



შრომის  
საერთაშორისო  
ორგანიზაცია

# თამაშის წესები

მოკლე შესავალი შრომის  
საერთაშორისო ნორმებში

შესწორებული რედაქცია 2009წ.



# თამაშის წესები

გადასინჯული რედაქცია 2009წ.

მოკლე შესავალი  
შრომის საერთაშორისო ნორმებში

დაცულია საავტორო უფლებით © შრომის საერთაშორისო  
ორგანიზაცია 2009წ.

ISBN 978-92-2-822182-4 (ნაბეჭდი გამოცემა)  
ISBN 978-92-2-822183-1 (ვებ-გამოცემა pdf)

ასევე ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: /RulesoftheGame. A briefin-  
troductiontoInternationalLabourStandards, Geneva, InternationalLa-  
bour Office, Revisededition 2009/ ISBN 978-92-2-122182-1 (ნაბეჭდი  
გამოცემა)ISBN 978-92-2-122183-8 (ვებ-გამოცემაpdf)

პირველი გამოცემა 2005 წ.  
შესწორებული რედაქცია 2009 წ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფიციალურ გამოცემებში  
გაერთიანებული ერების ტერმინოლოგიური პრაქტიკის შესაბამისი  
დასახელებების გამოყენება, აგრეთვე ამ პუბლიკაციებში შეტანილი  
შინაარსობრივი მასალის მონოდება არ გულისხმობს შრომის  
საერთაშორისო ბიუროს მიერ რომელიმე ქვეყნის, რეგიონის ან  
ტერიტორიისა და ხელისუფლების სამართლებრივი სტატუსის ან  
საზღვრების დელიმიტაციის შესახებ საკუთარი შეხედულების რაიმე  
ფორმით გამოხატვას.

ხელმოწერილ სტატიებში, კვლევებსა თუ სხვა მასალებში გამოთქმულ  
მოსაზრებებზე პასუხისმგებლობა ეკისრებათ მხოლოდ მათ  
ავტორებს, ხოლო მათი გამოქვეყნება არ წარმოადგენს იმის ნიშანს,  
რომ შრომის საერთაშორისო ბიუროს მხარს უჭერს ამ პუბლიკაციებში  
გამოხატულ შეხედულებებს.

ცალკეულ ფირმებზე, კომერციულ პროდუქტებსა თუ პროცესებზე  
მითითება არ გულისხმობს შრომის საერთაშორისო ბიუროს  
მხრიდან მათ მოწონებაზე, ხოლო რომელიმე ფირმის, კომერციული  
პროდუქტის ან პროცესის მოუხსენიებლობა არ გულისხმობს იმას,  
რომ შრომის საერთაშორისო ბიუროსთვის ისინი მიუღებელია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციების შექმნა  
შესაძლებელია წიგნის მსხვილ მაღაზიებში ან შრომის საერთაშორისო  
ორგანიზაციის მრავალ ქვეყანაში მოქმედ ადგილობრივ ბიუროებში  
ან შემდეგ მისამართზე: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის  
პუბლიკაციები, შრომის საერთაშორისო ბიურო, CH-1211 ჟენევა,  
შვეიცარია. პუბლიკაციათა კატალოგების ან ახალ გამოცემათა  
უფასოდ მიღება შესაძლებელია მითითებულ მისამართზე ან  
ელექტრონული ფოსტის შემდეგ მისამართზე:

pubvente@ilo.org

წინამდებარე ბროშურის პირველი გამოცემა დააფინანსა  
საფრანგეთის რესპუბლიკის მთავრობამ.

დიზაინი შესრულებულია შვეიცარიაში  
დაბეჭდილია შვეიცარიაში

ALI  
COU



## სარჩევი

1. წინათქმა	5
შრომის საერთაშორისო ნორმები:	
თამაშის წესები გლობალური ეკონომიკისათვის	6
გლობალური ეკონომიკის მშენებლობა სოციალური სამართლიანობის დაცვით	8
რა არის შრომის საერთაშორისო ნორმები?	14
როგორ იქმნება შრომის საერთაშორისო ნორმები?	16
როგორ გამოიყენება შრომის საერთაშორისო ნორმები?	20
2. შრომის საერთაშორისო ნორმების თემატური საკითხები	24
გაერთიანების თავისუფლება	26
კოლექტიური მოლაპარაკებები	28
იძულებითი შრომა	30
ბავშვის შრომა	32
შესაძლებლობებსა და მოპყრობაში თანასწორობა	34
სამმხრივი კონსულტაციები	36
შრომის საკითხთა რეგულირება	38
შრომის ინსპექტირება	40
დასაქმების პოლიტიკა	42
დასაქმების ხელშეწყობა	44
პროფესიული ორიენტაცია და მომზადება	46
დასაქმების გარანტია	48
სოციალური პოლიტიკა	49
შრომის ანაზღაურება	50
სამუშაო დრო	52
შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა	54
სოციალური უსაფრთხოება	58
დედობის დაცვა	62
მიგრანტი მუშაკები	64
მეზღვაურები	66
მეთევზეები	70
პორტის მუშაკები	72
მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხები	74
მუშაკთა სხვა განსაკუთრებული კატეგორიები	76
3. შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენება და მხარდაჭერა	78
პერიოდული კონტროლის სისტემა	80
შუამდგომლობები	84
საჩივრები	86
გაერთიანების თავისუფლება	88
კონვენციების გამოყენება, როდესაც ქვეყნებს ისინი არ აქვთ რატიფიცირებული	90
ტექნიკური დახმარება და ტრენინგი	91
შსო დეკლარაცია - შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და მისი განხორციელების მექანიზმი	93
შსო დეკლარაცია სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ (2008წ.)	94
4. რესურსები	96
შსო ძირითადი ტექსტები და დოკუმენტები	98
ცალკეული პუბლიკაციები	99
ბიბლიოგრაფია	105



## წინათქმა

პუბლიკაცია - თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, პირველად გამოიცა 2005 წელს, რათა დახმარებოდა არა მხოლოდ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მხარეებს, არამედ ასევე ნაკლებად გათვითცნობიერებულ პირებსა და ფართო საზოგადოებას იმის უკეთ გააზრებაში, თუ რაში მდგომარეობს შსო კონვენციებისა და რეკომენდაციების არსი, როგორ ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენება და მათზე კონტროლი და რა მნიშვნელობა აქვს მათ გლობალური ეკონომიკისათვის. შემდგომ, მიზანშეწონილად ჩაითვალა თავდაპირველი რედაქციის გადასინჯვა მასში ახლად მიღებული დოკუმენტების (მათ შორის, საზღვაო ნაოსნობაში შრომის შესახებ 2006 წლის კონვენცია და შსო 2008 წლის დეკლარაცია სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ) ინტეგრირების მიზნითა და იმ საკვანძო როლის წარმოსაჩენად, რომლის შესრულებაც შეუძლია შრომის საერთაშორისო ნორმებ მიმდინარე გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის კონტექსტის გათვალისწინებით. საფიქრელია, რომ ეს ახალი რედაქცია, რომლის გამოსვლაც ემთხვევა შსო დაარსების 90-ე წლისთავს, ხელს შეუწყობს ორგანიზაციის ნორმა შემოქმედებითი საქმიანობის თაობაზე ინფორმაციის კიდევ უფრო ფართოდ გავრცელებას.

კლერპატრა დუმბია-ჰენრი

დირექტორი, შრომის საერთაშორისო ნორმების დეპარტამენტი,  
შსო

ჟენევა

გლობალური ეკონომიკის მშენებლობა სოციალური სამართლიანობის დაცვით  
რა არის შრომის საერთაშორისო ნორმები?  
როგორ იქმნება შრომის საერთაშორისო ნორმები?  
როგორ გამოიყენება შრომის საერთაშორისო ნორმები?

# 1

შრომის საერთაშორისო ნორმები:  
თავაშის წესები გლობალური ეკონომიკისათვის

„გლობალური ეკონომიკის წესები მიმართული უნდა იყოს მსოფლიოს მასშტაბით ადამიანების, ოჯახებისა და თემების უფლებების, საარსებო წყაროების, კეთილდღეობისა და შესაძლებლობების გაუმჯობესებაზე.“ - მსოფლიო კომისია გლობალიზაციის სოციალური განზომილების საკითხებზე, 2004წ.<sup>1</sup>

1919 წლიდან შსო ქმნის და ანვითარებს შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემას, რომლის მიზანია, ხელი შეუწყოს ქალებისა და მამაკაცების შესაფერისი და ნაყოფიერი დასაქმების შესაძლებლობებს, თავისუფლების, თანასწორობის, დაცულობისა და ღირსების უზრუნველყოფის პირობებში. დღევანდელი გლობალიზებული ეკონომიკის პირობებში შრომის საერთაშორისო ნორმები - ეს არის ნაწილი იმ საერთაშორისო სისტემისა, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ის, რომ ყველამ შეძლოს გლობალური ეკონომიკური ზრდით მიღებული სიკეთით სარგებლობა.

## გლობალური ეკონომიკის მშენებლობა სოციალური სამართლიანობის დაცვით



ყოველი დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის სწრაფვა სოციალური სამართლიანობისაკენ, რომლის მეშვეობითაც მათ შეუძლიათ, თავისუფლად და შესაძლებლობათა თანასწორობის საფუძველზე, მოითხოვონ კუთვნილი სამართლიანი წილი იმ სიმდიდრიდან, რომლის შექმნასაც შეუწყვეს ხელი, ისეთივე მაღალია დღეს, როგორც ეს იყო 1919 წელს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაარსებისას. თანამედროვე მსოფლიო ეკონომიკა აღწევს ისეთ მასშტაბებს, რომელიც უპრეცედენტოა ისტორიაში. ახალი ტექნოლოგიების დახმარებით, ადამიანების, კაპიტალისა და საქონლის მოძრაობა ქვეყნებს შორის გაადვილებულია და იმდენად სწრაფად ხორციელდება, რომ იქმნება დამოუკიდებლად მომუშავე გლობალური ეკონომიკური ქსელი, რომელიც შეეხებათ პრაქტიკულად ყველა ადამიანთან პლანეტაზე.

მაშინ, როდესაც გლობალიზაციას ბევსთვის მოაქვს სიკეთე და უქმნის ახალ შესაძლებლობებს, მისივე წყალობით, მთელს მსოფლიოში მილიონობით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უწევს ახალი გამოწვევების წინაშე ყოფნა. ეკონომიკის გლობალიზაციამ განაპირობა სამუშაო ძალისა და სანარმოო სიმძლავრეთა რელოკაცია. შედეგად, მოხდა კაპიტალის სწრაფი დაგროვება ან გადინება, რამაც გამოიწვია ფინანსური არასტაბილურობა და ბოლოდროინდელი გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისები. მკაფიო უპირატესობების მიუხედავად, გლობალიზაციამ ვერ უზრუნველყო საყოველთაო კეთილდღეობა. სინამდვილეში, ძლიერი ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად, რამაც ადრეული 90-იანი წლებიდან დღემდე მილიონობით ახალი სამუშაო ადგილი შექმნა, შემოსავლების უთანაბრობა დღეს დრამატულად არის გაზრდილი მსოფლიოს რეგიონთა უმეტესობაში და მოსალოდნელია, რომ ეს უთანაბრობა კიდევ უფრო მეტად გაიზრდება ამჟამინდელი გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის გამო.<sup>2</sup>

მაშინ, როდესაც დასაქმების მაჩვენებელმა ადრეული 90-იანი წლებიდან 2007 წლამდე პერიოდში გლობალურად 30%-ით მოიმატა, ერთდოულად გაიზარდა ასევე მდიდარი და ღარიბი შინამეურნეობების შემოსავლებს შორის არსებული განსხვავებაც. 1990-2005წწ. პერიოდში იმქვეყნებში, რომელთა შესაბამისი მონაცემები ხელმისაწვდომია შესწავლისათვის, შემოსავალთა უთანაბრობა აღინიშნა დაახლოებით მათ ორ მესამედში.<sup>3</sup> იგივე პერიოდში, ამ ქვეყნების 70%-ში ასევე გაიზარდა ხელფასის მიმღებთა უმდიდრეს 10%-სა და უღარიბეს 10%-ს შორის შემოსავლების მხრივ უთანაბრობა.<sup>4</sup> ყოველივე ამის გამო, ეკონომიკურ და ფინანსურკრიზისთან დაკავშირებული საფასურის უდიდესი ნაწილის გადახდა შესაძლოა მოუწიოს მილიონობით იმ ადამიანს, რომელსაც თითქმის არ უსარგებლია ბოლოდროინდელი ეკონომიკური ზრდის სასიკეთო შედეგებით.

მსოფლიო ეკონომიკის მუდმივად ამ გზით განვითარების მიზანშეწონილობა დღესდღეობით კითხვის ქვეშ დგება. უთანასწორობა იწვევს არა მხოლოდ პროდუქტიულობის კლებას, არამედ ქმნის ხელსაყრელ ნიადაგს სიღარიბის, სოციალური არასტაბილურობისა და კონფლიქტების გაღვივებისთვისაც კი. ამის გათვალისწინებით, საერთაშორისო საზოგადოებრიობამ გააცნობიერა, რომ აუცილებელია თამაშის გარკვეული საბაზისო წესების შემოღება, რათა გლობალიზაციამ ყველას მისცეს სამართლიანი შანსი წარმატებისათვის.

შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 97-ე სესიის მიერ 2008 წელს მიღებული შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“, კვლავ ადასტურებს შსო მანდატის აქტუალობას, ხელი შეუწყოს სოციალურ

სამართლიანობას მის ხელთ არსებული ყველა საშუალებით, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ნორმების დამკვიდრების მეშვეობით.

ვერსალის ხელშეკრულების ხელმოწერმა ქვეყნებმა 1919 წელს დააფუძნეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) აღიარეს რა, რომ „არსებობს შრომის ისეთი პირობები, რომელიც მოსახლეობის ფართო ჯგუფებს განაცდევინებს იმგვარ უსამართლობას, სიძნელესა და გაჭირვებას, რომ იწვევს მასშტაბურ მღელვარებებს, რომლებიც საფრთხის ქვეშ აყენებს მსოფლიო მშვიდობასა და ჰარმონიას“. ამ პრობლემის მოგვარების მიზნით, ახლად დაფუძნებულმა ორგანიზაციამ შექმნა შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემა - საერთაშორისო კონვენციები და რეკომენდაციები, რომლებიც ეხება შრომასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს და რომელთა შემუშავებაში მონაწილეობას ღებულობენ მთავრობების, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების წარმომადგენლები მთელი მსოფლიოდან. შსო დამფუძნებლებს 1919 წელს გაცნობიერებული ჰქონდათ, რომ მსოფლიო ეკონომიკას ესაჭიროებოდა მკაფიო წესები, რათა ეკონომიკური პროგრესი განუყრელად ყოფილიყო დაკავშირებული ყველა ადამიანისთვის სოციალური სამართლიანობის, წარმატებისა და მშვიდობის მოტანასთან.

ეპოქალური დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“, რომელიც მთავრობების, დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების მიერ 2008 წლის ივნისში იქნა მიღებული, მონოდებულია, გააძლიეროს შსო-ს როლი ღირსეული შრომის პროგრამის განხორციელების ხელშეწყობასა და გლობალიზაციის მზარდი გამოწვევების წინააღმდეგ ეფექტური ზომების შემუშავებაში. ღირსეული შრომის პროგრამა აგრძელებს მუშაობას იმ პრობლემათა უმეტესობასთან, რომელიც ორგანიზაციის წინაშე დაარსების მომენტიდან დგას და მიზნად ისახავს ღირსეული შრომის ხელშეწყობას ყველა ადამიანისათვის, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვისა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობის მეშვეობითა და შრომის საერთაშორისო ნორმების განუყრელი დაცვის უზრუნველყოფით.

შრომის საერთაშორისო ნორმები ჩამოყალიბდა, როგორც შრომისა და სოციალური პოლიტიკისადმი მიძღვნილი დოკუმენტების ყოვლისმომცველი სისტემა კონტროლის საკუთარი მექანიზმით, რომელიც მონოდებულია, უპასუხოს ეროვნულ დონეზე ამ ნორმების გამოყენების პროცესში წარმოქმნილ ყველა შესაძლო პრობლემას. ეს ნორმები სამართლებრივი ნაწილია შსო-ს სტრატეგიისა, რომელიც მიმართულია გლობალიზაციის მართვის, მდგრადი განვითარების ხელშეწყობის, სიღარიბის აღმოფხვრისა და იმ მიზნის მიღწევისაკენ, რომ ადამიანებს შეეძლოთ შრომა ღირსეულ და უსაფრთხო პირობებში. შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ ხაზს უსვამს, რომ „გლობალიზაციის კონტექსტში შსო-ს მიზნების მისაღწევად ორგანიზაციამ ხელი უნდა შეუწყოს ნორმაშემოქმედებას, როგორც შსო-ს საქმიანობის ქვაკუთხედს, რათა გაზარდოს ამ ნორმების მნიშვნელობა შრომის სამყაროსათვის და უზრუნველყოს მათი, როგორც ორგანიზაციის წესდებით განსაზღვრული მიზნების მიღწევის შესაფერისი საშუალებების, როლის გამოკვეთა“.

გლობალიზაციასთან დაკავშირებულმა გამოწვევებმა ისტორიულად ყველაზე მაღალ ნიშნულზე აიყვანა შრომის საერთაშორისო ნორმების მნიშვნელობა. მართლაც და, რა სარგებელი მოაქვთ ამ შრომით ნორმებს სადღეისოდ?



## გზა ღირსეულ შრომამდე

შრომის საერთაშორისო ნორმები, უწინარეს ყოვლისა, ემსახურება ხალხის, როგორც ადამიანების, განვითარების მიზანს.

შსო-ს ფილადელფიის დეკლარაციით (1944წ.) საერთაშორისო საზოგადოებრიობამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს ვაშლს ან ტელევიზორს - უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. ეკონომიკური განვითარება უნდა მოიცავდეს სამუშაო ადგილებისა და ისეთი სამუშაო პირობების შექმნას, რომ ადამიანებს შეეძლოთ, იმუშაონ თავისუფლად, უსაფრთხოდ და საკუთარი ღირსების განცდით. ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ ამ განვითარებისათვის, არამედ იმისთვის, რომ მოხდეს ადამიანთა ცხოვრების გაუმჯობესება; შრომის საერთაშორისო ნორმები კი მონოდებულია, უზრუნველყოს, რომ ეკონომიკური განვითარება ყოველთვის დარჩეს ორიენტირებული ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებასა და მისი ღირსების განმტკიცებაზე.

## საერთაშორისო სამართლებრივი ბაზა სამართლიანი და სტაბილური გლობალიზაციისათვის

ეკონომიკის გლობალიზაციის პირობებში ღირსეული შრომის მიზნის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ საერთაშორისო ძალისხმევით. ამ განიხილვას მსოფლიო საზოგადოებრიობა ნაწილობრივ პასუხობს იმით, რომ შეიმუშავებს საერთაშორისო სამართლებრივ დოკუმენტებს ვაჭრობის, ფინანსების, გარემოს დაცვის, ადამიანის უფლებებისა და შრომის სფეროებში. შსო-ს შეაქვს საკუთრი წვლილი საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემის ფორმირებაში ახდენს რა შრომის ისეთი საერთაშორისო ნორმების შემუშავებასა და დამკვიდრებას, რომელთა მიზანია, უზრუნველყონ ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების პარალელურად ღირსეული შრომის შესაძლებლობათა განვითარება. შსო-ს უნიკალური სამხრევი სტრუქტურა არის გარანტი იმისა, რომ ეს ნორმები იყოს თანაბრად მხარდაჭერილი მთავრობების, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიერ. შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ნორმები წარმოადგენს იმ მინიმალურ საბაზისო სოციალურ სტანდარტებს, რომლებზეც თანხმდება გლობალური ეკონომიკის ყველა მნიშვნელოვანი მოთამაშე.

## თამაშის თანაბარი პირობები

სოციალური სტანდარტების საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემა უზრუნველყოფს თამაშის თანაბარ პირობების დამკვიდრებას მსოფლიო ეკონომიკაში. იგი ეხმარება მთავრობებსა და დამსაქმებლებს, თავიდან აირიდონ ცდუნება, გააუარესონ შრომის ნორმები იმ იმედით, რომ ამ გზით შეძლებენ შედარებით უპირატესობის უფრო მაღალი დონის მიღწევას საერთაშორისო ვაჭრობის პროცესში. გრძელვადიან პერსპექტივაში ეს მიდგომა არავისთვის არის მომგებიანი. შრომის ნორმების გაუარესებას შეუძლია წაახალისოს მრეწველობის ისეთი დარგების განვითარება, რომელიც ხასიათდება დაბალანაზღაურებადი და დაბალკვალიფიციური შრომით და კადრების მაღალი დენადობით. მას აგრეთვე შეუძლია, ხელი შეუშალოს ქვეყანაში შედარებით უფრო სტაბილური, მაღალკვალიფიციური დასაქმების შესაძლებლობათა



განვითარებას და, ამავდროულად, გაართულოს ეკონომიკური აღმასვლა იმ სახელმწიფოებში, რომლებიც არიან ამ ქვეყნის სავაჭრო პარტნიორები. ვინაიდან შრომის საერთაშორისო ნორმები- ეს არის მინიმალური ნორმატივები, რომელთა დაცვაც თანხმდებიან ქვეყანათა მთავრობები და მათი სოციალური პარტნიორები, ყველა დაინტერესებულია ამ ნორმების საერთაშორისო გამოყენებაში, რათა ცალკეული ქვეყნების მიერ ან ნორმების დაუცველობის შემთხვევაში არ დაკნინდეს იმ ქვეყნების ძალისხმევა, რომელიც იცავენ მათ.

### ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესების საშუალება

არსებობს მოსაზრებები, რომ შრომის საერთაშორისო ნორმები შეუღლებულია მნიშვნელოვან დანახარჯებთან, რაც, თითქოსდა იწვევს ეკონომიკური განვითარების შეფერხებას. მიუხედავად ამისა, სამეცნიერო კვლევების სულ უფრო მზარდი რაოდენობა მიუთითებს, რომ ხშირია შემთხვევები როდესაც შრომის საერთაშორისო ნორმების დაცვის ფონზე უმჯობესდება პროდუქტიულობა და ეკონომიკური მაჩვენებლები. შრომის ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის უფრო მაღალსტანდარტებითა და თანასწორუფლებიანობის პატივისცემით შესაძლებელია მივიღოთ უკეთესი კვალიფიკაციის მქონე და საკუთარი სამუშაოთი უფრო მეტად კმაყოფილი მუშახელი და კადრების ნაკლები დენადობა. პროფესიულ განათლებაში ინვესტირების შედეგად შესაძლებელია მივიღოთ უკეთ მომზადებული სამუშაო ძალა და დასაქმების უფრო მაღალი მაჩვენებლები. უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვით შესაძლებელია ძვირადღირებული უბედური შემთხვევების რაოდენობისა და სამედიცინო მომსახურების ხარჯების შემცირება. დასაქმების დაცულობას შეუძლია წაახალისოს დასაქმებულების მიერ რისკების საკუთარ თავზე აღება და ინოვაცია. სოციალური დაცვის ისეთ ღონისძიებებს, როგორცაა უმუშევრობის დაზღვევა და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ზომები, შეუძლიათ ხელი შეუწყონ შრომის ბაზრის მოქნილობას, რაც უზრუნველყოფს ეკონომიკის ლიბერალიზაციისა და პრივატიზაციის მეტ მდგრადობასა და მოსახლეობის მიერ მათ მეტ მიმღებლობას. ასოცირების თავისუფლებასა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებს შეუძლიათ შრომის მართვის საკითხებზე კონსულტაციებისა და თანამშრომლობის გაღრმავება და, ამის შედეგად, ძვირადღირებული შრომითი დავების რაოდენობის შემცირება და სოციალური სტაბილურობის განმტკიცება.<sup>5</sup> შრომითი ნორმების დადებითი ეფექტები არ რჩება შეუმჩნეველი უცხოელი ინვესტორებისათვის. კვლევები აჩვენებს, რომ უცხოელი ინვესტორები კაპიტალდაბანდების ქვეყნების შერჩევასა სამუშაო ძალის ხარისხსა და პოლიტიკურ და სოციალურ სტაბილურობას ანიჭებენ უფრო მეტ მნიშვნელობას, ვიდრე დაბალ დანახარჯებს შრომაზე. იმავდროულად, მწირია ფაქტობრივი მტკიცებულებები იმისა, რომ ქვეყნები, რომლებშიც არ ხდება შრომის ნორმების დაცვა, არიან უფრო კონკურენტუნარიანები მსოფლიო ეკონომიკის მასშტაბით.<sup>6</sup>

### უსაფრთხოების ბაღე ეკონომიკური კრიზისის დროს

თვით სწრაფად მზარდი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებშიც კი, სადაც არსებობს მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალა, შესაძლებელია აღინიშნოს წინასწარ გაუთვლელი ეკონომიკური ვარდნა. აზიის 1997 წლის ფინანსური კრიზისი, ინტერნეტ-კომპანიებთან დაკავშირებული „ფინანსური ბუშტის“ გასკდომა და 2008 წლის ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისი აჩვენებს, თუ როგორ არის შესაძლებელი ათწლეულობის ხანგრძლივობის ეკონომიკური ზრდის შედეგების ნულამდე დაყვანა ფულის დრამატული დევალაციის ან საბაზრო

ფასების ვარდნის შედეგად. მაგალითად, როგორც აზიის 1997 წლის ფინანსური კრიზისის, ისე დღევანდელი კრიზისის პერიოდში მუშევრობამ მნიშვნელოვნად მოიმატა მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, რომელთაც ეს კრიზისები შეეხო. კატასტროფული შედეგები, რომლებიც ამ კრიზისებმა მოუტანეს დასაქმებულებს, კიდევ უფრო დამანგრეველი აღმოჩნდა იმის გამო, რომ სოციალური დაცვის სისტემები (განსაკუთრებით, უმუშევრობისა და სამედიცინო დაზღვევის სისტემები), შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა და სოციალური დიალოგი ბევრ ამ ქვეყანაში არ იყო განვითარებული ან არსებობდა უდიდესი წნეხის პირობებში. ჯერ კიდევ 1990-იანი წლების ბოლოს აზიის კრიზისის სოციალური ზეგავლენის შესწავლის შედეგად შსო კვლევამ ცხადყო, რომ რეგიონში სოციალური დიალოგის, ასოცირების თავისუფლებისა და სოციალური დაცვის სისტემების განმტკიცებას შეეძლო დაცვის უკეთესი გარანტიების შექმნა ამგვარი ეკონომიკური ვარდნის პერიოდებში.<sup>7</sup>

### სიღარიბის შემცირების სტრატეგია

ეკონომიკური განვითარება ყოველთვის არის დამოკიდებული წესების საყოველთაო დაცვაზე. კანონმდებლობა და სამართლებრივი ინსტიტუტების მუშაობა უზრუნველყოფს საკუთრების უფლების გარანტირებას, ხელშეკრულებათა აღსრულებას, პროცედურების პატივისცემასა და დანაშაულისაგან დაცვას - კარგი მმართველობის ყველა იმ ელემენტს, რომლის გარეშეც არცერთ ეკონომიკას არ შეუძლია ფუნქციონირება. სამართლიანი წესებითა და ინსტიტუტებით მართული ბაზარი არის უფრო ეფექტური და მოაქვს სიკეთე ყველასათვის. ამ მხრივ, შრომის ბაზარი არ წარმოადგენს გამონაკლისს. შრომის სამართლიანი წესები, რომლებიც მოცემულია შრომის საერთაშორისო ნორმებით და რომელთა პრაქტიკული განხორციელება ხდება ეროვნული სამართლებრივი სისტემით, უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ჩამოყალიბებას, რომელიც თანაბრად ეფექტური და სტაბილურია როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებლებისათვის.

რა თქმა უნდა, განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ბევრ ქვეყანაში სამუშაო ძალის დიდი ნაწილი არაფორმალურ ეკონომიკაში არის დასაქმებული. გარდა ამისა, ამ ქვეყნებს ხშირად არ შესწევთ ძალა, უზრუნველყონ ეფექტური სოციალური სამართლიანობა. ამის მიუხედავად, შრომის საერთაშორისო ნორმებს შეუძლიათ ეფექტური ინსტრუმენტების როლის შესრულება თვით ასეთ სიტუაციებშიც კი. ნორმების უმეტესობა ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე და არა მხოლოდ მათზე, ვინც მუშაობს ფორმალური დასაქმების პირობებში; ზოგიერთი ნორმა, მაგ. რომელიც ეძღვნება შინამოსამსახურეებს, მიგრანტ და სოფლად დასაქმებულ მუშაკებს, მკვიდრ და ტომობრივი ცხოვრების წესის მიმდევარ ხალხებს, ფაქტობრივად უშუალოდ ეხება არაფორმალური ეკონომიკის ცალკეულ სექტორებს. ასოცირების თავისუფლების, სოციალური დაცვის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის, პროფესიული მომზადებისა და შრომის საერთაშორისო ნორმებით მოთხოვნილი სხვა ზომების გამოყენების გაფართოვება წარმოადგენს ეფექტურ სტრატეგიას სიღარიბის შემცირებისა და მუშაკთა ფორმალურ ეკონომიკაში ინტეგრირებისათვის. გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ნორმები ითხოვენ ისეთი ინსტიტუტებისა და მექანიზმების შექმნას, რომელთაც შეუძლიათ შრომითი უფლებების განხორციელების უზრუნველყოფა. დადგენილ უფლებებსა და წესებთან ერთობლიობაში მოქმედ სამართლებრივ ინსტიტუტებს შეუძლიათ დახმარების განევა ეკონომიკის ფორმალურობასა და ნდობისა და წესრიგის კლიმატის შექმნაში, რაც არსებით როლს ასრულებს ეკონომიკის ზრდასა და განვითარებაში.<sup>8</sup>

## საერთაშორისო გამოცდილებისა და ცოდნის შექამება

შრომის საერთაშორისო ნორმები - ეს არის მთავრობებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის მთელი მსოფლიოს ექსპერტებთან კონსულტაციით მიმდინარე განხილვების შედეგი. ისინი წარმოადგენს საერთაშორისო კონსენსუსს, თუ როგორ შეიძლება ამა თუ იმ კონკრეტული შრომითი პრობლემის გლობალურ დონეზე მოგვარება და ასახავს მსოფლიოს ყველა კუთხეში დაგროვილ ცოდნასა და გამოცდილებას. მთავრობებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, საერთაშორისო ინსტიტუტებს, მულტინაციონალურ კომპანიებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შეუძლიათ ამ ცოდნიდან სარგებლის მიღება ამ ნორმების საკუთარ წესებში, ოპერატიულ ამოცანებსა და ყოველდღიურ საქმიანობაში ინკორპორირების მეშვეობით. შრომის ნორმების სამართლებრივი ბუნება იძლევა შესაძლებლობას, რომ ისინი გამოყენებულ იქნას სამართლებრივ სისტემებსა და მართვაში ეროვნულ დონეზე, აგრეთვე, როგორც საერთაშორისო სამართლის ნორმათა კრებულის შემადგენელი ნაწილი, რომელიც მოწოდებული იქნება განაპირობოს საერთაშორისო საზოგადოებრიობის ინტეგრირების მეტი ხარისხი.

### შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დაფუძნდა 1919 წელს და გაეროს სპეციალიზებულ სააგენტოდ ჩამოყალიბდა 1946 წელს. შსო-ს წევრი ქვეყნების რაოდენობა ამჟამად შეადგენს 182-ს. შსო-ს აქვს უნიკალური „სამხმრივი“ სტრუქტურა, რომელიც თავს უყრის მთავრობების, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს თანაბარ სანაწილებზე შრომისა და სოციალურპოლიტიკასთან დაკავშირებულ აქტუალურ პრობლემებზე რეაგირების ზომათა მიღებისათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საერთო პოლიტიკას განსაზღვრავს შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, რომელიც იკრიბება წელიწადში ერთხელ და თავს უყრის მის წევრებს. კონფერენცია აგრეთვე იღებს შრომის ახალ საერთაშორისო ნორმებს და ამტკიცებს შსო-ს სამუშაო გეგმასა და ბიუჯეტს.

კონფერენციის სესიებს შორის შსო-ს ხელმძღვანელობს ადმინისტრაციული საბჭო, რომლის შემადგენლობაშიც შედის 28 სამთავრობო წარმომადგენელი, 14 დამსაქმებელთა წარმომადგენელი და 14 დასაქმებულთა წარმომადგენელი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამდივოს - შრომის საერთაშორისო ბიუროს, შტაბ-ბინა მდებარეობს ჟენევაში, ხოლო ადგილობრივი ბიუროები ფუნქციონირებს 40-ზე მეტ ქვეყანაში. 1969 წელს, შსო-ს არსებობის 50-ე წლისთავზე, ორგანიზაციას მიენიჭა ნობელის პრემია მშვიდობის დარგში. ამჟამად, შსო-ს გენერალური დირექტორია ხუან სომაგია.

## რა არის შრომის საერთაშორისო ნორმები?

შრომის საერთაშორისო ნორმები წარმოადგენს სამართლებრივ დოკუმენტებს, რომელთაც შეიმუშავებენ შსომხარეები (მთავრობები, დამსაქმებლები და დასაქმებულები) და რომლითაც განისაზღვრება ძირითადი პრინციპები და უფლებები შრომის სფეროში. ეს დოკუმენტები კონვენციები - იურიდიულად სავალდებულო ძალის მქონე საერთაშორისო შეთანხმებები, რომელთა რატიფიკაციაც შეუძლიათ წევრ ქვეყნებს ან რეკომენდაციები - იურიდიულად სავალდებულო ძალის არმქონე სახელმძღვანელო დირექტივები. როგორც წესი, კონვენცია ადგენს ძირითად პრინციპებს, რომლებიც სავალდებულოდ არის განსახორციელებელი კონვენციაზე მიერთებული ქვეყნების მიერ, ხოლო ამ კონვენციასთან დაკავშირებული რეკომენდაცია ახდენს მის ერთგვარ შევსებას და იძლევა უფრო დეტალურ დირექტივებს, თუ როგორ უნდა მოხდეს კონვენციის დებულებათა გამოყენება. რეკომენდაცია შესაძლოა იყოს ავტონომიურიც, ანუ არ იყოს დაკავშირებული რომელიმე კონვენციასთან.

კონვენციებსა და რეკომენდაციებს შეიმუშავებენ მთავრობების, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების წარმომადგენლები, ხოლო მათი მიღება ხდება შსო-ის ყოველწლიურ შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე. ახალი ნორმის მიღების შემდეგ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების შესაბამისად წევრი ქვეყნა ვალდებულია წარუდგინოს საკუთარ კომპეტენტურ ორგანოს (ჩვეულებრივ, ქვეყნის პარლამენტს) განხილვისათვის, რაც კონვენციის შემთხვევაში ნიშნავს მისი რატიფიცირების საკითხის განხილვას. რატიფიცირების შემთხვევაში, როგორც წესი, კონვენცია ამ ქვეყნის მიმართ ძალაში შედის რატიფიცირებიდან ერთი წლის თავზე. ქვეყნები, რომლებიც ახდენენ კონვენციის რატიფიცირებას, იღებენ ვალდებულებას, რომ მოახდინენ მის დებულებათა იმპლემენტაციას ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში და განახორციელებენ კონვენციის გამოყენების შესახებ პერიოდულ ანგარიშგებას. აუცილებლობის შემთხვევაში, შსო-ს უზრუნველყოფს ტექნიკურ დახმარებას. გარდა ამისა, გათვალისწინებულია შუამდგომლობისა და საჩივრის პროცედურის ინიცირება იმ სახელმწიფოს წინააღმდეგ, რომელიც არღვევს მის მიერ რატიფიცირებული კონვენციის მოთხოვნებს. (იხ. ნაწილი 3).

### ფუნდამენტური კონვენციები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ადმინისტრაციული საბჭო გამოყოფს რვა „ფუნდამენტურ“ კონვენციას, როლებიც შეეხება შრომის სფეროში ძირითად პრინციპებსა და უფლებებს მიკუთვნებულ საკითხებს, როგორებიცაა: ასოცირების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ფაქტობრივი აღიარება; იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; ბავშვთა შრომის ფაქტობრივი აღმოფხვრა და პროფესიისა და დასაქმების მხრივ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ეს პრინციპები ასევე არის ასახული შსო დეკლარაციაში შრომის სფეროში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ (1998წ.) (იხ. ნაწილი 3). 1995 წელს შსო-მ წამოიწყო კამპანია ამ რვა კონვენციის უნივერსალური რატიფიკაციის მიღწევის მიზნით. დღეის მდგომარეობით, განხორციელებულია ამ კონვენციათა 1290-ზე მეტი რატიფიკაცია, რაც შეადგენს რატიფიკაციების შესაძლო რაოდენობის 88.5%-ს.

ფუნდამენტურ კონვენციებს განეკუთვნება შემდეგი რვა კონვენცია:

- ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ კონვენცია, 1948 წლის (№87)
- ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ კონვენცია, 1949 წლის (№98)
- იძულებითი შრომის შესახებ კონვენცია, 1930 წლის (№29)
- იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ კონვენცია, 1957 წლის (№105)
- მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია, 1973 წლის (№138)
- ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ კონვენცია, 1999 წლის (№182)
- თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენცია, 1951 წლის (№100)
- დისკრიმინაციის (დასაქმება და საქმიანობის სახეობა) შესახებ კონვენცია, 1958 წლის (№111)

### პრიორიტეტული კონვენციები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ადმინისტრაციულმა საბჭომ „პრიორიტეტული“ უწოდა კიდევ ოთხ სხვა კონვენციას, რითიც წაახალისა წევრი ქვეყნების მიერ მათი რატიფიკაცია იმის გათვალისწინებით, თუ რა მნიშვნელობა აქვს ამ კონვენციებს შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემის ფუნქციონირებისათვის. შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ კერძოდ, მისი დამატება (დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმი), ხაზს უსვამს პრიორიტეტული კონვენციების მნიშვნელობას მმართველობის უზრუნველყოფის თვალთახედვით.

პრიორიტეტულ კონვენციებს განეკუთვნება შემდეგი ოთხი კონვენცია:

- შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია, 1947 წლის (№81)
- შრომის ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) შესახებ კონვენცია, 1969 წლის (№129)
- სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო ნორმები) შესახებ კონვენცია, 1976 წლის (№144)
- დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენცია, 1964 წლის (№122)



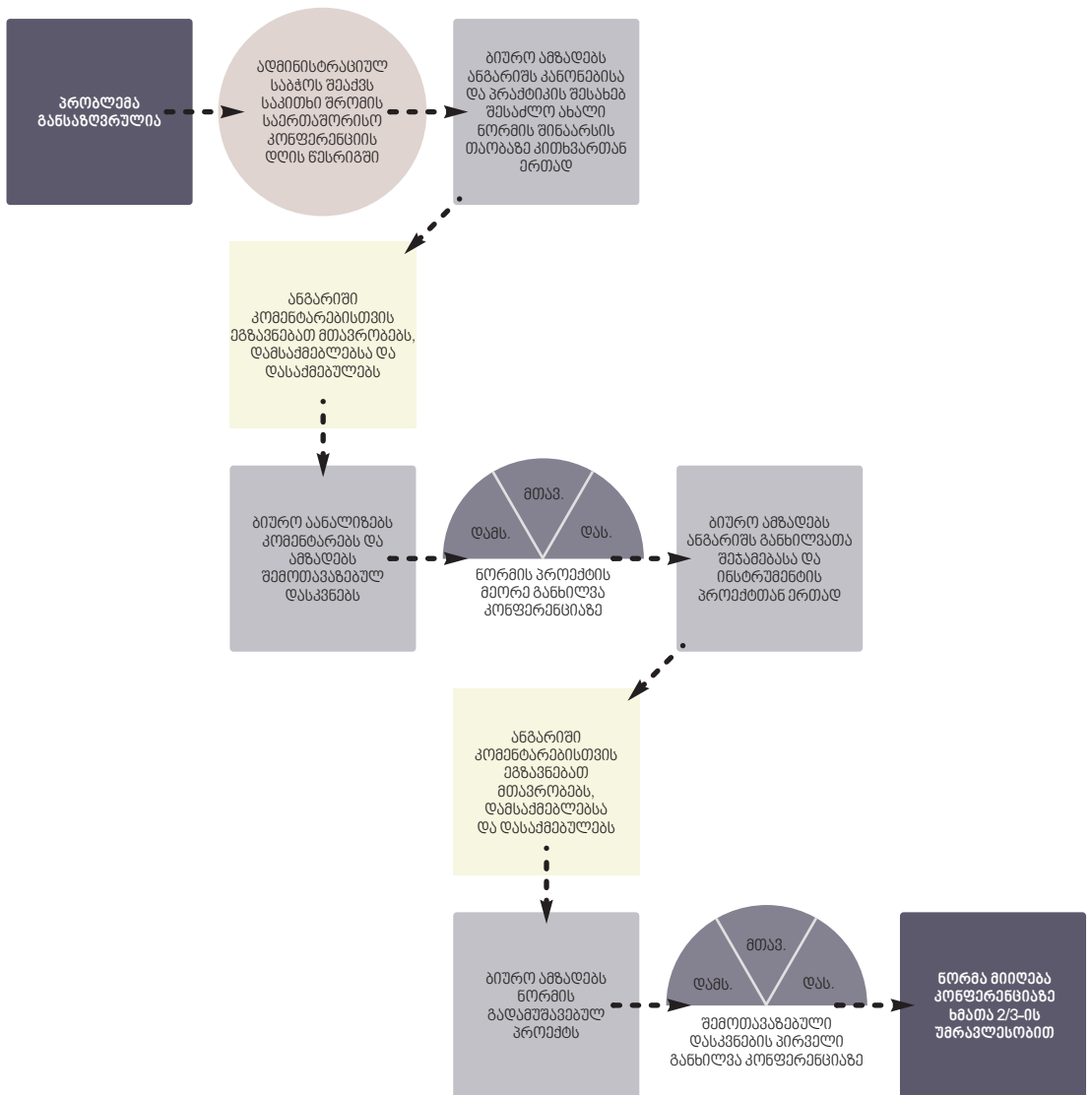
## როგორ იქმნება შრომის საერთაშორისო ნორმები?



