

# შსო–ს მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში

შრომითი მიგრაციისადმი ადამიანის უფლებების  
დაცვაზე დამყარებული მიდგომის სარეკომენდაციო ნორმები და  
სახელმძღვანელო პრინციპები

## **RER/08/05/EEC**

მიგრანტი შრომელების დაცვის გაუმჯობესება რუსეთის ფედერაციაში და მიგრაციით გამოწვეული განვითარების ეფექტის გაძლიერება აზერბაიჯანში, სომხეთსა და საქართველოში.

გამოცემულია ევროკავშირის  
ფინანსური მხარდაჭერით

წინამდებარე დოკუმენტი გამოცემულია ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით.  
დოკუმენტში ასახული შეხედულებები არ უნდა იყოს აღქმული, როგორც ევროკავშირის  
ოფიციალური პოზიციის ამსახველი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

## შსო–ს მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში

შრომითი მიგრაციისადმი ადამიანის უფლებების  
დაცვაზე დამყარებული მიდგომის სარეკომენდაციო  
ნორმები და სახელმძღვანელო პრინციპები

საავტორო უფლებები © შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 2010 წელი  
პირველად გამოიცა 2010 წელს

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გამოცემები სარგებლობს საავტორო უფლებების შესახებ უნივერსალური კონვენციის მე-2 ოქმით განსაზღვრული საგამომცემლო უფლებების დაცვით. მიუხედავად ამისა, წყაროს მითითების შემთხვევაში, გამოცემებიდან მოკლე ამონარიდების რეპროდუქცია შესაძლებელია ავტორების გარეშე. რეპროდუქციების ან თარგმნის უფლების მისაღებად მსურველებმა უნდა მიმართონ შსო-ს პუბლიკაციების ბიუროს - ILO Publications (Rights and Permissions), შრომის საერთაშორისო ოფისი, CH-1211 ჟენევა 22, შვეიცარია, ან ელ-ფოსტით შემდეგ მისამართზე: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). შრომის საერთაშორისო ოფისი მიესალმება მსურველებს. ბიბლიოთეკებს, დაწესებულებებს და სხვა მომხმარებლებს, რომლებიც რეგისტრირებული არიან დიდ ბრიტანეთში საავტორო უფლებების სალიცენზიო სააგენტოში შემდეგ მისამართზე: 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [fax: (+44) (0)20 7631 5500; ელ-ფოსტა: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)], შეერთებულ შტატებში საავტორო უფლებების გამცემ ცენტრში, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; ელ-ფოსტა: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)] ან სხვა ქვეყნებში სადაც არსებობს რეპროდუქციის უფლების მქონე ასოცირებული ორგანიზაციები, უფლება აქვთ გადაიღონ ფოტოსაფილები ამ მიზნით მათთვის გაცემული ლიცენზიების პირობების შესაბამისად.

შსო-ს საერთაშორისო მიგრაციის პროგრამა  
*შსო-ს მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში; შრომითი მიგრაციისადმი ადამიანის უფლებების დაცვაზე დამყარებული მიდგომის სარეკომენდაციო ნორმები და სახელმძღვანელო პრინციპები*  
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 2010 წელი.

ISBN: 978-92-2-824144-0 (print)  
ISBN: 978-92-2-824145-7 (web pdf)

ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე: ILO. International Migration Programme  
*ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach*  
International Labour Office, Geneva, 2006  
(ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6)

ასევე ფრანგულ ენაზე: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre. Principes et lignes directrices non-contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits.* (ISBN: 92-2-219118-8 & 978-92-2-219118-5). Genève, 2006

*ILO Cataloguing in Publication Data*

შსო-ს გამოცემებში გამოყენებული აღნიშვნები, რომლებიც შეესაბამება გავროს პრაქტიკას, და მასთან დაკავშირებული მასალების რეკონსტრუქცია არ გამოხატავს შრომის საერთაშორისო ოფისის მოსაზრებას რომელიმე ქვეყნის, ტერიტორიის ან სივრცის ან მათი ინსტიტუტების იურიდიულ სტატუსთან, ან მათი საზღვრების დელიმიტაციასთან დაკავშირებით.

ხელმოწერილ სტატიებში, კვლევებსა და სხვა სახის ნაშრომებში გამოხატული მოსაზრებები წარმოადგენს მხოლოდ მათ ავტორთა პასუხისმგებლობას. გამოცემებში მათი გამოყენება არ ნიშნავს შსო-ს მიერ მათში გადმოცემული მოსაზრებების გაზიარებას.

ფირმების და კომერციული პროდუქტების და პროცესების სახელების მოხსენიება არ გულისხმობს შსო-ს მიერ მათ აღიარებას. რომელიმე ფირმის, კომერციული პროდუქტის ან პროცესის მოუხსენიებლობა არ წარმოადგენს მათი უპატოვებულობის გამოხატულებას.

შსო-ს გამოცემები ხელმისაწვდომია მრავალი ქვეყნის უმთავრეს წიგნების მაღაზიებში ან შსო-ს ადგილობრივ ოფისებში. მათი გამოწერა ასევე შესაძლებელია უშუალოდ შსო-ს საგამომცემლო დეპარტამენტიდან - ILO Publications, შრომის საერთაშორისო ოფისი, CH-1211 ჟენევა 22, შვეიცარია. კატალოგები და ახალი გამოცემების ჩამონათვალი ხელმისაწვდომია უფასოდ ზემოთაღნიშნულ მისამართზე ან ელ-ფოსტით: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).  
ეწვიეთ ჩვენს ვებსაიტს: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

შრომითი მიგრაციის და განვითარების პრობლემებთან მისი კავშირის საკითხები ამჟამად გლობალურ ხასიათს იძენს და მსოფლიოს სახელმწიფოების უმრავლესობას ეხება. მათ მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავთ საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული მასშტაბის დღის წესრიგში. თავისი შრომითი შრომითი მიგრანტები ხელს უწყობენ ეკონომიკურ ზრდასა და განვითარებას იმ ქვეყნებში, სადაც დაქირავებით მუშაობენ. მათი საქმიანობა ხელსაყრელია წარმოშობის ქვეყნებისთვისაც, ვინაიდან ისინი ფულად თანხებს აგზავნიან სამშობლოში და დაბრუნებისას სამშობლოს მოახმარენ მიგრაციის დროს შეძენილ პროფესიულ გამოცდილებას. ამის მიუხედავად, მიგრაციის პროცესს რთული პრობლემები ახლავს. მრავალი შრომითი მიგრანტის, განსაკუთრებით დაბალკვალიფიციური მშრომელების მიმართ, ხშირია ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების და ექსპლუატაციის შემთხვევები. განსაკუთრებული დაცვა ესაჭიროებათ ქალებს, რომლების დამოუკიდებელი მიგრაციაც ძალზე გახშირდა და რომლებიც ამჟამად საერთაშორისო მიგრანტების თითქმის ნახევარს შეადგენენ. მშრომელების საერთაშორისო მობილურობის გზაზე ბარიერების განმტკიცების პირობებში, ადამიანის უფლებების დაცვისა და შრომითი უფლებების დარგში ძირითად პრობლემებად გვევლინება უკანონო მიგრაციის ზრდა, ადამიანებით ვაჭრობა და მიგრანტების არალეგალური გადაყვანა საზღვარზე.

შრომით მიგრაციის გაფართოებისა და გართულების კვალობაზე საერთაშორისო საზოგადოებრიობა საჭიროებს რეგულირების ახალ ინსტრუმენტებს, რომლებიც დამატება უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში შემუშავებულ საერთაშორისო ხელშეკრულებებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) თავისი სამმხრივი სტრუქტურის (მთავრობები, დამსაქმებლები და მშრომელები), მშრომელების საკითხებში მანდატის, სტანდარტების შემუშავების დარგში კომპეტენციის, და შრომის დარგში, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე კი სხვა დარგებშიც, სოციალური სამართლიანობის დამყარების ხელშეწყობის მრავალწლიანი გამოცდილების წყალობით, მოვალეა და მოწოდებულია განსაკუთრებული როლი შეასრულოს მთავრობების, სოციალური პარტნიორებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისათვის იმ პრინციპებისა და სახელმძღვანელო დებულებების შემუშავებაში, რომლებიც შრომითი მიგრაციის დარგში პოლიტიკასა და პრაქტიკას შეეხება.

