მომუშავეებს იმ საკითხებზე, რომლებიც დაკავშირებულია გადაადგილების თავისუფლებასთან სამუშაო ადგილზე და სამსახურის საერთო საცხოვრებლის ირგვლივ.
- გაითვალისწინეთ ადგილობრივი ინსპექციის ჩართვა სამუშაო ადგილისა და სამსახურის საერთო საცხოვრებლის გადასამოწმებლად.

- უნარ-ჩვევათა განვითარებასა და პროფესიულ ტრენინგებთან დაკავშირებული პირობები

Q15 თუ დამსაქმებელი უზრუნველყოფს სატრენინგო შესაძლებლობებს სთხოვენ თუ არა მომუშავეებს დარჩენენ სამსახურში დროის გარკვეული პერიოდით, რათა მისცენ საშუალება დამსაქმებელს გადაფაროს სწავლების ხარჯები?

- აქვთ თუ არა მომუშავეებს უფლება დატოვონ სამსახური ზემოხსენებული პერიოდის განმავლობაში თუკი იგი მოისურვებს გადაფაროს სწავლებისთვის გაწეული კომპანიის ხარჯები (მთლიანად ან ნაწილობრივ)?

სწავლებაში მონაწილეობა უნდა იყოს ნებაყოფილობითი და დამსაქმებელი, რომელიც უზრუნველყოფს ასეთი სახის სერვისის თავისი პერსონალისათვის არ უნდა აიძულებდეს მათ შემდეგში, ხარჯების ამოღების მიზნით იმუშაონ ზედმეტად ან გაწიონ რაიმე სახის დამატებითი სერვისი. რეკომენდირებულია, რომ დამსაქმებელმა არ აიძულოს დასაქმებული დარჩეს მის სამსახურში სწავლებასთან დაკავშირებული ხარჯების გადაუხდელობის შემთხვევაში.

- გადაამოწმეთ ხელფასიდან დაქვითვის ჩანაწერები/დოკუმენტები, რაც ტრენინგის ხარჯებთანაა დაკავშირებული.
- გადახედეთ სამუშაო კონტრაქტის პუნქტებს სწავლების შესაძლებლობების, მასთან დაკავშირებული ხარჯებისა და მისი ანაზღაურების შესახებ.
- გაესაუბრეთ მომუშავეებს, რომლებმაც ისარგებლეს ტრენინგით და შეისწავლეთ ის პირობები, რომელშიც მათ შესთავაზეს სწავლებაში მონაწილეობა.
- ესაუბრეთ მენეჯმენტს სასწავლო პოლიტიკისა და მასთან დაკავშირებული პოლიტიკის შესახებ. გარდა ამისა, ეჭვადღება გაამახვილეთ სამუშაოს დატოვების პირობებზე მსგავს სიტუაციებში.

ტრეფიკინგი და იძულებითი შრომა

- მიგრაცია დასაქმებისათვის და მიგრანტი მუშაკების დასაქმება/რეკრუტირება

Q16 ექცევიან თუ არა მიგრანტ მუშაკებს კეთილსინდისიერად და სარგებლობენ თუ არა ისინი იმავე სამუშაო პირობებით, რითაც ადგილობრივი მომუშავეები?

Q17 არის თუ არა ისეთი შემთხვევები, როდესაც მიგრანტ მუშაკებს ან მათი ოჯახის წევრებს ემუქრებიან საემიგრაციო სამსახურებსა და სამთავრობო ავტორიტეტებზე გადაცემით რაც იძულებულს ხდის მათ დარჩნენ სამსახურში?

Q18 სთხოვენ თუ არა მომუშავეს გადაუხადოს ფული დამსაქმებელს ან შუამავალს სამუშაო ადგილის მისაღებად?

- სთხოვენ თუ არა დასაქმებულს თანხის გადახდა სამსახურის დაწყებისათვის?
- იმ შემთხვევაში თუ კანონით ნებადართულია მომუშავემ გადაიხადოს რეკრუტირების გადასახადი, არიან თუ არა ისინი თავისუფალნი შეწყვიტონ სამუშაო ნებისმიერ დროს დასჯის მუქარისა და ჯარიმის გარეშე?

Q19 აკონტროლებენ თუ არა მომუშავეები საკუთარ პირად დოკუმენტებს? (მაგ: დაბადების მოწმობას, პასპორტს, სამუშაო შეთანხმებას, ცხოვრების ნებართვას ან საიდენტიფიკაციო დოკუმენტებს)?

Q20 არის თუ არა ისეთი შემთხვევები, როდესაც ხდება დამსაქმებლის მხრიდან მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების დაკავება/დამალვა?

- თუ დასაქმებული სთხოვს დამსაქმებელს შეინახოს მისი პირადი დოკუმენტები და მას მიუწვდება ხელი მათზე საჭიროების შემთხვევაში?

Q21 მიმართა თუ არა დამსაქმებელმა გადამწყვეტ ზომებს იძულებითი და შეურაცხმყოფელი პირობების პრევენციისათვის, რასაც მიგვაგონებს სამუშაო ექსპლואატაციისაკენ?