შრომის საერთაშორისო ნორმების ჩამოყალიბება ხდება თანდათანობით მზარდი საერთაშორისო დაინტერესების ფონზე, რომ აუცილებელია ზომების მიღება ამა თუ იმ პრობლემის მოგვარების მიზნით როგორცაა, მაგალითად, მშრომელი დედების დედობის დაცვით ან სოფლის მეურნეობის მუშაკთა უსაფრთხო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფა. შსო-ში შრომის საერთაშორისო ნორმების შემუშავება წარმოადგენს უნიკალურ კანონშემოქმედებით პროცესს, რომელშიც ჩართულები არიან მთავრობების, დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლები მთელი მსოფლიოდან. პირველ ეტაპზე ადმინისტრაციული საბჭო გამოთქვამს თანხმობას, შეიტანოს საკითხი მომავალი შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დღის წესრიგში. შრომის საერთაშორისო ბიურო ამზადებს ანგარიშს, რომელშიც გაანალიზებულია წევრი ქვეყნების კანონები და პრაქტიკა განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით. ანგარიში იგზავნება წევრ ქვეყნებსა და დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებში კომენტარების მიღების მიზნით და ხდება მისი განხილვა შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე. შემდეგ ხდება ბიუროს მიერ კომენტირებისთვის განკუთვნილი მეორე ანგარიშისა და კონვენციის პროექტის მომზადება და მისი განსახილველად წარდგენა მომდევნო შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე, სადაც პროექტი, საჭიროებისამებრ, განიცდის რედაქციულ ცვლილებებს და დგება კენჭისყრაზე მისი მიღების მიზნით. ეს „ორმაგი განხილვა“ კონფერენციის მონაწილეებს აძლევს საკმარის დროს, რათა შეისწავლონ კონვენციის პროექტი და წარმოადგინონ მასთან დაკავშირებული შენიშვნები. ნორმის მისაღებად აუცილებელია, რომ იგი დამტკიცდეს ხმათა ორი მესამედის უმრავლესობით.

ბოლო პერიოდში შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ დაიწყო „ინტეგრირებული მიდგომის“ გამოყენება ნორმაშემოქმედებით ისაქ მისიანობის თანამიმდევრულობის, მნიშვნელოვნებისა და ზეგავლენის გაუმჯობესებისა და სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად, რომელიც მოიცავს კონკრეტული პრობლემის მოსაგვარებლად განკუთვნილი ურთიერთდაკავშირებული ინსტრუმენტების ერთიან პაკეტს. აღნიშნული ინსტრუმენტები შესაძლოა მოიცავდეს კონვენციებს, რეკომენდაციებსა და სხვა ტიპის დოკუმენტებს, პოპულარიზაციის ღონისძიებებს, ტექნიკურ დახმარებას, კვლევასა და ცოდნის გავრცელებას და უწყებათაშორის თანამშრომლობას. მას შემდეგ, რაც ის პირველად იქნა გამოყენებული 2003 წელს მთელს მსოფლიოში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის გაუმჯობესების გლობალური სტრატეგიის შემუშავების მიზნით, მოხდა ამ მიდგომის კიდევ რამდენჯერმე გამოყენება - 2004 წელს მიგრანტი მუშაკების პრობლემის შესწავლისათვის, 2005 წელს - ახალგაზრდათა დასაქმების პრობლემის ანალიზისთვის, 2007 წელს - სიცოცხლისუნარიანი საწარმოების ხელშეწყობისა და 2008 წელს - სოფლად დასაქმების საკითხის შესწავლისათვის.

## როგორ ხდება შრომის საერთაშორისო ნორმების მიღება?



### ვინ იღებს შრომის საერთაშორისო ნორმას?

შრომის საერთაშორისო კონფერენცია თავს უყრის მსო ყველა წევრი ქვეყნის დელეგაციას. თითოეული დელეგაცია შედგება:

- 2 სამთავრობო დელეგატის,
- 1 დამსაქმებელთა დელეგატისა და
- 1 დასაქმებულთა დელეგატისგან.

სამთავრობო, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თითოეულ დელეგატს აქვს ერთი ხმა პლენარულ სხდომაზე.

## რათიფიკაცია

შსო წევრ ქვეყნებს მოეთხოვებათ შრომის საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული ნებისმიერი კონვენციის საკუთარი კომპეტენტური ორგანოებისათვის წარდგენა შესაფერისი კანონმდებლობის მიღების ან სხვა ზომათა გატარების, მათ შორის ამ კონვენციის რათიფიკაციისათვის. მიღებული კონვენცია, როგორც წესი, ძალაში შედის ორი წევრი ქვეყნის მიერ მისი რათიფიკაციიდან 12 თვის შემდეგ. რათიფიკაცია - ეს არის ფორმალური პროცედურა, რომლის მეშვეობითაც ქვეყანა იღებს კონვენციას, როგორც იურიდიულად სავალდებულო დოკუმენტს. კონვენციის რათიფიკაციის მომენტიდან ქვეყანა ექვემდებარება მეთვალყურეობას შსო-ის რეგულარული კონტროლის სისტემის მხრიდან, რომელიც მოწოდებულია, უზრუნველყოს ქვეყნის მიერ ამ კონვენციის გამოყენება. შსო-ის კონტროლის სისტემის შესახებ დაწვრილებითი ინფორმაციის მისაღებად იხილეთ წინამდებარე ბროშურის მე-3 ნაწილი.

## უნივერსალობა და მოქნილობა

ნორმების მიღება ხდება შსომხარეების დელეგატთა ხმების ორ-მესამედის უმრავლესობით. შესაბამისად, ისინი არის უნივერსალურად აღიარებული პრინციპების გამომხატველი ნორმები. იმავდროულად, ისინი ასახავენ იმ ფაქტსაც, რომ ქვეყნების კულტურული და ისტორიული სათავეები, მათი სამართლებრივი სისტემები და ეკონომიკური განვითარების დონე ერთმანეთისგან განსხვავებულია. რასაკვირველია, ნორმების უმეტესობა ფორმულირებულია საკმაოდ მოქნილი ფორმით, რათა შესაძლებელი იყოს მათი გამოყენება ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ქვეყნებს შორის ამ განსხვავებების სათანადო გათვალისწინებით. მაგალითად, მინიმალური ხელფასის შესახებ კონვენცია არ ითხოვს ქვეყნისაგან, დააწესოს მინიმალური ხელფასის კონკრეტული ოდენობა, არამედ ითხოვს, შექმნას სისტემა და მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს მინიმალური ხელფასის განაკვეთების დადგენას ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონის შესაბამისად. სხვა ნორმებს აქვთ, ე.წ. „მოქნილობის ხელშემწყობი დებულებები“, რომლებიც აძლევს საშუალებას ქვეყნებს, დროებით შემოიღონ ჩვეულებრივთან შედარებით უფრო ნაკლებად მომთხოვნი ნორმები, არ გაავრცელონ კონვენციის მოქმედება მუშაკთა ცალკეულ კატეგორიებზე ან გამოიყენონ კონვენციის მხოლოდ ცალკეული ნაწილები. ქვეყნებს, რომლებიც ახდენენ კონვენციის რათიფიციურებას მოქნილობის დებულებათა მოშველიებით, როგორც წესი მოეთხოვებათ, მოახდინონ ამ ფაქტის დეკლარირება შსო გენერალურ დირექტორთან და ისარგებლონ ამ პირობებით მხოლოდ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების საფუძველზე. ამასთან, შსო კონვენციების დათქმებით მიღება არ არის დაშვებული.

## შრომის საერთაშორისო ნორმების განახლება

დღეისათვის არსებობს 188 კონვენცია და 199 რეკომენდაცია, რომელთა ნაწილი დიდი ხნის წინ, თვით 1919 წელსაც კი არის მიღებული. როგორც ეს მოსალოდნელია, ამ დოკუმენტების ნაწილი აღარ მიესადაგება დღევანდელ საჭიროებებს. ამ პრობლემის საპასუხოდ, შსო იღებს გადასინჯულ კონვენციებს, რომლებიც ანაცვლებენ ძველ კონვენციებს ან ამტკიცებს ოქმებს, რომლებითაც ხდება არსებულ კონვენციებში ახალი დებულებების დამატება. შრომის საერთაშორისო კონფერენციას შეუძლია უკან გამოითხოვოს რეკომენდაციები ან კონვენციები, რომლებიც არ არის ძალაში შესული.



1995-2002 წლებში ადმინისტრაციულმა საბჭომ შეაფასა 1985 წლამდე მიღებული შსონორმები ფუნდამენტური და პრიორიტეტული კონვენციების გამოკლებით, რათა დაედგინა, არსებობდა თუ არა მათი გადასინჯვის საჭიროება. ამ ანალიზის შედეგად სულ 71 კონვენცია, მათ შორის ფუნდამენტური კონვენციები და 1985 წლის შემდეგ მიღებული კონვენციები, კვალიფიცირებული იქნა, როგორც „თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი“ და გაიცა რეკომენდაცია მათ აქტიურ პოპულარიზაციაზე. რაც შეეხება დანარჩენ ნორმებს, ადმინისტრაციულმა საბჭომ ჩათვალა, რომ ზოგიერთი მათგანი საჭიროებს განახლებას, ზოგიერთს აქვს შუალედური სტატუსი, ზოგიერთი მოძველებულია და რომ ცალკეულ შემთხვევებში საჭიროა დამატებითი ინფორმაციისა და კვლევის ჩატარება.\* უფრო მეტიც, 1997 წელს შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული იქნა დამატება შსო წესდებაში, რომლის თანახმადაც შესაძლებელი ხდება ძალაში შესული, მაგრამ მოძველებული კონვენციის გაუქმება, თუ ამგვარი ზომის გამოყენებას კონფერენციის დელეგატთა ორი მესამედი დაუჭერს მხარს. აღნიშნული დამატება რატიფიცირებულია 100-ზე მეტი ქვეყნის მიერ, თუმცა ეს რაოდენობა ჯერ კიდევ არ არის საკმარისი ძალაში შესვლისთვის აუცილებელი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

\*ადმინისტრაციული საბჭოს სამართლებრივ საკითხთა და შრომის საერთაშორისო ნორმების კომიტეტი ახორციელებს დაქირავებით დასაქმებული პირის დამსაქმებლის ინიციატივით დათხოვნის შესახებ 1982 წლის კონვენციისა (№158) და რეკომენდაციის (№166) განმეორებით შეფასებას.

## როგორ გამოიყენება შრომის საერთაშორისო ნორმები?

### შრომის კანონმდებლობის ეტალონები და სამიზნეები

შრომის საერთაშორისო ნორმები უპირველეს ყოვლისა, არის ინსტრუმენტა ნაკრები მთავრობებისათვის, რომელთაც სურთ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებთან კონსულტირებით, შეიმუშავონ და განახორცილონ შრომის კანონმდებლობა და სოციალური პოლიტიკა საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების დაცვით. ბევრ ქვეყანაში ეს პროცესი იწყება შსო კონვენციის რატიფიცირების საკითხის განხილვის გადანაცვებით. ხშირ შემთხვევაში ამას მოყვება პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ქვეყანა ახდენს საკუთარი კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შეფასებასა და, საჭიროებისამებრ, გადასინჯვას, რათა მიაღწიოს რატიფიცირებისთვის სასურველი ინსტრუმენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობას. ამდენად, შრომის საერთაშორისო ნორმები ასრულებენ ერთგვარი სამიზნის როლს, რომელთაც ხდება ამა თუ იმ სფეროში ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ჰარმონიზაცია; ფაქტობრივი რატიფიკაცია შესაძლოა წარმოადგენდეს კიდევ ერთ ნაბიჯს ამ სტანდარტის რეალიზაციის გზაზე. ზოგიერთი ქვეყანა ირჩევს, არ მიუერთდეს კონვენციას, თუმცა მაინც მოიყვანოს საკუთარი კანონმდებლობა ამ კონვენციასთან შესაბამისობაში; ამ ქვეყნებისთვის შსოსტანდარტები წარმოადგენს ერთგვარ ეტალონებს ეროვნული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შეიმუშავებისათვის. გარდა ამისა, არსებობენ ქვეყნები, რომლებიც საკმაოდ სწრაფად უერთდებიან კონვენციებს და შემდგომ იღვნიან საკუთარი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ამ კონვენციასთან მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად; შსო მაკონტროლებელი ორგანოებიდან მიღებულ კომენტარებსა და ტექნიკური დახმარებას შეუძლია მათთვის საჭირო მიმართულების მიცემა აღნიშნულ პროცესში. ამ ქვეყნებისათვის კონვენციის რატიფიცირება წარმოადგენს პირველ ეტაპს შესაბამისი სტანდარტის რეალიზაციის გზაზე.



## ეროვნულ დონეზე გამოყენებული საერთაშორისო სამართლის ნორმათა წყაროები

მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში რატიფიცირებული საერთაშორისო შეთანხმებები ავტომატურად გამოიყენება ეროვნულ დონეზე. შესაბამისად, ამ ქვეყნებში მოქმედ სასამართლოებს შეუძლიათ გამოიყენონ შრომის საერთაშორისო ნორმებიც საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღებისას, რომელთან დაკავშირებული საკითხებიც ქვეყნის კანონმდებლობით არასაკმარისად არის რეგულირებული ან დაურეგულირებელია ან ისარგებლონ ამ სტანდარტებში მოცემული განსაზღვრებებით, როგორცაა მაგალითად „იძულებითი შრომა“ ან „დისკრიმინაცია“.

სახელმძღვანელო პრინციპები სოციალური პოლიტიკისათვის კანონმდებლობის ფორმირებასთან ერთად შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს შეუძლიათ წარმართველი როლის შესრულება ეროვნული და ადგილობრივი პოლიტიკის (მაგ. შრომისა და დასაქმებისა და საოჯახო პოლიტიკის) შემუშავებაში. მათი გამოყენება შესაძლებელია ასევე სხვადასხვა ადმინისტრაციული სტრუქტურების (მაგ. შრომის ადმინისტრირების ორგანო, შრომის ინსპექცია, სოციალური დაზღვევის ადმინისტრირების ორგანოს, დასაქმების სამსახურები და ა.შ.) საქმიანობის გაუმჯობესებისათვის. სტანდარტები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი დავების მომწესრიგებელი სტრუქტურების მიერ, როგორც კარგად აწყობილი შრომითი ურთიერთობების წყარო და როგორც მოდელები კოლექტიური შეთანხმებების გაფორმებისას.

## ზეგავლენის სხვა სფეროები

მართალია, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს ძირითადად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარეები მოიხმარენ, ეს სტანდარტები სასარგებლო აღმოჩნდა აგრეთვე სხვა აქტორებისთვისაც. ახლი აქტორები მართლაც იყენებენ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს და ამ გზით მონაწილეობენ საერთაშორისო დონეზე მათ პოპულარიზაციაში.

### • კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა

პროდუქტების წარმოების ეთიკური ასპექტებით მომხმარებელთა მზარდმა დაინტერესებამ განაპირობა, რომ ტრანსნაციონალურმა კომპანიებმა პროდუქციის წარმოების ადგილებსადა მიწოდების ჯაჭვის მანძილზე შრომის პირობების რეგლამენტირების მიზნით დაიწყეს ნებაყოფლობითი ქცევის კოდექსების მიღება. აშშ-ის და გაერთიანებული სამეფოს 500 უმსხვილესი კომპანიიდან მათ უმეტესობას მიღებული აქვს ქცევის კოდექსის ესა თუ ის ფორმა, რომელთა დიდინაწილიც მსო სტანდარტები მოიხსენიებს. მაგალითად, ერთ ბრიტანულ უნივერსიტეტში მიღებულია ქცევის კოდექსი, რომელიც ეფუძნება 15 მსო კონვენციასა და რეკომენდაციას. მართალია, ქცევის კოდექსები ვერ ჩაანაცვლებს იურდიულად სავალდებულო საერთაშორისო დოკუმენტებს, ისინი თამაშობენ მნიშვნელოვან როლს შრომის საერთაშორისო ნორმებით განსაზღვრული პრინციპების გავრცელებაში. იზრდება ასევე კორპორაციათა ინტერესი შრომის საერთაშორისო ნორმებისა და ტრანსნაციონალური კორპორაციებისა და სოციალური პოლიტიკის პრინციპების შესახებ სამმხრივი დეკლარაციის მიმართ.

- **საერთაშორისო ჩარჩო შეთანხმებები**

2007 წლის დეკემბერში არსებობდა 62 საერთაშორისო ჩარჩო შეთანხმება, რომელიც ეხებოდა დაახლოებით 5.3 მლნ მუშაკს.<sup>9</sup> ყველა ეს დოკუმენტი, რომლის პირობებზე მოლაპარაკებაც ხდება მულტინაციონალურ კომპანიასა და პროფესიული კავშირების მსოფლიო ფედერაციას (GUF) შორის რათა უზრუნველყოფილ იქნეს კომპანიის მიერ ერთნაირი სტანდარტის დაცვა ყველა ქვეყანაში, სადაც ის არის წარმოდგენილი, ეყრდნობა შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს. ეს შეთანხმებები, რომელთა შინაარსი იცვლება ჩართული კომპანიებისა და პროფესიული კავშირების სხვადასხვა მოთხოვნებისა და მახასიათებლების გათვალისწინებით, როგორც წესი, კონკრეტულად მოიხსენიებს შსო ფუნდამენტურ კონვენციებს.

- **სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციები**

შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“, ხაზს უსვამს, რომ „სხვა საერთაშორისო და რეგიონულ ორგანიზაციებს, რომელთაც აქვთ მანდატი მჭიდროდ დაკავშირებულ სფეროებში, შეუძლიათ მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა“, განსაკუთრებით, ღირსეული შრომის პროგრამის ამოცანების მიღწევის მეშვეობით. სხვა საერთაშორისო ინსტიტუტები რეგულარულად იყენებენ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს საკუთარ საქმიანობაში. შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენების შესახებ ანგარიშები რეგულარულად მიეწოდება გაეროს ადამიანის უფლებათა მაკონტროლებელ ორგანოებსა და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებს. საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებმა, როგორცაა მსოფლიო ბანკი და აზიის განვითარების ბანკი, მოახდინეს შრომის სტანდარტების ზოგიერთი ასპექტის ინტეგრაცია მათ მიერ წარმოებულ ცალკეულ აქტივობაში, მათ შორის მსოფლიო ბანკის სიღარიბის შემცირების სტრატეგიის შესახებ ანგარიშის შემუშავების პროცესში ან საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) ეფექტურობის შეფასების მე-2 სტანდარტში, რომელიც აღიარებს, რომ დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნითა და შემოსავლების ფორმირებით განპირობებული ეკონომიკური ზრდისაკენ სწრაფვა წონასწორობაში უნდა მოდიოდეს დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებების დაცვასთან.<sup>10</sup> შრომის საერთაშორისო ნორმები ასევე უშუალო გავლენას ახდენენ მრეწველობის გლობალიზებულ დარგებზე, მაგალითად საზღვაო გადაზიდვების სექტორზე. ისინი გამოიყენება არა მხოლოდ წევრი ქვეყნების ეროვნული საზღვაო კანონმდებლობის ფორმირებისათვის, არამედ საფუძვლის სახით საპორტო ქვეყნებში გემების ინსპექტირების ჩატარებისას. მათ აქვთ პირდაპირი გავლენა სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების - მაგ. საერთაშორისო საზღვაო ორგანიზაციის, მიერ მიღებულ რეგულაციებსა და კოდექსებზე.

- **თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებები**

ორმხრივი და მრავალმხრივი სავაჭრო ხელშეკრულებებისა და რეგიონული ეკონომიკური ინტეგრაციის შესახებ შეთანხმებათა სულ უფრო მზარდი რაოდენობა მოიცავს სოციალური და შრომის საკითხებისადმი მიძღვნილ დებულებებს, რომლებიც მშრომელთა უფლებებთან არის დაკავშირებული. მაგალითად, მდგრადი განვითარებისა და კარგი მმართველობისათვის ევროკავშირის მიერ დანესებული წამახალისებელი სისტემა (პრეფერენციათა გენერალიზებული სისტემა /GSP+) ითვალისწინებს დამატებით შეღავათებს ქვეყნებისათვის, რომლებიც ნერგავენ ცალკეულ საერთაშორისო სტანდარტებს ადამიანისა და შრომითი უფლებების სფეროში. 1992 წელს თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ ჩრდილო-ამერიკული შეთანხმების (NAFTA) დადებისა და 1994 წელს შრომის სფეროში თანამშრომლობის შესახებ ჩრდილო-

ამერიკული შეთანხმებით (NAALC) მისი შევსების შემდეგ თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ აშშ-ს მიერ მთელ რიგ ქვეყნებთან (მათ შორის, ჩილე, კორეის რესპუბლიკა, მაროკო, იორდანია, სინგაპური და ცენტრალური ამერიკის ქვეყნები) დადებულმა შეთანხმებებმა კვლავ დაადასტურა მხარეთა პასუხისმგებლური დამოკიდებულება შსო-ის მიმართ და, კონკრეტულად, მათი ნება, პატივი სცენ და ხელი შეუწყონ შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციით გათვალისწინებული დებულებების განხორციელებას.<sup>11</sup>

- **სამოქალაქო საზოგადოება**

საზოგადოებრივი მოძრაობები და არასამთავრობო ორგანიზაციები იყენებენ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს, რათა მოითხოვონ გატარებული პოლიტიკის, კანონების ან დამკვიდრებული პრაქტიკის ცვლილება.

### დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციების როლი

დამსაქმებელთა და მშრომელთა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები ასრულებენ არსებით როლს შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემაში: ისინი მონაწილეობენ შსო ახალი სტანდარტების თემატიკის შერჩევაში, ტექსტების შემუშავებაში და მათი ხმები განსაზღვრავს, მიიღებს თუ არა შრომის საერთაშორისო კონვენცია ახლად შემუშავებულ სტანდარტს. კონვენციის მიღების შეთხვევაში დამსაქმებლებსა და მშრომელებს შეუძლიათ მისი რატიფიცირების კუთხით მთავრობის სტიმულირება. როგორც ეს ამ ბროშურაში შემდგომ არის განხილული, კონვენციის რატიფიცირების შემთხვევაში მთავრობებს მოეთხოვებათ შსო-ში პერიოდული ანგარიშების გაგზავნა, თუ როგორ ხდება ამ კონვენციის გამოყენება ქვეყნის კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. მთავრობის მიერ მომზადებული ანგარიშები ასევე უნდა წარედგინოს დამსაქმებელთა და მშრომელთა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებს, რომელთაც შეუძლიათ ამ ანგარიშების კომენტირება. დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებს აგრეთვე შეუძლიათ მნიშვნელოვანი ინფორმაციის პირდაპირ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის მიწოდება. ისინი უფლებამოსილნი არიან, მოახდინონ შუამდგომლობის პროცედურის ინიცირება შსო წესდების 24-ე მუხლის შესაბამისად. დამატებით, შსო-ის წესდების 26-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო კონვენციაზე წარგზავნილ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა დელეგატებს შეუძლიათ შსონევი ქვეყნის წინააღმდეგ საჩივრის პროცედურის ინიცირება.

თუ წევრი ქვეყანა მოახდენს სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ 1976 წლის კონვენციის (შრომის საერთაშორისო ნორმები) რატიფიცირებას, როგორც ეს ამ დრომდე 120-ზე მეტმა სახელმწიფომ განახორციელა, იგი ვალდებულია, გამართოს სამმხრივი ეროვნული კონსულტაციები ისეთი თემების ირგვლივ როგორცაა: კონვენციაზე განსახილველად გამიზნული ახლად შემუშავებული დოკუმენტები, კონვენციის მიერ მიღებული დოკუმენტების კომპეტენტური ორგანოებისათვის წარდგენა, რატიფიცირებული კონვენციების შესახებ ანგარიშები, არარატიფიცირებულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებთან დაკავშირებული ზომები და კონვენციათა დენონსაციის შესახებ წინადადებები.



ასოცირების თავისუფლება  
კოლექტიური მოლაპარაკებები  
იძულებითი შრომა  
ბავშვის შრომა  
შესაძლებლობის მიცემასა და მოპყრობაში თანასწორობა  
სამმხრივი კონსულტაცია  
შრომის ადმინისტრირება  
შრომის ინსპექტირება  
დასაქმების პოლიტიკა  
დასაქმების ხელშეწყობა  
პროფესიული ორიენტაცია და მომზადება  
დასაქმების გარანტია  
სოციალური პოლიტიკა  
შრომის ანაზღაურება  
სამუშაო დრო  
შრომის დაცვა  
სოციალური უზრუნველყოფა  
დედობის დაცვა  
მიგრანტი მუშაკები  
მეზღვაურები  
მეთევზეები  
დოკების მუშაკები  
მკვიდრი და გვაროვნულ-თემურიცხოვრების წესის მიმდევარი ხალხები  
მუშაკთა სხვა განსაკუთრებული კატეგორიები

შრომის საერთაშორისო ნორმების თემატური  
საპითხები

„ასოციირების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უზრუნველყოფას შეუძლია ძალზედ მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შრომის ბაზრის ეფექტურობის სტიმულირებასა და ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესებაში. და არსებობს თვალსაჩინო ეკონომიკური და სოციალური მიზეზები იმისა, რომ აიკრძალოს მონობა და იძულებითი შრომის ყველა ფორმა.“- მსოფლიო ბანკი, 2004<sup>6</sup>.<sup>12</sup>

შრომის საერთაშორისო ნორმები პასუხობს იმ საჭიროებებისა და გამოწვევების მხარდ რაოდენობას, რომელთა წინაშეც დგანან მშრომელები და დამსაქმებლები გლობალიზებული ეკონომიკის პირობებში. ეს ნაწილი ეთმობა შრომის საერთაშორისო ნორმებით მოცული თემატიკის წარდგენასა და ზოგიერთი მნიშვნელოვანი კონვენციისა და რეკომენდაციის გაცნობას. აქ ასევე არის ახსნილი, თუ რა პრობლემები არსებობს სადღეისოდ კონკრეტულ სფეროებში და როგორ შეუძლიათ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს ამ პრობლემათა გადაწყვეტაში დახმარება. ბოლოს, მოყვანილია რამდენიმე პრეცედენტი, როდესაც შრომის საერთაშორისო ნორმების, ან მათში გატარებული პრინციპების გამოყენებამ დადებითი წვლილი შეიტანა კონკრეტულ სიტუაციებში.

#### შენიშვნა:

ამ ნაწილში შეჯამებულია ზოგიერთი მნიშვნელოვანი შსო კონვენცია და რეკომენდაცია. ეს შეჯამება ატარებს მხოლოდ საინფორმაციო ხასიათს და მისი მიზანი არ არის ოფიციალურ ტექსტთან გაცნობის ჩანაცვლება. იგი არ მოიცავს მთელ რიგ სხვა კონვენციებსა და რეკომენდაციებს, თუმცა ბევრი მათგანი ძალაშია და არის მნიშვნელოვანი. შსო სტანდარტების მთლიანი ნუსხის გაცნობა მათი თემატიკისა და სტატუსის მიხედვით შესაძლებელია შსო ვებ-საიტზე: [www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes) ან კომპაქტ-დისკზე: ILSE CD-ROM. პრეცედენტები მოყვანილია საილუსტრაციოდ და მიზნად არ ისახავს რომელიმე ქვეყნის ან სიტუაციის განსაკუთრებულ გამორჩევას.

## გაერთიანების თავისუფლება



გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს ცენტრალური ადგილი უკავია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფასეულობებს შორის: ის სათუთად არის დაცული შსონესდებით (1919წ.), შსო ფილადელფიის დეკლარაციით (1944წ.) და შრომის სფეროში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციით (1998წ.). იგი აგრეთვე წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (1948წ.) აღიარებულ უფლებას. ორგანიზებისა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების ჩამოყალიბების უფლება წარმოადგენს წინაპირობას ჯანსაღი კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებისა და სოციალური დიალოგისათვის. ამის მიუხედავად, ჯერ კიდევ არსებობს პრობლემები ამ პრინციპების გამოყენებაში: ზოგიერთ ქვეყანაში მუშაკთაგარკვეულ კატეგორიებს (მაგ. საჯარო მოხელეები, მეზღვაურები, საექსპორტო სამრეწველო ზონის მუშაკები) აკრძალული აქვთ ასოცირების უფლებით სარგებლობა, ხდება მშრომელთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების საქმიანობის უკანონო შეჩერება ან მათ საქმიანობაში ჩარევა, ხოლო ცალკეულ ექსტრემალურ შემთხვევებში - პროფკავშირის წევრების დაპატიმრება ან მკვლელობა. შსო სტანდარტები ასოცირების თავისუფლების კომიტეტსა და სხვა მაკონტროლებელ მექანიზმებთან ერთად (იხ. ნაწილი 3) ქმნიან ნიადაგს ამ სიძნელეთა გადალახვისა და იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ადამიანთა ეს ფუნდამენტური უფლება დაცული იყოს მთელს მსოფლიოში.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ კონვენცია, 1948 წლის (№87)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია აწესებს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას, დააფუძნონ ორგანიზაციები ან შეუერთდნენ მათ საკუთარი არჩევით, წინასწარი ნებართვის აღების გარეშე. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ თავისუფლად ორგანიზება, ისინი არ ექვემდებარებიან დაშლას ან საქმიანობის შეჩერებას ადმინისტრაციული ორგანოების ჩარევით და აქვთ უფლება, შექმნან და შეუერთდნენ ფედერაციებსა და კონფედერაციებს, რომელთაც, თავის მხრივ, შეუძლიათ განვევრიანება მშრომელთა და დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციებში.

#### ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ კონვენცია, 1949 წლის (№98)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია ადგენს, რომ მშრომელები უნდა სარგებლობდნენ სათანადო დაცვით პროფკავშირული აქტივობის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებებისაგან, მათ შორის პროფესიულ კავშირში არშესვლის ან შრომითი მოწყობის სანაცვლოდ პროფკავშირიდან გამოსვლის მოთხოვნის ან პროფესიული კავშირის წევრობის ან პროფკავშირულ საქმიანობაში მონაწილეობის გამო განთავისუფლებისაგან. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები უნდა სარგებლობდნენ სათანადო დაცვით ერთმანეთის მხრიდან ნებისმიერი ჩარევისგან, განსაკუთრებით ისეთი ქმედებებისგან, რომელიც მიმართულია დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებზე დამოკიდებული დასაქმებულთა ორგანიზაციების შექმნისკენ ან დასაქმებულთა ორგანიზაციების ფინანსური ან სხვა საშუალებებით დახმარებისკენ, რათა ეს ორგანიზაციები მოექცნენ დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციების კონტროლის ქვეშ. ამ კონვენციით დაცულია აგრეთვე კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება. (იხ. აგრეთვე რუბრიკაში - „კოლექტიური მოლაპარაკებები“).



### **მუშაკთა წარმომადგენლების შესახებ კონვენცია, 1971 წლის (№135)**

მუშაკთა წარმომადგენლები საწარმოში უნდა სარგებლობდნენ ქმედითი დაცვით მათ წინააღმდეგ მიმართული ნებისმიერი აქტისაგან, მათ შორის მათი სტატუსის, მუშაკთა წარმომადგენლის რანგში საქმიანობის, პროფესიული კავშირის წევრობის ან პროფკავშირულ საქმიანობაში მონაწილეობის გამო სამსახურიდან განთავისუფლებისაგან, თუ მუშაკთა წარმომადგენელთა მოქმედებები შეესაბამება არსებულკანონმდებლობას, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა ან სხვა ერთობლივ შეთანხმებებს. მუშაკთა წარმომადგენლები საწარმოში უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ სათანადო შესაძლებლობებით, რათ შეძლონ საკუთრი ფუნქციების სწრაფად და ეფექტიანად შესრულება.

### **სოფლის მეურნეობის მუშაკთა ორგანიზაციების შესახებ კონვენცია, 1975 წლის (№141)**

სოფლის მეურნეობის მუშაკთა ყველა კატეგორიას, მიუხედავად იმისა, საუბარია დაქირავებით დასაქმებულებსა თუ თვითდასაქმებულებზე, აქვს უფლება, დააფუძნოს საკუთარი ორგანიზაცია ან გაწევრიანდეს სხვა ორგანიზაციაში საკუთარი არჩევანის საფუძველზე, მხოლოდ ამ ორგანიზაციის მიერ მიღებული წესების შესაბამისად, წინასწარი თანხმობის მიღების გარეშე. აუცილებელია ასოცირების თავისუფლების პრინციპები სრულად დაცვა; სოფლის მეურნეობის მუშაკთა ორგანიზაციები საკუთრი ბუნებით არიან დამოუკიდებელი და ნებაყოფლობით გაერთიანებები, რომლებიც თავისუფალნი არან ყოველგვარი ჩარევის, იძულების ან რეპრესიისაგან. ეროვნული პოლიტიკა ხელს უწყობს სოფლის მეურნეობის მუშაკთა მძლავრ და დამოუკიდებელ ორგანიზაციების, ნებაყოფლობით საფუძველზე დაარსებასა და განვითარებას, როგორც ეფექტურ საშუალებას, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ამ მუშაკთა მონაწილეობა ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებაში.

### **საჯარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობების შესახებ კონვენცია, 1978 წლის (№151)**

კონვენციის შესაბამისად განსაზღვრული საჯარო მოხელეები სარგებლობენ სათანადო დაცვით პროფკავშირული აქტივობის წინააღმდეგ მიმართული ნებისმიერი დისკრიმინაციული ქმედებისგან, რომელიც შეეხება მათ დასაქმებას, ხოლო მათი ორგანიზაციები სარგებლობენ სრული დამოუკიდებლობით სახელმწიფო ორგანოებისაგან, ასევე - სათანადო დაცვით მათი დაფუძნების, ფუნქციონირებისა და ადმინისტრირების პროცესში სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან ნებისმიერი ჩარევისაგან.

#### **გაერთიანების თავისუფლება დარტყმის ქვეშაა**

მართალია, გაერთიანების თავისუფლება აღიარებულია, როგორც შრომით სფეროში ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლება, ან არარსებული თავისუფალი პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაციის (ICF-TU) შეფასებით, 2005 წელს აზიაში მოკლულ იქნა, სულ მცირე, 17 პროფკავშირის წევრი, დამატებით ნაცემი ან ნაწამები იქნა 947 მათგანი, ხოლო დაპატიმრებულ წევრთა რაოდენობამ 8000-ს გადააჭარბა. ლათინურ ამერიკაში არანაკლებ 80 ადამიანი მოკლეს მხოლოდ იმის გამო, რომ იყვნენ პროფკავშირის წევრები და ცდილობდნენ დაეცვათ საკუთარი უფლებები, 275 მათგანს დაემუქრნენ მოკვლით, 480 მათგანი იქნა ნაცემი ან ნაწამები და დაახლოებით 1700 პროფკავშირელი არასამართლიანად იქნა დათხოვნილი სამუშაოდან. საექსპორტო სამრეწველო ზონის 50 მლნ-ზე მეტ მუშაკთა უმრავლესობა ვერ სარგებლობს პროფესიულ კავშირში განვითარების უფლებით. გაერთიანების თავისუფლება - ეს არ არის მხოლოდ მშრომელთა უფლებებთან დაკავშირებული პრობლემა. დამსაქმებლებს შსო გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტში აგრეთვე აქვთ შეტანილი საჩივრები, რომლებიც შეეხება არაკანონიერ ჩარევებს მათი ორგანიზაციების საქმეებში.

## კოლექტიური მოლაპარაკებები

გაერთიანების თავისუფლება უზრუნველყოფს, რომ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შეეძლოთ გაერთიანებათა შექმნა, რათა აწარმოონ მუშაობის პირობებთან დაკავშირებული აზრიანი მოლაპარაკებები. გაერთიანების თავისუფლების განუხრელ დაცვასთან ერთად კოლექტიური მოლაპარაკებების ჯანსაღი პრაქტიკა უზრუნველყოფს, რომ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს ჰქონდეთ ერთნაირი ხმა მოლაპარაკებათა წარმოების პროცესში, რათა მიღებული შედეგი იყოს სამართლიანი და მიუკერძოებელი. კოლექტიური მოლაპარაკებები საშუალებას აძლევს ორივე მხარეს, შეთანხმდნენ სამართლიან შრომით ურთიერთობებზე და ახდენს ძვირადღირებული შრომითი დავების პრევენციას. მართლაც, რიგი სამეცნიერო კვლევებისა მიუთითებს, რომ ქვეყნებში, სადაც არსებობს კარგად კოორდინირებული კოლექტიური მოლაპარაკებების პრაქტიკა, როგორც წესი, დაბალია შრომის ანაზღაურების უთანაბრობის მაჩვენებელი, უფრო დაბალია და ნაკლებად მდგრადია უმუშევრობა, უფრო მცირეა გაფიცვათა რაოდენობა და ისინი შედარებით უფრო ნაკლები ხანგრძლივობისაა, ვიდრე ქვეყნებში სადაც კოლექტიური მოლაპარაკებების პრაქტიკა ნაკლებად არის დამკვიდრებული.<sup>13</sup> კოლექტიური მოლაპარაკებების კარგად განვითარებული პრაქტიკა იყო ის ელემენტი, რომელმაც საშუალება მისცა კორეის რესპუბლიკას გადაეტანა აზიის ფინანსური კრიზისი, ხოლო სამხრეთ აფრიკას - ნაკლებად მტკივნეულად გადასულიყო აპარტეიდის შემდგომ ხანაში.<sup>14</sup> შსო სტანდარტები ხელს უწყობს კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებას და იმას, რომ ჯანსაღ შრომით ურთიერთობებს სარგებელი მოჰქონდეს ყველასათვის.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ კონვენცია, 1949 წლის (№98)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია ადგენს, რომუნდა გატარდეს ქვეყანაში არსებული პირობების შესაფერისი ზომები, რათა, სადაც ეს აუცილებელია, წახალისდეს და ხელი შეეწყოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების მექანიზმების სრულყოფილ ჩამოყალიბებასა და სრული დატვირთვით ამოქმედებას შრომითი ურთიერთობების კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებებით მოწესრიგების პრაქტიკის დასამკვიდრებლად (იხ. აგრეთვე რუბრიკაში - „გაერთიანების თავისუფლება“).

#### საჯარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობების შესახებ კონვენცია, 1978 წლის (№151)

ეს კონვენცია ამკვიდრებს საჯარო მოხელეთა უფლებას კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებაზე, აგრეთვე სხვა მეთოდების გამოყენებაზე, რომლებიც საჯარო მოხელეთა წარმომადგენლებს მისცემს საშუალებას, მონაწილეობა მიიღონ მოხელეთა შრომითი მოწყობის პირობების განსაზღვრაში. კონვენცია ასევე ითვალისწინებს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტა ხდებოდეს მხარეთა შორის მოლაპარაკებების გზით ან დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი ისეთი მექანიზმების გამოყენებით, როგორცაა: შუამავლობა, შერიგება ან არბიტრაჟი.



### კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კონვენცია, 1981 წლის (№154)

კონვენცია განსაზღვრავს კოლექტიური მოლაპარაკებების რაობას და მოითხოვს მის აქტიურ გამოყენებას ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში, მათ შორის საჯარო სამსახურში.

#### სოციალური დიალოგი პრაქტიკაში

“TrinidadCementLimited (TCL)” – ეს არის საერთაშორისო კომპანია, რომელიც მოქმედებს ტრინიდადსა და ტობაგოში, ბარბადოსსა და იამაიკაში. მისი არსებობის უმეტესი დროის განმავლობაში კომპანია განიცდიდა პრობლემებს, რომელიც დაკავშირებული იყო შრომითი ურთიერთობების არასათანადო მართვასთან. 1984-1995 წლებში აღინიშნებოდა საწარმოო პროცესის შეჩერების წელიწადში საშუალოდ ორი და მოუგვარებელი საჩივრებისა და დავების - არანაკლებ 47 შემთხვევა. ქარხნის ოპერატიული მზადყოფნისა და მუშაობის ეფექტურობის მაჩვენებლები არ აღემატებოდა 70%-ს. 1995 წლიდან კომპანიის ხელმძღვანელობამ მიიღო ახალი სტრატეგია, რომლის მიხედვითაც განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობოდა დასაქმებულებთან ჯანსაღ ურთიერთობებს და აწესებდა სამმხრივი კომისიის ფორმირებისა და მოლაპარაკებათა წარმოების პრინციპებს. ამ ახალი მიდგომის შედეგად, მოლაპარაკებები დასრულდა სწრაფად და წარმოების შეჩერების გარეშე. ქარხნის ოპერატიული მზადყოფნისა და მუშაობის ეფექტურობის მაჩვენებლები გაიზარდა ისევე, როგორც ცემენტის წარმოების საერთო პროდუქტიულობა და საკუთარი სამუშაო ადგილით დასაქმებულთა კმაყოფილების დონე; იკლო სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მაჩვენებლებმა. 2002 წელს მმართველმა რგოლმა და დასაქმებულებმა შეძლეს ერთიანი ძალებით მოეგერიებინათ უცხოელთა მიერ კომპანიის ხელში ჩაგდების მცდელობა, რაშიც მათ მნიშვნელოვნად დაეხმარა კონკურენტუნარიანობის გაზრდილი მაჩვენებელი და ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობები, რომელიც მათ ჩამოაყალიბეს. ამდენად შრომითი ურთიერთობების ჯეროვნად აწყობა მომგებიანი აღმოჩნდა როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებლებისათვის.<sup>15</sup>

## იძულებითი შრომა



მართალია, იძულებითი შრომა საყოველთაოდ არის დაგმობილი, მილიონობით ადამიანი მთელს მსოფლიოში ჯერ კიდევ არის დაქვემდებარებული ამგვარ შრომას. ტრადიციული მონობა კვლავაც გვხვდება აფრიკის ცალკეულ ნაწილებში, ხოლო იძულებითი შრომა სამუშაოზე იძულებითი აყვანის ფორმით გვხვდება ლათინური ამერიკის ბევრ ქვეყანაში, ასევე - კარიბის ზღვის აუზის ქვეყანათა ნაწილში და სხვა ადგილებში. რიგ ქვეყნებში შინამოსამსახურეები ვარდებიან ისეთ სიტუაციაში, როდესაც მათ უწევთ იძულებითი შრომა და ხშირია შემთხვევები, როდესაც მათ უკრძალავენ დამსაქმებლის სახლის დატოვებას მუქარის ან ძალადობის გამოყენებით. სავალთვალის გამო შრომის პრაქტიკა შენარჩუნებულია სამხრეთ აზიაში, სადაც მილიონობით მამაკაცი, ქალი და ბავშვი მიტაცებულია საკუთარ სამუშაოს ვალთან დაკავშირებული მანკიერი წრის მეშვეობით. ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკაში სულ უფრო მეტი ქალი და ბავშვი ხდება ადამიანით მოვაჭრეთა მსხვერპლი, რომლებიც ჰყიდიან მათ იძულებით პროსტიტუციაში ჩაბმის ან მძიმე პირობებში მუშაობისათვის. დაბოლოს, იძულებითი შრომა ზოგიერთ შემთხვევაში კვლავაც გამოიყენება, როგორც საკუთარი პოლიტიკური შეხედულებების გამოხატვის გამო დაკისრებული სასჯელის ერთ-ერთი ზომა. მსოფლიოს ბევრი მთავრობისათვის იძულებითი შრომის აღმოფხვრა კვლავ რჩება მნიშვნელოვან გამოწვევად 21-ე საუკუნეში. იძულებითი შრომა წარმოადგენს არა მხოლოდ ადამიანის ფუნდამენტური უფლების დარღვევას, არამედ იგი ასევე არის სიღარიბის ერთ-ერთი წამყვანი მიზეზი და ეკონომიკური განვითარების დამაბრკოლებელი გარემოება. იძულებით შრომასთან დაკავშირებული შსო სტანდარტები მიზნობრივ ტექნიკურ დახმარებასთან ერთად წარმოადგენენ უმთავრეს საერთაშორისო ინსტრუმენტებს ამ გასაჭირთან საბრძოლველად.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### იძულებითი შრომის შესახებ კონვენცია, 1930 წლის (№29)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია კრძალავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმას, რომელიც განისაზღვრება, როგორც: „ყოველგვარისამუშაო ან სამსახური, რომლის შესრულებაც ადამიანს მოეთხოვება რაიმე სასჯელის მუქარით და რომლის შემსრულებლადაც მას ნებაყოფლობით არ შეუთავაზებია საკუთარი თავი“. გამონაკლისები შეეხება შრომას, რომელიც დაკავშირებულია სავალდებულო სამხედრო სამსახურის მოთხოვნებთან, ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივმოვალეობებთან, სასამართლოს მიერ მსჯავრდების შედეგებთან (იმ პირობით, რომ ეს სამუშაო ან სამსახური შესრულდება სახელმწიფო ორგანოს ზედამხედველობითა და კონტროლით და რომ ეს პირი არ იქნება დაქირავებული კერძო პირების, კომპანიების ან ასოციაციებისთვის ან არ იქნება გადაცემული ამ უკანასკნელთა განკარგულებაში), საგანგებო მდგომარეობებთან და წვრილმან კომუნალურ სამუშაოებთან, რომელთაც თემის წევრები ასრულებენ აღნიშნული თემის უშუალო ინტერესიდან გამომდინარე. კონვენცია აგრეთვე მოითხოვს, რომ იძულებითი ან სავალდებულო შრომით უკანონო სარგებლობა იყოს დასჯადი, როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული და რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს ამ კონვენციის რატიფიცირება, უზრუნველყონ კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი სასჯელის ადეკვატურობა და მისი მკაცრი აღსრულება.

#### იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ კონვენცია, 1957 წლის (№105)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია კრძალავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომას, როგორც პოლიტიკური ზეწოლის ან აღზრდის იარაღს ან როგორც სასჯელს პოლიტიკური მოსაზრებების ან ისეთი შეხედულებების



გაზიარების ან გამოხატვის გამო, რომელიც იდეოლოგიურად ეწინააღმდეგება დამკვიდრებულ პოლიტიკურ, სოციალურ ან ეკონომიკურ წყობას; როგორც ეკონომიკური განვითარების საჭიროებებისათვის საშუალო ძალის მობილიზებისა და გამოყენების მეთოდს; როგორც შრომითი დისციპლინის განმტკიცების საშუალებას; როგორც გაფიცვებში მონაწილეობის გამო დაკისრებულ სასჯელს და როგორც რასობრივი, სოციალური, ეროვნული ან რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის საშუალებას.

დამატებით, ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ 1999 წლის №182 კონვენციის თანახმად იძულებითი ან სავალდებულო შრომა განიხილება, როგორც ბავშვთა შრომის ერთ-ერთი ყველაზე უარესი ფორმა.

### **მუშაობა შრომის საერთაშორისო ნორმით დადგენილი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად:**

#### **ბრძოლა იძულებით შრომასთან ნეპალში**

კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში შსო ექსპერტთა კომიტეტი (იხ. ნაწილი 3) ბოლო 10 წლის განმავლობაში აღნიშნავს პროგრესის მიღწევას 60-ზე მეტ შემთხვევაში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის საქმეში. ამის მიუხედავად, მრავალ განვითარებად სახელმწიფოში დამკვიდრებული უძველესი სოციალური ტრადიციები წარმოადგენს სერიოზულ პრობლემას. ერთი ქვეყანა, რომელმაც გაუძლო ამ გამოცდას, არის ნეპალი. მართალია, ნეპალის კონსტიტუცია კრძალავს იძულებითი შრომის ნებისმიერ ფორმას, 1990-იანი წლების დასაწყისში დაახლოებით 1.2 მლნ ნეპალელი ეწეოდა მონური შრომის მსგავს საქმიანობას სავალ კაბალაში ყოფნის გამო იმ სისტემაში, რომელიც „კამაიას“ სახელწოდებით არის ცნობილი. აღნიშნული სისტემის ფარგლებში ხელმოკლე, უმთავრესად ნეპალის დასავლეთით მცხოვრები თარუს ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები იძულებული იყვნენ შეესრულებინათ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოები მინათმფლობელთან სავალ კაბალის კვალობაზე. „კამაიაელთა“ ვალდებულებები ხშირად მომდევნო თაობებზე გადადიოდა.

1990-იანი წლების ბოლოს ნეპალის მთავრობამ გადაწყვიტა, აქტიურად ემოქმედა ამ პრობლემის გადასაჭრელად, რათა მოეხდინა იძულებითი შრომის შესახებ კონვენციის (1930 წლის №29) რატიფიცირება. ქვეყანამ მოითხოვა საერთაშორისო დახმარება და შსო ტექნიკური მხარდაჭერით 2002 წელს მიიღო კანონი სავალ კაბალაში ყოფნის გამო შრომის (აკრძალვის) შესახებ, რომელიც ცალსახად კრძალავს იძულებით და სავალ კაბალაში ყოფნის გამო შრომას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ განაგრძო მნიშვნელოვანი როლის შესრულება „კამაიას“ სისტემის ძირფესვიანად მოშლაში იმით, რომ მშრომელთა და მინათმფლობელთა თავისუფალი შრომის პირობებთან ადაპტაციის პარალელურად ხელს უწყობდა საორგანიზაციო და მოლაპარაკებათა წარმოების უნარ-ჩვევების განვითარებას. ამ უწყვეტი და ერთობლივი ძალისხმევის შედეგად ნეპალმა 2002 წელს მოახდინა №29 კონვენციის რატიფიცირება 16, რამაც მისცა შესაძლებლობა ექსპერტთა კომიტეტს, თვალყური ედევნებინა ამ საკითხის ირგვლივ მოვლენათა შემდგომი განვითარებისათვის როგორც კანონმდებლობის დონეზე, ისე პრაქტიკული რეალიზაციის თვალსაზრისით.

## ბავშვის შრომა

ბავშვის შრომა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დარღვევაა. დადგენილია, რომ იგი აფერხებს ბავშვის განვითარებას და შესაძლოა განაპირობებდეს მისთვის სამუდამო ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ზიანის მიყენებას. სამეცნიერო მტკიცებულებები ცხადყოფს, რომ არსებობს მყარი კავშირი შინამეურნეობის სიღარიბესა და ბავშვის შრომას შორის და რომ ბავშვის შრომა იწვევს შემდგომი თაობების სიღარიბეში ყოფნის გაგრძელებას, ვინაიდან ლარიბ ოჯახებში მცხოვრები ბავშვები წყდებიან სკოლას და ებლუდებათ აღმავალი სოციალური მობილურობის პერსპექტივები. თავის მხრივ, ასევე დადგენილია კავშირი ადამიანური კაპიტალის მსგავს დაკნინებასა და ეკონომიკური ზრდისა და საზოგადოებრივი განვითარების დაბალ ტემპს შორის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ჩატარებულმა ბოლოდროინდელმა კვლევამ აჩვენა, რომ განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში ბავშვთა შრომის აღმოფხვრას შეუძლია იმ დანახარჯებზე შვიდჯერ უფრო მეტი ეკონომიკური სარგებლის მოტანა, რომელთა დიდი ნაწილიც უკეთესგანათლებასა და სოციალურმომსახურებაში ინვესტიციებს უკავშირდება.<sup>17</sup> ბავშვთა შრომის შესახებ შსო სტანდარტები წარმოადგენს ძირითადი საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს ამ პრობლემასთან საბრძოლველად.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია, 1973 წლის (№138)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია აწესებს 15 წელს (მსუბუქი სამუშაოს შემთხვევაში - 13 წელს), როგორც დაქირავებით სამუშაოზე მისაღებად ან მუშაობის უფლების მისაცემად საზოგადოდ დადგენილ მინიმალურ ასაკს და 18 წელს (ცალკეულ, მკაცრად რეგლამენტირებულ შემთხვევებში - 16 წელს), როგორც მავნე პირობებში მუშაობისათვის დადგენილ მინიმალურ ასაკს. კონვენცია უშვებს შესაძლებლობას, რომ საწყის ეტაპზე იმ ქვეყნებში, სადაც ეკონომიკა და განათლების შესაძლებლობები არასაკმარისად არის განვითარებული, სამუშაოზე მიღების საზოგადო მინიმალური ასაკი განისაზღვროს 14 წლით (მსუბუქი სამუშაოს შემთხვევაში - 12 წლით).

#### ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ კონვენცია, 1999 წლის (№182)

ამ ფუნდამენტური კონვენციით „ბავშვი“ განისაზღვრება, როგორც 18 წლის ასაკს მიუღწეველი პირი. იგი მოითხოვს, რომ ქვეყანამ, რომელმაც მოახდინა კონვენციის რატიფიცირება, უზრუნველყოს ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების, მათ შორის მონობისა და მონობის მსგავსი პრაქტიკის აღმოფხვრა, როგორცადაც ითვლება: ბავშვთა გაყიდვა და ბავშვებით ვაჭრობა, სავალო კაბალა და ბატონყმური დამოკიდებულება, იძულებითი და სავალდებულო შრომა, მათ შორის ბავშვების იძულებითი ან სავალდებულო განწვევა შეიარაღებულ კონფლიქტებში გამოყენების მიზნით, ბავშვთა პროსტიტუციასა და პორნოგრაფიაში, ასევე სხვა უკანონო საქმიანობაში, განსაკუთრებით ნარკოტიკების წარმოებასა და გასაღებაში ჩაბმის, ან ისეთ სამუშაოზე გამოყენების მიზნით, რომელიც მაღალი ალბათობით ზიანს აყენებს ბავშვის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და მის ზნეობას. კონვენცია მოითხოვს, რომ სახელმწიფომ, რომელმაც მოახდინა მისი რატიფიცირება, აღმოუჩინოს აუცილებელი და სათანადო პირდაპირი დახმარება ბავშვთა შრომის ყველაზე უარეს ფორმებში ჩართული ბავშვებს მათი ამ საქმიანობისაგან ჩამოშორების, რეაბილიტაციისა და საზოგადოებაში ინტეგრაციის მიზნით. იგი ასევე მოითხოვს სახელმწიფოებისგან, უზრუნველყონ ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი



ფორმებისაგან ჩამოშორებული ბავშვებისათვის საბაზისო და, სადაც ეს შესაძლებელი და უპრიანია - პროფესიული განათლების მიღების შესაძლებლობა.

სადღესოდ, 150-ზე მეტმა სახელმწიფომ მოახდინა ზემოთ მოყვანილი ორი კონვენციიდან ერთ-ერთის რატიფიცირება მაინც.

**ბავშვთა შრომა ციფრებში**

**შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებით, ბავშვთა შრომაში ჩაბმულია 166 მლნ 5-დან 14 წლამდე ასაკისა და 218 მლნ 5-დან 17 წლამდე ასაკის ბავშვი.**

როგორც 5-დან 14 წლამდე, ისე 5-დან 17 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში შრომითი საქმიანობით დაკავებულ ბავშვთა რაოდენობა შემცირდა 11 პროცენტით 2000 წლიდან 2004 წლამდე განსაზღვრული ოთხწლიანი პერიოდის განმავლობაში. 5-დან 14 წლამდე ასაკის 74 მლნ ბავშვი დასაქმებულია შრომის მავნე პირობებში.

შეფასებითი გათვლებით, ბავშვთა შრომის ერთ ან მეტ ყველაზე უარეს ფორმაში ჩაბმულია 8.4 მლნ ბავშვი:

5.7 მლნ-ს უწევს შრომა იძულების ან სავალ კაბალის გამო

1.8 მლნ ჩაბმულია პროსტიტუციასა და პორნოგრაფიაში

1.2 მლნ არის ადამიანით ვაჭრობის ობიექტი

300,000 იძულებით არის ჩაბმული შეიარაღებულ კონფლიქტში<sup>18</sup>



ბავშვთა შრომის სტანდარტები პრაქტიკაში: ბრძოლა ბავშვთა შრომასთან ბრძაბილიაში

ბრაზილიის პროფკავშირები შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად თხუთმეტ წელიწადზე მეტი ხნის განმავლობაში იყენებდნენ. 1991 წელს მშრომელთა ერთიანმა პროფკავშირულმა ცენტრმა (CUT) დააფუძნა ბავშვთა და მოზარდთა უფლებების დაცვის ეროვნული კომიტეტი, რომლის მთავარი ძალისხმევა მიმართული იყო ბავშვთა და მოზარდთა შესახებ კანონის აღსრულებასა და მინიმალური ასაკის შესახებ შსო კონვენციის (1973 წლის №138) რატიფიცირების მხარდაჭერაზე. შსო ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის შსო საერთაშორისო პროგრამასთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, სამეცნიერო-კვლევით ცენტრებთან, საზოგადოებრივ ინსტიტუტებთან და ეროვნულ და საერთაშორისო პროფკავშირებთან თანამშრომლობით მშრომელთა ერთიანმა პროფკავშირულმა ცენტრმა უხელმძღვანელა წარმატებულ ძალისხმევას, რათა ბავშვის უფლებებისა და ბავშვთა შრომის შესახებ დებულებები ასახული ყოფილიყო კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, ჩაატარა კვლევები და გამოკითხვები ბრაზილიაში ბავშვთა შრომის გამოყენების რეალური მდგომარეობის შესაფასებლად და მოამზადა რადიო პროგრამები, ბროშურები და პლაკატები მოსახლეობის ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებათა ფარგლებში. ამ ძალისხმევამ გამოიღო ნაყოფი იმდენად, რამდენადაც ბრაზილიამ ბოლო პერიოდში მოახდინა როგორც №138, ისე №182 კონვენციის რატიფიკაცია, რითიც აიღო ვალდებულება, აღმოფხვრას ბავშვთა შრომა საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემის ფარგლებში.<sup>19</sup>

## შესაძლებლობებსა და მოპყრობაში თანასწორობა

მილიონობით ქალი და მამაკაცი მთელს მსოფლიოში ღებულობს უარს დასაქმებისა და მომზადების შესაძლებლობაზე, იღებს დაბალ ხელფასს ან არჩევანი მხოლოდ ცალკეული პროფესიებით აქვს შეზღუდული უბრალოდ მისი სქესის, კანის ფერის, ეთნიკური კუთვნილების ან მრწამსის გამო, მიუხედავად იმისა, თუ რა უნარები და ჩვევები აქვს მას. მაგალითად, მთელ რიგ განვითარებულ ქვეყნებში ერთნაირი სამუშაოს შესრულებაში ქალები იღებენ 25%-მდე უფრო დაბალ ანაზღაურებას ვიდრე მათი კოლეგა მამაკაცები.<sup>20</sup> დისკრიმინაციისგან თავისუფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და იგი არსებითია მშრომელთათვის, რათა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, თავისუფლად აირჩიონ საკუთარი საქმიანობის სახეობა, სრულად განივითარონ საკუთარი პოტენციალი და მიიღონ ეკონომიკური სარგებელი საკუთარი დამსახურების საფუძველზე. სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის დამკვიდრებას აგრეთვე აქვს მნიშვნელოვანი ეკონომიკური უპირატესობები. დამსაქმებლები, რომლებიც პრაქტიკაში გამოიყენებენ თანასწორობის პრინციპს, ხელი მიუწვდებიან შედარებით უფრო ფართოდ წარმოდგენილ და დივერსიფიცირებულ სამუშაო ძალაზე. დასაქმებულებს, რომლებიც სარგებლობენ თანასწორი მოპყრობით, აქვთ მეტი შესაძლებლობა, აიმაღლონ კვალიფიკაცია. ისინი ხშირად იღებენ უფრო მაღალ ხელფასს და, საერთო ჯამში, აუმჯობესებენ სამუშაო ძალის ხარისხს. გლობალიზებულ ეკონომიკურ სისტემაში მიღებული მოგება უფრო სამართლიანად ნაწილდება საზოგადოებაში, რომელშიც ხდება თანასწორობის დაცვა, რაც განაპირობებს სოციალური სტაბილურობის უფრო მაღალ ხარისხსა და შემდგომი ეკონომიკური განვითარების უფრო ფართო საზოგადოებრივ მხარდაჭერას.<sup>21</sup> თანასწორობის მხარდაჭერისადმი მიძღვნილი შსო სტანდარტები გვთავაზობს ინსტრუმენტთა ნაკრებს სამუშაო ადგილის ყველა ასპექტსა თუ მთლიანად საზოგადოებაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრისათვის. ისინი აგრეთვე ქმნიან საფუძველს, რომელზე დაყრდნობითაც შესაძლებელია შრომის სფეროში გენდერული წამყვანი ხაზის გამოკვეთის სტრატეგიათა გატარება.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენცია, 1951 წლის (№100)

ეს ფუნდამენტური კონვენცია მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, უზრუნველყონ დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა. ტერმინი „ანაზღაურება“ განსაზღვრულია ფართო გაგებით და მოიცავს ჩვეულებრივ, საბაზისო ან მინიმალურ შრომის ანაზღაურებას ან ხელფასსა და ნებისმიერ სხვა დამატებით ანაზღაურებას, რომელსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ფულადი ან არაფულადი სახით უხდის მუშაკს დასაქმების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის.

**2007 წელს ექსპერტთა კომიტეტმა გამოაქვეყნა ზოგადი ხასიათის შენიშვნა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ 1951 წლის კონვენციის (№100) გამოყენების თაობაზე, სადაც მოცემულია მითითება „თანაბარი ღირებულების შრომის“ ცნების მნიშვნელობასთან დაკავშირებით. ექსპერტთა კომიტეტმა, მათ შორის, განაცხადა შემდეგი:**

„მაშინ, როდესაც დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება წარმოადგენს პრინციპს, რომელიც ფართოდ არის მიღებული, ამ ცნების ფარგლები და პრაქტიკაში მისი გამოყენების საკითხი შესაძლოა აღმოჩნდეს უფრო რთულად აღსაქმელი და შესასრულებელი [...]. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში კონვენციის გამოყენების სირთულეებს შედეგად მოაქვს „თანაბარი ღირებულების შრომის“ ცნებისა ფარგლებისა





და გამომდინარე შედეგების არასწორი გაგების კონკრეტული ფორმის ჩამოყალიბება. ეს ცნება წარმოადგენს კონვენციის ქვაკუთხედსა და დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების ფუნდამენტური უფლებისა და თანასწორობის ხელშეწყობის საფუძველთა საფუძველს. [...] აღვნიშნავთ რა, რომ რიგი ქვეყნებისა კვლავ ინარჩუნებენ საკანონმდებლო ნორმებს, რომლებიც არის კონვენციაში ფორმულირებულ პრინციპთან შედარებით უფრო ვიწრო გაგების იმდენად, რამდენადაც „თანაბარი ღირებულების შრომის“ ცნებას არ ეძლევა ფართო გასაქანი და რომ მსგავსი საკანონმდებლო ნორმები აფერხებს პროგრესის მიღწევას შრომის ანაზღაურების მხრივ ქალების მიმართ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გზაზე, კომიტეტი მოუწოდებს ამ სახელმწიფოთა მთავრობებს, მიიღონ აუცილებელი ზომები საკუთარი კანონმდებლობის სათანადო ცვლილებისათვის. ამგვარი კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს არა მხოლოდ თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი შრომისათვის - იმავე ან მსგავსი სამუშაოს შესრულებისათვის, არამედ აგრეთვე უნდა კრძალავდეს შრომის ანაზღაურების მხრივ ნებისმიერ დისკრიმინაციას, რომელიც წარმოიშობა სიტუაციაში, როდესაც ქალები და მამაკაცები ასრულებენ განსხვავებულ, თუმცა მაინც ერთნაირი ღირებულების სამუშაოს.“

#### **დისკრიმინაციის (დასაქმება და საქმიანობის სახეობა) შესახებ კონვენცია, 1958 წლის (№111)**

ეს ფუნდამენტური კონვენცია განსაზღვრავს დისკრიმინაციას, როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, არდაშვებას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულების, ნაციონალური კუთვნილების ან სოციალური წარმომავლობის გამო, რასაც შედეგად უთქვამს დასაქმებისან ცალკეული საქმიანობით დაკავების მხრივ თანაბარი შესაძლებლობის მიცემის ან თანასწორი მოპყრობის შესუსტება ან ნულამდე დაყვანა. იგი მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს კონვენციის რატიფიცირება, გამოაცხადონ და გაატარონ ეროვნული პოლიტიკა, რომელიც მოწოდებული იქნება, ქვეყანაში არსებული პირობებისა და პრაქტიკისთვის შესაფერისი მეთოდების გამოყენებით ხელი შეუწყოს დასაქმებისა და ცალკეული საქმიანობით დაკავების კუთხით თანაბარი შესაძლებლობის მიცემასა და თანასწორ მოპყრობას, ამ სფეროებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. ეს მოიცავს დისკრიმინაციას პროფესიული განათლების მიღების, დასაქმებისა და ცალკეული საქმიანობით დაკავების და დასაქმების გარკვეული პირობების მიღების თვალსაზრისით.

#### **ოჯახური მოვალეობებისმქონე მუშაკთა შესახებ კონვენცია, 1981 წლის (№156)**

დასაქმებული მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობის მიცემისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის ქმედითი მექანიზმების შექმნის მიზნით, ეს კონვენცია მოითხოვს ქვეყნებისგან, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, მისცეს საშუალება ოჯახური მოვალეობების მქონე პირებს, რომლებიც არიან დასაქმებულები ან რომელთაც სურთ დასაქმება, გამოიყენონ მათი ეს უფლება ყოველგვარი დისკრიმინაციისა და, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, პროფესიულ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის კონფლიქტის გარეშე. კონვენცია ასევე მოითხოვს სახელმწიფოებისგან, საზოგადოებრივი გეგმარების პროცესში ანგარიში გაუწიონ ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა საქირობებს და ხელი შეუწყონ სახელმწიფო ან კერძო ისეთი საყოფაცხოვრებო მომსახურებების განვითარებას, როგორცაა ბავშვზე ზრუნვისა და ოჯახის დამხმარე სამსახურები და დანესებულებები.

ზემოაღნიშნულ სტანდარტებთან ერთად არსებობს შსო მთელი რიგი სხვა სტანდარტებისა, სადაც მოცემულია დებულებები თანასწორობის უზრუნველყოფის თაობაზე იმ კონკრეტულ სფეროებში, რომელთაც ისინი ეხებიან.

## სამმხრივი კონსულტაციები

შსო შრომის საკითხებთან დაკავშირებული სტანდარტების და პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ეფუძნება ტრიპარტიზმის - მთავრობებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის - პრინციპს. შრომის საერთაშორისო ნორმები იქმნება და კონტროლდება სამმხრივი სტრუქტურის მეშვეობით, რაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას გაეროს სისტემის მასშტაბით უნიკალურ მდგომარეობაში აყენებს. სტანდარტების დამტკიცების მიმართ სამმხრივი მიდგომის გამოყენება უზრუნველყოფს, რომ ეს სტანდარტები ფართოდ იყოს მხარდაჭერილი შსო ყველა მხარის მიერ.

შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებით ტრიპარტიზმის დაცვა მნიშვნელოვანია აგრეთვე ეროვნულ დონეზეც. რეგულარული სამმხრივი კონსულტაციების მეშვეობით მთავრობებს შეუძლიათ უზრუნველყონ, რომ შსო ნორმების ფორმულირება, გამოყენება და კონტროლი მიმდინარეობდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თანამონაწილეობით. შსო სტანდარტები სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ აყალიბებს ჩარჩოს ეროვნულ დონეზე ეფექტური სამმხრივი კონსულტაციებისათვის. ამგვარ კონსულტაციებს შეუძლია უზრუნველყოს სოციალურ პარტნიორთა შორის უფრო მჭიდრო თანამშრომლობა, ასევე შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებულ საკითხებში მხარეთა უკეთესი გათვითცნობიერება და მონაწილეობა. ყოველივე ამას შეუძლია განაპირობოს კარგი მმართველობა და სოციალური და ეკონომიკური საკითხების უფრო ფართო სპექტრის ირგვლივ სოციალური დიალოგის წარმოების უკეთესი კულტურის ჩამოყალიბება.

ტრიპარტიზმის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ კონვენციის (1976 წლის №144) რატიფიკაცია და პრაქტიკული განხორციელება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ პრიორიტეტულად არის გამოცხადებული. გარდა ამისა, შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ ხაზს უსვამს მმართველობის თვალსაზრისით ამ კონვენციის (დანარჩენ სამ - №81, №122 და №129, პრიორიტეტულ კონვენციასთან ერთად) საკვანძო მნიშვნელობას.



## შსო შესაბამისი აქტები

### სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო ნორმები) შესახებ კონვენცია, 1976 წლის (№144)

ესპრიორიტეტული კონვენცია აყალიბებს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა „წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების“ ცნების მნიშვნელობას და მოითხოვს იმ ქვეყნებისაგან, რომელმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, გაატარონ ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეფექტური კონსულტაციების გამართვას მთავრობას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ისეთი თემების ირგვლივ, როგორცაა: შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დღის წესრიგში შეტანილი პუნქტები, ახლად მიღებული შსო სტანდარტების ქვეყნის კომპეტენტურ ორგანოებში წარდგენის საკითხები, არარატიფიცირებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების განმეორებითი შესწავლა და რატიფიცირებული კონვენციების დენონსაციის შესახებ წინადადებები. დამსაქმებლები და დასაქმებულები თანაბრად უნდა იყვნენ წარმოდგენილნი ნებისმიერ ორგანოში, რომლის მეშვეობითაც წარმოებს კონსულტაციები, ხოლო თავად ეს კონსულტაციები უნდა ტარდებოდეს, სულ მცირე, ერთხელ მაინც წელიწადში.

#### **შსო სტანდარტები პრაქტიკაში: სოციალური დიალოგი მაღაღვიში**

№144 კონვენციის შესაბამისად, რომელსაც მაღაღვი 1986 წელს მიუერთდა, ქვეყანამ დააფუძნა შსო კონვენციით რატიფიცირების საკითხების განმხილველი სამმხრივი კომისია, რამაც შემდგომში განაპირობა ექვსი ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიცირება. ამ ინსტიტუციურმა პლატფორმამ აგრეთვე მისცა დასაბამი სოციალური და ეკონომიკური საკითხების ირგვლივ უფრო ფართო სოციალური დიალოგის წარმართვას. უფრო მეტიც, კანონი, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყანაში საკონსულტაციო მექანიზმების ფორმირების საკითხებს მოითხოვს, რომ თითოეული სოციალური პარტნიორის ერთ წარმომადგენლად მაინც აუცილებელი წესით ქალი იქნეს დანიშნული. მაღაღვიში ტრიპარტიზმის ხელშეწყობამ განაპირობა შსო პრინციპებთან უკეთესი შესაბამისობა და გენდერული თანასწორობის დაცვა ეროვნულ დონეზე პოლიტიკის ფორმულირების პროცესში.<sup>22</sup>

## შრომის საკითხთა რეგულირება

შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენება, როგორც წესი, ხდება ეროვნული კანონმდებლობისა და გატარებული პოლიტიკის მეშვეობით. სწორედ ამიტომ, არსებითია, რომ თითოეულმა ქვეყანამ იქონიოს შრომის საკითხთა რეგულირების სიცოცხლისუნარიანი და აქტიური სისტემა, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ეროვნულ დონეზე შრომის სფეროში პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების ყველა ასპექტზე. შრომის ადმინისტრირების ამა თუ იმ ფორმის ხელშეწყობის გარდა შრომის საერთაშორისო ნორმებით ასევე არის მხარდაჭერილი შრომის სტატისტიკის შეგროვება, რასაც ფასდაუდებელი მნიშვნელობა აქვს შრომის სფეროში საჭიროებათა იდენტიფიცირებისა და პოლიტიკის განსაზღვრისათვის როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე. მართალია, შრომის საკითხთა მარეგულირებელი ორგანოები არსებობს მრავალ ქვეყანაში, მათი უმრავლესობა ფინანსურ და მატერიალურ-ტექნიკურპრობლემებს განიცდის. ამდენად, შრომის საკითხთა რეგულირების სისტემების სათანადო დაფინანსება აუცილებელია ამ განვითარებისთვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის შენარჩუნებისა და განმტკიცებისათვის.



## შსო შესაბამისი აქტები

### **შრომის საკითხთა რეგულირების შესახებ კონვენცია, 1978 წლის (№150)**

სახელმწიფოებს, რომლებმაც განახორციელეს ამ კონვენციის რატიფიცირება, მოეთხოვებათ ქვეყანაში არსებული პირობებისთვის შესაფერისი წესით უზრუნველყონ საკუთარ ტერიტორიაზე შრომის საკითხთა რეგულირების ისეთი სისტემის ჩამოყალიბება და ეფექტური მუშაობა, რომლის ფუნქციები და მოვალეობები ჯეროვნად იქნება ჰარმონიზებული. შრომის საკითხთა რეგულირების სისტემა პასუხისმგებელი უნდა იყოს შრომის სახელმწიფო სტანდარტების ფორმულირებაზე, განხორციელებაზე და შესრულების კონტროლზე; დასაქმებასა და კადრების განვითარებაზე; შრომის სფეროში კვლევებზე, სამეცნიერო საქმიანობასა და სტატისტიკაზე; სისტემა აგრეთვე უნდა უზრუნველყოფდეს შრომითი ურთიერთობების მხარდაჭერას. ამასთან, გარანტირებული უნდა იყოს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების, ასევე მათი შესაბამისი ორგანიზაციების მონაწილეობა შრომის სფეროში ეროვნული პოლიტიკის ფორმირებაში. შრომის საკითხთა მარეგულირებელი ორგანოს თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ შესაფერისი სტატუსი, მატერიალური უზრუნველყოფა და ფინანსური რესურსები საკუთარი უფლება-მოვალეობების სათანადო დონეზე შესასრულებლად.

### **შრომის სტატისტიკის შესახებ კონვენცია, 1985 წლის (№160)**

სახელმწიფოებს, რომლებმაც განახორციელეს ამ კონვენციის რატიფიცირება, მოეთხოვებათ, რეგულარულად შეაგროვონ, სისტემაში მოიყვანონ და გამოაქვეყნონ შრომის შესახებ საბაზისო სტატისტიკა, რომლის მოცულობაც დროთა განმავლობაში უნდა გაფართოვდეს ხელმისაწვდომი რესურსების ზრდის პარალელურად, რათა მოიცვას ისეთი კატეგორიები, როგორცაა: ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, დასაქმება, უმუშევრობა და, სადაც შესაძლებელია, ხილული არასრული დასაქმება; ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის სტრუქტურა და განაწილება; საშუალო შრომითი შემოსავალი და ნამუშევარი საათების რაოდენობა (ფაქტობრივად ნამუშევარი ან ანაზღაურებული საათების რაოდენობა) და, სათანადო შემთხვევებში, ხელფასის საათობრივი განაკვეთი და სამუშაო დროის ჩვეულებრივი ხანგრძლივობა (საათებში); ხელფასის სტრუქტურა და განაწილება, სამუშაო ძალაზე დანახარჯები; სამომხმარებლო ფასთა ინდექსები; შინამეურნეობათა დანახარჯები ან, სათანადო შემთხვევებში, ოჯახის დანახარჯები, შინამეურნეობის შემოსავლები ან, სათანადო შემთხვევებში, ოჯახის შემოსავლები; საწარმოო ტრავმები და, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, პროფესიული დაავადებები; შრომითი დავები.



## შრომის ინსპექტირება

შრომის კანონმდებლობის სათანადო გამოყენება დამოკიდებულია შრომის ეფექტურ ინსპექტირებაზე. შრომის ინსპექტორები ამოწმებენ, თუ რამდენად ჯეროვნად ხდება შრომის სახელმწიფო სტანდარტების გამოყენება სამუშაო ადგილებზე და აძლევენ რჩევებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს, თუ როგორ უნდა მოხდეს ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენების გაუმჯობესება ისეთ საკითხებში, როგორცაა: სამუშაო დრო, ხელფასები, შრომის დაცვა და ბავშვთა შრომა. გარდა ამისა, შრომის ინსპექტორები ახდენენ სახელმწიფო ორგანოების ინფორმირებას ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზებისა და მისი გვერდის ავლის შესაძლებლობის თაობაზე. ისინი ასრულებენ მნიშვნელოვან როლს, რათა შრომის კანონმდებლობა თანაბრად გამოიყენებოდეს ყველა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიმართ. იმდენად, რამდენადაც საერთაშორისო საზოგადოებრიობა აღიარებს შრომის ინსპექტირების დიდ მნიშვნელობას, შსო-მ პრიორიტეტი მიანიჭა შრომის ინსპექციის შესახებ ორი კონვენციის (№81 და №129) რატიფიკაციის ხელშეწყობას. დღესდღეობით, შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის კონვენცია (№81) რატიფიცირებული აქვს 138 სახელმწიფოს (წევრი ქვეყნების 75%-ზე მეტს), ხოლო №129 კონვენცია – 40-ზე მეტ სახელმწიფოს.

ამის მიუხედავად, პრობლემები ჯერ კიდევ რჩება იმ ქვეყნებში, სადაც შრომის ინსპექტირების სისტემები ფუნქციონირებენ არასაკმარისი დაფინანსებისა და საკადრო დაკომპლექტების პირობებში, შესაბამისად, არ ეძლევათ საკუთრი სამუშაოს კარგად შესრულების შესაძლებლობა. ცალკეული შეფასებები აჩვენებს, რომ ზოგიერთ განვითარებად ქვეყანაში შრომის საკითხთა რეგულირებაზე გამოიყოფა ქვეყნის ბიუჯეტის 1%-ზე ნაკლები ოდენობა და ამ თანხებიდან შრომის ინსპექტირების სისტემები მხოლოდ მცირე ნაწილს თუ ღებულობენ. სხვა კვლევები მიუთითებს, რომ გაცილებით მეტი შეიძლება აღმოჩნდეს დანახარჯთა ოდენობა, რომელიც უკავშირდება საწარმოო ტრავმატიზმსა და პროფესიულ დაავადებებს, სამუშაოზე გამოუცხადებლობას, დასაქმებულებთან არასათანადო მოპყრობასა და შრომით დავებს. შრომის ინსპექციას შეუძლია ყველა ამ პრობლემის პრევენცია და ამ გზით პროდუქტიულობის ზრდისა და ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობა.<sup>23</sup>

### შსო შესაბამისი აქტები

#### შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია, 1947 წლის (№81)

ეს პრიორიტეტული კონვენცია მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, იქონიონ შრომის ინსპექტირების სისტემა მრეწველობასა და ვაჭრობის სფეროებში; ქვეყნებს შეუძლიათ გამონაკლისების დაშვება სამთო მრეწველობისა და სატრანსპორტო ინდუსტრიაში. კონვენცია აყალიბებს პრინციპების მთელ სერიას, რომელიც შეეხება შრომის ინსპექციით მოცული საკანონმდებლო სფეროების განსაზღვრას, ინსპექციის სისტემის ფუნქციებსა და ორგანიზაციულ სტრუქტურებს, თანამშრომელთა აყვანის კრიტერიუმებს, შრომის ინსპექტორთა სტატუსსა და სამსახურის პირობებს, ასევე მათ უფლებამოსილებებსა და მოვალეობებს. შრომის ინსპექცია ვალდებულია გამოაქვეყნოს ყოველწლიური ანგარიში, რომელიც ასახავს მის მიერ გაწეული მომსახურებების ზოგად ფუნქციონირებას მთელი რიგი მიმართულებებით და მიაწოდოს ეს ანგარიში შსო-ს.

### **შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის (№81) კონვენციის ოქმი, 1995 წლის**

ყოველი სახელმწიფო, რომელიც ახდენს ამ ოქმის რატიფიცირებას, ვალდებულია შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის (№81) კონვენციის დებულებები გაავრცელოს არაკომერციული სექტორში ანუ ისეთ სფეროში საქმიანობაზე, რომელიც არ განეკუთვნება ამ კონვენციით განსაზღვრული მრეწველობისან ვაჭრობის სფეროს. იგი ასევე აძლევს საშუალებას ოქმთან მიერთებულ ქვეყნებს, შემოიღონ საშუალო ადგილების ინსპექტირების განსაკუთრებული წესი ამავე ოქმში ჩამოთვლილ ცალკეულ საჯარო სამსახურებში.

### **შრომის ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) შესახებ კონვენცია, 1969 წლის (№129)**

ეს პრიორიტეტული კონვენცია, რომელიც შინაარსობრივად №81 კონვენციის მსგავსია, ქვეყნებისაგან, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, მოითხოვს შრომის ინსპექტირების სისტემის დაარსებასა და ფუნქციონირებას სოფლის მეურნეობის სფეროში. შრომის ინსპექციით შესაძლებელია მოცულ იქნას ეროვნული კანონმდებლობისა და რეგულაციების შესაბამისად განსაზღვრული მოიჯარეები, რომლებიც არ იყენებენ გარეშე პირთა დახმარებას, მონახევრეები და სოფლის მეურნეობის მსგავსი კატეგორიის მუშაკები; პირები, რომლებიც მონაწილეობენ კოლექტიურ სამეურნეო საწარმოში, მაგ. კოოპერატივის წევრები; ან სასოფლო-სამეურნეო საწარმოს მფლობელის ოჯახის წევრები.

### **შრომის ინსპექცია, ბავშვთა შრომა და არაფორმალური ეკონომიკა: თურქეთის კარგი პრაქტიკა.**

1994 წლიდან ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის საერთაშორისო პროგრამის განხორციელებაში შრომის ინსპექციის მიერ აქტიური როლის შესრულებამ, კერძოდ, ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით მომზადებული ინსპექტორების მნიშვნელოვანმა გაძლიერებამ შედეგად გამოიღო რამდენიმე დასაქმებული ბავშვისა და მათი და-ძმების საგანმანათლებლო სისტემაში ინტეგრაცია ან რეინტეგრაცია. გარდა ამისა, ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ მიმართული საქმიანობის კონტექსტში სპეციალურად მომზადებულმა ამ ინსპექტორებმა შეიტანეს მნიშვნელოვანი წვლილი გეოგრაფიული ზონების მიხედვით ინსპექტირების მეთოდის წარმატებაში, რაც მიზნად ისახავდა არაფორმალურ სექტორში არსებული საწარმოების გამოვლენასა და აღნუსხვას. ამან სახელმწიფო ორგანოებს უნდა მისცეს საშუალება, ჰქონდეთ წვდომა ფასდაუდებელ ინფორმაციაზე შრომის ინსპექციისთვის გამოსაყოფირესურსის მოცულობის განსაზღვრისათვის, რათა შესაძლებელი გახდეს ამ სამსახურის მიერ ინტერვენციათა მასშტაბის გაფართოება. 2006 წელს ექსპერტთა კომიტეტი მიესალმა მსგავს წინსვლას და განაგრძო დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მონაწილეობით ქვეყნის მთავრობასთან მიმდინარე დიალოგი შრომის ინსპექტირების სისტემის შემდგომი განვითარების თაობაზე.

## დასაქმების პოლიტიკა



ადამიანთა უმეტესობისათვის სიღარიბისგან თავის დაღწევის გასაღები შრომით დასაქმებაში ძვეს. აცნობიერებს რა, რომ შრომის საერთაშორისო ნორმების შემუშავება დასაქმების პრობლემაზე ზრუნვის გარეშე აზრს იქნებოდა მოკლებული, შსო საკუთარი პროგრამის დიდ ნაწილს უთმობს ქალებისა და მამაკაცებისათვის ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობებისა და შემოსავლების მიღების გარანტიათა შექმნას. ამ მიზნის მისაღწევად, შსო ხელს უწყობს დასაქმების პოლიტიკის შესახებ საერთაშორისო ნორმების დანერგვას, რომლებიც ტექნიკური თანამშრომლობის პროგრამებთან ერთად მიზნად ისახავს თავისუფალ არჩევანზე დაფუძნებული, სრული და პროდუქტიული დასაქმების მიღწევას. ცალკე აღებული არცერთი პოლიტიკის გატარებას არ ძალუძს ამ ამოცანის შესრულება. თითოეულ ქვეყანას, მიუხედავად იმისა, ის არის განვითარებული, განვითარებადი თუ გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყანა, ესაჭიროება საკუთარი სტრატეგიების შემუშავება სრული დასაქმების მიზნის მიღწევისათვის. დასაქმების პოლიტიკის შესახებ შსო სტანდარტები იძლევა ჩარჩო-სისტემას ამგვარი სტრატეგიების შემუშავება-განხორციელებისათვის და ამ გზით უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილების მაქსიმალურ ხელმისაწვდომობას, რაც აუცილებელია ღირსეული შრომის შესაძლებლობით სარგებლობისათვის.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენცია, 1964 წლის (№122)**

ეს პრიორიტეტული კონვენცია მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, გამოაცხადონ და გაატარონ აქტიური პოლიტიკა სრული, პროდუქტიული და თავისუფალი არჩევანზე დაფუძნებული დასაქმების მიღწევისათვის. ამ პოლიტიკის მიზანია, უზრუნველყოს, რომ სამუშაო არსებობდეს ყველა იმ პირისათვის, ვინც ეძებს მას და მზად არის მის შესასრულებლად; რომ ეს სამუშაო იყოს რაც შეიძლება მეტად პროდუქტიული; და რომ არსებობდეს დასაქმების თავისუფალი არჩევანი და მაქსიმალური შესაძლებლობა იმისა, რომ თითოეულმა მუშაკმა საკუთარი უნარ-ჩვევებისა და ნიჭიერების წყალობით დააკმაყოფილოს იმ სამუშაოს ადგილზე მისაღებად არსებული მოთხოვნები, რომელსაც ის ყველაზე მეტად შეეფერება მისი რასის, ფერის, სქესის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნული კუთვნილებისა და სოციალური წარმომავლობის მიუხედავად. ამ პოლიტიკამ სათანადოდ უნდა გაითვალისწინოს ეკონომიკური განვითარების სტადია და დონე, აგრეთვე ურთიერთკავშირი დასაქმებისა და სხვა ეკონომიურ თუ სოციალურ მიზნებს შორის და იგი უნდა განხორციელდეს ისეთი მეთოდების გამოყენებით, რომლებიც შეესაბამება სახელმწიფოში არსებულ პირობებსა და პრაქტიკას. ეს კონვენცია აგრეთვე მოითხოვს წევრი სახელმწიფოებისაგან, რომ მიიღონ ზომები, რათა დასაქმების პოლიტიკის გამოყენება ხდებოდეს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლებთან კონსულტაციების კვალობაზე.

