



დაფინანსებულია საქართველოში  
აშშ-ის საელჩოს მიერ

საქართველოს  
იუსტიციის  
სამინისტრო



# სასელექტუანელო

შრომის ინსპექტორებისთვის  
იძულებითი შრომისა და  
შრომითი ექსპლუატაციის  
საკითხებზე

**პუბლიკაციის ავტორი:** ირაკლი არაბიძე,

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროსა და

სსიპ - შრომითი ინსპექციის სამსახურთან მჭიდრო თანამშრომლობით.

**გამომცემელი:** მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია

IOM მისია საქართველოში

თენგიზ აბულაძის ქუჩა #12, პირველი ჩიხი

0162 თბილისი, საქართველო

© 2021 წელი

*„ყველა უფლება დაცულია. დაუშვებელია პუბლიკაციის რეპროდუქცია, ინფორმაციის ამოღების რაიმე სისტემის გზით მისი შენახვა, ან ნებისმიერი ფორმით და ნებისმიერი საშუალებით, ელექტრონული თუ მექანიკური, მათ შორის ფოტოასლის გადაღების, ჩანერის ან სხვა გზით გამომცემლის წერილობითი ნებართვის გარეშე გადაცემა“.*

*წინამდებარე პუბლიკაცია შექმნილია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს და ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ მიმართული ღონისძიებების განმახორციელებელი საუწყებოთაშორისო საკოორდინაციო საბჭოს დაკვეთით.*

*პროექტი დაფინანსებულია აშშ-ის საელჩოს, საერთაშორისო ანტინარკოტიკული და სამართალდამცავ ორგანოებთან ურთიერთობის ბიუროს მიერ. გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის თვალსაზრისს.*

# სახელმძღვანელო

შრომის ინსპექტორებისთვის იძულებითი  
შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის  
საკითხებზე

# შინაარსი

წინასიტყვაობა 5

შემოქმედი და  
აქრონიმები 6

შესავალი 7

<b>თავი I</b>	<b>8</b>	იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტები
<b>თავი II</b>	<b>24</b>	იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნები
<b>თავი III</b>	<b>41</b>	მაღალი რისკის შემცველი ეკონომიკური სექტორები
<b>თავი IV</b>	<b>50</b>	ინსპექტირების ჩატარება
<b>თავი V</b>	<b>58</b>	იძულებითი შრომის მსხვერპლთან მიდგომა
<b>თავი VI</b>	<b>64</b>	შრომის ინსპექციის ფუნქცია და მანდატი
<b>თავი VII</b>	<b>73</b>	კოორდინირებული ბრძოლა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ
<b>დანართი</b>	<b>80</b>	გამოყენებული ლიტერატურა

# წინასწარმეტყველება

ბრძოლა ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ, დიდ გამოწვევად რჩება მსოფლიოში. მიუხედავად გლობალიზაციის პროცესისა, ჯერ კიდევ საგანგაშოა ადამიანის უფლებების უხეში დარღვევები და ამ დარღვევებზე ეფექტური რეაგირების შესაძლებლობა. სახელმწიფოები თანხმდებიან, რომ ტრეფიკინგის წინააღმდეგ საბრძოლველად მხოლოდ გაერთიანება და ერთობლივი მოქმედებების ჩატარებაა საჭირო, რადგან დიდი ხანია ეს დანაშაული გაცდა საზღვრებს და ტრანსნაციონალური ხასიათი შეიძინა.

წინამდებარე სახელმძღვანელოს მიზანია დაეხმაროს შრომის ინსპექტორს ტრეფიკინგის დანაშაულის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული ფორმის - იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში. სახელმძღვანელო შედგენილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების, ევროკავშირის რეგულაციებისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში ჩართული სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების გამოცდილების გათვალისწინებით.

სახელმძღვანელოში გაზიარებულია ევროკავშირის წევრი ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკა ტრეფიკინგის, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში, მიმოხილულია ეროვნული კანონმდებლობა და საერთაშორისო სტანდარტები, რის შემდეგაც შექმნილია ქართულ რეალობაზე მორგებული თემატური პროტოკოლი თუ როგორ უნდა მოახდინოს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნების გამოვლენა შრომის ინსპექტორმა, როგორ მოიქცეს სამუშაო ადგილზე, როგორ დაამუშაოს ინფორმაცია და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს რეფერირება სამართალდამცავ უწყებებში.

სახელმძღვანელოში მოცემულია კონკრეტული მაგალითები და ხშირად დასმული კითხვები, რომლებზე პასუხებიც დაეხმარება ინსპექტორს მზად იყოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების აღსრულების დროს როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკულ დონეზე.

სახელმძღვანელოში მითითებული მაგალითები წარმოადგენს სიმულაციას და კავშირი არ აქვს რეალურ ფაქტებთან, თუმცა სწორედ ამ ტიპის მსგავსი რეალური შემთხვევებია გავრცელებული მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში და ითხოვს სწრაფ და შედეგზე ორიენტირებულ რეაგირებას.

# შემოკლება და აკრონიმები

<b>ILO</b>	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
<b>IOM</b>	მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია
<b>N 29 კონვენცია</b>	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ
<b>N 105 კონვენცია</b>	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ
<b>სსკ</b>	სისხლის სამართლის კოდექსი
<b>ინსპექტორი</b>	სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომის ინსპექტორი
<b>პალერმოს პროტოკოლი</b>	ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ
<b>გაეროს კონვენციის ოქმი</b>	ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ“
<b>უწყებათაშორისი საბჭო</b>	ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ მიმართული ღონისძიებების განმახორციელებელ სა-უწყებათაშორისო საკოორდინაციო საბჭო
<b>ზრუნვის სააგენტო</b>	სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტო
<b>სააგენტო</b>	საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო

# შესავალი

იძულებითი შრომა უმეტესწილად მომდინარეობს სიღარიბიდან, თანასწორობისა და დისკრიმინაციის პირობებიდან, რაც შემდგომში იღებს დაუცველი შრომით მიღებული მოგების ხასიათს. არაადეკვატური კანონმდებლობა და სუსტი საკანონმდებლო აღსრულება ნიშნავს იმას, რომ ტრეფიკინგის წყარო იშვიათად ისტება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევების მიხედვით, იძულებითი შრომის მსხვერპლთა საშუალებით მიღებული მოგება წელიწადში დაახლოებით 31.6 მილიარდ აშშ დოლარს უახლოვდება. აქედან, ნახევარი მოდის ინდუსტრიულ/სამრეწველო ქვეყნებზე. თუმცა, იძულებითი შრომა მოტივირებულია პოლიტიკური ფაქტორებითაც.

სახელმწიფო მიზნებით გამოწვეული იძულებითი შრომა სერიოზული შეშფოთების საგნად რჩება, თუმცა, ILO-ს მონაცემებით, იძულებითი შრომის მსხვერპლთა უმრავლესობა ექსპლუატირებულნი არიან კერძო აგენტების მიერ. სავალდებულო თუ იძულებითი შრომა გლობალური ფენომენია და არსებობს ყველა რეგიონში, განვითარებად და განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში, ფორმალურ და არაფორმალურ ეკონომიკაში, მრავალფეროვანი წარმოების გლობალური მიწოდების ჯაჭვში და ისეთ სექტორებში, როგორებიცაა სოფლის მეურნეობა, წარმოება და მომსახურეობა. მაშინ, როცა ტრადიციული მონობა და სახელმწიფოს მიერ ინიცირებული იძულებითი შრომა გაუქმდა, სამწუხაროდ მისი ზრდა შეინიშნება კერძო სექტორში.

იძულებითი შრომის უამრავი სიტუაციის საკვანძო ელემენტი არის ადამიანის იძულება იმუშაოს საკუთარი თანხმობის გარეშე. არსებობს იძულების სხვადასხვა ფორმები:

- დაბადებიდან/შთამომავლობით მიღებული „მონის“ სტატუსი;
- ფიზიკური ბენოლა ან მოტაცება;
- ადამიანის გაყიდვით გადაცემა სხვა ადამიანის მფლობელობაში;
- ადამიანის ფიზიკური დაკავება სამუშაო ადგილზე;
- ფსიქოლოგიური ბენოლა, მაგ: მუშაობა დასჯის მუქარით;
- გაყალბება (ანგარიშების ფალსიფიკაციით, ფასების დაკლებით, პროდუქციის ხარისხის დაბალი მაჩვენებლით და ა.შ.);
- ტყუილი დაპირებები სამუშაოს პირობებისა და სახეობების შესახებ;
- ხელფასის გადაუხდელობა ან დაკავება;
- მაიდენტიფიცირებელი და სხვა პირადი დოკუმენტების დაკავება/დამალვა;
- ზოგჯერ ადამიანები შედიან სამუშაო შეთანხმებაში თავიანთი სურვილით, თუმცა შეხედულებების შეცვლის შემდეგ ვეღარ ტოვებენ მას. ეს შემთხვევა უკვე დაკავშირებულია იძულებასთან.

# თაპი I

---

იძულებითი შრომის  
წინააღმდეგ ბრძოლის  
ეროვნული და  
საერთაშორისო  
სტანდარტები



# შრომის თავისუფლება

## ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი

საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომითი ხელშეკრულება თავისი არსით კერძო სამართლებრივი ბუნებისაა. შესაბამისად, მასზე ვრცელდება მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპები. შრომის კოდექსით, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება თუ შევიდეს კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ერთ წევრად. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება, უდაოდ, ფარავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები.

## იძულებითი შრომის აკრძალვა

საქართველოს კონსტიტუცია იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან. იძულებითი შრომა ასევე აკრძალულია საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული ILO-ს იძულებითი შრომის შესახებ No. 29-ე კონვენციით (შემდგომში „No. 29-ე კონვენცია“) და იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ No. 105-ე კონვენციით (შემდგომში „No. 105-ე კონვენცია“). იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა წარმოადგენს ILO-ს ღირსეული შრომის კონცეფციის ქვაკუთხედს. ILO-ს სხვა აქტებთან შედარებით, No. 29-ე და No. 105-ე კონვენცია რატიფიცირებულია ყველაზე მეტი სახელმწიფოს მიერ. აღნიშნული ორი კონვენცია ერთობლივად ავსებს ერთმანეთს და მათი ერთად მოქმედება ხელს უწყობს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის გამორიცხვას.

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო სამართლებრივ ინტრუმენტებში განსაკუთრებით ყურადსაღებია პალერმოს პროტოკოლი და ევროპის საბჭოს კონვენცია ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ.

## კალერმოს პროტოკოლი

ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ გაეროს კონვენციის ოქმი - „ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ“, წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს სა-

ერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის საქმეში. სწორედ აღნიშნულმა ოქმმა დაუდო საფუძველი ტრეფიკინგის საერთაშორისოდ აღიარებული ტერმინის განმარტებას და მიზნად დაისახა: ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების, ტრეფიკინგის აღკვეთა და მის წინააღმდეგ ბრძოლა; ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დაცვა და დახმარება, მათი უფლებების პატივისცემის საფუძველზე; და აღნიშნული მიზნების მისაღწევად მონაწილე სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა.

პალერმოს პროტოკოლის შესაბამისად ტრეფიკინგი ნიშნავს "ადამიანთა გადაბირებას, ტრანსპორტირებას, გადაყვანას, შეფარებას ან მიღებას, მუქარის, ძალის გამოყენების ან იძულების სხვა საშუალებით, მოტაცებით, თაღლითობით, მოტყუებით, ძალაუფლების ან პირის უმწეობის ბოროტად გამოყენებით ან იმ პირის თანხმობის მისაღწევად თანხის ან სხვა სარგებლის მიცემით ან მიღებით, ვისი დამოკიდებულების ქვეშაც იმყოფება მეორე პირი, ამ ადამიანთა ექსპლუატაციის მიზნით". ექსპლუატაცია, როგორც მინიმუმი, გულისხმობს სხვათა პროსტიტუციის ექსპლუატაციას ან სქესობრივი ექსპლუატაციის სხვა ფორმას, იძულებით შრომას ან მომსახურებას, მონობას ან მონობის მსგავს მდგომარეობას, კატორღულ შრომას ან ორგანოთა გადანერგვას.

თუ გამოყენებულია ზემოაღნიშნული რომელიმე საშუალება, ადამიანთა ტრეფიკინგის მსხვერპლის თანხმობას მის წინასწარ განზრახულ ექსპლუატაციაზე მნიშვნელობა არ ენიჭება; ამავდროულად ბავშვის<sup>1</sup> სამუშაოზე აყვანა, ტრანსპორტირება, გადაყვანა, თავშესაფრის მიცემა ან მიღება ექსპლუატაციის მიზნით მიიჩნევა „ტრეფიკინგად“ მაშინაც კი, როდესაც მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა ზემოთ ჩამოთვლილი რომელიმე საშუალება.

პალერმოს პროტოკოლით თითოეული მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია, გაატაროს ისეთი საკანონმდებლო და სხვა სახის ღონისძიებები, რომლებიც აუცილებელია, რათა სისხლის სამართლის დანაშაულად გამოცხადდეს ტრეფიკინგი და მოხდეს მისი სრული კრიმინალიზაცია.

დამატებით, აღნიშნულმა პროტოკოლმა წევრ სახელმწიფოებს დაავალა ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დახმარება და დაცვა, მათ შორის სოციალური, ეკონომიკური და პირადი უსაფრთხოების გარეუბრების მინიჭება.

---

1 იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტები

## **ევროპის საბჭოს კონვენცია ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ**

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ხელშეკრულება ტრეფიკინგის თავიდან ასაცილებლად არის ევროპის საბჭოს კონვენცია ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ ევროპის საბჭოს მე-3 სამიტზე წევრ სახელმწიფოთა დელეგატებმა მკაცრად დაგმეს ტრეფიკინგი, როგორც ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების წინააღმდეგ მიმართული საფრთხე, რასაც შედეგად მოჰყვა ის, რომ მსხვერპლთა წარმოშობის, ტრანზიტისა და დანიშნულების ქვეყნებმა გადანყვიტეს, გამოეყენებინათ სამართლებრივად სავალდებულო დოკუმენტი, ტრეფიკინგის საწინააღმდეგო საერთო პოლიტიკის შესამუშავებლად.

ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ კონვენცია მოიცავს ტრეფიკინგის ყველა ფორმას, იქნება იგი ნაციონალური თუ ტრანსნაციონალური, ორგანიზებულ დანაშაულთან დაკავშირებული თუ არა, ქალების, კაცებისა და ბავშვების წინააღმდეგ მიმართული, ასევე არა აქვს მნიშვნელობა ექსპლოატაციის სახეს. ყველაზე მნიშვნელოვანი კი არის ის, რომ, კონვენციის შესაბამისად, ტრეფიკინგის მსხვერპლის წინააღმდეგ არ იწყება სისხლისსამართლებრივი დევნა.

კონვენცია ტრეფიკინგის პრევენციის მიმართულებით ავალდებულებს მონაწილე სახელმწიფოებს, უზრუნველყონ ტრეფიკინგის საკითხებზე მომუშავე ყველა უწყების შეთანხმებული თანამშრომლობა, ასევე საზოგადოების ინფორმირებულობის დონის ამაღლება, იმ მეთოდების დანერგვა, რომლებიც ორიენტირებულია ადამიანის უფლებების დაცვასა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაზე. სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საკანონმდებლო და სხვა შესაბამისი ზომები, რათა არ მოხდეს კომერციული, სატრანსპორტო გადამზიდავი კომპანიების მხრიდან ტრეფიკინგის დანაშაულის ჩადენაში მონაწილეობა, ასევე უნდა გაუუქმდეთ ვიზები და ქვეყანაში შესვლის უფლება ჩამოერთვათ პირებს, რომლებიც მონაწილეობენ ტრეფიკინგის დანაშაულის ჩადენაში. აღნიშნული კონვენციით მკაცრად განისაზღვარ ევროპის მასშტაბით ტრეფიკინგთან ბრძოლის მექანიზმები და მოხდა ამ დანაშაულის კრიმინალიზაცია რამდენიმე მიმართულებით, როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ურთიერთდახმარების ფარგლებში.

## **იძულებითი შრომის განმარტება**

No. 29-ე კონვენციის 2(1) მუხლის თანახმად, იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ნიშნავს ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება ნებისმიერ პირს, ნებისმიერი სასჯელის მუქარით და რომელსაც ეს პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა. მოცემული ნორმის დეფინიცია მოიცავს სამ ელემენტს: „სამუშაო ან სამსახური“, „სასჯელის მუქარა“ და „პირის ნება“. „ყოველგვარი სამუშაო ან სამსახურის“ ტერმინიდან გამომდინარე, კონვენცია მოიცავს ყველა კატეგორიის სამუშაოს, სამსახურს და დასაქმებას, ნებისმიერ მრეწველობას ან სექტორს, მათ შორის – არაფორმალურ სექტორს. კონვენცია ასევე მოქმედებს ნებისმიერი ადამიანის (ბავშვის, ზრდასრულის, მიგრანტის, საოჯახო მეურნეობაში მომუშავე

მუშახელის) მიმართ. ტერმინი „სამუშაო ან სამსახური“ უნდა გაიმიჯნოს „განათლებისგან ან სწავლებისგან“. ILO-ს 2007 წლის ზოგად მიმოხილვაში მითითებულია, რომ სავალდებულო განათლების პრინციპი აღიარებულია არაერთ საერთაშორისო აქტში, როგორც განათლების უფლების უზრუნველყოფისა და დაცვის საშუალება. შესაბამისად, კონვენციით აკრძალული იძულების კონცეფცია არ გამოიყენება სავალდებულო განათლების მიმართ. ტერმინი „სასჯელის მუქარა“ მოიცავს დასჯის მექანიზმებსა და სახეებს, ასევე იძულების ნებისმიერ ფორმას, როგორცაა ფიზიკური ძალადობა, ფსიქოლოგიური ზემოქმედება. „სასჯელი“ ასევე შეიძლება გულისხმობდეს უფლების ან პრივილეგიის დაკარგვას. „პირის ნებაყოფლობითობაში“ კონვენცია გულისხმობს პირის მიერ თავისუფლად გამოხატულ და ინფორმირებულ თანხმობას, ჩაერთოს შრომით ურთიერთობაში და პირის თავისუფლებას, დატოვოს სამსახური ნებისმიერ დროს (მაგ. გონივრული ხანგრძლივობის შეტყობინების დაცვით). ამგვარი იძულება შეიძლება, გამოიხატოს კანონმდებლობით, ასევე – დამსაქმებლის პრაქტიკით.

## **გამონაკლისი იძულებითი ან სავალდებულო შრომისგან**

N 29-ე კონვენციის 2(2) მუხლი ითვალისწინებს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გარკვეულ გამონაკლის ფორმებს, რომელზეც არ ვრცელდება კონვენციის მოქმედება. იძულებითი ან სავალდებულო შრომა No. 29-ე კონვენციის მიზნებისათვის არ მოიცავს ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პირს სავალდებულო სამხედრო სამსახურის შესახებ კანონის ძალით, წმინდა სამხედრო ხასიათის სამუშაოებისათვის. No. 29-ე კონვენცია, იძულებით ან სავალდებულო შრომად არ განიხილავს ასევე ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც წარმოადგენს სრული თვითმმართველი ქვეყნის მოქალაქეთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებას. კონვენციაში დაკონკრეტებულია „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ სამი მაგალითი: სავალდებულო სამხედრო სამსახური, სამუშაო ან სამსახური უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში და ე.წ. „წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახური“. გარდა ამისა, „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ კატეგორიას მიეკუთვნება მაგ. ნაფიცი მსაჯულის სამსახური. კონვენციის 2(2) მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტში წარმოდგენილი „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ შესახებ დათქმის ინტერპრეტაცია უნდა მოხდეს კონვენციის ზოგადი მიზნებიდან გამომდინარე და ამდენად, ასეთად არ განიხილება საჯარო მიზნებისთვის შესრულებული სამუშაო. იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა არ ვრცელდება ნებისმიერ სამუშაოზე ან სამსახურზე, რომელიც მოეთხოვება პირს სასამართლოს მიერ გამოტანილი განაჩენის შედეგად, იმ პირობით, რომ ამგვარი სამუშაო ან სამსახური შესრულდება სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოს ზედამხედველობითა და კონტროლით და, რომ აღნიშნული პიროვნება არ იქნება კერძო პირების, კომპანიების ან ასოციაციების მიერ დაქირავებული ან მათ განკარგულების ქვეშ მყოფი. ეს დებულება კუმულაციური შინაარსისაა და სასამართლოს განაჩენით განსაზღვრული სამუშაო მხოლოდ მაშინ არ მიიჩნევა იძულებით შრომად, თუ ის სრულდება სახელმწიფოს ინსტიტუტის ზედამხედველობის ფარგლებში და ამავდროულად, ამ შრომას არ გამოიყენებენ კერძო პირები თუ კომპანიები. No. 29-ე კონვენციისგან გამონაკლისია ნებისმიერი სამუშაო ან სამსახური, რომელიც მოეთხოვება პირს გაუთვალისწინებელი დაუძლეველი ძალის პირობებში, ანუ ომის ან ისეთი უბედური შემთხვევის ან უბედური შემთხვევის საფრთხის შემთხვევაში, როგორცაა: ხანძარი, წყალდიდობა, შიმშილი, მიწისძვრა, ძლიერი

ეპიდემია ან ეპიზოტია, მავნე ცხოველების, ქვეწარმავლების ან მცენარეთა პარაზიტების შემოსევა, და ზოგადად, ნებისმიერი გარემოება, რომელმაც შესაძლებელია, საფრთხე შეუქმნას მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის არსებობას ან კეთილდღეობას. კონვენციაში წარმოდგენილი უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევათა ჩამონათვალი მიუთითებს ასეთ შემთხვევათა შემზღვეველ ხასიათზე. მასში იგულისხმება მოულოდნელი, გაუთვალისწინებელი მოვლენები, რომლებიც საჭიროებს საზოგადოების მხრიდან დაუყოვნებლივ, საპასუხო ზომებს. უფლება, რომ გამოიყენო სავალდებულო შრომა, დასაშვებია მხოლოდ უკიდურესი აუცილებლობის ჭეშმარიტ შემთხვევებში. ხანგრძლივობა და ფარგლები სავალდებულო სამსახურისა, ასევე მიზანი, რისთვისაც ხდება მისი გამოყენება, შეზღუდულია იმ გარემოებით, თუ რამდენად მკაცრად დგას სავალდებულო შრომის გამოყენების საჭიროება.

იძულებით ან სავალდებულო შრომას ასევე არ წარმოადგენს წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები. კონვენციის თანახმად, ეს გამონაკლისი მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები სრულდება ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიერ მითითებული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის, რაც შესაბამისად შეიძლება ჩაითვალოს ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიმართ დაკისრებულ ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებად, იმ პირობით, რომ საზოგადოების წევრებს ან მათ პირდაპირ წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, მიწვეულნი იყვნენ კონსულტაციებზე, ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ. ასეთი წვრილმანი საზოგადოებრივი სამსახური შეიძლება იყოს გარკვეული შენობების (მაგ. სკოლის, სამედიცინო საკონსულტაციო და სოფლის ამბულატორიების) აშენება, რომლებიც მიზნად ისახავს სოციალური პირობების გაუმჯობესებას განსაზღვრული საზოგადოების მოქალაქეებისათვის. ასეთი სამუშაო უნდა სრულდებოდეს კონკრეტული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის და არა ფართო ჯგუფის სასარგებლოდ. ამასთან, რაც მთავარია, საზოგადოების წევრები ან მათი წარმომადგენლები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ წინასწარი კონსულტაციის უფლებით. კონვენციის 25-ე მუხლის მიხედვით, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის უკანონო მოთხოვნა უნდა იყოს დასჯადი, როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული და ნებისმიერი წევრი, რომელიც მოახდენს აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირებას, ვალდებულია, უზრუნველყოს, რომ კანონით დაკისრებული სასჯელი იყოს რეალურად ადეკვატური და მკაცრად აღსრულებადი.

## **1957 წლის NO. 105-ე კონვენცია, იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ**

როგორც ზემოთ არის მითითებული, No. 105-ე კონვენცია მიღებულია No. 29-ე კონვენციის შევსების მიზნით. კონვენციის 1(ა) მუხლის მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელიც მოახდენს წინამდებარე კონვენციის რატიფიცირებას, კისრულობს ვალდებულებას, აღკვეთოს და არ გამოიყენოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ნებისმიერი ფორმა, როგორც პოლიტიკური იძულების ან სწავლების საშუალება, ან დასჯის ღონისძიება, პოლიტიკური შეხედულებების ან მათი გამოხატვისათვის, ან დადგენილი პოლიტიკური, სოციალური ან ეკონომიკური სისტემის იდეოლოგიურად საწინააღმდეგო შეხედულებების ან მათი გამოხატვისათვის. აღნიშნული ნორმა იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვის კონტექსტში გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, გამოხატოს

პოლიტიკური ან იდეოლოგიური შეხედულებები, გამოიყენოს გაერთიანებისა და შეკრების უფლება. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, აღნიშნული ნორმიდან გამონაკლისია ისეთი შემთხვევა, როდესაც კანონი, მაგ. სასჯელის სახით ითვალისწინებს სავალდებულო შრომას, ისეთი ქმედების ჩადენისას, როგორცაა: ძალადობა, ძალადობის წაქეზება, ძალადობისკენ მიმართული აქტების მომზადება, სამოქალაქო არეულობა ან რასობრივი სიძულვილის წაქეზება. No. 105-ე კონვენციის 1(ბ) მუხლი კრძალავს იძულებით ან სავალდებულო შრომას, როგორც ეკონომიკური განვითარების მიზნებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების საშუალებას. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, ეს ნორმა მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც სავალდებულო ან იძულებით შრომას, როგორც ეკონომიკური განვითარების მიზნებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების საშუალებას, აქვს დროებითი ან საგამონაკლისო ხასიათი.