- მიგრანტ მომუშავეებს მიუხედავად მათი კანონიერი სტატუსისა უნდა ეპეროლოდნენ ღირსეულად და შესაბამისი ზომები უნდა ტარდებოდეს მათი მდგომარეობის შესამსუბუქებლად, რათა შემდგომში თავიდან იქნას აცილებული მათი ტრეფიკინგისა და შრომითი ექსპლუატაციის პირობებში ყოფნა. მიგრანტ მომუშავეებს უნდა ჰქონდეთ აბსოლუტური საშუალება ისარგებლონ იმავე სამუშაო პირობებით, რაც აქვთ ადგილობრივ მომუშავეებს და შესაბამისად ჰქონდეთ უფლება დატოვონ სამსახური (ეროვნული კანონმდებლობისა და კოლექტიური შეთანხმების შესაბამისად) თავისუფლად, საკუთარი ნების საფუძველზე დასჯის მუქარის გარეშე. იკრძალება, რომ არარეგულარული მიგრანტი მომუშავე ან მისი ოჯახის წევრები იმყოფებოდნენ მუდმივი შიშის ქვეშ, რომ თითქმის მას/მათ გადასცემს ოფიციალურ მხარეს და ამის საშუალებით იძულებით შეინარჩუნოს მათზე ზეგავლენა.

ისეთი ქმედება, როგორიცაა მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების გადამაღვა და დაკავება აკრძალულია. თუმცა, თუ დასაქმებული თავად მოითხოვს დამსაქმებლისგან, რომ უსაფრთხოების მიზნით მან შეინახოს ისინი დასაშვებია. აქვე მნიშვნელოვანია, რომ ამ დოკუმენტებზე ხელმისაწვდომობა გარანტირებული იქნას მომუშავესათვის და მოთხოვნის შემთხვევაში მას – მომუშავეს გადაეცეს ორიგინალი დოკუმენტების ასლები თავისი დამოწმებით..

- გაითვალისწინეთ შეესაბამება თუ არა მიგრანტი მომუშავეს სამუშაო პირობები ადგილობრივი მომუშავესას.
- გადახედეთ სახელფასო ანგარიშებსა და ამონაწერებს რათა დარწმუნდეთ, რომ მიგრანტების ხელფასი იგივეა, რაც ადგილობრივის.
- გადახედეთ კომპანიის პოლიტიკასა და მიგრანტი მომუშავეს კონტრაქტებს. განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციეთ სამსახურის დატოვების პუნქტებს.
- გაესაუბრეთ მიგრანტ მუშაკებს იმაზე თუ როგორ მოხდა მათი სამსახურში აყვანა და გადაუხადეს თუ არა დამსაქმებელსა და შუამავალ მხარეს რეკრუტირების თანხა. გაარკვიეთ, შეუძლიათ თუ არა მომუშავეებს დატოვონ სამსახური იმ შემთხვევაში, თუ უკვე გადაიხადეს რეკრუტირების თანხა.
- იმ შემთხვევაში თუ მენეჯმენტს სთხოვა მომუშავემ შეენახა მისი პირადი დოკუმენტები, გადაამოწმეთ მათი ადგილმდებარეობა, გაესაუბრეთ დასაქმებულებს მათთვის ხელმისაწვდომ ადგილზეა ისინი თუ არა და ბოლოს, ჩამოართვით ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მენეჯერებსა და მმართველ მენეჯერებს შესაბამისი პოლიტიკის შესახებ.
- გაესაუბრეთ მენეჯმენტს იმ ზომების შესახებ, რომელთაც მიმართეს მიგრანტი მომუშავეების დასაცავად.
- განიხილეთ, უნდა მიაქციონ განსაკუთრებული ყურადღება თუ არა ადგილობრივი, მომთაბარე და მიგრანტი მომუშავეებს უფლებების დაცვას. აუცილებლად გადაამოწმეთ დამსაქმებელმა გამოართვა თუ არა მიგრანტ მომუშავეს მისი პასპორტი და საკონტრაქტო დოკუმენტაცია “უსაფრთხოოდ შენახვის” მიზნით.

კერძო დასაქმების სააგენტოები და შრომითი კონტრაქტები

Q22 არის თუ არა ისეთი შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელმა, რომელიც იყენებს კერძო დასაქმების სააგენტოს მიიღო ზომები მისი (სააგენტოს) მონიტორინგისათვის იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის თავიდან აცილების მიზნით?

- მხოლოდ ის სააგენტოები გამოიყენება, რომლებიც კომპეტენტური და სერთიფიცირებულია შესაბამისი ნაციონალური სტრუქტურების მიერ?
- უზრუნველყოფს თუ არა დამსაქმებელი, რომ სააგენტოს მიერ დაქირავებული მომუშავეები არ უხდიან გადასახადს იმავე სააგენტოს?

Q23 მომუშავეს აქვს თუ არა წერილობითი ხელშეკრულება იმ ენაზე, რომელიც მისთვის ადვილად გასაგებია?