სწორედ ამ კონტექსტში შეუწყო უკანასკნელი წლების მანძილზე შსო-მ ხელი ფართო დიალოგის გამართვას. მაგალითად, შსო-ს მიერ ჩამოყალიბებულმა მსოფლიო კომისიამ გლობალიზაციის სოციალურ ასპექტებში, რომლის წევრებიც არიან სხვადასხვა დარგის თვალსაჩინო სპეციალისტები, აღნიშნა, რომ საერთაშორისო მიგრაციის რეგულირების მრავალმხრივი საფუძვლების არარსებობამ წარმოშვა მთელი რიგი თანმხლები პრობლემებისა, მათ შორის ისეთების, როგორცაა შრომითი მიგრანტების ექსპლუატაცია, უკანონო

## წინასიტყვაობა

მიგრაციის ზრდა, ადამიანებით ვაჭრობის გაფართოება და განვითარებადი ქვეყნებიდან „გონებრივი პოტენციალის გადინება“. 2004 წელს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 92-ე სესიაზე გაიმართა ზოგადი დისკუსია შრომითი მიგრანტების პრობლემებზე და ერთხმად იქნა მიღებული რეზოლუცია გლობალურ ეკონომიკაში შრომითი მიგრანტებისადმი სამართლიანი მიდგომის შესახებ, რომელიც შეიცავს მოწოდებას შრომითი მიგრაციის დარგში შსო-ს სამოქმედო გეგმის მიღების თაობაზე. რეზოლუციაში ნათქვამია: „ახალი შესალებლობების, ღირსეული შრომისა და უსაფრთხოების მიებაში ადამიანის მხარედი მობილურობა პოლიტიკოსების ყურადღებას იპყრობს და უბიძგებს მათ დიალოგისკენ, რომლის მიზანია მრავალმხრივი თანამშრომლობა მსოფლიოს პრაქტიკულად ყველა რეგიონში. შსო-ს შეუძლია ცენტრალური როლი შეასრულოს იმ პოლიტიკის შემუშავების ხელშეწყობით, რომელიც მიმართულია შრომითი მიგრაციის დარგში დადებითი ასპექტების მაქსიმიზაციასა და რისკების მინიმიზაციაზე“.

სამოქმედო გეგმის მთავარი ამოცანაა ადამიანის უფლებების დაცვაზე დაყრდნობით, მრავალმხრივი საფუძვლების შემუშავება შრომითი მიგრაციის საკითხებში. 2005 წლის 31 ოქტომბრიდან 2 ნოემბრამდე პერიოდში შსო-მ ჟენევაში ჩაატარა ექსპერტთა სამხრივი თათბირი, რომელზეც განიხილეს და მიიღეს „შსო-ს მუშახელის მიგრაციის საკითხებში მრავალმხრივი საფუძვლები. ადამიანის უფლებების დაცვაზე დამყარებული მუშახელის მიგრაციისადმი მიდგომის სამართლებრივად არასავალდებულო ნორმები და სახელმძღვანელო პრინციპები“. 2006 წლის მარტში შსო-ს ხელმძღვანელმა ორგანომ თავის 295-ე სესიაზე მიიღო ამ საფუძვლების გამოქვეყნებისა და გავრცელების გადაწყვეტილება.

შრომითი მიგრაციის საკითხებში მრავალმხრივი საფუძვლები შემუშავებულ იქნა იმ ფართო მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად, რომელიც არსებობს მუშახელის მიგრაციის საკითხებში პრაქტიკულ სახელმძღვანელოზე, რომელშიც მოცემული იქნება შრომითი მიგრაციის მხარეებისათვის დადებითი შედეგების მაქსიმიზაციის ღონისძიებები. შემუშავებული საფუძვლები:

- განიხილავს იმ ძირითად პრობლემებს, რომლებიც წარმოიშობა ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე მიგრაციული პოლიტიკის შემუშავებისას;
- შეიცავს შრომითი მიგრაციის დარგში გასატარებელი პოლიტიკის პრინციპებისა და სახელმძღვანელო დებულებების ყოვლისმომცველ კომპლექსს და ამ დარგში საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს, რომლებიც აღებულია შესაბამისი საერთაშორისო დოკუმენტებიდან და ამ დარგში შსო-ს წევრთა პოლიტიკისა და პრაქტიკის გლობალური მიმოხილვიდან;
- განიხილავს ისეთ მნიშვნელოვან თემებს, როგორცაა ღირსეული შრომა ყველასათვის, მიგრაციის რეგულირება, შრომითი მიგრანტების დაცვა, მიგრაციისა და განვითარების კავშირის ხელშეწყობა, ასევე საერთაშორისო თანამშრომლობის გაფართოება;

## წინასიტყვაობა

- წარმოადგენს ფაკულტატიურ ჩარჩო დოკუმენტს, რომელიც აღიარებს ყოველი სახელმწიფოს სუვერენულ უფლებას, თავად განსაზღვროს საკუთარი მიგრაციული პოლიტიკა;
- აღიარებს შრომითი მიგრაციის პროცესების პოლიტიკურ რეგულირებაში სოციალური პარტნიორობის, სოციალური დიალოგისა და სამმხრივი სტრუქტურის გადამწყვეტ როლს;
- ამკვიდრებს გენდერული ფაქტორების გათვალისწინებით წარმართულ, იმ სპეციფიკური პრობლემების გადასაწყვეტად მოწოდებულ პოლიტიკას, რომლებიც ქალებს ექმნებათ შრომითი მიგრაციის პროცესში;

საფუძვლები სასარგებლო იქნება მთავრობებისთვის, დამსაქმებლების ორგანიზაციების, მშრომელების ორგანიზაციებისთვის, ასევე მათთვის, ვინც მონაწილეობს შრომითი მიგრაციის დარგში ეროვნული, რეგიონული, და საერთაშორისო პოლიტიკისა და პრაქტიკის შემუშავებაში, განმტკიცებასა და განხორციელებაში. შსო გეგმაც, თავის წევრებთან თანამშრომლობით რეგულარულად განაახლოს II დანართში მოცემული საუკეთესო პრაქტიკის ნიმუშების ჩამონათვალი, ასევე მზადაა, აღმოუჩინოს მსურველებს საექსპერტო დახმარება და საფუძვლების რეალიზაციაში ხელშეწყობა.

*ხუან სამავია*

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის  
გენერალური დირექტორი





## შინაარსი

წინასიტყვაობა.....	v
პრეამბულა.....	1
შესავალი.....	3
I. ღირსეული შრომა.....	5
II. შრომითი მიგრაციის სფეროში საერთაშორისო თანამშრომლობის ფორმები .....	7
III. ცოდნის გლობალური ბაზა .....	9
IV. შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა .....	11
V. შრომითი მიგრანტების დაცვა .....	15
VI. მიგრაციის სფეროში უფლებების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება და მისგან დაცვა .....	21
VII. მიგრაციის პროცესი .....	23
VIII. სოციალური ინტეგრაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობა .....	27
IX. მიგრაცია და განვითარება .....	29
<b>დანართი I:</b>	
შრომის დარგში იმ საერთაშორისო კონვენციებისა და რეკომენდაციების ჩამონათვალი, რომლებიც აღნიშნულია მუშახელის მიგრაციის საკითხების შესახებ მრავალმხრივ საფუძვლებში .....	33
<b>დანართი II:</b>	
მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები .....	35



# შსო–ს მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში

**შრომითი მიგრაციის საკითხებში შსო–ს მრავალმხრივი საფუძვლების პრობლემის ექსპერტთა სამმხრივი თათბირის (ჟენევა, 2005 წ. 31 ოქტომბერი – ნოემბერი) მიერ მიღებული შრომითი მიგრაციის საკითხებისადმი ადამიანის უფლებების დაცვაზე დამყარებული მიდგომის სარეკომენდაციო ნორმები და სახელმძღვანელო პრინციპები**

ექსპერტთა სამმხრივი თათბირი,

შეგვახსენებს რა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დიდი ხანია იღწვის იმ ქალებისა და მამაკაცების შრომის პირობებისა და სოციალურ–საყოფაცხოვრებო პირობების გაუმჯობესებისათვის, რომლებიც მუშაობენ არა საკუთარ, არამედ სხვა ქვეყნებში;

მხედველობაში აქვს რა, რომ შსო თავისი უნიკალური სამმხრივი სტრუქტურის, კომპეტენციის და სოციალურ სფეროში საქმიანობის მრავალწლიანი გამოცდილების წყალობით მოწოდებულია, მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს მთავრობებისთვის, ასევე მშრომელებისა და დამსაქმებლების ორგანიზაციებისთვის, სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებაში;

ითვალისწინებს რა, რომ აუცილებელია ღირსეული შრომისა და საცხოვრებელ ადგილზე სამუშაო ადგილების შექმნის პროგრამის ხელშეწყობა, რაც ხაზგასმულია შსო–ს დასაქმების საკითხებში გლობალურ დღის წესრიგში;

ითვალისწინებს რა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, შესაბამისი სპეციალიზებული დაწესებულებებისა და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიგრაციის საკითხებთან დაკავშირებულ პროგრამებსა და საქმიანობას;

აღიარებს რა გლობალიზაციის სოციალური ასპექტების მსოფლიო კომისიის და საერთაშორისო მიგრაციის მსოფლიო კომისიის წვლილს;