კონვენციის 1(გ) მუხლის თანახმად, აკრძალულია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენება, როგორც შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება. ეს ნორმა ზღუდავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის სანქციის სახით წარმოდგენას, როდესაც დარღვეულია შრომის დისციპლინა. აკრძალვა ასევე მოიცავს შრომის დისციპლინის დაცვის ნებისმიერი იძულებითი საშუალების გამოყენებას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის მიერ სამუშაოს სათანადოდ (ჯეროვნად) შესრულებას. როგორც წესი, შრომის დისციპლინის დარღვევა წარმოშობს დისციპლინური ან სხვა სახის (მაგ. ფულადი ხასიათის) სანქციას, რაც არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა მოიცავდეს სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას. შესაბამისად, კონვენციით ნებადართულია (გარდა სამუშაოს შესრულების ვალდებულებისა) სხვა დისციპლინური სანქციების გამოყენება. კონვენციის 1(დ) მუხლის თანახმად, აკრძალულია ისეთი სანქციის გამოყენება, რომელიც მოიცავს სავალდებულო ან იძულებითი შრომას, როგორც დასჯის საშუალებას გაფიცვაში მონაწილეობისათვის. ILO-ს კონვენცია მიზნად არ ისახავს გაფიცვის უფლების დარღვევას. იგი კონკრეტულად მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იძულებითი ან სავალდებულო შრომა გამოიყენება, როგორც სანქცია გაფიცვაში მონაწილეობისათვის. No. 105-ე კონვენციის 1(ე) მუხლი კრძალავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენებას, რასობრივი, სოციალური, ეროვნული ან რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის საშუალებად. აღნიშნული დებულება მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც ქმედება, რის გამოც ხდება დისკრიმინაციული ნიშნით იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენება, წარმოადგენს საყოველთაოდ აღიარებულ დარღვევას. აღნიშნული მუხლი არ არეგულირებს დისკრიმინაციის შინაარსობრივ პრობლემას და მისი მიზანი შეზღუდულია მხოლოდ სავალდებულო ან იძულებითი შრომის აკრძალვით, როგორც დისკრიმინაციული მოპყრობის ერთ-ერთი ფორმის გამოხატულება.

## **იძულებითი შრომასთან ბრძოლის ეროვნული მექანიზმები**

ქართული კანონმდებლობა იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ბრძოლის თვალსაზრისით, მოიცავს სისხლის სამართლის კოდექსის, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა და შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ნორმებს.

აღსანიშნავია, რომ ქართული კანონმდებლობა არ იცნობს სამართლებრივ ტერმინს - შრომითი ექსპლუატაცია, როგორც შრომითი უფლებების დარღვევის შემადგენელ კომპონენტს და ამ ტერმინს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) განმსაზღვრელი ელემენტის - ექსპლუატაციის სახედ წარმოაჩენს.

აღსანიშნავია რომ შრომითი ექსპლუატაცია ევროკავშირში განიმარტება როგორც სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის უფლებებში იმგვარი დარღვევა, როდესაც სახეგა გაუსაძლისი პირობები, უკიდურესად დაბალი ანაზღაურება, შრომის უსაფრთხოების წესების სრული უგულებელყოფა, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების და დასვენების დღეების დეფიციტი.

ხშირად, იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია მათი ინდიკატორების თვალსაზრისით ერთმანეთს კვეთს. მაგალითად, დასაქმებულისათვის დოკუმენტების ჩამორთმევა ან ხელფასის დაკავება, ორივე ამ ქმედების საერთო ნიშანია, თუმცა შრომის ინსპექტორს უნდა ახსოვდეს რომ იძულებითი შრომის დროს მთავარი აქცენტი გადატანილია დასაქმებულის ნებელობის შეზღუდვაზე დატოვოს სამუშაო ადგილი, ხოლო შრომითი ექსპლუატაციის დროს სახეგა მუშაობა გაუსაძლისი პირობებში და ამავდროულად დასაქმებულს არ შეუძლია მიატოვოს სამუშაო ადგილი სხვადასხვა გარემო პირობების და სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის თვალსაზრისით, მაგრამ სახეგე არ არის სამუშაოს შესრულების იძულება.

## **სისხლის სამართლის კოდექსის 1431-ე მუხლის განმარტება**

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი დასჯად ქმედებად აცხადებს ადამიანით ვაჭრობას (ტრეფიკინგს) (მუხლი 143<sup>1</sup>), არასრულწლოვნით ვაჭრობას (მუხლი 143<sup>2</sup>) და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლის (დაზარალებულის) მომსახურებით სარგებლობას (მუხლი 143<sup>3</sup>).

ტრეფიკინგი წარმოადგენს კომპლექსურ დანაშაულს, რომელიც გამოხატულია კონკრეტულ ქმედებებში, განხორციელების საშუალებებსა და ქმედების მიზანში.

დანაშაულის ობიექტური მხარე გამოიხატება:

### **ა) ადამიანის მიმართ განხორციელებულ შემდეგ ქმედებებში:**

- ყიდვა;
- გაყიდვა;
- სხვა უკანონო გარიგების განხორციელება;

ტრეფიკინგი დასრულებულ დანაშაულად მიიჩნევა ადამიანის ყიდვის, გაყიდვის ან სხვა უკანონო გარიგების განხორციელების მომენტიდან. ადამიანის ყიდვა, გაყიდვა ან სხვა უკანონო გარიგების განხორციელება ექსპლუატაციის მიზნის გარეშე წარმოადგენს დამთავრებულ დანაშაულს და მიზანი ამ შემთხვევებში მკვალიფიცირებელი გარემოება არ არის.

## ბ) ასევე, ადამიანის:

- **გადაბირება** - იგულისხმება პირის დათანხმება.
- **გადაყვანა** - იგულისხმება პირის გადაადგილება როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე საზღვარგარეთ;
- **გადამალვა** - იგულისხმება პირის მოთავსება ისეთ ადგილას, სადაც იგი მოკლებულია თავისუფლად გადაადგილებისა და სხვა პირებთან კონტაქტის შესაძლებლობას;
- **დაქირავება** - იგულისხმება ერთი პირის მიერ გარკვეული დროით ანაზღაურების სანაცვლოდ ადამიანის გადაცემა მეორე პირისათვის.
- **ტრანსპორტირება** - იგულისხმება პირის ერთი ადგილიდან მეორე ადგილზე გადაყვანა ნებისმიერი ტრანსპორტის გამოყენებით;
- **გადაცემა** - იგულისხმება პირის ჩაბარება სხვა პირზე;
- **შეფარება** - იგულისხმება პირისათვის თავშესაფრის მიცემა და მისთვის ცხოვრების მინიმალური პირობების შექმნა.
- **მიღება** - იგულისხმება პირის მიერ ადამიანის მიღება, რომელსაც ამ პირის მიმართ უშუალოდ არ გამოუყენებია იძულება, შანტაჟი, მუქარა, მოტყუება ან სხვა ხერხი მისი გადაბირების, გადაყვანის, გადამალვის თუ სხვა ზემოთ ჩამოთვლილი ქმედების განხორციელებისთვის. მიღებაში, ასევე, მოიაზრება ისეთი შემთხვევაც, როდესაც პირი ნებაყოფლობით დაუკავშირდება მიმღებს, რომელიც მას მიიღებს.

ნიშანდობლივია, რომ ადამიანის გადაბირება, გადაყვანა, გადამალვა, დაქირავება, ტრანსპორტირება, გადაცემა, შეფარება, მიღება უნდა განხორციელდეს შემდეგი ერთ-ერთი ხერხით:

- **მუქარა** - ცემის, ჯანმრთელობის მსუბუქი ან ნაკლებად მძიმე დაზიანების ან ქონების განადგურების მუქარა. თუ მუქარა არის საშიში სიცოცხლის ან ჯანმრთელობისათვის, აღნიშნული შემთხვევა დაკვალიფიცირდება სსკ-ის 143<sup>1</sup>-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით.
- **ძალადობა ან იძულების სხვა ფორმა** - ცემა ან სხვაგვარი ძალადობა, ჯანმრთელობის მსუბუქი ან ნაკლებად მძიმე დაზიანება, ადამიანის მიერ თავისი ნების საწინააღმდეგოდ მოქმედება ან უმოქმედობა.
- **მოტაცება** - პირის ნების საწინააღმდეგოდ გადაადგილება;



- **შანტაჟი** - შეასრულოს ან არ შეასრულოს რაიმე მოქმედება მისთვის ან მისი ახლობლებისათვის სახელის გამტეხი ან სხვა საზიანო ცნობების გახმაურების მუქარით.
- **თაღლითობა** - ადამიანის გადაყვანა, გადამალვა, დაქირავება, ტრანსპორტირება, გადაცემა, შეფარება ანდა მიღება მოტყუებით, რასაც თან ახლავს მართლსაწინააღმდეგო მისაკუთრების მიზნით მისი (მსხვერპლის) ნივთის დაუფლება ან ქონებრივი უფლების მიღება.
- **მოტყუება** - მსხვერპლის შეცდომაში შეყვანა ცრუ დაპირებებით ან შეგნებულად არასწორი ინფორმაციის მიწოდება.
- **უმწეო მდგომარეობის გამოყენება** - პირის უმწეო მდგომარეობაში იგულისხმება ისეთი მდგომარეობა, როდესაც პირი სხვა პირზე მატერიალურად ან სხვაგვარად არის დამოკიდებული, პირს ფიზიკური ან/და ფსიქიკური მდგომარეობის გამო არ შეუძლია რეალურად შეაფასოს ან/და გააცნობიეროს არსებული ვითარება, როდესაც პირს არ გააჩნია სხვა რეალური საშუალება ან/და უნარი, რომ წინააღმდეგობა გაუწიოს მის არსებულ მდგომარეობას, გარდა იმისა, რომ დაემორჩილოს. კანონმდებელი მსხვერპლის უმწეო მდგომარეობას დამამძიმებელ გარემოებად მიიჩნევს.
- **ძალაუფლების ბოროტად გამოყენება** - კრიმინალური ან ნებისმიერი სხვა ძალაუფლების გამოყენება.
- **საზღაურის ან სარგებლის მიღება** - იმ პირის თანხმობის მისაღწევად, რომელსაც სხვა პირზე (ექსპლუატაციის პოტენციურ მსხვერპლზე) ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია.

მითითებული ხერხების გამოყენება აუცილებელია ობიექტური შემადგენლობის განხორციელებისას, თუმცა ეს ხერხები არ არის დამახასიათებელი ადამიანის ყიდვა-გაყიდვისა და მის მიმართ სხვა უკანონო გარიგების განხორციელებისათვის.

ადამიანით ვაჭრობის დანაშაულის დამთავრებულად ცნობისათვის საკმარისია ერთ-ერთი ობიექტური შემადგენლობის არსებობა (როდესაც სახეზეა რამდენიმე ქმედება, მაშინაც ქმედება დაკვალიფიცირდება ერთიან დანაშაულად), რომელსაც თან ახლავს პირის ექსპლუატაციის მიზანი. თუმცა, ექსპლუატაციის რეალურად განხორციელება არ წარმოადგენს დანაშაულის სავალდებულო ნიშანს.

ამასთან, როდესაც საქმე ეხება არასრულწლოვნით ვაჭრობას, ქმედებისა და ექსპლუატაციის მიზნის არსებობა უკვე საკმარისია განხორციელებული ქმედების ტრეფიკინგად დაკვალიფიცირებისთვის. ზემოაღნიშნული საშუალების არსებობა არაა სავალდებულო არასრულწლოვნით ვაჭრობის განსახორციელებლად.

ტრეფიკინგის ფაქტის სამართლებრივი შეფასებისას მნიშვნელოვანია სწორად განისაზღვროს პიროვნების მიმართ განხორციელებული მართლსაწინააღმდეგო ქმედების მიზანი.

ექსპლუატაცია, თავის მხრივ წარმოადგენს სარგებლის მიღების მიზნით (იგულისხმება როგორც მატერიალური, ისე სხვა სახის სარგებელი) ადამიანის გამოყენებას და გამოხატულია სხვადასხვა ქმედებებით. პირის ექსპლუატაციის დასადგენად საკმარისია არსებობდეს შემდეგი გარემოებებიდან თუნდაც ერთი:

- შრომის ან მომსახურების იძულებით განწევა;
- დანაშაულებრივ საქმიანობაში, პროსტიტუციაში, პორნოგრაფიაში ან სხვა ანტისაზოგადოებრივ ქმედებაში ჩაბმა;
- სექსუალური მომსახურების იძულებით განწევა;
- სხეულის ორგანოს, ორგანოს ნაწილის ან ქსოვილის იძულებით ანდა მოტყუებით ამოღება, გადაწერვა ან სხვაგვარი გამოყენება;
- მონობის მსგავს მდგომარეობაში ან მონობის თანამედროვე პირობებში ჩაყენება.

ადამიანის მონობის თანამედროვე პირობებში ჩაყენება გულისხმობს ისეთ მდგომარეობას, როდესაც პირი ანაზღაურებით ან არაადეკვატური ანაზღაურებით ან მის გარეშე სხვა პირის სასარგებლოდ ასრულებს სამუშაოს ან ეწევა სხვა სახის მომსახურებას და მას არ შეუძლია ამ გარემოების შეცვლა ამ პირზე დამოკიდებულების გამო.

„ტრეფიკორზე“ დამოკიდებულება შეიძლება გამონვეული იყოს სხვადასხვა გარემოებით, მაგალითად: პიროვნების საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ჩამორთმევით, გაკონტროლებით ან განზრახ ხელყოფით. ჩამორთმევა გულისხმობს საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის პირის მფლობელობიდან გასვლას. გაკონტროლების დროს პირი ფლობს საიდენტიფიკაციო დოკუმენტს, მაგრამ შეზღუდულია მის გამოყენებაში (სხვისი ზედამხედველობის ან თანხმობის გარეშე ვერ იყენებს). საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის განზრახ ხელყოფის დროს პირის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტი განადგურებულია ან დაზიანების შედეგად გამოყენებისთვის გამოუსადეგარია.

თავისუფლად გადაადგილების უფლების შეზღუდვა გულისხმობს, როდესაც მსხვერპლს „ტრეფიკორის“ მიერ ეკრძალება გარკვეულ დროს ან/და ადგილზე გადაადგილება. გადაადგილების უფლების კონტროლის შემთხვევაში პირს შეუძლია ნებისმიერ დროს და ადგილზე გადაადგილება, თუმცა სხვისი თანდასწრებით ან ზედამხედველობით.

ოჯახის წევრთან ან სხვა პირთან კომუნიკაციის, მათ შორის, მიმოწერისა და სატელეფონო კონტაქტის შეზღუდვით ან/და კონტროლით. კონტაქტის შეზღუდვა გულისხმობს გარკვეულ დროს, თემაზე ან პირებთან კომუნიკაციის აკრძალვას. კონტროლის დროს კომუნიკაცია ხორციელდება „ტრეფიკორის“ მეთვალყურეობის ქვეშ.

იძულებითი ან დამაშინებელი გარემოს შექმნით. დამაშინებელი გარემოს დროს პირი უშუალოდ არ განიცდის იძულებას, თუმცა შექმნილი გარემო მას მიანიშნებს გარკვეულ საფრთხეზე, რის გამოც მას უჩნდება შიში.

სხვა გარემოებით. მაგალითად, პირზე დამოკიდებულების სხვა გარემოება შეიძლება არსებობდეს, როდესაც პირს „ტრეფიკორის“ მიერ ეზღუდება საკუთარი ფულის (შემოსავლის)

განკარგვის შესაძლებლობა, სახელმწიფოში მისი არალეგალურად ყოფნა გამოყენებულია მასზე ზეგავლენის მოსახდენად, სავალო კაბალის დადებისას ან სხვა შემთხვევაში. სავალო კაბალა შეიძლება იყოს ისეთი მდგომარეობა, როდესაც არარსებული ან/და არაადეკვატური ვალის გადახდის მიზნით პირი ასრულებს „ტრეფიკორის“ მიერ განსაზღვრულ მომსახურებას/სამუშაოს, რომლის სანაცვლოდაც მიღებული ანაზღაურება ან/და ვალის პირობები არ იძლევა ამ ვალის დაფარვის შესაძლებლობას.

შესაძლოა არსებობდეს კითხვები შრომის ინსპექტორისათვის, სისხლის სამართლის წესით დაისჯება თუ არა დამსაქმებელი, რომელმაც დაასაქმა პირი, საქართველოს მოქალაქე და სამუშაოების დაწყებიდან 6 თვის შემდეგ დაიწყო დასაქმებულზე ძალადობა, მისი დაშინება და ზეწოლა, რის ფონზეც დასაქმებულს არ შეუძლია დატოვოს სამუშაო ადგილი რადგან დამსაქმებლის მიმართ აქვს შიში, რომ რამეს დაუშავებს. ცხადია ამ ქმედების სისხლის სამართლის 143<sup>1</sup> მუხლის დარღვევად კვალიფიკაციისათვის, საჭიროა შეფასდეს განხორციელებული ქმედება, გარდა დაქირავება - ძალადობა - ექსპლუატაციისა, შესაძლოა დანაშაული გამოხატული იყოს შანტაჟის, მოტყუების, იძულების, ან თუნდაც ზეწოლის გზით თუმცა მთავარი საყრდენი მაინც ექსპლუატაციის მიზნის არსებობაა, რომლის გარეშეც შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების განხორციელების შედეგად გამოვლენილი ტრეფიკინგის დანაშაული ვერ იარსებებდა. ცალკე უნდა აღინიშნოს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის კანონი, რომელიც აკონკრეტებს სისხლის სამართლის კოდექსის 143<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის განსაზღვრებებს. ეს კანონი განსაზღვრავს საქართველოში ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივ და ორგანიზაციულ საფუძვლებს, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ მიმართულ ღონისძიებებში სახელმწიფო ორგანოთა, თანამდებობის პირთა და იურიდიულ პირთა უფლებამოსილებებს, ვალდებულებებსა და მათი საქმიანობის კოორდინაციის წესს, აგრეთვე ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა სამართლებრივ მდგომარეობას, მათი სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს.

## **შრომითი კანონმდებლობა**

იძულებით შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნების გამოვლენის მიზნით მოიცავს ორ ძირითად სამართლებრივ აქტს, საქართველოს ორგანულ კანონს „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და საქართველოს მთავრობის 2016 წლის N 112 დადგენილება - „იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესი“.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 79-ე მუხლის შესაბამისად, იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, – გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით. ამასთან, დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, – გა-

მოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

აქვე აღვნიშნოთ, რომ კანონმდებელი შრომის კოდექსში იძულებითი შრომის განმარტებისას შესაძლოა გულისხმობდეს ისეთ ქმედებას, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ავალებს რაიმე საქმის შესრულებას, ხოლო დავალების არშესრულების შემთხვევაში ემუქრება სანქციით, პირობითად ხელფასის 50 %-ის დაკავებით. ასეთი შემთხვევები წარმოადგენს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების უხემ დარღვევას და სანქცირებადია შრომითი კანონმდებლობით, თუმცა მას არ შეიძლება ეწოდოს სსკ-ით გათვალისწინებული იძულებითი შრომა, რადგან ვერ აკმაყოფილებს დანაშაულის კვალიფიკაციისათვის საჭირო სამ კომპონენტს.

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობა

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის N 112 დადგენილება - იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესი წარმოადგენს შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარ სამართლებრივ ინსტრუმენტს იძულებითი შრომის პროაქტიული და რეაქტიული გამოვლენისათვის. დადგენილების შესაბამისად, საზედამხედველო ორგანო ახორციელებს გეგმურ და არაგეგმურ შემოწმებას:

- ა) გეგმური ზედამხედველობა ხორციელდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის (შემდგომში - მინისტრი) ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დამტკიცებული ყოველწლიური გეგმის მიხედვით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას შესამოწმებელი დაწესებულების შერჩევის წესის, რაოდენობის, შემოწმების რიგითობისა და შემოწმების ვადების შესახებ. გეგმის შედგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ისეთი ძირითადი კრიტერიუმები, რომლებიც უკავშირდება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევების არსებობის მაღალ ალბათობას, საწარმოს სიდიდეს, დასაქმებულთა რაოდენობას;
- ბ) არაგეგმური ზედამხედველობა ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში გონივრული ეჭვის არსებობისას, რაც ეფუძნება წერილობით განცხადებას, საჩივარს ან ცხელ ხაზზე დატოვებულ არგუმენტირებულ შეტყობინებას, რომელიც ეხება იძულებითი შრომის ან/და შრომითი ექსპლუატაციის სავარაუდო შემთხვევას/შემთხვევებს. განმეორებითი არაგეგმური შემოწმება ხორციელდება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნების აღმოჩენის შემთხვევაში, დარღვევის აღმოჩენიდან არაუგვიანეს 2 თვის შემდეგ.

აღნიშნული დადგენილებით ასევე განისაზღვრა შრომის ინსპექციის სამსახურის ვალდებულებები, კერძოდ, საზედამხედველო ორგანო ვალდებულია:

- ა) შეიმუშაოს და დასამტკიცებლად წარუდგინოს მინისტრს ყოველწლიური გეგმა არაუგვიანეს 31 დეკემბრისა ყოველი მომდევნო წლისთვის;

- ბ) განსაზღვროს შესამონმებელ დანესებულებაში დასაშვები შესაბამისი უფლებამოსილი პირ(ებ)ის რაოდენობა (არანაკლებ 2 პირი) და შემონმების ხანგრძლივობა (არაუმეტეს 5 სამუშაო დღისა) შესამონმებელი სანარმოს სიდიდიდან გამომდინარე;
- გ) დაუყოვნებლივ მიაწოდოს შემონმების შესახებ აქტი და შემონმებასთან დაკავშირებული სხვა დოკუმენტები შესაბამის კომპეტენტურ ორგანოებს, მათი მოთხოვნის შემთხვევაში, შემდგომი რეაგირებისთვის;
- დ) განახორციელოს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შესწავლა, აღრიცხვა და ანალიზი და მოახდინოს რეაგირება თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში;
- ე) შედეგების განზოგადების საფუძველზე, შეიმუშაოს რეკომენდაციები და საჭიროების შემთხვევაში, საკანონმდებლო წინადადებები, მსგავსი შემთხვევების აღმოფხვრისა და პრევენციის მიზნით;
- ვ) იზრუნოს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლებაზე რეკომენდაციების, საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ღონისძიებების საშუალებით იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შედეგად გამომწვეული საფრთხეებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობების შესახებ.

ცალკე უნდა აღინიშნოს 2015 წელს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს შორის გაფორმებული მემორანდუმი, რომლის ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახური და შინაგან საქმეთა სამინისტროს კომპეტენტური სამსახური მიზნად ისახავენ იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის ეფექტური ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებას, ასევე გამოვლენის ხელშეწყობას და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიანობის ამაღლებას. ამ მიზნით მხარეები უზრუნველყოფენ სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების ან იძულებითი შრომის აღმოფხვრის მიზნით ერთობლივი სამოქმედო გეგმის შემუშავებასა და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შემთხვევების გამოვლენისა და მიღებული ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის გაცვლას, რომელიც შესაძლოა მოიცავდეს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების გატარებას.

**ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა (დაზარალებულთა) დაცვა**

საქართველოს კანონმდებლობა ტრეფიკინგთან მიმართებით იცნობს ორი სახის სტატუსს: ტრეფიკინგის დაზარალებულსა და ტრეფიკინგის მსხვერპლს.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) დაზარალებული არის პირი, რომელსაც ტრეფიკინგის დანაშაულის შედეგად მიადგა მორალური, ფიზიკური ან ქონებრივი ზიანი და რომელიც საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით ცნობილია დაზარალებულად. ხოლო, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლი არის პირი, რომელსაც ტრეფიკინგის დანაშაულის შედეგად მიადგა მორალური, ფიზიკური ან ქონებრივი ზიანი და რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ მიმართული ღონისძიებების განმახორციელებელ საუწყებატაშორისო საკოორდინაციო საბჭოსთან (შემდგომ - უწყებატაშორისი საბჭო) შექმნილი მუდმივმოქმედი ჯგუფის გადამწყვეტილებით მიჩნეულია ადამიანით ვაჭრობის მსხვერპლად.

გემოაღნიშნული ორი სტატუსის არსებობა განპირობებულია იმით, რომ ხშირად ტრეფიკინგის მსხვერპლი უნდობლობას განიცდის სამართალდამცავების მიმართ და არ სურს მათთან ურთიერთობა. იმისთვის, რომ ეს ადამიანი არ დავტოვოთ სერვისების მიღმა, ალტერნატივად სახელმწიფო ტრეფიკინგის მსხვერპლს სთავაზობს, მიმართოს უწყებატაშორისი საბჭოში მოქმედ მუდმივმოქმედ ჯგუფს, რათა ამ უკანასკნელმა მიმართვიდან 48 საათში გადამწყვიტოს, მიაწიგოს თუ არა პირს ტრეფიკინგის მსხვერპლის სტატუსი.

თუ პირს არ სურს სამართალდამცავებთან ურთიერთობა, ასეთ დროს პროცესში ერთვება სსიპ სახელმწიფო ბრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს (შემდგომში - ბრუნვის სააგენტო) მობილური ჯგუფი, რომელიც სავარაუდო მსხვერპლთან ახორციელებს გასაუბრებას და სპეციალური კონფიდენციალური კითხვარის შევსებას. აღნიშნული კითხვარი წარედგინება მუდმივმოქმედ ჯგუფს, რომელიც ამ კითხვარისა და, საჭიროების შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრების საფუძველზე განიხილავს სავარაუდო მსხვერპლისათვის მსხვერპლის სტატუსის მინიჭების საკითხს მიმართვიდან 48 საათის განმავლობაში.

