

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

**7**

**საუკეთესო პრაქტიკა და სანიმუშო მაგალითები**

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

**ქვეყანა:** ბრაზილია

**პროდუქტი:** თუჯი

**წარმოება:** საავტომობილო წარმოება

## საკითხი

დადგენილია, რომ დღესდღეობით ბრაზილიაში 25 000 დასაქმებული იმყოფება მონობის ანალოგიურ პირობებში. ამაზონის რეგიონის მცხოვრებთა უმეტესობა ჩათრეულია სავალო კაბალის სიტუაციებში და მუშაობენ იძულებით მხოლოდ იმიტომ, რომ გადაიხადონ მგზავრობის, კვების, საცხოვრებლისა და სამუშაო იარაღების თანხები. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულები ნებაყოფლობით იწყებენ მუშაობას, რომელიც მაინც "გატოს" (დასაქმების სააგენტოები) ფუნქციაა, ადამიანების გადაბირებით და დაპირებით, უკეთესი ანაზღაურებით, კარგი სამუშაო პირობებისა და სხვა უპირატესობების მიღებით ითრევენ არაკეთილსინდისიერ სამუშაო პირობებში. ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები აღმოაჩენენ, რომ ისინი არ არიან თავისუფალი მუშაობის პირობებში, რადგან ვალების გამო არ აქვთ სამუშაოდან წასვლის უფლება და ხშირად ფიზიკური ძალადობის საშიშროების წინაშე დგანან.

ასეთ პირობებში დასაქმებულებს უფლება არ აქვთ დატოვონ სამუშაო ადგილი, რადგან იზრდება მათი ვალის ოდენობა და თან შეიარაღებული პირები იცავენ სამუშაო ადგილს. სამსახურიდან წასვლის შემთხვევაში დასაქმებულებს ჩამოერთმევათ თავიანთი სამუშაო ბარათები. ეს უკანასკნელი მათ ართმევს საკუთარი უფლების დაცვის შესაძლებლობასა და სხვა უპირატესობებს, რომელიც ძალაშია სახელმწიფო სექტორში. დასაქმებულები მუშაობენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე და ხშირ შემთხვევაში ხელფასს არ უხდიან დიდი ხნის განმავლობაში. ჩვენებებიდან ჩანს, რომ დასაქმებულები იძულებულნი არიან უკან არც კი მოითხოვონ თანხა იმის შიშით, რომ შესაძლოა მათ ხელფასი საერთოდ აღარ გადაუხადონ.

2006 წლის ბოლოს ეურადღების ცენტრში მოექცა ევროპის, იაპონიისა და აშშ-ს უდიდესი სატრანსპორტო მიწოდების ჯაჭვში იძულებითი შრომის გამოყენების ფაქტების აღმოჩენა. მიუხედავად იმისა, რომ ბრაზილიაში გამოყენებულ იძულებითი შრომის მხოლოდ მცირე პროცენტული ნაწილია, იქ ხის ნახშირიდან წარმოებული თუჯის 90%-ის ექსპორტი ხორციელდებოდა ამერიკის შეერთებულ შტატებში.

ბოლო წლებში ბრაზილიის მთავრობამ მრავალი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად. 1995 წელს შემოღებულ იქნა სპეციალური ზედამხედველობის ჯგუფები (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) იმისათვის, რომ გამოეკვლიათ და გამოეშკარავებინათ ადგილები, სადაც იძულებითი შრომა გამოიყენებოდა. ბოლო წლებში მთავრობა ასევე აწარმოებს ე.წ. "ბინძური სიის" აღრიცხვას, სადაც ფიქსირდება კომპანიები, რომლებიც მიმართავენ და ახორციელებენ იძულებით შრომას.

2008 წლის მონაცემებით აღნიშნულ სიაში ირიცხებოდა 200-მდე პირი და საწარმო, ძირითადად მესაქონლეობის სექტორი, რომელსაც მოსდევს თუჯისა და შაქრის წარმოება.

2005 წლის მაისში ბრაზილიის ბიზნეს სექტორმა მონური შრომის აღმოსაფხვრელად, სამოქალაქო საზოგადოების გარკვეულ ჯგუფებთან ერთად მიიღო ეროვნული ხელშეკრულება. დაახლოებით 180-მა კომპანიამ და გაერთიანებამ მოაწერა ხელი აღნიშნულ შეთანხმებას. მიღწეული პროცედურის შედეგად "სოციალური ზედამხედველობის ინსტიტუტი" ახორციელებს მონიტორინგს შეთანხმების შესრულებაზე და შეიმუშავებს პრაქტიკულ მაგალითებს.

## ბიზნესის რეაქცია პრობლემის მისამართით

### ბრაზილიური კომპანიების ერთობლივი ნაბიჯები

ბრაზილიის თუჯის მწარმოებელი ინდუსტრიული ჯგუფი მუშაობს იძულებითი შრომის აღმოსაფხვრელად მიწოდების ჯაჭვში. 2004 წლიდან, ხის ნახშირის სამოქალაქო ინსტიტუტმა გააგზავნა შრომის ინსპექტორები ხის ნახშირის საწარმოებში ზედამხედველობისა და საწარმოში ქცევის კოდექსის შემოღების მიზნით, რომელიც შეიმუშავეს 1999 წელს. თუჯის ინსტიტუტი ასევე აწარმოებს ე.წ. "ბინძურ სიას". მეტიც, 2004 წლის აგვისტოში თუჯის 14-მა მწარმოებელმა კომპანიამ ბრაზილიაში ხელი მოაწერა ერთობლივ შეთანხმებას იძულებითი შრომის აღმოსაფხვრელად თუჯის წარმოების სფეროში.