შეგვახსენებს რა, რომ 1997 წელს შსო–მ მოიწვია ექსპერტთა სამმხრივი თათბირი შსო–ს მომავალი საქმიანობის შესახებ მიგრაციის დარგში;

ჩაატარა რა 2004 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (შსკ) 92–ე სესიაზე შრომითი მიგრაციის საკითხებისადმი კომპლექსური მიდგომის ბაზაზე VI მოხსენების „გლობალურ ეკონომიკაში შრომითი მიგრანტებისადმი სამართლიანი მიდგომისათვის“ განხილვა, რომლის შედეგადაც შსკ–მ ერთხმად მიიღო რეზოლუციები და რეკომენდაციები, რომლებითაც შსო–ს და მის წევრებს ევალებათ, სხვა შესაბამის საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ერთად, განახორციელონ შრომით მიგრანტებთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმა;

მხედველობაში აქვს რა, რომ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის მიერ შემოთავაზებული სამოქმედო გეგმა მოიცავს ადამიანის უფლებების დაცვაზე დამყარებული შრომითი მიგრაციისადმი მიდგომის სამართლებრივად არასავალდებულო საფუძვლების შემუშავებას, რომლებიც ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნილებებს, ყოველი ერის უფლებას, თავად განსაზღვროს

საკუთარი მიგრაციული პოლიტიკა, აგრეთვე შესაბამის ღონისძიებებს შრომითი მიგრანტების შესახებ საერთაშორისო ნორმებისა და სხვა დოკუმენტების უფრო ფართო გამოყენების უზრუნველსაყოფად;

ითვალისწინებს რა, რომ სარეკომენდაციო მრავალმხრივი საფუძვლები მიმართულია ასევე შსო-ს თანამშრომლობის გაღრმავებაზე სხვა შესაბამის საერთაშორისო ორგანიზაციებთან კერძოდ, მიგრაციის საკითხებში ჟენევის ჯგუფთან და მის რეგიონულ ორგანიზაციებთან მისი თანამშრომლობის კონტექსტში, სამოქმედო გეგმის განხორციელების და შრომითი მიგრაციის საკითხებში საერთაშორისო პოლიტიკის შეჯერების ხელშეწყობის მიზნით;

სთხოვს ხელმძღვანელ ორგანოს, ცნობად მიიღოს ქვემოთმოყვანილი შემდეგი საფუძვლები, „შსო-ს მრავალმხრივი საფუძვლები შრომითი მიგრაციის საკითხებში, სარეკომენდაციო ნორმები და ადამიანის უფლებების დაცვაზე დამყარებული შრომითი მიგრაციისადმი მიდგომის სახელმძღვანელო პრინციპები“, და სთავაზობს შსო-ს წევრი ქვეყნების მთავრობებს, დამსაქმებლების და მშრომელების ორგანიზაციებს, აგრეთვე შესაბამის საერთაშორისო ორგანიზაციებს, მხარი დაუჭირონ და დაიცვან მათი დებულებები.

1. დასაქმების მიზნით მიგრაცია სერიოზული გლობალური პრობლემაა, რომელიც ამჟამად მსოფლიოს ქვეყნების უმრავლესობას ეხება. დასაქმების მიზნით მიგრაციის გაფართოება ამჟამად შრომის ბაზარზე მოქმედი ორი ძირითადი ფაქტორითაა განპირობებული: შრომისუნარიანი ასაკის ადამიანთა უმრავლესობა ან ვერ შოულობს სამსახურს საკუთარ ქვეყანაში, ან ვერ შოულობს შესაფერ სამსახურს ოჯახის არსებობის უზრუნველსაყოფად, მაშინ, როცა ზოგიერთ სხვა ქვეყანაში ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში ვაკანსიების შესავსებად მუშახელის დეფიციტია. არსებობს სხვა ფაქტორებიც: დემოგრაფიული ცვლილებები, სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური კრიზისები, შრომის ანაზღაურების დონეებს შორის მზარდი სხვაობა განვითარებად ქვეყნებში და განვითარებულ ქვეყნებში. ამის შედეგად იზრდება დასაქმების მიზნით საზღვრის გადაკვეთთა რიცხვი, ამასთან საგრძნობლად იმატა სამუშაოს მაძიებელი ქალების დამოუკიდებლად მიგრაციამ და მათი რიცხვი ყველა შრომითი მიგრანტის საერთო რაოდენობის ნახევარს შეადგენს.

2. შრომით მიგრაციას შეიძლება ბევრი დადებითი მომენტი ახლდეს როგორც გამგზავნი და მიმღები ქვეყნების, ისე თავად მიგრანტებისთვის. მან შეიძლება ხელი შეუწყოს ეკონომიკურ ზრდასა და განვითარებას როგორც მიგრანტთა წარმოშობის, ისე მათ მიმღებ ქვეყნებში. სახელმწიფოთა სუვერენული უფლების აღიერებასთან ერთად, თავად შეიძუშაონ შრომისა და მიგრაციის სფეროს პოლიტიკა, საჭიროა ყურადღება გამახვილდეს შრომითი მიგრაციის ეფექტიანად მართვისა და შრომითი მიგრანტების დაცვის ეროვნული პოლიტიკის შეჯერებული და ყოვლისმომცველი ღონისძიებების გატარების აუცილებლობაზე. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სქესის, რასის, სტატუსის მიხედვით დისკრიმინაციისა და უარესი პირობების შეთავაზების ფაქტებს, რომლებსაც მრავლად აწყდებიან შრომითი მიგრანტები. ამას გარდა, მიგრანტების მიერ სახელმწიფო საზღვრის გადაკვეთასთან დაკავშირებული პრობლემები ვერ გადაწყდება ეფექტიანად, თუ ქვეყნები იზოლირებულად იმოქმედებენ; აქედან გამომდინარე, შრომითი მიგრაციის სფეროში თანამშრომლობა ხელს შეუწყობს ეროვნული ინტერესების უზრუნველყოფას.

3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წინამდებარე, სამართლებრივი თვალსაზრისით არასავალდებულო მრავალმხრივი საფუძვლები ემსახურება 2004 წლის შრომის შესახებ საერთაშორისო კონვენციის 92-ე სესიის მიერ მიღებული რეზოლუციის და რეკომენდაციების ამოქმედებას, რომლებიც გლობალურ ეკონომიკაში შრომითი მიგრანტებისადმი სამართლიან მიდგომას ეხება.

წევრი სახელმწიფოებისთვის შრომითი მიგრაციის სფეროში უფრო ეფექტიანი პოლიტიკის შემუშავებაში ხელშეწყობის მიზნით, სამხრეთი პროცესის მონაწილეები შეთანხმდნენ, შეემუშავებინათ შრომითი მიგრაციისადმი მიდგომის სარეკომენდაციო მრავალმხრივი საფუძვლები, რომლებიც ადამიანის უფლებების დაცვას ემყარება და ეროვნული შრომის ბაზრების მოთხოვნილებას ითვალისწინებს. ამგვარი საფუძვლები შემუშავდება და მათ საფუძვლად დაედება შრომით საერთაშორისო მიგრაციაში მონაწილე ქვეყნების პოლიტიკის და პრაქტიკის შესახებ არსებული ინფორმაცია, შრომითი მიგრაციის ეკონომიკური სარგებლიანობის ამაღლების შესახებ წინადადებები, შრომის საერთაშორისო ნორმები, შრომის დარგში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ 1998 წლის დეკლარაცია და მისი ოქმები, ასევე სხვა საერთაშორისო დოკუმენტები ამ პრობლემის თაობაზე (იხ. დანართი 1).

## შესავალი

კერძოდ, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს შრომითი მიგრანტების შესახებ კონვენციის (გადაისინჯა) 1949 წ. (N97) ძირითადი პრინციპები, შრომითი მიგრანტების შესახებ კონვენციის 1975 წ. (N143) ძირითადი პრინციპები და მათ შესახებ N86 და N151 რეკომენდაციები. მას შემდეგ, რაც ეს კონვენციები რატიფიცირებულ იქნა, სახელმწიფოები მოვალე არიან სრული მოცულობით გაატარონ მათი დებულებები პრაქტიკაში.