პირისათვის ტრეფიკინგის დაზარალებულის ან მსხვერპლის სტატუსის მინიჭება უმნიშვნელოვანესია, რათა მსხვერპლმა/დაზარალებულმა ისარგებლოს იმ სახელმწიფო სერვისებით, რასაც ბრუნვის სააგენტო მათ სთავაზობს. კერძოდ, ბრუნვის სააგენტო ტრეფიკინგის მსხვერპლს/დაზარალებულს სთავაზობს შემდეგი სახის სერვისებს:

- ფსიქოლოგიური დახმარება/რეაბილიტაცია, რომელშიც მოიაზრება ინდივიდუალური და ჯგუფური ფსიქოლოგიური კონსულტაციები და რეაბილიტაცია.
- იურიდიული კონსულტაცია და, საჭიროების შემთხვევაში - წარმომადგენლობა სამართალდამცავ და ადმინისტრაციულ და სასამართლო ორგანოებში;
- სამედიცინო დახმარება, რაც გულისხმობს პირველად სამედიცინო შემოწმებას, მედიკამენტებით უზრუნველყოფასა და, საჭიროების შემთხვევაში, ქირურგიული ოპერაციის ჩატარების დაფინანსებას.

- ერთჯერადი 1000 ლარიანი სახელმწიფო კომპენსაცია;
- თავშესაფრით მომსახურება;
- დახმარება სოციალურ რეინტეგრაციაში, რაც გულისხმობს ტრეფიკინგის მსხვერპლისთვის/დაზარალებულისთვის ინფორმაციის მიწოდებას ქვეყანაში არსებულ ხელმისაწვდომ სოციალურ, საგანმანათლებლო სერვისებზე და, ასევე, დასაქმებაში ხელშეწყობას. ზემოაღნიშნული სერვისები ტრეფიკინგის მსხვერპლს/დაზარალებულს მიეწოდება მისი სურვილისამებრ.

გარდა ზრუნვის სააგენტოს სერვისებისა, უნდა აღინიშნოს ისეთი უფლებები, რაც საქართველოს კანონმდებლობით აქვს ტრეფიკინგის მსხვერპლს/დაზარალებულს, კერძოდ:

- ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლს უფლება აქვს ისარგებლოს მოსაფიქრებელი ვადით – არანაკლებ 30 დღისა, რათა მიიღოს გადაწყვეტილება, სურს თუ არა, ითანამშრომლოს სამართალდამცავ ორგანოებთან შესაბამის დანაშაულზე სისხლის სამართლის პროცესის განხორციელებაში. ამ პერიოდში მსხვერპლს არ დაეკისრება სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა ჩვენების მიცემაზე უარის თქმის შემთხვევაში.
- მას აქვს უფლება მიიღოს სრულყოფილი ინფორმაცია საქმის თაობაზე, ისარგებლოს თარჯიმნისა და სავალდებულო დაცვის უფლებით, მოითხოვოს სხდომის დახურვა.
- ტრეფიკინგის მსხვერპლს/დაზარალებულს არ დაეკისრება სისხლისსამართლებრივი ან ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ნებისმიერი დანაშაულისა ან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევისთვის, თუ მან მართლსაწინააღმდეგო ქმედება ჩაიდინა ტრეფიკინგის მსხვერპლად ყოფნის პერიოდში.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, უცხო ქვეყნის მოქალაქე მსხვერპლთა/დაზარალებულთა უფლებებია:

- სპეციალური ბინადრობის ნებართვა;
- ლეგალურად მუშაობის ნებართვა;
- სამშობლოში უსაფრთხო დაბრუნება;
- დეპორტაციის აკრძალვა;
- საჭიროების შემთხვევაში საქართველოში თავშესაფრის მიღების პროცედურის დაწყება.

აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, პირს აქვს დაზარალებულისა თუ მსხვერპლის სტატუსი, თითოეული მათგანი სარგებლობს თანაბარი უფლება-მოვალეობებით.

# თავი II

---

იძულებითი შრომისა და  
შრომითი ექსპლუატაციის  
ნიშნები



იძულებით შრომაში ჩართული პირები საზოგადოების ფართო მასების თვალთახედვის გარეთაა. მათ შესახებ ინფორმაციის მიღება პრაქტიკულად შეუძლებელია მათ შორის მაკონტროლებელი საზედამხებდველო ორგანოებისთვისაც, რადგან, როგორც წესი, დასაქმებელი ასეთ პირებს ამუშავებს და აბინავებს დიდი ქალაქებისა და დასახლებებისგან დაშორებულ ადგილებზე, დიდი ქალაქების ჩრდილოვან წერტილებში, ბუნკერებში, კარგად შენიღბულ ადგილებზე და ახორციელებს მათზე ტოტალურ კონტროლს.

### **შრომის ინსპექტორმა უნდა იცოდეს რომ:**

- იძულებით შრომის მთავარი კომპონენტია დასაქმებულის ნებელობა - შეასრულებდა თუ არა ის ამგვარ სამუშაოს საკუთარი სურვილით, ეკონომიკური თუ სხვა ტიპის სარგებლის მიღების მიზნით. იმ შემთხვევაში თუ ნებელობის კრიტერიუმი დარღვეულია და მკვეთრად გამოხატულია დასაქმებულის მხრიდან შიში, მასზე ძალადობა, მუქარა და სხვა დანაშაულებრივი ელემენტები - სახეზეა იძულებითი შრომის ამკარა ნიშნები.
- ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულის ნება იმუშაოს ამა თუ იმ სამუშაო ადგილზე მიღწეულია ძალადობის ან მუქარის გზით, ამასთან შესაძლოა დასაქმების საწყის ეტაპზე დასაქმებულს გააჩნდა წარმოდგენა რომ ის ირჩევდა მისთვის სასურველ სამუშაო ადგილს, თუმცა რეალობა სულ სხვაგვარი დახვდა. ასეთ შემთხვევებში დასაქმებულის მიერ წინასწარ გაცხადებულ თანხმობას სამუშაოს შესრულებაზე არსებითი მნიშვნელობა არ ენიჭება და სახეზეა იძულებითი შრომის ნიშნები.
- არსებობს შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული საერთოდ არ შედის კონტაქტში, იმყოფება სტრესში და განიცდის შიშს იმისა რომ დასჯიან. ასეთი ტიპის შემთხვევები იძულებითი შრომის ყველაზე რთულად გამოვლენადი საქმეებია ერთი შეხედვით, თუმცა კვალიფიციურმა შრომის ინსპექტორმა ყურადღება უნდა გაამახვილოს სწორედ იმ ეტაპზე თუ რა მიზეზით არ საუბრობს დასაქმებული მის შესახებ და გამოიყენოს მის ხელთ არსებული ყველა ბერკეტი სიტუაციის სწორი ანალიზისთვის, იქნება ეს უსაფრთხო ინტერვიუ, სახელმწიფო სპეციალური ზრუნვის შეთავაზება, მათ შორის გადაყვანა სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოში, ფიზიკური და უფლებრივი დაცვის შესაძლებლობა და ა.შ

საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია ხშირად გაიგივებულია მსგავსი ინდიკატორების მქონე დანაშაულთან, თუმცა შრომის ინსპექტორმა მნიშვნელოვანია იცოდეს რომ არსებობს რამდენიმე მნიშვნელოვანი განსხვავება მათ შორის, თვისობრივად ინდიკატორების განმარტების დროს.

ქვემოთ მოცემულია მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებული იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ინდიკატორები.

იძულებითი შრომის ნიშნები სახეზეა თუ პირი:

1. მუშაობს და ცხოვრობს სხვა პირებთან ერთად, იშვიათად ტოვებს საცხოვრებელ შენობას ან ადგილს.
2. ცხოვრობს სახიფათო, არასტაბილურ და არამდგრად ადგილზე, ისეთი როგორცაა სოფლის მეურნეობის ან ინდუსტრიულ შენობებში, ფერმებში, ქოხებში ან მსხვილფეხა ცხოველთათვის გათვალისწინებულ ადგილებში.
3. არ არის შემოსილი ადექვატურად, სეზონური სამუშაოსთვის გათვალისწინებით, ამასთან არ გააჩნია დამცავი საშუალებები სახიფათო სამუშაოების შესასრულებლად.
4. იკვებება ძირითადი საკვების ნარჩენებით ან იშვიათად ცხოველთა საკვებით
5. ვერ იღებს კუთვნილ გამომუშავებულ თანხას ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში
6. არ აქვს შრომითი კონტრაქტი ან დამსაქმებელი არ აჩვენებს შრომით კონტრაქტს ან რაიმე სხვა არსებით დოკუმენტს, რომელიც მათი შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელია;
7. მუშაობს გამუდმებით ზეგანაკვეთურად დაშვებულზე მინიმუმ 1,5 ჯერ მეტს;
8. სრულადაა დამოკიდებული დამსაქმებელზე, (მათ შორის საცხოვრებლით, ტრანსპორტით და სამსახურით).
9. არ აქვს გამოყოფილი დამოუკიდებელი საცხოვრებელი, მუდმივად სხვა პირებთან ერთად უწევს ყოფნა;
10. ვერასოდეს ტოვებს სამუშაოს დამსაქმებლის ნებართვის გარეშე, მუდმივად ბენოლის ქვეშაა;
11. შეუძლებელია გადაადგილდეს თავისუფლად;
12. სამსახურში დისციპლინა ორგანიზებულია დასჯის მეთოდის გამოყენებით, მინიმუმ დასჯით.
13. სისტემატიურად არის ფიზიკური ან/და ვერბალური შეურაცხყოფის მსხვერპლი
14. მისი შრომითი ხელშეკრულება იმ ენაზეა, რომელზეც ვერ საუბრობს დასაქმებელი;
15. არსებობს დასაბუთებული ვარაუდი რომ დასაქმებულმა უნდა გადაიხადოს ხელსაწყოების, საჭმლის ან საცხოვრებლის თანხა საკუთარი ხელფასიდან.

## **ბავშვთა იძულებითი შრომის ინდიკატორები**

ბავშვი შეიძლება:

- ცხოვრობს იზოლირებულად სხვა პირებისგან არასტაბილურ გარემოში;
- იკვებება ცალკე ოჯახის წევრებისგან დამოუკიდებლად;
- მხოლოდ საკვების ნარჩენებით იკვებება;
- ჩართულია ისეთი საქმის კეთებაში, რაც აშკარად სახიფათოა ბავშვის ასაკიდან გამომდინარე;
- მგზავრობს მარტო, ბრდასრულთა გარეშე ან იმ პირებთან ერთად, არ არის ბავშვის წარმომადგენელი;
- ჩაბმულია სხვადასხვა კრიმინალურ/ანტისოციალურ აქტივობებში ფულის შეგროვების მიზნით;
- გააჩნია ძალადობის ნიშნების სხეულზე (ჩალურჯებები)

- ეშინია რომ იქნება დასჯილი ან ეშინია, რომ დასჯიან თუ ვერ შეაგროვებს საჭირო ოდენობის ფულს;
- ცხოვრობს ბავშვების სხვა ჯგუფთან ერთად;
- ბავშვის ტანსაცმელი დაბინძურებულია, ტანსაცმელზე შესამჩნევია მძიმე შრომის ნიშნები;
- ბავშვის სათამაშოები, საწოლი, და სხვა საბავშვო ნივთების ნახვა ისეთ ადგილებში როგორცაა ქარხნები ან მეურნეობები, შეიძლება იყოს ბავშვთა ტრეფიკინგის ნიშანი;
- ბავშვი არის მუდმივ კონტროლში სხვების მიერ ან ემსახურება სხვებს;

## იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის საერთო მახასიათებლები

- **მოტყუება სამუშაო პირობების შესახებ** - ეს ქმედება გამოხატავს სამუშაო საათების ან/და სამუშაო დღეების რაოდენობის ან/და სამუშაო გარემოს შესახებ ცრუ დაპირებებს.
- **მოტყუება სამუშაოს შინაარსზე, ან სამუშაოს ლეგალურობაზე** - სამსახურში დასაქმება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსით მოიცავს ან უკანონო ხელშეკრულების შეთავაზებას (რომელიც არ იცავს შრომის კოდექსს), ან კონტრაქტი არაა მიწოდებული უფლებამოსილი პირის მიერ, ვინც რეალურად ასაქმებს.
- **მოტყუება საცხოვრებელსა და საცხოვრებელ პირობებზე** - ეს ქმედება გამოხატავს ტყუილს საცხოვრებლისა და საცხოვრებელ პირობებზე. ეს მოიცავს იმას, რომ ინდივიდს თავისი ნებით არჩევანის უფლება არ დაუტოვეს და მოატყუეს საცხოვრებლის ტიპზე, ან საცხოვრებლის ხარისხზე, მაგალითად, პირადი სივრცის უქონლობის გამო. ეს ასევე მოიცავს გადაადგილების შეზღუდვას და მოტყუებას ჯანმრთელობის შემოწმების შესახებ.
- **მოტყუება ლეგალური დოკუმენტების მოპოვებაზე ლეგალური მიგრაციის სტატუსისთვის** - იურიდიული დოკუმენტაციის, ან ლეგალური მიგრაციის სტატუსის შესახებ მოტყუება ნიშნავს, რომ ადამიანი მოატყუეს იმ მიზეზით, რომ არ ჰქონდა ლეგალური სტატუსი დანიშნულების ადგილას/ქვეყანაში და მიუხედავად იმისა, რომ მან გადაიხადა ფული ასეთი დოკუმენტებისთვის, მას ტყუილად შეჰპირდნენ როგორც ლეგალურ სტატუსს, ასევე ბინადრობისა და სამუშაო ნებართვას.
- **სახელმწიფო ორგანოებთან დასმენით დაშინება** - დასმენით დაშინება ხელისუფლებასთან ძალადობრივი ფორმის, რომელიც დაკომპლექტებისას, გადაყვანისას და/ან ტრანსპორტირებისას ხდება. ხანდახან ინდივიდებს დეპორტაციითაც კი ემუქრებიან და ამ გზით აიძულებენ იშრომოს.
- **ფულის გამოძალვა** - დაქირავების, გადაყვანის ან ტრანსპორტირებისას შესაძლოა მოხდეს ფულის იძულებითი გამოძალვა ინდივიდისგან. უფულოდ დარჩენილ ინდივიდს ხშირად სხვა არჩევანი არ აქვს გარდა იმისა, რომ მიიღოს დამქირავებლის პირობები.

- **მსხვერპლზე დამუქრება ძალადობით** - მსხვერპლის დამუქრება ძალადობით მოიცავს მუქარას სექსუალურ ძალადობაზე, და/ან მუქარას ფიზიკურ ძალადობაზე, და/ან მუქარას რომ ვეღარ ნახავენ მშობლებს/ოჯახის წევრებს/ნათესავებს.
- **ინფორმაციის ნაკლებობის ბოროტად გამოყენება** - დაკომპლექტება ინფორმაციის ნაკლებობის ბოროტად გამოყენებით მიუთითებს იმაზე, რომ ინდივიდმა სრულიად არ იცის კონკრეტულ სიტუაციაში რა ხდება ინფორმაციის სიმწირის გამო. ექსპლუატატორები ასეთ დაუცველ ადამიანებს ატყუებენ, ავრცელებენ ცრუ ინფორმაციას, განსაკუთრებით ცრუობენ საცხოვრებელ და სამუშაო პირობებზე დანიშნულების ადგილას, რითაც ხელს უშლიან ინდივიდებს თვითონ მოიძიონ ინფორმაცია და ამაზე დაყრდნობით მიიღონ გადაწყვეტილებები.
- **ეკონომიკური მიზეზები** - ეკონომიკური მიზეზები, რამაც შეიძლება ინდივიდს დაუცველად აგრძნობინოს თავი იძულებით შრომაში ჩართვისას, მოიცავს შემდეგს: სიღარიბე (რაც მოიაზრებს იმასაც, რომ ეკონომიკური მიგრაციის შემთხვევაში, უფულობის გამო დასაბრუნებელ ბილეთს ვერ შეიძენს), ვალების ქონა, პასუხისმგებლობა მასზე დამოკიდებულ ადამიანებზე (მაგ, ოჯახი, ნათესავები), ან დასაქმების შესაძლებლობების არქონა სადაც იმყოფება, ან საკუთარ ქვეყანაში.
- **ხელფასით მანიპულირება** - ხელფასით მანიპულირება მოიცავს შუამავლისთვის ხელფასის გადახდას, ოჯახის წევრისთვის ხელფასის გადახდას, ჯარიმების დაფარვას, ან საკვებისა და საცხოვრებელში ზედმეტი გადასახადის დაფარვას ხელფასით. ეს ასევე მოიცავს ხელფასით მანიპულირებას იმ გაგებით, რომ ინდივიდს არ აქვს თავის ხელფასზე კონტროლი და თავისი ნებით ვერ წარმართავს მას.
- **შრომის კოდექსის, ან გაფორმებული კონტრაქტის შეუსრულებლობა** - შრომის კოდექსისადმი უპატივცემულობა, ან უპატივცემულობა გაცემული კონტრაქტისადმი ასევე ინდიკატორია ექსპლუატაციის. ეს მოიცავს შემთხვევებს, როცა ინდივიდს აძალებენ მუშაობას კონტრაქტის გარეშე, სადაც არ ითვალისწინებენ ხელმოწერილ კონტრაქტს, სადაც მოცემული კონტრაქტი არ ეხმიანება შრომის კოდექსს, ან სადაც ინდივიდის დაქირავება არალეგალურია. ეს ასევე ეხმიანება სამუშაოს არსსა და გარემოს, ინდივიდებს ატყუებენ სამუშაოს არსზე, დამსაქმებელზე, ატყუებენ სამუშაოს შესაძლებლობაზე, ატყუებენ სამუშაო საათებზე (დამატებითი ან შეზღუდული); ატყუებენ სამუშაო გარემოზე; ან ექსპლუატაციური, არასაიმედო და უკანონო სამუშაო პირობები. შრომითი კანონმდებლობის, ან ხელმოწერილი ხელშეკრულების შეუსრულებლობის გამო ექსპლუატაცია ასევე ეხება ანაზღაურების საკითხს, მაგალითად, იმ შემთხვევებში, როდესაც ინდივიდს უხდებიან იმაზე ნაკლებს, ვიდრე დანარჩენ თანამშრომლებს, ან როცა ანაზღაურება მხოლოდ ნაღდი ფულითაა ინდივიდისთვის ხოლო დანარჩენი დასაქმებულები ხელფასს საბანკო გადარიცხვებით ან ჩეკებით იღებენ.

იმისათვის, რომ ზემოაღნიშნული ქმედებები დაკვალიფიცირდეს სსკ-ით გათვალისწინებულ დანაშაულად, არ არის საჭირო რამდენიმე ინდიკატორის ერთად არსებო-

ბა, მხოლოდ ერთი ძლიერი ინდიკატორის არსებობაც კი საკმარისია იმისთვის, რომ ტრეფიკინგის შესაძლო დანაშაულზე დაიწყოს გამოძიება. ამასთან, ზემოჩამოთვლილი მახასიათებლები არ არის სრული და შეიძლება სხვა სახის ინდიკატორებიც არსებობდეს.

## **იძულებითი შრომისათვის ყველაზე ხშირად დამახასიათებელია:**

- ზენოლა, დაშინება და მუქარა
- პირის დაუცველი მდგომარეობის ბოროტად გამოყენება
- გადაადგილების შეზღუდვა და იზოლაცია
- ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სექსუალური ძალადობა
- საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების ჩამორთმევა
- სავალო კაბალა
- ხელფასის დაკავება და გადაჭარბებული ზეგანაკვეთური სამუშაო გრაფიკი

## **ზენოლა, დაშინება და მუქარა**

*„ დღეში 19 საათის ვმუშაობ შესვენების, დასვენებისა და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე. თუ არ ვიმუშავე რამეს დამიშავებენ. ისინი ისე მექცევიან როგორც ცხოველს “*

ზენოლა, დაშინება და მუქარა იძულებითი შრომის ყველაზე გავრცელებული ელემენტებია. ასეთი შემთხვევების დროს დამსაქმებელი ცდილობს თავისი მორალური უპირატესობა გამოიყენოს დასაქმებულზე და შრომით ურთიერთობაში თავი დომინანტ მხარედ წარმოაჩინოს. როგორც წესი, ზენოლა ხორციელდება უშუალოდ დასაქმებულზე, ან დაშინებით, მისი ოჯახის წევრებისათვის რაიმეს დაშავებაზე. ასეთ დროს დასაქმებული ხდება უძლური და ვერ უძლებს დასაქმებულის ფსიქოლოგიურ ზენოლას მასზე. აქვე ყურადსაღებია დასჯის მუქარაც.

დასჯა შესაძლებელია გულისხმობდეს მკაცრ სანქციას ან პრივილეგიებისა და უფლებების შელახვას. მუქარა გამოიხატება სხვადასხვა ფორმებით - დანყებული ღია სახით ანუ ფიზიკური ზენოლა, სიკვდილით დაშინება და ა.შ დამთავრებული უფრო ფარულით ანუ, ფსიქოლოგიური, როგორცაა მუქარა სამართალდამცავი ორგანოებისათვის მიგრანტების გადაცემის შესახებ და სხვ.

მნიშვნელოვანია იმის გააზრება რომ ნებისმიერი სამუშაო და მომსახურება არ შეიძლება სრულდებოდეს სურვილის გარეშე. ეს პრინციპი გულისხმობს, რომ ყველა შრომით ურთიერთობა უნდა ემყარებოდეს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა ურთიერთგაგებას, ასევე ნებას რთავს მხარეებს შეწყვიტონ თანამშრომლობა ნებისმიერ დროს ეროვნული კანონმდებლობისა და კოლექტიური შეთანხმების შესაბამისობის საფუძველზე. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ვერ აუქმებს თავის შეთანხმებას შიშის ან/და ზენოლის მიზეზით, ასეთ დროს საქმე

გვაქვს იძულებით შრომასთან. შრომის ინსპექტორი სამუშაო ადგილზე შეიძლება შეხვდეს აგრეთვე გარე და არაპირდაპირ წნეხსაც, მაგ: მუშაკის ხელფასის ნაწილის დაკავება და მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების ჩამორთმევა.

## ზენოლის, დაპინების და მუქარის გამოვლენა

შრომის ინსპექტორი ასეთი შემთხვევისათვის სათანადოდ უნდა მოემზადოს, როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით. საერთაშორისო სტანდარტით არსებობს შრომის ინსპექტორისათვის წინასწარი საკითხები და კითხვები, რაზეც ის უნდა ფიქრობდეს შემთხვევის გამოვლენამდე. მათზე პასუხი კი გადამწყვეტ მნიშვნელობას შეიძენს უშუალოდ გამოძიების პროცესში.

- შრომის ინსპექტორმა უნდა განასხვავოს ერთმანეთისაგან ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ზენოლა, რაზეც ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ.
- შრომის ინსპექტორმა უნდა შეძლოს იმ პირების გამორჩევა სხვა თანამშრომლებისგან, რომელთაც სტრესის და ფსიქოლოგიური ძალადობის ნიშნები აქვთ.
- შრომის ინსპექტორი უნდა გაესაუბროს დასაქმებლისგან დამოუკიდებლად დასაქმებულებს და დაუსვას თემატური კითხვები.
- შრომის ინსპექტორი უნდა წარდგეს როგორც სახელმწიფო წარმომადგენელი, რომელსაც აქვს რესურსი დაიცვას დასაქმებული მოძალადე დასაქმებლისგან და შესთავაზოს დახმარება.

## პირის უზნაო მდგომარეობის ბოროტად გამოყენება

*სიღარიბეში გავიზარდე, ოჯახში მხოლოდ მამა მუშაობდა, მეც ადრეული ასაკიდან ვმუშაობ რათა ოჯახს დავეხმარო. ჩემს თავზე მეტის საუბარი არ მსურს.*

**დათო 22 წლის**

სიღარიბესა და სოციალურ უთანასწორობას დიდი გავლენა აქვს პირთა იძულებით შრომაში ჩართვაზე. ხშირ შემთხვევაში სოფლად მცხოვრები პირები რაიმე ეკონომიკური სარგებლის მიღების მიზნით თანხმდებიან ნებისმიერ შემოსავალს, რომელიც მათ თუნდაც მინიმალურ ანაზღაურებას მოუტანთ და არ ფიქრობენ საწყის ეტაპზე მათ შემდგომ დასაქმების პირობებზე.

ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად, უმწეოა მდგომარეობა, როდესაც პირი სხვა პირზე მატერიალურად ან სხვაგვარად არის დამოკიდებული, როდესაც პირს ფიზიკური ან ფსიქიკური ნაკლის გამო არ შეუძლია რეალურად შეაფასოს არსებული ვითარება, როდესაც პირს

არ გააჩნია სხვა რეალური საშუალება, გარდა იმისა, რომ დაემორჩილოს მის მიმართ გამოყენებულ ძალადობას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებით, ბოლო წლებია მკვეთრად იზრდება პირის უმწეო მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების ფაქტები დამსაქმებელთა მიერ რაც მათი ეკონომიკური კეთილდღეობის პრობლემების ერთ-ერთი მთავარი წინაპირობა გახდა.

შრომის ინსპექტორისათვის საკმაოდ რთულია უმწეო მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების ნიშნით იძულებით შრომის გამოვლენა, რადგან ეს პროცესი საჭიროებს კომპლექსურ მიდგომას. მათ შორის, პოტენციური დაზარალებულის პირადი ცხოვრების შესწავლასა და შემდგომ ამ პირთან გასაუბრების ჩატარებას. დასაქმებულის შესახებ სამართლებრივი დოკუმენტების შესწავლას და ანალიზს, გარემო პირობების დათვალიერებას და საჭიროების შემთხვევაში ოჯახის წევრების მოძიებასა და მათთან გასაუბრებას.

როგორც წესი, დამსაქმებლის სრული ძალისხმევა მიმართულია ასეთი პირების გადამალვისაკენ, შემონშების დროს. ამავდროულად, დამსაქმებელი წინასწარ „მოამზადებს“ ხოლმე დასაქმებულს თუ რა უთხრას შემმონშებელს ინსპექტირების დროს და როგორ აირიდოს მისთვის დასმული კითხვები.