### ბრაზილიური კომპანიების ინდივიდუალური ქმედება

2007 წლის სექტემბერში, ერთ-ერთი წამყვანი ლითონის მადნის მწარმოებელმა განაცხადა, რომ არასოდეს მიჰყიდის ლითონს თუჯის მწარმოებელ კომპანიებს, რომლებიც იყენებენ მონურ შრომას მომწოდებელ ქვის ნახშირის საბადოებში. ის სთხოვდა თავის კლიენტს, რომ დაემტკიცებინათ პირდაპირი და



გადატანითი მნიშვნელობით იძულებითი შრომის გამოუყენებლობა და ამისათვის მათ ნაატარეს აუდიტი ათ კომპანიაში. აუდიტმა აჩვენა, რომ კომპანიამ შეიდ კლიენტს შეუწყვიტა მომარაგება, იძულებითი შრომისა და პრობლემატური გარემოპირობების გამო. ოთხ მათგანს კომპანიამ შეუწყვიტა კონტრაქტი. მიუხედავად ამისა, კომპანიამ წინდახედულობა გამოიჩინა, რომ სრული უნდობლობა არ გამოეწვია, გამომდინარე იქიდან, რომ ის არის ლითონის ერთადერთი მწარმოებელი ბრაზილიის ამ რეგიონში.

ერთ-ერთ ლითონის კომპანიას უშუალო კავშირი ჰქონდა იძულებითი შრომასა და ამაზონში ტყის გაჩეხვასთან. მან განაცხადა, რომ ლითონის მწარმოებლები თუჯს ყიდულობდნენ არაღებულად, რადგან მრავალი ათეული წელი დაჭირდება ხეების გაზრდას, რომ შესაძლებელი გახდეს ამავე რაოდენობის თუჯის წარმოება ხის წვის ტექნიკის გამოყენებით. ეს კომპანია იყენებს თავისავე დასაქმებულებს და აქვს თავისი საკუთარი ევკალიპტის ტყე საჭირო ხის ნაწარმის საწარმოებლად.

### ამერიკული კომპანიების ერთობლივი ნაბიჯები

2006 წლის 4 დეკემბერს, პრეს რელიზში გაჟღერდა, რომ ხუთი მთავარი საავტომობილო კომპანია ერთობლივად მუშაობდა მომწოდებლებისათვის ტრენინგების საწარმოებლად, თუ როგორ შეიძლება თავი აერიდებინათ იძულებითი შრომისათვის, რომელიც გამოიყენება მომწოდებლის მიერ. აღნიშნული ინიციატივა პირველად 2005 წელს შემოღებულ იქნა ავტომობილის წარმოების სამოქმედო ჯგუფის მიერ და 2006 წლის დეკემბრიდან ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობისათვის. პირველადი პროექტები ასევე მოიცავდა შეთანხმებებს კვოტას (ხმას) სხვადასხვა საკითხთან მიმართებაში, რომელიც ეხებოდა სამუშაო პირობებსა და იძულებით შრომას.

### ამერიკული კომპანიების ინდივიდუალური ნაბიჯები

2006 წლის ბოლოს, “ბლუმბერგის” მთავარი სტატიისა და ასევე პრესის სხვა ანგარიშების საპასუხოდ, რომ თითქოს აშშ-ს მანქანის მწარმოებელი კომპანიები იყენებდნენ იძულებით შრომას, სხვადასხვა კომპანიებმა მიიღეს მრავალმხრივი ღონისძიებები, როგორიცაა:

- სასწრაფოდ შეწყდეს ლითონის შესყიდვა მათგან, ვინც ახორციელებს იძულებით შრომას ბრაზილიაში;
- მომწოდებლებს მოეთხოვათ წარმოეჩინათ, რომ მათი ლითონი არ არის იძულებითი შრომით მოპოვებული, ხოლო მათ ვინც იყენებს იძულებით შრომას მომწოდებლები შეწყვეტენ მათთან საქმიან ურთიერთობას.

აშკარაა, რომ აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში არსებობს საკმაოდ დიდი შესაძლებლობა თანამშრომლობისათვის, რომ მოღწეულ იქნას იძულებითი შრომის ძირფესვიანად აღმოფხვრა უმეტეს მანქანის მწარმოებელთა შორის. აღსანიშნავია, რომ კომპანიებს გაუწიდათ სურვილი ერთად იმუშაონ აღნიშნულ საკითხზე, ისევე როგორც ეს იყო თუჯის მწარმოებელთა ინსტიტუტისა და ავტომობილის წარმოების სამოქმედო ჯგუფის ინიციატივის შემთხვევაში. ასევე, ერთი კომპანიის მიერ, რომელიც იყენებს იძულებით შრომას, არის წინგადადგმული ნაბიჯი იმდენად, რამდენადაც სამთავრობო დონეზე შესაძლებელია თანამშრომლობა მომწოდებლის დაბლოკვის, ან ბოიკოტირების შემთხვევაში. მეტიც, მთავრობის მხრიდან მეტი ხელშეწყობა ექნებათ ამერიკულ კომპანიებს, რომელთაც სურვილი აქვთ გაარღვიონ ის წრე, რომელიც ხელს უწყობს მომწოდებლის მიერ იძულებით შრომას.

აღსანიშნავია ასევე, რომ კომპანიათა უმეტესობა რომელიც ჩართულია ამ პაექრობაში, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს წარმოების სფეროში. პატარა კომპანიებისათვის კი აღნიშნულ საკითხზე ზემოქმედებისათვის უფრო შეზღუდული რესურსებია. ასეთ მდგომარეობაში ქმედითი ნაბიჯების გადადგამა შეუძლება მნიშვნელოვანი შედეგი მოიტანოს.

ხელმისაწვდომი ხის მასალის საკითხი საკმაოდ მნიშვნელოვანია და არ უნდა იქნას უგულებელყოფილი. ხის ნახშირიდან ლითონის პროდუქციაზე გადასვლა სასარგებლო შეიძლება იყოს. თუმცა, ამ ყველაფრისათვის საჭირო იქნება ფინანსური დახმარება ლითონის მწარმოებელთათვის მათი მაღალი ფასების გამო.