4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მრავალმხრივი საფუძვლები მოიცავს შრომითი მიგრაციის თაობაზე სამართლებრივად არასავალდებულო ნორმებსა და სახელმძღვანელო პრინციპებს. ისინი ეფუძნება ვრცელ გამოკვლევებსა და მსოფლიოს ყველა რეგიონში მოპოვებულ და გაანალიზებულ მონაცემებს შრომითი მიგრაციის პრაქტიკის თაობაზე. ისინი შემუშავებულია შესაბამის საერთაშორისო დოკუმენტებში მოცემული პრინციპების, საერთაშორისო და რეგიონული პოლიტიკის უმთავრესი პრინციპების, მათ შორის მიგრაციის რეგულირების სფეროში საერთაშორისო განაწესის გათვალისწინებით. სახელმწიფოებსა და სოციალურ პარტნიორებს წინადადება ეძლევათ, იხელმძღვანელონ ამ ნორმებითა და უმთავრესი პრინციპებით. საფუძვლები შეიცავს II დანართში მოცემულ საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს. შესაბამის თემატურ თავებში მითითებულია ამ პრინციპების შემცველი დოკუმენტები. საფუძვლების დებულებები არ ზღუდავს და არანაირ სხვაგვარ გავლენას არ ახდენს შსო-ს ნებისმიერი კონვენციის რატიფიკაციიდან გამომდინარე ვალდებულებებზე. ისინი მოწოდებულია შრომითი მიგრაციის დარგში ეროვნული და საერთაშორისო პოლიტიკის განვითარების, გამყარების და განხორციელების პრაქტიკული ორიენტირები უჩვენოს სახელმწიფოებს, დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებს. მათით შეუძლიათ იხელმძღვანელონ შრომითი მიგრაციის საკითხებით დაინტერესებულ სხვა მხარეებსაც.

5. უფრო ფართო გაგებით – საყოველთაო ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფის კონტექსტში მრავალმხრივი საფუძვლები მიმართულია შსო-სა და ბიუროს სამმხრივ მონაწილეთა შორის თანამშრომლობისა და კონსულტაციების ხელშეწყობაზე, სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ერთად შრომითი მიგრაციის დარგში უფრო ეფექტიანი პოლიტიკის განხორციელებაზე მიგრანტების უფლებების დასაქმების და დაცვის მიმართულებით.

## I. ღირსეული შრომა

1.ა) ხელი უნდა შეეწყოს ყველა შრომისუნარიანი მამაკაცისა და ქალისათვის, მათ შორის შრომითი მიგრანტებისათვის, თავისუფლების, სამართლიანობის, უსაფრთხოებისა და ადამიანური ღირსების პატივისცემის პირობებში ღირსეული და ნაყოფიერი შრომის შესაძლებლობების გაზრდას.

ბ) შსო – ს ღირსეული შრომის პროგრამა ხელს უწყობს ყველასთვის სამსახურის თავისუფალი არჩევანის შესაძლებლობის, სამუშაო ადგილზე ძირითადი უფლებების აღიარების უზრუნველყოფას, ადამიანისთვის ისეთი შემოსავლის მიღების პირობებს, რომელიც საშუალებას მისცემს, დააკმაყოფილოს საკუთარი მატერიალური და სოციალური, ოჯახური საჭიროება და შეასრულოს მასთან დაკავშირებული მოვალეობები, ასევე მშრომელებისა და მათი ოჯახის წევრების სათანადო სოციალურ დაცვას.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

- 1.1. ამ საფუძვლების 1.ა) და ბ) პრინციპების თანახმად ღირსეული და ნაყოფიერი სამუშაო ადგილების შექმნაზე მიმართული 'ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის შემუშავება და წარმართვა;
- 1.2. ეროვნულ დონეზე დასაქმების საკითხების თაობაზე გლობალური დღის წესრიგის განხორციელების ხელშეწყობა.





## II. შრომითი მიგრაციის დარგში საერთაშორისო თანამშრომლობის ფორმები

2. მთავრობებმა დამსაქმებლებისა და მშრომელების ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე უნდა განახორციელონ საერთაშორისო თანამშრომლობა დასაქმების მიზნით რეგულირებადი მიგრაციის ხელშესაწყობად<sup>1</sup>. მთავრობებმა და დამსაქმებლებისა და მშრომელების ორგანიზაციებმა უნდა ითანამშრომლონ შსო–სთან საერთაშორისო და რეგიონულ დონეზე შრომითი მიგრაციის სფეროში ქვემოთმოყვანილი სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად შეთანხმებული პოლიტიკის გასატარებლად. შსო–მ ხელი უნდა შეუწყოს სხვა შესაბამის ორგანიზაციებთან დიალოგს შრომითი მიგრაციის საკითხებში შსო–ს სარეკომენდაციო მრავალმხრივ საფუძვლებზე დაყრდნობით შრომითი მიგრაციისადმი კორდინირებული მიდგომის შესამუშავებლად.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვა:

- 2.1 შრომითი მიგრაციის საკითხებზე მთავრობებს შორის ინფორმაციის გაცვლის მოგვარება;
- 2.2 შრომითი მიგრაციის დარგში პოლიტიკის საკითხებში მთავრობათაშორის დიალოგის და თანამშრომლობის წარმართვა სოციალურ პარტნიორებთან და სამოქალაქო საზოგადოებასთან, აგრეთვე მიგრანტი მშრომელების ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე;
- 2.3 სადაც ეს აუცილებელია, მიმღებ და წარმოშობის ქვეყნებს შორის ორმხრივი და მრავალმხრივი შეთანხმებების დადების ხელშეწყობა შრომითი მიგრაციის ისეთი ასპექტების თაობაზე, როგორცაა მიღების პროცედურები, მიგრანტთა ნაკადები, ოჯახების გამთლიანების შესაძლებლობები, ინეგრაციის პოლიტიკა და დაბრუნება გენდერული ურთიერთობების ტენდენციების გათვალისწინებით;

<sup>1</sup> კონვენცია N 97 (მუხლი 10–ე) და რეკომენდაცია N 86.

## **შრომითი მიგრაციის დარგში საერთაშორისო თანამშრომლობის ფორმები**

2.4 განვითარებად ქვეყნებში ქალებისა და მამაკაცებისათვის ღირსეული შრომის შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ან გაფართოების შესახებ პროექტებისა და პროგრამების შემუშავების ხელშეწყობა;

2.5 რეგიონულ, საერთაშორისო და მრავალმხრივ დონეებზე სამხრივი კონსულტაციების მექანიზმების ჩამოყალიბება;

2.6 მიმღებ და წარმოშობის ქვეყნებში მშრომელთა ორგანიზაციებს შორის ინფორმაციის გაცვლისა და საწევრო შესატანის გადარიცხვის თაობაზე ორმხრივი და მრავალმხრივი შეთანხმებების დადების ხელშეწყობა;

2.7 შსო–ს, როგორც შრომითი მიგრაციის საკითხებში წამყვანი ორგანიზაციის როლის ამაღლების და მისი სხვა, შრომითი მიგრაციის საკითხებთან პირდაპირ ან ირიბად დაკავშირებულ რეგიონულ და საერთაშორისო ორგანოებთან ურთიერთქმედების ხელშეწყობა.

### III ცოდნის გლობალური ბაზა

3. ცოდნასა და ინფორმაციას გადამწყვეტი როლი ენიჭება მუშახელის მიგრაციის დარგში და პრაქტიკის განხორციელებისა და შეფასებისათვის, ამიტომ მათ მოპოვებასა და გამოყენებას პრიორიტეტული მნიშვნელობა აქვს.

#### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

- 3.1 შრომითი მიგრაციის შესახებ მონაცემების, მათ შორის სქესობრივი ნიშნის მიხედვით დახარისხებული და სხვა მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის სფეროში სახელმწიფოებისა და მათი სათანადო სტრუქტურების პოტენციალის დახვეწა და ამ მონაცემების გამოყენება შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის დარგში;
- 3.2 შრომითი მიგრაციის შესახებ მონაცემების გაცვლის ხელშეწყობა და გაიოლება. მაგალითად, შრომითი მიგრაციის შესახებ მონაცემების მონაცემთა საერთაშორისო ბაზაში გადაცემის გზით;
- 3.3 შრომითი მიგრაციის ისეთ საკითხებზე კვლევების ხელშეწყობა და მხარდაჭერა, როგორცაა ემიგრაციის გავლენა წარმოშობის ქვეყნებზე, 'ემიგრაციის წვლილი მიმღები ქვეყნების ეკონომიკაში, და მიღებული შედეგების გავრცელება;
- 3.4 შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის ორმხრივი და მრავალმხრივი გაცვლის განვითარება;
- 3.5 შრომითი მიგრაციის დარგში დადებითი პრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის მუდმივი შეგროვება და გაცვლა.