უმწეო მდგომარეობის ბოროტად გამოყენება უმეტესად მოიცავს: **1.** სიღარიბის გამო პირის დასაქმებას უკიდურესად მძიმე პირობებში; **2.** ობლობასა და ბავშვთა სახლებში გაზრდილი პირების დათანხმებას მძიმე სამუშაოზე; **3.** შემოსავლის არმქონე პირების დათანხმებას მინიმალურ ხელფასზე მაქსიმალური დატვირთვით.

ის ადამიანი, რომელიც იძულებულია იმუშაოს სიღარიბის და შიმშილის თავიდან აცილების მიზნით, არის იძულებითი შრომის მსხვერპლი?

არა, როცა ადამიანი მუშაობს ან მსახურობს, ეს არ არის იძულებითი შრომა მანამ, სანამ იგი არ შეიზღუდება სამუშაოს დატოვების უფლებისაგან რაიმე სანქციის შიშით. თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ ეს ეკონომიკური გარემოება გამოყენებული იქნება დამსაქმებლის მიერ და აისახება დაბალი ანაზღაურებით, მაშინ იძულებითი შრომის საკითხიც წამოიწვეს.

შეიძლება თუ არა, რომ მცირეწლოვანმა ნებაყოფლობით დაიწყოს მუშაობა, თუ დამსაქმებელს აქვს თანხმობა მისი მშობლებისაგან?

საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილია მინიმალური ასაკი შრომითი ქმედითუნარიანობასთვის (16 წელი) , რომელიც ამავდროულად ემთხვევა სავალდებულო სასკოლო ასაკს. თუმცა, დასაქმება, რომელიც ვნებს ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას და მორალს, აკრძალულია 18 წლამდე. შესაბამისად, არც ბავშვების და არც მათი მშობლების თანხმობას არ ექნება ძალა ასეთი სახის სამუშაოზე გააკეთონ განაცხადი.

შრომის ინსპექტორი ასეთი შემთხვევისათვის სათანადოდ უნდა მოემზადოს, როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით. საერთაშორისო სტანდარტით არსებობს შრომის ინსპექტორისათვის წინასწარი საკითხები და კითხვები, რაზეც ის უნდა ფიქრობდეს შემთხვევის გამოვლენამდე და რომლებზე პასუხიც გადამწყვეტ მნიშვნელობას შეიძენს უშუალოდ გამოძიების პროცესში.

- შრომის ინსპექტორმა უნდა მოიძიოს სრული ინფორმაცია დასაქმებულზე და მის ოჯახზე.
- შრომის ინსპექტორმა უნდა შეიძლოს იმ პირების გამორჩევა სხვა თანამშრომლებისგან, რომელთაც დაუცველობის გამო მძიმე პირობებში უწევთ მუშაობა.
- შრომის ინსპექტორი უნდა გაესაუბროს დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად დასაქმებულებს და დაუსვას თემატური კითხვები.
- შრომის ინსპექტორი უნდა წარდგეს როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენელი, რომელსაც აქვს რესურსი დაიცვას დასაქმებული მოძალადე დამსაქმებლისგან და შესთავაზოს დახმარება.
- შრომის ინსპექტორი მზად უნდა იყოს ანონიმური შეტყობინების თუ ანონიმურად დარჩენის მსურველი პირის შესაბამისი დაცვისათვის

## გადაადგილების შეზღუდვა და იზოლაცია

*6 წელია აქ ვმუშაობ და ვცხოვრობ, გარეთ გასვლის უფლება დამსაქმებლის ტრანსპორტით გავქვს ისიც მცირე ხნით და ზედაშხედველის თანხმებით.*  
**ლუკა 28 წლის**

სამუშაო ადგილზე მყოფი დასაქმებულები ყველაზე ხშირად სწორედ გადაადგილების შეზღუდვასა და იზოლაციას განიცდიან, რაც იძულებითი შრომის პირდაპირი ინდიკატორია. დამსაქმებელი, რომელიც ორიენტირებულია ეკონომიკური სარგებლის მიღებაზე, ურჩევნია დასაქმებული მუდმივ რეჟიმში სამუშაოზე ჰყავდეს მიჯაჭვული და აქცევდეს მას იზოლაციაში, რად დროსაც დასაქმებულის მართვა ძალიან მარტივია.

დასაქმებულის გადაადგილების შეზღუდვას დამსაქმებელი მიმართავს სწორედ მაშინ, როდესაც იცის რომ ამ დასაქმებულს გააჩნია მთელი რიგი პრობლემები, როგორც ქვეყანაში ლეგალური ყოფნის, ისე სიღარიბის თუ ენის არცოდნის გამო.

საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, გადაადგილების შეზღუდვის პირდაპირი მიზანი პირის დამონებაა - აკეთებინო ნებისმიერი საქმე მინიმალური დანახარტით.



დასაქმებულის გადაადგილების შეზღუდვა და იზოლაცია პირის უფლებებისა და თავისუფლებების პირდაპირი დარღვევაა და სცდება კონვენციით დაცული იძულებით შრომის აკრძალვის ჩარჩოს. ხშირ შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე იზოლაცია გამოხატულია იმავე ადგილზე ან ახლომდებარე ტერიტორიაზე ცხოვრებით, საზოგადოებისაგან სრული მოწყვეტითა და კავშირზე ერთადერთ პირთან- ბედამხედველთან კონტაქტით.

ბოლო წლებია გადაადგილების შეზღუდვამ და იზოლაციამ ახალი მიმართულებები შეიძინა, რომელიც ერთი შეხედვით ამ მძიმე დანაშაულს თითქოსდა გამორიცხავს დანაშაულთა კატეგორიიდან.

იზოლაცია არ გულისხმობს მხოლოდ ჩაკეტვას კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე, იზოლაცია უნდა იქნეს განმარტებული როგორც ოჯახის წევრებთან და ნათესავებთან კომუნიკაციის დამცარების შეზღუდვად. ამ კონტექსტში შეზღუდვა უნდა განვმარტოთ როგორც საერთოდ აკრძალვად, ასევე ოჯახის წევრებთან სატელეფონო გასაუბრების შესაძლებლობა მხოლოდ ბედამხედველ პირთან ერთად, რა დროსაც შეუძლებელია შიშის გამო ისაუბრო თავისუფლად.

თუ დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ასევე, კომპანიის ქონების დასაცავად დამსაქმებელი დაიქირავებს სპეციალური დაცვის სამსახურს, არის თუ არა ეს იძულებითი შრომის ნიშნების მატარებელი?

პირადი დოკუმენტების შენახვა დაკეტილ ოთახში და ა.შ შეიძლება მიუთითებდეს სავალდებულო შრომის მაჩვენებლისაკენ. ეს ზღუდავს მომუშავეების თავისუფლებას და ჩნდება კითხვა ნებაყოფლობითი დასაქმების საკითხის შესახებ. მიუხედავად ამისა, აქ მაინც მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ იძულებითი შრომა ხასიათდება დასჯის მექანიზმით და ეხება ნებისმიერი სახის შრომასა და მომსახურეობის ნების გარეშე. თუ არ არსებობს არანაირი დასჯის მექანიზმი და სამუშაო სრულდება ნებაყოფლობით, მაშინ არ შეიძლება იყოს იძულებითი შრომა.

დაცვის სამსახურის დაქირავება საწარმოს, ან კომპანიის უსაფრთხოების მიზნით არ არის იძულებითი შრომა. თუმცა, დაცვის სამსახურის პერსონალის გამოყენება შეუსაბამო მიმართულებით ნამდვილად იძულებითი შრომაა და უნდა რეგულირდებოდეს.

შრომის ინსპექტორი ასეთი შემთხვევების გამოსავლენად სათანადოდ უნდა მოემზადოს, როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით. საერთაშორისო სტანდარტით არსებობს შრომის ინსპექტორისათვის წინასწარი საკითხები და კითხვები, რაზეც ის უნდა ფიქრობდეს შემთხვევის გამოვლენამდე რომლებზე პასუხიც გადამწყვეტ მნიშვნელობას შეიძენს უშუალოდ გამოძიების პროცესში.

- შრომის ინსპექტორმა უნდა დაათვალიეროს სამუშაო ადგილი გულდასმით და იპოვოს ტერიტორიის „ბნელი მხარეები“
- შრომის ინსპექტორს უნდა გააჩნდეს წვდომა ნებისმიერ ადგილზე და შეაღოს ყველა კარი;

- შრომის ინსპექტორმა უნდა დასვას კითხვები საკომუნიკაციო საშუალებების არსებობის, მათი გამოყენებისა და ზოგადი ხელმისაწვდომობის შესახებ;
- შრომის ინსპექტორმა უნდა შეიძლოს იმ პირების გამორჩევა სხვა თანამშრომლებისგან, რომელთაც შეზღუდული აქვთ გადაადგილება და იმყოფებიან იზოლაციაში;
- შრომის ინსპექტორს უნდა შეეძლოს პირთან საუბარი მისსავე ენაზე. (საქართველოს შემთხვევაში შრომის ინსპექტორს რუსული და ინგლისური ენების ცოდნა უნდა მოეთხოვოს ასეთ საქმეებზე მუშაობის პროცესში).
- შრომის ინსპექტორი უნდა გაესაუბროს პოტენციურ დაზარალებულებს დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად და დაუსვას თემატური კითხვები.
- შრომის ინსპექტორი უნდა წარდგეს როგორც სახელმწიფო წარმომადგენელი, რომელსაც აქვს რესურსი დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლისგან და შესთავაზოს დახმარება.
- შრომის ინსპექტორი მზად უნდა იყოს ანონიმური შეტყობინების თუ ანონიმურად დარჩენის მსურველი პირის შესაბამისი დაცვისათვის.

## ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სექსუალური ძალადობა

*საქართველოში მეგობრის რეკომენდაციით ჩამოვედი მასაჟის სალონში სამუშაოდ. ჩამოსვლის დღიდან ყოველი დღე კომპარად მექცა, მაიძულებენ ვიმუშაო მეძავად*  
**ელენა 19 წლის**

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ერთ-ერთი ფორმაა პირის პროსტიტუციაში ჩართვა, რასაც ამ პირის იძულება მოსდევს. საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სექსუალური ძალადობა მოიცავს პირის ჩაბმას ისეთ საქმეში ან ისეთი მომსახურების განწევს იძულებას, რომელსაც ის თავისი ნებით არ გააკეთებდა და რომლის მისაღწევადაც გამოყენებულია ძალადობის გზა.

ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სექსუალური ძალადობა სისხლის სამართლით დასჯადი ქმედებაა რომელიც კიდევ უფრო მკაცრდება თუ ეს ქმედება ტრეფიკინგის შედეგადაა მიღებული. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტატისტიკის შესაბამისად, იძულებით შრომაში ჩართული პირების თითქმის ნახევარი ფიზიკური და სექსუალური ძალადობის გზით ხდება.

სექსუალური ძალადობა არ შეიძლება გულისხმობდეს მხოლოდ პირის ჩართვას პროსტიტუციაში, ის ასევე გულისხმობს იძულებით რაიმე სამუშაოს შესრულებას, როდესაც პირის დას-

ჯის ერთ-ერთი გზაა მასზე სექსუალური ძალადობა. ამდენად, პირის გაუპატიურება სამუშაო ადგილზე როგორც სანქცია მის წინააღმდეგ შეუსრულებელი სამუშაოსთვის, როგორც წესი მოძალადეებში აპრობირებული მეთოდია.

ფიზიკური ძალადობა ყველაზე თვალშისაცემი ქმედებაა, რომლის შემჩნევა გარეგნულადაც შეუძლია შრომის ინსპექტორს, თუმცა როგორც წესი ფიზიკური ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულები მუდმივად გადამალული ჰყავთ დამსაქმებლებს და მათი აღმოჩენა სამუშაო ადგილზე რთულია. ასეთ შემხვევებში შრომის ინსპექციას მართებს სხვადასხვა ტაქტიკის გამოყენება, რომლებზეც ქვემოთ ვისაუბრებთ.

ფსიქოლოგიური ძალადობა უმეტესწილად დამახასიათებელია ექსპლუატატორების მხრიდან მდებდრობითი სქესის პირთა მიმართ, ვინაიდან მიჩნეულია რომ ისინი მეტად მოწყვლადი არიან ფსიქოლოგიური ზეწოლის მიმართ. ამ სახის ძალადობის დროს ექსპლუატატორი აშინებს მსხვერპლს რომ მისი საქმე ცუდად წავა, დამსაქმებლის დავალებების არ შესრულება პრობლემებს შეუქმნის, შეიძლება ერთ დღესაც მისი ოჯახის წევრები ვეღარ ნახოს ან თუნდაც გადასცეს პოლიციას. როგორც წესი, ძალადობის ამ ფორმის დროს ექსპლუატატორები ყურადღებას ამახვილებენ იმ საკითხებზე, რომლებიც განსაკუთრებით მტკივნეულია მსხვერპლისათვის (მაგ, ლეგალური დასაქმების სტატუსი, ჩამორთმეული პასპორტი და ა.შ)

საერთაშორისო სტანდარტით არსებობს შრომის ინსპექტორისათვის წინასწარი საკითხები და კითხვები, რაზეც ის უნდა ფიქრობდეს შემთხვევის გამოვლენამდე რომლებზე პასუხიც გადამწყვეტ მნიშვნელობას შეიძენს უშუალოდ გამოძიების პროცესში:

- შრომის ინსპექტორმა უნდა შეამოწმოს კომპანიაში დასაქმებულთა რაოდენობა და მოახდინოს ადგილზე პირების გადათვლა;
- შრომის ინსპექტორმა დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად უნდა ჰკითხოს სხვა დასაქმებულებს ფიზიკური ძალადობის შესახებ ინფორმაციის ქონის თაობაზე;
- შრომის ინსპექტორმა უყურადღებოდ არ უნდა დატოვოს შემთხვევა, როდესაც სამუშაოზე რეგისტრირებულია X ოდენობის პირი და ადგილზე იმყოფება ნაკლები მათგანი.
- შრომის ინსპექტორი უნდა წარდგეს როგორც სახელმწიფო წარმომადგენელი, რომელსაც აქვს რესურსი დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლისგან და შესთავაზოს დახმარება.
- შრომის ინსპექტორი მზად უნდა იყოს ანონიმური შეტყობინების თუ ანონიმურად დარჩენის მსურველი პირის შესაბამისი დაცვისათვის

## საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების ჩამორთმევა

დამსაქმებელმა გამაფრთხილა რომ თუ საიდენტიფიკაციო დოკუმენტებს არ გადავცემდი პრობლემებს შემიქმნიდა. მეშინია მასთან ურთიერთობის.

**ანტონი 18 წლის.**

საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების ჩამორთმევის პრაქტიკა მეტწილად გავრცელებულია მიგრანტ მუშაკთა დასაქმების შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დოკუმენტების ჩამორთმევით უზღუდავს მას შესაძლებლობას მიიღოს გადანაცვლებები დამოუკიდებლად. საერთაშორის სტანდარტის შესაბამისად საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების ჩამორთმევა გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის იძულებას, დათმოს დოკუმენტები მუშაობის სანაცვლოდ და შეასრულოს სამუშაო დამსაქმებლის მითითების შესაბამისად. ხშირად ეს შემხვევები მოტყუების გზით ხორცილდება და დასაქმებულს იმედი აქვს რომ ერთ დღესაც დამსაქმებელი გამოიჩინოს კეთილ ნებას და დაუბრუნებს მას ჩამორთმეულ პასპორტს და სხვა საბუთებს.

საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების ჩამორთმევისას დამსაქმებელი იმედოვნებს რომ დასაქმებული ვერ გადალახავს ფსიქოლოგიურ წნეხს - საჯარო სივრცეში გავიდეს და დახმარება ითხოვოს მისი იდენტიფიკაციის გარეშე. იმის გათვალისწინებით, რომ მიგრანტი მუშები საკმაოდ ცუდად საუბრობენ მიმღები ქვეყანის სახელმწიფ ენაზე ეს დამატებით დაბრკოლებებს წარმოქმნის რაც წინასწარ გააზრებული აქვთ დამსაქმებლებს და მეტად თამამი ხდებიან თავიანთ გადანაცვლებებში.

შრომის ინსპექტორს მოუწევს გამოავლინოს საკუთარი კვალიფიკაციის მაქსიმუმი რათა აღმოაჩინოს ესეთი პირები სამუშაო ადგილზე და შემდგომში გაუწიოს მათ შესაბამისი დახმარება. ამისათვის აუცილებელია შრომის ინსპექტორმა გამოიყენოს რამდენიმე ტექნიკა:

- შრომის ინსპექტორმა უნდა მოსთხოვოს დასაქმებულს საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების წარმოდგენა, ხოლო თუ დასაქმებული განმარტავს რომ ის დამსაქმებულს აქვს მიიღოს წვდომა მათზე.
- შრომის ინსპექტორმა სამუშაო ადგილზე თავი უნდა წარადგინოს როგორც სახელწიფო წარმომადგენელმა, რომელსაც სურს დაეხმაროს დასაქმებულებს შესაძლო შელახული უფლებების დაცვაში და ამ გზით მოიპოვოს მათი ნდობა.
- შრომის ინსპექტორი უნდა შევიდეს დასაქმებულებთან უშუალო კომუნიკაციაში დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად. ან დაუნიშნოს მას შეხვედრა სამუშაო საათების შემდეგ დეტალების გასარკვევად.

## სავალო კაბალა

სამუშაო კერძო დასაქმების სააგენტომ მაპოვნინა.  
პირობებით უკმაყოფილო არ ვარ მაგრამ მესამე წელია  
ჯერ კიდევ სამუშაოზე მოწყობის თანხას ვიხდი  
**ნატალი 24 წლის.**

**სავალო კაბალით გამონვეულ იძულებითი შრომის პრაქტიკა** ძირითადად არსებობს აზიაში და ეწოდება „მიჯაჭვული სამუშაო“ ან „სავალო შრომა“. ეს გულისხმობს ისეთ ფაქტებს, როდესაც მომუშავე წინასწარ იღებს ხელფასს ან სესხს დამსაქმებლისაგან და სანაცვლოდ მუშაობს თვითონ ან/და ოჯახის წევრების კი ვალის გასტუმრების მიზნით. ხშირ შემთხვევაში, ვალი ისეთი პირობებით და რაოდენობით განისაზღვრება, რომ წლებიც კი ჭირდება მის გადახდას.

რა არის სავალდებულო შრომა - „ მიჯაჭვული სამუშაო“

ვალით გამონვეული სამუშაო ხშირად გვხვდება, სამხრეთ აზიაში, რაც ცნობილია სავალო კაბალის სახელით, რომელიც ბოლო პერიოდში საქართველოშიც გამოვლინდა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევების მიხედვით ასეთი სამუშაო ძირითადად გვხვდება სოფლის მეურნეობის სექტორში, აგურის გამოსაწვავ ქარხნებში, ბრინჯის წისქვილებსა და სხვა ეკონომიკურ სახეობებში, როგორც სამხრეთ აზიაში, ასევე ლათინურ ამერიკაში. ეს ფენომენი შესაძლოა შეგვხვდეს ტყავის, თევზისა და ხეტყის გადამამუშავებელ საწარმოებში. როგორც წესი, მსხვერპლი არის საზოგადოების ყველაზე ღარიბი ფენიდან და ძალიან ხშირად გაუნათლებელი, რაც თავისთავად ადვილს ხდის მის მოტყუებას. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი ვატეგორია გაბედავს დატოვოს სამუშაო, მათ იჭერენ და ძალის გამოყენებით აბრუნებენ უკან.

სავალო კაბალა განმარტებულია გაეროს 1956 წლის კონვენციით - „მონობის გაუქმების შესახებ“<sup>2</sup>; სამუშაო, ვალების გადახდის მიზნით, შესაძლოა შეეხოს მთელს ოჯახს, როცა ოჯახის მამრობითი სქესის წარმომადგენელი იძულებულია არა მხოლოდ პირადად თვითონ იმუშაოს, არამედ აიძულოს ოჯახის სხვა წევრებაც ასე მოიქცნენ, რათა მიიღოს ავანსი, ან კრედიტი დამსაქმებლისაგან საჭიროების შემთხვევაში. სავალო კაბალა (და სხვა იძულების ფორმები) ხშირ შემთხვევაში ეფუძნება კონტრაქტორებისა და ქვე-კონტრაქტორების კომპლექსურ სისტემას, რომლებიც ნახულობენ თავიანთ მოგებას მევალე მუშახელით და ასეთი სიტუაცია შესაძლოა გაგრძელდეს წლების განმავლობაში.

შრომის ინსპექტორი ასეთი შემთხვევების გამოსავლენად სათანადოდ უნდა მოემზადოს, როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით. საერთაშორისო სტანდარტით არსებობ შრომის ინსპექტორისათვის წინასწარი საკითხები და კითხვები, რაზეც ის უნდა ფიქ-

2 საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული კონვენცია.

რობდეს შემთხვევის გამოვლენამდე, რომლებზე რა რომლებზე პასუხიც გადამწყვეტ მნიშვნელობას შეიძენს უშუალოდ გამოძიების პროცესში.

- შრომის ინსპექტორმა უნდ გაარკვიოს ვალის ან ავანსის წინასწარ აღების დროს, რამდენად იყო ინფორმირებული დასაქმებული თუ რა პირობებით გადაიხდიდა თანხას;
- შრომის ინსპექტორი უნდა გაეცნოს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებას და გაესაუბროს ორივე მხარეს.
- შრომის ინსპექტორი უნდა დაინტერესდეს დასაქმებული ფულს დამსაქმებელს უხდის თუ შუამავალ კომპანიას.

## ხელფასის დაკავება და გადაჭარბებული ზეგანაკვეთური სამუშაო გრაფიკი

*დამსაქმებელი მემუქრება, თუ არ ვიმუშავებ ხელფასს არ გადაგიხდიო წინა წელს მხოლოდ 8 თვის ხელფასი ავიღე, დანარჩენ თვეებში დასჯილი ვიყავი.*  
**რამინა 30 წლის**

ადამიანით ვაჭრობის შემთხვევების გამოვლენის ეტაპზე ხშირია შემთხვევები როდესაც პირს აიძულებენ შეასრულოს სამუშაო, ხოლო დასჯის მუქარად ხელფასის არ გადახდას მიმართავს დამსაქმებელი. ეს ქმედება გულისხმობს დასაქმებულის მიერ კუთვნილი ანაზღაურების დაკავებას დროებით და საერთოდ არ მიცემას, რათა მას გააჩნდეს განცდა, რომ თუ არ იმუშავებს საერთოდ ვერაფერს ვერ მიიღებს და ამგვარად ებმება სავალდებულო შრომაში დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

## არის თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაო იძულებითი შრომა?

ზეგანაკვეთური სამუშაო არ განიხილება, როგორც იძულებითი შრომა. თუ მისი ლიმიტი განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით, ან შეთანხმებულია კოლექტიური ხელშეკრულებით. ეს ნიშნავს იმას, რომ საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით იძულებითი შრომა დაფიქსირდება, მაშინ, როცა ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო აღემატება კანონით დაშვებულ თვის ან კვირის ლიმიტს. როცა დამსაქმებელი დასაქმებულისაგან ითხოვს მუშაობას ასეთი პირობებით კანონის დარღვევის საფუძველზე დასჯის მუქარით, უკვე განვიხილავთ, როგორც იძულებით შრომას.

ზოგიერთ შემთხვევაში სამსახურიდან განთავისუფლების შიშით დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ზეგანაკვეთურ ლიმიტზე მეტი,

ასევე ზოგიერთი დასაქმებული იძულებულია იმუშაოს ლეგალურად დაშვებულ დროზე მეტი, რათა მიიღოს მინიმალური ხელფასი (მაგ: როცა ანაზღაურება გამომუშავებით ხდება).

ასეთ შემთხვევებში, მიუხედავად იმისა, რომ მომუშავეებს თეორიულად აქვთ უფლება უარი განაცხადონ სამუშაოზე, პრაქტიკულად მათი ნებაყოფლობა ნიშნავს იმას, რომ ისინი იძულებულნი არიან მინიმალური ხელფასის მისაღებად და სამუშაოს შესანარჩუნებლად აიტანონ თავიანთი აღნიშნული მდგომარეობა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებისა და კონვენციათა შესრულების ექსპერტთა კომიტეტის მიერ ასეთი სიტუაციები შემდგომში დებულობს იძულებითი შრომის ხასიათს.

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი კარგად უხდის ხელფასს და ბონუსებს დასაქმებულს, შეიძლება თუ არა იძულებითი შრომის პრობლემა მაინც შეიქმნას?

იმ შემთხვევაში, თუ აღმოაჩენს რომ არ აქვს უფლება საკუთარი სურვილის საფუძველზე დატოვოს სამსახურის ეს განიხილება, როგორც იძულებითი შრომა, მიუხედავად იმისა უხდით მას შრომის ანაზღაურებას თუ სხვა სახის კომპენსაციას.

იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავეს დადებული აქვს მუშაობის გეგირი, ან წერილობითი თანხმობა, შეიძლება ვისაუბროთ იძულებითი შრომის პრეცედენტებზე?

დასაქმებულის ფორმალური თანხმობა დასაქმების შესახებ ყოველთვის არ შეიძლება იყოს გარანტია იმისა, რომ ეს ხდება მისი თავისუფალი ნების საფუძველზე. მაგალითად თუ თანხმობა შრომაზე მიცემულია მუქარის ქვეშ (გენოლა/იძულება), მაშინ აქ არ შეიძლება ვისაუბროთ „ნებაყოფლობით თანხმობაზე“ დასაქმებულის მხრიდან. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში გარე კონტროლი ან არაპირდაპირი გენოლა ეხება მუშაკის თავისუფლებას შესთავაზოს საკუთარი თავი დამსაქმებელს ნებაყოფლობით. ასეთი შედეგი შესაძლოა მომდინარეობდეს საკანონმდებლო განაწესიდან, ოფიციალური პირებიდან ან დამსაქმებლის პრაქტიკიდან, როცა იგი ტყუილად პირდება დასაქმებულს ანაზღაურებას ან ემუქრება მას მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტების წართმევით, რაც მას თავისთავად ხდის მასზე დამოკიდებულს. ასეთი პრაქტიკა ILO-ს კონვენციის მიხედვით განიხილება, როგორც იძულებითი შრომა.