### დასაქმება ციფრებში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებით 2007 წელს მთელს მსოფლიოში იყო 195.2 მლნ უმუშევარი, მათ შორის ეს პრობლემა ყველაზე მეტად ახალგაზრდებსა და ქალებს შეეხებოდა.<sup>24</sup>

ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის გათვალისწინებით, რომელმაც 2008 წლიდან დაიწყო განვითარება, ეს ციფრი შესაძლოა კიდევ 50 მლნ-ით გაიზარდოს, თუ სიტუაცია კვლავაც განაგრძობს გაუარესებას.

გაერომ მიზნად დაისახა, 2015 წლისათვის უკიდურეს სიღარიბეში ცხოვრების მაჩვენებელთა განახევრება. ამის მისაღწევად აუცილებელია დამდეგი ათწლეულის განმავლობაში, სულ მცირე, ერთი მილიარდი ახალი სამუშაო ადგილის შექმნა, რომლითაც მოხდება შრომის ბაზარზე ახლად შემსვლელთა მოთხოვნის დაკმაყოფილება და ღარიბ დასაქმებულთა და უმუშევართა რაოდენობის შემცირება.

მოსალოდნელია, რომ მსოფლიოს მასშტაბით სამუშაო ძალას შემდეგი ათწლეულის მანძილზე 500 მლნ ახალგაზრდა შეემატება.<sup>25</sup>

დასაქმების გლობალური პროგრამა და 2008 წლის დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმი

2003 წელს შსო ადმინისტრაციულმა საბჭომ მოიწონა დასაქმების გლობალური პროგრამა, რომელმაც ჩამოაყალიბა ათი ძირითადი ელემენტი დასაქმების მკვეთრ ზრდაზე მიმართული გლობალური სტრატეგიის შესამუშავებლად. იგი მოიცავდა ისეთ ეკონომიკურ სტრატეგიებს, როგორცაა: ინვესტიციებისა და ვაჭრობის ხელშეწყობა პროდუქტიული დასაქმებისა და განვითარებადი ქვეყნებისთვის გასაღების ბაზრების გასახსნელად, მდგრადი განვითარება საარსებო წყაროების მდგრადობის უზრუნველსაყოფად და მაკროეკონომიკური სტრატეგიის დონეზე პოლიტიკის ინტეგრაცია. ძირითადი ელემენტების დანარჩენი ნაწილი შედგებოდა შრომის საერთაშორისო ნორმებით მხარდაჭერილი სტრატეგიებისგან, როგორცაა: კოოპერატივებისა და მცირე და საშუალო საწარმოების ხელშეწყობა, ტრენინგი და განათლება, სოციალური დაცვა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის უზრუნველყოფა, ასევე თანასწორუფლებიანობისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების მხარდაჭერა.<sup>26</sup> „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ 2008 წლის დეკლარაციაში მოცემულ მოთხოვნაზე საპასუხოდ, რომელიც გულისხმობს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული ამოცანების გადაწყვეტაში წევრი ქვეყნებისათვის დახმარების გაწევის დროს კომპლექსური მიდგომის გამოყენებას, გადაწყდა, რომ შრომის საერთაშორისო ბიურო მოამზადებს პერიოდულ ანგარიშებს, რომელსაც განიხილავს შრომის საერთაშორისო კონფერენცია. აღნიშნული კონტექსტისადა იმის გათვალისწინებით, რომ 2010 წლის ზოგადი მიმოხილვა შეეხება დასაქმების შესახებ კონვენციებსა და რეკომენდაციებს, ასევე გადაწყდა, რომ 2010 წლის კონფერენციის პროგრამაში შეტანილი იქნება პუნქტი დასაქმების სტრატეგიული მიზნის შესახებ.



## დასაქმების ხელშეწყობა

№122 კონვენცია აცალიბებს სრული, პროდუქტიული და თავისუფალ არჩევანზე დაფუძნებული დასაქმების მიღწევის მიზანს; შრომის ორგანიზაციის სხვა დირექტივები წინა პლანზე აყენებს სტრატეგიებს, რომლებიც ამ მიზნის მიღწევაზე არის ორიენტირებული. თითოეული ისეთი მიმართულება, როგორცაა: დასაქმების (სახელმწიფო და კერძო) სამსახურები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება, კოოპერატივები და მცირე და საშუალო ზომის საწარმოები, თამაშობს საკუთარ როლს დასაქმების შესაძლებლობათა შექმნისათვის. ამ მიმართულებებთან დაკავშირებული შსო სტანდარტები იძლევა დირექტივებს, თუ როგორ შეიძლება მათი ეფექტურად გამოყენება ახალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### დასაქმების სამსახურის შესახებ კონვენცია, 1948 წლის (№88)

მოითხოვს, რომ კონვენციასთან მიერთებულმა ქვეყნებმა დააფუძნონ და ამუშაონ დასაქმების სამსახური, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება ყველასათვის და უფასოდ მოემსახურება როგორც მშრომელებს ისე, ისე მენარმეებს.

#### პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები) შესახებ კონვენცია, 1983 წლის (№159)

აცალიბებს სახელმწიფო პოლიტიკის პრინციპებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმებისათვის და ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროფესიული ორიენტაციის, პროფესიული მომზადების, დასაქმებისა და უმუშევრობისას დახმარების მომსახურებათა დაარსებასა და მათ შეფასებას.

#### კერძო დასაქმების სააგენტოების შესახებ კონვენცია, 1997 წლის (№181)

კონვენციასთან მიერთებული ქვეყნებისაგან მოითხოვს იმის უზრუნველყოფას, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოები პატივს სცემდნენ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპებს. ითვალისწინებს თანამშრომლობას დასაქმების კერძო და სახელმწიფო სამსახურებს შორის, განსაზღვრავს ზოგად პრინციპებს სამუშაოს მაძიებელთა არაეთიკური ან არაჯეროვანი მოპყრობისაგან დასაცავად, ასევე - სუბკონტრაქტის საფუძველზე დასაქმებული და უცხოეთიდან დაქირავებული მუშახელის დასაცავად. იგი ასევე ვრცელდება დროებითი დასაქმების სააგენტოებზე.

#### ხანდაზმულ მუშაკთა შესახებ რეკომენდაცია, 1980 წლის (№162)

იძლევა რეკომენდაციას, რომ ხანდაზმული მშრომელებს შეეძლოთ, ისარგებლონ დასაქმების კუთხით თანასწორი შესაძლებლობითა და მოპყრობით, ასაკის საფუძველით მათი ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

#### მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში სამუშაო ადგილების შექმნის შესახებ რეკომენდაცია, 1998 წლის (№189)

სთავაზობს წევრ სახელმწიფოებს, მიიღონ ქვეყნის პირობებისა და პრაქტიკისათვის შესაფერისი ზომები, რათა ხელი შეეწყოს მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ დასაქმებისა და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის სტიმულირებაში.





### კოოპერატივების ხელშეწყობის შესახებ რეკომენდაცია, 2002 წლის (№193)

მიზნად ისახავს, ხელი შეუწყოს კოოპერატივების განვითარებას, კერძოდ, იმ მნიშვნელობის გათვალისწინებით, რომელიც მათ აქვთ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაში, რესურსების მობილიზებასა და ინვესტიციების ფორმირებაში.

#### შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების გარანტირება

2000 წელს ექსპერტთა კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მნიშვნელოვანი წინსვლა მიღწეული ლათინურ ამერიკასა და აღმოსავლეთ ევროპაში იმის უზრუნველსაყოფად, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს მიეცეთ საშუალება, სრულყოფილად მიიღონ მონაწილეობა შრომის ბაზარზე, რაც ლიმიტირებული რესურსების ფონზე განსაკუთრებით საგულისხმოა. ინფორმაციისა და ზოგიერთი რესურსის გაერთიანების მეშვეობით, პროფესიული რეაბილიტაციის ლათინო-ამერიკულმა ჯგუფი (GLARP) დაეხმარა რეგიონის მრავალ ქვეყანას რეაბილიტაციისა და შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის ინოვაციური პროგრამების შემუშავებაში. ევროკავშირის მხრიდან დახმარებამ და ინფორმაციის გაზიარებამ აგრეთვე შეიტანა მნიშვნელოვანი წვლილი აღმოსავლეთ ევროპის რამდენიმე ქვეყანაში სიტუაციის გაუმჯობესებაში. ექსპერტთა კომიტეტმა ინტერესით აღნიშნა ეს მთავრობათაშორისი კოოპერატიული ძალისხმევა და მოუწოდა სხვა წევრ სახელმწიფოს, მონახონ გზები იდეებისა და რესურსების გაზიარებისათვის.<sup>27</sup>

#### ახალგაზრდების დასაქმება: გამოწვევები და პერსპექტივები

ახალგაზრდებში უმუშევრობის მაჩვენებელი მუდმივად მაღალ დონეზე მთელს მსოფლიოში. უკანასკნელი შეფასებით მსოფლიოს მასშტაბით უმუშევარია 88 მლნ ახალგაზრდა, რაც უმუშევართა გლობალური რაოდენობის 47%-ს შეადგენს.

მსოფლიოს ახალგაზრდათა უდიდესი უმრავლესობა ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორშია დასაქმებული. აფრიკაში ახალი სამუშაო ადგილების საერთო რაოდენობის 93%, ხოლო ლათინურ ამერიკაში თითქმის ყველა ახალი სამუშაო ადგილი ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში იქმნება (შრომის ბაზარზე ახალმოსული ახალგაზრდებისათვის).

2015 წლისათვის დასაქმებული ან სამუშაოს ძიებით დაკავებული იქნება 660 მლნ ახალგაზრდა, რაც იქნება 7.5%-ით მეტი, ვიდრე 2003 წელს სამუშაო ძალაში მონაწილე ახალგაზრდების რაოდენობა.

## პროფესიული ორიენტაცია და მოგზაუბა

განათლებლასა და ტრენინგს მნიშვნელოვანი როლი აკისრია იმაში, რომ ადამიანებს ჰქონდეთ დასაქმების პერსპექტივა, ამდენად, მიეცეთ ღირსეული შრომისა და სიღარიბისგან თავის დაღწევის შესაძლებლობა. დღევანდელ გლობალიზებულ ეკონომიკაში კონკურენციისათვის დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს ესაჭიროებათ, განსაკუთრებით კარგად იყვნენ გათვითცნობიერებულები საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში, ბიზნესის ორგანიზაციის ახლებურ მიდგომებში და საერთაშორისო ბაზრის ფუნქციონირების ნიუანსებში. შესაბამისად, ქვეყნებმა, რომელთა მიზანია სრული დასაქმებისა და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის მიღწევა, უნდა განახორციელონ ინვესტიციები განათლებასა და ადამიანური რესურსების განვითარებაში. საბაზისო განათლების, ძირითადი შრომითი ჩვევების სწავლებისა და შრომისუნარიანი მოსახლეობისათვის განათლების მთელი ცხოვრების მანძილზე მიღების შესაძლებლობის უზრუნველყოფის მეშვეობით ქვეყნებს შეუძლიათ, დაეხმარონ მუშა-მოსამსახურეებს დასაქმების პერსპექტივისთვის აუცილებელი კვალიფიკაციების შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებაში, რაც განაპირობებს უფრო კვალიფიციური და პროდუქტიული სამუშაო ძალის ჩამოყალიბებას. ამის მიუხედავად, განათლების შესაძლებლობებსა და საინფორმაციო ტექნოლოგიებზე წვდომის მხრივ ჯერ კიდევ არსებობს დიდი განსხვავებები როგორც სახელმწიფოებს შორის, ისე სახელმწიფოთა შიგნითაც. შსო სტანდარტები მოუწოდებს ქვეყნებს, განავითარონ ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული ჯანსაღი პრაქტიკა და ტრენინგის პოლიტიკა, რომელიც სასარგებლო იქნება ყველა სოციალური პარტნიორისათვის. მიმდინარე ეტაპზე ამ საკითხის აქტუალობის გამო, 2004 წელს შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ მიიღო განახლებული რეკომენდაცია - ადამიანური რესურსების განვითარება: სწავლება, ტრენინგი და ცხოვრების მანძილზე განათლება (№195).

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **ანაზღაურებადი სასწავლო შვებულების შესახებ კონვენცია, 1974 წლის (№140)**

მოითხოვს, რომ მასთან მიერთებულმა ქვეყნებმა შეიმუშაონ და განახორციელონ პოლიტიკა, რომელიც მოწოდებული იქნება, ქვეყანაში არსებული პირობებისა და პრაქტიკისათვის შესაფერისი მეთოდებითა და, საჭიროებისამებრ, ეტაპობრივად, ხელი შეუწყოს ნებისმიერ დონეზე ტრენინგის გავლის, ზოგადი, სოციალური და სამოქალაქო განათლებისა და პროფკავშირული განათლების მიღების მიზნით ანაზღაურებადი სასწავლო შვებულების მიცემას.

#### **ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ კონვენცია, 1975 წლის (№142)**

მოითხოვს, რომ მასთან მიერთებულმა ქვეყნებმა განავითარონ პოლიტიკა და პროგრამები პროფორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების სფეროში ისე, რომ ისინი მჭიდროდ იყოს დაკავშირებული დასაქმებასთან, კერძოდ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მეშვეობით შრომით მოწყობასთან. ამ მიზნით, ქვეყნებს დამატებით მოეთხოვებათ, განავითარონ ზოგადი, ტექნიკური და პროფესიული განათლების, სასკოლო და პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების ურთიერთშემავსებელი სისტემები, რომლებიც თანდათან უნდა გაფართოვდეს, რათა მოიცვას ახალგაზრდები და მოზრდილები და გაითვალისწინოს შესაფერისი პროგრამები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის.

### განათლება და პროფესიული მომზადება პრაქტიკაში

ადამიანურ რესურსებში ინვესტირების მეშვეობით სანარმოებს შეუძლიათ პროდუქტიულობის გაუმჯობესება და უფრო წარმატებულად კონკურენცია მსოფლიო ბაზრებზე. ერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ, მაგალითად, დანიაში ის სანარმოები, რომლებიც სიახლეების დანერგვასთან ერთად ატარებდნენ მიზნობრივ ტრენინგებს, უფრო მაღალი ალბათობით მიუთითებდნენ გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობის, სამუშაო ადგილების რაოდენობისა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის თაობაზე, ვიდრე ის კომპანიები, რომლებიც არ იყენებდნენ მსგავს სტრატეგიებს. იგივე დასკვნები იქნა გამოტანილი გერმანიაში, იტალიაში, იაპონიაში და აშშ-ში ჩატარებული კვლევებით. პროფესიულ მომზადებას სარგებელი მოაქვს არა მხოლოდ ცალკეული დასაქმებულისათვის, არამედ მუშაკის პროდუქტიულობისა და კვალიფიკაციის ზრდის ხარჯზე ამას სასიკეთო ნაყოფი მოაქვს დამსაქმებლისთვისაც.<sup>28</sup>

#### **ადმინისტრაციულმა საბჭომ 2006 წლის მარტში გამართულ 295-ე სხდომაზე მიიღო გადაწყვეტილება,**

შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 97-ე სესიის (2008 წლის) პროგრამაში შეეტანა საკითხი პროდუქტიულობის გაუმჯობესების, დასაქმების ზრდისა და განვითარებისათვის საჭირო კვალიფიკაციების თაობაზე. „პროდუქტიულობის გაუმჯობესების, დასაქმების ზრდისა და განვითარებისთვის საჭირო კვალიფიკაციების შესახებ“ ანგარიშში ხაზგასმულია, რომ სწავლა, ტრენინგი და მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლება ხელს უწყობს პროდუქტიულობის ზრდის, ხარისხიანი დასაქმების მეტი შესაძლებლობის, შემოსავლების ზრდისა და განვითარების პოზიტიური ციკლის ფორმირებას. გამოცდილება აჩვენებს, რომ ყველა ქვეყანამ, რომელმაც წარმატებით გაართვა თავი კვალიფიკაციებისა და პროდუქტიულობის ერთმანეთთან დაკავშირებას, პროფესიული კვალიფიკაციების სამიზნედ შემდეგი სამი ამოცანა დაისახა: კვალიფიკაციებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება მათი აქტუალურობისა და ხარისხობრივი მახასიათებლის გათვალისწინებით, ადაპტაციასთან დაკავშირებული ხარჯების შემცირება და დინამური განვითარების პროცესების მხარდაჭერა.

## დასაქმების ბარანდია

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას შეუძლია სულიერი ტრავმის მიყენება დასაქმებულისთვის, ხოლო შემოსავლის დაკარგვა პირდაპირ აისახება ახდენს მისი ოჯახის კეთილდღეობაზე. იმდენად, რამდენადაც სულ უფრო მეტი ქვეყანა ისწრაფვის დასაქმების საკითხში მოქნილობისკენ, ხოლო გლობალიზაცია ახდენს დასაქმების ტრადიციული სტრუქტურის დესტაბილიზაციას, სულ უფრო მეტი მუშაკისთვის იზრდება ალბათობა, რომ მათ პროფესიული კარიერის რაიმე მომენტში მოუწევთ შრომითი ურთიერთობების საკუთარი ნების გარეშე შეწყვეტა. იმავდროულად, სამუშაო ძალის რაოდენობის შემცირებისა და არადაამაკმაყოფილებლად მომუშავე დასაქმებულების დათხოვნის მხრივ მოქნილობა აუცილებელი პირობაა იმისთვის, რომ დამსაქმებლებს შეეძლოთ საწარმოთა პროდუქტიულობის შენარჩუნება. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ შსო სტანდარტები მოწოდებულია, იპოვოს ბალანსი დამსაქმებლის უფლებას - დაითხოვოს მუშაკი საფუძვლიანი მიზეზის არსებობისას - და იმის უზრუნველყოფას შორის, რომ დათხოვნა იყოს სამართლიანი და გამოიყენებოდეს, როგორც უკიდურესი ზომა, რათა ამან არ მოახდინოს არათანაბარზომიერად უარყოფითი ზეგავლენა დასაქმებულზე.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ კონვენცია, 1982 წლის (№158)**

ეს დირექტივა აყალიბებს პრინციპს, რომლის თანახმადაც მუშაკთან შრომითი ურთიერთობა არ უნდა შეწყდეს, თუ არ არსებობს მართლზომიერი მიზეზი, რომელიც უკავშირდება მუშაკის უნარ-შესაძლებლობებსან მის ქცევას ან განპირობებულნი საწარმოში, დაწესებულებას ან სამსახურში შექმნილი საწარმოო აუცილებლობით. დათხოვნის მართლზომიერ საფუძვლებს არ შეიძლება მიეკუთვნებოდეს პროფკავშირის წევრობა ან პროფკავშირულ საქმიანობაში მონაწილეობა, დამსაქმებლის წინააღმდეგ ჩივილი, ასევე მუშაკის რასა, კანის ფერი, სქესი, ოჯახური მდგომარეობა, საოჯახო მოვალეობები, ორსულობა, აღმსარებლობა, პოლიტიკური შეხედულება, ეროვნული კუთვნილება ან სოციალური წარმომავლობა, სამუშაოზე დროებით არყოფნა ავადმყოფობის გამო ან სამუშაოზე არყოფნა სადეკრეტო შვებულების პერიოდში. ინდივიდუალური დათხოვნის შემთხვევაში მუშაკს აქვს უფლება, დაიცვას საკუთარი თავი მის მიმართ გამოთქმული ნებისმიერი ბრალდებისაგან. კოლექტიური დათხოვნის შემთხვევაში, მთავრობის მიზანი უნდა იყოს, წაახალისოს დამსაქმებლები, რათა მათ გამართონ კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან და შეიმუშაონ მასობრივი დათხოვნის ალტერნატიული ღონისძიებები (მაგ. დროებითი დათხოვნა ან სამუშაო დროის შემცირება). კონვენცია ასევე ეხება ისეთ თემებს, როგორიცაა: გასასვლელი დახმარება, შეტყობინების ვადები, დათხოვნის გასაჩივრების პროცედურები, უმუშევრობის დაზღვევა და მასობრივი დათხოვნის თაობაზე კომპეტენტური ორგანოების წინასწარი გაფრთხილება.

## სოციალური პოლიტიკა

შსო წესდება ფილადელფიის დეკლარაციით აცხადებს, რომ „ყველა ადამიანს, მიუხედავად მისი რასის, აღმსარებლობის ან სქესისა აქვს უფლება, ისწრაფოდეს როგორც მატერიალური კეთილდღეობისაკენ, ისე სულიერი განვითარებისაკენ თავისუფლებისა და ღირსების, ეკონომიკური უსაფრთხოებისა და თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობის პირობებში“. სოციალურ პოლიტიკას, რომლის ფორმირებაც ხდება სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის საფუძველზე, აქვს საუკეთესო შანსი, მიაღწიოს იმ მიზნებს, რომლებზეც თანხმდება საერთაშორისო საზოგადოებრიობა. შსო შესაბამისი სტანდარტები იძლევა საერთო ჩარჩოს იმგვარი სოციალური პოლიტიკის შემუშავებისათვის, რომელიც უზრუნველყოფს სარგებლის მოტანას ეკონომიკური განვითარების პროცესში ჩართული ყველა სუბიექტისათვის.

### შსო შესაბამისი აქტები

**სოციალური პოლიტიკის (ძირითადი მიზნები და სტანდარტები) შესახებ კონვენცია, 1962 წლის (№117)**

**ეს კონვენცია აცალიბებს ზოგად პრინციპს, რომ ნებისმიერი პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს მოსახლეობის კეთილდღეობისა და განვითარების უზრუნველყოფისაკენ და ასევე უნდა ახდენდეს მისი სოციალური პროგრესისაკენ სწრაფვის სურვილის სტიმულირებას. გარდა ამისა, ცხოვრების დონის ამაღლება უნდა განიხილებოდეს, როგორც ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვის უმთავრესი ამოცანა. კონვენცია აგრეთვე ადგენს დამატებით მოთხოვნებს, რომლებიც ეხება მიგრანტ მუშაკებს, სოფლის მეურნეობის პროდუქციის მწარმოებლებს, დამოუკიდებელ მწარმოებლებსა და დაქირავებით მომუშავეებს, მინიმალური ხელფასის დაწესებისა და ხელფასის გადახდის საკითხებს, დისკრიმინაციის აკრძალვას, განათლებასა და პროფესიულ მომზადებას.**





## შრომის ანაზღაურება

ადამიანთა უმეტესობა შრომით საქმიანობას ეწევა შემოსავლის მიღების მიზნით. თუმცა, სათანადო ოდენობისა და რეგულარულ სახელფასო შემოსავალზე წვდომა მსოფლიოში ბევრგან არ არის გარანტირებული. მრავალ ქვეყანაში ხელფასების არგადახდამ განაპირობა უზარმაზარი სახელფასო დავალიანების წარმოშობა, ხოლო ხელფასების გასტუმრება ცალკეულ შემთხვევებში ხდება ობლიგაციებით, წარმოებული საქონლით ან ალკოჰოლითაც კი. გამოვლენილია კავშირი დიდ სახელფასო დავალიანებებსა და სავალ კაბალასა და მონობას შორის. სხვა ქვეყნებში დამსაქმებელთა გაკოტრების შემთხვევაში მშრომელები გამომუშავებული ხელფასების დაკარგვის რისკის წინაშე დგანან. ხელფასებთან დაკავშირებული შსო სტანდარტები მოწოდებულია, მოაგვაროს ეს პრობლემები გვთავაზობს რა დებულებებს, რომლებიც ითვალისწინებს ხელფასის რეგულარულ გადახდას, მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას და დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში აუღებელი ხელფასების გასტუმრებას.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი პუნქტების შესახებ (სახელმწიფო კონტრაქტები) კონვენცია, 1949 წლის (№94)**

მოწოდებულია, დაიცვას შრომის მინიმალური სტანდარტები სახელმწიფო კონტრაქტების შესრულებისას.

#### **ხელფასების დაცვის შესახებ კონვენცია, 1949 წლის (№95)**

ადგენს ხელფასებს გაცემას ფულადი სახითა და რეგულარული ინტერვალებით; იმ შემთხვევებში, როდესაც ხელფასის ნაწილის გადახდა ხდება ნატურით, ეს უნდა იყოს სამართლიანი და მისაღები ღირებულების გასაცემელი. მუშაკებს უნდა შეეძლოთ, თავისუფლად განკარგონ საკუთარი ხელფასი მათივე არჩევანის შესაბამისად. დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში, ხელფასებს ენიჭება პრიორიტეტი აქტივების ლიკვიდაციით ამონაგები სახსრებით ვალების გასტუმრებისას.

#### **მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ კონვენცია, 1970 წლის (№131)**

მოითხოვს, რომ ქვეყანამ, რომელმაც მოახდინა მისი რატიფიკაცია, ჩამოაყალიბოს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის სისტემა და პროცედურები, რომელიც შესაძლებელს გახდის კანონის ძალის მქონე მინიმალური ხელფასის განაკვეთის დადგენასა და მის პერიოდულ გადასინჯვას.

#### **მუშაკთა ფინანსური მოთხოვნების დაცვის შესახებ (მენარმე სუბიექტი სგადახდისუნარობა) კონვენცია, 1992 წლის (№173)**

ითვალისწინებს სახელფასო მოთხოვნების დაცვას მენარმე სუბიექტის გადახდისუნარობისა და გაკოტრების საქმის წარმოებისას პრივილეგირებულ მდგომარეობაში ჩაყენების ან გარანტირების ინსტიტუტის მეშვეობით.



აგრეთვე მნიშვნელოვანია:

**თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენცია, 1951 წლის (№100)**

აყალიბებს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის დასაქმებულ მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

**მინიმალური ხელფასი: რენესანსი**

შსო 2008/2009 წწ. ანგარიში - ხელფასები მსოფლიოში, ცხადყოფს, რომ როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად რეგიონებში მინიმალურმა ხელფასმა კვლავ შეიძინა აქტუალობა სოციალური დაძაბულობის შესამცირებლად, რომელსაც შრომის ბაზრის ქვედა ნახევრის სეგმენტში გამოკვეთილი მზარდი უთანაბრობა განაპირობებს. ბოლოდროინდელი ტენდენციები აჩვენებს, რომ მინიმალური ხელფასი გარკვეულ რენესანსს განიცდის. გლობალურად, მინიმალური ხელფასი 2001-2007 წლებში ყოველწლიურად საშუალოდ 5,7%-ით იზრდებოდა (რეალურ ციფრებში). ეს წარმოადგენს მინიმალურ ხელფასზე მომუშავე პირების მსყიდველუნარიანობის მნიშვნელოვან ზრდას და კონტრასტულად გამოიყურება წინა პერიოდთან შედარებით, როდესაც მინიმალური ხელფასის რეალური ოდენობამცირდებოდა. ალბათ, განვითარებულ ქვეყნებს შორის მინიმალური ხელფასის აქტუალიზაციის ყველაზე სიმბოლური მაგალითია გაერთიანებული სამეფოს შემთხვევა, სადაც 1980-იან წლებში დარგობრივი მინიმალური ხელფასის სისტემის მოშლის შემდეგ 1999 წელს შემოღებულ იქნა ექსპერტულ დონეზე მოქმედი მინიმალური ხელფასი. 2000 წელს ქვეყნის ისტორიაში პირველად მინიმალური ხელფასი ეროვნულ დონეზე შემოიღო ირლანდიაშიც. განვითარებადი ქვეყნები ასევე რეგულარულად ზრდიდნენ ამ ქვეყნებში განსაზღვრული მინიმალური ხელფასის ოდენობას მუშაკთა მოწყვლადი და პროფკავშირებში გაუნწევრიანებელი კატეგორიების სოციალური დაცვის უზრუნველსაყოფად. ამ აღმავალ ტენდენციას ძირითადად განაპირობებენ მსხვილი ქვეყნები, როგორებიც არიან არგენტინა, ბრაზილია, ჩინეთი და სამხრეთ აფრიკა. მაგალითად, ჩინეთში მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით ახალი რეგულაციები შემოღებულ იქნა 2004 წელს სახელფასო შემოსავლებს შორის უთანაბრობის გაფართოების გამო მზარდი შეშფოთების ფონზე. სამხრეთ აფრიკაში მინიმალური ხელფასის ქვედა ზღვარი დაწესდა 2002 წელს ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში მომუშავე უამრავი დაბალანაზღაურებადი მუშაკის სახელფასო მხარდაჭერის მიზნით. ბრაზილიასა და არგენტინაში მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის აღდგენა მიზნად ისახავდა დაბალანაზღაურებადი მუშაკების ხელფასების კლების ტენდენციის შემობრუნებას, რომელიც 2000-იანი წლების დასაწყისიდან იყო გამოხატული.<sup>29</sup>

## სამუშაო დრო

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთი უძველესი საზრუნავია. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის დასაწყისში იქნა აღიარებული, რომ ჭარბი საათების განმავლობაში შრომა საფრთხეს უქმნიდა მუშაკთა ჯანმრთელობას და მათ ოჯახებს. შსო პირველი კონვენცია (იხ. ქვემოთ), რომელიც 1919 წელს იქნა მიღებული, ზღუდავდა სამუშაო დროს და ითვალისწინებდა მუშაკებისათვის სათანადო ხანგრძლივობის დასვენების პერიოდების შემოღებას. დღესდღეობით, სამუშაოს დროსთან დაკავშირებული შსო სტანდარტები ქმნიან ერთიან სისტემას სამუშაო დროის, ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდებისა და ყოველწლიური შვებულებების რეგულირებისათვის. ეს ნორმატივები უზრუნველყოფენ, ერთი მხრივ, მუშაკთა მაღალ პროდუქტიულობას და, მეორე მხრივ, მათი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვას. არასრულ განაკვეთზე მუშაობის მარეგლამენტირებელი ნორმები სულ უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენენ ისეთ პრობლემებთან შეჭიდების კუთხით, როგორცაა ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანასწორობის ხელშეწყობა.

### შსო შესაბამისი აქტები

**დაიცვას შრომის მინიმალური სტანდარტები სახელმწიფო კსამუშაო საათების(მრეწველობა) შესახებ კონვენცია, 1919 წლის (№1) სამუშაო საათების (ვაჭრობა და დაწესებულებები) შესახებ კონვენცია, 1930 წლის (№30)**

ეს ორი კონვენცია აწესებს სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის საზოგადო სტანდარტს 48 საათის ოდენობით და სამუშაო დღის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას 8 საათის ოდენობით.

**ორმოცსაათიანი სამუშაო კვირის შესახებ კონვენცია, 1935 წლის (№47)**

**სამუშაო დროის შემცირების შესახებ რეკომენდაცია, 1962 წლის (№116)**

აყალიბებს 40 საათიანი სამუშაო კვირის პრინციპს.

**ყოველკვირეული დასვენების (მრეწველობა) შესახებ კონვენცია, 1921 წლის (№14)**

**ყოველკვირეული დასვენების (ვაჭრობა და დაწესებულებები) შესახებ კონვენცია, 1957 წლის (№106)**

აწესებს ზოგად სტანდარტს, რომ მუშაკებს ჰქონდეთ ზედიზედ, სულ მცირე, 24 სთ-ის ხანგრძლივობის დასვენების პერიოდი ყოველი 7 დღის განმავლობაში.



### **ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ (გადასინჯული) კონვენცია, 1970 წლის (№132)**

თითოეულ პირს, რომელზეც ვრცელდება ამ კონვენციის მოქმედება, უნდა ჰქონდეს საშუალება, ისარგებლოს, სულ მცირე, სამი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულებით მუშაობის ერთი წლისათვის.

### **ლამით მუშაობის შესახებ კონვენცია, 1990 წლის (№171)**

მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს ამ კონვენციის რატიფიკაცია, მიიღონ ღამით მუშაობის ბუნებიდან გამომდინარე აუცილებელი ზომები ღამით მომუშავე პირთა დასაცავად. ღამით მუშაობა განისაზღვრება, როგორც მუშაობა ზედიზედ არანაკლებ შვიდსაათიანი პერიოდის განმავლობაში, რომელიც მოიცავს ინტერვალს შუალამიდან დილის ხუთ საათამდე. ასევე ითვალისწინებს ორსულობისა და ორსულობის შემდგომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ქალებისათვის ღამით მუშაობის ნაცვლად ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზებას.

### **არასრულ განაკვეთზე მუშაობის შესახებ კონვენცია, 1994 წლის (№175)**

კონვენციას მიერთებული ქვეყნებისაგან მოითხოვს იმის უზრუნველყოფას, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს ჰქონდეთ ისეთივე დაცვა, საბაზისო ხელფასი და სოციალური გარანტიები, აგრეთვე იმის ეკვივალენტური დასაქმების პირობები, როგორც აქვთ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ შესაძარ მუშაკებს.

### **სამუშაო დრო პრაქტიკაში**

შსო სტატისტიკის თანახმად, ერთი მუშაკის მიერ ერთი წლის განმავლობაში ნამუშევარი საათების შეფასებითი რაოდენობა მერყეობს 2400 სთ-დან (აზიიდან) 1400 სთ-მდე (ჩრდილოეთ ევროპა) ინტერვალში.<sup>30</sup> სადღეისოდ, ქვეყნების უმეტესობაში კანონმდებლობით განსაზღვრული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა 48 საათს ან უფრო ნაკლებს შეადგენს. ფაქტობრივად ნამუშევარი საათების მიხედვით, ქვეყნების უმეტესობაში სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ 48 საათიან სტანდარტზე ნაკლებია.<sup>31</sup> იმის პარალელურად, რომ შსო სტანდარტებით განსაზღვრული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა მთელს მსოფლიოში გავრცელებულ პრაქტიკად ჩამოყალიბდა, ჩნდება სამუშაო დროის განსაზღვრის ახლებური ფორმები, მათ შორის შემჭიდროვებული სამუშაო კვირა, მუშაობის საფეხურებრივი გრაფიკები, წელიწადზე გადაანგარიშებული სამუშაო საათების რაოდენობა, მუშაობის მოქნილი გრაფიკი და მუშაობა გამოძახებით, რაც მომავალში აუცილებლად გახდება პოლიტიკის განმსაზღვრელი პირების ახალი ზრუნვის საგანი.

## შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა

შსო წესდება აყალიბებს პრინციპს, რომ აუცილებელია მუშაკთა დაცვა მათი დასაქმებით განპირობებული ავადმყოფობის, დაავადების ან ტრავმისგან. ამის მიუხედავად, მილიონობით მუშაკისათვის რეალობა ძალზედ განსხვავებულია. ყოველწლიურად სამუშაოსთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევების ან დაავადებების გამო ორ მილიონზე მეტი ადამიანი იღუპება. არსებული გათვლებით, პროფესიული დაავადება უვითარდება წელიწადში 160 მლნ ადამიანს, ხოლო სამუშაოსთან დაკავშირებული და სიკვდილიანობით ან მის გარეშე დასრულებული უბედური შემთხვევების რაოდენობა შეადგენს 337 მლნ-ს წელიწადში. შეუძლებელია იმ ტანჯვის ციფრებით შეფასება, რომელსაც მუშაკები და მათი ოჯახის წევრები განიცდიან ამ დაავადებებისა და უბედური შემთხვევების შედეგად. ეკონომიკის თვალსაზრისით, შსო-ის გათვლებით, პროფესიული დაავადებებისა და სამუშაო ადგილებზე უბედური შემთხვევების შედეგად მსოფლიოს მთლიანი შიდა პროდუქტის ყოველწლიური დანაკარგი 4%-ს შეადგენს. საწარმოო უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შედეგად დამსაქმებლები იღებენ პენსიაზე ნაადრევი გასვლის ძვირადღირებულ შემთხვევებს, კვალიფიციური კადრების დანაკარგს, სამსახურში გამოუცხადებლობას და სადაზღვევო შესატანის გაზრდილ განაკვეთებს. ამის მიუხედავად, ამ ტრაგედიების დიდი ნაწილის თავიდან აცილება შესაძლებელია ჯანსაღი პრევენციის, ანგარიშგებისა და ინსპექტირების პრაქტიკის დანერგვის მეშვეობით. შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ შსო სტანდარტები წარმოადგენს მნიშვნელოვან ინსტრუმენტებს მთავრობების, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ხელში, რათა დანერგონ მსგავსი პრაქტიკა და უზრუნველყონ შრომის მაქსიმალური უსაფრთხოება. 2003 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავდა შრომის დაცვის პრევენციული კულტურის დანერგვას, შესაბამისი ნორმების პოპულარიზაციასა და სრულყოფას და ტექნიკური დახმარების განევას.

### შსო შესაბამისი აქტები

შსო-ს მიღებული აქვს 40-ზე მეტი სტანდარტი, რომელიც უშუალოდ ეხება შრომის დაცვის საკითხებს და დამტკიცებული აქვს დარგობრივი პრაქტიკის 40-ზე მეტი ინსტრუქცია. შსოაქტების თითქმის ნახევარი პირდაპირ ან არაპირდაპირ ეხება შრომის უსაფრთხოებასა და ჰიგიენას.

### შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვის ფუნდამენტური პრინციპები

#### შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის ხელშემწყობი ჩარჩო-სისტემის შესახებ კონვენცია, 2006 წლის (№187)

როგორც ხელშემწყობი ჩარჩო-სისტემის შესახებ კონვენცია, იგი მოწოდებულია, უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოებასა და ჰიგიენის საკითხთა თანმიმდევრული და გეგმაზომიერი გადამწყვეტა და ხელი შეუწყოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ არსებული კონვენციების ფართო აღიარებას. ეს კონვენცია ორიენტირებულია შრომისა უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის სფეროში თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკის შემუშავებასა და გატარებაზე, რასაც საფუძვლად უნდა დაედოს მთავრობასა და დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შორის დიალოგი. იგი ასევე მონოთემატულია, ხელი შეუწყოს ეროვნულ დონეზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის პრევენციული კულტურის ჩამოყალიბებას. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენციის მიღებიდან მოკლე პერიოდია გასული, იგი ძალაშია 2008 წლის პირველი თვეებიდან და უკვე რატიფიცირებულია რამდენიმე წევრი ქვეყნის მიერ.

#### შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ კონვენცია, 1981 წლის (№155) და მისი ოქმი, 2002 წლის





კონვენცია ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკის დამტკიცებას, ასევე მთავრობების მიერ მისაღებ და სამრეწველო საწარმოებში გასატარებელ ზომებს, რომელთა მიზანია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის ხელშეწყობა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესება. ეს პოლიტიკა უნდა შემუშავდეს ქვეყანაში არსებული პირობებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით. კონვენციის ოქმი მოითხოვს, რომ დადგინდეს და პერიოდულად გადაისინჯოს მოთხოვნები და პროცედურები საწარმოო უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვისა და შესაბამისი სტატისტიკური ინფორმაციის ყოველწლიური გამოქვეყნების მიმართ.

#### **შრომის ჰიგიენის სამსახურის შესახებ კონვენცია, 1985 წლის (№161)**

ეს კონვენცია ითვალისწინებს საწარმოების დონეზე შრომის ჰიგიენის სამსახურების ჩამოყალიბებას, რომელთაც უნდა ჰქონდეთ ძირითადად პრევენციული ფუნქციები და რომელთა მოვალეობაც უნდა იყოს დამსაქმებლისა და დამსაქმებულებისა და საწარმოში მათი წარმომადგენლების რჩევების მიცემა უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შენარჩუნებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

[შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვა ეკონომიკური საქმიანობის ცალკეულ სფეროებში](#)

#### **ჰიგიენის შესახებ (ვაჭრობა და დაწესებულებები) კონვენცია, 1964 წლის (№120)**

ამ კონვენციის ამოცანასამუშაო ადგილების კეთილმოწყობის მოთხოვნების შესაბამისად ჰიგიენის ელემენტარული ზომების უზრუნველყოფის მეშვეობით სავაჭრო ორგანიზაციებში მოუშავე პირების, ასევე ორგანიზაცია-დაწესებულებებსა და ადმინისტრაციულ სამსახურებში უპირატესად საკანცელარიო საქმიანობით ან სხვა დაკავშირებული სამუშაოთი დაკავებული პირების ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შენარჩუნება.

#### **შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის (საპორტო სამუშაოები) შესახებ კონვენცია, 1979 წლის (№152)**

იხილეთ რუბრიკაში „პორტის მუშაკები“.

#### **სამშენებლო სფეროში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ კონვენცია, 1988 წლის (№167)**

კონვენცია ითვალისწინებს დეტალური პროფილაქტიკური და დამცველობით ზომების გატარებას უთმობს რა ჯეროვან ყურადღებას ამ სფეროს სპეციფიკურ მოთხოვნებს. ეს ზომები ეხება სამუშაო ადგილების, გამოყენებული მანქანა-დანადგარებისა და აღჭურვილობის, სიმაღლეზე მუშაობისა და შეკუმშული ატმოსფეროს პირობებში შესრულებული სამუშაოების უსაფრთხოებას.