## IV. შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა

4. ყველა სახელმწიფოს სუვერენული უფლება აქვს, თავად განსაზღვროს შრომითი მიგრაციის მართვის საკუთარი პოლიტიკა. შრომის საერთაშორისო ნორმები და სხვა საერთაშორისო დოკუმენტები, ისევე, როგორც, შესაბამის შემთხვევებში სახელმძღვანელო პრინციპები, მნიშვნელოვან როლს უნდა ასრულებდეს ამ პოლიტიკის შეჯერების, ეფექტიანობისა და სამართლიანობის უზრუნველყოფაში<sup>2</sup>.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვა:

4.1 შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვის მიზნით შეჯერებული, ყოვლისმომცველი, თანმიმდევრული და გამჭვირვალე პოლიტიკის შემუშავება და იმგვარი განხორციელება, რომ ეს სასარგებლო იყოს ყველა შრომითი მიგრანტის, მათი ოჯახების, მიმღები და წარმოშობის ქვეყნებისათვის;

4.2 შრომითი მიგრაციის, დასაქმებისა და ეროვნული პოლიტიკის სხვა მიმართულებების შეჯერების უზრუნველყოფა შრომითი მიგრაციის ფართო სოციალური და ეკონომიკური შედეგების გათვალისწინებით და ყველასათვის ღირსეული შრომის, სრული, თავისუფლად არჩეული, ნაყოფიერი დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობა;

4.3 შრომითი მიგრაციის სფეროში ეროვნული, ხოლო სადაც ეს მისაღებია, რეგიონული და მრავალმხრივი პოლიტიკის ჩამოყალიბება და გატარება ყოველთვის შრომის საერთაშორისო ნორმების, სხვა შესაბამისი დოკუმენტების და მიგრანტი მშრომელების შესახებ მრავალმხრივი შეთანხმებების საფუძველზე;

4.4 მიგრანტი მშრომელების გარკვეული ჯგუფების, მათ შორის, არალეგალურ პირობებში მცხოვრებთა დაუცველობის კონკრეტული პრობლემების გადაჭრაზე მიმართული პოლიტიკის გატარება;

---

<sup>2</sup> კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული), 1949 წ. (N 97); რეკომენდაცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული), 1949 წ. (N 86); კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (დამატებითი დებულებები), 1975 წ. (N 143); რეკომენდაცია შრომითი მიგრანტების შესახებ, 1975 წ. (N 151); კონვენცია დასაქმების სფეროში გასატარებელი პოლიტიკის შესახებ, 1964 წ. (N 122).

## შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა

4.5 შრომითი მიგრაციის პოლიტიკაში გენდერული ფაქტორების გათვალისწინების უზრუნველყოფა, პრობლემის გადაჭრა და სასტიკი მოპყრობის კონკრეტული ფორმების აღმოფხვრა, რომლებსაც ხშირად აწყდებიან მიგრანტი ქალები;

4.6 შრომითი მიგრაციის მართვისა და რეგულირების დარგში პოლიტიკის შემუშავების პროცესში შრომის სამინისტროების წამყვანი როლის უზრუნველყოფა მასში შრომისა და დასაქმების შესახებ დებულებების შეტანის მიზნით;

4.7 შრომითი მიგრაციის საკითხებით დაკავებული სამინისტროების, ორგანოების და ორგანიზაციების კოორდინირებული მუშაობისა და მათ შორის კონსულტაციების უზრუნველყოფის მექანიზმების შექმნა;

4.8 ამ სამინისტროების კონკრეტული სტრუქტურების აღჭურვა სათანადო უფლებამოსილებითა და შესაძლებლობებით შრომითი მიგრაციის დარგში პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელებისათვის, მათ შორის, სადაც ეს შესაძლებელია, მიგრანტი მშრომელების პრობლემებზე მომუშავე საგანგებო ქვედანაყოფის შექმნა;

4.9 შესაბამისი სამინისტროების უზრუნველყოფა შრომითი მიგრაციის დარგში პოლიტიკის გასატარებლად საჭირო ფინანსური და სხვა რესურსებით;

4.10 შრომითი მიგრაციის საკითხებზე დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებს შორის კონსულტაციების მიზნით სამმხრივი პროცედურების ჩატარება და მათი აზრის გათვალისწინება.

**5 აუცილებელია კანონიერი შრომითი მიგრაციის გზების გაფართოება შრომის ბაზრების მოთხოვნილებებისა და დემოგრაფიული ტენდენციების გათვალისწინებით<sup>3</sup>.**

## სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვა:

5.1 სათანადო სისტემებისა და სტრუქტურების შექმნა შრომის ბაზრის ისეთი ობიექტური ანალიზის პერიოდულად განსახორციელებლად, რომელშიც გათვალისწინებულია გენდერული პრობლემები და რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

<sup>3</sup> კონვენციები N N 97 და 143 და რეკომენდაციები N N 86 და 151.

## შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა

- 5.1.1 სამუშაო ძალის დეფიციტის და მისი მიზეზების სექტორული, პროფესიული და რეგიონული ასპექტები და ასევე სამუშაოს შეთავაზების შესაბამისი საკითხები;
- 5.1.2 როგორც წარმოშობის, ისე მიმღებ ქვეყნებში არსებული კვალიფიციური მუშაკების დეფიციტი, მათ შორის, ჯანდაცვისა და განათლების სფეროში;
- 5.1.3 სამუშაო ადგილების შეთავაზებასა და მოთხოვნილებაზე დემოგრაფიული ტენდენციების, განსაკუთრებით კი მოსახლეობის რიცხოვნობის ზრდისა და დაბერების გრძელვადიანი გავლენა;
- 5.2 მკაფიო კრიტერიუმების, მათ შორის, შრომის ბაზრის მოთხოვნილებათა საფუძველზე შრომითი მიგრანტების მიღების, დასაქმების და საცხოვრებლით უზრუნველყოფის გამჭვირვალე პოლიტიკის დანერგვა;
- 5.3 იქ, სადაც ეს მისაღებია, ისეთი პოლიტიკისა და პროცედურების შემოღება, რომლებიც გააადვილებს შრომითი მიგრანტების გადაადგილებას ორმხრივი, რეგიონული ან მრავალმხრივი შეთანხმებების დადების გზით;
- 5.4 რეგიონული ინტეგრაციული სქემების ფარგლებში მშრომელების მობილურობის ხელშეწყობა;
- 5.5 დროებითი დასქმების პროგრამების და ჩამოყალიბებული შრომის ბაზრის მოთხოვნილებებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა და ამ პროგრამებში შრომითი მიგრანტებისათვის მიმღები ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების შეთავაზების პრინციპის დაცვა, ასევე მშრომელებისათვის დროებითი პროგრამების ფარგლებში ამ საფუძვლების მე-8 და მე-9 პრინციპებში აღნიშნული უფლებების უზრუნველყოფა.

**6. აუცილებელია სოციალური დიალოგის დაგეგმვისა და წარმართვის ხელშეწყობა, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვს შრომითი მიგრაციის დარგში ოპტიმალური პოლიტიკის შესამუშავებლად<sup>4</sup>.**

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

- 6.1 სოციალური დიალოგის ეროვნული პროცედურების შემოღება და დამკვიდრება შრომითი მიგრაციის ყველა ასპექტის თაობაზე კონსულტაციების მიზნით, მათ შორის ისეთ საკითხებზე, როგორცაა საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მასალების მომზადება, მომსახურების გაწევა შრომითი მიგრანტებისა და დასაქმების მიზნით მიგრაციის შესაძლებლობებით დაინტერესებულ პირთათვის – ქალებისა და მამაკაცებისათვის, რომელთა მოთხოვნებიც შესაძლოა განსხვავდებოდეს;

---

<sup>4</sup> კონვენცია N 143 (მუხლები 2.2, 4, 7, 12a), 12e) და 14b)); კონვენცია სამხრივი კონსულტაციების შესახებ (საერთაშორისო შრომის ნორმები), 1976 წ. (N 144); რეკომენდაცია N 86 (პუნქტები 4.2 და 19); რეკომენდაცია N 151 (პუნქტები 4,6b), 71), 9, 14, 25 2) და 29).

## **შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა**

- 6.2 დამსაქმებლებისა და მშრომლების ორგანიზაციების შესაბამის საერთაშორისო, რეგიონულ, ეროვნულ და სხვა ფორუმებში მონაწილეობის ხელშეწყობა, მათ შორის სამმხრივი კონსულტაციების პროცედურების დანერგვის გზით;
- 6.3 დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან იმ პრაქტიკული შესაძლებლობებისა და სიძნელების შესახებ დიალოგისა და კონსულტაციების ხელშეწყობა, რომლებსაც ისინი აწყდებიან უცხოელების დაქირავებისას;
- 6.4 მშრომელთა ორგანიზაციებთან იმ კონკრეტული პრობლემების შესახებ დიალოგისა და კონსულტაციების ხელშეწყობა, რომლებიც შეეხება შრომით მიგრაციას და ამ ორგანიზაციების როლს შრომითი მიგრანტებისათვის დახმარების აღმოჩენის საქმეში;
- 6.5 დიალოგსა და კონსულტაციებში მონაწილეობის მისაღებად შრომითი მიგრანტების, როგორც ქალების, ისე მამაკაცების მოზიდვა.
7. მთავრობებმა და სოციალურმა პარტნიორებმა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და მირანტთა გაერთიანებებთან უნდა ჩაატარონ კონსულტაციები მიგრაციული პოლიტიკის საკითხებთან დაკავშირებით.