იმ შემთხვევაში, როცა კომპანია სთხოვს დასაქმებულს იმუშაოს დროის გარკვეული პერიოდით ტრენინგთან დაკავშირებული თანხების დასაფარად, შეიძლება თუ არა განვიხილოთ, როგორც იძულებითი შრომა?

კომპანიები ხშირად აკეთებენ ინვესტიციებს თავიანთი პერსონალის უნარ-ჩვევების და ცოდნის გასაუმჯობესებლად, განსაკუთრებით ქვეყნის საზღვრებს გარეთ. ასეთ შემთხვევაში ისინი დებენ შეთანხმებას ტრენინგის მიმღებთან, რომ მან იმუშაოს კომპანიისათვის გარკვეული დროით ინვესტიციის ხარჯების ამოღების მიზნით. ასეთი შეთანხმება ამცირებს თავისუფლებას ამ მომუშავისათვის შეწყვიტოს სამუშაო ურთიერთობა, და შესაბამისად, ეს ხდება იძულებითი შრომის სიტუაციის საფუძველიც. თუმცა გასათვალისწინებელია რამდენიმე ფაქტორი, მაგალითად:

- ტრენინგის შემდგომი პერიოდის ხანგრძლივობა, რაზეც თანხმდება კომპანიის მუშაკი;
- პერიოდი, რაც საჭიროა ხარჯების ამოსაღებად და ზუსტად შეესაბამება ტრენინგების ღირებულებასა და დაფარვის პერიოდს;
- თუ შეუძლია მუშაკს დატოვოს სამსახური, თუ იგი დაფარავს ტრენინგის საფასურის ნაწილს;

შრომის ინსპექტორმა ასეთი შემთხვევების გამოვლენისას პირველ რიგში კარგად უნდა გაითავისოს რომ:

- საქართველოს შრომის კოდექსი არ აწესებს ზეგანაკვეთური შრომის ლიმიტს ზრდასრული პირებისთვის;
- არასრულწლოვანთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო შეიძლება შესრულდეს კვირაში მხოლოდ 4 საათი;
- სავალდებულო ზეგანაკვეთურად არ ჩაითვლება მუშაობა სტიქიური უბედურების ან სანარმოო ავარიის თავიდან აცილების მიზნით დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნის შემთხვევაში;
- კონტექსტის შესაბამისად, ხელფასის დაკავება შეიძლება წარმოადგენდეს დასაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევას და არა დანაშაულს.
- მოქმედი კანონმდებლობით ანაზღაურება გაცემულ უნდა იყოს თვეში მინიმუმ ერთხელ.



# თაპი III

მაღალი რისკის შემცველი  
ეკონომიკური სექტორები

იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია დამახასიათებელია პრაქტიკულად ყველა ეკონომიკური სფეროსთვის, თუმცა ყველაზე ხშირად იძულებითი შრომის ნიშნები გვხვდება:

### **მაღალი რისკის მქონე სექტორები:**

- სამშენებლო
- სოფლის მეურნეობა
- სამთომოპოვებით მრეწველობა
- ხე-ტყის წარმოება
- საყოფაცხოვრებო მომსახურეობა
- ტექსტილის წარმოება
- გასართობი ინდუსტრია
- თევზჭერა

### **დაბალი რისკის შემცველი სექტორები:**

- საოფისე მომსახურეობა
- საბითუმო და საცალო ვაჭრობა
- ინფორმაცია და კომუნიკაცია
- სარესტორნო მომსახურეობა
- შემოქმედებითი და სახელოვნებო საქმიანობები
- საჯარო მმართველობის განმახორციელებელი ორგანიზაციები
- არასამთავრობო ორგანიზაციები

იმისათვის, რომ კარგად იქნეს გააზრებული შრომის ინსპექტორის მიერ თუ რა მიმართულებით უნდა ეძებოს იძულებითი შრომის ნიშნები მაღალი რისკის შემცველ სექტორებში, მნიშვნელოვანია დავახასიათოთ თითოეული მათგანი და განვსაზღვროთ შესაძლო რისკები.

### **სამშენებლო**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაკვირვებით, სამშენებლო სექტორში ხშირია იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნები, რადგან ეს სექტორი როგორც წესი გამოირჩევა დასაქმებულ მუშახელთან დაბალი კვალიფიკაციით, განთლების არქონით და სიღარიბეში მყოფი პირების დასაქმებით. ამ კრიტერიუმების ფონზე, დამსაქმებელი როგორც წესი ადვილად ახდენს მუშახელთა მანიპულირებას და სთავაზობს მას ისეთ სამუშაო პირობებს, რომელიც მორგებულია სრულად დამსაქმებლის ეკონომიკურ სარგებელზე და სრულად უგულებელყოფს დასაქმებულთა უფლებებსა და თავისუფლებებს, განსაკუთრებით შრომითი უფლებების ნაწილში.

სამშენებლო სექტორში მაღალია მიგრანტ მუშაკთა დასაქმების დონე, რაც კიდევ უფრო მონყვლადს ხდის ამ სექტორს იძულებითი შრომის მიმართ, ვინაიდან მიგრანტი მუშები სხვა ქვეყნის ტერიტორიაზე ყოფნისას ისედაც უთანასწორო უფლებრივ მდგომარეობაში იმყოფებიან ან ხშირად აქვთ ამა თუ იმ ქვეყნის ტერიტორიაზე ლეგალურად ყოფნის უფლება ყოველივე ეს კი მათ დამსაქმებელზე მიჯაჭვულს ხდის.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამონმშობელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამონმშობლად უნდა შეარჩიოს ისეთი სამშენებლო ობიექტი რომელიც:

- წარმოადგენს მსხვილ ინფრასტრუქტურულ პროექტს;
- გამოირჩევა დასაქმებულთა დიდი ოდენობით;
- ასაქმებს უცხოელ მუშახელს;
- ასაქმებს ადგილობრივ და უცხოელ მუშახელს ერთად და უზრუნველყოფს მათ საცხოვრებლით, სამუშაოსთან ახლოს;
- მდებარეობს ცენტრალური გზებიდან, ქალაქებიდან მოშორებით;
- შემჩნეულია არაფორმალურ დასაქმებაზე;
- პარტნიორად ჰყავს ადგილობრივი ან უცხოური დასაქმების კერძო სააგენტოები;
- მხილებულია დასაქმებულთა მიერ საჩივრების გზით შრომითი უფლებების დარღვევაზე;
- არსებობს ეჭვი რომ ეწევა „ცრუ დამსაქმებლის“ საქმიანობას.

## **სოფლის მეურნეობა**

სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმება როგორც წესი სეზონურია და ეს შრომის ინსპექტორს კარგად უნდა ჰქონდეს გააზრებული. ადამიანური და მატერიალური რესურსის ფუჭი გამოყენება იქნება თუ ამ სფეროში ჩართული კომპანიების შემონმშობა განხორციელდება მოსავლის აღების, დაბინავებისა და რეალიზაციისაგან განსხვავებულ პერიოდში.

როგორც წესი, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული პირები სავლელ სამუშაოებს ეწევიან და მათი ნახვა არა კონკრეტულ ლოკაციაზე, შენობა/ნაგებობაში, არამედ პლანტაციებშია შესაძლებელი.

შრომის ინსპექტორს უნდა ახსოვდეს რომ იძულებით შრომაში ჩართული პირები, რომლებიც სოფლის მეურნეობაში არიან დასაქმებული იქვე ცხოვრობენ მაგრამ მათი პოვნა თითქმის შეუძლებელია რადგან დამსაქმებელი კარგად ახერხებს მათ გადამალვას. თუ შრომის ინსპექტორი არ გააღებს ყველა კარს და გულდასმით არ დაათვალიერებს მთელს ტერიტორიას, მისი მისია კონკრეტულ ობიექტზე წარუმატებელი იქნება. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ მიგრანტი მუშები დასაქმებული არიან სოფლის მეურნეობის სექტორში და შესაძლოა იმყოფებოდნენ სავალო კაბალაში, რაც ასევე დამატებით გამოძიებას საჭიროებს.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებლად უნდა შეარჩიოს სოფლის მეურნეობის განმახორციელებელი ისეთი კომპანია რომელიც:

- ასაქმებს დიდი ოდენობით ადგილობრივ და უცხოელ მუშახელს;
- მდებარეობს ცენტრალური გზებისა და ქალაქებისგან მოშორებით;
- გააჩნია დიდი ოდენობის საველე სამუშაოები: მინდვრები, პლანტაციები და ა.შ.;
- არ ჩანს შრომით ბაზარზე;
- მათ წინააღმდეგ არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე
- სარგებლობს ცუდი რეპუტაციით;
- არსებობს ეჭვი რომ „ცრუ დამსაქმებელია“;

## **სამთომოპოვებითი მრეწველობა**

სამთომოპოვებით მრეწველობაში დასაქმებული პირები როგორც წესი მუშაობენ უცხო თვალისათვის მიუწვდომელ ადგილებში. ასეთი დასაქმებისათვის დამახასიათებელია დასაქმებულთა სამუშაო ტერიტორიაზე ცხოვრება მძიმე პირობებში. ყველაზე გავრცელებული წარმოებებია მალაროები, შახტები და კარიერები. ამასთან ასეთ სამუშაო ადგილებზე როგორც წესი დასაქმებულნი არიან დაბალი განათლებისა და სიღარიბეში მცხოვრები ადამიანები, რაც კიდევ უფრო მოწყვლადს ხდის მათ შრომითი უფლებების დარღვევის კუთხით.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებლად უნდა შეარჩიოს სამთომოპოვებით მრეწველობის ისეთი ობიექტი რომელიც:

- ასაქმებს დიდი ოდენობით ადგილობრივ მუშახელს;
- გამოირჩევა დასაქმებულთა ხშირი გაფიცვებით;
- მდებარეობს ცენტრალური გზებისა და ქალაქებისგან მოშორებით;
- სამუშაო ადგილზე აქვს დასაქმებულთა საერთო საცხოვრებლები, მაგ. ბანაკები;
- მათ წინააღმდეგ არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე
- სარგებლობს ცუდი საგადასახადო რეპუტაციით;

## **ხე-ტყის წარმოება**

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნები ფართოდაა გავრცელებული ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც მხოლოდ დამსაქმებელი და დასაქმებულები არიან, მათ ირგვლივ კი ნაკლებად არის წარმოდგენილი ფართო საზოგადოება. სწორედ ასეთ ეკონომიკურ

საქმიანობას განეკუთვნება ხე-ტყის წარმოება, სადაც სამუშაოები როგორც წესი მიმდინარეობს მთებში, უკაცრიელ ადგილებში. ასეთ დროს ყველაზე მეტად იზრდება დასაქმებულთა ექსპლუატაციის რისკი, რადგან დასაქმებულისათვის დახმარების განევა რეალურად არავის შეუძლია. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ამ ტიპის სამუშაო ადგილებში ჭირს კომუნიკაციის დამყარება (სატელეფონო კავშირი, ინტერნეტი) და დასაქმებული ერთგვარ იზოლაციაშია მოქცეული. ამასთან, ხე-ტყის წარმოებაში ჩართული არიან მამაკაცები 16 წლიდან ზემოთ, რომლებიც სახლობენ წარმოებასთან ახლოს მდებარე ტერიტორიებზე და გამოირჩევიან განათლების დაბალი დონითა და სიღარიბის მაჩვენებლით. საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად, ხე-ტყის წარმოებაში დასაქმებულ პირებთან დამსაქმებლები არ აფორმებენ შრომით ხელშეკრულებებს, რაც მათ უპირატეს მდგომარეობაში აყენებს შესაძლო დავის წარმოებისას.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებლად უნდა შეარჩიოს ხე-ტყის მრეწველობის ისეთი ობიექტი რომელიც:

- მდებარეობს ძნელად მისაწვდომ ადგილებში;
- არ ახორციელებს აქტიურ ეკონომიკურ ურთიერთობებს( ე. წ ჩრდილოვანი ზონა);
- სამუშაო ადგილზე აქვს დასაქმებულთა საერთო საცხოვრებლები, მაგ. ბანაკები;
- დასაქმებულებთან არ აფორმებს შრომით ხელშეკრულებებს
- მათ წინააღმდეგ არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე
- სარგებლობს ცუდი საგადასახადო რეპუტაციით;

## **საყოფაცხოვრებო მომსახურება**

საყოფაცხოვრებო მომსახურება მოიცავს სამუშაოებს ოჯახში, ისეთი როგორცაა მოახლე, ძიძა, ან დამხმარე პირი. ამ ტიპის ურთიერთობა წარმოიშობა ფიზიკურ პირებს შორის და დამახასიათებელია შრომითი ხელშეკრულების გარეშე საქმიანობით. როგორც წესი ოჯახში მუშაობას მიგრანტები თანხმდებიან, რომელთაც დაბალი ანაზღაურების ან უბრალო საცხოვრებლის სანაცვლოდ უღირთ ამა თუ იმ ქვეყანაში დარჩენა. ასეთ პირობებში მხარეები ვერ სარგებლობენ თანასწორი შრომითი უფლებებით და დასაქმებული დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, თუ რა პირობებს შესთავაზებს. ხშირია შემთხვევები, როდესაც ოჯახში მომუშავე პირები ვერც კი აცნობიერებენ რომ მათი შრომა იძულებითი შრომის ნიშნებს შეიცავს, რადგან ქვეყანაში დარჩენის ერთადერთი საშუალება სწორედ ასეთ სამუშაოზე დათანხმებაა.

შრომის ინსპექტორს ასეთი ტიპის ურთიერთობებზე წვდომა პრაქტიკულად არ აქვს და შეუძლებელია საყოფაცხოვრებო მომსახურებაში იძულებითი შრომის გამოვლენა. პირველ ეტაპზე სახელმწიფომ უნდა შექმნას ბაზა, სადაც დაარეგისტრირებს მიგრანტ მუშებს რომლებიც ოჯახებში არიან დანაწილებულნი და მხოლოდ შემდეგ შეეძლება მათი შრომითი პირობების შემოწმება.

## **ტექსტილის წარმოება**

ტექსტილის წარმოებაში იძულებითი შრომის ნიშნები წლებია ვლინდება მსოფლიოს არაერთ ქვეყანაში. ამ შემთხვევებს ბევრი წინაპირობა აქვს. როგორც წესი, ტექსტილის წარმოებაში მუშაობენ მღვდრობითი სქესის პირები, რომელთაც არ აქვთ საშუალო განათლებაც კი, რის გამოც ისინი დამსაქმებელთა ბენოლის ქვეშ შეიძლება ადვილად მოექცნენ. ქალების მუშაობის პირობებში დამსაქმებელთა და სამუშაოების ზედამხედველთა მუდმივად გვევლინებიან მამაკაცები, რომელთა ქცევა სამუშაო ადგილებზე ფსიქოლოგიური ბენოლის ნიშნებს შეიცავს.

ტექსტილის წარმოებაში მინიმალური ანაზღაურების კვალდაკვალ, მძიმე სამუშაო პირობებია, რომლებზეც ისეთი პირები თანხმდებიან, რომელთაც სიღარიბის გამო სხვა გამოსავალი არ აქვთ და სწორედ ამ გარემოების გამოყენებით ახერხებს დამსაქმებელი უმწეო მდგომარეობაში მყოფზე ზეგავლენის მოხდენას.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებლად უნდა შეარჩიოს ტექსტილის ისეთი ობიექტი სადაც:

- დასაქმებულია უმეტესად ქალები;
- დასაქმებულია მიგრანტი მუშები;
- წარმოადგენს უცხოური კომპანიის ადგილობრივ ფილიალს;
- სამუშაო ადგილზე აქვს დასაქმებულთა საერთო საცხოვრებლები;
- არ აფორმებს შრომით ხელშეკრულებებს დასაქმებულთა;
- არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე მათ წინააღმდეგ;
- სარგებლობს ცუდი საგადასახადო რეპუტაციით;

## **გართობის ინდუსტრია**

გართობა, მსოფლიო მასშტაბით ყველაზე მოთხოვნადი და პოპულარული ინდუსტრიაა. ეს მოიცავს როგორც სათამაშო ბიზნესს, ისე სამასაჟე და ესთეტიკასთან დაკავშირებულ მომსახურებას და პროსტიტუციას.

ბოლო 40 წელია მსოფლიო ახალმა სენმა მოიცვა, ეს სამასაჟე სალონებში დასაქმებული პირები არიან, რომელთა შრომით ექსპლუატაციასაც ახდენს დამსაქმებელი და რეალურად ნაცვლად ესთეტიკური მომსახურებისა, პროსტიტუციაში ჩაბმულ პირებად აქცევს.

ხშირად, ასეთი დაწესებულებები ე.წ „ცრუ დამსაქმებლები“ არიან, ინიღბებიან რა სხვა სამეწარმეო საქმიანობით და რეალურად პროსტიტუციისთვის ადგილის გადაცემითა და ამ სახის მომსახურების შეთავაზებით არიან დაკავებულნი.

შრომის ინსპექციის დამოუკიდებელი ძალებით ამ ინდუსტრიასთან ბრძოლა პრაქტიკულად წარმოუდგენელია და მოითხოვს კრიმინალურ პოლიციასთან აქტიურ თანამშრომლობას და ერთობლივი შემონმებების განხორციელებას.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამონმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამონმებლად უნდა შეარჩიოს გართობის ინდუსტრიის ისეთი ობიექტი სადაც:

- დასაქმებულია უმეტესად ქალები;
- დასაქმებულია მიგრანტი მუშები;
- წარმოადგენს უცხოური კომპანიის ადგილობრივ ფილიალს;
- სამუშაო ადგილზე აქვს დასაქმებულთა საერთო საცხოვრებლები;
- საფასადე რეკლამა არ შეესაბამება ობიექტზე არსებულ მომსახურეობის შეთავაზებას;
- არ აფორმებს შრომით ხელშეკრულებებს დასაქმებულებთან;
- ამათ წინააღმდეგ არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე
- მოქცეულია ჩრდილოვან ეკონომიკაში

## **თევზჭერა**

თევზჭერის მრეწველობა თავისი მასშტაბებიდან გამომდინარე, მოითხოვს აქტიურ სამუშაო ძალას, სადაც დიდია, მათ შორის ადამიანური რესურსის დანაკარგი, სწორედ ამიტომ ამ სფეროში მუდმივად კადრთა გადინება-შემოდინებაა.

თევზჭერაში დასაქმების მსურველები ძირითადად ღარიბი ოჯახის წარმომადგენლები არიან, რომელთაც შეუძლიათ ფიზიკურად შრომა და მზად არიან დათანხმდნენ ნებისმიერ შემოსავალს. როგორც წესი ამ სფეროში ზღვისპირა რეგიონებში მცხოვრები პირები არიან ჩართული და ცხოვრების ნახევარს ამ საქმეს უთმობენ.

თევზჭერის ინდუსტრიაში შრომითი ხელშეკრულებები თითქმის არ არსებობს და დასაქმებულები უბრალო ცოცხალი ძალის “მუშების” პრინციპით არიან შერჩეულნი და ანაზღაურებას შესრულებული სამუშაოს მიხედვით იღებენ. ყველაზე მნიშვნელოვანი კი ის ფაქტია, რომ თუ დასაქმებულს სურვილი აღარ აქვს გააგრძელოს დამსაქმებელთან მამაობა, მას ზღვაში ან ოკეანეში ყოფნის გამო უბრალოდ არ აქვს შესაძლებლობა მიატოვოს სამუშაო ადგილი და უნევთ იძულებით შრომაში მუშაობა.

შრომის ინსპექტორისათვის თევზჭერის ინდუსტრიაში იძულებითი შრომის ნიშნების გამოვლენა რთულია, რადგან ეს კომპლექსურ მიდგომას მოითხოვს, ასევე პრაქტიკულად შეუძლებელია რომ ზღვაში/ოკეანეში გასულ გემზე მოხდეს შრომითი პირობების შემონმება, ამიტომ შრომის ინსპექტორს მხოლოდ ზღვისპირა რეგიონში დამსაქმებელი კომპანიის ოფისისა და დადებული ხელშეკრულებების შემონმება შეუძლია, ნაკლებად ეფექტურია.

## **რა კრიტერიუმებით უნდა შეარჩიოს შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებელი ობიექტი**

შრომის ინსპექტორმა შესამოწმებლად უნდა შეარჩიოს თევზჭერის ინდუსტრიის ისეთი ობიექტი სადაც:

- დასაქმებულია მიგრანტი მუშები;
- წარმოადგენს უცხოური კომპანიის ადგილობრივ ფილიალს/გემს;
- არ აფორმებენ შრომით ხელშეკრულებებს დასაქმებულებთან;
- მათ წინააღმდეგ არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე
- მოქცეულია ჩრდილოვან ეკონომიკაში<sup>3</sup>;

## **შრომის ინსპექციისათვის ყოველწლიური შემოწმების კრიტერიუმები**

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის N112 დადგენილება „იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის“ შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახურმა შემდგომ საშუალო ვადიანი გეგმის განხორციელების პერიოდში, უნდა აამოქმედოს შემოწმების შემდეგი კრიტერიუმები:

### **საშუალო ვადიანი გეგმა (შემოწმების ინდიკატორები)**

ზოგადი კრიტერიუმი - შესამოწმებელი ობიექტები უნდა გამოირჩეოდნენ დასაქმებულთა დიდი ოდენობით, მათ შორის მიგრანტი მუშებით; ობიექტები უნდა მდებარეობდეს დედაქალაქისგან მოშორებით; არსებობს საჩივრები/განცხადებები შრომითი უფლების შესაძლო დარღვევაზე.

### **დეტალური ინდიკატორები:**

**სამშენებლო სექტორი** - მსხვილი ინფრასტრუქტურული პროექტები (ინდიკატორი: ადგილობრივი და უცხოელი დასაქმებულები, დასაქმებულთა საცხოვრებლით უზრუნველყოფა სამუშაო სივრცეში), დატვირთვა - მინიმუმ 30 ობიექტი საანგარიშო წლის განმავლობაში.

**სოფლის მეურნეობა** - მებოსტნეობა, მევენახეობა, მეხილეობა (ინდიკატორები: ცენტრალური გზებისა და დიდი ქალაქებისგან მოშორებით განთავსებული ობიექტები; დასაქმებულთა დიდი ოდენობა პლანტაციებში; მიგრანტი მუშები; დასაქმებულთა საცხოვრებლით უზრუნველყოფა სამუშაო სივრცეში) მინიმუმ 10 ობიექტი საანგარიშო წლის განმავლობაში;

<sup>3</sup> ჩრდილოვან ეკონომიკას განეკუთვნება ისეთი ეკონომიკური საქმიანობები, რომელთა შესახებ სახელმწიფოს კომპეტენტური ორგანოებს გააჩნიათ ნაკლები ინფორმაცია და მათი ზედამხედველობის გარეშე არიან მოქცეულნი. ასევე ამ ტიპის ეკონომიკისთვის დამახასიათებელია არალეგალური კაპიტალი.



**გართობის ინდუსტრია** - ესთეტიკური და სპა სალონები (ინდიკატორები: უცხოელი დასაქმებულები, უცხოური კომპანიის ადგილობრივი ფილიალი; ზღვისპირა და საკურორტო ზონებში განთავსება) მინიმუმ 50 ობიექტი საანგარიშო წლის განმავლობაში;

**ტექსტილი** - ტანსაცმლის წარმოება (ინდიკატორები: დასაქმებულია დიდი ოდენობის ადგილობრივი და უცხოელი მუშახელი; არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევაზე; მდებარეობს ცენტრალური გზებისა და დიდი ქალაქებისაგან შორს) მინიმუმ 10 ობიექტი საანგარიშო წლის განმავლობაში

**ხე-ტყის წარმოება** - სახერხები, ხის მასალის საწყობები, ხეების ჭრის საველე სამუშაოები. (ინდიკატორები: ობიექტი მდებარეობს არახელსაყრელ და საზოგადოებისაგან მოშორებულ ადგილებში, ასაქმებს ადგილობრივ მუშახელს; არსებობს საჩივრები შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე) მინიმუმ 5 ობიექტი საანგარიშო წლის განმავლობაში;

# თავი IV

ინსპექტირების ჩატარება

## ნაბიჯი 1. კომპანიაში ვიზიტის დაგეგმვა

*(როგორ უნდა მოიქცეთ, რა ნაბიჯები უნდა გადადგათ ინციდენტის ადგილზე მისვლამდე?)*

იძულებითი შრომის ნიშნების გამოვლენა შესაძლებელია როგორც პრაქტიკული, ისე რეაქტიული ინსპექტირების განხორციელების შედეგად. საწყის ეტაპზე შრომის ინსპექციამ უნდა შეარჩიოს მაღალი რისკის შემცველი კომპანია სადაც განახორციელებს შემონმებას.

კომპანიის შერჩევის შემდეგ შრომის ინსპექტორმა უნდა მოიძიოს დეტალური ინფორმაცია: სად მდებარეობს ობიექტი, აქვს თუ არა ფილიალები, ატარებს თუ არა სავსელ სამუშაოებს, აქვს თუ არა დასაქმებულთა საცხოვრებლები, როგორია მისი საგადასახადო რეპუტაცია, დაფიქსირებულია თუ არა მასზე რაიმე საჩივარი შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტზე.

ზემოაღნიშნული ინფორმაციის დამუშავება მეტწილად შეუძლებელია შრომის ინსპექციისათვის დამოუკიდებელი ძალებით, მას ესაჭიროება ელექტრონულ ბაზებზე წვდომა რათა გაიგოს კომპანიის შესახებ რეესტრში დაცული ინფორმაცია, ასევე მნიშვნელოვანია წინასწარი ინფორმაციის მიღება პოლიციისაგან, დაფიქსირებულია თუ არა ინციდენტები ამ სამუშაო ადგილზე.