თუჯის საწარმოების აუდიტორული მონიტორინგის შემთხვევა, როდესაც ბრაზილიის მთავრობის სპეციალური მობილური ჯგუფების მიერ განხორციელდა სამუშაოები და რომელთაც ეხმარებოდნენ მობილური სასამართლოები, (რომელთაც შეუძლიათ განაჩენის სწრაფად დამოტანა და დასაქმებულთა გათავისუფლება) უნდა წახალისდეს. როგორც ჩანს, არსებობს თანამშრომლობის სისუსტე აღნიშნულ ჯგუფს, აუდიტორებს, ამერიკულ და ბრაზილიურ ბიზნესს შორის, რომელიც ჩართულია ლითონის წარმოებაში.

გაურკვეველია, რომელი ერთეული მართავს იმ ხის ნახშირის საბადოებს, სადაც გამოიყენება იძულებითი შრომა. მიუხედავად ამისა, მაინც არსებობს მნიშვნელოვანი კავშირი საბადოებსა და თუჯის მწარმოებლებს შორის. ისეთი შემთხვევების დროს, როდესაც მობილური ინსპექტორები აჩერებენ საბადოების მუშაობას, თუჯის მწარმოებლებს (ხის ნახშირის შემსყიდველები) მოეთხოვებათ თუჯის მწარმოებელ ინდივიდუალურ მუშებს გადაუხადონ ხელფასი. თუჯის მწარმოებელთა შორის ვაჭრობის საკითხში მეტი გამჭვირვალობა ყოველთვის მისასალმებელი ნაბიჯი იქნება.

# პრაქტიკული მაგალითი №2

ქვეყანა: ჩინეთი

წარმოება: ელექტროტექნიკა

## საკითხი

აღნიშნული პრაქტიკული მაგალითი ყურადღებას ამახვილებს ჩინეთის ქარხნებში იძულებითი შრომის საკითხზე და ასევე იმ ნაბიჯებზე, რომლებიც გადადგმულია ამერიკის ერთ-ერთი ელექტრონული კომპანიის მიერ. ქარხნები იყო ორი სხვადასხვა კომპანიის მფლობელობაში და ორივე მათგანი ცალ-ცალკე აწარმოებდა პროდუქციას აშშ-ს მულტინაციონალური კომპანიისათვის. ერთი-ერთი ქარხანა მედიის მხრიდან განსაკუთრებული კრიტიკის ქარცეცხლში მოექცა.

სამუშაო პირობების შესახებ ინფორმაციას იღებდნენ დასაქმებულებისაგან, რომლებიც იძულებითი შრომის მსხვერპლნი იყვნენ და მუშაობდნენ სავალდებულო ზეგანაკვეთური დროით, ცხოვრობდნენ არასათნადო საცხოვრებელ პირობებში, იძულებით იხდიდნენ საცხოვრებლისა და საკვების გადასახადს, არსებობდა ბავშვთა შრომის შესახებ ინფორმაცია, სადამსჯელო მეთოდების გამოყენების ფაქტებიც და ა.შ. მსგავსი საკითხების გაუქმება პირველად მოხდა ერთ-ერთ ანგარიშში, რომელიც მართალია ინტერნეტის საშუალებით არ იყო ხელმისაწვდომი, მაგრამ მოიცავდა რამდენიმე ფოტოსურათს, სადაც აღბეჭდილი იყო საწარმოში არსებული მდგომარეობა, რომელიც მოგვიანებით საეთაშორისო პრესის ფურცლებზეც გამოჩნდა. ეს ამბავი პირველად დაიბეჭდა ბრიტანულ პრესაში და შემდეგ ჩინეთის ერთ-ერთ ბიზნეს ჟურნალში.

## ბიზნესის რეაქცია პრობლემის მისამართით

ამერიკული კომპანია 3 დღის განმავლობაში ეხმაურებოდა პრესაში მოყვანილ ფაქტებს. მან განაცხადა, რომ კომპანია სიტუაციის შესწავლის პროცესში იყო და სერიოზულად მიუდგა წამოჭრილ საკითხს.

ამერიკულმა კომპანიამ გამოიკვლია ვიზიტებისა და დასაქმებულთა ინტერვიუების შედეგად სრული სურათი. მათ თავიანთ ვებ-გვერდზე გამოაქვეყნეს ანგარიში, რომელშიც კომპანია აცხადებს, რომ საწარმოში მივლინებული აუდიტორთა გჯუფი დაკომპლექტებული იყო მისი ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის წარმომადგენლებით,

სამოქმედო და იურიდიული დეპარტამენტების თანამშრომლებით და რომ მოპოვებული მასალები მრავალგზის იქნა შემოწმებული სხვადასხვა წყაროების დახმარებით. ასევე, იძულებითი შრომის მსხვერპლთა შემოწმების შემდეგ, უშიშროების მიერ გადამოწმებულ იქნა ჩანაწერები ყალბი საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების აღმოსაჩენად.

ასევე, კომპანიის ანგარიშიდან ჩანს, რომ არანაირ ბავშვთა შრომას ადგილი არ ჰქონია. საზოგადოდ გამჟღავნდა მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მომუშავეების სამუშაო დრო კანონიერ ლიმიტს აჭარბებდა, რაც ქცევის კოდექსით არ იყო გათვალისწინებული. კომპანიამ განაცხადა, კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, რომ მომწოდებელი ცვლის თავის პოლიტიკას კვირის სამუშაო საათების ლიმიტის შესახებ. კომპანიამ ასევე აღნიშნა, რომ სიახლეების შემოტანა უცლილებელია, თუმცა მომმარაგებელს ესაჭიროება მეტი შესაძლებლობა და ადგილი იმისათვის, რომ სისრულეში მოიყვანოს თავისი გეგმები.