## **სახელმძღვანელო პრინციპები**

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვა:

- 7.1 კონსულტაციებისა და მხარდაჭერის მიზნით სოციალურ პარტნიორებთან ერთად იმ გავლენიანი ორგანიზაციების და მიგრანტთა გაერთიანებების გამოვლენა, რომლებიც ხელს უწყობენ შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვას და კეთილდღეობის უზრუნველყოფას;
- 7.2 სოციალურ პარტნიორებს, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს და მიგრანტთა გაერთიანებებს შორის კავშირების დამყარების ხელშეწყობა.



## V. შრომითი მიგრანტების დაცვა

8. ადამიანის უფლებები უნდა იყოს დაცული და უზრუნველყოფილი ყველა შრომითი მიგრანტისათვის მათი სტატუსის განურჩევლად. კერძოდ, ყველა შრომით მიგრანტზე უნდა ვრცელდებოდეს შსო-ს შრომის დარგში ძირითადი პრინციპების და უფლებების შესახებ 1998 წლის დეკლარაციაში და მის ოქმებში მოცემული პრინციპები და უფლებები, რომლებიც აისახა შსო-ს რვა ძირითად კონვენციას<sup>5</sup> და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ადამიანის უფლებების შესახებ შესაბამის კონვენციებში.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვა:

- 8.1 სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ადამიანის უფლებების დაცვასა და წახალისებაზე მიმართული ეროვნული კანონები და პრაქტიკა ვრცელდებოდეს ყველა შრომით მიგრანტზე და დაცულ იქნეს ყველას მიერ, ვისაც ეს ეხება;
- 8.2 შრომით მიგრანტებს უნდა მიეწოდებოდეთ ინფორმაცია მათი, ანუ, ადამიანის უფლებებისა და მოვალებების შესახებ და გაეწიოთ დახმარება საკუთარი უფლებების დაცვაში;
- 8.3 მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ შრომითი მიგრანტების ადამიანის უფლებათა დაცვისათვის სამართალგამოყენების ეფექტიანი მექანიზმები და ორგანიზება გაუწიონ მიგრაციის საკითხებით დაკავებული ყველა სახელმწიფო თანამდებობის პირის მომზადება ადამიანის უფლებათა დარგში;
- 8.4 აუცილებელია ისეთი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მიღება, განხორციელება და გამოყენების უზრუნველყოფა, რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხებს:
- 8.4.1 შრომითი მიგრანტებისათვის, როგორც მამაკაცებისთვის, ისე ქალებისთვის, გაერთიანების თავისუფლების უფლების გარანტირება N87 კონვენციის შესაბამისად, ხოლო მათი პროფკავშირებში შესვლისას – ამ ორგანიზაციებში თანამდებობის დაკავების უფლების გარანტირება, მათი პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვის უზრუნველყოფა N98 კონვენციის შესაბამისად და ამ უფლებების დაცვა დამსაქმებლებისა და მშრომელთა ორგანიზაციების მიერ;

---

<sup>5</sup> კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის თავისუფლების უფლების დაცვის შესახებ, 1948 წ. (N 87) და კონვენცია ორგანიზაციის კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმართვის უფლების შესახებ 1949 წ. (N 98); კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ, 1957 წ. (N 105); კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, 1951 წ. (N 100); კონვენცია შრომისა და საქმიანობის დარგში დისკრიმინაციის შესახებ, 1958 წ. (N 111); კონვენცია სამუშაოდ მიღების მინიმალური ასაკის შესახებ, 1973 წ. (N 138); შავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ, 199 წ. (N 182).

## შრომითი მიგრანტების დაცვა

8.4.2 შრომითი მიგრანტების დაცვა იძულებითი შრომისაგან, სავალო დამოკიდებულების და ადამიანებით ვაჭრობის ჩათვლით, კერძოდ, იმ შრომითი მიგრანტებისა, რომლებსაც კანონიერი სტატუსი არა აქვთ ან შრომითი მიგრანტების სხვა ჯგუფებისა, რომლებიც განსაკუთრებით მოწყვლადია შრომის ამგვარი პირობების თვალსაზრისით;

8.4.3 სამუშაოდ მიღების მინიმალური ასაკის მოთხოვნის დაცვის უზრუნველყოფა N138 კონვენციის შესაბამისად და ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვა, მათ შორის ადამიანებით ვაჭრობის და მიგრანტი ბავშვების იძულებითი შრომის N138 კონვენციის შესაბამისად;

8.4.4 შრომისა და საქმიანობის სფეროში შრომითი ემიგრანტების მიმართ ყოველგვარი დისკრიმინაციის ლიკვიდაცია.

9.ა) შრომითი მიგრანტების მიმართ გამოიყენება ყველა საერთაშორისო შრომითი ნორმა, თუ სხვა რამ არ არის მითითებული, ეროვნული საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტები, რომლებიც შრომით მიგრაციასა და შრომითი მიგრანტების დაცვას ეხება, უნდა ეყრდნობოდეს შრომის საერთაშორისო ნორმებს და სხვა საერთაშორისო და რეგიონულ დოკუმენტებს.

ბ) შრომითი მიგრანტების დაცვა საერთაშორისო სამართალზე დამყარებულ მყარ სამართლებრივ საფუძველს მოითხოვს. შრომითი მიგრანტების დაცვის შესახებ ეროვნული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შემუშავებისას სახელმწიფოებმა უნდა იხელმძღვანელონ შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული) კონვენციის ძირითადი პრინციპებით 1949 წ. (N97), მიგრანტების შესახებ კონვენციის (დამატებითი დებულებები) ძირითადი პრინციპებით 1975 წ. (N143) და მათ შესახებ N86 და N 151 რეკომენდაციებით, კერძოდ, კანონიერი შრომითი მიგრანტებისათვის მიმღები ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების უზრუნველყოფისა და ყველა შრომითი მიგრანტის დაცვის მინიმალური სტანდარტების შესახებ. მგათვალისწინებელი უნდა იქნეს ყველა შრომითი მიგრანტისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ საერთაშორისო კონვენციის პრინციპები 1990 წ. თუ ეს კონვენციები რატიფიცირებულია, ისინი ზედმიწევნით უნდა შესრულდეს.

გ) ეროვნული კანონმდებლობა და პოლიტიკა ასევე უნდა ხელმძღვანელობდეს შსო–ს სხვა შესაბამისი სტანდარტებით ისეთ სფეროებში, როგორცაა დასაქმება, შრომის პირობების შემოწმება, სოციალური უზრუნველყოფა, დედობის დაცვა, შრომის ანაზღაურების დაცვა, შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა, ასევე სოფლის მეურნეობის, მშენებლობის, სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორები<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> განსაკუთრებით აქტუალურია კონვენცია უბედური შემთხვევებისას ანაზღაურების დარგში თანასწორუფლებიანობის შესახებ, 1925 წ. (N 19); კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ, 1947 წ. (N 81); კონვენცია ხელისუფლების სახელმწიფო ორგანოებთან დადებული შრომითი მუხლებისა და ხელშეკრულებების შესახებ, 1949 წ. (N 94); კონვენცია სრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ 1949 წ. (N 95); კონვენცია სოციალური უზრუნველყოფის მინიმალური ნორმების შესახებ, 1952 წ. (N 102); კონვენცია პლანტაციების შესახებ, 1958 წ. (N 110); კონვენცია სოციალური უზრუნველყოფის დარგში თანასწორუფლებიანობის შესახებ, 1962 წ. (N 118); კონვენცია დასაქმების

## სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

9.1 შსო–ს კონვენციებისა და შრომითი მიგრანტების შესახებ სხვა საერთაშორისო დოკუმენტების, კერძოდ შსო–ს 97 და N 143 კონვენციების და ყველა შრომითი მიგრანტისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ საერთაშორისო კონვენციის 1990 წ. ძირითადი პრინციპების გათვალისწინება, მათი ზედმიწევნით დაცვა იქ, სადაც ისინი რატიფიცირებულია, და მათი რატიფიკაციისა და შესრულების საკითხის განხილვა იქ, სადაც ისინი არაა რატიფიცირებული;

9.2 ყველა შრომითი მიგრანტისთვის ამ საფუძვლების მე–8 და მე–9 პრინციპების შესაბამისად ყველა სათანადო საეთაშორისო ნორმის დებულებების გამოყენების საშუალების უზრუნველყოფა;

9.3 ისეთი ეროვნული პოლიტიკის მიღება და გატარება, რომელიც ხელს უწყობს და მიმართულია კანონიერი მიგრანტებისათვის მიმღები ქვეყნების მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების შეთავაზებაზე ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის საფუძველზე და სოციალური დაცვის ღონისძიებების მისაწვდომობის უზრუნველყოფა N97 კონვენციის შესაბამისად;

9.4 ქვეყანაში კანონიერ საფუძველზე მყოფი შრომითი მიგრანტებისთვის ამ ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების შექმნა, რაც გულისხმობს დქსაქმებას, გონივრული ვადით დაქირავებით მუშაობის შემდეგ მომზადებას, ასევე სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში ახალი სამუშაოს მოძებნისათვის საკმარის დროს N143 კონვენციის და მის თაობაზე N143 რეკომენდაციის შესაბამისად;