#### **შახტებში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ კონვენცია, 1995 წლის (№176)**

არეგულირებს შახტებში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვის სხვადასხვა ასპექტს, მათ შორის: ინსპექტირებას, სპეციალურ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებას და მუშაკთა სპეციალური დამცველობითი აღჭურვილობით უზრუნველყოფას. იგი ასევე განსაზღვრავს შახტებში სამუშაო-სამაშველო ოპერაციების წარმოებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს.

#### **სოფლის მეურნეობაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ კონვენცია, 2001 წლის (№184)**

ამ კონვენციის ამოცანაა, მოახდინოს ჯანმრთელობის დაზიანებისა და საწარმოო უბედური შემთხვევების პრევენცია, რომლებიც გამომდინარეობს

სასოფლო-სამეურნეო სატყეო სამუშაოების შესრულებიდან, უკავშირდება მათ ან ვითარდება ამ სამუშაოების წარმოებისას. ამის მისაღწევად, კონვენცია გვთავაზობს ზომებს, რომლებიც ეხება მანქანა-დანადგარების უსაფრთხოებასა და ერგონომიულ მახასიათებლებს, მასალებთან მოპყრობასა და მათ ტრანსპორტირებას, ქიმიური ნივთიერებების სწორ მენეჯმენტს, ცხოველებთან მოპყრობას, ბიოლოგიური რისკებისაგან დაცვასა და კეთილმოწყობისა და ჰიგიენის ობიექტებს.

### სპეციფიკური რისკებისაგან დაცვა

#### **რადიაციისგან დაცვის შესახებ კონვენცია, 1960 წლის (№115)**

კონვენციის ამოცანაა, განსაზღვროს ძირითადი მოთხოვნები მაიონიზებული რადიაციის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან მუშაკთა დაცვის კუთხით. დამცველობითი ზომები, რომელთა გატარებაც აუცილებელია, მოიცავს მაიონიზებელ რადიაციასთან მუშათა შეხების შეზღუდვას იმ მინიმალურ დონემდე, რამდენადაც ეს პრაქტიკულად განხორციელებადია შესაბამისი მომენტისათვის არსებული ტექნიკური ცოდნის გათვალისწინებით, მაიონიზებელ რადიაციასთან ნებისმიერი არასაჭირო შეხების თავიდან აცილებასა და, აგრეთვე, სამუშაო ადგილებისა და მუშაკთა ჯანმრთელობის მონიტორინგს. კონვენცია დამატებით ეხება მოთხოვნებს, რომელიც უკავშირდება პოტენციურ საგანგებო მდგომარეობებს.

#### **პროფესიული სიმსივნური დაავადებების შესახებ კონვენცია, 1974 წლის (№139)**

ეს კონვენცია მიზნად ისახავს, ჩამოყალიბდეს მექანიზმი პოლიტიკის შემუშავებისათვის, რომელიც მოწოდებული იქნება, მოახდინოს იმ პროფესიული სიმსივნური დაავადებების რისკის პრევენცია, რომელთა განვითარებაც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე სხვადასხვა ტიპის ქიმიური და ფიზიკური აგენტის, როგორც წესი, დროის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ზემოქმედებას. ამ მიზნით, ქვეყნებს ვეალება, პერიოდულად განსაზღვროს კანცეროგენული ნივთიერებები და აგენტები, რომლებთანაც პროფესიული საქმიანობისას შეხებაში ყოფნა ექვემდებარება აკრძალვას ან რეგულირებას, გაატარონ ყველა საჭირო ზომა, რათა ეს ნივთიერებები და აგენტები ჩანაცვლდეს სხვა კანცეროგენული თვისებების არმქონე ან ნაკლებად კანცეროგენული ანალოგებით, განსაზღვროს დაცვისა და კონტროლის ღონისძიებები და დაანუსონ იმ მუშაკთა სავალდებულო სამედიცინო შემოწმებები, რომლებიც დაექვემდებარდნენ მავნე სუბსტრატების ზემოქმედებას ან იმყოფებიან მათი ზემოქმედების ქვეშ.

#### **სამუშაო გარემოს (ჰაერის დაბინძურება, ხმაური და ვიბრაცია) შესახებ კონვენცია, 1977 წლის (№148)**

ეს კონვენცია ითხოვს, რომ, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, სამუშაო გარემო იყოს თავისუფალი ჰაერის დაბინძურებით, ხმაურით ან ვიბრაციით განპირობებული ნებისმიერი საშიშროებისაგან. ამის მისაღწევად აუცილებელია საწარმოებისა და პროცესების მიმართ ტექნიკური ზომების გამოყენება და, სადაც ეს შეუძლებელია, ამ ზომების ნაცვლად სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული დამატებითი ღონისძიებების გატარება.

#### **აზბესტის შესახებ კონვენცია, 1986 წლის (№162)**

მიზნად ისახავს მუშაკთა ჯანმრთელობაზე აზბესტის ზემოქმედების მავნე გავლენის პრევენციას, რისთვისაც მიუთითებს რაციონალურ და პრაქტიკულად განხორციელებად მეთოდებსა და ტექნიკაზე, რომელთა გამოყენებაც შეიძლება სამუშაო ადგილზე აზბესტის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის მინიმუმამდე დაყვანისათვის. ამ ამოცანის გადასაჭრელად კონვენციაში მოყვანილია ღონისძიებათა დეტალური ჩამონათვალი, რომელიც ძირითადად ორიენტირებულია პროფესიული საქმიანობისას



## სოციალური უსაფრთხოება



სამუშაო დროის რეგულირება შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთი ქვეყანა, რომელიც უზრუნველყოფს საკუთარი მოქალაქეების უსაფრთხოებას იცავს მათ არა მხოლოდ ომებისა და დაავადებებისაგან, არამედ შრომითი საქმიანობის გზით საარსებო შემოსავლების მიღების მხრივ არაკეთილსაიმედო მდგომარეობებისგან. სოციალური უსაფრთხოების სისტემებით ხდება საბაზისო შემოსავლის მიღების გარანტირება ისეთ შემთხვევებში, როგორცაა უმუშევრობა ავადმყოფობა და დაზიანებების მიღება, ასაკში შესვლა და პენსიაზე გასვლა, დაინვალიდება, საოჯახო მოვალეობების წარმოშობა (მაგ. ორსულობასა და ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებით) და ოჯახის მარჩენალის დაკარგვა. ამგვარი შემწეობების არსებობა მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ცალკეული დასაქმებულებისა და მისი ოჯახის წევრებისათვის, არამედ მთლიანად იმ თემებისათვის, რომელთაც ისინი განეკუთვნებიან. სამედიცინო მომსახურებით, შემოსავალთა დაცვითა და სოციალური სერვისებით უზრუნველყოფის გზით სოციალური უსაფრთხოება აუმჯობესებს პროდუქტიულობას და შეაქვს საკუთარი წვლილი პიროვნების ღირსეულ ყოფასა და მისი შესაძლებლობების სრულ რეალიზაციაში. სოციალური უსაფრთხოების სისტემები აგრეთვე ხელს უწყობს გენდერულ თანასწორობას ისეთი ზომების გატარების მეშვეობით, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ ბავშვიან ქალებს ჰქონდეთ სხვებთან შედარებით თანაბარი სასტარტო შესაძლებლობები შრომის ბაზარზე. დაბოლოს, ასრულებს რა ეკონომიკური კრიზისის დროს უსაფრთხოების ბადის ფუნქციას, სოციალური უსაფრთხოება წარმოადგენს იმ ფუნდამენტურ ელემენტს, რომელიც აუცილებელია სოციალური ერთობის შენარჩუნებისათვის, რაც ხელს უწყობს სოციალურ სიმშვიდეს და გლობალიზაციისა და ეკონომიკური განვითარების პროცესში კეთილგანწყობილ ჩართულობას. ამ უპირატესობების მიუხედავად, სოციალური უსაფრთხოებით სათანადოდ მხოლოდ მხოლოდ მოსახლეობის 20% არის მოცული, ხოლო ნახევარზე მეტი საერთოდ არ არის მოცული სოციალური უსაფრთხოების რაიმე ელემენტითაც კი.

სოციალურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული შსოსტანდარტები თვალისწინებს სოციალური უსაფრთხოებით მოცვის განსხვავებულ ვარიანტებს სხვადასხვა ეკონომიკური სისტემებისა და განვითარების სხვადასხვა ეტაპისათვის. სოციალური უსაფრთხოების შესახებ კონვენციები გვთავაზობს ამა თუ იმ ვარიანტისა და მოქნილობის პირობის ფართო არჩევანს, რაც ქმნის შესაძლებლობას, რომ სოციალური უსაფრთხოებით უნივერსალური მოცვის მიზნის მიღწევა მოხდეს თანდათანობით. გლობალიზებულ მსოფლიოში, სადაც ადამიანები სულ უფრო მეტად ექცევიან გლობალური ეკონომიკური რისკების ზეგავლენის ქვეშ, მატულობს იმის გაცნობიერებაც, რომ სოციალური უსაფრთხოების ფართოდ მხარდაჭერილ ეროვნულ პოლიტიკას შეუძლია მძლავრი ბუფერის როლის შესრულება ამ კრიზისების ბევრ ნეგატიურ სოციალურ შედეგთან საბრძოლველად. ამ მიზეზთა გამო, 2001 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დასკვნით რეზოლუციაში ასახულია მთავრობათა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა მოწოდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისადმი, ხელი შეუწყოს სოციალური უსაფრთხოების სისტემებით მოცვას და მის განვრცობას ყველა იმ პირზე, რომელსაც დაცვა ესაჭიროება.<sup>33</sup>

### შსო შესაბამისი აქტები

ანესებს მინიმალურ სტანდარტს სოციალური უსაფრთხოების ფარგლებში გასაწევ დახმარებებსა და იმ პირობებთან დაკავშირებით, რომელთა საფუძველზეც ხდება ამ დახმარებათა დაწინაურება. იგი ეხება სოციალური უსაფრთხოების ცხრა ძირითად მიმართულებას,



სახელდობრ: სამედიცინო დახმარებას, ავადმყოფობის გამო დახმარებას, უმუშევრობის გამო დახმარებას, ხანდაზმული ასაკის მიღწევის გამო დახმარებას, სანარმოო ტრავმატიზმის გამო დახმარებას, საოჯახო დახმარებას, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარებას, შესაძლებლობის შეზღუდვის გამო დახმარებას და მარჩენალის დაკარგვის გამო დახმარებას. იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეს სტანდარტი გამოიყენებოდეს ყველა იმ მდგომარეობაში, რომელშიც ესა თუ ის ქვეყანა შეიძლება იმყოფებოდეს, კონვენცია უშვებს შესაძლებლობას, რომ ქვეყანამ მოახდინოს მისი რატიფიკაცია სოციალური უსაფრთხოების ცხრა ძირითადი მიმართულებიდან მინიმუმ სამზე მიერთების გზით და მისცეს შესაბამის ქვეყანასამ კონვენციით განსაზღვრული ყველა მიზნის თანდათანობით მიღწევის საშუალება. დახმარების მინიმალური ფარგლების განსაზღვრისას შესაძლებელია შესაბამის ქვეყანაში არსებული ხელფასების დონის გათვალისწინება. შესაძლებელია აგრეთვე დროებითი გამონაკლისების დაშვებაც იმ ქვეყნებისათვის, რომელთა ეკონომიკა და სამედიცინო დაწესებულებები არასაკმარისად არის განვითარებული. ამ გამონაკლისების მეშვეობით ქვეყანას ეძლევა საშუალება, შეზღუდოს კონვენციის გამოყენება და დახმარების რომელიმე ფორმით მოცვის ფარგლები.

**თანაბარი მოპყრობის (სოციალური უსაფრთხოება) შესახებ კონვენცია, 1962 წლის (№118)**

**სოციალურ უსაფრთხოებაზე უფლებათა შენარჩუნების შესახებ კონვენცია, 1982 წლის (№157)**

ეს კონვენციები ითვალისწინებს სოციალური უსაფრთხოების ცალკეულ უფლებებსა და დახმარების მიღების შესაძლებლობას მიგრანტი მუშაკებისათვის, რომელთაც ექმნებათ პრობლემები სოციალური უსაფრთხოების იმ დახმარებებზე უფლების დაკარგვის გამო, რომლითაც ისინი წარმოშობის ქვეყანაში სარგებლობდნენ.

### სოციალური უსაფრთხოების სფეროში მიღებული სხვა აქტები

კონვენციათა შედარებით ახალი წყება აფართოებს №102 კონვენციით უზრუნველყოფილი დაცვის მასშტაბებს. მაშინ როდესაც, ეს კონვენციები ზრდიან დაცულობის ხარისხს როგორც მისი ფარგლების, ისე დახმარებათა გარანტირებული ოდენობის თვალსაზრისით, ისინი აგრეთვე ითვალისწინებენ ცალკეულ გამონაკლისებს, რაც უზრუნველყოფს მათ მოქნილობას.

ქვემოთ აღწერილია №102 და შემდგომი კონვენციებით გათვალისწინებული დახმარებები. ეს ინფორმაცია არ მოიცავს დებულებებს, რომლებიც შეეხება დახმარების ამა თუ იმ სახეობაზე უფლების წარმოშობის პირობებსა და მისი მიღების ხანგრძლივობას, ამ კონვენციების ფარგლებში უფრო მოკრძალებული დახმარებების დაწესების შესაძლებლობას ან დახმარებათა უფრო მაღალ სტანდარტებს, რომლებიც შესაბამისი რეკომენდაციებით არის გათვალისწინებული.<sup>34</sup>

### სამედიცინო დახმარება

- №102 კონვენცია ითვალისწინებს პროფილაქტიკურ სამედიცინო მომსახურებას, ზოგადი პროფილის ექიმის მომსახურებას ბინანე ვიზიტების ჩათვლით, ექიმ-სპეციალისტთა მომსახურებას, დანიშნულების შესაბამისად აუცილებელი ფარმაცევტული საშუალებებით მომარაგებას, წინასამშობიარო, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ექიმების ან კვალიფიციური ექთნების მიერ უზრუნველყოფილ სამედიცინო მომსახურებასა და, აუცილებლობის შემთხვევაში, - ჰოსპიტალიზაციას.



- №130 კონვენცია ითვალისწინებს დახმარების იმავე კატეგორიებს, რომელსაც №102 კონვენცია და, დამატებით, სტომატოლოგიურ მომსახურებასა და სამედიცინო რეაბილიტაციას.

#### **დახმარება ავადმყოფობის გამო**

- №102 კონვენცია ითვალისწინებს ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 45%-ის ოდენობით.
- №130 კონვენცია ითვალისწინებს ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 60%-ის ოდენობით. დამატებით ითვალისწინებს დაკრძალვის ხარჯების დაფარვას დახმარებით მოსარგებლე პირის გარდაცვალების შემთხვევაში.

#### **დახმარება უმუშევრობის გამო**

- №102 კონვენცია ითვალისწინებს ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 45%-ის ოდენობით.
- №168 კონვენცია ითვალისწინებს ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 50%-ის ოდენობით. საწყისი პერიოდის გასვლის შემდგომ შესაძლებელია ოდენობის გაანგარიშების სპეციალური წესების შემოღება. ამის მიუხედავად, უმუშევრის მიერ მიღებული დახმარების საერთო ოდენობა უნდა უზრუნველყოფდეს ცხოვრების ჯანსაღ და სამართლიან პირობებს, ქვეყანაში განსაზღვრული სტანდარტების შესაბამისად.

#### **დახმარება ხანდაზმული ასაკის მიღწევის გამო**

- №102 კონვენცია ითვალისწინებს პერიოდულ ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 40%-ის ოდენობით. სახელფასო შემოსავლების საერთო დონის ან/და საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან ცვლილებებს თან უნდა მოყვეს შესაბამისი დახმარებების ოდენობის გადასინჯვა.
- №128 კონვენცია ითვალისწინებს პერიოდულ ფულად გასაცემელს არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 45%-ის ოდენობით. დანარჩენი დებულებები №102 კონვენციის მსგავსია.

#### **დახმარება სანარმო ტრავმატიზმის გამო**

- №102 კონვენცია: სამედიცინო დახმარება, შრომისუნარობის ან შესაძლებლობის შეზღუდვის შემთხვევაში - პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 50%-ის ოდენობით. მარჩენალის გარდაცვალების შემთხვევაში მისი დაქვრივებული ცოლისა და მის კმაყოფაზე მცხოვრები შვილების დახმარება არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 40%-ის ოდენობის პერიოდული ფულადი გასაცემელის სახით. გარკვეულ პირობებში, პერიოდული გასაცემელის ერთჯერად ფულად დახმარებად გარდაქმნის შესაძლებლობა. პერიოდული გასაცემელის ოდენობის გადასინჯვა (გარდა შრომისუნარობისა) საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვანი ცვლილების შემთხვევაში.
- №121 კონვენცია: ითვალისწინებს №102 კონვენციის ანალოგიურ პირობებს, პლიუს სამუშაო ადგილზე გარკვეული სახის დახმარების განწევას. შრომისუნარობის ან შესაძლებლობის შეზღუდვის შემთხვევაში - პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 60%-ის ოდენობით. მარჩენალის გარდაცვალების შემთხვევაში - მისი დაქვრივებული ცოლის ან მის კმაყოფაზე მცხოვრები შეზღუდული შესაძლებლობის დაქვრივებული ქმრის და მის კმაყოფაზე მცხოვრები შვილების დახმარება არანაკლებ

გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 50%-ის ოდენობის პერიოდული ფულადი გასაცემელის სახით. ამ სახის გასაცემელთა მინიმალური ოდენობის განსაზღვრის ვალდებულება, გარკვეულ პირობებში პერიოდული გასაცემელის ერთჯერად ფულად დახმარებად გარდაქმნის შესაძლებლობა და დამატებითი დახმარებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის, რომელთაც ესაჭიროებათ მესამე პირის მუდმივი დახმარება.

#### **საოჯახო დახმარება**

- №102 კონვენცია: ითვალისწინებს პერიოდულ ფულად გასაცემელს ან საკვებით, ტანსაცმლით, საცხოვრებელი ადგილით, დასვენების პირობებით, ბინაზე მოვლით ან მათი კომბინაციით უზრუნველყოფას;
- ამ საკითხზე არ არსებობს არცერთი ახალი კონვენცია.

#### **ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარება**

- №102 კონვენცია: სამედიცინო მომსახურება, სულ მცირე, წინასამშობიარო, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ექიმების ან კვალიფიციური ექთნების მიერ განეული სამედიცინო მომსახურება და, აუცილებლობის შემთხვევაში - ჰოსპიტალიზაცია; პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 45%-ის ოდენობით.
- №183 კონვენცია: სამედიცინო დახმარება, მათ შორის, წინასამშობიარო, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომი სამედიცინო მომსახურება და, საჭიროების შემთხვევაში - ჰოსპიტალური მომსახურება; ფულადი დახმარება, რათა ქალს შეეძლოს საკუთარი და ბავშვის ჯანმრთელობის სათანადო დონეზე შენარჩუნება და ცხოვრების მისაღები სტანდარტის უზრუნველყოფა. დახმარება უნდა შეადგენდეს, სულ მცირე, წინა სახელფასო შემოსავლების ორმესამედს ან ამ თანხის შესადარ ოდენობას.

#### **შესაძლებლობის შეზღუდვის გამო დახმარება**

- №102 კონვენცია: პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 40%-ის ოდენობით; სახელფასო შემოსავლების საერთო დონის ან/და საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან ცვლილებებს თან უნდა მოყვეს შესაბამისი დახმარებების ოდენობის გადასინჯვა.
- №128 კონვენცია: პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 50%-ის ოდენობით; სახელფასო შემოსავლების საერთო დონის ან/და საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან ცვლილებებს თან უნდა მოყვეს შესაბამისი დახმარებების ოდენობის გადასინჯვა. ისეთი ვალდებულებები, როგორცაა: სარეაბილიტაციო მომსახურებით უზრუნველყოფა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შესაფერის პირობებში შრომითი მონაწილის ხელშეწყობა.

#### **მარჩენალის დაკარგვის გამო დახმარება**

- №102 კონვენცია: პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 40%-ის ოდენობით; სახელფასო შემოსავლების საერთო დონის ან/და საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან ცვლილებებს თან უნდა მოყვეს შესაბამისი დახმარებების ოდენობის გადასინჯვა.
- №128 კონვენცია: პერიოდული ფულადი გასაცემელი არანაკლებ გაანგარიშების ბაზის სახით განსაზღვრული ხელფასის 45%-ის ოდენობით; სახელფასო შემოსავლების საერთო დონის ან/და საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან ცვლილებებს თან უნდა მოყვეს შესაბამისი დახმარებების ოდენობის გადასინჯვა.

## დედობის დაცვა

შვილების გაჩენა და გაზრდა ბევრი მშრომელის სანუკვარი მიზანია. ამის მიუხედავად, ორსულობა და დედობის საწყისი პერიოდი განსაკუთრებით სათუთი დროა მომუშავე ქალებისა და მათი ოჯახებისათვის. მომავალ და მეძუძურ დედებს ესაჭიროებათ სპეციალური დაცვა, რათა არ მოხდეს როგორც დედების, ისე მათი ახალშობილების ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენება. ქალებს სჭირდებათ სათანადო დრო მშობიარობის, ძალების აღდგენისა და ბავშვების მოსაველეად. იმავდროულად, მათ ასევე ესაჭიროებათ შესაბამისი დაცვა, რათა არ დაკარგონ სამუშაო უბრალოდ ორსულობის ან სადეკრეტო შვებულებაში ყოფნის გამო. ამგვარი დაცვა უზრუნველყოფს არა მხოლოდ იმას, რომ ქალებს თანაბრად მიუწვდებოდეთ ხელი დასაქმების შესაძლებლობებზე, არამედ იმასაც, რომ მას შეუნარჩუნდება, ხშირ შემთხვევაში, სასიცოცხლო მნიშვნელობის შემოსავალი, რომელიც აუცილებელია მთელი მისი ოჯახის კეთილდღეობისათვის. მომავალი და მეძუძური დედების ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისა და შრომით ურთიერთობებში მათი დისკრიმინაციისგან დაცვა - ეს არის წინაპირობა შრომის სფეროში შესაძლებლობებისა და მოპყრობის მხრივ მამაკაცებისა და ქალების რეალური გათანაბრებისათვის და საწინდარი იმისა, რომ მშრომელებს მიეცემათ საშუალება, გაზარდონ შვილები უსაფრთხოების უზრუნველყოფის პირობებში.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **დედობის დაცვის შესახებ კონვენცია, 2000 წლის (№183)**

ეს კონვენცია არის ყველაზე თანამედროვე შრომის საერთაშორისო სტანდარტი, რომელიც ეხება დედობის დაცვას. ამის მიუხედავად, უფრო ადრეული შესაბამისი დოკუმენტები - დედობის დაცვის შესახებ კონვენცია, 1919 წლის (№3) და დედობის დაცვის შესახებ კონვენცია (გადასინჯული), 1952 წლის (№103) - ჯერ კიდევ ძალაშია ზოგიერთ ქვეყანაში.



№183 კონვენცია ითვალისწინებს, რომ ქალებს, რომლებზეც ვრცელდება მისი მოქმედება, მიეცეთ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარება 14 კვირის ხანგრძლივობის პერიოდზე. სადეკრეტო შვებულებაში მყოფ ქალს ეძლევა ფულადი დახმარება, რათა მან შეძლოს საკუთარი და ბავშვის ჯანმრთელობის სათანადო დონეზე შენარჩუნება და ცხოვრების მისაღები სტანდარტის უზრუნველყოფა. დახმარება უნდა შეადგენდეს არანაკლებ წინა სახელფასო შემოსავლების ორმესამედს ან ამ თანხის შესაძარ ოდენობას. კონვენცია მასთან მიერთებული ქვეყნისგან ასევე მოითხოვს, რომ მიიღოს ზომები, რათა ორსული ან მეძუძური დედა არ იყოს ვალდებული, შეასრულოს ისეთი სამუშაო, რომელსაც, რამდენადაც ეს ცნობილია, შეუძლია წიანის მოტანა ქალის ან მისი ბავშვის ჯანმრთელობისათვის. კონვენცია ითვალისწინებს დედობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვას. ეს სტანდარტი აგრეთვე უკრძალავს დამსაქმებლებს, შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა ქალებთან ორსულობისა და სადეკრეტო შვებულებაში ყოფნის დროს ან სამუშაოზე დაბრუნების შემდგომ პერიოდში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც არსებობს საფუძველი, რომელიც არ უკავშირდება ორსულობას, მშობიარობასა და მისგან გამომდინარე შედეგებს ან ბავშვის მოვლას. ქალები, რომლებიც ბრუნდებიან სამუშაოზე, უნდა დაბრუნდნენ ძველ თანამდებობაზე ან ეკვივალენტურ თანამდებობაზე, რომლისთვისაც დადგენილია შრომის ანაზღაურების იგივე განაკვეთი. ბავშვის ძუძუთი კვებისათვის ქალებს ასევე ეძლევათ უფლება, ისარგებლონ სამუშაო დღის მანძილზე ერთი ან მეტი შესვენებით ან შემოკლებული სამუშაო დღით.

#### **სადეკრეტო შვებულება: ქვეყნების მიერ შსო სტანდარტების შესრულება**

გლობალურად, ქვეყნების 48%-ში (79 ქვეყანა) შვებულების ხანგრძლივობა შეადგენს 14 კვირას ან მეტს. ეს ნიშნავს, რომ ქვეყნების 52% -ში სადეკრეტო შვებულების ხანგრძლივობა 14 კვირაზე ნაკლებია და, ამდენად, ისინი ვერ აკმაყოფილებენ №183 კონვენციით განსაზღვრულ მინიმუმს.

გაანალიზებული ქვეყნების 19% (31 ქვეყანა) იზიარებს №191 რეკომენდაციით შეთავაზებულ წინადადებას სადეკრეტო შვებულების ხანგრძლივობის მინიმუმ 18 კვირით განსაზღვრის თაობაზე.

მათი უმეტესობა ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებია. ევროპისა და ცენტრალური აზიის (45 გაანალიზებული ქვეყანა) თითქმის ყველა ქვეყანაში (98%) სადეკრეტო შვებულება 14 კვირის ან მეტი ხანგრძლივობისაა, ხოლო მათ 60%-ში (27 ქვეყანა)- 18 კვირის ან მეტი ხანგრძლივობის, რაც აკმაყოფილებს ან აჭარბებს №191 რეკომენდაციით შემოთავაზებულ ნიშნულს. აფრიკაში (50 გაანალიზებული ქვეყანა) სადეკრეტო შვებულება 14 კვირის ან მეტი ხანგრძლივობისაა ქვეყანათა 46%-ში (23 ქვეყანა), თუმცა №191 რეკომენდაციით შემოთავაზებულ ნიშნულს არ აღწევს არცერთ მათგანში. სადეკრეტო შვებულების ხანგრძლივობა მინიმუმ 14 კვირას შეადგენს ამერიკისა და კარიბის აუზის ქვეყნების (34 გაანალიზებული ქვეყანა) 24%-ში (რვა ქვეყანა). სამ ქვეყანაში - ჩილეში, კუბასა და ვენესუელაში - მოქმედებს 18 კვირის ხანგრძლივობის შვებულება. აზიის, წყნარი ოკეანისა და არაბეთის (37 გაანალიზებული ქვეყანა) ქვეყნების უმეტესობაში დანესებული სადეკრეტო შვებულების ხანგრძლივობა 14 კვირაზე ნაკლებია, ხოლო 14 კვირის ან მეტი ხანგრძლივობის შვებულება მოქმედებს მხოლოდ ამ ქვეყანათა 14%-ში (ხუთი ქვეყანა).



## მიგრანტი მუშაკები



ეკონომიკური გლობალიზაციის გაზრდილმა ტემპმა გააჩინა იმაზე მეტი მიგრანტი მუშაკი, ვიდრე ოდესმე ყოფილა. უმუშევრობა და მზარდი სიღარიბე უბიძგებს განვითარებად ქვეყნებში მცხოვრებ უამრავ მშრომელს, ეძიონ სამუშაო სადმე სხვაგან. იმავდროულად, განვითარებულ ქვეყნებში გაზრდილია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, განსაკუთრებით არაკვალიფიციურ მუშახელზე. შედეგად, მილიონობით მშრომელი და მათი ოჯახი მიემგზავრება საკუთარი ქვეყნიდან სხვა სახელმწიფოში სამუშაოს მოსაძებნად. სადღეისოდ, მსოფლიოში არის დაახლოებით 175 მლნ მიგრანტი. უხეში გათვლებით, მათი ნახევარი შრომითი მიგრანტია (მათ შორის, დაახლოებით 15% მოუწესრიგებელი მიგრაციის მდგომარეობაში იმყოფება). მიგრანტთა თითქმის ნახევარს ქალები შეადგენენ. მიგრანტი მუშაკებს შეაქვთ საკუთარი წვლილი მასპინძელი ქვეყნების ეკონომიკაში, ხოლო მათი ფულადი გზავნილები ხელს უწყობს მათი წარმოშობის ქვეყნებში ეკონომიკის სტიმულირებას. ამის მიუხედავად, მიგრანტი მუშაკებს ხშირად მხოლოდ მინიმალური სოციალური დაცვით შეუძლიათ სარგებლობა და ისინი ადვილად ხდებიან ექსპლუატაციისა და ადამიანით ვაჭრობის ობიექტები. კვალიფიციურ მიგრანტი მუშაკებს ნაკლებად ემუქრებათ ექსპლუატაციის საფრთხე, თუმცა ამ პირთა სხვა ქვეყანაში გამგზავრებით ზოგიერთი განვითარებადი ქვეყანა კარგავს ღირებულ სამუშაო ძალას, რომელიც ესაჭიროება საკუთარი ეკონომიკისათვის. მიგრაციის შესახებ შსო სტანდარტები მიგრანტთა წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებს უზრუნველყოფენ მიგრაციული ნაკადების მართვის ინსტრუმენტებით. ისინი ასევე უზრუნველყოფენ მუშაკთა ამ მოწყობადი კატეგორიის ადეკვატურ დაცვას.<sup>35</sup> მიგრაციის ჯეროვნად მართვის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, 2004 წლის შრომის საერთაშორისო კონვენციამ მოუწოდა ქვეყნებს მიგრანტი მუშაკების სამოქმედო გეგმის განხორციელებისაკენ, რომელიც მოიცავს არასავალდებულო ხასიათის ნორმათა კრებულის - შსო მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში - ცხოვრებაში გატარებას, შესაბამისი სტანდარტების უფრო ფართო გამოყენებას, სიმძლავრით მშენებლობასა და ამ თემის ირგვლივ გლობალური ცოდნის ბაზის ფორმირებას.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **შრომითი მიგრანტების შესახებ კონვენცია (გადასინჯული), 1949 წლის (№97)**

მოითხოვს, რომ კონვენციასთან მიერთებულმა ქვეყნებმა ხელი შეუწყონ დასაქმების მიზნით მიგრაციას მიგრანტი მუშაკების უფასო დახმარებისა და იმფორმირების სამსახურების შექმნისა და ფუნქციონირებისა და ემიგრაციისა და იმიგრაციასთან დაკავშირებით შეცდომაში შემყვანი პროპაგანდის წინააღმდეგ მიმართული ზომების გატარების მეშვეობით. მოიცავს დებულებებს მიგრანტი მუშაკების სათანადო სამედიცინო მომსახურებისა და მათ მიერ გამომუშავებული სახსრებისა თუ დანაზოგების გადაგზავნის შესახებ. ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ მიგრანტი მუშაკების მიმართ არანაკლებ ისეთივე მოპყრობა, როგორც საკუთარი ქვეყნის მოქალაქეების მიმართ მთელ რიგ საკითხებში, როგორცაა, მათ შორის, დაქირავებით დასაქმების პირობები, გაერთიანების თავისუფლება და სოციალური უსაფრთხოება.

#### **შრომითი მიგრანტების შესახებ კონვენცია (დამატებითი დებულებები), 1975 წლის (№143)**

ითვალისწინებს ზომებს ფარულ და მოუწესრიგებელ მიგრაციასთან საბრძოლველად და, იმავდროულად, აყალიბებს ყველა მიგრანტი მუშაკის მიმართ ადამიანის ძირითადი უფლებების დაცვის ზოგად ვალდებულებას. იგი ასევე ახდენს ქვეყანაში კანონიერ საფუძველზე მყოფ შრომით მიგრანტებსა და ადგილობრივ მუშაკებს შორის თანასწორობის



განვრცობას იმ ფარგლებს მიღმა, რომელიც 1949 წლის კონვენციით არის განსაზღვრული, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შესაძლებლობებისა და მოპყრობის მხრივ თანასწორობა ისეთ სფეროებში, როგორცაა: შრომითი მონაცემი და პროფესია, სოციალური უსაფრთხოება, პროფკავშირთა უფლებები, კულტურული უფლებები და იმ პირთა ინდივიდუალური და კოლექტიური უფლებები, რომლებიც არიან კონვენციასთან მიერთებულ ქვეყნის ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მცხოვრები მიგრანტი მუშაკები ან მათი ოჯახის წევრები. მოუწოდებს კონვენციასთან მიერთებულ ქვეყნებს, ხელი შეუწყონ ამ ქვეყნებში კანონიერ საფუძველზე მცხოვრები მიგრანტი მუშაკების ოჯახთა ხელახალ გაერთიანებას.

### **მიგრანტ მუშაკთა მიმართ პოლიტიკა პრაქტიკაში**

1998 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ ჩაატარა მიგრანტი მუშაკების მიმართ წვერი ქვეყნების კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ზოგადი კვლევა იმის მიუხედავად, იყვნენ თუ არა ისინი მიერთებულები შესაბამის კონვენციებს. ამ კვლევის მიმდინარეობისას, კომიტეტმა ინტერესით აღნიშნა რამდენიმე განსხვავებული და ინოვაციური მიდგომა, რომელსაც ზოგიერთი ქვეყანა იყენებდა მიგრანტი მუშაკების მიმართ მოქმედი საერთაშორისო ნორმების პრინციპების გატარებისას. მაგალითად, ბელორუსიასა და ისრაელში დამსაქმებლები ან დამქირავებელისუბიექტები ვალდებულნი არიან გადასცენ შრომითი მიგრანტებს მათ მშობლიურ ან მათთვის გასაგებ ენაზე დადებული შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ანტიგუა და ბარბუდაში, ბულგარეთში, ხორვატიასა და ტანზანიის შეერთებულ რესპუბლიკაში (ზანზიბარი) მიგრანტებთან შრომითი ხელშეკრულებები იდება დადგენილი ნიმუშის შესაბამისად. ამ პრაქტიკის მიზანია იმის უზრუნველყოფა, რომ მიგრანტებს, რომელთაც შესაძლოა არ იცნობდნენ მასპინძელ ქვეყანაში მოქმედ დასაქმების ნორმებსა პირობებს, გარანტირებული ჰქონდეთ არაჯეროვანი მოპყრობისა და ექსპლუატაციისაგან საბაზისო დაცვა. კომიტეტმა ასევე მიიღო ცნობად, რომ შვეიცარიაში დასაქმების სახელმწიფო სამსახური უფასოა შრომითი მიგრანტებისათვის, რომელიც რეგულარულად ჩადიან ამ ქვეყანაში უკვე აქვთ იქ მუშაობის ნებართვა; აგრეთვე ისიც, რომ გერმანია აძლევს რეინტეგრაციის შემწეობას იმ მიგრანტებს, რომლებიც ბრუნდებიან თავიანთი წარმოშობის ქვეყნებში. კომიტეტისთვის საინტერესო იყო ფილიპინების მაგალითიც, სადაც შეიქმნა სპეციალური სამსახური, რომელიც მომავალ ქალ მიგრანტებს აწვდიდა ინფორმაციას მასპინძელ ქვეყანაში არსებული შრომისა და ცხოვრების პირობებთან დაკავშირებით და ასევე ცდილობდა დაერწმუნებინა ისინი არ დათანხმებოდნენ ისეთ სამუშაოს, სადაც მაღლი იყო მათდამი უხეში მოპყრობისა და მათი ექსპლუატაციის ალბათობა. ამ განსხვავებული და ინოვაციური პრაქტიკის აღნიშვნით ექსპერტთა კომიტეტი აძლევს საშუალებას ქვეყნებს, გაიღრმავონ ცოდნა სხვა ქვეყნების გამოცდილებაზე დარყდნობით.<sup>36</sup>

2005-2007 წლებში შსოტექნიკურმა დახმარებამ ხელი შეუწყო №97 კონვენციის 5 რატიფიკაციას (ალბანეთი, სომხეთი, მონტენეგრო, მოლდოვის რესპუბლიკა და ტაჯიკეთი) და №143 კონვენციის 5 რატიფიკაციას (ალბანეთი, სომხეთი, მონტენეგრო, ფილიპინები და ტაჯიკეთი). დამატებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციამ ხელი შეუწყო ასევე რამდენიმე ქვეყნის მიერ (ალბანეთი, ალჟირი, არგენტინა, ჩილე, ლესოტო და მავრიტანია) ყველა მიგრანტი მუშაკისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებათა დაცვის შესახებ მიგრანტ მუშაკებთან დაკავშირებული 1990 წლის საერთაშორისო კონვენციის რატიფიკაციას და დადებითი წვლილი შეიტანა მიგრაციის სფეროს პოლიტიკისა და მარეგულირებელი კანონმდებლობის რევიზიაში ალბანეთში, სომხეთში, ლაოსის სახალხო დემოკრატიული რესპუბლიკაში, იორდანიაში, ყაზახეთში, მავრიტანიაში, მოლდოვაში, მონღოლეთში, სირიის არაბულ რესპუბლიკაში, უგანდასა და ვიეტნამში.<sup>37</sup>

## მეზღვაურები

არსებული შეფასებებით, მსოფლიო ვაჭრობის 90% გემების მეშვეობით ხორციელდება, რაც მოითხოვს მეზღვაურებისაგან გემების გამართულ მუშაობას.<sup>38</sup> ამ გაგებით, მეზღვაურებს აქვთ განსაკუთრებული როლი საერთაშორისო ვაჭრობასა და საერთაშორისო ეკონომიკურ სისტემაში. საზღვაო გადაზიდვები და მეზღვაურობა ერთ-ერთ ყველაზე „უძველეს“ გლობალიზებულ დარგებს განეკუთვნებიან. ეს გულისხმობს იმას, რომ ხშირია სიტუაცია, როდესაც სხვადასხვა ქვეყნიდან შეკრებილი მეზღვაურები ერთად მუშაობენ იმ გემზე, რომელიც რეგისტრირებულია მესამე ქვეყანაში და ეკუთვნის გემთმფლობელს, რომელიც დაფუძნებულია კიდევ ერთ რომელიმე სხვა ქვეყანაში. საერთაშორისო სამართლის მიხედვით, სახელმწიფო, რომელშიც გემია რეგისტრირებული, ანუ რომლის დროშის ქვეშაც ის დაცურავს, წარმოადგენს იმ სახელმწიფოს, რომელსაც ეკისრება საერთაშორისო პასუხისმგებლობა ამ გემზე მუშაობისა და ცხოვრების სტანდარტების განსაზღვრის, განხორციელებისა და დაცვის საკითხებზე, მიუხედავად მეზღვაურებისა და გემთმფლობელის ეროვნული კუთვნილებისა.

იმ ქვეყნების დროშის ქვეშ მცურავ გემებზე, რომლებზეც ამ ქვეყნის იურისდიქცია ეფექტურად არ ვრცელდება და რომლებიც არ ახორციელებენ ამ გემების საქმიანობაზე კონტროლს ისე, როგორც ამას მოითხოვს საერთაშორისო სამართლის ნორმები, მეზღვაურებს ხშირად უწევთ მუშაობა მიუღებელ პირობებში საკუთარი კეთილდღეობის, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და იმ გემების უსაფრთხოების საზიანოდ, რომელზეც ისინი მუშაობენ. იმდენად, რამდენადაც მეზღვაურთა შრომითი ცხოვრება მიმდინარეობს მათი სამშობლოდან შორს, ხოლო მათი დამსაქმებლებიც ხშირად არ არიან დაფუძნებულები თავიანთ ქვეყნებში, ამ სექტორში აუცილებელია ქმედითი საერთაშორისო ნორმების შემოღება. რა თქმა უნდა, ეს ნორმები ასევე უნდა განხორციელდეს ქვეყნების დონეზე, განსაკუთრებით, იმ სახელმწიფოების მიერ, რომელთაც აქვთ გემების რეესტრი და რომლებიც აძლევენ ამ გემებს უფლებას, იცურონ შესაბამისი სახელმწიფოების დროშის ქვეშ. ამის საჭიროება უკვე კარგად არის გაცნობიერებული გემების უსაფრთხოებისა და დაცვის, ასევე საზღვაო გარემოს დაცვის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. ასევე, მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, რომ არსებობს გემების მარეგისტრირებელი ბევრი ისეთი ქვეყანა და გემთმფლობელი, რომლისთვისაც საამაყოა, რომ მათ გემებზე მომუშავე მეზღვაურებს უზრუნველყოფენ შრომის ღირსეული პირობებით. ამ ქვეყნებსა და გემთმფლობელებს უხდებათ არასამართლიანი კონკურენციის პირობებში ყოფნა იმდენად, რამდენადაც სწორედ მათ უწევთ იმ საფასურის გადახდა, რაც უკავშირდება სტანდარტთან შეუსაბამო გემებით მომუშავე გემთმფლობელების მიერ შედარებით დაბალი ფასების დანესებას.



ვინაიდან გემი მეზღვაურებისათვის ხანგრძლივი პერიოდების განმავლობაში როგორც სახლი, ისე სამუშაო ადგილი, ცხოვრებისა და მუშაობის პირობები მათთვის უმნიშვნელოვანესია. გარდა ამისა, მეზღვაურები უამრავი უნიკალური პროფესიული რისკის წინაშე დგანან. ისინი აგრეთვე არ არიან დაცული ექსტრემალურ მეტეოროლოგიურ პირობებში აღმოჩენისგან და არსებობს ასევე შესაძლებლობა, რომ ისინი მითრვებულნი აღმოჩნდებიან უცხო ქვეყანაში, თუ გემთმფლობელს შეეძენება ფინანსური პრობლემები ან სხვა სირთულეები. ამასთან ერთად, უკანასკნელ პერიოდში ეროვნული უსაფრთხოების განმტკიცებასა და სასაზღვრო კონტროლზე მომეტებულმა ზრუნვამ გაართულა მეზღვაურების მიერ ნაპირზე ჩასვლის უფლებით სარგებლობა, რაც აუცილებელია მათი ჯანმრთელობისა და კარგად ყოფნისათვის, ასევე - ზღვაში გასულ გემზე ასვლის ან მისი დატოვების მიზნით მეზღვაურის მგზავრობის შესაძლებლობა.