მომმარაგებელი ასევე აღნიშნავდა, რომ მან გაუხსნა ქარხანა თავის მომხმარებელს და ასევე, უზრუნველყოფდა აუდიტების შეშვებასა და ინსპექტირებას. აღსანიშნავია, რომ მომწოდებელი საკმაოდ მნიშვნელოვანი კომპანიაა და ბოლო წლებში საკმაოდ სწრაფად ვითარდება. მომწოდებლის თქმით, იგი კმაყოფილია იმით, რომ ამერიკულმა კომპანიამ ყველა ბრალდებაზე გასცა პასუხი სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით. აღნიშნა ისიც, რომ ამ უკანასკნელი ინციდენტის წყალობით კომპანიის საქმიანობა ადრინდელთან შედარებით უფრო გამჭვირვალე გახდა.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ ბიზნესისა და ადამიანური რესურსების ცენტრი, რომელსაც უფლება აქვს მოითხოვოს კომპანიებისაგან ახსნა ადამიანის უფლებების შელახვის ბრალდებისას, ყველაფერ ზემოაღნიშნულს მოუთითებს ანგარიშში და ამბობს, რომ საკითხი მოგვარდა კომპანიის პასუხამდე. ეს არის ერთადერთი შემთხვევა, რომელიც წარმოჩინდება ამ მაჩვენებელთან ერთად.

## საკითხის პირველადი შედეგები

ამერიკული კომპანია საწარმოში დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობიდან ჩინეთში იყენებდა დაახლოებით 15%-ს. იგივე საწარმო გამოიყენებოდა მაღალი კლასის ელექტრონიკის ბრენდების მიერ. მნიშვნელოვანია, რომ ამ საწარმოს მხრიდან განსაკუთრებული განცხადებები არ გაკეთებულა ინციდენტებთან დაკავშირებით. თუმცა, ეს პროცენტული წილი არ ზღუდავს კომპანიის იმ მისაწვდომობაში, რომელიც მას ჰქონდა აუდიტორული შედეგების შემუშავების დროს.

აღნიშნულ სიტუაციაში ასევე გამოიყვეთა ელექტრონული ინდუსტრიის ქცევის კოდექსი - სექტორისთვის

დამახასიათებელი სპეციფიური ინსტრუმენტი და ინიციატივა, რომელიც თავს უყრის 40 კომპანიას (2008 წლის სექტემბრის მონაცემით). ეს ინიციატივა მიზნად ისახავს მრეწველობის მიწოდების ჯაჭვში სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას. ამავდროულად, ზემოხსენებული საკითხის გამოქვეყნების დროს, ჩინეთში არსებული მომწოდებელი იყო EICC (ელექტრონული ინდუსტრიის ქცევის კოდექსი)- ს წევრი, მაგრამ არა ამერიკული კომპანია. თუმცა, მან მოგვიანებით გააკეთა განცხადება თავისი სექტორის ქცევის კოდექსთან მიერთების შესახებ.

მაღე, კომპანიის ანგარიშის გამოქვეყნების შემდეგ, აქცენტი გაკეთდა საერთაშორისო მედიის მხრიდან ადამიანის უფლებათა დაცვისა და მის შესაბამის საკითხებზე. ამ შემთხვევაშიც ის ჟურნალისტები იყვნენ ასპარეზზე, რომელთაც პირველებმა გამოაქვეყნეს ბრიტანულ და ჩინურ პრესაში მასალა სკანდალის შესახებ. სუბკონტრაქტორმა ჩინეთში საქმე აღძრა ჟურნალისტების წინააღმდეგ. სასამართლო პროცესი მოითხოვდა დიდი რაოდენობით თანხას და მიიღო ეს შემთხვევა წარმოებაში, ჟურნალისტების აქტივები გაყინული იქნა. გაზეთი ჟურნალისტების მხარეს იჭერდა და აკრიტიკებდა პრეცედენტს. ამ ყველაფერს პრესის თავისუფლების დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან მოჰყვა უდიდესი გამოსხაურება და ამერიკულ და ჩინურ კომპანიებს სთხოვდნენ საქმის წარმართვას ისე, რომ სასამართლო პროცესი ჩაფარდნილიყო. ამერიკულმა კომპანიამ განაცხადა, რომ იგი სცენის მიღმა ცდილობდა გამოსავლის მოძიებას და პრობლემის გადაჭრას. ამის შემდგომ, სასამართლო პროცესი მაღევე დაიხურა.

ეს შემთხვევა გვიჩვენებს, რომ კომპანიამ სწრაფი და ამომწურავი პასუხით განმუხტა უკმაყოფილების ის მუხტი, რომელიც შეეხებოდა პირობებს სამუშაო ადგილზე მთავარი პროდუქციის წარმოებისას. ასევე, როდესაც საქმემ სხვა მიმართულება მიიღო და პრესის თავისუფლების მტკიცებულ სივრცეში გადაინაცვლა ჩანს, რომ კომპანია მზად იყო იმისათვისაც, რომ მიეღო ეს გამოწვევაც. თუმცა, შემთხვევა ასახავს სირთულეებს კომპანიის კოდექსის შესაბამისობასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით ფართომასშტაბიანი აუთსორსინგის პირობებში. ამერიკული კომპანიის გადაწყვეტილება EICC – ს ერთობლივ შეთანხმებაში გაერთიანების შესახებ, ისევ და ისევ წარმოაჩენს მუშაობის დამატებით საჭიროებებს სხვა კომპანიებთან ერთად, რომლებიც იგივე სირთულეების წინაშე დგანან და გააჩნიათ ენდემური პრობლემები.





**ქვეყანა:** იორდანია

**წარმოება:** ტანსაცმელი და ტექსტილი

## საკითხი

2000 წლიდან იორდანია სარგებლობს პრეფერენციული სავაჭრო შეთანხმებით აშშ-თან იორდანია-აშშ თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმების საფუძველზე. აღნიშნული შეთანხმება მიღებულ იქნა იმისათვის, რომ დემონსტრირება მომხდარიყო იმ ფაქტისა, რომ ორივე ქვეყანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების გამტარებელია, რომელშიც რა თქმა უნდა შედის იძულებითი შრომის აკრძალვაც. შედეგად, როდესაც მასშტაბური და სამართლიანი გამოძიება იქნა ჩატარებული სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით იორდანის საწარმოებში, აშშ და იორდანის მთავრობები აღმოჩნდნენ ჩართულნი ორივე ქვეყანაში არსებულ კომპანიებთან ერთად.