9.5 ყველა შრომითი მიგრანტისთვის, რომელიც ტოვებს ქვეყანას, სადაც დაქირავებით მუშაობდა, გადაუხდელი გასამრჯელოს და დაქირავებით შრომისათვის კუთვნილი ყოველგვარი დახმარების მიღების უფლების უზრუნველყოფა, ამასთან, შესაბამის შემთხვევებში მათ უნდა მიეცეთ ქვეყანაში გონივრული ვადით დარჩენის უფლება გადაუხდელი გასამრჯელოს მიღების მიზნით სასამართლო დაცვის გამოსაყენებლად;

9.6 მუდმივი სტატუსის მქონე შრომითი მიგრანტებისათვის მათი შრომისუუნარობის შემთხვევაში ქვეყანაში დარჩენის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;

---

სვერლოში პოლიტიკის შესახებ, 1964 წ. (N 122); კონვენცია სოფლის მეურნეობაშიშრომის ინსპექციის შესახებ, 1969 წ. (N 129); კონვენცია მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ, 1970 წ. (N 131); კონვენცია მედდათა პერსონალზე, 1977 წ. (N 149); კონვენცია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ, 1981 წ. (N 155); კონვენცია სოციალური უზრუნველყოფის დარგში უფლებების შენარჩუნების შესახებ, 1982 წ. (N 157); კონვენცია შრომის ჰიგიენის სამსახურების შესახებ, 1985 წ. (N 161); კონვენცია მშენებლობებზე უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ, 1988წ. (N 167); კონვენცია სასტუმროებსა და რესტორნებში შრომის პირობების შესახებ, 1991 წ. (N 172); კონვენცია მარაროების შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ, 1995 წ. (N176); კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, 2000 წ. (N 183); კონვენცია სოფლის მეურნეობაში სრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ, 2001 წ. (N 184).

## შრომითი მიგრანტების დაცვა

9.7 იმის უზრუნველყოფა, რომ დროებითი შრომითი მიგრანტების უფლებების შეზღუდვა არ გაცდეს შესაბამისი საერთაშორისო ნორმების ფარგლებს;

9.8 ზომების მიღება საიმისოდ, რომ ეროვნული შრომის კანონმდებლობა და საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტები სოციალური დაცვის საკითხებში ეხებოდეს ყველა ქალსა და მამაკაცს, რომლებიც განეკუთვნებიან შრომითი მიგრანტების, შინა მოსამსახურეების და სხვა მოწყვლად ჯგუფებს დასაქმების, დედობის დაცვის, შრომის ანაზღაურების დაცვის, შრომის დაცვისა და ჰიგიენის და მუშაობის სხვა პირობების თვალსაზრისით შსო-ს მოქმედი დოკუმენტების თანახმად;

9.9 ორმხრივი, რეგიონული თუ მრავალმხრივი შეთანხმებების დადება, რომლებიც მიმართულია სოციალური უზრუნველყოფისა და დახმარების გაცემაზე, კანონიერი შრომითი მიგრანტებისთვის, ხოლო შესაბამის შემთხვევებში კანონიერი სტასუსის არმქონე შრომითი მიგრანტებისთვის სოციალური უზრუნველყოფის გაცემაზე;

9.10. შრომითი მიგრანტებისათვის და მათი თანმხლები ოჯახის წევრებისთვის ჯანდაცვის მომსახურების და, სულ მცირე, გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების მისაწვდომობის უზრუნველყოფის ზომების მიღება, აგრეთვე შრომითი მიგრანტებისათვის და მათი თანმხლები ოჯახის წევრებისთვის მიმღები ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების შეთავაზება სამედიცინო მომსახურების სფეროში;

9.11. ყველა შრომითი მიგრანტისათვის ხელფასის პირდაპირ და რეგულარულად გადახდის უზრუნველყოფაზე, მათ მიერ შემოსავლის სურვილისამებრ განკარგვაზე მიმართული ღონისძიებების გატარება, შსო-ს შესაბამისი დოკუმენტების თანახმად და ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად დაქირავებით მუშაობის დასრულებისას მათთვის კუთვნილი თანხის გადახდის უზრუნველყოფა;

9.12. ყველა შრომითი მიგრანტისათვის მოცემული ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი პირობების შეთავაზების უზრუნველყოფა ისეთ სფეროებში, როგორცაა შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენა, მათ შორის იმ კონკრეტულ რისკებთან დაკავშირებით, რომლებიც არსებობს გარკვეულ პროფესიებსა და სფეროებში, როგორცაა განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა, მადარობი, შინამოსამსახურეობა, აგრეთვე იმ რისკებთან, რომლებსაც აწყდებიან ქალები, ასევე, სადაც ეს შესაძლებელია, დაწინაურებასთან დაკავშირებით;

9.13 არაფორმალური ეკონომიკური საქმიანობის ოფიციალურ საქმიანობად გარდაქმნაზე მიმართული ზომების მიღება და ამგვარი საქმიანობით დაკავებული შრომითი მიგრანტების მიმართ ამ საფუძვლების მე-8 და მე-9 პრინციპებში მითითებული უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა;

9.14 დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებმა შრომითი მიგრანტების, როგორც მამაკაცების, ისე ქალების კონკრეტული პრობლემები უნდა ჩართონ კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების თაობაზე დიალოგებში და სოციალურ დიალოგში.

10. ამ საფუძვლების მე-8 და მე-9 პრინციპებში მითითებული ყველა შრომითი მიგრანტის – ქალებისა და მამაკაცების – უფლებები უნდა დაცულ იქნეს ეროვნული საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტების ეფექტიანი გამოყენებისა და შესრულების გზით საერთაშორისო შრომის ნორმებისა და შესაბამისი რეგიონული დოკუმენტების თანახმად<sup>7</sup>.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

10.1 ყველა იმ სამუშაო ადგილის დეტალური შრომითი ინსპექტირება, სადაც მიგრანტი მშრომელები არიან დასაქმებულნი. ყოველივე ეს მიზნად ისახავს ეფექტური მონიტორინგის დაწესებას მიგრანტი მშრომელების სამუშაო პირობებზე და იმის უზრუნველყოფას, რომ კონტრაქტით გათვალისწინებული პირობები დაცული იყოს;

10.2 იმის უზრუნველყოფა, რომ შრომითი ინსპექციის სამსახურებს და შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყებებს გააჩნიათ საკმარისი რესურსები და შრომითი ინსპექციის თანამშრომლებს გავლილი აქვთ ადეკვატური ტრენინგი, რომელიც აუცილებელია მიგრანტი მშრომელი მამაკაცების და ქალების უფლებების დასაცავად;

10.3. მიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვის მიზნით, წერილობითი კონტრაქტების დადების პრაქტიკის ხელშეწყობა, რომელიც გახდება საფუძველი მხარეების ვალდებულებების და პასუხისმგებლობების განსასაზღვრად და ასეთი ხელშეკრულებების რეგისტრაციის მექანიზმის დანერგვა;

10.4 მრავალმხრივი ჩარხო მიდგომის მე-8 და მე-9 პრინციპების განხორციელების მიზნით, რომელიც გულისხმობს მიგრანტი და ადგილობრივი მშრომელების თანაბარ მოპყრობას, ხელი შეეწყოს შ.ს.ო-ს და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობას და დისკუსიებს ზემოთხსენებულ საკითხებზე და ისეთი პროგრამების და პოლიტიკის გატარების არდაშვებას, რომლებიც არღვევენ თანასწორობის პრინციპებს;

10.5 უზრუნველყოფილ იქნეს ყველა მშრომელი მიგრანტის უფლებების დაცვა, მათთვის საჩივრების შეტანის და მიყენებული ზარალის ანაზრაურების მეთოდების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა იმ პირობებში, რომელიც არ დაუშვებს მიგრანტი მშრომელების დისკრიმინაციას, დაშინებას და მათზე შურისძიებას;

10.6 დაცულ იქნეს ყველა იმ მიგრანტი მშრომელის უფლებები და ინტერესები, რომელთა უფლებები დარღვეულ იქნა ცალკეული ფიზიკური პირების თუ დამქირავებელი იურიდიული პირების მიერ;

<sup>7</sup> ეს კერძოდ ეხება შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენციას, 1947 წ. (N 81), კონვენცია სოფლის მეურნეობაში შრომის ინსპექციის შესახებ, 1969 წ. (N 129) და კონვენციები N N 97 და 143.

