

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

3

**სახელმძღვანელო პრინციპები
იძულებითი შრომის წინააღმდეგ**

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

სახელმძღვანელო პრინციპები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მიმართული ეს სახელმძღვანელო პრინციპები ამოღებულია შსო-ს კონვენციებიდან და რეკომენდაციებიდან ისევე, როგორც შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის, კომენტარებიდან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მექანიზმებია: დეკლარაცია ფუნდამენტალური პრინციპებისა და სამუშაო ადგილზე უფლებების შესახებ, ტრიპარტიტული დეკლარაცია მრავალეროვანი საწარმოების და სოციალური პოლიტიკის პრინციპების შესახებ, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ხელშეკრულება აღამიანთა შორის ტრეფიკინგის პრევენციის, აღმოფხვრის და დასჯის შესახებ, განსაკუთრებით ქალებსა და ბავშვებს შორის. აღნიშნული პრინციპები მიმართულია ბიზნეს აქტიორების მისამართით და გულისხმობს მათ უზრუნველყოფას პრაქტიკული და მკაფიო ინტერპრეტაციით საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების შესახებ.

შრომა ციხეში

- ი) ნებისმიერი სამუშაო თუ მომსახურება, რომელსაც სთხოვენ პატიმარს უნდა შეესაბამებოდეს კანონს და სასამართლოს მიერ გამოტანილ განაჩენს. ასეთი სამუშაო და მომსახურება უნდა მიმდინარეობდეს ციხის ადმინისტრაციის ან სახელმწიფოს შესაბამისი სამსახურის ზედამხედველობისა და კონტროლის ქვეშ. პატიმრებს არ უნდა ქირაობდნენ და აქცევდნენ თავიანთი განკარგულების ქვეშ კერძო პირები, კომპანიები და გაერთიანებები. სავალდებულო სამუშაო თუ მომსახურება პატიმართა მხრიდან დაუშვებელია კერძო ინტერესებისათვის ციხის შიგნით თუ გარეთ.
- იი) 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 იმისაც, რომ პატიმარს არ შეეღალხოს უფლებები, თავისუფლებები და პრივილეგიები.

შსო-ს კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების მაკონტროლებელ ექსპერტთა კომიტეტი დაარსდა 1962 წელს ტექნიკური და მიუკერძოებელი შეფასებებისათვის საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების შესასრულებლად სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოებში. კომიტეტის შეფასებებისა და კომენტარების შესახებ იხილეთ: იძულებითი შრომის აღმოფხვრა: ზოგადი კვლევა იძულებითი შრომის კონვენციის შესახებ (№ 29) 1930 წ. და იძულებითი შრომის გაუქმების კონვენციის შესახებ (№ 105) 1957 წ., რომელიც გამოქვეყნდა 2007 წელს შსო-ს 96-^{-ე} სავარაუდოდ მოცემული სახელმძღვანელო პრინციპები შემუშავებულია დამსაქმებელთა სამუშაო ადგილის მიერ მოწოდებული მოსახრებების გათვალისწინებით, რომელიც მომზადდა სპეციალურად საერთაშორისო კონფერენციისათვის იხილეთ დანართი №1 ბროშურაზე: შესავალი და მომიხილვა ამონარიდებისათვის შერჩეული საერთაშორისო ინსტრუმენტებიდან.

იიი) პატიმრის სამუშაო პირობები კერძო საწარმოში აუცილებლად უნდა იყოს მიახლოებული იმ პირობებთან, რომელიც აქვთ თავისუფალ პირობებში მყოფ მომუშავეებს. ისინი უნდა ღებულობდნენ ნორმალურ ხელფასს, სოციალურ დახმარებას და ჰქონდეთ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ყველა სტანდარტი, რაც ადეკვატურია თავისუფალი სამუშაო ურთიერთობებისა.

იძულება

ი) **დასაქმების თავისუფლება:** ყველა მომუშავეს უნდა ჰქონდეს უფლება შევიდეს სამუშაო ურთიერთობაში ნებაყოფილობით, დასჯის მუქარის გარეშე.

იი) **სამუშაოს შეწყვეტა:** მომუშავეებს უნდა ჰქონდეთ თავისუფლება შეწყვიტონ სამუშაო ურთიერთობა ნებისმიერ დროს დასჯის გარეშე (ეროვნული კანონმდებლობის ან კოლექტიური შეთანხმების შესაბამისად). ის მუშაკები, რომელთაც აქვთ ფიქსირებული საკონტრაქტო ხანგრძლივობა არ არიან ვალდებული, რომ იმუშაონ დამატებითი პერიოდით. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება გამოიყენოს რაიმე საშუალება დასაქმებულის ხელის შეშლის მიზნით, რომ მან დატოვოს სამსახური საკუთარი ნების საფუძველზე. მაგალითად, დამსაქმებელმა არ უნდა მიმართოს ისეთ ღონისძიებებს, როგორიცაა დეპოზიტების მოთხოვნა, დასაქმებულის დოკუმენტაციის დამალვა/დაკავება, იძულების ან დაშინების მუქარა, ფინანსური ჯარიმები, რეკრუტირების გადასახადები და ა.შ.