ხშირად, მაღალი რისკის შემცველი კომპანიები ასაქმებენ უცხოელ მიგრანტებსაც, ამიტომ შემონმების განმახორციელებელ პირებიდან რამდენიმეს უნდა შეეძლოს საუბარი სულ მცირე რუსულ-ინგლისურ ენებზე.

## ნაბიჯი 2: ვიზიტის განხორციელება

*(ინფორმაციის შეგროვების ეტაპი)*

შრომის ინსპექტორი შესამონმებელ ობიექტზე მისვლისას განსაკუთრებული ყურადღებით უნდა დააკვირდეს დეტალებს, რომელთა ერთობლიობა შემდგომში დაეხმარება სამუშაო გარემოსა და დასაქმებულთა შესახებ ინფორმაციის გაანალიზებაში. ინსპექტირების პროცესში შრომის ინსპექტორი პირველ რიგში უნდა დარწმუნდეს, რომ დაცულია მისი პირადი უსაფრთხოება. ხშირად, დამსაქმებლები აგრესიული დამოკიდებულებით გამოირჩევიან შემონმებლების/ინსპექტორების მიმართ, გამოხატავენ ღია უკმაყოფილებას, ემუქრებიან თუ არ დატოვებენ ტერიტორიას რაიმე დაუშავდებათ, არ აჩვენებენ სამუშაო ადგილებს და ა.შ.

შემონმების განხორციელებისას შრომის ინსპექტორი უნდა დააკვირდეს სამუშაო გარემოს და ინფრასტრუქტურას. მძიმე სამუშაო პირობები შესამჩნევია ადვილად. შემონმებელმა უნდა შეაფასოს რისკი, ღირს თუ არა დამსაქმებელთან შენიშვნების დაფიქსირება და უშუალო კონტაქტში შესვლა იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი აგრესიულია.

საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ შრომის ინსპექტორები ხშირად ხვდებიან სამუშაო ადგილებზე მყარად დაცულ სამუშაო სივრცეებს, იქნება ეს რკინის ჯებირები, ღობეები, დახ-

მული ჯანჯრები თუ სხვა. ამ ტიპის ინფორმაცია ეხმარება შრომის ინსპექტორს შეაფასოს სამუშაო გარემო წარმოადგენს თუ არა დასაქმებულთა იზოლაციაში მოქცევის ხერხს.

სამუშაო ადგილზე კვება და განთავსება (ცხოვრება) ასევე განხილულ უნდა იქნეს იძულებითი შრომის ერთ-ერთ ინდიკატორად, თუ ტერიტორიაზე სპეციალური ოთახებია გამოყოფილი დასაქმებულთა განსათავსებლად და ამ ოთახების დათვალიერებისას იქმნება შთაბეჭდილება რომ დასაქმებულები აქ ცხოვრობენ.

ინსპექტირების პროცესი დამთრგუნველადაა მიჩნეული დასაქმებულებისათვის, რადგან მათ უჩნდებათ შიში ერთის მხრივ დამსაქმებლისა, რომელიც შეიძლება აკონტროლებდეს მათ ყოველ სიტყვას და ქმედებას, ასევე შრომის ინსპექტორისა, რაიმე ისეთი არ თქვან ან მოიმოქმედონ რაც აფიქრებინებს შრომის ინსპექტორს, რომ სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის ნიშნებია. ამ ფაქტორების გათვალისწინებით, შრომის ინსპექტორმა უნდა დაარწმუნოს დასაქმებული, რომ მისი უფლებების დაცვის სახელმწიფო გარანტია, შეუძლია მისი დაცვა და ნებისმიერი საჭიროების დაკმაყოფილება.

## **კითხვები, რომლებზეც კასუხები უნდა ექნებოდეს შრომის ინსპექტორმა სამუშაო ადგილზე:**

- აქვს თუ არა სამუშაო ადგილზე ოთახებს და სხვა სამუშაო ადგილებს რკინის კარი, ან გისოსები. აქვს თუ არა ფანჯრები?
- სამუშაო ადგილი რამდენადაა ორგანიზებული? შეიმჩნევა თუ არა ზედმეტად მონესრიგების, ან პირიქით ქაოსის კვალი?
- არის თუ არა სამუშაო ადგილზე დივანი, მოსასვენებელი ან დასაძინებელი საშუალებები? არსებობს თუ არა უშუალოდ სამუშაო ადგილზე საცხოვრებელი ფართი?
- სამუშაო იარაღები და ტექნიკა გაცვეთილია თუ არა? თითოეულ დანადგართან მუშაობს სხვადასხვა პირი თუ ერთ პირს აქვს დავალებული სხვადასხვა ტექნოლოგიის გაძღოლა?
- სამუშაო სივრცე ორგანიზებულია თუ ე. წ ლაბირინთული სისტემაა? გასასვლელელებში და სამუშაო ზონების დასრულების წერტილებში, დგანან თუ არა დაცვის/ზედამხედველობის განმახორციელებელი პირები?
- ხორციელდება თუ არა მუდმივი ზედამხედველობა სამეთვალყურეო კამერებით, აქვს თუ არა ამ კამერებს დასაქმებულებზე თვალთვალის შესაძლებლობა (მბრუნავი მექანიზმი, სახის ამოცნობა, მოძრაობაზე მიდევნება)?
- მიირთმევენ თუ არა დასაქმებულები ადგილზე საკვებს? სამუშაო ადგილი ხომ არ ტოვებს განცდას რომ აქვე მუშაობს, იკვებება და ცხოვრობს დასაქმებული?

- დასაქმებულები ერიდებიან თუ არა კონტაქტს შრომის ინსპექტორთან? ხომ არ არიან განცალკევებით ოთახში?
- პასუხობენ თუ არა დასაქმებულები დასმულ კითხვებს თუ ცდილობენ სიტუაციისგან გარიდებას?
- დასაქმებულთან კონტაქტის დროს ახორციელებს თუ არა დამსაქმებელი თქვენზე ირიბ ზედამხედველობას?
- გაქვთ თუ არა განცდა რომ დამსაქმებელი შეირადებულია? გამოხატავს თუ არა აგრესიას თქვენს მიმართ?

### ნაბიჯი 3. ინფორმაციის დამუშავება/ანალიზი

შრომის ინსპექტორის ვიზიტი სამუშაო ადგილზე უნდა მოიცავდეს, მათ შორის დასურათებას, გარადა იმ შემთხვევისა როდესაც დასაქმებული უარს აცხადებს მოხვდეს შრომის ინსპექტორის ობიექტივში. უნდა აღინიშნოს, რომ ინფორმაცია რომელსაც შრომის ინსპექტორი მოიპოვებს იყოფა ორ ნაწილად: ინფორმაცია კომპანიიდან მონოდებული დოკუმენტების სახით და ინფორმაცია რომელიც შრომის ინსპექტორის შემონმების კითხვარისა და შინაგანი რწმენის შედეგადაა ჩამოყალიბებული.

დოკუმენტური ინფორმაციის დამუშავების ეტაპზე შრომის ინსპექტორმა უნდა გაანალიზოს კომპანიიდან გამოთხოვილი შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანანესი, დასაქმებულთა უფლებების და ვალდებულებების განმსაზღვრელი სხვა დოკუმენტები და შეუსაბამოს ის მოქმედ კანონმდებლობას. იმ შემთხვევაში თუ სახეზეა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა, შრომის ინსპექტორი გამოიყენებს ადმინისტრაციული სასჯელის სახეს და სამართალდამრღვევად ცნობს პირს, თუმცა თუ სახეზეა ადამიანის უფლებების იმგვარი დარღვევა, რომელიც სისხლის სამართლის დანაშაულს შეიცავს, შრომის ინსპექტორმა უნდა მოახდინოს რეფერირება სამართალდამცავ უწყებებში.

### ნაბიჯი 4. შემონმების ანგარიშის შედგენა

ინსპექტირების განხორციელებისა და მონაცემთა დამუშავების შემდეგ შრომის ინსპექტორმა უნდა შეადგინოს შემონმების ანგარიში, რომელიც ორი სახისაა: 1. შემონმების აქტი სადაც ფიქსირდება, რომ შემონმების შედეგად არ აღმოჩნდა დარღვევები და 2. შემონმების აქტი სადაც აღნიშულია რომ კომპანიაში არსებობს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნები.

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნების გამოვლენისას შემონმების ანგარიშში უნდა მიეთითოს დეტალურად: 1. იძულებითი შრომის რომელი ინდიკატორ(ებ)ი დაფიქსირდა. 2. სამუშაო გარემოს აღწერა; 3. დასაქმებულთა შესაძლო მსხვერპლთა შესახებ ინფორმაცია; 4. ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის დარღვევა.

## ნაბიჯი 5: გასატარებელი ღონისძიებები/ქმედებები

შემოწმების ანგარიშის შედეგის შემდეგ შრომის ინსპექტორმა უნდა დაგეგმოს გასატარებელი ღონისძიებები, იქნება ეს რეფერირება სამართალდამცავ უწყებებში თუ დამსაქმებელთან შეხვედრები იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით.

სტატისტიკურად, შრომის ინსპექტორის შემოწმებების უმრავლესობა უშედეგოა იძულებითი შრომის შესაძლო ნიშნების გამოვლენის თვალსაზრისით, თუმცა ეს არ ნიშნავს რომ შრომის ინსპექციამ არ უნდა გააგრძელოს ძიება და შრომითი ბაზარი ზედამხედველის გარეშე დატოვოს. შრომის ინსპექციას გააჩნია პრევენციული მოქმედებების გატარების ვალდებულება და საჭიროების შემთხვევაში დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება.

იმ შემთხვევაში, თუ შრომის ინსპექტორი ვერ გამოავლენს კომპანიაში იძულებითი შრომის ნიშნებს, მაგრამ არსებობს რიგი დარღვევები შრომის უფლებებთან დაკავშირებით, შრომის ინსპექტორმა უნდა მიაწოდოს დეტალური ინფორმაცია მხარეებს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი უფლებების დაცვის და გარანტირებულობის შესახებ, ასევე აუმაღლოს ცნობიერება დამსაქმებელს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების თაობაზე და ნათლად განუმარტოს დასაქმებულს, თუ როდის შეიძლება გადაიქცეს ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობა იძულებითი შრომის ნიშნების შემცველ საქმიანობად. ამ მიზნით შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა სახის საინფორმაციო ბარათები, ბუკლეტები, და საჯარო შეხვედრები, მათ შორის ბიზნეს და დასაქმებულთა გაერთიანებებთან, ინფორმაციის უფრო ფართოდ გავრცელების მიზნით.

## სიმულაციური შემთხვევა

შრომის ინსპექტორის უბის წიგნაკის ჩანაწერები. 2021 წელი. 30 მაისი

„სამსახურში დავალბე მივიღე, გეგმიურად უნდა შემემოწმებინა ქვის სამსხვრევი კარიერი, დასავლეთ საქართველოში. ადგილი ზუსტად არ ვიცოდი, ამიტომ დავაბუსტე google map-ის მეშვეობით.

დღე 1. ვემზადები შემოწმებაზე წასასვლელად, ცოტას ვდელავ რადგან არ მქონია აქამდე კარიერის შემოწმების პრაქტიკა, ამიტომ ინტერნეტში მოვიძიე ინფორმაცია, რა ტიპის საწარმოა, რას ამუშავებენ, როგორი ტექნოლოგიაა და რამდენად საფრთხის შემცველია. ყველაფერს წიგნაკში ვინიშნავ და თან ვცდილობ დავიმახსოვრო. სტატისტიკასაც გადავხედე, ასეთ სამუშაო ადგილზე დაღუპულთა და დაშავებულთა რაოდენობა საკმაოდ მაღალია. ეჭვი მაქვს ცუდი პირობები დამხვდება, ამიტომ ხელმძღვანელს ვთხოვე შემოწმებაზე დამატებით ერთი პირის ჩასმა, ვისაც კარგად ესმის შრომის უსაფრთხოების საკითხები. არ მინდა რამე გამომჩრეს. თანხმობა შეტყობინებით მივიღე და ხვალ გიორგისთან ერთად მივემგზავრები.

დროის დაკარგვა არ მინდა, ამიტომ კიდევ ერთხელ გადავხედე იძულებით შრომის და შრომითი ექსპლუატაციის ინდიკატორებს, მათი ძირითად გავრცელების არეალს, დასაქმებულებთან გასაუბრების ტექნიკებს და შრომის ინსპექტორის სამართლებრივ უფლებამოსილებას. ადგილზე ჩასულს ყველაფერზე მომიწევს დაკვირვებაც და პასუხის გაცემაც.

დღე 2. საკმაო ხანს ვიმგზავრეთ, სანარმო მდინარე რიონის პირას დაგვხდა, ირგვლივ მხოლოდ მდინარეა. გავიფიქრე, აქედან გაქცევა რომ უნდოდეს ადამიანს შანსი არ აქვს მდინარე იმდენად ჩქარია, უეჭველად დაახრჩობს- მეთქი.

ტერიტორიაზე გამაფრთხილებელი აბრები არ იყო, ვერც იმ კომპანიის იდენტიფიცირებას შეძლებდი ადვილად, მხოლოდ მაღალი კედლები და ზედ გაბმული მავთულებია, შორს ვიდუო მეთვალყურეობის კამერაც მოსჩანს. გიორგი გაკვირვებულია ტერიტორიის ასეთი დაცვითა და კონტროლით, ალბათ ძალიან ძვირფას რამეს ამუშავებენ და არ უნდათ ვინმემ მოიპაროსო.

შესვლა გაგვიჭირდა, დაცვის სამსახურმა ვერ გაიგო რა გვინდოდა, რატომ ვამოწმებდით იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნებზე. შემდეგ ხელმძღვანელს დაურეკა და პასუხიც მივიღეთ: 30 წუთში შემობრძანდით ახლა შესვენებაა და სამუშაო პროცესს შემდგომ გაჩვენებთო.

ცხადია ადვშფოთდით, ჩავთვალეთ რომ ეს დრო ჩვენს წინააღმდეგ იმოქმედებდა და დამსაქმებელი რაღაცის გადამალვას ცდილობდა, ავუხსენი დაცვის თანამშრომელს რომ თუ ახლავე არ შეგვიშვებდნენ, რისი კანონიერი უფლებაც გვქონდა პოლიციას გამოვიძახებდით და ძალის გამოყენებით შევიდოდით.

ირიბმა მუქარამ გაჭრა და დიდი რკინის ჭიშკარიც გაიღო. ტერიტორია სუფთა და მოვლილი გვეჩვენა, ხალხი კი არსად ჩანდა (გამახსენდა შესვენებაზე არიან). სასადილო ოთახისკენ გავემართეთ, გვინდოდა ჯერ დასაქმებულები გვენახა ერთად, მათ დაკვირვებოდით, როგორ გამოიყურებიან, რა აცვიათ, რამდენი არიან...

სასადილო ოთახი ცარიელი დაგვხვდა, კვება უკვე დასრულდაო გვითხრა მზარეულმა.

სამზარეულოდან პირდაპირ სამსხვრევ დანადგართან ვაპირებდით მისვლას როდესაც დამსაქმებლის მიერ გამოგზავნილი 2 კაცი წამოგვეწია, ოფისში მობრძანდით ხელმძღვანელს გაესაუბრეთო. გიორგიმ მითხრა დავთანხმებულიყავი მაგრამ ჩემი გავიტანე, რა ვიცი ეგებ დროის გაჭიანურება უნდა და რაიმეს მაღაღვს- მეთქი.

- აქ მოვიდეს და ერთად შევამოწმოთ ტერიტორია. - შევუთვალე დაცვის პირით.

40 წამში დამსაქმებელი ჩვენთან გაჩნდა, თავიდანვე აგრესია შევატყვე, არც მოგვესალმა და პირდაპირ კითხვები მოგვაყარა: აქ რა გინდათ? ვინ მოგაგზავნათ? რას მიპირებთო?

სიტუაციის ახსნისა და ჩვენი სამსახურეობრივი უფლებამოსილების წარდგენის შემდგომ, ცოტა დამშვიდდა და ერთად დავინწყეთ შემონება.

ტერიტორია დაახლოებით 2 000 კვ. მ იქნებოდა და გზად თითო-ოროლა ვაცი თუ შეგვხვდა, არადა ყველგან დანადგარი, მექანიზმი და მოძრავი ტექნიკაა. დასაქმებულთა ის რაოდენობა, რაც ვნახეთ აშკარად ვერ მოერეოდა ამდენ საქმეს. დამსაქმებელი კი ჩვენს კითხვაზე იცინის: კარგად თუ გადაუხდი ერთის კი არა 10 ვაცის საქმეს გაგიკეთებს მუშაო.

მე წინ მივდიოდი როდესაც უკნიდან გიორგის ხმა შემომესმა, დამსაქმებლის დაცვის წევრს რაღაცას უხსნიდა, როგორც აღმოჩნდა ერთ-ერთს იარაღი ჰქონდა თან და გიორგიმ ამაზე გამოთქვა პროტესტი, სადმე დატოვე ეგ იარაღი და ისე იარე ჩვენთან ერთადო. ის კი უმტკიცებდა რომ მრავალი წელი პოლიციაში მსახურობდა და აქვს იარაღის ტარების უფლება. ჩავერიე და გიორგის დამშვიდება ვურჩიე. პროტოკოლის შესაბამისად თუ დამსაქმებელი აგრესიულია ან იარაღს ატარებს ვიცი რომ ზედმეტად არ უნდა შევიდე კონტაქტში. გიორგისთვის ამის ახსნის დრო და სიტუაცია კი იმ დროს არ იყო.

შენობაში შევედით, შორს ორი დასაქმებული ჩანდა, დამსაქმებელმა დაუძახა და ჩვენთან მოვიდნენ. სულ ახალი სამუშაო ფორმები ეცვათ, ერთი ლაქაც კი არ ჰქონდა. ბევრს არ საუბრობდნენ, ცდილობდნენ მალე გასცლოდნენ ტერიტორიას მაგრამ დამსაქმებელი მუდმივად რაღაცას ეკითხებოდა, ისინი კი ერთხმად პასუხობდნენ: დიახ... ცხადია... რა თქმა უნდა... გავაკეთებთ...ხვალ მზად იქნება.....

- ასეთ დასაქმებულს და დამსაქმებელს ვერ ვენდობი, შემმონებელთან რომ სანახაობას გვთავაზობენ!

რამდენიმე ოთახის კარი დაკეტილი იყო, ვთხოვე გაეღოთ მაგრამ უარი მივიღეთ: ვისაც გასაღები აბარია ტერიტორიიდან გავიდა, ახლომდებარე მაღაზიაშია წასული და თუ დროზე მოვიდა კი გაჩვენებთო. ასეთი 4 ოთახი იყო და ოთხივეს გასაღები როგორც ჩანს იმ ერთ დასაქმებულს ებარა.

ტერიტორიის შემოვლა პრაქტიკულად დავასრულეთ, როდესაც თვალში მომხვდა ინტრასტრუქტურის უცნაური მოწყობა. ოთახებს ფანჯრები თითქმის არ ჰქონდათ, ყველა ოთახს კამერა უყურებდა და შენობაში 3 დიდი სათვალთვალო კამერა იღებდა.

ოფისში შევედით და დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულებები გვაჩვენა, ხალხსაც გაჩვენებდით მაგრამ დღეს დიდი დატვირთვით არ ვმუშაობთ და ისვენებენ, ვინც მუშაობს ისინი შესვენების საათს იხანგრძლივებენ და მაღაზიაში გავიდნენ რაიმეს საყიდლადო. წამოვიღე ყველაფერი რაც მაინტერესებდა, ხელშეკრულებები, დასაქმებულთა სია, შინაგანანესი და სპეციალური მოთხოვნები, რომელიც დამსაქმებლის მიერ იყო შედგენილი.

უკანა გზაზე ყველა შემხვედრ მაღაზიასთან გავაჩერეთ და ამ კარიერის შესახებ ვიკითხე. ბევრმა მითხრა, რომ საერთოდ არ იციან იქ კარიერი თუა, მხოლდ რაღაც შემოღობილი



ტერიტორიააო. მათ მუშები არასოდეს დაუნახავთ. სურათიც ვაჩვენე აი დაახლოებით ამ სა-  
მუშაო ფორმაში გამონყობილი დასაქმებულები ხომ არ გსტუმრობენ ხოლმე- მეთქი? ოთხი-  
ვე მაღაზიის მოლარემ დამიდასტურა რომ მსგავს ფორმაში შემოსილი პირები არ უნახავთ,  
არც მუშები დადიან მათთან. ძირითადად გამვლელი მანქანები და ადგილობრივი მოსახლე-  
ობა სტუმრობს მაღაზიებს. არადა ამ მაღაზიების მეტი უახლოს 10 კილომეტრში სხვა არც  
არაფერია.

ვფიქრობ, ეს საქმე პოლიციას გადავცე, გიორგიც მეთანხმება. ეჭვები აქვს მასაც მრავლად.  
ხვალ ოფისში, მომიწევს დავასაბუთო ჩემი ვარაუდი და ნათლად აღვწერო ის რაც ვნახე“.

# თაპი V

იძულებითი შრომის  
მსხვერპლთან მიდგომა

## **შვიდი ნაბიჯი - რა უნდა გააკეთოს და როგორ უნდა მოიქცეს შრომითი ინსპექტორი?**

### **ნაბიჯი 1. უსაფრთხოების წესების სრული დაცვა**

დასაქმებულთან გასაუბრებამდე დარწმუნდი რომ დაცულია შენი უსაფრთხოება. სშირად დამსაქმებლები უთვალთვალევენ ზედამხედველ პირებს და აკვირდებიან მათ მუშაობას. არ შეხვიდე კონტაქტში დასაქმებულთან თუ ამჩნევ რომ დამსაქმებელი აგრესიულია და შეიძლება იყოს შეიარაღებულიც. დატოვე სამუშაო ადგილი და დაბრუნდი პოლიციასთან ერთად.

შესამოწმებელი ობიექტის მახასიათებლებიდან გამომდინარე, შესაძლოა მოგიწიოს ობიექტზე დაგეგმილზე ბევრად მეტხანს დარჩენა, ამიტომ წინასწარ დაგეგმეთ ბაზისური საჭიროებები (საკვების საკითხი, სად დაბინავდებით, და ა.შ.).

არასოდეს გარისკო შენი პირადი უსაფრთხოებით და გახსოვდეს, რომ შრომის ინსპექტორი იძულებით შრომას ებრძვის სამართლებრივი მექანიზმებით და შემთხვევის ადგილის დათვალიერებით, განსხვავებით პოლიციისაგან, რომელსაც შეუძლია გამოიყენოს იძულების მექანიზმი.

### **ნაბიჯი 2. ასაკის დადგენა**

- იმ შემთხვევაში თუ დადგინდა პირის არასრულწლოვანება, მოქმედებს განსხვავებული პროცედურა და საჭიროა დაუკავშირდეთ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს, რათა ბავშვზე მორგებული მიდგომის გამოყენებით წარიმართოს პროცესი.
- თუ პირი სრულწლოვანია მასთან გასაუბრების ჩატარება შეგიძლიათ დაუბრკოლებლად, საჭიროა მისგან აიღოთ თანხმობა, მათ შორის ფოტო-ვიდეოს გადაღების თაობაზე.

### **ნაბიჯი 3. კომუნიკაცია**

დარწმუნდით, რომ ადგილი აქვს ურთიერთგაგებას, კომუნიკაციის სწორ ფორმას და ენაზე, რომელზეც საუბრობთ პოტენციური მსხვერპლისთვის არის სრულად გასაგები.

### **ნაბიჯი 4. გაცნობა**

ინტერვიუს დასაწყისში, წარადგინე საკუთარი თავი და განმარტე თუ როგორ წარიმართება ეს პროცესი, რათა სწორი მოლოდინები ჩამოყალიბდეს.

## **ნაბიჯი 5. მოუსმინე, დააკვირდი და დასვი შეკითხვები**

არ დააძალო დასაქმებულს რაიმეს თქმა, მიყევით დინებას და თანმიმდევრულად დასვი კითხვები. არ აფიქრებინო დასაქმებულს რომ ამ კითხვების დასმით პრობლემები პირიქით მას შეექმნება. თავი წარმოაჩინე როგორც საკითხით დაინტერესებულმა პირმა და არა როგორც დამსჯელმა ორგანომ.

## **ნაბიჯი 6. განმარტე სამართლებრივი საფუძვლები**

თუ საჭირო გახდება, განმარტე ტრეფიკინგის მსხვერპლის იდენტიფიცირების პროცესის შემადგენელი ნაბიჯები, აუხსენი რა შემთხვევები ითვლება იძულებით შრომად, როგორ ხდება პირისთვის სტატუსის მინიჭება, რა დახმარების შეთავაზება შეგიძლია და რატომ უნდა გენდოს.

## **ნაბიჯი 7. იმოქმედე**

იძულებითი შრომის სავარაუდო მსხვერპლთან კომუნიკაციის დასრულების შემდეგ არ გადადგა სარისკო ნაბიჯები, არ მოსთხოვო პასუხი დამსაქმებელს და სიტუაციის გასაანალიზებლად დატოვე ტერიტორია. თუ თვლი რომ ადგილი აქვს იძულებითი შრომის შესაძლო ნიშნებს, გააკეთე რეფერირება სამართალდამცავ უწყებაში ან კომპანიაში ყოფნისას მაშინვე დარეკე პოლიციაში შემდგომი რეაგირებისათვის. რეაგირების ნაბიჯების განსაზღვრისას იფიქრე საკუთარ უსაფრთხოებაზე.