## შსო შესაბამისი აქტები

მსოფლიოს მეზღვაურთა და საერთაშორისო ვაჭრობაში მათ მიერ შეტანილი წვლილის დაცვის მიზნით შსო-ს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სპეციალურ საზღვაო სესიებზე წლების მანძილზე მიღებული აქვს 70-ზე მეტი აქტი (41 კონვენცია და დაკავშირებული რეკომენდაციები). შსო-ს მიერ ამ სექტორისთვის დადგენილი საერთაშორისო ნორმები განსაზღვრავს „ღირსეული შრომის“ მინიმალურ პირობებს და ეხება შრომის თითქმის ყველა ასპექტს, მათ შორის გემზე მუშაობისათვის წაყენებულ მინიმალურ მოთხოვნებსა (მაგ. მინიმალური ასაკი, სამედიცინო თვალსაზრისით ვარგისიანობა და ფიზიკური მომზადების დონე) და დასაქმების პირობების შესახებ დებულებებს, როგორცაა: მუშაობისა და დასვენების საათები, ხელფასი, შვებულება, სამშობლოში დაბრუნება, განთავსება, დასვენებისა და გართობის ადგილები, კვება და სარესტორნო მომსახურება, შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვა, სამედიცინო მომსახურება, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური უსაფრთხოების ელემენტებით მოცვა. ამასთან ერთად, ისინი ეხებიან სხვა საკითხებსაც, როგორცაა პენსიები და მეზღვაურთა საერთაშორისოდ აღიარებული დოკუმენტებით (მეზღვაურის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტით) უზრუნველყოფა სასაზღვრო კონტროლის პრობლემებთან დაკავშირებით მათთვის დახმარების გაწევის მიზნით.

### შსო საზღვაო სტანდარტების კონსოლიდაცია

2006 წლის თებერვალში, 94-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ მე-10 საზღვაო სესიაზე მიიღო საზღვაო ნაოსნობაში შრომის შესახებ კონვენცია (MLC, 2006). ამ კონვენციით გადასინჯული და კონსოლიდირებულია 37 არსებული კონვენცია და მათთან დაკავშირებული რეკომენდაციები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გადაწყვეტილება, გადაედგა ნაბიჯი ამ მსხვილი საზღვაო კონვენციის შესაქმნელად, წარმოადგენს 2001 წელს მეზღვაურთა და გემთმფლობელთა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მიღებული ერთობლივი რეზოლუციის შედეგს, რომელსაც მთავრობებმაც დაუჭირეს მხარი. მათ აღნიშნეს, რომ საზღვაო გადაზიდვების ინდუსტრია არის „მსოფლიოს პირველი ქეშმარიტად გლობალიზებული ინდუსტრია“, რომელიც „მოითხოვს შესაფერისი სახის საერთაშორისო მარეგულირებელ რეაგირებას - გლობალურ სტანდარტებს, რომელიც გამოყენებული იქნება მთელს ინდუსტრიაში“. დარგის

წარმომადგენლებმა მოუწოდეს შსო-ს, პრიორიტეტულად შეემუშავებინა „აქტი, რომელიც კონსოლიდირებულ ტექსტში გააერთიანებდა შსო-სიმდენ მოქმედ აქტს, რამდენიც შესაძლებელი იქნებოდა“, „რათა უზრუნველყო ამ ნორმების უფრო მეტად მისადაგება საზღვაო ნაოსნობის სექტორის ყველა დაინტერესებული მხარის საჭიროებებთან“. არსებობდა განცდა, რომ საზღვაო კონვენციების დიდი სიმრავლე, რომელთა უმეტესობა ძალზედ დეტალიზებულია, უქმნიდა სირთულეებს ქვეყნების მთავრობებს, მოეხდინათ ყველა ამ ნორმის რატიფიკაციასა და აღსრულება. ბევრი ეს სტანდარტი იყო მოძველებული და აღარ ასახავდა გემზე მუშობისა და ცხოვრების პირობების თანამედროვე რეალიებს. ამასთან ერთდ, არსებობდა აღსრულებისა და შესაბამისობის მიღწევის უფრო ქმედითი სისტემის შექმნის საჭიროება, რომელიც დახმარებას გაუწევდა სტანდარტებთან შეუსაბამო გემების ხმარებიდან ამოღებას და რომელიც იმუშავებდა საერთაშორისო საზღვაო ორგანიზაციის (IMO) მიერ მიღებული გემების უსაფრთხოებისა და დაცვისა და გარემოს დაცვის საერთაშორისო ნორმების აღსრულების კარგად დამკვიდრებული საერთაშორისო სისტემის ფარგლებში.

### **საზღვაო ნაოსნობაში შრომის შესახებ კონვენცია, 2006 წლის**

როგორც ეს ზემოთ აღინიშნა, ეს კონვენცია, რომელიც მიღებული იქნა 2006 წლის თებერვალში შრომის საერთაშორისო კონფერენციის საზღვაო სესიაზე, მოიცავს გლობალური სტანდარტების ვრცელ ნაკრებს, რომელიც ეფუძნება 1920 წლიდან მოყოლებულ პერიოდში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ მიღებულ 70 ნორმატიულ დოკუმენტში (კონვენციებსა და რეკომენდაციებში) უკვე არსებულ ნორმებს. ეს კონვენცია თავს უყრის საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ არსებულ თითქმის ყველა ნორმატიულ დოკუმენტს ერთი ახალი კონვენციის სახით, რომელიც შედგენილია ახლი ფორმით და, საჭიროებისამებრ, მოიცავს ცალკეულ განახლებებს თანამედროვე რეალიების ასახვისა და დებულებების თანამედროვე ენით ჩამოყალიბებისათვის. კონვენცია ახდენს ყველა ამ თემასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სამართლის ნორმების „კონსოლიდაციას“. იგი მსოფლიოს 1.2 მლნ-ზე მეტ მებღვაურს უზრუნველყოფს ფართო უფლებებითა და სამუშაო ადგილებზე დაცვის გარანტიებით და მოწოდებულია, გახდეს გლობალური ინსტრუმენტი, რომელიც ცნობილი იქნება, როგორც ხარისხიანი საზღვაო გადაზიდვების საერთაშორისო მარეგულირებელი რეჟიმის „მეოთხე სვეტი“ და შეავსებს საერთაშორისო საზღვაო ორგანიზაციის (IMO) მიერ მიღებულ ისეთ საკვანძო კონვენციებს, როგორცაა: ზღვაში ადამიანის სიცოცხლის გადარჩენის შესახებ საერთაშორისო კონვენცია, 1974 წლის, მის დამატებებთან ერთად (SOLAS), მებღვაურთა მომზადების, სერტიფიცირებისა და ვახტზე დგომის შესახებ საერთაშორისო კონვენცია, 1978 წლის, მის დამატებებთან ერთად (STCW) და გემებიდან დაბინძურების თავიდან არიდების შესახებ საერთაშორისო კონვენცია, 73/78 (MARPOL).



ამასთანავე, ის ეფუძნება მყარ საწყისებს, რომელიც ჩამოყალიბებულია საზღვაო ნაოსნობის შესახებ (მინიმალური სტანდარტები) 1979 წლის კონვენციით (№147). საზღვაო ნაოსნობაში შრომის შესახებ 2006 წლის კონვენციის მიღება მნიშვნელოვანი მოვლენაა ასევე იმის გამოც, რომ იგი ახდენს პორტის სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლთან დაკავშირებული იმ იდეების შემდგომ განვითარებას, რომელიც პირველად №147 კონვენციაში იქნა ჩამოყალიბებული. იგი მოიცავს საგულისხმო დებულებებს იმ ინსტრუმენტებთან დაკავშირებით, რომელთა მიზანია, ხელი შეუწყონ გემების არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობისა და ვალდებულებათა აღსრულების უფრო ქმედით უზრუნველყოფას. იგი მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებიც ახდენენ გემების რეგისტრაციას, განახორციელონ ყველა გემის ინსპექტირება და გასცენ სერტიფიკატი იმ გემებზე არსებული პირობების შესახებ, რომელთა ზომაც დადგინდეს ზღვარს აღემატება და რომლებიც გადიან საერთაშორისო ნაოსნობისთვის. იგი აგრეთვე აწესებს ნაოსნობის მიმდინარეობისას სხვა (უცხოურ) პორტებში სერტიფიკატების შემოწმებისა და ასევე, პოტენციურად, გემზე არსებული პირობების ინსპექტირებას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სტანდარტებთან შესაბამისობის უწყვეტი დაცვა. ეს ეფუძნება მიდგომებს, რომელიც წარმატებით იქნა გამოცდილი საზღვაო გადაზიდვების სხვა ასპექტების საერთაშორისო რეგულირების კუთხით. ამ მიდგომის მიზანია, გემთმფლობელთა თანაბარ სიტუაციაში ჩაყენება და, იმავდროულად, რეალური ცვლილებების განხორციელებისა და მუზღვაურთათვის შრომის ღირსეული პირობების შექმნის უზრუნველყოფა.



## მეთევზეები

მეთევზეობა მსოფლიოს ერთ-ერთი უძველესი დარგია და დღესდღეობით საარსებო სახსრებით გლობალურად მილიონობით ოჯახს უზრუნველყოფს. მსოფლიოს მასშტაბით დაახლოებით 36 მლნ ადამიანია ჩართული თევზჭერასა და წყალის ორგანიზმთა კულტივირებაში. მათ შორის, მხოლოდ თევზჭერით დაკავებულ პირთა შეფასებითი რაოდენობა შეადგენს 27 მლნ-ს. მეზღვაურთა ანალოგიურად, მეთევზეებიც მნიშვნელოვანი საფრთხეების პირისპირ დგანან, რომელთა შორისაა ექსტრემალური ამინდიზაციაში, დამანგრეველი ტალღები, მძლავრი და საშიში სამანქანო მოწყობილობები, მახეები და ზვიგენის მიერ კბენა. შეფასებითი გათვლებით, სამუშაოსთან დაკავშირებული მიზეზებით ყოველწლიურად იღუპება მეთევზეობით დაკავებული 24000 პირი. მეთევზეობა ასევე ძალზედ მრავალფეროვანი ინდუსტრიაა, რომლის ფარგლებიც მერყეობს ღრმა წყლებში წარმოებული კარგად ორგანიზებული კომერციული თევზჭერითი ოპერაციებიდან დაწყებული უფრო გავრცელებული წვრილმანი და კუსტარული თევზჭერით დამთავრებული. მეთევზეთა უმეტესობა კვლავაც არაფორმალურ სექტორშია დასაქმებული. მიახლოებითი გათვლებით, მსოფლიოში მოპოვებული თევზის საერთო რაოდენობის 45%-ს იჭერენ წვრილმანი მეთევზეები. ხელფასის ანაზღაურების სისტემა, როგორც წესი, ეფუძნება დაქვრივით თევზის ღირებულებებიდან გარკვეული წილის გადახდას. ბევრი მეთევზე ამ საქმიანობით მხოლოდ არასრული სამუშაო დღის განმავლობაში და დროებით საწყისებზე არის დაკავებული და საკუთარი შემოსავლის დანარჩენ ნაწილს გამოიმუშავებს დამატებითი საქმიანობით, როგორცაა სოფლის მეურნეობით დაკავება და სხვა. მეთევზეობაში ჩართული მუშაკების კონკრეტულ საჭიროებებზე რეაგირებისათვის შსო-მ შეიმუშავა სტანდარტები, რომლებიც სპეციალურად არის გამიზნული ამ სექტორში მომუშავე მამაკაცებისა და ქალების დასაცავად.<sup>39</sup> მეთევზეობის ინდუსტრიის მნიშვნელობისა და იმ მოვლენათა გათვალისწინებით, რომელიც განვითარდა მეთევზეობისთან დაკავშირებული სტანდარტების, შესაბამისად, 1959 წელსა და 1966 წელს მიღების შემდგომ, შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ მის 97-ე სესიაზე მიიღო თევზჭერის სექტორში შრომის შესახებ 2007 წლის №188 კონვენცია.

**თევზჭერის სექტორში შრომის შესახებ კონვენცია, 2007 წლის (№188)**  
 შრომის საერთაშორისო კონფერენციის მიერ სპეციფიკურად მეთევზეობის სექტორთან დაკავშირებული ისეთი კონვენციების გადასინჯვის საჭიროების გათვალისწინებით, როგორცაა: მინიმალური ასაკის შესახებ (მეთევზეები) 1959 წლის კონვენცია (№112), სამედიცინო შემოწმებების შესახებ (მეთევზეები) 1959 წლის კონვენცია (№113), მეთევზეთა შრომითი ხელშეკრულებების პუნქტების შესახებ 1959 წლის კონვენცია (№114), და ეკიპაჟის წევრთა განთავსების ადგილების შესახებ (მეთევზეები) 1966 წლის კონვენცია (№126), ეს კონვენცია აახლებს ზემოხსენებულ ნორმატიულ დოკუმენტებს და გამიზნულია იმისათვის, რომ მოიცვას მსოფლიოს მეთევზეთა უფრო მეტი რაოდენობა, განსაკუთრებით ისინი, ვინც მუშაობს შედარებით მომცრო გემებზე. ამ კონვენციის ამოცანაა, უზრუნველყოს, რომ თევზსაჭერ გემებზე დასაქმებულ მეთევზეებს ჰქონდეთ ღირსეული შრომის პირობები ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა: გემზე მუშაობის მიმართ მინიმალური მოთხოვნები, შრომის პირობები, განთავსება და კვება, შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვა, სამედიცინო დახმარება და სოციალური უსაფრთხოება. მისი მოქმედება ვრცელდება კომერციული თევზჭერის ყველა სახეობაზე გარდა საკუთარი მოხმარების ან განტვირთვის მიზნით თევზჭერისა, ყველა სახის საზღვაო გემზე, მიუხედავად მისი ზომისა, და ყველა მეთევზეზე, მათ შორის იმ პირებზე, რომელთა ანაზღაურებაც ხდება დაქვრივით თევზის ღირებულების



გარკვეული წილის საფუძველზე. ახალი კონვენციით განსაზღვრული გაუმჯობესებული დებულებებიდან აღსანიშნავია, რომ:

- იგი ზრდის თევზსაჭერ გემებზე დასაქმებისათვის მინიმალურ ასაკს 16 წლამდე;
- იგი განსაზღვრავს ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობის მოქმედების მაქსიმალური ვადას 2 წლის ხანგრძლივობით;
- იგი მოითხოვს კანონების მიღებას, რომელთაც განისაზღვრება გემების ეკიპაჟით დაკომპლექტების მინიმალურ დონე და ზღვაში 3 დღეზე მეტი ხნით მყოფ გემებზე ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების მინიმალური დრო;
- იგი ადგენს მეთევზეთა სამშობლოში დაბრუნების უფლებას თევზსაჭერი გემის მეპატრონის ხარჯზე;
- დასასრულ, იგი მოიცავს დებულებებს პორტის სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლის შესახებ იმის ანალოგიურად, როგორც ეს საზღვაო გადაზიდვების ინდუსტრიაშია დადგენილი.

### შსო სხვა უფრო ადრეული აქტები

სამედიცინო შემოწმებების შესახებ (მეთევზეები) კონვენცია, 1959 წლის (№113)

ითვალისწინებს, რომ არცერთი პირი არ იქნეს დასაქმებული გემზე არანაირ სამუშაოზე, თუ იგი არ არის ფიზიკურად საკმარისად ჯანმრთელი ზღვაზე სამუშაოდ. მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, უზრუნველყონ წინასწარი სამედიცინო შემოწმებების გავლა და უფლებამოსილი სამედიცინო პირის მიერ ჯანმრთელობის მდგომარეობის ამსახველი ვადიანი ცნობების გაცემა. მეთევზეთა შრომითი ხელშეკრულებების პუნქტების შესახებ კონვენცია, 1959 წლის (№114)

ითვალისწინებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების (კონტრაქტის) პუნქტები ხელმოწერილი იყოს ორივე მხარის - გემის მფლობელის ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენლისა და მეთევზის მიერ. შეთანხმება მკაფიოდ უნდა აყალიბებდეს თითოეული მხარის უფლება-მოვალეობებს და, სხვა დანარჩენთან ერთად, უნდა აკონკრეტებდეს რეისს ან რეისებს, რომელთა შესრულებაც არის ნავარაუდები, პოზიციას, რომელზეც მეთევზე დასაქმდება, მის შრომით გასამრჯელოს და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებს.

მეთევზეთა კვალიფიკაციის დამადასტურებელი მოწმობების შესახებ კონვენცია, 1966 წლის (№125)

მოითხოვს, რომ ქვეყანამ, რომელმაც მოახდინა მისი რატიფიკაცია, განსაზღვროს საკვალიფიკაციო სტანდარტები გემის კაპიტნის, კაპიტნის თანაშემწის ან მექანიკოსის კომპეტენტურობის სერტიფიცირებისათვის და ორგანიზება გაუწიოს გამოცდებს და აკონტროლოს კანდიდატთა გამოცდა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მათ ჰქონდეთ აუცილებელი კომპეტენციები. აყალიბებს მოთხოვნებს, რომელიც უკავშირდება თითოეული მიმართულებით დასაქმებისათვის აუცილებელ მინიმალურ ასაკს და მინიმალურ პროფესიულ გამოცდილებას და სპეციფიკური კატეგორიისა და ხარისხის სერტიფიკატის მისაღებად საჭირო კომპეტენციებს, რომელთა ფლობაც კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს საკუთარი კვალიფიკაციის დასადასტურებლად.

ეკიპაჟის წევრთა განთავსების ადგილების შესახებ (მეთევზეები) კონვენცია, 1966 წლის (№126)

აყალიბებს მოთხოვნებს ეკიპაჟის წევრთა განთავსების პირობების მიმართ, როგორცაა გადატიხვრის თავისებურებები, საძინებელი კაიუტები, ვენტილაცია, გათბობა, განათება, იატაკის ფართობი, სასადილო ოთახები, სველი წერტილები და სამედიცინო სათავსოები და აღჭურვილობა.

## პორტის მუშაკები



საპორტო ინდუსტრია დღესდღეობით ბევრი ქვეყნისათვის სატრანსპორტო ქსელის უმნიშვნელოვანეს რგოლს წარმოადგენს, რომელიც საერთაშორისო ვაჭრობის მოთხოვნათა საპასუხოდ მუდმივ განახლებას მოითხოვს. სატრანსპორტო გადაზიდვების მზრდი მოცულობა, ინფრასტრუქტურის სულ უფრო მეტი მოდერნიზაცია, კონტეინერების ფართო გამოყენება და საპორტო საქმიანობის განვითარებისთვის საჭირო კაპიტალური ინვესტიციების ინტენსიური განხორციელება განაპირობებს სიღრმისეულ რეფორმებს აღნიშნულ სექტორში. ოდესღაც, ძირითადად შემთხვევით და არაკვალიფიციურ შრომაზე დამყარებული საპორტო სამუშაოები ამჟამად მოითხოვს შედარებით უფრო მაღალკვალიფიციურ მშრომელებს, რომლებიც სულ უფრო ხშირად რეგისტრირდებიან პორტის მუშაკებად. იმავდროულად, არსებობს მზარდი მოთხოვნა, რომ პორტის მუშაკები იყვნენ უფრო პროდუქტიულები და მუშაობდნენ ცვლებში იმის პარალელურად, რომ პორტებში დასაქმებული სამუშაო ძალა მთლიანობაში შემცირებულია. განვითარებად ქვეყნებს უჭირთ დაფინანსების გამოძებნა პორტების სულ უფრო მეტად მოდერნიზაციისათვის. შსო სტანდარტები მოწოდებულია, ხელი შეუწყოს ამ პრობლემათა მოგვარებას საპორტო სამუშაოების ორი თავისებურების გათვალისწინებით, როგორცაა: სპეციალური დაცვის აუცილებლობა, რაც უკავშირდება უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მხრივ არსებულ რისკებს, რომელთა წინაშეც პორტის მუშაკები საკუთარი სამუშაოს შესრულებისას იმყოფებიან და ის ზეგავლენა, რომელსაც ტექნოლოგიური პროგრესი და საერთაშორისო ვაჭრობა ახდენს მათ დასაქმებასა და პორტებში სამუშაოთა ორგანიზებაზე.

## შსო შესაბამისი აქტები

### **საპორტო სამუშაოების შესახებ კონვენცია, 1973 წლის (№137)**

კონვენცია ეხება პორტებში მუშაობის ახალ მეთოდებსა და მათ ზეგავლენას ამ სფეროში დასაქმებასა და საქმიანობის ორგანიზებაზე. იგი ისახავს ორ ძირითად ამოცანას: პირველი, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს პორტის მუშაკების დაცვა პროფესიული საქმიანობის მანძილზე ისეთი ზომების მეშვეობით, რომლებიც უკავშირდება მათთვის მუშაობის საშუალების მიცემისა და მათ მიერ სამუშაოს შესრულების პირობებს; და მეორე, რომ სათანადო ზომების გამოყენებით მოხდეს საპორტო სამუშაოსა და მის შესასრულებლად საჭირო სამუშაო ძალის მხრივ მოსალოდნელი მერყეობების განჭვრეტა და მათი საუკეთესო გზით მართვა.

### **შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ (საპორტო სამუშაოები) კონვენცია, 1979 წლის (№152)**

ეს კონვენცია მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, მიიღონ ზომები, რათა გარანტირებული იყოს: ისეთი სამუშაო ადგილებით, აღჭურვილობითა და მუშობის მეთოდებით უზრუნველყოფა და მათი გამართულ მდგომარეობაში შენარჩუნება, რომ ისინი იყოს უსაფრთხო და ჯანმრთელობის დაზიანების რისკისგან თავისუფალი; ნებისმიერ სამუშაო ადგილთან უსაფრთხოდ მისვლის საშუალებებით უზრუნველყოფა და მათი გამართულ მდგომარეობაში შენარჩუნება; სამუშაოთა შესრულებასთან დაკავშირებით უბედური შემთხვევებისგან ან ჯანმრთელობის დაზიანების რისკისგან მუშაკთა დაცვის უზრუნველყოფა მათი ინფორმირების, მომზადებისა და კონტროლის მეშვეობით; მუშაკთა უზრუნველყოფა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებითა და დამცავი ტანსაცმლით, ასევე სიცოცხლის შენარჩუნებისთვის საჭირო ნებისმიერი მოწყობილობით, რომელთა გამოყენების საჭიროებაც შესაძლოა დასაბუთებულად წარმოიშვას; პირველადი სამედიცინო დახმარების განვცისა და სიცოცხლის გადარჩენისათვის საჭირო სათანადო და შესაფერისი საშუალებებით უზრუნველყოფა და მათი გამართულ მდგომარეობაში შენარჩუნება; და სათანადო პროცედურების შემუშავება და დანერგვა ნებისმიერი საავარიო სიტუაციისათვის, რომელიც შესაძლოა წარმოიქმნას.



## მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხები



მკვიდრ და ტომობრივი წესით მცხოვრებ ხალხებს აქვთ საკუთარი კულტურა, ცხოვრების წესი, ტრადიციები და ჩვეულებითი სამართალი. სამწუხაროდ, ისტორიის მანძილზე ტომობრივი და ადგილობრივი კულტურის მიმართ უპატივცემლობა არაერთხელ გამხდარა სოციალური კონფლიქტისა და სისხლისღვრის მიზეზი. სადღეისოდ, საერთაშორისო საზოგადოებრიობა აღიარებს პრინციპს, რომ მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების კულტურა, ცხოვრების წესი, ტრადიციები და ჩვეულებითი სამართალი არის მნიშვნელოვანი ფასეულობა და საჭიროებს პატივისცემას და მოფრთხილებას და რომ მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხები უნდა მონაწილეობდნენ გადაწყვეტილებათა მიღებაში იმ ქვეყნებში, სადაც ისინი ცხოვრობენ. ამ საკითხთან დაკავშირებული შსო უახლესი სტანდარტები აყალიბებს აღნიშნულ პრინციპებს და ქმნის ერთიან ჩარჩოს მთავრობების, მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების ორგანიზაციებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციებისათვის, რომელიც მოწოდებულია, უზრუნველყოს ამ ხალხების განვითარება მათი საჭიროებებისა და მისწრაფებების სრული პატივისცემით.

### შსო შესაბამისი აქტები

**მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების შესახებ კონვენცია, 1989 წლის (№169)** და შედარებით უფრო ძველი **მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები მოსახლეობის შესახებ კონვენცია, 1957 წლის (№107)** - ეს არის ორად ორი საერთაშორისო შეთანხმება, რომელიც ექსკლუზიურად მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების უფლებებს ეძღვნება. №169 კონვენცია, რომელიც ითვლება უახლეს ნორმატიულ დოკუმენტად, რომელმაც გადასინჯა №107 კონვენცია, ითვალისწინებს მკვიდრ და ტომობრივი წესით მცხოვრებ ხალხებთან კონსულტაციებსა და მათ მონაწილეობას პოლიტიკასა და პროგრამებში, რომლებიც შესაძლოა ეხებოდეს მათ ინტერესებს. იგი ითვალისწინებს ფუნდამენტური უფლებებით სარგებლობას და განსაზღვრავს ზოგად პოლიტიკას ისეთ საკითხებში, როგორცა: მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების ჩვეულებები და ტრადიციები, უფლებები მიწაზე, ტრადიციულად კუთვნილ მიწებზე აღმოჩენილი ბუნებრივი რესურსებით სარგებლობა, დასაქმება, პროფესიული მომზადება, ხელნაკეთი ნივთებისა და სასოფლო-სამეურნეო საქონლის წარმოება, სოციალური უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა, განათლება და ტრანსსასაზღვრო კონტაქტები და კომუნიკაცია.



## მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების უფლებები პრაქტიკაში

წლების მანძილზე მრავალმა ქვეყანამ მიიღო ახალი კანონები ან განახორციელა საკანონმდებლო ცვლილებები №169 კონვენციის პრაქტიკაში გასატარებლად. ლათინური ამერიკის რამდენიმე ქვეყანამ, მათ შორის ბოლივიამ, კოლუმბიამ, მექსიკამ და პერუმ, კონსტიტუციურად აღიარა საკუთრი მოსახლეობის მრავალეთნიკური და მრავალკულტურული ხასიათი. ზოგიერთმა ქვეყანამ ჩვეულებითი სამართალი ასევე აღიარა სამართლის წყაროდ. მაგალითად, პარაგვაის 1992 წლის კონსტიტუცია ითვალისწინებს უფლებას ჩვეულებითი წესების დაცვაზე, თუ ეს წესები არ არღვევენ კონსტიტუციით გარანტირებულ ფუნდამენტურ უფლებებს. რამდენიმე ქვეყანამ აგრეთვე გადადგა ნაბიჯები თვითმმართველობის, ჩართულობისა და კონსულტაციების უზრუნველსაყოფად. მაგალითად, 1987 წელს ნორვეგიამ დააფუძნა სამეტინგი - საამის ხალხთა პარლამენტი, რომელსაც აქვს საკონსულტაციო და შეზღუდული ადმინისტრაციული უფლებამოსილებები. დანიამ, თავის მხრივ, დააარსა გრენლანდიის ავტონომია, რათა მრავალი ადგილობრივი მნიშვნელობის საკითხის მართვა შესაძლებელი იყოს გრენლანდიის მკვიდრი ინუიტი ხალხების მიერ და მათ საკეთილდღეოდ.

### გვატემალის სამშვიდობო პროცესი და №169 კონვენცია

1987 წელს გვატემალას მთავრობასა და გვატემალის ნაციონალური რევოლუციური ერთობის (URNG) შემადგენელ მემბოხეთა ოთხ დაჯგუფებას შორის დაიწყო სამშვიდობო მოლაპარაკებების ხანგრძლივი პროცესი, რომელიც დასრულდა 1994 წელს ადამიანის უფლებების შესახებ გლობალური შეთანხმების დადებით. იმავდროულად, ასევე გადაწყდა, რომ გაიმართებოდა მოლაპარაკებები რიგ სხვა საკითხზე, მათ შორის მკვიდრი ხალხების იდენტობისა და უფლებების შესახებ, ცალკე შეთანხმებათა დადების მიზნით. 1995 წლის 31 მარტს ექვსთვიანი მოლაპარაკებების შემდეგ, რომელშიც ჩართული იყო შსო, მთავრობასა და URNG-ს შორის დაიდო შეთანხმება მკვიდრი ხალხების იდენტობისა და უფლებების შესახებ. შეთანხმება მოიცავდა საკითხების ფართო სპექტრს, როგორცაა, მათ შორის, განათლება, ენა, გენდერი, კულტურა, ტრადიციული ცოდნა, უფლებები მიწაზე და ჩვეულებითი სამართალი. იგი ასევე ისახავდა მიზნად, ხელი შეეწყოს №169 კონვენციის რატიფიკაციის პროცესისათვის. შსო-ის მიერ ტექნიკური დახმარების რამდენიმე პროექტის განხორციელების შემდეგ გვატემალამ 1996 წელს მოახდინა კონვენციის რატიფიკირება. ეს კონვენცია აგრძელებს მნიშვნელოვანი როლის შესრულებას ამ რეგიონის მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების მშვიდობიანი თანაარსებობის უზრუნველყოფისათვის.<sup>40</sup>

## მუშაკთა სხვა განსაკუთრებული კატეგორიები



შრომის საერთაშორისო ნორმები უმეტეს შემთხვევაში უნივერსალურ ფასეულობას წარმოადგენს და ვრცელდება ყველა მუშაკსა და სანარმოზე. ზოგიერთი სტანდარტი, რომელიც ადრეა ნახსენები, ეხება ცალკეულ დარგს, მაგ. ზღვაოსნობას. დაბოლოს, არსებობს რამდენიმე სტანდარტი, რომელიც ეხება შრომის საკითხებს ეკონომიკური საქმიანობის ძალზედ ვიწრო სფეროებში (პლანტაციები, სასტუმროები, რესტორნები) ან ეძღვნება დასაქმებულთა სპეციფიკურ კატეგორიებს (საექთნო პერსონალი, შინამოსამსახურეები). შინამოსამსახურეთა ღირსეული შრომის საკითხი შეტანილია შსო 2010 წლის შრომის საერთაშორისო კონვენციის პროგრამაში მიზნით, რომ მოხდეს შსოაქტების შემუშავება, სავარაუდოდ, კონვენციისა და თანმდევი რეკომენდაციის სახით, რომელიც გახდება კარგი ორიენტირი შსო მხარეებისათვის შინამოსამსახურეების მიმართ გასატარებელი პოლიტიკისა და პრაქტიკის განსაზღვრისათვის.

### შსო შესაბამისი აქტები

#### **პლანტაციების შესახებ კონვენცია, 1958 წლის (№110) და მისი ოქმი, 1982 წლის**

პლანტაციები ჯერ კიდევ წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ ფაქტორს ბევრ განვითარებად ქვეყანაში. ეს აქტები ეხება მიგრანტი მუშაკების დაქირავებასა და სამუშაოებში მათი ჩართვას და უზრუნველყოფს პლანტაციის მუშაკთა დაცვას ისეთ საკითხებში, როგორცაა: შრომითი ხელშეკრულებები, ხელფასი, სამუშაო დრო, სამედიცინო დახმარება, დედობის დაცვა, სანარმოო უბედური შემთხვევისას კომპენსაცია, გაერთიანების თავისუფლება, შრომის ინსპექცია და საცხოვრებელი უზრუნველყოფა.

#### **საექთნო პერსონალის შესახებ კონვენცია, 1977 წლის (№149)**

ჭანდაცვის მომსახურებათა გაფართოების გამო ბევრი ქვეყანა განიცდის საკმარისად კვალიფიციური საექთნო პერსონალის დეფიციტს. ბევრი ექთანი არის მიგრანტი მუშაკი, რომელიც განსაკუთრებული გამოწვევების წინაშე დგას. კონვენცია მოითხოვს, რომ მასთან მიერთებულმა ყველა სახელმწიფომ მიიღოს ქვეყნის პირობებისათვის შესაფერისი ზომები, რათა უზრუნველყოს საექთნო პერსონალი განათლებით, პროფესიული მომზადებითა და სამუშაო პირობებით, მათ შორის კარიერული განვითარების პერსპექტივებითა და შრომის სათანადო ანაზღაურებით, რაც სავარაუდოდ მიიზიდავს და შეინარჩუნებს ადამიანებს ამ პროფესიაში. ექთნებს უნდა ჰქონდეთ, სულ მცირე, იმის ეკვივალენტური პირობები, რაც სხვა მუშაკებს აქვთ ქვეყანაში ისეთ საკითხებში, როგორცაა: მუშაობის საათები, ყოველკვირეული დასვენება, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება, სასწავლო შვებულება, სადეკრეტო შვებულება და სოციალური უსაფრთხოება.

#### **სამუშაო პირობების შესახებ (სასტუმროები და რესტორნები) კონვენცია, 1991 წლის (№172)**

სასტუმროების, მოგზაურობისა და გართობის ინდუსტრიაში ამჟამად მსოფლიო სამუშაო ძალის 3%-ს ასაქმებს.<sup>41</sup> ამის მიუხედავად, ამ მუშაკებს, რომელთა დიდ ნაწილსაც ქალები და ახალგაზრდები შეადგენენ, ხშირად აქვთ იმაზე, სულ მცირე, 20%-ით ნაკლები ხელფასი, ვიდრე სხვა სექტორებში დასაქმებულ პირებს. სასტუმროებსა და რესტორნებში მომუშავე პერსონალის სამუშაო პირობების

გაუმჯობესებისა და სხვა სექტორებში მიღებულ პირობებთან მათი დაახლოების მიზნით ეს კონვენცია ითვალისწინებს მუშაობის საათების გონივრულ რაოდენობას, დებულებებს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას, დასვენების პერიოდებსა და ყოველწლიურ შვებულებას. იგი აგრეთვე ითხოვს სასტუმროსა და რესტორანში დასაქმების ყიდვ-გაყიდვის აკრძალვას.

### **სახლში შრომის შესახებ კონვენცია, 1996 წლის (№177)**

სახლიდან მომუშავე პირები, რომელთა უმეტესობა ქალია, განეკუთვნებიან განსაკუთრებულად დაუცველი მუშაკების კატეგორიას, რაც განპირობებულია მათი არაფორმალური სტატუსით, სამართლებრივი დაცვის ბერკეტების არქონით, იზოლაციითა და მოლაპარაკებების სანარმოებლად სუსტი პოზიციით. კონვენციის ამოცანაა, ხელი შეუწყოს სახლიდან მომუშავეთა მიმართ ისეთივე მოპყრობას, როგორც სხვა დაქირავებული მუშაკების მიმართ, განსაკუთრებით, ისეთ საკითხებთან კავშირში, როგორცაა: გაერთიანების თავისუფლება, დისკრიმინაციისგან დაცვა, შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა, შრომის ანაზღაურება, სოციალური უსაფრთხოება, პროფესიული მომზადების შესაძლებლობა, სამუშაოზე დაშვების მინიმალური ასაკი და დედობის დაცვა.

### **ღირსეული შრომა და შინამოსამსახურები**

მილიონობით შინამოსამსახურეს, ძირითადად ქალებს, უარს ეუბნებიან ღირსეული შრომის პირობებით გათვალისწინებულ დაცვაზე მაშინ, როდესაც მათ წვლილი შეაქვთ სხვა კატეგორიის მუშაკთა დასაქმების პერსპექტივებისა და ცხოვრების დონის გაუმჯობესებაში. ამ უსამართლო დამოკიდებულებას შრომის საერთაშორისო კონვენციამ რამდენჯერმე მიაპყრო საკუთარი ყურადღება, ახდენდა რა ძირითადი შრომითი უფლებებისა და ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევის შემთხვევათა სამსჯავროზე გამოტანას, რომელთა დიაპაზონიც მერყობდა ისეთი დარღვევებიდან როგორცაა მუშაობის ქარბი საათები, დაბალი ანაზღაურება და არასათანადო სოციალური დაცვა ისეთ დარღვევებამდე, როგორცაა სექსუალური შევიწროება, ფიზიკური თავდასხმა და ძალადობის სხვა ფორმების გამოყენება. შსო-ისა და სხვადასხვა ინსტიტუტების მიერ ჩატარებული კვლევები გვაფიქრებინებს, რომ ამ სიტუაციის გამომწვევი ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია ის, რომ ქვეყანათა ძალზედ დიდ რაოდენობაში შრომის კანონმდებლობა არ ვრცელდება შინამოსამსახურებზე, რის გამოც ისინი რჩებიან შრომის ინსპექციისა და მუშაკთა ორგანიზაციების ყურადღებისა და დამსაქმებელთა მხრიდან დაწესებული პოტენციური რეგულირების მიღმა.

ბოლოდროინდელი ტენდენციები რომ აჩვენებს დარღვევათა ფაქტები მატულობს, ასევე მეტყველებს იმაზე, რომ შინამოსამსახურეთა რიცხვი გააგრძელებს ზრდას მთელს მსოფლიოში. დამზოგველი შეფასებებით, მთელს მსოფლიოში შინამოსამსახურეთა რაოდენობა 100 მლნ-ს აჭარბებს, რაც ნიშნავს, რომ ისინი რჩებიან სამუშაო ძალის ერთ-ერთ ყველაზე ფართო სეგმენტად, რომელიც ჯერ კიდევ არ არის დაცული.

რეგულარული კონტროლის სისტემა  
შუამდგომლობები

საჩივრები

გაერთიანების თავისუფლება

კონვენციების გამოყენება, როდესაც ქვეყნების არ  
მოუხდენიათ მათი რატიფიკაცია

ტექნიკური დახმარება და ტრენინგი

შსო დეკლარაცია შრომის სფეროში ფუძემდებლური  
პრინციპებისა და უფლებების შესახებ

შსო დეკლარაციასამართლიანი გლობალიზაციის  
მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის  
შესახებ

შრომის საერთაშორისო ნორმების  
გამოყენება და მხარდაჭერა

„2008 წლის დეკლარაცია სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ წარმოაჩენს ღირსეული შრომის პროგრამის უნივერსალობას: ორგანიზაციის ყველა წევრი ქვეყანა უნდა ატარებდეს პოლიტიკას, რომელიც დაფუძნებული იქნება დასაქმების, სოციალური უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგისა და შრომითი უფლებების სტრატეგიულ მიზნებზე. იმავედროულად, იგი ხაზს უსვამს, რომ ეს მიზნები არის ერთმანეთისგან განუყოფელი, ურთიერთდაკავშირებული და ერთმანეთის მხარდაჭერი, რაც უზრუნველყოფს შრომის საერთაშორისო ნორმების, როგორც ყველა ამ მიზნის მიღწევის შესაფერის საშუალებების, უმნიშვნელოვანეს როლს.“<sup>42</sup> ხუან სომაგია, გენერალური დირექტორი, 2008წ.

შრომის საერთაშორისო ნორმები მხარდაჭერილია კონტროლის სისტემით, რაც უნიკალურია საერთაშორისო დონეზე და ხელს უწყობს იმის უზრუნველყოფას, რომ ქვეყნებმა შეასრულონ მათ მიერ რატიფიცირებული კონვენციები. შსო რეგულარულად ამოწმებს წევრ სახელმწიფოებში სტანდარტების გამოყენებას და მიუთითებს სფეროებზე, სადაც შესაძლებელია მათი უკეთ გამოყენება. სტანდარტების გამოყენების მხრივ რაიმე პრობლემის არსებობის შემთხვევაში შსო ცდილობს დაეხმაროს ქვეყნებს სოციალური დიალოგისა და ტექნიკური დახმარების მეშვეობით.



## პერიოდული კონტროლის სისტემა



შსო კონვენციის რატიფიცირების შემდგომ ქვეყანა ვალდებულია მოახდინოს პერიოდული ანგარიშგება ამ კონვენციის განხორციელების მიზნით გატარებული ზომების შესახებ. ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ მთავრობა ვალდებულია წარადგინოს ანგარიში, სადაც დაწვრილებით უნდა იყოს აღწერილი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მხრივ გადადგმული ნაბიჯები, რომლებიც უზრუნველყოფს რვა ფუნდამენტური და ოთხი პრიორიტეტული კონვენციიდან ნებისმიერი ქვეყნის მიერ რატიფიცირებული კონვენციის განხორციელებას; ყველა სხვა კონვენციისათვის ანგარიშგება უნდა განხორციელდეს ხუთ წელიწადში ერთხელ გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც კონვენცია „თაროზეა შემოდებული“ (როდესაც მის შესრულებაზე კონტროლიპერიოდულ საწყისებზე აღარ ხორციელდება). კონვენციათა გამოყენების შესახებ ანგარიშები შესაძლოა მოთხოვნილ იქნას უფრო ხანმოკლე პერიოდულობით. მთავრობებს მოეთხოვებათ მათ მიერ მომზადებული ანგარიშების ასლების დამსაქმებელთა და მუშაკთა ორგანიზაციებისათვის მიწოდება. ამ ორგანიზაციებს შეუძლიათ კომენტარების გაკეთება მთავრობათა მიერ მომზადებულ ანგარიშებზე; მათ ასევე შეუძლიათ კონვენციათა გამოყენების თაობაზე თავიანთი კომენტარების პირდაპირ შსო-ში გაგზავნა.