2006 წლის მაისში, ამერიკის შრომის ეროვნულმა კომიტეტმა გამოაქვეყნა საკმაოდ კრიტიკული ანგარიში, რომელიც იორდანის ტექსტილის ქარხნებში ამოწმებდა სამუშაო პირობებს. ეს კომპანიები აწარმოებდნენ პროდუქციას ამერიკაში არსებული კომპანიებისათვის. კვლევები ფოკუსირებული იყო ე.წ. “კვალიფიცირებულ საწარმოო ზონაში”, რომელიც სარგებლობს ამერიკის ბაზარზე პრეფერენციული შეღწევით.

რაც შეეხება 2006 წლის ივლისს, იორდანიაში იყო 13 კვალიფიცირი საწარმოო ზონა, რომელიც მოიცავდა 10 კომპანიას საერთო ჯამში, 54000 დასაქმებულით. ამერიკის სავაჭრო პალატამ იორდანიაში განაცხადა, რომ ხსენებულ კვალიფიცირებულ საწარმოო ზონაში დასაქმებულთა 66% უცხოელი იყო, რომლებიც “მოწვეული მომუშავეს” სახელით იყვნენ ცნობილი. ზოგიერთი მათგანი არის ჩინეთის, ზოგიც ბანგლადეშის, შრი ლანკასა და ინდოეთის მოქალაქე. მიუხედავად იმისა, რომ კვალიფიცირებული საწარმოო ზონები შეიქმნა უცხოური ინვესტიციების მოსაზიდად და ადგილობრივი ხალხისათვის სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით, სინამდვილეში აღნიშნული ქარხნები თავიანთ იმედებს დასაქმებულ მიგრანტებზე ამყარებდნენ.

შრომის ეროვნული კომიტეტის ანგარიში წარმოადგენს ერთ დიდ ჩამონათვალს საშინელი სამუშაო პირობების შესახებ, რომელიც მოიცავს ფიზიკურ და სექსუალურ ძალადობას, ანაზღაურების გადაუხდელობას, საკვებსა და წყლის დაკავებას და საცხოვრებელ პირობებს. ინდივიდუალურ



მოწვეულ დასაქმებულებს საკუთარ ქვეყანაში აიძულებდნენ დიდი თანხა გადაესხადათ იმისათვის, რომ ეპოვათ სამუშაო, მაგრამ, იორდანიაში ისინი გამოიმუშავებდნენ დანაპირების ნახევარზე ნაკლებს, ზოგიერთს კი საერთოდ არ უხდინდნენ ხელფასს გარკვეული დროის მანძილზე. ასევე, ქარხანაში მოსვლისას დასაქმებულებს ართმევდნენ პასპორტებს და მაიდენტიფიცირებელ დოკუმენტებს. პასპორტების უქონლობის გამო მათ ატყვევებდნენ, ცემდნენ, აშიმშილებდნენ და აკავებდნენ სამუშაო ადგილზე ვალების გადახდის მიზნით.

მეტიც, იორდანიის კანონმდებლობის მიხედვით არაიორდანელი მოქალაქეების, ასევე ისინი ვისაც აქვს სამუშაო ნებართვა და მუშაობენ კვალიფიცირებულ საწარმოო ზონებში ეკრძალებათ პროფესიულ კავშირებში შესვლა და შესაბამისად არ არსებობს არანაირი რესურსი მათ დასახმრებლად.

მას შემდეგ, რაც ეს საკითხი გახდა საჯარო, იორდანის მთავრობამ მოახდინა რეაგირება და შრომის ინსპექციის ჯგუფების, ინდოეთისა და შრი ლანკას საელჩოების წარმომადგენლებთან ერთად ესტუმრა ოთხ კვალიფიცირებულ საწარმოო ზონას, იმისათვის რომ თავად გარკვეულიყო სიტუაციაში. შედეგად, დარღვევების აღმოჩენის შემდეგ ზოგიერთი დაწესებულება დაიხურა.

ბიზნესის  
საკითხისადმი  
დამოკიდებულება

#### ერთობლივი ქმედება

2006 წლის 21 სექტემბერს ამერიკის შრომის ფედერაციამ და საწარმოო ორგანიზაციების კონგრესმა, ტექსტილის ამერიკულ ეროვნულ ასოციაციასთან ერთად შეიმუშავა ერთობლივი საჩივარი, რითაც ამერიკის მთავრობას სთხოვდა, მიეღო საჩივარი თავისუფალ სავაჭრო შეთანხმებასთან დაკავშირებით, როგორც იორდანის მხრიდან დასაქმებულთა უფლებების “უხეში” დარღვევა. საჩივარში წარმოჩენილი იყო ის ფაქტი, რომ იორდანია არღვევდა თავის დანაპირებს, რომლის მიხედვითაც პარტივი უნდა ეცა შსო-ს შრომის ძირითადი სტანდარტებისათვის და ეფექტურად გაეტარებინა იორდანის შრომის კანონი. ეს გახლდათ პირველი შემთხვევა როდესაც ბიზნეს ორგანიზაციებმა შეიმუშავეს მუშათა უფლებების საკითხი სავაჭრო შეთანხმების შესაბამისად.