## **დასაქმებულთან ინტერვიუს ჩატარება**

წინამდებარე მეთოდოლოგიური გაიდლაინი ინტერვიუს ჩატარებლისთვის დაფუძნებულია საერთაშორისო სოციალური აუდიტის გამოცდილებაზე და ფოკუსირებულია ეთიკურ ქცევაზე. მათ შორის სხეულის ენასა და გასაუბრების ტექნიკაზე. შრომის ინსპექტორმა ინტერვიუ უნდა ჩაატაროს ნაწილობრივ სტრუქტურირებული ფორმატით, რომელიც ითვალისწინებს გამოკითხვის ინტერაქციულ მეთოდს: მოქნილი კითხვებითა და სამუშაო გარემოს შესაბამისი კითხვებით.

## **ჯგუფური ან/და ინდივიდუალური ინტერვიუ**

სამუშაო ადგილზე ინტერვიუს ჩატარებისას შრომის ინსპექტორს მართებს განსხვავებული ტექნიკის გამოყენება ვიდრე სამუშაოს გარეთ შეხვედრებისას.

ჯგუფური ინტერვიუს დროს დასაშვებია ერთდროულად 3-10 დასაქმებულის გამოკითხვა.

გაითვალისწინე, რომ შესაძლოა არსებობდეს ინტერვიუს დაწყებამდე ბარიერი - ერთმანეთისადმი უნდობლობის გამო, თუმცა გამოცდილება აჩვენებს, რომ ჯგუფური ინტერვიუს დროს დასაქმებულებს არ აქვთ ნდობა, ერთმანეთისადმი, იმის შიშით რომ მათი ნათქვამი არ მივიდეს დამსაქმებელამდე.

თუ ინტერვიუს ჩატარებისას დასაქმებული შიშობს, რომ მის ნათქვამს აკონტროლებს ან პროცესს ზედამხედველობს დამსაქმებლის წარმომადგენელი, შრომის ინსპექტორმა ინტერვიუ უნდა დაასრულოს ან როგორც მინიმუმ არ დასვას კითხვები შრომითი ექსპლუატაციის შესახებ. ჯგუფური გასაუბრების მიზანია, რომ შრომის ინსპექტორმა გენერირება მოახდინოს ყველა იმ მონაცემის, რომელიც შემდგომში შეიძლება დაუკავშიროს იძულებით შრომას.

ინდივიდუალური ინტერვიუს დროს არ გამოიყენო დასაქმებულზე დაძალების მეთოდი, არ მოსთხოვო მას პასუხის გაცემა კითხვებზე.

საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად უმჯობესია შრომის ინსპექტორმა ინტერვიუს დროს ყურადღება გაამახვილოს 2 ან 3 ძირითად საკითხზე და მიიღოს აღნიშნულ საკითხებზე ამომწურავი პასუხები, ვიდრე დასვას კითხვები მისთვის საინტერესო ყველა საკითხზე და პასუხები იყოს ბუნდოვანი, ურთიერთგამომრიცხავი ან არასრულყოფილი. მხოლოდ რამდენიმე საკითხზე ფოკუსირებით და განხილვის პროცესში ერთგვარი დებატების წარმართვის გზით შრომის ინსპექტორს შეუძლია ნათლად გამოკვეთოს სამუშაო ადგილზე არსებული მთავარი პრობლემები, რომლებიც გავლენას ახდენს დასაქმებულზე.

## სენსიტიური საკითხები

შრომის ინსპექტორმა არ უნდა დასვას კითხვები პირდაპირ, მათ შორის თავი უნდა აარიდოს მწვავე კითხვებს თუ დასაქმებული სავარაუდო იძულებითი შრომის მსხვერპლია. ეს საკითხი შრომის ინსპექტორმა უნდა გაითვალისწინოს არა კითხვების ეფექტურობისთვის, არამედ მსხვერპლის დაცვისა და კონფიდენციალობის მიზნებისთვის. ასეთ შემთხვევებში სწორი გზაა შრომის ინსპექტორმა კითხვები დასვას არა პოტენციური მსხვერპლის მიმართ შესაძლო იძულებითი შრომის ნიშნებზე, არამედ კითხოს მას სმენია თუ არა რაიმე სხვა პირების შესახებ, რომელთა საქმიანობა შეიძლება შეიცავდეს იძულებითი შრომის ნიშნებს.

## კონფიდენციალობა

ინტერვიუს პროცესი და შემდგომი მოქმედებები უნდა დარჩეს ანონიმურად. როდესაც საქმე ეხება იძულებით შრომას, სახელები არ უნდა იქნას გამჟღავნებული. წვდომა ინტერვიუს შედეგებზე და რესპოდენტების სახელებზე არ შეიძლება გააჩნდეს ვინმეს, გარდა უშუალოდ წარმმართველი შრომის ინსპექტორის, მისი ხელმძღვანელის და პოლიციისა. კონფიდენციალობის პრინციპი მკაცრად დაცული და გარანტირებულია.

## შრომის ინსპექტორის მანდატი

შრომის ინსპექტორმა დასაქმებულის გამოკითხვისას უნდა წარადგინოს საკუთარი თავი, სტატუსი და მიზანი, თუ რატომ ხორციელდება კომპანიის შემოწმება და რა მოსალოდნელი შედეგები შეიძლება დადგეს. ამავდროულად შრომის ინსპექტორმა საუბრის მიმდინარეობისას უნდა შესთავაზოს დასაქმებულს სახელმწიფო მხარდაჭერის სხვადასხვა სერვისები

თუ ამის საჭიროება დადგება, მუხედავად იმისა ეს საჭიროებები და დაცვის ორგანოები უშუალოდ ექვემდებარება თუ არა შრომის ინსპექციის მანდატს.

## **გასაუბრების ტექნიკები**

შრომის ინსპექტორი ინტერვიუს ჩატარების დროს უნდა მიჰყვებოდეს მკაცრად განსაზღვრულ პროტოკოლს. ესენია:

- არასოდეს შეანყვეტინო საუბარი დასაქმებულს;
- არ დაუსვა ე. წ. „ჩამჭრელი კითხვა“;
- არ შეატანინო ეჭვი დასაქმებულს თავის ნათქვამში;
- არ გამოხატო მკვეთრი რეაქციები, როგორც სხეულის ენით, ისე ჟესტიკულაციით;
- საუბრის დროს არ მიიღო გაოცებული ან გაბრაზებული სახე. ამ დროს დასაქმებული ცდილობს ან მეტად გაამძაფროს სიტუაცია ან პირიქით წყვეტს საუბარს
- არ გამოიყენო დასაქმებულის საუბრის დროს საკომუნიკაციო საშუალებები არამიმზნობრივად, ამით მის ნდობას დაკარგავ;
- ყოველთვის უყურე თვალებში და არ მოადუნო ყურადღება;
- კითხვები დაუსვი თანმიმდევრულად;
- არ მოსთხოვო პასუხის გაცემა თუ ამის სურვილი არ აქვს;
- თუ დასაქმებული დუმს გადადი სხვა კითხვაზე;
- დასაქმებულს აგრძნობინე რომ მის წინ ზის მისი დახმარების მსურველი პირი და არა სახელმწიფო მოხელე რომელიც რუტინულ საქმეს ასრულებს;
- არ დაუყვირო, არ ესაუბრო ხმამაღლა, არ გაეხუმრო - ის შეიძლება პოტენციურად ტრეფიკინგის მსხვერპლი იყოს;
- თუ დასაქმებული თავს არიდებს დამსაქმებელზე დასმულ კითხვებზე პასუხს, გადადი სხვა კითხვებზე;
- თუ დასაქმებული თვალს გარიდებს ან ცდილობს ინტერვიუს დასრულებას ნება მიეცე მოიქცეს ისე, როგორც თავად სურს, ამით მის ნდობას თქვენდამი არ ჩამოშლით.

## **უსაფრთხოება და სწორი ქცევა მსხვერპლის აღმოჩენისას**

რესპოდენტთან გასაუბრების დროს თუ შრომის ინსპექტორი შეამჩნევს ძალადობის ნიშნებს, იქნება ეს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური ან სექსუალური, ან იეჭვებს, რომ იგი არის ექსპლუატაციის სავარაუდო მსხვერპლი შრომის ინსპექტორმა არ უნდა გამოხატოს მკვეთრი რეაქციები (ტირილი, აღშფოთება, ბრაზი). უმნიშვნელოვანესია შრომის ინსპექტორმა შეინარჩუნოს პროფესიონალიზმი და განონასწორებული ქცევა იძულებითი შრომის შესაძლო ნიშნების დაფიქსირების დროს. შრომის ინსპექტორი უნდა დარწმუნდეს, რომ იმ პერიოდში სანამ ის შეატყობინებს სამართალდამცავ ორგანოებს გამოვლენილი ფაქტების შესახებ, დასაქმებულის უსაფრთხოება დაცულია, თუ ამის უზრუნველყოფა არ შეუძლია სხვადასხვა გზებით, მაშინ დასაქმებული უნდა წამოიყვანოს თან და მიიყვანოს უახლოეს პოლიციის განყოფილებაში და საჭიროების შემთხვევაში უხმოს სახელმწიფო ბრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს, დასაქმებულის ფსიქოლოგიური მდგომარეობის გათვალისწინებით.

## გენდერი

შრომის ინსპექტორს უნდა ახსოვდეს რომ ინტერვიუს ჩატარება არაა რეკომენდირებული ქალებისა და მამაკაცების შერეულ ჯგუფში. ერთი სქესის პირები ცალკე უნდა გამოიკითხონ.

ქალებთან სექსუალურ ექსპლუატაციაზე გამოკითხვის ჩატარებისას აუცილებელია წინასწარ დაზუსტდეს თუ რომელი სქესის პირთან სურს მას საუბარი.

## დაგაძაბიტი მოთხოვნები არასრულწლოვნებთან ინტერვიუს დროს:

- არასრულწლოვანთან გასაუბრება უნდა მოხდეს სპეციალურად შერჩეულ ადგილებში (ე.წ ნეიტრალური ლოკაცია), რადგან ბავშვის საუკეთესო ინტერესიდან გამომდინარე დაცული უნდა იქნეს მისი უსაფრთხოება;
- დროის ის მონაკვეთი, თუ როდის უნდა იქნეს გასაუბრება ჩატარებული კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რადგან თუ გასაუბრება ხდება სამუშაო საათებში, შრომის ინსპექტორი უნდა დარწმუნდეს რომ არასრულწლოვანს არ დასჯიან სამუშაოსგან მოცდენის გამო, ამასთან თუ გასაუბრება წარმოებს სამუშაო საათების შემდეგ, მნიშვნელოვანია ამ გასაუბრების ხანგრძლივობის კონტროლი, რადგან ბავშვს სამსახურის მერე დასვენება ესაჭიროება;
- გასაუბრების დროს ე.წ „შეთანხმება თანხმობაზე“ უმნიშვნელოვანესი ელემენტია, რადგან იძულებითი შრომის, შრომითი ექსპლუატაციის ან სექსუალური ექსპლუატაციის დროს, ბავშვებს აქვთ უფლება იცოდნენ რას ეკითხებით, რატომ ეკითხებით და რა მიზანი აქვს ამ კითხვებს. შრომის ინსპექტორს უნდა ახსოვდეს, რომ ზოგჯერ არ შეიძლება ისეთი ტერმინების, როგორცაა გაუპატიურება, ძალადობა, მსხვერპლი და ა.შ გამოყენება ბავშვთან, რადგან მან ამ დროს შეიძლება განიცადოს ფსიქოლოგიური სტრესი, დაიწყოს ტირილი ან გამოხატოს მისი ემოციები მძაფრად. ამ ტერმინების ნაცვლად შრომის ინსპექტორმა უნდა დასვას კითხვები შემდეგნაირად: მოდი ვისაუბროთ შენი სამუშაო საათების შესახებ, რას აკეთებ ხოლმე? ვინმე არის შენს გვერდით როცა მუშაობ? ვინმე ხომ არ გაბრაბებს? იმ შემთხვევაში თუ საქმე ეხება გამოძიებას, სადაც შრომაში მთელი ოჯახია ჩართული, აუცილებელია ოჯახის წევრების დასწრებაც.
- უარის თქმის უფლება - ესაა არასრულწლოვანთა უფლება უარი განაცხადონ დასმულ კითხვებზე პასუხისგან. ასევე არასრულწლოვანს შეუძლია ნებისმიერ დროს მოითხოვოს ინტერვიუს შეწყვეტა და ეს ფაქტი ინსპექტორმა არ უნდა გააპროტესტოს.
- არასრულწლოვნებთან გასაუბრების ტექნიკებზე ყველა შრომის ინსპექტორს გავლილი უნდა ჰქონდეს სპეციალური სწავლება.

# თავი VI

შრომის ინსპექციის ფუნქცია  
და მანდატი



შრომის ინსპექციის როლი იძულებითი შრომის გამოვლენაში უმნიშვნელოვანესია მსოფლიო მასშტაბით. შრომის ინსპექციას კომპეტენციითა და თანამშრომელთა კვალიფიკაციით შეუძლია მნიშვნელოვანი წარმატება მოიტანოს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში. საპოლიციო ძალებით სახელმწიფო ხშირ შემთხვევაში ებრძვის ტრეფიკინგის შედეგებს, ხოლო შრომის ინსპექციას საკუთარი უფლებამოსილების განხორციელების ეტაპზე შესწევს ძალა მოახდინოს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენცია. შრომის ინსპექციის წინაშე დასახულია შემდეგი ამოცანები:

- საწარმო/ორგანიზაციების გეგმიური და არაგეგმიური შემოწმება;
- დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება;
- ტრეფიკინგის შესაძლო ნიშნების გამოვლენა და საჭიროების შემთხვევაში სამართალდამცველ უწყებებში რეფერირება;
- სოციალურ პარტნიორებთან, საერთაშორისო და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა;
- შრომის ინსპექტორთა კვალიფიკაციის ამაღლება;
- საერთაშორისო სტანდარტების ეროვნულ კანონმდებლობაში დანერგვის ხელშეწყობა;

სამწუხაროდ, ქართული კანონმდებლობა არ ანიჭებს შრომის ინსპექტორს უფლებამოსილების ფართო მანდატს და უფრო მეტად ორიენტირებულია ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლისას საგამოძიებო უწყებების ეფექტურ ფუნქციონირებაზე.

შრომის ინსპექციას გააჩნია მანდატი დღე-ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე შევიდეს კომპანიაში და დაინყოს მოკვლევა. შრომის ინსპექტორი ხელშეუხებელია უფლებამოსილების განხორციელების ეტაპზე და დამოუკიდებლად იღებს გადაწყვეტილებას გამოძიების შედეგების თაობაზე. არსებობს მკვეთრი მიჯნა თუ სად უნდა დაასრულოს გამოძიება შრომის ინსპექტორმა და საქმე გადასცეს პოლიციას. ამ მიჯნის დარღვევამ შესაძლოა უკუშედეგი გამოიწვიოს და საფრთხე შეუქმნას როგორც ტრეფიკინგის პოტენციურ მსხვერპლს, ისე საკუთარ თავს.

შრომის ინსპექტორი კომპანიის შემოწმებისას სწავლობს ყველა დეტალს, მათ შორის დოკუმენტებს, საწარმოო გარემოს, აკვირდება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობას და შემდგომი ანალიზის საფუძველზე აკეთებს დასკვნას. ეს მიდგომა უნიკალურს ხდის შრომის ინსპექციის ფუნქციას შეაფასოს ყველა საეჭვო მტკიცებულება და გადაწყვეტილება პოლიციაში რეფერირების თაობაზე მიიღოს ამის შემდეგ.

შრომის ინსპექციას აკისრია ტრეფიკინგის პრევენციის ფუნქცია, რაც გამოიხატება გეგმიურ შემოწმებებში. კომპანიების ყოველწლიური გეგმიური შემოწმება შესაძლოა არ იყოს პირდაპირ წარმატებული შედეგების მომტანი, მაგრამ ინფორმაციის გავრცელებით სხვადასხვა კომპანიებში მათი ვიზიტის შესახებ, ყველა დამსაქმებელი ცდილობს თავიდან აირიდოს უსიამოვნებები და შემდგომში შრომის ინსპექტორებთან გადაკვეთა.

შრომის ინსპექციას საგანმანათლებლო მისია აქვს საზოგადოების წინაშე. ინსპექციის ქმედებების საჯაროობა სხვადასხვა ეროვნულ და საერთაშორისო აქტივობებში ზრდის ტრენდინგის წინააღმდეგ ბრძოლით დაინტერესებულთა და ამ ბრძოლის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების შესაძლებლობას. შრომის ინსპექციამ თავის საქმიანობის განხორციელებისას მნიშვნელოვანი ადგილი უნდა დაუთმოს სხვადასხვა პუბლიკაციების, შემოწმების შედეგების, ყოველწლიური ანგარიშების და სხვა საგანმანათლებლო აქტივობების განხორციელებას, რაც კიდევ უფრო აამაღლებს მათ პროდუქტიულობას. შრომის ინსპექტორს უნდა ახსოვდეს, რომ წლის განმავლობაში შემოწმებული კომპანიების აბსოლუტურ უმრავლესობაში არ დაფიქსირებული იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნები მიუთითებს არა წარუმატებელ მცდელობებზე, არამედ სწორად დაგეგმილ და განხორციელებულ საპრევენციო ღონისძიებებზე.

## **ობიექტის შერჩევის, ინსპექტორის უსაფრთხოებისა და შემოწმების პროცედურა**

- ობიექტი შერჩეულ უნდა იქნეს ყოველწლიური გეგმის შესაბამისად, მაღალი რისკის სექტორიდან;
- რეკომენდირებულია ობიექტები შერჩეულ იქნეს სხვადასხვა რეგიონში;
- ობიექტის შერჩევას წინასწარ უნდა დამუშავდეს ინფორმაცია მისი საქმიანობის შესახებ;
- თუ ობიექტის შესახებ ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი, შრომის ინსპექტორმა უნდა დაიხმაროს ადგილობრივი მუნიციპალიტეტი;
- ობიექტის შესახებ ინფორმაცია მისი საეჭვო სტატუსის შესამოწმებლად რეკომენდირებულია გადამოწმდეს რეესტრისა და საგამოძიებო უწყებების ბაზაში (გონივრული ეჭვის არსებობისას);
- ობიექტის შემოწმებისას შრომის ინსპექტორმა თან უნდა იქონიოს როგორც მაიდენტიფიცირებელი დოკუმენტები, ასევე ის სამართლებრივი საფუძვლები, რომელთა შესაბამისადაც ახდენს ობიექტის შემოწმებას;
- ობიექტის შემოწმება არ შეიძლება დაევალოს მხოლოდ ერთ პირს;
- ობიექტის შემოწმებამდე შრომის ინსპექტორებმა უნდა გაინაწილონ შესამოწმებელი ტერიტორია;
- შრომის ინსპექტორი მზად უნდა იყოს ნებისმიერი პროვოკაციისთვის და თავიდან აირიდოს ის;

- თუ ობიექტზე ხდება ძალადობის გამოვლენა დამსაქმებლის მხრიდან შრომის ინსპექტორმა უნდა შეწყვიტოს შემონმება და დასახმარებლად უხმოს პოლიციას;
- შრომის ინსპექტორმა უნდა მიანოდოს დამსაქმებელს სრული ინფორმაცია თუ რატომ იმყოფება ობიექტზე. განმარტოს სამართლებრივი საფუძვლები და უფლებამოსილების მანდატი;
- თუ შრომის ინსპექტორს დამსაქმებელი უფლებას არ აძლევს გადაიღოს ტერიტორია, ინსპექტორმა უნდა მიუთითოს მისი სამართლებრივი სტატუსისა და უფლებამოსილების შესახებ. წინააღმდეგობის გაგრძელებისას ინსპექტორმა უნდა შეწყვიტოს გადაღება, და ეს ასახოს შემონმების შედეგებში;
- ობიექტზე შესვლისას ინსპექტორი უნდა დააკვირდეს იმ პირებს, ვინც თავს არიდებს მათ.
- პირველ რიგში, შრომის ინსპექტორი ობიექტზე უნდა შეხვდეს მიგრანტ მუშებს და არასრულწლოვნებს (არსებობის შემთხვევაში);
- ქალები, ბავშვები და მიგრანტი მუშები განსაკუთრებით მონყვლადი ჯგუფია, ამიტომ გასაუბრება სწორედ ამ კატეგორიით უნდა დაიწყოს შრომის ინსპექტორმა;
- გასაუბრება ჩაატარეთ დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად, ხოლო თუ გრძნობთ რომ დამსაქმებელი ფარულად მაინც გისმენთ, მოსთხოვეთ ქმედების შეწყვეტა, ან შეწყვიტეთ გასაუბრება და ასახეთ შემონმების შედეგებში, (შესაძლოა საჭირო გახდეს პოლიციის ჩართვაც);
- თუ დამსაქმებელი ან მისი წარმომადგენელი ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული თრობის მდგომარეობაშია, თავი აარიდეთ მასთან კონტაქტს;
- შემონმებისას არ დასვათ ისეთი კითხვები როგორცაა: მოძალადე ხართ? თქვენ ცემთ? ასეთ დღეში თქვენ ჩააგდეთ? არ გამოიწვიოთ დამსაქმებლის გაღიზიანება თქვენივე უსაფრთხოებისთვის.
- ტერიტორიის დათვალიერებისას არ დაგავიწყდეთ გაიგოთ რა ხდება თქვენს უკან, შეეცადეთ ამოიცნოთ დამოკიდებულება თქვენს მიმართ;
- არ შეეკამათოთ დამსაქმებელს თუ იგრძნობთ რომ შესაძლოა საფრთე დაგემუქროთ;
- თუ იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის პირდაპირ ინდიკატორს აღმოაჩენთ, არ გამოხატოთ ის საჯაროდ;
- არ გამოხატოთ შემონმებისას თქვენი რეაქციები, გაღიზიანება, ბრაზი, ზედმეტი კმაყოფილება;

- არ გამოიყენოთ საკომუნიკაციო საშუალებები არამიზნობრივად;
- შეეცადეთ შეაღწიოთ ყველა ოთახში და ტერიტორია გულდასმით დაათვალიეროთ;
- გახსოვდეთ, ჩაკეტილი კარი და მის გაღებაზე უარი იძულებითი შრომის ერთ-ერთი მანიშნებელია;
- იყავით ღია კომუნიკაციის დროს. გაესაუბრეთ დასაქმებულებს ყველა საკითხზე, მათ შორის რაც მათ აინტერესებთ;
- არ შეხვიდეთ ფარულ კომუნიკაციაში თქვენთან ერთად მყოფ სხვა შრომის ინსპექტორთან, ეს დამსაქმებელს, რომელიც პოტენციურად შეიძლება მოძალადე იყოს, თქვენს მიმართ აგრესიით განაწყობს;
- ყოველთვის შეამოწმეთ რამდენად გაქვთ შესაძლებლობა გამოიყენოთ საკომუნიკაციო საშუალებები საჭიროების დადგომის შემთხვევაში;
- ობიექტის დატოვებისას არ გამოთქვათ თქვენი პოზიცია შემონმების შედეგების თაობაზე.

## **დამატებითი მოთხოვნები არაგეგმიური შემონმების დროს**

- არაგეგმიური შემონმებისას წინასწარ განსაზღვრე ობიექტის სირთულე და მიიღე შესაბამისი გადაწყვეტილება;
- შემონმება უნდა განხორციელოს მინიმუმ 3 პირმა, სასურველია ერთი მაინც იყოს მამაკაცი
- შემონმების დროს შესაძლოა დაგჭირდეს შრომის უსაფრთხოების საკითხების ცოდნა, ამიტომ ერთ-ერთ შემონმებელს აუცილებლად უნდა ესმოდეს ეს სფერო;
- თუ არსებობს ინფორმაცია რომ ადგილზე არსებობენ მიგრანტი მუშები, ყველა, შემონმებაზე გასულ შრომის ინსპექტორს უნდა გააჩნდეს რუსული/ინგლისური ენების ცოდნა საბაზისო დონეზე (საჭიროებისას მიგრანტი დასაქმებული ვერ დაინყებს იმის ძეგნას თუ რომელ ინსპექტორს ესმის მისი);
- შემონმების განხორციელებისას თან იქონიე ყველა ის სამართლებრივი აქტი, რის საფუძველზეც უფლება გაქვს შეამოწმო აღნიშნული ობიექტი;
- არაგეგმიური შემონმების სირთულიდან გამომდინარე, წინასწარ აცნობე ადგილობრივ პოლიციას შემონმების შესახებ რათა გაუთვალისწინებელი შემთხვევებისთვის და მათი დახმარების მისაღებად იყოთ მზად.

## შრომის ინსპექციისა და პოლიციის ერთობლივი შემოწმების განხორციელება

ხშირად, შრომის ინსპექციისა და პოლიციის უფლებამოსილება იკვეთება სამუშაო ადგილზე დანაშაულის გამოვლენის თვალსაზრისით, თუმცა არსებობს სხვაობა უფლებამოსილებებს შორის, კერძოდ შრომის ინსპექციას არ შეუძლია კონკრეტულ შემთხვევაში ქმედებას მიაჩიოს დანაშაულის კვალიფიკაცია, ეს მხოლოდ პოლიციის უფლებამოსილებაა, ამასთან შრომის ინსპექციას არ აქვს უფლება გამოიყენოს იძულებითი მექანიზმები.