იიი) **მუქარით, ზეწოლით და იძულების ძალით დაშინება:** დამსაქმებელმა არ უნდა მოითხოვოს რაიმე სახის სამუშაო ან მომსახურება ადამიანისგან დასჯის მუქარით. ეს გულისხმობს ფიზიკურ ან სექსუალურ ზეწოლას, დაშინებას და მუქარას მომუშავეს, მისი ოჯახის წევრების ან/და ახლობლების მისამართით.

ივ) **ზეწოლა ხელფასის გადახდისას და საცალო კაბალა:**

ხელფასი უნდა გაიცემოდეს 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 ჩეკით ან გადარიცხვით იქ, სადაც დაშვებულია კანონმდებლობით, კოლექტიური შეთანხმებით ან მუშაკის უშუალო თანხმობით. გადახდა ვაუჩერის, ფასიანი ქაღალდის ტალონის ან მსგავსი საშუალებებით აკრძალულია.

მომსახურების ან პროდუქციის სახით გადახდა არ უნდა იქნას გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ, რათა დასაქმებული არ გახდეს მასზე დამოკიდებული. ასეთი სახით გადახდა დაშვებულია მხოლოდ იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკი არ არის მთლიანად მოკლებული ნაღდი ფულით გადახდას და ამასთან დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით, რეგულაციითა თუ კოლექტიური შეთანხმებით.

მუშაკები, რომლებიც გამოიმუშავებენ თავიანთ ხელფასს მათ მიერ გაწეული სამსახურის საფუძველზე ან შეთანხმებით, არ უნდა ღებულობდნენ იმაზე ნაკლებ ანაზღაურებას, ვიდრე კანონიერად ფიქსირებული მინიმალური ხელფასია.

დასაქმებული არ უნდა მუშაობდეს დამსაქმებლის მხრიდან იძულებით ვალების დაბრუნების მიზნით, რომელიც მან - მომუშავემ შესაძლოა თვითონ ან შთამომავლობით მიიღო (იგულისხმება ვალები).

სახელფასო დაკავება, წინასწარი სააგანსო გადახდა და სესხი არ უნდა იქნას გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ, როგორც საშუალება დააკავოს მომუშავე სამუშაო ადგილზე. ზემოთ ჩამოთვლილის გადახდისას აუცილებელია უზრუნველყოფა იმისა, რომ ის არ აჭარბებდეს კანონით დადგენილ ლიმიტს. ამიტომ, მომუშავეებს უნდა ჰქონდეთ ინფორმაცია აგანსისა, თუ სესხის გადახდის პირობების შესახებ.

აუცილებელი, რომ სახელფასო დაკავება/გადასახადები იყოს კანონმდებლობის შესაბამისი და მომუშავეს წინასწარ ეცნობოს გადასახადის, ან დაკავებული თანხის რაოდენობის გაზრდის შესახებ მისივე ვალის გადახდის მიზნით არბიტრაჟის მიერ.

მომუშავეები არ უნდა იყვნენ იძულებულნი, რომ გამოიყენონ მათი საწარმოს მომსახურება თუ მალაზია. იქ, სადაც არ არის შესაძლებლობა სხვა არჩევანისა, მაშინ დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ფასთა სიზუსტე და შეფარდება ღირსეული პირობების დასაცავად.

ვ) დასჯის მეთოდები:

დასჯის ზომები არ უნდა გულისხმობდეს სანქციებს, რაც მიგვიყვანს სავალდებულო შრომამდე;

სავალდებულო შრომა არ უნდა იქნას გამოყენებული მომუშავეების დასჯის მიზნით გაფიცვაში მონაწილეობის გამო.

ვი) საგაღდებულო ზეგანაკვეთი:

დაუშვებელია დასაქმებულმა იმუშაოს დასჯის მუქარის ქვეშ სამსახურიდან დათხოვნის შიშის გამო იმ დროზე მეტი, ვიდრე ლიმიტირებულია ეროვნული კანონმდებლობითა და კოლექტიური შეთანხმებით;

აკრძალულია დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის იძულება იმუშაოს დამატებითი საათები და აგრეთვე, დანერგოს ისეთი სამუშაო, რომელიც დასაქმებულს უბიძგებს ნორმალურ დროზე მეტი იმუშაოს დამატებითი შემოსავლის გამომუშავების მიზნით;

vii) გადაადგილების თავისუფლება: არ შეიძლება დასაქმებულის იძულებით დაკავება სამუშაო ადგილზე;

ვიიი) პირობები, რომლებიც დაკავშირებულია უნარ-ჩვევათა განვითარებასა და პროფესიულ ტრენინგებთან: სატრენინგო შესაძლებლობები, რომლებსაც სთავაზობენ დასაქმებულებს უნდა მიიღონ/გაიარონ თავიანთი ნების საფუძველზე. დამსაქმებელს ეკრძალება დასაქმებული აიძულოს რაიმე სახის სამუშაოს შესრულება, ან მომსახურების გაწევა და ამ საშუალებით ტრენინგებთან დაკავშირებული ხარჯების გადაფარვა.