შრომის ეროვნული კომიტეტი, აშშ – იორდანის თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმება აღადგინებთ ტრეფიკინგსა და მონობაზე, ნიუ იორკი, 2006 წელი

ეროვნული სამართლებრივი კომიტეტის ანგარიშის საპასუხოდ კომპანიების პასუხი იყო შემდეგნაირი:

ერთი კომპანია აცხადებდა, რომ ის პირდაპირ ქარხნებთან არ მუშაობდა, არამედ გამყიდველებთან და იმედოვნებდა, რომ ყველა გამყიდველი (მოვაჭრე) და ქარხანა იცავდა ადგილობრივ კანონსა და საკუთარ სტანდარტებს. კომპანიამ გამოკვეთილად დააფიქსირა, რომ ჩამოთვლილი 5 ქარხნიდან, იგი მხოლოდ ერთ მათგანთან თანამშრომლობდა და განახორციელებს მოვაჭრის მონიტორინგს და ახლოს ითანამშრომლებს მათთან. კომპანიამ აღნიშნა, რომ ეს ყველაფერი მიმართულია სწორი ქმედებისაკენ.

მეორე ტანსაცმლის კომპანიამ განაცხადა, რომ ერთ-ერთ ქარხანას ჰქონდა მნიშვნელოვანი სერთიფიკატი. ეროვნული სამართლებრივი კომიტეტის ანგარიშის მიხედვით, კომპანია განაგრძობდა თავისი საკუთარი შესაძლებლობებით გამოკვლევებს და აღმოაჩინა ზოგიერთი საკითხი, რომელიც ანგარიშშიც შედიოდა. კომპანიამ აღნიშნა, რომ იგი ცდილობდა გაეტარებინა სწორი პოლიტიკა ქარხანაში, მაგრამ ასევე აღინიშნა რომ მისი შეკვეთები წარმოადგენს ქარხნის წარმოების შესაძლებლობის 1%-ზე ნაკლებს. კომპანიამ გამოიტანა შემდეგი სახის დასკვნა: “მაშასადამე, ჩვენ არ გვაქვს არანაირი გავლენა, ან მოლაპარაკებების ძალა ქარხანასთან”. კვლევების შედეგებმა და ქარხნიდან თანამშრომლობის ნაკლებობამ კომპანიას მიაღებინა მათთან სამომავლოდ შეკვეთების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება.

2006 წლის სექტემბერში, სადისტრიბუციო კომპანიამ საპასუხოდ წამოაყენა ადგილობრივი აუდიტის ჩატარების საკითხი თავისი საკუთარი აუდიტორების დახმარებით, რომელსაც მოჰყვა 2006 წლის ოქტომბერში მეორე ვიზიტი და შედეგად მნიშვნელოვანი ცვლილებებიც. კომპანიამ აღნიშნა, რომ დასაქმებულებთან ინტერვიუ საკმაოდ დაეხმარა მათ არსებული მდგომარეობის უკეთესობისაკენ წარმართვაში. კომპანიამ ასევე გამოხატა თავისი დამოკიდებულება იმის შესახებ, რომ შესაძლოა მან შეწყვიტოს გარკვეულ ქარხნებთან თანამშრომლობა. კომპანია აღნიშნავს, რომ – თუ “საწარმოში აშკარა ძალადობაა, როგორიცაა ციხის სამუშაო, მაშინვე წვევტს ბიზნესს ურთიერთობას მასთან, როგორც მომწოდებელ საწარმოსთან”. კომპანიამ საბოლოოდ განაცხადა, რომ იგი მუშაობს იორდანის მთავრობასთან, სხვა მოვაჭრეებთან და შსო-თან აღიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

მაგალითიდან ნათელია, რომ მთავარი მხარეები აღნიშნულ საკითხში იყვნენ იორდანისა და აშშ. მთავრობები და მათთან ერთად მონაწილე ბრენდებიც, რომლებიც პასუხს აგებდნენ მათ მომწოდებელ საწარმოებსა და ქარხნებზე. თავისუფალი ვაჭრობის საერთო მიზანი იყო ადგილობრივი მოსახლეობისათვის სამუშაო ადგილების შექმნა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა. თუმცა, ნათელი გახდა რომ იორდანიაში სამუშაოდ მიგრირებული მოსახლეობა, რომელიც მუშაობდა ქარხნებში იმყოფებოდა ურთულეს პირობებში.

ჩანს, რომ არსებობს კომპანიების მთავრობასთან კოლექტიური თანამშრომლობის პოტენციალი, ისევე როგორც მომწოდებელ ქარხნებთან და შსო-თან სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. კომპანიებმა ასევე უნდა იზრუნონ სხვა კომპანიებთან თანამშრომლობისა და პარტნიორობის საკითხზე, რომლებიც მარაგებიან ერთი და იმავე ქარხნიდან. თუმცა, ეს ყოველივე წარმოშობს საკითხს, რომელიც შეეხება მცირე მომწოდებლებს, რომლებიც ცდილობენ გაუმკლავდნენ პრობლემას და არიან დიდი მიწოდების ჯაჭვის ნაწილი, მაშინ შესაძლოა მათი გავლენა შემცირდეს. ასეთ შემთხვევაში, პროაქტიული წარმოების გაერთიანება, რომელიც აღნიშნულ საკითხზე მუშაობს ბევრ სხვადასხვა სიდიდის კომპანიასთან შესაძლებელია, რომ მიიღოს კიდევაც თავის ფარგლებში.

საბოლოო ჯამში, ეროვნული სამართლებრივი კომიტეტისა და კომპანიების მიერ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯებიდან ჩანს, რომ არსებობს დიდი შეუთანხმებლობა აუდიტორის ეფექტურ საქმიანობაში, რაც განსაკუთრებით იძულებითი შრომის ნიმუშების წარმოჩენისას მჟღავნდება. მაგალითად, იყო შემთხვევები, როდესაც ქარხნის მენეჯერები ესაუბრებოდნენ მუშებს, თუ რა უნდა ეპასუხათ მათ იმ შემთხვევაში თუკი აუდიტორები მათ შეკითხვებს დაუსვამდნენ.