ქვემოთ, ცხრილის სახით მოცემული შრომის ინსპექციისა და პოლიციის ერთობლივი შემოწმების შედეგად კვეთა და უფლებამოსილებების გამიჯვნა:

ქმედება	შრომის ინსპექცია	პოლიცია	შენიშვნა
კომპანიის გეგმიური შემოწმება	–	–	
კომპანიის არაგეგმიური შემოწმება	–	–	კომპანიის არაგეგმიური შემოწმებისას პოლიციას ესაჭიროება სასამართლოს განჩინება
გეგმიური შემოწმებისას კომპანიაზე წინასწარ ინფორმაციის მოძიება და დამუშავება		–	პოლიცია რეაგირებს რეაქტიულად და ადგილზე ეცნობა სიტუაციას, ასევე ახორციელებს წინასწარ დაკვირვებას (საგამოძიებო მოქმედებებს)
კომპანიაში შესვლა წინასწარი ნებართვის გარეშე		–	პოლიციას სჭირდება სასამართლო ნებართვა ყველა მოქმედების განხორციელებისას გარდა იმ შემთხვევებისა როდესაც ოპერატიული ინფორმაცია ითხოვს დაუყოვნებლივ რეაგირებას

ქმედება	შრომის ინსპექცია	პოლიცია	შენიშვნა
დამსაქმებლის წინააღმდეგობის გამკლავება კომპანიაში შესვლისას			შრომის ინსპექციას ესაჭიროება პოლიციის დახმარება თუ დამსაქმებელი გამოხატავს წინააღმდეგობას
წვდომა ყველა დოკუმენტზე და სამუშაო ადგილზე			
დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვა დაუბრკოლებლად			
დამსაქმებლის წინააღმდეგობის გადალახვა უშუალოდ შემოწმების პროცესში	-		შრომის ინსპექციას ესაჭიროება პოლიციის დახმარება
დასაქმებულებთან ინტერვიუს ჩატარება დამოუკიდებლად, დამსაქმებლის გარეშე			
დასაქმებულთა სამუშაო პირობების მოკვლევა (უსაფრთხო სამუშაო გარემო; ცხოვრება; კვება)		-	პოლიცია ორიენტირებულია დანაშაულის ნიშნებზე და არა საყოფაცხოვრებო პირობებსა და უსაფრთხო გარემოზე
დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლა		-	პოლიცია ორიენტირებულია დანაშაულის ნიშნებზე
კომპანიის შინაგანაწესისა და სხვა სამართლებრივი აქტების შესწავლა		-	პოლიცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის რეალურ ქმედებებზე და არა დოკუმენტაციის ანალიზზე

ქმედება	შრომის ინსპექცია	პოლიცია	შენიშვნა
სამუშაო ადგილებზე იძულებითი შრომის პრევენცია		-	პოლიცია რეაგირებს მხოლოდ რეაქტიულ რეჟიმში გამოვლენილ შემთხვევებზე ან ახორციელებს შემონმების წინა საგამოძიებო მოქმედებებს
დასაქმებულთათვის დაზარალებულის სტატუსის განსაზღვრა	-		შრომის ინსპექცია მხოლოდ იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის შესაძლო ნიშნებს იკვლევს, პროკურატურა კი ანიჭებს დაზარალებულის სტატუსს
სამუშაო ადგილზე შრომითი ექსპლუატაციის გამოვლენა			პოლიციას შეუძლია ისარგებლოს ადამიანით ვაჭრობის(ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის კანონით და ექსპლუატაციის საშუალებად შრომა ან მომსახურეობა დაადგინოს.
დასაქმებულთათვის სოციალური დაცვის გარანტიების შეთავაზება			
დასაქმებულთა გადაყვანა დაცულ სივრცეში და დამსაქმებლისგან განრიდება	-		შრომის ინსპექციამ ამისთვის ჯერ უნდა უხმოს პოლიციას
აგრესიულ დამსაქმებელთან გამკლავება	-		შრომის ინსპექტორი უნდა განერიდოს ასეთ შემთხვევებს

ქმედება	შრომის ინსპექცია	პოლიცია	შენიშვნა
პირადი უსაფრთხოების დაცვა	-		შრომის ინსპექციას ამ მიზნით ესაჭიროება პოლიციის დახმარება (საჭიროებისას)
გამოვლენილი დარღვევების ანალიზი და შეფასება		-	პოლიცია მხოლოდ დანაშაულის შემთხვევებზე რეაგირებს და არ ამუშავებს ინფორმაციას შემდგომი პრევენციისთვის



# თავი VII

კოორდინირებული ბრძოლა  
იძულებითი შრომის  
წინააღმდეგ

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ბრძოლა შეუძლებელია წარმატებული აღმოჩნდეს ცალკეული სახელმწიფო უწყებების დამოუკიდებელი მოქმედებით, რადგან თავად ტრეფიკინგი, რომლის შემადგენელი ნაწილია იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია, წარმოადგენს კომპლექსურ დანაშაულს და მის წინააღმდეგ ბრძოლა საჭიროებს ქვეყანაში ყველა არსებული მექანიზმის დროულ და ეფექტურ გამოყენებას.

წლებია, იძულებითი შრომა გაცდა საზღვრებს და ტრანსნაციონალური დანაშაულის სახე მიიღო, სწორედ ამიტომ შრომის ინსპექციას განსაკუთრებული როლი აქვს სხვა სახელმწიფო უწყებებთან ერთად კოორდინირებული მოქმედებით, მოახდინოს ქვეყანაში გავრცელებული იძულებითი შრომის აღმოფხვრა და ჯეროვანი ნაბიჯების გადადგმით დანაშაულის პრევენცია.

## **იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ**

ბრძოლაში ჩართულმა სახელმწიფო უწყებებმა, კოორდინირებული ქმედებების შედეგად უნდა გადაწყვიტონ, არსებული მრავალი მექანიზმიდან რომლის გამოყენება იქნება ყველაზე ეფექტური და მაქსიმალურად შეასუსტებს იძულებითი შრომის გავრცელებას სექტორულ დონეებზე.

იმისათვის, რომ შრომის ინსპექტორმა სწორად განსაზღვროს მისი როლი ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის საქმეში, აუცილებელია პირველ ეტაპზე სწორად განისაზღვროს იმ სახელმწიფო უწყებების როლი, რომლებსაც შეუძლიათ შრომის ინსპექციასთან კოორდინაციით მოახდინონ ეფექტური ბრძოლის წარმოება.

იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში, სახელმწიფო უწყებების ჩართულობის განსაზღვრად განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება პრევენციას და წინასწარი პრაქტიკული ღონისძიებების დაგეგმვის შესაძლებლობას შრომის ინსპექციასთან ერთად. ეს საკითხი გულისხმობს:

*შრომის ინსპექციის სამსახურის კოორდინირებული თანამშრომლობა შესაძლებელია განხორციელდეს:*

## **თანამშრომლობა ბინადრობის ნებართვის გამცემ ორგანოსთან**

შრომის ინსპექციის სამსახური სამუშაო ადგილებზე უნდა ახორციელებდეს სექტორულ ზედამხედველობას მაღალი რისკის შემცველი ობიექტებიდან არაფორმალური ეკონომიკის ჩათვლით. მნიშვნელოვანია სწორად შეირჩეს ის პარტნიორი სახელმწიფო უწყება, რომელიც მიანჭდის ზუსტ და ამომწურავ ინფორმაციას შრომის ინსპექტორს იმ სამუშაო ადგილების შესახებ, სადაც პოტენციურად შესაძლოა არსებობდეს იძულებითი შრომა.

ამ მხრივ, თანამშრომლობას საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს (შემდგომში სააგენტო) მოქალაქეობისა და მიგრაციის სამსახურთან გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება, ვინაიდან სწორედ ეს სახელმწიფო უწყება

გასცემს უცხოელებზე ბინადრობის ნებართვის უფლებას მათ შორის შრომითი საქმიანობის საფუძვლით.

სააგენტოს მიგრაციის სამსახური პასუხისმგებელია საქართველოში დასაქმების მიზნით ბინადრობის ნებართვის მიღების მსურველ პირთა საბუთების განხილვაზე, რაც გულისხმობს მათ შორის მათი შრომითი ხელშეკრულებებისა და დამსაქმებლების შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას. დამატებით, აღნიშნული სამსახური აღრიცხავს ყველა იმ პირს, ვინც დასაქმების მიზნით იმყოფება საქართველოში.

კანონმდებლობის შესაბამისად, ბინადრობის ნებართვის საფუძვლების არსებობის შესამოწმებლად სააგენტო უფლებამოსილია, საჭიროების შემთხვევაში, გადაამოწმოს დოკუმენტში მითითებული ინფორმაცია ადგილზე გასვლის გზით, როგორც ბინადრობის ნებართვის გაცემის მიზნით ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში, ასევე ბინადრობის ნებართვის გაცემიდან 1 წლის განმავლობაში. ამასთან, სააგენტოს წარმომადგენელი უფლებამოსილია, გავიდეს განმცხადებლის მიერ დოკუმენტში მითითებულ ფაქტებსა და გარემოებებთან დაკავშირებულ ადგილზე, დაათვალიეროს იგი, ასევე დაუსვას განმცხადებელსა და სხვა პირებს კითხვები დოკუმენტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ და მოითხოვოს ამ ფაქტებისა და გარემოებების შესახებ დამატებითი დოკუმენტები/ინფორმაცია. გამოკითხული პირი ვალდებულია, დოკუმენტში მითითებული ფაქტებისა და გარემოებების შესახებ განმარტება მისცეს კარნახისა და სხვა პირების ჩარევის გარეშე.

## **შრომითი მიგრაციის საკითხთა სამმართველოსთან კოორდინაცია**

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს პოლიტიკის დეპარტამენტის შრომითი მიგრაციის საკითხთა სამმართველოს კომპეტენცია იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის საკითხთა შესწავლას არ მოიცავს, თუმცა მის წინააღმდეგ ბრძოლაში ერთ-ერთი მთავარი ინსტრუმენტია. სამმართველოს საქმიანობის სამართლებრივი ასპექტები სხვა საკითხებთან ერთად, დაკავშირებულია საქართველოში უცხო ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების საკითხების აღრიცხვა, ანალიზსა და დასაქმების კერძო სააგენტოებთან თანამშრომლობასთან.

სწორედ ამ თვალსაზრისით, შრომის ინსპექციას აქვს შესაძლებლობა მიიღოს მიგრაციის სამმართველოსგან ინფორმაცია საქართველოში დარეგისტრირებული უცხოელი მუშახელის, მათი სამუშაო და საცხოვრებელი ადგილის, მათი დამსაქმებლისა და არსებობის შემთხვევაში შუამავალი კომპანიის შესახებ.

იძულებითი შრომა ბოლო პერიოდში სხვადასხვა სახით ხორცილდება, ერთ-ერთი ასეთი მიდგომა კი ე.წ. შუამავალი კომპანიების ან, დამსაქმებლის კერძო სააგენტოებად შენიღბული ცრუ კომპანიების საქმიანობას უკავშირდება, რომლებიც ცდილობენ დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში მოიძიონ საზღვარგარეთ იაფი მუშახელი და ჩამოიყვანონ დანიშნულების ქვეყანაში მოტყუებით, შემდგომი მისი შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით. სწორედ ასეთ კომპანიებისა და დასაქმებული უცხოელების მონიტორინგის მძლავრ მექანიზმს შე-

უძლია დაეუფლოს შრომის ინსპექცია, მიგრაციის სამმართველოსთან თანამშრომლობით, რადგან ელექტრონული ბაზების გაზიარებით, შრომის ინსპექციას მიეცემა შესაძლებლობა პერიოდულად, მთელი წლის განმავლობაში გადაამოწმოს მისთვის სასურველი კომპანიები, ცრუ დამსაქმებლებისა და: და არალეგალური დასაქმების გამოვლენის მიზნით, რასაც როგორც წესი იძულებითი შრომის ნიშნებიც ახლავს თან. ამასთან, მიგრაციის სამსახურის მონაცემთა ბაზები მუდმივად განახლებადი და ცვალებადია, რაც საშუალებას მისცემს შრომის ინსპექციას ინფორმაციის გაზიარების შემთხვევაში სწორად დაგეგმოს ინსპექტირება და არ დახარჯოს დრო და რესურსი ბაზაში უკვე არმყოფ კომპანიებს ან ტერიტორიული საზღვრებიდან გასულ პირებზე.

თავის მხრივ ორმხრივი სარგებლის ფარგლებში, მიგრაციის სამსახურს საშუალება მიეცემა მოხდინოს მის ხელთა არსებული ბაზების რევიზია შრომის ინსპექციის საქმიანობის შესაბამისად და განაახლოს დაცული ინფორმაცია, რომელიც ასევე მნიშვნელოვან სარგებელს მოუტანს საპოლიციო (ძალოვან) სამსახურებს საჭიროების შემთხვევაში.

დიაგრამის სახით მოცემულია ერთობლივი კოორდინაციის შედეგად, შესაძლო წარმატებული შედეგები შრომის ინსპექციისათვის.

## **დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან კოორდინაცია**

შრომის ინსპექციის სამსახურის ქმედებები, რომელიც მიმართულია იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ, არ შეიძლება მოიცავდეს მხოლოდ დანაშაულის შესაძლო ნიშნების გამოვლენას და რეაქტიული კონტროლის მექანიზმს. საჭიროა ბრძოლა დანაშაულის პრევენციისა და დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლებისათვის.

სწორედ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან კოორდინაციით შეუძლია შრომის ინსპექციის სამსახურს მაქსიმალურად აამაღლოს დამსაქმებელთა ცნობიერება ტრეფიკინგის დანაშაულის საკითხებზე და მიაწოდოს დეტალური ინფორმაცია თუ რა რისკებს შეიძლება შეიცავდეს დასაქმება კონტრაქტისა და სხვა შრომითი უფლებების დაცვის გარეშე.

დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს გააჩნია მნიშვნელოვანი საინფორმაციო ბაზა დამსაქმებელთა, რომლებით გამოირჩევიან დასაქმებულთა ფართო მასების დასაქმებით და სხვა-დასხვა სექტორში განაწილებით. ეს სექტორები მოიცავენ მათ შორის ყველაზე მონყვლად, სამშენებლო, გასართობ ინდუსტრიას, სოფლის მეურნეობას, და სხვ.

ამავდროულად, შრომის ინსპექციის სამსახურს დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოსთან მჭიდრო თანამშრომლობით შეუძლია მოაწიოს ინტენსიური შეხვედრები დამსაქმებელთა და მიაწოდოს მათ ინფორმაცია იმ ცვლილებების და ტენდენციების შესახებ, რომლებიც მოცემულ დროის პერიოდში აქტუალური და საყურადღებოა, რადგან მსოფლიოში შეინიშნება

ტენდენცია რომ ხშირად დამსაქმებლები ნაკლები ინფორმაციის ქონის გამო უხეშად არღვევენ დასაქმებულთა შრომის უფლებებს რასაც საბოლოოდ მივყავართ შრომით ექსპლუატაციამდე.

დიაგრამის სახით მოცემულია ერთობლივი კოორდინაციის შედეგად, შესაძლო წარმატებული შედეგები შრომის ინსპექციისათვის.

## **თანამშრომლობა შინაგან საქმეთა სამინისტროსთან**

შრომის ინსპექციის სამსახურსა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს შორის 2015 წელს გაფორმებული მემორანდუმი წარმოადგენს მნიშვნელოვან სიახლეს პრევენციული ბრძოლის ფარგლებში, როგორც ბევრს უკვე განიმარტა აღნიშნული მემორანდუმის მიზანი ტრეფიკინგის შემთხვევების გამოვლენის ხელშეწყობა და სამუშაო ადგილზე შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეების ცნობიერების ამაღლება. ამასთან, შინაგან საქმეთა სამინისტროსთან მჭიდრო კოორდინაცია უზრუნველყოფს შრომის ინსპექტორის მეტ დაცულობას, მათ შორის ფიზიკური უსაფრთხოების გარანტირებულობას, ხოლო მეორეს მხრივ შინაგან საქმეთა სამინისტრო იღებს ყველა საჭირო ინფორმაციას შრომის ინსპექციისაგან დანაშაულის შესაძლო ნიშნების თაობაზე.

## **თანამშრომლობა სოციალურ პარტნიორებთან**

შრომის ინსპექციის სამსახური თავის საქმიანობის განხორციელებისას ეფუძნება პრაქტიკული და რეაქტიული ინსპექტირების განხორციელებას. ამავდროულად, შრომის ინსპექტორს ესაჭიროება მუდმივი მხარდაჭერა ისეთი ინსტიტუციების მხრიდან, როგორცაა სოციალური პარტნიორები - დამსაქმებელთა ასოციაციები და პროფესიული კავშირების გაერთიანება.

დამსაქმებელთა ასოციაციებთან თანამშრომლობით, შრომის ინსპექციას ეძლევა შესაძლებლობა აამაღლოს დამსაქმებელთა ცნობიერება და ჩაუტაროს სწავლება და გასცეს პასუხი ნებისმიერ მათთვის მნიშვნელოვან კითხვებზე.

შრომის სამართალი მუდმივად განვითარებადი და ცვალებადი სფეროა, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა დასაქმებულთა სოციალური გარანტიების შექმნას და შემდგომში მის დაცვას როგორც დამსაქმებლის, ისე სახელმწიფოს მხრიდან, სწორედ ამ მიზნით შრომის ინსპექციისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების ერთობლივი თანამშრომლობა ესაა მექანიზმი ხმა მიაწვდინო ყველა დამსაქმებელს ქვეყნის მასშტაბით და დაეხმარო შრომითი უფლებების რეალიზების სწორ ინტერპრეტაციებში, ასევე იმ საკითხებში თუ როგორ შეიძლება აარიდო თავი დასაქმებულთა შრომით ექსპლუატაციას.

დიაგრამის სახით მოცემულია ერთობლივი კოორდინაციის შედეგად, შესაძლო წარმატებული შედეგები შრომის ინსპექციისათვის.

დასაქმებულთა გაერთიანებებთან - პროფკავშირებთან თანამშრომლობით შრომის ინსპექცია იღებს დამატებით შესაძლებლობას გამოავლინოს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის მსხვერპლნი.

როგორც წესი დასაქმებულთა გაერთიანებებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ შესაძლო მსხვერპლების იდენტიფიკაციის პროცესში, რადგან მათ აქვთ შესაძლებლობა დაწერონ საჩივარი უშუალოდ დასაქმებულის ნაცვლად, დაიცვან მათი უფლებები, ისაუბრონ მათი სახელით და ხმა მიაწვდინონ შესაბამის სახელმწიფო უწყებებს დახმარებისათვის.

საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად, დასაქმებული უფრო ღიად საუბრობს პროფესიული კავშირების წარმომადგენელთან პირად და სამსახურეობრივ პრობლემებზე, ვიდრე სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლებთან, რადგან გააჩნიათ როგორც მათი, ისე დამსაქმებლის შიში. ასეთ დროს დასაქმებულთა გაერთიანებების წარმომადგენლები, რომლებიც მისი უშუალო კოლეგები და დასაქმებული არიან იმავე თუ სხვა მომიჯნავე კომპანიებში, ახერხებენ კონტაქტში შესვლას პოტენციურ მსხვერპლთან და საჭირო ინფორმაციის მიღებას. სწორედ ასეთ გაერთიანებებთან წარმატებული თანამშრომლობით პრაქტიკულად გადაიჭრა იძულებითი შრომის და შრომითი ექსპლუატაციის პრობლემა ევროპის ბევრ ქვეყანაში.

დიაგრამის სახით მოცემულია ერთობლივი კოორდინაციის შედეგად, შესაძლო წარმატებული შედეგები შრომის ინსპექციისათვის.

## **მუნიციპალურ ერთეულებთან თანამშრომლობა**

მუნიციპალურ ერთეულებს (მერია, გამგეობა, საკრებულო) სხვა სახელმწიფო უწყებებისაგან განსხვავებით გააჩნიათ უშუალო წვდომა მათ რეგიონში მცხოვრებ დასაქმებულებთან და იქ არსებულ საწარმო/ორგანიზაციებთან. ამ თვალსაზრისით ისინი ერთგვარ „თვალსა და ყურს“ წარმოადგენენ საზოგადოებრივ ცხოვრებისა. აუცილებელია შრომის ინსპექციის სამსახურის აქტიური თანამშრომლობა მუნიციპალურ ერთეულებთან რადგან ისინი ფლობენ ყველა სიღრმისეულ ინფორმაცია მათ ქალაქებში არსებული დასაქმების პირობების შესახებ, განსაკუთრებით რეგიონალურ დონეზე.

საწარმო/ორგანიზაციები საკანონმდებლო რეგულირების შესაბამისად ვალდებული არიან ისარგებლონ მუნიციპალური სერვისებით, ისეთი როგორცაა დასუფთავება, წყალი, დენი და აშ. სწორედ საკომუნიკაციო სერვისების მიწოდების და მომსახურეობის პერიოდში მუნიციპალურ სამსახურის წარმომადგენლებს გააჩნიათ ბიზნესზე და დასაქმებულ პირებზე დაკვირვების შესაძლებლობა. შრომის ინსპექტორი აქტიურ კავშირზე უნდა იმყოფებოდეს მუნიციპალურ სამსახურთან სანამ დაიწყებს მისთვის სასურველი კომპანიის შემოწმებას, რათა მიიღოს საჭირო რჩევები, გაათვითცნობიეროს სამუშაო გარემო, რეგიონალური სიტუაცია და მხოლოდ ამის შემდეგ დაიწყოს შემოწმების პროცედურა. წარმატებული ევროპული პრაქტიკა სწორედ მუნიციპალურ თანამშრომლობაზეა აგებული.

დიაგრამის სახით მოცემულია ერთობლივი კოორდინაციის შედეგად, შესაძლო წარმატებული შედეგები შრომის ინსპექციისათვის.

## საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის გამოვლენა გლობალური პრობლემაა და მასთან ბრძოლისთვის მუდმივად იცვლება როგორც მექანიზმები ისე არსებული ინსტრუმენტები. ამ თვალსაზრისით განსაკურებული როლი აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასა და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციას, რომლებიც ქმნიან ოპერირების ერთიან სტანდარტებს და პროცესებზე მუდმივი დაკვირვებით ცდილობენ ეფექტური გზების შექმნას.

შრომის ინსპექციის სამსახურისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობას, რადგან ამ ორგანიზაციის მიერ შექმნილი კონვენციები და რეკომენდაციები პირდაპირ გავლენას ახდენს ინსპექციის საქმიანობის ხარისხზე.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით შრომის ინსპექციას შეუძლია მიიღოს დეტალური ინფორმაცია გლობალური მასშტაბით უცხოელ დასაქმებულთა მდგომარეობის შესახებ, გაეცნოს არსებულ ტენდენციებს და ანგარიშებს თუ რა პირობებში მუშაობენ მსოფლიო მასშტაბით უცხოელი დასაქმებულები და რა ძირითადი წინააღმდეგობები გააჩნიათ მათ.

## არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა

არასამთავრობო ორგანიზაციები როგორ წესი სპეციალურად შემუშავებული პროგრამების განხორციელებისას, განსაკურებულად აკვირდებიან ქვეყანაში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების რეალიზებას, უწევენ დახმარებულს ადვოკატირებას და ახორციელებენ მათ წარმომადგენლობას. როგორც წესი არასამთავრობო ორგანიზაციები ქმნიან სპეციალური დახმარების ცენტრებსა და ცხელ ხაზს, სადაც ნებისმიერ დასაქმებულს შეუძლია დარეკოს და ითხოვოს კონსულტაცია ან სამართლებრივი დახმარება. ხშირ შემთხვევაში იძულებითი შრომის პოტენციური მსხვერპლნი ირჩევენ მათ დახმარება აღმოუჩინონ არა სახელმწიფო უწყებებმა, რომელთა მიმართაც შეიძლება განიცდიდნენ უნდობლობას, არამედ კერძო არასამთავრობო ორგანიზაციებმა, რომლებიც ქვეყანაში კარგი რეპუტაციითა და მაღალი კვალიფიკაციით გამოირჩევიან.

საუკეთესო ევროპული პრაქტიკა აჩვენებს რომ ასეთი ტიპის ორგანიზაციები წარმოადგენენ მნიშვნელოვან მხარდამჭერ ინსტიტუტებს შრომის ინსპექციის სამსახურისათვის, რადგან მათთან აკუმულირებული ინფორმაცია შემდგომში მიწოდება შრომის ინსპექციის სამსახურს შემდგომი დამუშავებისა და რეაგირებისათვის.

# დენარში

გამოყენებული ლიტერატურა



- საქართველოს კონსტიტუცია
- საქართველოს კანონი ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ;
- საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი;
- ტრანსნაციონალურ ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ გაეროს კონვენციის ოქმი - ადამიანების, განსაკუთრებით ქალებისა და ბავშვების ტრეფიკინგის თავიდან აცილების, აღკვეთისა და სასჯელთა დადგენის შესახებ;
- კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ (N29)
- კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ (N105)
- ევროპის საბჭოს ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის კონვენცია
- საქართველოს შრომის კოდექსი

### **Council of Europe - Group of Experts on Action Against Trafficking in Human Beings (GRETA)**

- Human Trafficking for the Purpose of Labour Exploitation, Thematic Chapter of the 7th General Report on GRETA's Activities (covering the period from 1 January to 31 December 2017)
- Assistance to Victims of Human Trafficking, GRETA, 2018
- Guidance Note on preventing and combatting trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation, GRETA, 2020 12

### **European Union**

- The Role of Labour Inspection in Addressing Demand in the Context of Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation, EU Publication Office, 2017
- Guidelines for the identification of victims of trafficking in human beings, EU Publication Office, 2018

### **EU Member State documents**

- “Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation”, Conny Rijken (ed.) 2009
- Practical tool “First level identification of victims of human trafficking for labour exploitation”, FEI - Ministère des Affaires Étrangères de France, 2014
- Manual for experts on multidisciplinary cooperation against trafficking in human beings for labour exploitation, Government of the Netherlands, 2016

### **International Labour Organisation (ILO)**

- “Trafficking for Labour Exploitation - Tackling Group Cases”, ILO, 2006
- “Forced Labour And Human Trafficking - A Handbook for Labour Inspectors”, ILO, 2008
- “Indicators of Forced Labour”, ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, 2010
- “Combating Forced Labour - A Handbook for Employers & Business”, ILO, 2015

### **International Trade Unions Confederation**

- “How to Combat Forced Labour and Trafficking - Best Practices Manual for Trade Unions”, ITUC Brussels, Belgium, 2012

### **Office of the High Commissioner for Human Rights**

- “Action to combat trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation: Identification and protection of victims”, Conference, Geneva, 5 July 2010
- “Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking\*”, 2016