ადამიანთა ტრეფიკინგი და იძულებითი შრომა

ი) მიგრაცია დასაქმების მიზნით:

მიგრანტ მომუშავეებს, მიუხედავად მათი კანონიერი სტატუსისა, უნდა ეპყრობოდნენ 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.

დამსაქმებელს ეკრძალება თავისი არარეგულარული მიგრანტი მომუშავე ან მისი ოჯახის წევრები ამყოფოს მუდმივი შიშის პირობებში, რომ თითქმის გადასცემს მას/მათ ოფიციალურ მხარეს და ამის საშუალებით იძულებით შეინარჩუნოს ის სამუშაო ადგილზე.

იი) მიგრანტი მომუშავეების დაქირავება: არანაირი ხარჯი, ან გადასახადი (სრულად ან ნაწილობრივ) არ შეიძლება დაეკისროს მომუშავეს იმ საფასურის თვითნაზღაურების ჩათვლით, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო ვიზასა და ოფიციალურ დოკუმენტაციასთან, თუ ამას არ ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობა. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთ გადასახადს ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობა და მომუშავეები იხდიან მას, ეს მაინც უნდა იყოს რეგულირებული და გარანტირებული, რომ მომუშავეები არიან დაცულნი შრომითი ექსპლოატაციისაგან.

იიი) დოკუმენტაციის დამალვა:

აკრძალულია ისეთი ქმედება, როცა მომუშავეს ართმევენ, ან უმაღლეს მდიდრეულ დოკუმენტაციას და სხვა სახის პირად დოკუმენტებს (მაგ: სამუშაო ნებართვა და სამგზავრო დოკუმენტები);

თუმცა, თავად მომუშავეს თხოვნის საფუძველზე შესაძლებელია დამსაქმებელმა შეინახოს ასეთი დოკუმენტაცია. ასეთ შემთხვევაში, მომუშავეს აუცილებლად უნდა მიუწვდებოდეს ხელი მათზე ნებისმიერ დროს საჭიროების შემთხვევაში;

დამსაქმებელმა არ უნდა დამალოს პირადი დოკუმენტები მომუშავეს სამუშაო ადგილზე მოწაჭვის მიზნით;

იე) კერძო დასაქმების სააგენტოები: თავისი ზეგავლენის სფეროსა და შესაძლებლობების ფარგლებში, თუ დამსაქმებელი იყენებს კერძო დასაქმების სააგენტოს სასურველი სამუშაო ძალის რეკრუტირებისათვის, ამისათვის მან უნდა:

უზრუნველყოს, რომ ასეთი სააგენტოები არ არიან ჩართული უკანონო საქმიანობაში, რაც დაკავშირებულია იძულებით შრომასა და შრომით ექსპლოატაციასთან;

ხელი შეუშალოს ასეთი სააგენტოების კონტრაქტორი მომუშავეების ექსპლოატაციას და უზრუნველყოს მათ ხელფასთან დაკავშირებული საკითხების, სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური მუშაობის სამუშაო პირობების რეგულირება და შესაბამისობა;

მაქსიმალურად ეცადოს გაარკვიოს და უზრუნველყოს, რომ რეკრუტირებასთან დაკავშირებული თანხები გაიღო არა თავად მომუშავემ, არამედ კონტრაქტორმა კომპანიამ;

მიმართოს მხოლოდ რეკრუტირების იმ სააგენტოებს, რომლებიც ლიცენზირებული და სერტიფიცირებულია კომპეტენტური სამსახურების მიერ;

გ) **სამუშაო კონტრაქტები:** 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.

ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმები

- ი) დამსაქმებლებმა დაუყოვნებლოვ უნდა მიიღონ ყველა ეფექტური ზომა ბავშვთა შრომის უკიდურესად უარყოფითი ფორმების აღმოსაფხვრელად, როგორებიცაა: სავალი კაბალა, მონობა, იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაო და მონობის ყველა ფორმა – ბავშვთა ტრეფიკინგი, გაყიდვა და ა.შ.
- იი) დამსაქმებლები, რომლებიც სარგებლობენ კერძო დასაქმების სააგენტოების სერვისით აუცილებლად უნდა უზრუნველყონ, რომ ეს სააგენტოები არ იყენებდნენ ბავშვთა შრომის იმ უკიდურესად უარყოფით ფორმებს, რაც ზემოთ იქნა ჩამოთვლილი.