Q24 მომუშავეს კონტრაქტში ნათლად არის თუ არა მითითებული მისი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ ისევე, როგორც ხელფასის, სამუშაო საათების, სამუშაოს ხანგრძლივობისა და სამუშაოსთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ ინფორმაცია?

გადასახადები და ხარჯები, რომლებიც უკავშირდება რეკრუტირებას არ უნდა დაევალოს არაპირდაპირ ან პირდაპირ, ნაწილობრივ ან მთლიანად მომუშავეს. პირიქით, მისი ხარჯები უნდა გასწიოს დამსაქმებელმა ან კომპანიამ. საწარმოებმა, რომლებიც პირდაპირ ასაქმებენ მომუშავეებს კერძო სააგენტოების მეშვეობით აუცილებლად უნდა უზრუნველყონ ასეთი მომუშავეების მინიმალური ხელფასის, სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთის და სხვა პირობების შესაბამისობის დაცვა იძულებითი შრომის თავიდან ასაცილებლად.

- o) სასურველია დამსაქმებელმა გააფორმოს წერილობითი კონტრაქტი მიგრანტ მომუშავესთან იმ ენაზე, რომელიც გახდის მისთვის ადვილს ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული ისეთი საკითხების გაგებას, როგორიცაა: უფლება-მოვალეობები, სამუშაო საათების ხანგრძლივობა, სამსახურის დატოვების შესაძლო საფუძვლები და ა.შ. რათა თავიდან იქნას აცილებული იძულებითი შრომის პრობლემა.

- ესაუბრეთ მომუშავეებს, რომლებიც დაქირავებულნი იყვნენ კერძო სააგენტოების მიერ. განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციეთ იმ პირობებს, რომლითაც მოახდინეს მათი რეკრუტირება.
- გადახედეთ მიგრანტი მომუშავეების კონტრაქტებს და იმათ ხელშეკრულებებსაც, რომლებიც პირდაპირ ან დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით იქნენ რეკრუტირებული.
- ყურადღება მიაქციეთ მომუშავეების სამუშაო პირობებს, რომლებიც დაასაქმეს ასეთმა სააგენტოებმა და განსაკუთრებით კი პუნქტებს, რომლებიც ეხება ხელფასს, სამუშაო საათებს, ზეგანაკვეთურ დროს და მსგავს საკითხებს.
- გადაამოწმეთ სახელფასო ანგარიშები იმის აღმოსაჩენად არის თუ არა გაურკვეველი და უკანონო დაქვითვები.
- ესაუბრეთ დასაქმების სააგენტოს წარმომადგენლებს რეკრუტირების საკითხის პროცედურების შესახებ და მიმოიხილეთ მასთან დაკავშირებული კომპანიის პოლიტიკა.



- ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმები

Q25 არის თუ არა ისეთი ფაქტები, როდესაც ბავშვები იყვნენ ჩართული უკიდურესად უარყოფით ფორმებში (მაგ: სავალო კაბალა, იძულებითი ან სავალდებულო შრომა, მონობა და ბავშვთა ტრეფიკინგი)?

ბავშვების ჩართვა ისეთ საქმიანობაში, როგორიცაა - სავალო კაბალა, მონობა, იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაო და მონობის ყველა ფორმა – ბავშვთა ტრეფიკინგი, გაყიდვა და ა.შ. სასტიკად აკრძალულია. დამსაქმებლებმა დაუყოვნებლივ უნდა მიიღონ ყველა ეფექტური ზომა ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმების აღმოსაფხვრელად და უზრუნველყონ, რომ კერძო დასაქმების სააგენტოები არ იყენებენ ზემოთ ჩამოთვლილ ფორმებს.

- შეიმუშავეთ სპეციალური ზომები სამუშაო ადგილზე ბავშვთა შრომის ფაქტების გამოსაფლენად, რაშიც დაგეხმარებათ ადგილობრივი ინსპექცია, მომუშავეებთან ინტერვიუები, კომპანიის შესაბამისი დოკუმენტების გადახედვა და მენეჯმენტთან საუბარი.
- გაესაუბრეთ სხვადასხვა სექტორის მომუშავეებს და განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციეთ სამუშაო პირობებს და ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმების წინაარმდეგ მიმართული მექანიზმების არსებობას. გაითვალისწინეთ თემის სპეციფიკა და უზრუნველყავით ისეთ მომუშავეებთან საუბარი ვიზუალურად რომ ბავშვია.
- გასაუბრეთ მენეჯერებს ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმების წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის შესახებ. განიხილეთ აღნიშნული პოლიტიკა და მოითხოვეთ განსაკუთრებული ზომები ბავშვთა რეკრუტირების პრევენციისათვის როგორც კომპანიის საქმიანობაში, ასევე კერძო დასაქმები სააგენტოს მიერ. გარდა ამისა, განიხილეთ ბავშვების გადაადგილები გამოყვანისა და სამუშაო ადგილიდან მოცილების შესახებ, სადაც მინიმუმ, რომ ბავშვები მუშაობენ უკიდურესად უარყოფითი ფორმების პირობებში.