**ქვეყანა:** აშშ

**პროდუქტი:** საკვების ნედლი მასალა

**წარმოება:** სოფლის მეურნეობა და საკვები

## საკითხი

აშშ ფერმერთა მიერ დასაქმებული პირების უმეტესობა, რომლებიც მძიმე სამუშაო ვითარებაში იმყოფებიან იძულებითი შრომის პირობების გამო წარმოადგენენ მიგრანტ მომუშავეებს მექსიკიდან, გუატემალაიდან და ჰაიტიდან. ეს პირები ხშირ შემთხვევაში თავიანთი ქვეყნიდანვე არიან ტრეფიკინგის მსხვერპლნი, ან იქცევიან ამავე კატეგორიად აშშ-ში ჩასვლის შემდეგ.

დასაქმებულთა კოალიციამ, რომელიც 1993 დაარსდა ფლორიდის ფერმერ მომუშავეთა მიერ წარმოადგინა ბევრი დოკუმენტური მასალა იძულებითი შრომის ფაქტების შესახებ. ორგანიზაცია დასაქმებულთა კოალიცია თავის თავს უწოდებს საზოგადოებრივ საწყისებზე დაფუძნებულ ორგანიზაციას, რომელშიც შედიან ლათინელი, ჰაიტიელი და აბორიგენი ინდიელი მიგრანტები, რომლებიც ფლორიდაში დაბალანაზღაურებად ხელფასზე მუშაობენ.

დასაქმებულთა კოალიციის მიხედვით ფლორიდულ ფერმერებში არის იძულებითი შრომა, რომელიც ვალების გამოა გამოწვეული და მომუშავეებს აიძულებენ სამუშაო საათებზე მეტ ხანს იმუშაონ. მათ ხელფასიდან უქვითავენ ტრანსპორტირების, სამუშაო იარაღებისა და ალკურვილობის ხარჯებს. ზოგიერთ შემთხვევაში ეს მუშები არანაირ ანაზღაურებას არ იღებენ ხანგრძლივი დროის მანძილზე. ისინი ცხოვრობენ ბანაკებში, მძიმე საცხოვრებელ პირობებში და ხშირად შეიარაღებული დაცვის მეთვალყურეობის ქვეშაა კი იმყოფებიან. დასაქმებულთა კოალიციამ უდიდესი როლი შეასრულა აღნიშნული ფაქტების გამჟღავნების საკითხში, გადიოდნენ რა ფარულ კონტაქტზე ფერმერების მუშებთან.

ზოგიერთი ამბავი ეხებოდა არასათანადო სამუშაო პირობებს და 2007 წლის 19 დეკემბერს სამმა მიგრანტმა მუშამ, რომლებიც ხილის მკრეფავებად მუშაობდნენ, გაქცევით დააჩწიეს თავი თავიანთ დამსაქმებელს. ეს იყო იმის მიზეზიც, რომ მათ უხდებოდათ ვალის გადახდა იძულებით, სცემდნენ და აიძულებდნენ გადაეხადათ წყლის საფასური შხაპის მისაღებად.

დასაქმებულთა კოალიციამ ყურადღება გაამახვილა ისეთ მთავარ საკითხზე, როგორცაა ძალიან დაბალი ხელფასის გაცემა მომუშავეებზე, რამაც 1980 წლისთვის უმნიშვნელოდ მოიმატა. დაიწყო სპეციალური კამპანია პომიდურის მწარმოებელი ფერმერებისა და მათი ხელმძღვანელების მისამართით, რასაც შემდგომში მოჰყვა ყურადღების გადატანა მსოფლიო დონისა და საერთაშორისო ბრენდებზე.

დასაქმებულთა კოალიციის მიერ წარმოებული კამპანიების საპასუხოდ, საერთაშორისო კვების ბრენდები ჩაერთვნენ იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მიმართულ საკითხებში თავიანთი მიწოდების ჯაჭვებში.

2005 წლის 15 მარტს ერთ-ერთი ასეთი ბრენდი დათანხმდა უფრო მეტი გადაეხადა ერთ კილო პომიდურში ვიდრე მას ყიდულობს ფლორიდის ფერმებისაგან. ამას დაემატა ის პირობაც, რომელიც გამოიხატებოდა გარანტიაში, რომ მიზანმიმართული თანხა ნამდვილად აღწევდა დაქირავებულ პირამდე. მეორე ბრენდმაც იგივე სახის შეთანხმებას მოაწერა ხელი 2007 წელს CIW-სთან (დასაქმებულთა კოალიცია), რომელიც გულისხმობს სამუშაოს შესრულებას ქვეყნის კოდექსის მიხედვით. შესაბამისად, კოდექსი მიმართული იყო პომიდურის მწარმოებელთა და ამ სფეროში დასაქმებულთა მოვალეობებისა და ვალდებულებებისკენ. აღნიშნული ფაქტი თავისთავად ზრდიდა მონიტორინგისა და კოდექსის პირობების შესრულების აუცილებლობას.

სწრაფი კვების წარმოების ლიდერები შეთანხმდნენ მონაწილეობა მიეღოთ ხელფასის მომატების პროგრამაში CIW-თან ერთად. ამავე დროს, მათ სხვა წარმოებებსაც მოუწოდეს ჩართულიყვნენ კამპანიაში. თანამოაზრეების გაზრდის თვალსაზრისით ერთ-ერთმა ბრენდმა დააფინანსა გადასახადები, რომელიც დასაქმებულს უნდა გადაეხადა და ასევე ადმინისტრაციული ხარჯები, რომელმაც გამოიწვია ხელფასების ზრდა. აღნიშნულმა კომპანიამ და CIW-მ ასევე შეიმუშავეს ნულოვანი ტოლფერანტობის გეგმა, რომელიც გულისხმობდა ყველა იმ არაკანონიერი ქმედებისა და მოპერობის მაგალითებს და დასჯას, რაც შემდგომში აუცილებლად გამოიწვევდა ფუნქციონირების შეწყვეტას მიწოდების ჯაჭვში.