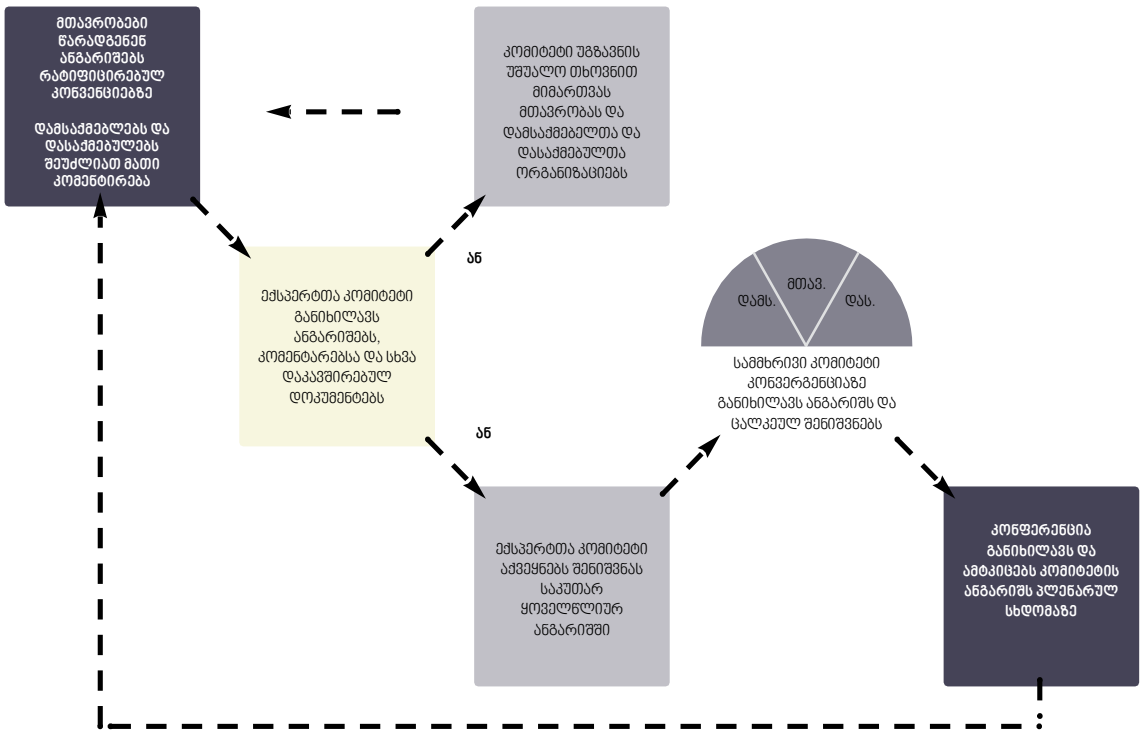
### ექსპერტთა კომიტეტი კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში

ექსპერტთა კომიტეტი შეიქმნა 1926 წელს რატიფიცირებულ კონვენციებზე სამთავრობო ანგარიშების სულ უფრო მზარდი რაოდენობის შესწავლის მიზნით. დღესდღეობით, იგი კომპლექტდება ოცი გამოჩენილი იურისტის შემადგენლობით, რომელთა დანიშვნას ახორციელებს ადმინისტრაციული საბჭო სამსლიანი ვადებით. ამ ექსპერტთა წარმომავლობა განსხვავდება გეოგრაფიული რეგიონების, სამართლებრივი სისტემებისა თუ კულტურული ფესვებისადმი კუთვნილების თვალსაზრისით. კომიტეტის როლია, უზრუნველყოს შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენების მდგომარეობის მიუკერძოებელი და ტექნიკური შეფასება.

შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენების კუთხით ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს აქვს **შენიშვნის ან პირდაპირი** თხოვნის ფორმა. შენიშვნები მოიცავს კომენტარებს ფუნდამენტურ კითხვებზე, რომელიც ჩნდება ქვეყნის მიერ კონკრეტული კონვენციის გამოყენებასთან დაკავშირებით. ეს შენიშვნები ქვეყნდება კომიტეტის ყოველწლიურ ანგარიშში. პირდაპირი თხოვნით მიმართვა უკავშირდება უფრო დეტალური კითხვების დასმას ან დამატებითი ინფორმაციის მოთხოვნას. ისინი არ ქვეყნდება ანგარიშში, არამედ უშუალოდ ეგზავნება შესაბამის მთავრობებს.<sup>43</sup>

კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიში შედგება სამი ნაწილისაგან. პირველი ნაწილი ეთმობა ზოგად ანგარიშს, რომელიც მოიცავს კომენტარებს წევრი ქვეყნების მიერ წესდებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებას; მეორე ნაწილი მოიცავს შენიშვნებს შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენებასთან დაკავშირებით, ხოლო მესამე ნაწილი წარმოადგენს ზოგადმიმოხილვას (იხ. ქვემოთ).

### რეგულარული კონტროლის პროცესი



### კონფერენციის კომიტეტი ნორმების გამოყენების საკითხებში

ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიში, რომელიც ჩვეულებრივ დეკემბერში მიიღება, მომავალი წლის ივნისში წარედგინება შრომის საერთაშორისო კონფერენციას, სადაც ხდება მისი შესწავლა ნორმების გამოყენების საკითხებში კონფერენციის კომიტეტის მიერ. კონფერენციის მუდმივმოქმედი კომიტეტი - კონფერენციის კომიტეტი, შედგება სამთავრობო, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა დელეგატებისაგან. იგი შეისწავლის ანგარიშს სამხრეთი ფორმატში და ახდენს შენიშვნების შერჩევას მათი შემდგომი განხილვის მიზნით. ამ კომენტარებში მოხსენიებული ქვეყნების მთავრობებს ეძლევათ წინადადება, წარდგინონ კომიტეტის წინაშე და მიაწოდონ მას ინფორმაცია განსახილველი სიტუაციის შესახებ. ბევრ შემთხვევაში კონფერენციის კომიტეტი იძლევა რეკომენდაციას, რომ მთავრობებმა მიიღონ სპეციალური ზომები პრობლემის მოსაგვარებლად ან მოითხოვონ შსო-ის დელეგაციათა ჩასვლა ან ტექნიკური დახმარება. კონფერენციის კომიტეტის მიერ შესწავლილი სიტუაციების ირგვლივ ჩატარებული განხილვები და მიღებული გადაწყვეტილებები ქვეყნდება კომიტეტის ანგარიშში. განსაკუთრებით საყურადღებო სიტუაციები გამოიყოფა ცალკე პარაგრაფების სახით კომიტეტის ზოგად ანგარიშში.

## რეგულარული კონტროლის სისტემის ზეგავლენა

1964 წლიდან ექსპერტთა კომიტეტი აღრიცხავს პროგრესის მიღწევის შემთხვევებს, როდესაც კომიტეტი აღნიშნავს, რომ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში გატარებულმა ცვლილებებმა გააუმჯობესა რატიფიცირებული კონვენციის გამოყენება. დღეის მდგომარეობით აღრიცხულია 2600 მსგავსი შემთხვევა.

გამოთქმულ კომენტარებზე რეაგირების გათვალისწინებით, ექსპერტთა კომიტეტის მიერ ბოლო პერიოდში აღინიშნა შემდეგი შემთხვევები:

- კამერუნმა გააუქმა 1973 წლის კანონი, რომელიც აფუძნებდა ნაციონალურ სამსახურს ქვეყნის აღმშენებლობაში მონაწილეობისათვის და იძლეოდა 16-დან 55 წლამდე ასაკის მოქალაქეთა 24 თვის განმავლობაში საზოგადოებრივი ინტერესის სასარგებლოდ შრომის იძულების საშუალებას, ხოლო უარის შემთხვევაში სასჯელის სახით ითვალისწინებდა პატიმრობას. ეს კანონი გაუქმდა 2007 წლის 13 ივლისის № 2007/003 კანონით, რომლითაც დაფუძნდა ნაციონალური სამოქალაქო სამსახური ქვეყნის აღმშენებლობაში მონაწილეობისათვის და განისაზღვრა, რომ საზოგადოებრივი ინტერესის სასარგებლოდ სამუშაოებში მონაწილეობა ხდება ნებაყოფლობით სანაცვლებზე.
- 2005 წლის 28 სექტემბრის №234-2005 დადგენილების მიღებით ჰონდურასმა განახორციელა რეფორმა სისხლის სამართლის კოდექსში. 148-ე და 149-ე მუხლებით აიკრძალა სუტენიორობა, კერძოდ ადამიანის დაქირავება და კომერციული სექსუალური ექსპლუატაციის მდგომარეობაში ჩაყენება, ასევე საერთაშორისო დონეზე ან ქვეყნის შიგნით ადამიანებით ვაჭრობა მათი კომერციული ექსპლუატაციის მიზნით. ეს ორი დებულება აწესებს კიდევ უფრო მკაცრ სასჯელს, თუ მსხვერპლი 18 წლის ასაკს მიუღწეველი პირია. გარდა ამისა, 149-ე მუხლის „ბ“ და „დ“ პუნქტებით იკრძალება 18 წლამდე ახალგაზრდების გამოყენება სექსუალური ხასიათის საჯარო ან კერძო დემონსტრირებისა და წარმოდგენების გამართვისა და პორნოგრაფიული მასალის წარმოებისათვის. 149-ე მუხლის „ე“ პუნქტით ასევე დგინდება სისხლის სამართლებრივი სასჯელის ზომა საერთაშორისო და ნაციონალურ დონეზე ქვეყნის, როგორც სექსუალური აქტივობისთვის გახსნილი ტურისტთა დანიშნულების ადგილის რეკლამირებისათვის.
- უკრაინამ მიიღო კანონი ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი შესაძლებლობებისა და უფლებების უზრუნველყოფის შესახებ, რომელიც ძალაში შევიდა 2006 წლის პირველ იანვარს. კანონის მიზანია, უზრუნველყოს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ასპექტში, მათ შორის დასაქმების კუთხით, ისეთი მიდგომებით, როგორცაა: თანაბარი უფლებების სააღმსრულებლო მხარდაჭერა, გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და მამაკაცებსა და ქალებს შორის არსებული უთანასწორობების საწინააღმდეგოდ ადმინისტრაციული ზომების გამოყენება. მე-17 მუხლის მიხედვით, ქალებსა და მამაკაცებს ეძლევათ თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები ისეთ სფეროებში, როგორცაა: დასაქმება, სამუშაო ადგილზე დაწინაურება, უნარ-ჩვევათა განვითარება და პროფესიული გადამზადება.
- 2005 წლის დეკემბერსმ ავრიტანიაში შეიცვალა კანონი ბავშვთა დაცვის შესახებ, რომელსაც დაემატა პუნქტები ბავშვებით ვაჭრობის ყველა ფორმის აკრძალვის თაობაზე. კანონის მე-13 (ა) მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ნებისმიერი პირი, რომელიც წინასწარი შეცნობითა და არაკანონიერად დაიქირავებს, გადაიყვანს, გადააგზავნის, დამალავს ან მიიღებს ბავშვს მისი ექსპლუატაციის მიზნით, ჩაიდენს მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას,

რომელიც დანაშაულის დამტკიცების შემთხვევაში ისჯება კატორღული სამუშაოებით, არაუმეტეს 15 წლის ვადით.

- ტანზანიის გაერთიანებულ რესპუბლიკაში გაუქმდა „შრომის საკითხთა სასამართლოს შესახებ“ ტანზანიის კანონი (1967 წლის, №41), რომლის დებულებებიც კრძალავდა ამ კანონით გათვალისწინებული პროცედურების დაუცველად გაფიცვას, რისთვისაც სასჯელის ზომის სახით ითვალისწინებდა ციხეში გამწესებას (მათ შორის, შრომითი საქმიანობის შესრულების ვალდებულებას).

რეგულარული კონტროლის სისტემის ზეგავლენა არ შემოიფარგლება მხოლოდ ნორმების გამოყენებაში მიღწეული პროგრესით. ექსპერტთა კომიტეტი ყოველწლიურად ახდენს იმის შესწავლას, შეასრულა თუ წევრმა ქვეყანამ ვალდებულება კონფერენციაზე მიღებული აქტების საკანონმდებლო ორგანოში განსახილველად წარდგენის კუთხით. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ქვეყანა გადაწყვეტს, არ მოახდინოს კონვენციის რატიფიკაცია, მას შეუძლია საკუთარი კანონმდებლობა მაინც მოიყვანოს მასთან შესაბამისობაში. წევრი ქვეყნები რეგულარულად განიხილავენ კომიტეტის კომენტარებს სხვა ქვეყნებში კონვენციითა გამოყენების შესახებ და შეუძლიათ შეცვალონ საკუთარი კანონმდებლობა და პრაქტიკა, რათა თავიდან აიცილონ მსგავსი პრობლემები სტანდარტის გამოყენების მხრივ ან რათა გადმოიღონ მონინავე პრაქტიკის ელემენტები. რატიფიცირებული კონვენციის შემთხვევაში კომიტეტი ხშირად საჭარო გამოქვეყნების გარეშე უგზავნის პირდაპირთხოვნას მთავრობას, სადაც მიუთითებს კონვენციის გამოყენების მხრივ არსებულ აშკარა პრობლემებზე და აძლევს შესაბამის ქვეყანას გარკვეულ დროს რეაგირებისა და პრობლემის მოგვარებისათვის მანამდე, ვიდრე მოხდება ნებისმიერი კომენტარის საჭაროდ გამოქვეყნდება. ითხოვს რა მთავრობებისგან ამა თუ იმ სტანდარტის გამოყენების საკითხის გადასინჯვას და შესაბამისი ინფორმაციის სოციალური პარტნიორობისთვის გაზიარებას (რომელთაც თავადაც შეუძლიათ ინფორმაციის მიწოდება), კომიტეტის საქმიანობა ამ გზით ხელს უწყობს სოციალური დიალოგის წარმოებას. შედეგობრივ სოციალურ დიალოგს, შეუძლია შემდგომ თავად შეუწყოს ხელი პრობლემათა გადაწყვეტასა და პრევენციას.

როგორც ექსპერტთა კომიტეტის, ისე კონფერენციის კომიტეტის ანგარიშები ინტერნეტის მეშვეობით ხელმისაწვდომია მილიონობით მომხმარებლისათვის. ამდენად, მთავრობებსა და სოციალურ პარტნიორებს აქვთ კიდევ უფრო მეტი სტიმული მოაგვარონ ნორმების გამოყენებაში არსებული პრობლემები, რათა თავიდან აიცილონ კრიტიკული კომენტარები ამ სუბიექტების მხრიდან. წევრი ქვეყნების მიერ შესაბამისი მიმართვის საფუძველზე, შრომის საერთაშორისო ბიურო უზრუნველყოფს მნიშვნელოვანი ტექნიკური დახმარების გაწევას კანონპროექტების მომზადებასა და ეროვნული კანონმდებლობის გადასინჯვის კუთხით რათა უზრუნველყოფილი იყოს კანონმდებლობის შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ნორმების მოთხოვნებთან. ამ გზებით, მაკონტროლებელი ორგანოები ასრულებენ მნიშვნელოვან როლს, რათა იმთავითვე მოხდეს შრომის საერთაშორისო ნორმების გამოყენების პროცესში პრობლემათა წარმოქმნის პრევენცია.

## შუამდგომლობები

შუამდგომლობით მიმართვის პროცედურა განსაზღვრულია შსო წესდების 24-ე და 25-ე მუხლების შესაბამისად. იგი აძლევს უფლებას დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა პროფესიულ გაერთიანებებს, მიმართონ შსო ადმინისტრაციულ საბჭოს შუამდგომლობით ნებისმიერი წევრი სახელმწიფოს წინააღმდეგ, რომელმაც მათი აზრით „ვერ უზრუნველყო საკუთარი იურისდიქციის ფარგლებში იმ კონვენციის დებულებათა ეფექტური განხორციელება, რომელთანაც ის მიერთებულია“. შუამდგომლობისა და მთავრობისაგან მიღებული პასუხის შესწავლის მიზნით შესაძლებელია შეიქმნას ადმინისტრაციული საბჭოს სამი წევრისგან დაკომპლექტებული სამმხრივი კომისია. ანგარიში რომელსაც კომისია წარუდგენს ადმინისტრაციულ საბჭოს ახდენს საქმის იურიდიული და პრაქტიკული ასპექტების კონსტატაციას, ანალიზებს მოწოდებულ ინფორმაციას და სრულდება რეკომენდაციებით. თუ ჩაითვალება, რომ მთავრობის პასუხი არ არის დამაკმაყოფილებელი, ადმინისტრაციულ საბჭოს ენიჭება უფლება, გამოაქვეყნოს შუამდგომლობა და მიღებული პასუხი. შუამდგომლობები, რომლებიც შეეხება №87 და №98 კონვენციების გამოყენებას, როგორც წესი, შესწავლისათვის გადაეცემა გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტს.

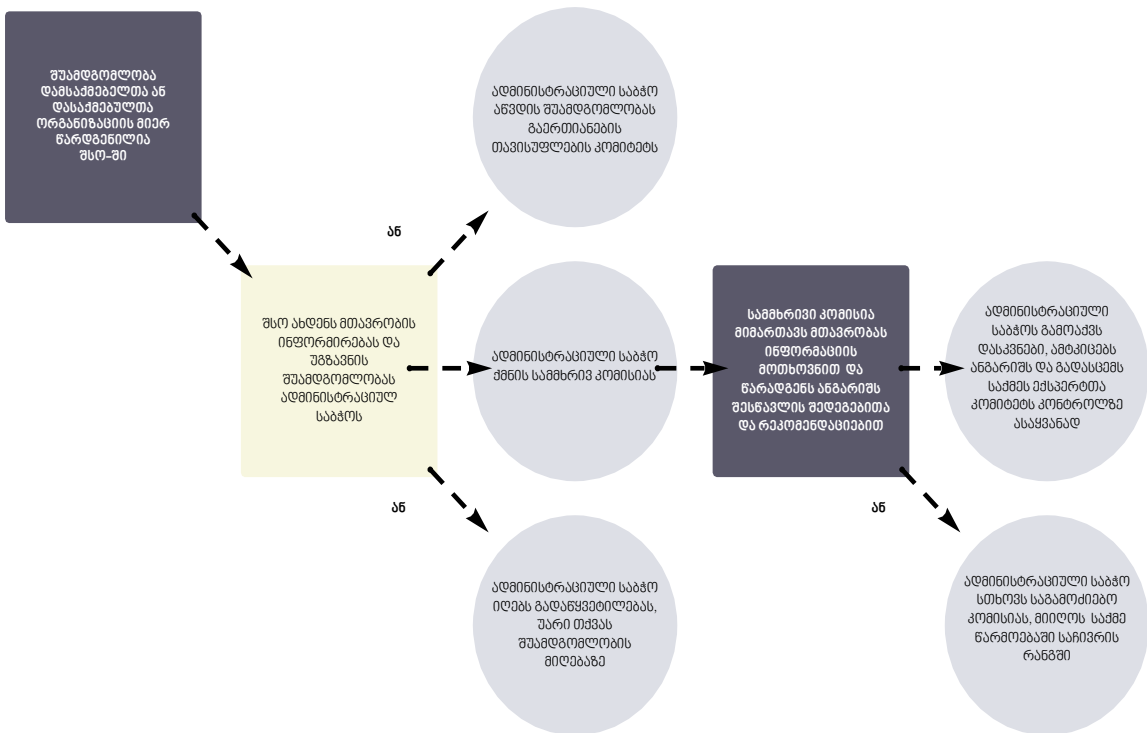
### ვის შეუძლია შუამდგომლობით მიმართვა ?

შუამდგომლობით მიმართვა შსო წესდების 24-ე მუხლის შესაბამისად შეუძლიათ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ეროვნულ ან საერთაშორისო ასოციაციებს. ფიზიკურ პირებს არ შეუძლიათ შუამდგომლობით უშუალოდ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისათვის მიმართვა, თუმცა შეუძლიათ მათ ხელთ არსებული მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გადაცემა დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა შესაბამისი ასოციაციისათვის.





### შუამდგომლობით მიმართვის პროცედურა



### მუხლი 24 - შუამდგომლობები პრაქტიკაში

1955 წელს საბერძნეთმა განახორციელა შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის კონვენციის (№81) რატიფიკაცია. 1994 წელს ქვეყანაში მიღებული იქნა კანონი, რომელმაც მოახდინა შრომის ინსპექციის დეცენტრალიზაცია და მისი ავტონომიური ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული ორგანოების დაქვემდებარებაში გადაცემა. ამის შემდგომ, საბერძნეთის შრომის სამინისტროს საჯარო მოხელეთა ასოციაციების ფედერაციამ (FAMIT) მიმართა შსო-ს წერილობითი შუამდგომლობით, რომელშიც აღნიშნა, რომ კანონმა დაარღვია №81 კონვენციის პრინციპი, რომ შრომის ინსპექცია უნდა ექვემდებარებოდეს ცენტრალური ხელისუფლების ზედამხედველობასა და კონტროლს. სამსხრივი კომისია, რომელიც შეიქმნა ამ საქმის შესასწავლად, დაეთანხმა წარდგენილ შუამდგომლობას და მოუწოდა საბერძნეთის მთავრობას, განეხორციელებინა შესაბამისი ცვლილებები მოქმედი კანონმდებლობის კონვენციის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად. 1998 წელს საბერძნეთის ხელისუფლებამ მიიღო ახალი კანონები, რომლითაც შრომის ინსპექცია კვლავ დაუქვემდებარა ხელისუფლების ცენტრალურ ორგანოს. იმავე წელს ექსპერტთა კომიტეტის შეაქო საბერძნეთის მთავრობა სამსხრივი კომისიის მიერ გაცემული რეკომენდაციების მიმართ გამოჩენილი „მზრუნველობისა და განსაკუთრებული ყურადღების“ გამო.

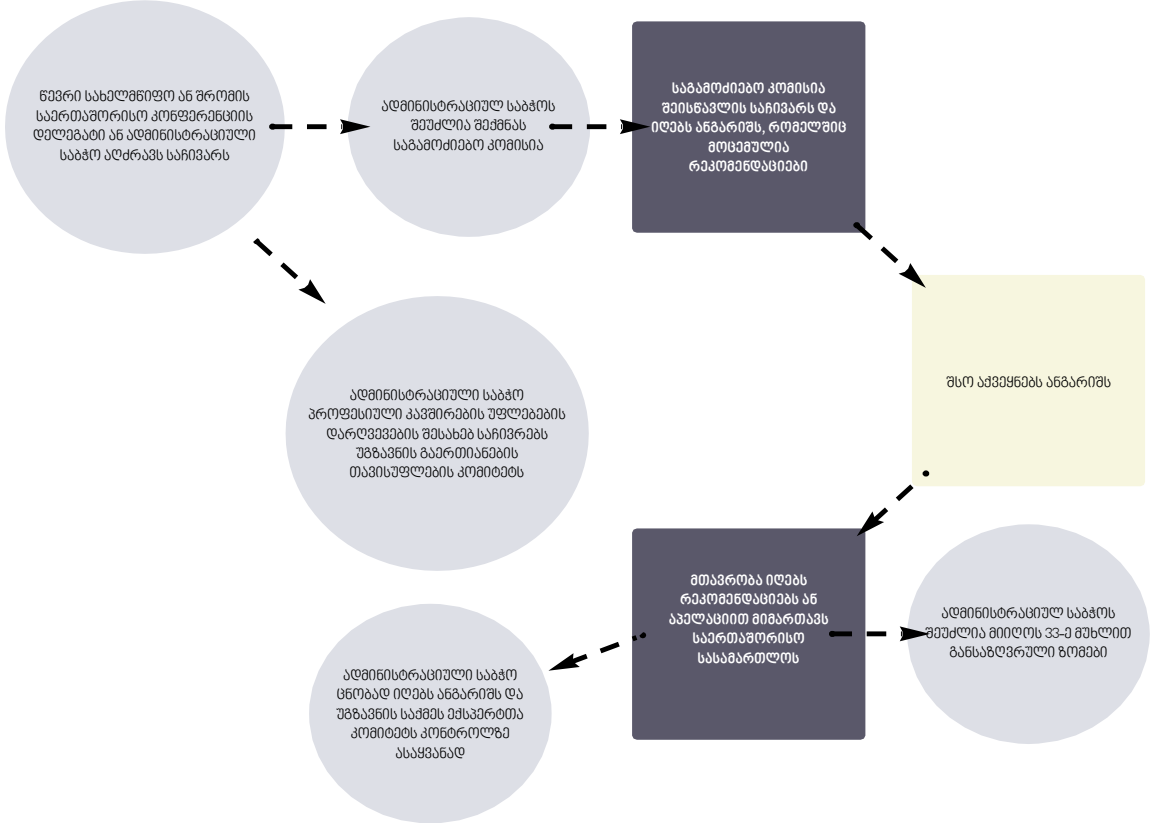
## სანივრები



სანივრით მიმართვის პროცედურა განსაზღვრულია შსო წესდების 26-ე და 34-ე მუხლების შესაბამისად. ამ დებულებათა თანახმად, წევრი სახელმწიფოს წინააღმდეგ ამ სახელმწიფოს მიერ რატიფიცირებული კონვენციის მოთხოვნათა დაუცველობის გამო სანივრის შეტანა შეუძლია სხვა წევრ სახელმწიფოს, რომელსაც რატიფიცირებული აქვს იგივე კონვენცია, შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დელეგატს ან ადმინისტრაციულ საბჭოს საკუთარი უფლებაუნარიანობის ფარგლებში. სანივრის მიღების შემდეგ ადმინისტრაციულ საბჭოს შეუძლია შექმნას საგამოძიებო კომისია სამი დამოუკიდებელი წევრის შემადგენლობით, რომლის მოვალეობა იქნება სანივრის ირგვლივ სრულყოფილი გამოძიების ჩატარება, საქმესთან დაკავშირებული ყველა ფაქტის დადგენა და რეკომენდაციების მიღება იმ ზომებთან დაკავშირებით, რომელთა გატარებაც აუცილებელია სანივრით დაყენებული პრობლემების გადაწყვეტისათვის. საგამოძიებო კომისიის შექმნა შსო-ს უმაღლესი დონის საგამოძიებო პროცედურაა; მსგავსი კომისია, როგორც წესი, იქმნება მაშინ, როდესაც წევრ ქვეყანას ბრალად ედება ხანგრძლივად შენარჩუნებული და მნიშვნელოვანი დარღვევების ჩადენა და როდესაც ის განმეორებით აცხადებს უარს მათ გამოსწორებაზე. დღემდე შექმნილია სულ 12 საგამოძიებო კომისია. ბოლო მათგანი შეიქმნა მას შემდეგ, რაც ზიმბაბვეს მთავრობის წინააღმდეგ 2008 წლის ნოემბერში აღიძრა სანივარი 26-ე მუხლის შესაბამისად.

თუ ქვეყანა უარს აცხადებს საგამოძიებო კომისიის მიერ გაცემული რეკომენდაციის შესრულებაზე, ადმინისტრაციულ საბჭოს შეუძლია იმოქმედოს შსო წესდების 33-ე მუხლის შესაბამისად. ეს დებულება ამბობს, რომ „თუ ორგანიზაციის რომელიმე წევრი დადგენილ ვადაში არ შეასრულებს რეკომენდაციებს, თუ ასეთი არსებობს, რომელიც შესაძლოა მოცემული იყოს ზემოაღნიშნული კომისიის ანგარიშში ან, საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, საერთაშორისო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში, ადმინისტრაციულ საბჭოს შეუძლია რეკომენდაცია გაუწიოს კონფერენციას, განახორციელოს ისეთი მოქმედებები, რომელსაც ის მიიჩნევს გონივრულად და მიზანშეწონილად ამ რეკომენდაციების შესრულების უზრუნველსაყოფად.“ შსო-ის ისტორიაში 33-ე მუხლი პირველად გამოყენებულ იქნა 2000 წელს, როდესაც ადმინისტრაციულმა საბჭომ შრომის საერთაშორისო კონფერენციას მიმართა თხოვნით, მიეღო ზომები, რომლებიც განაპირობებდა მთანმარის მიერ იძულებითი შრომის გამოყენების შეწყვეტას. 1996 წელს მთანმარის წინააღმდეგ 26-ე მუხლის შესაბამისად აღიძრა სანივრის პროცედურა იძულებითი შრომის შესახებ 1930 წლის (№29) კონვენციის მოთხოვნათა დარღვევის გამო, ხოლო შედეგად შექმნილმა საგამოძიებო კომისიამ გამოავლინა ქვეყანაში იძულებითი შრომის „ფართოდ გავრცელებული და სისტემატური გამოყენება“.

შუამდგომლობით მიმართვის პროცედურა



მუხლი 26 - საჩივრები პრაქტიკაში

1957 წელს პოლონეთმა მოახდინა როგორც ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ 1948 წლის (№87) კონვენციის, ისე ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ 1949 წლის (№98) კონვენციის რატიფიკაცია. 1981 წელს, როდესაც ქვეყანაში სამხედრო მდგომარეობა იქნა გამოცხადებული, მთავრობამ შეაჩერა პროფესიული კავშირის - „Solidarność“-ის, საქმიანობა და დააკავა ან სამუშაოდან დაითხოვა მრავალი მისი ლიდერი და წევრი. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიერ ამ საქმის შესწავლის შემდეგ 1982 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დელეგატებმა 26-ე მუხლის შესაბამისად შეიტანეს საჩივარი პოლონეთის წინააღმდეგ. შედეგად შექმნილმა საგამოძიებო კომისიამ გამოავლინა ორივე ამ კონვენციის მოთხოვნათა სერიოზული დარღვევები. კომისიის დასკვნების საფუძველზე, შსო-მ და რიგმა სხვა ქვეყნებისა და ორგანიზაციებისა მოახდინეს ზემოქმედება პოლონეთზე, რათა მომხდარიყო სიტუაციის გამოსწორება და 1989 წელს პოლონეთის მთავრობამ პროფესიულ კავშირს - „Solidarność“-ის მიაჩნა ლეგალური სტატუსი. ლეხ ვალენსამ, „Solidarność“-ის ლიდერმა და მოგვიანებით პოლონეთის პრეზიდენტმა, აღნიშნა, რომ „საგამოძიებო კომისია, რომელიც შსო-მ შექმნა მას შემდეგ, რაც ჩემს ქვეყანაში გამოცხადდა სამხედრო მდგომარეობა, მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა იმ ცვლილებებში, რომელმაც დემოკრატია მოუტანა პოლონეთს.“<sup>44</sup>

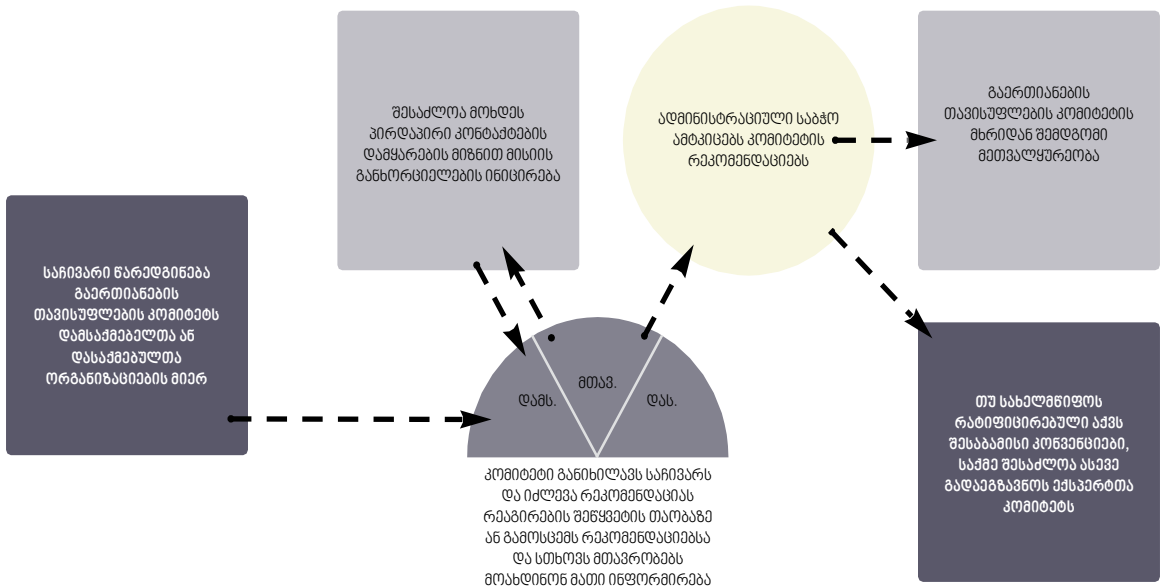
## გაერთიანების თავისუფლება

### გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი

გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუძემდებლურ პრინციპებს განეკუთვნებიან. გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ №87 და №98 კონვენციების მიღებიდან მოკლე პერიოდის გასვლის შემდეგ შსო მივიდა დასკვნამდე, რომ გაერთიანების თავისუფლების პრინციპი საჭიროებდა დამატებითი კონტროლის პროცედურას, რათა გარანტირებული ყოფილიყო მისი იმ ქვეყნების მიერ დაცვა, რომელთაც არ მოუხდენიათ შესაბამისი კონვენციების რატიფიკაცია. შედეგად, 1951 წელს შსო-მ დააარსა გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი (CFA), რომლის მიზანია, შეისწავლოს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის დარღვევის თაობაზე წარდგენილი საჩივრები იმის მიუხედავად, აქვს თუ არა ქვეყანას რატიფიცირებული შესაბამისი კონვენციები. საჩივრის აღძვრა წევრი სახელმწიფოს წინააღმდეგ შეუძლიათ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი, ეს არის ადმინისტრაციული საბჭოს კომიტეტი და შედგება ერთი დამოუკიდებელი თავმჯდომარისა და მთავრობათა, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების თითო-თითო წარმომადგენლისგან. თუ იგი გადაწყვეტს, მიიღოს საქმე წარმოებაში, ის ადგენს ფაქტებს დაინტერესებულ მთავრობასთან დიალოგის რეჟიმში. თუ ის აღმოაჩენს, რომ ადგილი ჰქონდა გაერთიანების თავისუფლების სტანდარტების ან პრინციპების დარღვევას, იგი გამოსცემს ანგარიშს ადმინისტრაციული საბჭოს მეშვეობით და იძლევა რეკომენდაციას, თუ როგორ შეიძლება სიტუაციის გამოსწორება. მთავრობებს შემდგომ მოეთხოვებათ, წარმოადგინონ ანგარიში კომიტეტის რეკომენდაციების განხორციელებასთან დაკავშირებით. თუ ქვეყანას რატიფიცირებული აქვს შესაბამისი აქტები, საქმის საკანონმდებლო ასპექტების შესწავლა შესაძლებელია დაევალოს ექსპერტთა კომიტეტს. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტს ასევე შეუძლია არჩიოს, დააყენოს წინადადება დაინტერესებულ მთავრობასთან „პირდაპირი კონტაქტების“ დამყარების მიზნით შესაბამისი მისიის განხორციელების შესახებ, რათა პრობლემის მოგვარება მოხერხდეს უშუალოდ მთავრობის ხელმძღვანელ პირებსა და სოციალურ პარტნიორებთან ერთდ დიალოგის პროცესის მეშვეობით. თითქმის 60 წლიანი მუშაობის მანძილზე გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა შეისწავლა 2700-ზე მეტი საქმე. ბოლო 25 წლის მანძილზე ხუთ კონტინენტზე მდებარე 60-ზე მეტმა ქვეყანამ კომიტეტის რეკომენდაციების საფუძველზე მიიღო რეაგირების ზომები და მოახდინა კომიტეტის ინფორმირება გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებით დადებითი ძვრების შესახებ.<sup>45</sup>



### გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებული პროცედურა



### გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი მოქმედებაში

გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები 1996 წელს თავისუფალი პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაციამ (ICFTU) შეიტანა საჩივარი ინდონეზიის მთავრობის წინააღმდეგ პროფკავშირთა უფლებების დარღვევების გამო, როგორცაა დასაქმებულებისათვის, საკუთარი არჩევით, ორგანიზაციების შექმნის უფლებაზე უარის თქმა, სახელმწიფო ორგანოების მხრიდან მუდმივი ჩარევა, პროფკავშირულ საქმეებში სამხედროებისა და დამსაქმებლების მონაწილეობა, კოლექტიურ მოლაპარაკებებსა და გაფიცვებზე გამუდმებული შეზღუდვები, ასევე მთელი რიგი ისეთი სერიოზული ბრალდებების გამო, როგორცაა: პროფკავშირული ლიდერების დაპატიმრება და დაშინება, ასევე მუშაკთა და პროფკავშირულთა გაუჩინარება და მკვლელობა. ამ პერიოდში დაკავებულ პროფკავშირულ ლიდერებს შორის იყვნენ დიტა ინდა სარი - დემოკრატიული სახალხო პარტიის მუშათა აქტივისტი და ინდონეზიელ მუშაკთა ბრძოლის ცენტრის თავმჯდომარე, და მუხტარ პაკპაჰანი - ინდონეზიის კეთილდღეობის პროფკავშირის თავმჯდომარე (SBSI). გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მეშვეობით საერთაშორისო საზოგადოებრიობა ახორციელებდა მუდმივ ზეწოლას ინდონეზიაზე, რათა გაეთავისუფლებინა პროფკავშირული ლიდერები, რომლებიც დაკავებული ჰყავდა პროფკავშირული საქმიანობის გამო. მუხტარ პაკპაჰანი გათავისუფლდა 1998 წელს, ხოლო დიტა სარი - ერთი წლით გვიან, რის შემდეგაც იგი ერთხმად აირჩიეს ინდონეზიელ მუშაკთა ბრძოლის ეროვნული ფრონტის თავმჯდომარედ (FNPBI). ინდონეზიასა და შსო-ს ურთიერთობების დამყარებამ დასაბამი დაუდო ქვეყანაში შრომითი უფლებების მხრივ სიტუაციის მკვეთრ შემობრუნებას. იმ დროიდან მოყოლებული, ინდონეზიამ წლების განმავლობაში გადადგა მრავალი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი პროფკავშირის უფლებათა დაცვის გაუმჯობესების მიმართულებით და მოახდინა შსო რვავე ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიცირება, რითიც იგი ჩადგა აზია-წყნარი ოკეანის რეგიონის იმ მცირერიცხოვან სახელმწიფოთა რიგში, რომელთაც იგივე ჰქონდათ გაკეთებული.<sup>46</sup> დიტა სარის შემთხვევა არ არის უნიკალური. ბოლო ათწლეულის მანძილზე მსოფლიოს მასშტაბით ციხეებიდან გამოშვებული იქნა 2000-ზე მეტი პროფკავშირელი მას შემდეგ, რაც შსო კომიტეტმა განიხილა მათი საქმეები.



## კონვენციების გამოყენება, როდესაც ქვეყნებს ისინი არ აქვთ რატიფიცირებული

### ზოგადი მიმოხილვა (მუხლი 19)



შრომის საერთაშორისო ნორმები განეკუთვნებიან უნივერსალურ აქტებს, რომლებიც მიღებული აქვს საერთაშორისო საზოგადოებრიობას და ასახავს საერთო ღირებულებებსა და პრინციპებს შრომის სფეროსთან დაკავშირებულ საკითხებში. მაშინ, როდესაც ქვეყანას შეუძლია აირჩიოს, მიუერთდეს თუ არა კონვენციას, შსო თვლის, რომ მნიშვნელოვანია, თვალყური ადევნოს მოვლენათა განვითარებას ყველა ქვეყანაში იმის მიუხედავად, მოახდინეს თუ არა მათ კონვენციების რატიფიკაცია. შსო წესდების მე-19 მუხლის თანახმად, თითოეულ წევრ ქვეყანას მოეთხოვება, მოახდინოს ანგარიშგება რეგულარული ინტერვალებით, როგორც ამას განსაზღვრავს ადმინისტრაციული საბჭო, იმის შესახებ, თუ რა ზომები გაატარა ქვეყანამ ცალკეული კონვენციის ან რეკომენდაციის რომელიმე დებულებისათვის კანონიერი ძალის მინიჭებისათვის, ასევე იმის შესახებ, თუ რა დაბრკოლებებმა დააყოვნა ან შეუშალა ხელი კონკრეტული კონვენციის რატიფიკაციას.

მე-19 მუხლის საფუძველზე ექსპერტთა კომიტეტი აქვეყნებს ყოველწლიურ სიღრმისეულ ზოგად მიმოხილვას წევრი ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესახებ იმ საკითხზე, რომელსაც შეარჩევს ადმინისტრაციული საბჭო. ეს მიმოხილვები ძირითადად იქმნება წევრი ქვეყნების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშებისა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე. ისინი საშუალებას აძლევენ ექსპერტთა კომიტეტს, შეისწავლონ კონვენციებისა და რეკომენდაციების ზეგავლენა, გააანალიზონ მთავრობების მიერ მათი გამოყენების კუთხით აღნიშნული სირთულეები და განსაზღვრონ ზომები ამ დაბრკოლებათა გადალახვისათვის.

ბოლოდროინდელი მიმოხილვები ეძღვნებოდა შემდეგ საკითხებს:

- თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (1986წ.); თანასწორობა დასაქმებისა და საქმიანობის სახის არჩევაში (1988წ, 1996წ.)
- ასოციაციის თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები (1994წ.)
- მიგრანტი მუშაკები (1999წ.)
- სამმხრივი კონსულტაციები (2000წ.)
- მრეწველობაში დასაქმებული ქალების ღამით მუშაობა (2001წ.)
- საპორტო სამუშაოები (2002წ.)
- ხელფასების დაცვა (2003წ.)
- დასაქმების პოლიტიკა (2004წ.)
- სამუშაო დრო (2005წ.)
- შრომის ინსპექცია (2006წ.)
- იძულებითი შრომა (2007წ.)
- შრომის მუხლები (სახელმწიფო კონტრაქტები) (2008წ.)
- შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა (2009წ.)
- დასაქმების ინსტრუმენტები „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ 2008 წლის დეკლარაციის თვალთახედვით (2010წ.)
- სოციალური უსაფრთხოების ინსტრუმენტები „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“ 2008 წლის დეკლარაციის თვალთახედვით (იგეგმება 2011 წელს)

## ტექნიკური დახმარება და ტრენინგი

შსო არ არის დაკავებული უბრალოდ იმით, რომ ახორციელებს კონტროლს რატიფიცირებული კონვენციების გამოყენებაზე. იგი ასევე უზრუნველყოფს ტექნიკური დახმარების სხვადასხვა ფორმის გაწევას, რის მეშვეობითაც შსო ოფიციალური პირები ან სხვა ექსპერტები ეხმარებიან ქვეყნებს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში არსებული პრობლემების მოგვარებაში, რათა მოიყვანონ ისინი რატიფიცირებული აქტების მოთხოვნებთან შესაბამისობაში. ტექნიკური დახმარების ფორმები მოიცავს საკონსულტაციო და პირდაპირი კონტაქტების დამყარების მიზნით შესაბამისი მისიების განხორციელებას, რომელთა ფარგლებშიც შსო ოფიციალური პირები ხვდებიან მთავრობის ოფიციალურ პირებს სტანდარტების გამოყენების მხრივ არსებული პრობლემების განხილვისა და გადანაცვების გზების მოსაძებნად; და წამახალისებელ ღონისძიებებს, მათ შორის კონფერენციებისა და სემინარების ჩატარებას, რომელთა მიზანია არსებული ნორმების შესახებ ცოდნის დონის ამაღლება, აღნიშნული ნორმების გამოყენების მხრივ ნაციონალურ დონეზე მოქმედი აქტორების შესაძლებლობათა განვითარება და ტექნიკური რჩევების მიცემა, თუ როგორ უნდა მოხდეს ამ ნორმების გამოყენება ყველა მხარის სასარგებლოდ. შსო აგრეთვე უზრუნველყოფს დახმარებას ეროვნული კანონმდებლობის შემუშავებისას, რათა იგი შეესაბამებოდეს ორგანიზაციის მიერ მიღებულ სტანდარტებს.