ეს პრაქტიკული მაგალითი მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს ბიზნეს საქმიანობაში მიგრანტი მომუშავეების მიმართ. კვლევა, რომელიც გამოქვეყნდა 2007 წლის მარტში სამხრეთის სილარიბის სამართლის ცენტრის მიერ, აღნიშნავს რომ შეერთებულ შტატებში ჩამოსული მიგრანტები არიან რისკისა და საფრთხის წინაშე. როგორც ანგარიშიდან ჩანს: “ერთ დასაქმებულზე მიჯაჭვული მომუშავე მოკლებულია ყოველგვარ კანონიერ რესურსს” და იმყოფება შემდეგი პირობების ქვეშ:



- ხელფასის მუდმივი გადაუხდელობა;
- აიძულებენ გადაიხადონ თანხა იმისათვის, რომ მიიღონ დაბალი ხელფასი დროებითი სამუშაოს მისაღებად;
- დამსაქმებელს ჰყავს მუდმივი ზედამხედველი, რომელიც ფლობს მის მაიდენტიფიცირებელ დოკუმენტებს და უმაღლეს მათ;
- იმყოფებიან უმძიმეს საცხოვრებელ პირობებში;
- არ გაჩნიათ არანაირი სამედიცინო დაზღვევა სამუშაოს შესრულებისას მიღებული ტრამვების მკურნალობისათვის.

CIW – ის კამპანია და მედია უზრუნველყოფა აღნიშნული საკითხის მიმართ უფრო მეტ აქცენტს აკეთებს დაბალ ანაზღაურებაზე, ვიდრე მძიმე სამუშაო პირობებსა თუ იძულებით შრომაზე. თუმცა, იმ შემთხვევაში თუ ზოგიერთი კომპანია უხდის მეტ თანხას დასაქმებულს, შეიძლება საქმე გვექონდეს იძულებით შრომასთან.

საფრთხე იმაში მდგომარეობს, რომ კომპანიები რომლებიც ჩართულნი არიან ამ დებატებში დამატებით თანხებს გასცემენ, რაც ასევე წამოჭრილია SPLC – აღნიშნულ ანგარიშში და უკავშირდება იძულებით შრომას.

ასევე, არებობს კითხვები, რომელიც უნდა დაისვას კერძო დასაქმების სააგენტოების შესახებ, რომლებიც თავის მხრივ პასუხისმგებელი არიან დასაქმებულთა რეკრუტირებაზე თავიანთ ქვეყნებში. ისინი რეკრუტირებულ ადამიანებს ასაქმებენ აშშ-ს სოფლის მეურნეობის სექტორში. ამჟამად, ეს სფერო არ რეგულირდება იმ მიმართებით, რომ დასაქმებულები გადადიან ამერიკის საზღვარზე დიდი ვალებითა და შესაბამისად მაღალი საპროცენტო გადასახადებით. მიუხედავად იმისა, რომ აშშ-ს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამოგზაურო ვიზა და ვიზის თანხა არის ანაზღაურებადი, პრაქტიკაში სრული დაფინანსება მაინც იშვიათია.

ვიმედოვნებთ, რომ საზოგადოებაზე ორიენტირებულ კომპანიებს შესწევთ უნარი გადაამოწმონ სააგენტოები, რომლებიც ასაქმებენ ადამიანებს პომიდვრის მოყვანა/წარმოებაში. აქვე, კომპანიების, მთავრობების, სამრეწველო გაერთიანებებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანამშრომლობა საკითხის პრევენციული ზომების გასატარებლად ეფექტური და შედეგიანი იქნება. ამ მიმართულებით, ათენის ეთიკის პრინციპებზე ხელმოწერა და დანერგვა მნიშვნელოვანი წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება აღნიშნულ კონტექსტში.

მაგალითიდან ნათელია, რომ მთავარი მხარეები აღნიშნულ საკითხში იყვნენ იორდანისა და აშშ მთავრობები და მათთან ერთად მონაწილე ბრენდებიც, რომლებიც პასუხს აგებდნენ მათ მომწოდებელ საწარმოებსა და ქარხნებზე. თავისუფალი ვაჭრობის საერთო მიზანი იყო ადგილობრივი მოსახლეობისათვის სამუშაო ადგილების შექმნა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა. თუმცა, ნათელი გახდა რომ იორდანიაში სამუშაოდ მიგრირებული მოსახლეობა, რომელიც მუშაობდა ქარხნებში იმყოფებოდა ურთულეს პირობებში.

ჩანს, რომ არსებობს კომპანიების მთავრობასთან კოლექტიური თანამშრომლობის პოტენციალი, ისევე როგორც მომწოდებელ ქარხნებთან და შსო-თან სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. კომპანიებმა ასევე უნდა იზრუნონ სხვა კომპანიებთან თანამშრომლობისა და პარტნიორობის საკითხზე, რომლებიც მარაგდებიან ერთი და იმავე ქარხნიდან. თუმცა, ეს ყოველივე წარმოშობს საკითხს, რომელიც შეეხება მცირე მომწოდებლებს, რომლებიც ცდილობენ გაუმკლავდნენ პრობლემას და არიან დიდი მიწოდების ჯაჭვის ნაწილი, მაშინ შესაძლოა მათი გავლენა შემცირდეს. ასეთ შემთხვევაში, პროაქტიული წარმოების გაერთიანება, რომელიც აღნიშნულ საკითხზე მუშაობს ბევრ სხვადასხვა სიდიდის კომპანიასთან შესაძლებელია, რომ მიიღოს კიდევაც თავის ფარგლებში.

საბოლოო ჯამში, ეროვნული სამართლებრივი კომიტეტისა და კომპანიების მიერ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯებიდან ჩანს, რომ არსებობს დიდი შეუთანხმებლობა აუდიტორის ეფექტურ საქმიანობაში, რაც განსაკუთრებით იძულებითი შრომის ნიმუშების წარმოჩენისას მჟღავნდება. მაგალითად, იყო შემთხვევები, როდესაც წარმოების მეწეჯერები ესაუბრებოდნენ მუშებს, თუ რა უნდა ეპასუხათ მათ იმ შემთხვევაში თუკი აუდიტორები მათ შეკითხვებს დაუსვამდნენ.