## შრომის საერთაშორისო ნორმების სპეციალისტთა მსოფლიო ქსელი

ტექნიკური დახმარების ღონისძიებათა დიდ ნაწილს ახორციელებენ შსო-ის შრომის საერთაშორისო ნორმების სპეციალისტები, რომლებიც მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში მოქმედ შსობიურობებშიარსან გადანაწილებულები. საერთაშორისო ნორმების სპეციალისტები ხვდებიან მთავრობის ხელმძღვანელ პირებსა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, რათა გაუწიონ მათ დახმარება ახალი კონვენციების რატიფიკაციასა და ანგარიშგებითი ვალდებულებების შესრულებაში, განიხილავენმაკონტროლებელი ორგანოების მიერ დაყენებული პრობლემების გადაწყვეტის გზებს, და შეისწავლიან საკანონმდებლო აქტების პროექტებს არსებულ ნორმებთან მათი შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით. შრომის საერთაშორისო ნორმების სპეციალისტები გადანაწილებულები არიან შემდეგ ადგილებში:

აფრიკა: ადის აბება, ქაირო, დაკარი, ჰარარე, იაუნდე  
ჩრდილოეთ და სამხრეთ ამერიკა: ლიმა, სან ხოსე, სანტიაგო, ბრაზილია  
კარიბის აუზის ქვეყნები: პორტ-ოფ-სპეინი  
არაბული სახელმწიფოები: ბერუთი  
აღმოსავლეთ აზია: ბანკოკი, მანილა  
სამხრეთ აზია: ნიუ დელი  
აღმოსავლეთ ევროპა და ცენტრალური აზია: მოსკოვი

## შსო საერთაშორისო სასწავლო ცენტრი

1964 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და იტალიის მთავრობამ იტალიის ქალაქ ტურინში დააფუძნეს საერთაშორისო სასწავლო ცენტრი, როგორც პროფესიული სწავლების მონინავე დაწესებულება.

საერთაშორისო სასწავლო ცენტრი სთავაზობს სახელმწიფო მოხელეებს, დამსაქმებლებს, დასაქმებულებს, ადვოკატებს, მოსამართლეებსა და სამართლის პედაგოგებს შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებულ ტრენინგებს, აგრეთვე სპეციალიზებულ კურსებს შრომის ნორმებში, პროდუქტიულობის ამაღლებასა და სანარმოს განვითარებაში, შრომის საერთაშორისო ნორმებსა და გლობალიზაციაში და ქალ მუშაკთა უფლებებში. ცენტრს შეაქვს საკუთარი წვლილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დასახული ქალთა და მამაკაცთა ღირსეული შრომის მიზნის მიღწევამ

## შსო დეკლარაცია - შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და მისი განხორციელების მექანიზმი

1998 წელს შსო-მ შექმნა სპეციალური წამახალისებელი მექანიზმიმითი პრინციპისა და ასოცირებული უფლებების გამოყენების გაუმჯობესებისათვის, რომლებიც სოციალური სამართლიანობისათვის ფუნდამენტურად მიიჩნევა. შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციისა და მისი განხორციელების მექანიზმის მიღებით შსო წევრი სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ მათ აქვთ ვალდებულება იმუშაონ შსო წევრობასთან შინაგანად დაკავშირებული რიგი ძირითადი ფასეულობის რეალიზაციის მიმართულებით, რომელთა შორისაა, კერძოდ: გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება და დასაქმებისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის მხრივ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ეს ვალდებულება არსებობს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სახელმწიფოს ჯერ კიდევ არ მიეცა საშუალება, მოეხდინა იმ რვა ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიკაცია, რომელიც განასახიერებს აღნიშნულ პრინციპებს. იმავედროულად, შსო-ს თავად ეკისრება ვალდებულება, უზრუნველყოს ამ მიზნების მიღწევისათვის საჭირო დახმარების განწევა.

დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმი მიღებული იქნა დეკლარაციასთან ერთად, ზემოხსენებული პრინციპებისა და უფლებების გამოყენების გაუმჯობესების კუთხით ქვეყნების საჭიროებათა განსაზღვრის გასაადვილებლად. წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ წარმოადგინონ ანგარიშები ყველა იმ ფუნდამენტური უფლების შესახებ, რომელთა შესაბამისი შსო კონვენციის რატიფიკაცია მათ არ მოუხდენიათ. ანგარიშებს შეისწავლის ადმინისტრაციული საბჭო დამოუკიდებელ ექსპერტთა პანელის დახმარებით, რომელთა კომენტარები ქვეყნდება ანგარიშების ყოველწლიური მიმოხილვის შესავალში. ამასთან ერთად, გენერალური დირექტორი ამზადებს ყოველწლიურ ანგარიშს, რომელიც ეხება ამ პრინციპებისა და უფლებების ოთხი ჯგუფიდან ერთ-ერთს და აანალიზებს სიტუაციას მთელს მსოფლიოში - იმ ქვეყნებშიც, სადაც კონვენციები რატიფიცირებულია და იმ ქვეყნებშიც, სადაც ისინი არ არის რატიფიცირებული და სახავს ახალ გზებს შსო-ს მიერ ტექნიკური დახმარების გაწევისათვის. შრომის საერთაშორისო კონფერენცია განიხილავს ამ ანგარიშს, რის შემდეგაც ადმინისტრაციული საბჭო შეიმუშავებს ტექნიკური დახმარების სამოქმედო გეგმას შემდეგი ოთხწლიანი პერიოდისათვის. დეკლარაცია და მისი განხორციელების მექანიზმი მოწოდებულია, დაეხმაროს იმ პრინციპებისა და უფლებების რეალიზაციას, რომელსაც იგი განასახიერებს და ხელი შეუწყოს ფუნდამენტური კონვენციების რატიფიკაციას დიალოგისა და ტექნიკური დახმარების მეშვეობით. დეკლარაციისა და მისი განხორციელების მექანიზმის დანიშნულება არ არის ნორმების პარალელური პაკეტის შემუშავება, არამედ მისი მიზანია, დაეხმაროს წევრ სახელმწიფოებს შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების სრულად დაცვაში, მათ შორის, საბოლოო ჯამში, ყველა ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიკაციის მიღწევაში. როგორც კი ეს მიზანი იქნება მიღწეული, ყველა წევრ სახელმწიფოში ამ ნორმების დაცვაზე მეთვალყურეობა განხორციელდება შსო რეგულარული კონტროლის სისტემის ფარგლებში.

## შსო დეკლარაცია საერთოლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური საერთოლიანობის შესახებ(2008წ.)

შრომის სამყაროსთვის დამახასიათებელი გაურკვევლობების ფონზე, რომელთა დიაპაზონიც იცვლება ფინანსური რყევებიდან და ეკონომიკური ვარდნიდან დაწყებული უმუშევრობის მარჯვენებელთა ზრდით, სოციალური დაცვის დეფიციტითა და მისი არათორმალური ბუნებით დამთავრებული, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო)მხარეებმა - მთავრობებმა, დამსაქმებლებმა და დასაქმებულებმა, 2008 წლის ივნისში მიიღეს ეპოქალური დეკლარაცია, რომელიც მოწოდებულია განამტკიცოს შსო-ის შესაძლებლობები ღირსეული შრომის პროგრამის ხელშეწყობის კუთხით და შექმნას რეაგირების ქმედითი მექანიზმები გლობალიზაციის მზარდი გამოწვევების საპასუხოდ. ეს არის პრინციპებისა და პოლიტიკის შესახებ მესამე უმსხვილესი განაცხადი, რომელიც შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ მიიღო 1919 წლის შსო წესდების შემდგომ. იგი ეფუძნება 1944 წლის ფილადელფიის დეკლარაციას და შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ 1998 წლის დეკლარაციას. 2008 წლის დეკლარაცია გამოხატავს შსო მანდატის თანამედროვე ხედვას გლობალიზაციის ერაში.

დეკლარაცია ასახავს ღირსეული შრომის პროგრამის უნივერსალურობას: ორგანიზაციის ყველა წევრი ქვეყანა ვალდებულია გაატაროს პოლიტიკა, რომელიც დაფუძნებული იქნება დასაქმების, სოციალური დაცვის, სოციალური დიალოგისა და შრომის უფლებების უზრუნველყოფის სტრატეგიულ მიზნებზე. იმავდროულად, იგი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს ერთიან და კომპლექსურ მიდგომას იმის აღიარებით, რომ ეს მიზნები არის „ერთმანეთისგან განუყოფელი, ურთიერთდაკავშირებული და ერთმანეთის მხარდამჭერი“, რაც უზრუნველყოფს შრომის საერთაშორისო ნორმების, როგორც ყველა ამ მიზნის მიღწევის შესაფერისი საშუალებების, უმნიშვნელოვანეს როლს.



დეკლარაცია ასევე ხაზს უსვამს, რომ „ორგანიზაციამ ხელი უნდა შეუწყოს ნორმაშემოქმედებას, როგორც შსო-ს საქმიანობის ქვაკუთხედს, რათა გაზარდოს ამ ნორმების მნიშვნელობა შრომის სამყაროსათვის და უზრუნველყოს მათი, როგორც ორგანიზაციის წესდებით განსაზღვრული მიზნების მიღწევის შესაფერისი საშუალებების, როლის გამოკვეთა“. დეკლარაცია აკონკრეტებს, რომ საკითხი, თუ როგორ უნდა მოახდინონ წევრმა სახელმწიფოებმა შსო სტრატეგიულ მიზნების რეალიზაცია, უნდა გადაწყდეს თითოეული წევრის მიერ მის მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებებისა და შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების გათვალისწინებით, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ნორმებით განსაზღვრული პრინციპებისა და დებულებების სათანადო პატივისცემით.

დეკლარაცია მოიცავს მისი განხორციელების მექანიზმსაც, რაც უზრუნველყოფს იმ საშუალებების შექმნას, რომელთა მეშვეობითაც შსო-ს შეეძლება დახმარების გაწევა წევრი ქვეყნების იმ ძალისხმევითვის, რომელიც მონოდებულია ღირსეული შრომის პროგრამის რეალიზაციის ხელშეწყობისკენ. ეს გულისხმობს, მათ შორის: შსო ინსტიტუციური პრაქტიკისა და მმართველობის გადასინჯვას, შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე წევრი ქვეყნების რეალიზებისა და საჭიროებების საპასუხოდ რეგულარული დისკუსიების მოწყობას და შსო საქმიანობის შედეგების შეფასებას; ქვეყნებისათვის ნებაყოფლობითი შეფასების, ტექნიკური მხარდაჭერისა და საკონსულტაციო მომსახურების გაწევას და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, ინფორმაციის შეგროვებისა და ურთიერთგაზიარების პოტენციალის განმტკიცებას.

შსო ძირითადი სტრუქტურები და დოკუმენტები  
ბიბლიოგრაფია

# 4

რესურსები

ჩვენი არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის ხარჯზე.  
ჩვენ არ შეგვიძლია კონკურენცია ძირითადი ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე.  
თუ ეს სიმართლეა ჩვენი საზოგადოებისთვის, მაშინ ეს სიმართლეა მთლიანად მსოფლიოსთვის“  
- ნელსონ მანდელა, აფრიკის ეროვნული კონგრესის პრეზიდენტი, 1994წ.<sup>47</sup>

როგორც ეს ამ ბროშურამაც სცადა ეჩვენებინა, შრომის საერთაშორისო ნორმები მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტებია, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გლობალურმა ეკონომიკამ ყველას მოუტანოს სარგებელი და შეუქმნას შესაძლებლობები. გაერთიანების თავისუფლებიდან სოციალურ უსაფრთხოებაამდე, ბავშვთა შრომასთან ბრძოლიდან პროფესიული მომზადების ხელშეწყობამდე, შრომის საერთაშორისო ნორმები მონოდებულია, უზრუნველყოს შრომის შესაფერისი და ღირსეული პირობები და მასთან დაკავშირებული ეკონომიკური უპირატესობები როგორც საერთო ეროვნულ, ისე საწარმოთა დონეზე. კონტროლის სისტემა უზრუნველყოფს, რომ ქვეყნებმა აღასრულონ მათ მიერ რატიფიცირებული კონვენციებითა და, უფრო ზოგადად, შსო წესდებით ნაკისრი ვალდებულებები.

შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემა განაგრძობს ზრდასა და განვითარებას, რათა უპასუხოს თანამედროვე მსოფლიოს საჭიროებებს. არსებობს მრავალი მაგალითი იმისა, თუ როგორ შეაქვს შრომის საერთაშორისო ნორმებს საკუთარი დადებითი წვლილი პროგრესის მიღწევაში. თუმცა, გასაკეთებელი ჯერ კიდევ ბევრია. მართალია, შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემა წარმოადგენს ინსტრუმენტს, რომელსაც უპირატესად მთავრობები და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები გამოიყენებენ, მაგრამ უფრო ფართო საზოგადოებას ასევე შეუძლია საკუთარი როლის შესრულება. ცალკეულმა პირებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს, საწარმოებსა და აქტივისტებს შეუძლიათ აამაღლონ სისტემის შესახებ ცოდნის დონე, მოახდინონ მთავრობათა სტიმულირება კონვენციების რატიფიკაციისაკენ და იმუშაონ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შესაბამის ორგანიზაციებთან ერთდ ნორმების გამოყენების მხრივ არსებული პრობლემების გამოსავლენად. ვიმედოვნებთ, რომ შრომის საერთაშორისო ნორმებში ეს მოკლე შესავალი გააძლიერებს არა მხოლოდ შსო მხარეებს, არამედ მისცემს საშუალებას მთლიანად საზოგადოებას, ისარგებლონ ამ მძლავრი ინსტრუმენტებით საკუთარი განვითარებისათვის.

შემდეგი გვერდები ეთმობა ცალკეულ უმნიშვნელოვანეს შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებული დოკუმენტების მიმოხილვასა და წყაროებს, საიდანაც შესაძლებელია შემდგომი ინფორმაციის მიღება.

## შსო ძირითადი ტექსტები და დოკუმენტები

- **კონვენციები და რეკომენდაციები**
- **შსო წესდება**
- **კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში**

ყოველწლიური ანგარიში, რომლის კომპონენტებია:

ზოგადიანგარიში: კომენტარები, წევრი ქვეყნების მიერ ანგარიშების წარმოდგენასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულება, პროგრესის მიღწევის შემთხვევები და შრომის საერთაშორისო ნორმებსა და მრავალმხრივ სისტემას შორის ურთიერთობები (ანგარიში III (ნაწილი 1A))

შენიშვნები: კომენტარები, კონვენციათა გამოყენების შესახებ იმ ქვეყნებში, რომელთაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია (ანგარიში III (ნაწილი 1A))

ზოგადიმიმოხილვა: კონკრეტულ სფეროში არსებული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მიმოხილვა წევრ ქვეყნებში, რომელთაც მოახდინეს ან არ მოახდინეს შესაბამისი კონვენციების რატიფიკაცია (ანგარიში III (ნაწილი 1B))

საინფორმაციო დოკუმენტი რატიფიკაციებისა და ნორმებთან დაკავშირებული საქმიანობების შესახებ (ანგარიში III (ნაწილი 2)).

- **ნორმების გამოყენების საკითხებში კონფერენციის კომიტეტის ანგარიში**

ანგარიში, რომელიც მოიცავს:

ზოგად ანგარიშს

ინდივიდუალური შემთხვევების განხილვას

ხელმისაწვდომია შრომის საერთაშორისო კონფერენციის წინასწარ ოქმში და ქვეყნდება ცალკე შრომის საერთაშორისო კონფერენციის ოქმიდან ამონარიდის სახით

- **გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის ანგარიში**

ქვეყნდება წელიწადში სამჯერ, როგორც ადმინისტრაციული საბჭოს დოკუმენტი; ასევე, ქვეყნდება შსო ოფიციალურ საინფორმაციო ბიულეტენში

- **შუამდგომლობების განხილვის მიზნით შექმნილი კომისიების ანგარიშები (მუხ. 24)**

ქვეყნდება ადმინისტრაციული საბჭოს დოკუმენტებში

- **საგამოძიებო კომისიების ანგარიშები (მუხ. 26)**

ქვეყნდება ადმინისტრაციული საბჭოს დოკუმენტებსა და შსო ოფიციალურ საინფორმაციო ბიულეტენში

ყველა ზემოაღნიშნული ანგარიში ხელმისაწვდომია ILOLEX მონაცემთა ბაზაში შემდეგ ინტერნეტ-გვერდზე:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

- **ადმინისტრაციული საბჭოს დოკუმენტები**, მათ შორის სამართლებრივ საკითხთა და შრომის საერთაშორისო ნორმების კომიტეტის დოკუმენტები  
ხელმისაწვდომია შემდეგ ინტერნეტ-გვერდზე:  
<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/index.htm>
- **შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დოკუმენტები**, მათ შორის, წინამოსამზადებელი ანგარიშები, რომლებიც გამოიყენება კონვენციების ან რეკომენდაციების მიღების დროს  
ხელმისაწვდომია შემდეგ ინტერნეტ-გვერდზე:  
<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/index.htm>
- **შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების განხორციელების მექანიზმთან დაკავშირებული დოკუმენტები**  
ხელმისაწვდომია შემდეგ ინტერნეტ-გვერდზე:  
<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

შსო დოკუმენტები ხელმისაწვდომია აგრეთვე შსო ბიუროებისა და წიგნსაცავი ბიბლიოთეკების მეშვეობით.

ცალკეული პუბლიკაციები

[შრომის საერთაშორისო ნორმებისადმი მიძღვნილი ზოგადი შრომები](#)

- **შრომის საერთაშორისო ნორმების სახელმძღვანელო (2008წ.)**  
- ახდენს შსო კონვენციებისა და რეკომენდაციების შინაარსობრივ შეჯამებას თემატური არეების მიხედვით
- **შრომის საერთაშორისო ნორმები:** მემკვიდრეობა მომავლისათვის, ესეები ნიკოლას ვალტიკოსის პატივსაცემად - შედგება სამართლებრივი ესეებისგან, შსო ყოფილი გენერალური დირექტორის მოადგილის ნიკოლას ვალტიკოსის (1918-2003წწ.) პატივსაცემად. ოცდაცხრა სტატია, რომელიც ექსკლუზიურად ეძღვნება შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებულ ნორმა შემოქმედებას და კონტროლს.
- **შრომის სფეროში ფუნდამენტური უფლებები და შრომის საერთაშორისო ნორმები** - გვთავაზობს შესაბამისი კონვენციებისა და პრინციპების დეტალურ აღწერილობას იმ სპეციფიკურ პრობლემებთან ერთად, რომელთაც ადგილი ჰქონდა ეროვნულ დონეზე მათი გამოყენებისას.
- **შრომის საერთაშორისო ნორმები:** გლობალური მიდგომა-აღწერს შსო იმ კონვენციებისა და რეკომენდაციების ძირითად შინაარსს, რომელიც პასუხობს დღევანდელ საჭიროებებს და უთითებს იმ აქტებზე, რომლებიც საჭიროებს გადასინჯვას. გამოყოფს უხშირეს პრობლემებს, რომელთაც ადგილი აქვს ამ ნორმების გამოყენებისას სხვადასხვა ქვეყანაში.
- **შრომის საერთაშორისო კონვენციებსა და რეკომენდაციებთან დაკავშირებული პროცედურების სახელმძღვანელო** - ეს სახელმძღვანელო აღწერს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში მოქმედ პროცედურებს, რომლებიც უკავშირდება კონვენციებისა და რეკომენდაციების მიღებასა და იმპლემენტაციას.



- **ნორმაშემოქმედებითი საქმიანობის სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისათვის** - იძლევა რჩევებს ნორმაშემოქმედებითი საქმიანობასთან ირგვლივ იმ პრობლემებსა და საკითხებზე კონცენტრირებით, რომლებიც შედიან დამსაქმებელთა განსაკუთრებული ინტერესის სფეროში.
- **შრომის საერთაშორისო ნორმების ელექტრონული ბიბლიოთეკა** - ILSE 2009 CD-ROM (E/F/S) შედგება შრომის საერთაშორისო ნორმების შესახებ შსო ძირითადი დოკუმენტებისაგან.

### შსო ნორმაშემოქმედებითი საქმიანობა და კონტროლის სისტემა

- **ექსპერტთა კომიტეტი კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში: მისი დინამიკა და ზეგავლენა** - აღწერს კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში შსო ექსპერტთა კომიტეტის შემადგენლობასა და ფუნქციონირებას და განიხილავს რვა ფუნდამენტური კონვენციის გამოყენებასთან დაკავშირებით მიღწეული პროგრესის შემთხვევებს. ასევე მოიცავს შემთხვევათა ჩამონათვალს, როდესაც პროგრესი მიღწეული იქნა „პრიორიტეტული და ტექნიკური კონვენციების“ გამოყენებაში 1988 - 2002 წწ. პერიოდში და ფუნდამენტური კონვენციების გამოყენებაში 1978-2003წწ. პერიოდში.
- **ექსპერტთა კომიტეტი კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში: შრომის ეროვნულ კანონმდებლობაში მიღწეული პროგრესი** - შრომის საკითხთა საერთაშორისო მიმოხილვა, ტომი 145 (2006წ.) №3
- **გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი: მისი გავლენა 50 წლის მანძილზე** - გასული 25 წლის მანძილზე მომხდარი შემთხვევების შერჩეულ მაგალითებზე დაყრდნობით განიხილავს იმ გზებსა და საშუალებებს, რომელთა მეშვეობითაც შსო ადმინისტრაციული საბჭოს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი ახორციელებს საკუთარ მაკონტროლებელ საქმიანობას.
- **შრომითი უფლებების ადამიანის უფლებათა მსგავსად დაცვა: საერთაშორისო კონტროლის ანმყო და მომავალი (მასალები)-** კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების საკითხებში ექსპერტთა კომიტეტის დაარსების 80 წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სიმპოზიუმის მასალები, ჟენევა, 24-25 ნოემბერი, 2006 წელი (სტატიები ინგლისურ, ფრანგულ და ესპანურ ენებზე)
- **მმართველობა, საერთაშორისო სამართალი და კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა** - შრომის საკითხთა სამეცნიერო კვლევისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საერთაშორისო ინსტიტუტი (2008წ.).
- **შრომის საერთაშორისო ნორმები: ბოლოდროინდელი ტენდენციები ეროვნული და საერთაშორისო მაკონტროლებელი სისტემების კომპლემენტარულობაში** - შრომის საკითხთა საერთაშორისო მიმოხილვა, ტომი 147 (2008წ.) №4.

## გაერთიანების თავისუფლება

- გაერთიანების თავისუფლება** - შსო ადმინისტრაციული საბჭოს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის გადაწყვეტილებათა და პრინციპების დაიჯესტი. მე-5 (გადასინჯული) რედაქცია, 2006 წ. - მოყვანილია შსო ადმინისტრაციული საბჭოს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის გადაწყვეტილებებისა და პრინციპების

  - გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები:** ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ 1948 წლის (№87) კონვენციისა და ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ 1949 წლის (№98) კონვენციის შესახებ გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის ზოგადი ანგარიშები.
- კოლექტიური მოლაპარაკებები:** შსო ნორმები და მაკონტროლებელი ორგანოების სამოქმედო პრინციპები.
- შსო პრინციპები გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით** - აანალიზებს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიერ ფორმულირებულ პრინციპებს, რომელიც ეხება გაფიცვის უფლებას, მათ შორის პოლიტიკურ გაფიცვებს, გაფიცვის უფლებებზე უარის შემთხვევაში კომპენსირების გარანტიებს და გაფიცვის გამო ანგარიშსწორების გან დაცვას.
- გაერთიანების თავისუფლება - მომხმარებლის სახელმძღვანელო** - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმები, პრინციპები და პროცედურები - ასრულებს დამატებითი წიგნის როლს პუბლიკაციისათვის: „შსო სამართალი გაერთიანების თავისუფლების შესახებ: ნორმები და პროცედურები“ (ჟენევა, 1995წ.). აღწერს შსო გაერთიანების თავისუფლების ნორმებსა და პრინციპებს, ასევე მათი აღსრულებისათვის განკუთვნილი პროცედურების გამოყენებას.
- „შსო სამართალი გაერთიანების თავისუფლების შესახებ: ნორმები და პროცედურები** - პირველი ნაწილი მოიცავს გაერთიანების თავისუფლებისა და შრომითი ნორმების შესახებ შსო კონვენციებისა და რეკომენდაციების ტექსტებსა და ამონარიდებს. მეორე ნაწილი მოიცავს ამონარიდებს იმ რეგულაციებიდან, რომელიც განაგებს შსო მაკონტროლებელი ორგანოების მიერ განხორციელებულ პროცედურებს.
- ანგარიში I (B): შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმის ფარგლებში მომზადებული გლობალური ანგარიში** - გაერთიანების თავისუფლება პრაქტიკაში: მიღებული გაკვეთილები.
- გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების ელექტრონული ბიბლიოთეკა, 2009წ. (E/F/S).**

## მეზღვაურობისა და საზღვაო ნაოსნობის აქტუალური საკითხები

- **საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ თანამედროვე კანონმდებლობის აქტუალური საკითხები** - საერთაშორისოდ უნიფიცირებული საიდენტიფიკაციო დოკუმენტები მეზღვაურებისათვის (პირველად გამოქვეყნდა მსოფლიო საზღვაო უნივერსიტეტის საზღვაო საკითხთა მაცნეში, 2003წ. ტომი 2. №2)
- **როგორ ეხმარება ბიომეტრია მეზღვაურსა და საერთაშორისო ვაჭრობას (სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ჟურნალი, ტომი 3, №2, 2006წ.)**
- **უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა პორტებში. შსო დარგობრივი პრაქტიკის ინსტრუქცია** - ეს მნიშვნელოვანი ინსტრუქცია, რომელიც მოწოდებულია, ჩაანაცვლოს როგორც საპორტო სამუშაოთა შესრულებისას უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ შსო დარგობრივი პრაქტიკის ინსტრუქციის მე-2 რედაქცია (1997წ.), ისე შსო სახელმძღვანელო საპორტო სამუშაოთა შესრულებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ, აძლევს ღირებულ რჩევებსა და ეხმარება იმ პირებს, ვისაც დაკისრებული აქვთ პასუხისმგებლობა პორტების მართვაზე, ფუნქციონირებაზე, ტექნიკურ გამართვიანობასა და განვითარებაზე, ასევემათ უსაფრთხოებაზე.
- **სახელმძღვანელო მითითებები პორტის სახელმწიფოს მაკონტროლებელი ოფიცრებისთვის, რომლებიც ატარებენ ინსპექციას საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ 2006 წლის კონვენციის შესაბამისად.**
- **საზღვაო სანაოსნოში შრომის ნორმათა კრებული** - საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ 2006 წლის კონვენცია; მეზღვაურთა საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების შესახებ 2003 წლის კონვენცია (გადასინჯული); თევზჭერის სფეროში შრომის შესახებ 2007 წლის კონვენცია და რეკომენდაცია. ეს მნიშვნელოვან ახალ ბიბლიოგრაფიულ წყაროში წარმოდგენილია საზღვაო სანაოსნოში შრომის შესახებ 206 წლის კონვენციის სრული ტექსტი და დაკავშირებული ნორმების კრებული.
- **ტანკერებიდან ტრაულერებამდე:** თევზჭერის სფეროში შრომის შესახებ შსო ახალი კონვენცია, ოკეანის განვითარება და საერთაშორისო სამართალი, ტომი 39, 2008წ., გვ. 119-128.

## ტექნიკური თანამშრომლობა

- **შრომის საერთაშორისო ნორმების ზეგავლენის გაძლიერება ტექნიკური თანამშრომლობის მეშვეობით:** პრაქტიკული სახელმძღვანელო - იძლევა პრაქტიკულ ინფორმაციას შრომის საერთაშორისო ნორმების დეპარტამენტის შესახებ, მათ შორის შტაბ-ბინის თანამშრომლებისა და ადგილობრივ ბიუროებში დაკავებული სპეციალისტების შესახებ, ასევე ტექნიკური თანამშრომლობის გზით შრომის საერთაშორისო ნორმების პოპულარიზაციისა და გამოყენებისათვის სტრატეგიული შეხების წერტილებისა და შესაძლებლობების თაობაზე.

## სოციალური უსაფრთხოება

- **21-ე საუკუნის ნორმები: სოციალური უსაფრთხოება**

## ვაჭრობა და შრომის უფლებები

- **თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ ხელშეკრულებები და შრომის უფლებები: ბოლოდროინდელი მოვლენები:** - შრომის საკითხთა საერთაშორისო მიმოხილვა, ტომი 145 (2006წ.) №3
- **ვაჭრობა და დასაქმება: გამონგვევები პოლიტიკის კვლევისათვის** - არსებული აკადემიური ლიტერატურის მიმოხილვის საფუძველზე ეს კვლევა გვთავაზობს მიუკერძოებელ მოსაზრებას, თუ რა და როგორი სანდოობით შეიძლება ითქვას ვაჭრობასა და დასაქმების შესახებ არსებულ ურთიერთკავშირზე, რაც ხშირად არის ცხარე საჯარო დისკუსიის საგანი.

## გენდერული საკითხები

- **გენდერული თანასწორობა და ღირსეული შრომა** - შსო შერჩეულია კონვენციები და რეკომენდაციები, რომლებიც მოწოდებულია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისაკენ.

## მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხები

- **მკვიდრი ხალხების ჩართვა სიღარიბის დაძლევის სტრატეგიებში** - პრაქტიკის სახელმძღვანელო კამბოჯის, კამერუნისა და ნეპალის გამოცდილების გათვალისწინებით.
- **დასაქმებისა და საქმიანობის სახეობის არჩევაში მკვიდრი და ტომობრივი წესით მცხოვრები ხალხების წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა** - პრაქტიკული სახელმძღვანელო №111 კონვენციაში.

## ინტერნეტ-რესურსები

**NATLEX:** მუდმივად განახლებადი მონაცემთა ბაზა, რომელიც მოიცავს ბიბლიოგრაფიულ ცნობებს შრომის, სოციალური უსაფრთხოებისა და ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებულ სხვა სფეროებში 65000-ზე მეტ ეროვნული კანონის შესახებ და ასევე 500-ზე მეტი კანონის სრულ ტექსტს.

**NATLEX**-ში დაცული ჩანაწერები შესრულებულია ინგლისურ, ფრანგულ ან ესპანურ ენებზე. ამასთან ერთად, 2007 წლიდან მოყოლებული

**NATLEX**-ის ქვეყანათა პროფილის მონაცემთა ბაზა ერთი პორტალის ფარგლებში აერთიანებს ინფორმაციას სახელმწიფოს დონეზე შრომის კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თაობაზე. ეს პორტალი ხელმისაწვდომია შემდეგ ვებ-გვერდზე:

[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en)

**ILOLEX:** მონაცემთა ბაზა, რომელიც მოიცავს შსო კონვენციებსა და რეკომენდაციებს, რატიფიკაციების შესახებ ინფორმაციას, ექსპერტთა კომიტეტისა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის კომენტარებს, შუამდგომლობებს, საჩივრებს, ინტერპრეტაციებს, ზოგად მიმოხილვებს და სხვა მრავალ დაკავშირებულ დოკუმენტს. რიგი კონვენციებისა ხელმისაწვდომია ჩინურ, არაბულ და რუსულ ენებზე.

**APPLIS:** მონაცემთა ბაზა, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას რატიფიკაციების, ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებისა და ანგარიშგებითი ვალდებულებების შესახებ.

**LIBSYND:** გაერთიანების თავისუფლების შესახებ მიღებულ საქმეების მონაცემთა ბაზა

ყველა ეს საინფორმაციო რესურსი ხელმისაწვდომია შემდეგ ვებ-გვერდზე: [www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)



## ბიბლიოგრაფია

1. შსო: სამართლიანი გლობალიზაცია: შესაძლებლობათა შექმნა ყველასათვის, გლობალიზაციის სოციალური განზომილების საკითხებზე მსოფლიო კომისიის ანგარიში (ჟენევა, 2004წ.) გვ. 143.
2. შრომის სამყარო, 2008 წლის ანგარიში: შემოსავალთა უთანაბრობა ფინანსური გლობალიზაციის საუკუნეში, შრომითი კვლევების საერთაშორისო ინსტიტუტი, შსო, ჟენევა, 2008წ.
3. იქვე.
4. იხ. 2008-2009წწ. მსოფლიო ანგარიშები შრომის ანაზღაურების შესახებ, მინიმალური ხელფასი და კოლექტიური მოლაპარაკებები: სვლა თანმიმდევრული პოლიტიკისკენ, შსო, ჟენევა, 2008წ.
5. მსოფლიო ბანკი: 2005 წლის ანგარიში მსოფლიო განვითარების შესახებ: უკეთესი საინვესტიციო კლიმატი ყველასათვის (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ფედერალური ოლქი, 2005წ.), გვ. 135-156.
6. დ. კუცერა: „შრომის ფუნდამენტური ნორმები და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები“, პუბლიკაციაში - შრომის საკითხთა საერთაშორისო მიმოხილვა, ტომი 141, № 1-2 (2002წ.), გვ. 31-70.
7. ე. ლი: აზიური ფინანსური კრიზისი: გამოწვევა სოციალური პოლიტიკისათვის (ჟენევა, შსო, 1998წ.)
8. შსო: ღირსეული შრომა და ჩრდილოვანი ეკონომიკა, მე-6 ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 90-ე სესია, ჟენევა, 2002წ., გვ. 39-54; სამართლიანი გლობალიზაცია, ციტირებულ წყაროში გვ. 80-99.
9. კ. პაპადაკისი (რედ.), საერთაშორისო სოციალური დიალოგი და შეთანხმებები: გლობალური შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბებადი სისტემა, 2008წ., ჟენევა, შრომითი კვლევების საერთაშორისო ინსტიტუტი/შსო.
10. საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციები, საქმიანობის ეფექტურობის სტანდარტი №2, შრომა და სამუშაო პირობები, აპრილი 2006წ.
11. კ. დუმბია-ჰენრი და ე. გრაველი, „თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ ხელშეკრულებები და შრომითი უფლებები: უახლესი მოვლენები“, შრომის საკითხთა საერთაშორისო მიმოხილვა, ტომი 145 (2006წ.) №3, გვ. 185-206.
12. მსოფლიო ბანკი: ანგარიში მსოფლიო განვითარების შესახებ, ციტირებულ წყაროში გვ. 141.
13. თ. აიდტი, ზ. თხანატოსი: პროფკავშირები და კოლექტიური მოლაპარაკებები: ეკონომიკური ეფექტები გლობალურ გარემოში (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ფედერალური ოლქი, მსოფლიო ბანკი, 2002წ.)
14. ეუთო: საერთაშორისო ვაჭრობა და შრომის ფუნდამენტური ნორმები (პარიზი, 2000წ.)
15. შსო: ორგანიზება სოციალური სამართლიანობისათვის: გლობალური ანგარიში შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმის ფარგლებში, გენერალური დირექტორის ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 92-ე სესია, ჟენევა, 2004წ., გვ. 64; ნ. როგორვსკი, ე. სიმისი: კორპორატიული წარმატება ხალხის ძალისხმევით (ჟენევა, შსო, 2002წ.), გვ. 75-78.
16. შსო: იძულებითი შრომის აღკვეთა: გლობალური ანგარიში შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმის ფარგლებში, გენერალური დირექტორის ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 89-ე სესია, ჟენევა, 2001წ., გვ. 34-43.
17. შსო: ინვესტირება თითოეულ ბავშვში: ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ხარჯთ-სარგებლიანობის ეკონომიკური ანალიზი (ჟენევა, ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის საერთაშორისო პროგრამა, 2004წ.) გვ.4-5.
18. შსო: ბავშვთა შრომის დასასრული: მიღწევად მანძილზე. გლობალური ანგარიში შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმის ფარგლებში, გენერალური დირექტორის ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 95-ე სესია, ჟენევა, 2006წ.
19. შსო: პროფკავშირების ძალისხმევა ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ: ბრაზილიის გამოცდილება (ბრაზილია, 1997წ.), ხელმისაწვდომია შემდეგ ინტერნეტ-გვერდზე: [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm)
20. შსო: შუშის ქერისგარღვევა: ქალები მმართველ თანამდებობებზე. სიახლენი 2004წ. (ჟენევა, 2004წ.) გვ. 30.
21. შსო: შრომის სფეროში თანასწორობის ხანა: გლობალური ანგარიში შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შსო დეკლარაციის განხორციელების მექანიზმის ფარგლებში, გენერალური დირექტორის ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 91-ე სესია, ჟენევა, 2003წ.
22. შსო: სამმხრივი კონსულტაციები: (ჟენევა, საზოგადოებრივი დიალოგის ინსტიტუტი,

- 20036.).
23. ვ.ფ. რიქტჰოფენი: შრომის ინსპექცია: პროფესიის გზამკვლევი (ჟენევა, შსო, 20026.), გვ. 121-133 და 146.
  24. შსო: დასაქმების გლობალური ტენდენციების შეჯამება (ჟენევა, 2007 წლის იანვარი).
  25. შსო: დასაქმების გლობალურ პროგრამაზე დაკვირვება(ჟენევა, დოკ. GB.285/ESP/1, ნოემბერი, 20026.).
  26. შსო: დასაქმების გლობალური პროგრამა(ჟენევა, 20036.).
  27. შსო: ზოგადი შენიშვნა №159 კონვენციის შესრულებასთან დაკავშირებით, ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების მდგომარეობის შესახებ, მე-3 ანგარიში (ნაწილი 1A), შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 89-ე სესია, ჟენევა 20016.
  28. შსო: სწავლა და ტრენინგი ცოდნაზე დაფუძნებულ საზოგადოებაში, მე-4 ანგარიში (ნაწილი 1), შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 91-ე სესია, ჟენევა 20036. გვ. 4; იხ. აგრეთვე მსოფლიო ბანკი: ანგარიში მსოფლიო განვითარების შესახებ; ციტირებულ წყაროში გვ. 137-140.
  29. შსო: 2008-200966. მსოფლიო ანგარიშები შრომის ანაზღაურების შესახებ(ჟენევა, 20086.), გვ. 35.
  30. შსო: 2001-2002 წლების შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორები (ჟენევა, 20026.), გვ. 206.
  31. შსო: სტატისტიკური წელიწადული (ჟენევა, 62-ე გამოცემა, 20036.).
  32. შსო: უსაფრთხოება ციფრებში: სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების დაცვის გლობალური კულტურის მაჩვენებლები (ჟენევა, პროგრამა InFocus / უსაფრთხო შრომა, 20036.).
  33. შსო: სოციალური უზრუნველყოფა; ახალი კონსენსუსი, ჟენევა, 20016.
  34. ადაპტირებულია პუბლიკაციიდან: რ. სილვა, მ. ჰამბლერი: სტანდარტები 21-2 საუკუნისათვის: სოციალური უზრუნველყოფა (ჟენევა, შსო, 20026.).
  35. შსო: სვლამიგრანტი მუშაკებისათვის სამართლიანი გარიგების მიღწევისაკენ გლობალური ეკონომიკის პირობებში, მე-6 ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 92-ე სესია, ჟენევა, 20046; პ. სტალკერი: მუშახელი საზღვრებს გარეშე: გლობალიზაციის ზეგავლენა საერთაშორისო მიგრაციაზე (შსო, 20006.).
  36. შსო: მიგრანტი მუშაკები. შრომითი მიგრაციის შესახებ 1949 წლის კონვენციის (გადასინჯული) (№97) და რეკომენდაციის(№86), ასევე მიგრანტი მუშაკების (დამატებითი დებულებები) შესახებ 1975 წლის კონვენციისა (№143) და რეკომენდაციის (№151) შესრულების მდგომარეობის შესახებ ანგარიშების ზოგადი მიმოხილვა, მე-3 ანგარიში (ნაწილი 4B), შრომის საერთაშორისო კონფერენცია 87-ე სესია, ჟენევა 19996.
  37. ადმინისტრაციული საბჭო, 301 სესია, GB.301/4, ჟენევა, 2008 წლის მარტი.
  38. ფაქტები საზღვაო გადაზიდვების შესახებ, ვებ-გვერდი: : <http://www.marisec.org/ship-pingfacts/index.htm> (ბოლოს ნანახია 2009 წლის მარტში).
  39. შსო: შრომის პირობები თევზჭერის სექტორში, მე-5(1) ანგარიში, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 92-ე სესია, ჟენევა, 20046.
  40. შსო: დამოუკიდებელ ქვეყნებში მცხოვრები მკვიდრი და გვაროვნულ-თემური ცხოვრების წესის მიმდევარი ხალხები: შსო №169 კონვენციის გზამკვლევი (ჟენევა, 19966.).
  41. დ. ბელაუ: „ახალი საფრთხეები მგზავრობისა და ტურიზმის ინდუსტრიაში დასაქმებისათვის“ (ჟენევა, შსო, 20036.) გვ. 2.
  42. გენერალური დირექტორის წინასიტყვაობა, შსო დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“, 2008 წლის 10 ივნისი.
  43. ე. გრაველი, კ. კარბონე-ჯობინი: ექსპერტთა კომიტეტი კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების სფეროში: მისი დინამიკა და ზეგავლენა (ჟენევა, შსო, 20036.).
  44. შსო: შრომის უკეთესი პირობების ხელშეწყობა: შრომის საერთაშორისო ნორმების სახელმძღვანელო (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ფედერალური ოლქი, ვაშინგტონის ფილიალი, 200036.), გვ. 29.
  45. ე. გრაველი, ი. დუპლესისი, ბ. გერნიგონი: ასოციაციის თავისუფლების კომიტეტი: მისი ზეგავლენა 50 წლის მანძილზე (ჟენევა, შსო, 20016.).
  46. შსო პრეს-რელიზი, 1998 წლის 26 მაისი (შსო 98/21).
  47. ნ. მანდელა: „უწყვეტი ბრძოლა სოციალური სამართლიანობისათვის“, პუბლიკაციაში: ხედვები სოციალური სამართლიანობის მომავლის შესახებ, ესეები შსო-ს 75 წლისთავთან დაკავშირებით (ჟენევა, შსო, 19946.), გვ. 184.



ISBN 92-2-116648-1



9 789221 166481