## შრომითი მიგრანტების დაცვა

10.7. განხორციელებულ იქნეს საჯარიმო სანქციები ყველა იმ ფიზიკური თუ იურიდიული პირის მიმართ, ვინც დაარღვია მიგრანტი მშრომელების უფლებები;

10.8. მოხდეს მიგრანტი მშრომელებს ინფორმირება მათი უფლებების შესახებ და აღმოუჩინონ მათ დახმარება ამ უფლებების დაცვის მიზნით;

10.9. მოხდეს დამსაქმებლების და მშრომელთა ორგანიზაციების ინფორმირება მიგრანტი მშრომელების უფლებების შესახებ;

10.10. აუცილებლობის შემთხვევაში, ადმინისტრაციული და სამართლებრივი პროცედურების გავლისას, მიგრანტი მშრომელები უზრუნველყოფილ იყვნენ ზეპირი და წერილობითი თარგმანით;

10.11. დასაქმებასთან და მიგრაციასთან დაკავშირებული სამართლებრივი საკითხებთან შემსებლობის შემთხვევაში, მიგრანტი მშრომელებისთვის, ადგილობრივი კანონმდებლობის და პრაქტიკის შესაბამისად, აღმოჩენილ იქნეს სამართლებრივი დახმარება;

## VI. მიგრაციის სფეროში უფლებების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება და მისგან დაცვა

11.1 მთავრობებმა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის გზით უნდა შეიმუშაონ და განახორციელონ უფლებების ბოროტად გამოყენების, მიგრანტების უკანონო გადაადგილების და ადამიანებით ვაჭრობის თავიდან აცილების ღონისძიებები; მათ ასევე უნდა მიიღონ ზომები მშრომელების უკანონო მიგრაციის თავიდან ასაცილებლად<sup>8</sup>.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

11.1 ისეთი კანონმდებლობისა და პოლიტიკის მიღება და რეალიზაცია, რომელიც მიმართულია მშრომელის უკანონო მიგრაციის თავიდან აცილებასა და მიგრაციის არაკუმანური პირობების ლიკვიდაციაზე, მათ შორის ადამიანებით – ქალებითა და მამაკაცებით ტრეფიკინგის აკრძალვაზე.

11.2 შრომითი მიგრანტების მიმართ უფლებათა ბოროტად გამოყენების გამოვლენასა და დადგენაზე მიმართული ზომების გაძლიერება, მათ შორის ფიზიკური და სექსუალური ხელყოფისა და ძალადობის, გადაადგილების შეზღუდვის, სავალო დამოკიდებულების, იძულებითი შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და დახმარების დაკავების, მათი არასრული ან დაგვიანებით გადახდის, პასპორტების, პირადობის მოწმობების ან სამგზავრო დოკუმენტების დაკავების, სახელისუფლებო ორგანოებში დასმენის შემთხვევებში განსაკუთრებით იმ სექტორებში, რომლებიც რეგულირებისა და დაცვის ჩვეულებრივ არხებს მიღმაა, მაგალითად, შინამოსამსახურეობა;

<sup>8</sup> კონვენციები N N 29, 105, 138 და 182; კონვენცია N 97 (მუხლი 3, დანართი 1; მუხლი 8 და დანართი II, მუხლი 13); კონვენცია N 143, ნაწილი I; საერთაშორისო კონვენცია 1990 წ. (მუხლი 21).

## **მიგრაციის სფეროში უფლებების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება და მისგან დაცვა**

11.3 იმ მშრომელების ეფექტიანი და მისაწვდომი სასამართლო დაცვის რეალიზაცია, რომელთა უფლებებიც დაირღვა, მათი მიგრაციული სტატუსის მიუხედავად, სასამართლო დაცვის საშუალებების ჩათვლით დაქირავების პირობების დარღვევის შემთხვევებში, მაგალითად, ფინანსური კომპენსაცია;

11.4. შრომითი მიგრანტების მიმართ უფლებების ბოროტად გამოყენებისთვის პასუხისმგებელი პირებისთვის სანქციების დაკისრება და სასჯელთა შეფარდება;

11.5 შრომითი მიგრანტებისა და ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლთა წახალისების ზომების მიღება, რათა მათ განაცხადონ ბოროტად გამოყენების, ექსპლუატაციისა და მათი უფლებების დარღვევის ფაქტების შესახებ, ქალებისა და ბავშვების განსაკუთრებული მდგომარეობის გათვალისწინებით და ამასთან დაკავშირებით შრომითი მიგრანტების მიერ საჩივრების შეტანის და სასამართლო დაცვის საშუალებებით დაშინებისა და დევნის გარეშე სარგებლობის მექანიზმების შექმნა;

11.6. შრომითი მიგრანტების პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტების დაკავების აკრძალვა;

11.7. მიგრაციის ანტიჰუმანური პირობების პრობლემის გადასაწყვეტად საერთაშორისო თანამშრომლობა და ინფორმაციის გაცვლის არხებისა და სტრუქტურების შექმნა და გაძლიერება;

11.8 ადამიანებით ვაჭრობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება პოტენციური მსხვერპლის ამ საფრთხის არსებობაზე გაფრთხილების მიზნით და ზოგადად მოსახლეობის ფართოდ ინფორმირება ამ პრობლემის გარშემო;

11.9 ადამიანებით ვაჭრობის და მიგრაციის სხვა არაჰუმანური პირობების მსხვერპლთა დახმარება და დაცვა, ქალებისა და ბავშვების კონკრეტულ პრობლემებზე ყურადღების გამახვილებით;

11.10. ადამიანებით ვაჭრობის ძირეული მიზეზებისა და შედეგების პრობლემის გადაწყვეტაზე მიმართული პოლიტიკის შემუშავება, გენდერულ საკითხებზე ყურადღების გამახვილებით;

11.11 შრომითი მიგრაციის თაობაზე დეზორიენტაციის გამომწვევი პროპაგანდის აღმოფხვრის ხელშეწყობა.



## VII. მიგრაციის პროცესი

12. აუცილებელია როგორც წარმოშობის, ისე მიმღებ ქვეყნებში შრომითი მიგრაციის ორგანიზებული და თანასწორობის პრინციპზე დამყარებული პროცესის წარმართვის ხელშეწყობა, რაც შეეხება როგორც ქალებს, ისე მამაკაცებს და მოიცავს მიგრაციის ყველა ეტაპს, შრომითი მოწყობის მიზნით მიგრაციის დაგეგმვასა და მისთვის მზადებას, ტრანზიტს, ჩასვლას და მიღებას, დაბრუნებას და რეინტეგრაციას<sup>9</sup>.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

12.1 შრომითი მიგრანტებისათვის დახმარების აღმოჩენა გამგზავრებისას, გადასვლისას და ჩასვლისას, გამგზავრებამდე და ჩასვლის შემდეგ მათთვის გასაგებ ენაზე ინფორმაციის მიწოდების, მიგრაციის პროცესისათვის მომზადებისა და დახმარების, მიმღებ ქვეყანაში მათი უფლებების, ზოგადად ცხოვრების და შრომის პირობების განმარტების სახით;

12.2 სადაც ეს შესაძლებელია, შრომითი მიგრანტების დაბრუნების ხელშეწყობა მათი სამშობლოში დაბრუნებამდე და დაბრუნების შემდეგ ინფორმაციის მიწოდების მომზადებისა და დახმარების სახით დაბრუნებასთან, გადასვლასთან და რეინტეგრაციასთან დაკავშირებით;

12.3 მიგრაციის პროცესთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული პროცედურების გამარტივება და ამ მოქმედებათა განხორციელების საფასურის შემცირება შრომითი მიგრანტებისა და დამსაქმებლებისათვის;

12.4 შრომით მიგრანტებს შორის ინფორმაციის გავრცელებაში დამსაქმებლებისა და მშრომელების ორგანიზაციების და სხვა შესაბამისი არასამთავრობო ორგანიზაციების მონაწილეობა;

<sup>9</sup> კონვენცია N 97 და რეკომენდაცია N 86; კონვენცია N 110 (მუხლები 18 და 26.1 (i)).

## მიგრაციის პროცესი

12.5 წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებში მშრომელთა ორგანიზაციებს შორის კავშირის დამყარება შრომითი მიგრანტების მათი უფლებების შესახებ ინფორმირებულობის მიზნით და მიგრაციის მთელი პროცესის განმავლობაში მათთვის დახმარების გაწევა;

12.6 შრომითი მიგრანტების პრაქტიკული უნარებისა და კვალიფიკაციის აღიარებისა და სერტიფიკაციის ხელშეწყობა, ხოლო იქ, სადაც ეს შეუძლებელია, პირობების შექმნა პრაქტიკული უნარებისა და კვალიფიკაციის აღიარებისა და სერტიფიკაციის უზრუნველყოფისათვის;

12.7 საჭიროების შემთხვევაში ზეპირი და წერილობითი თარგმანის უზრუნველყოფა შრომითი მიგრანტებისათვის ადმინისტრაციული და იურიდიული პროცედურების გაადვილების მიზნით;

12.8 მიმღებ ქვეყნებში ეფექტიანი საკონსულო სამსახურების შექმნა, რომელთა შტატშიც შეძლებისდაგვარად უნდა იყვნენ წარმოდგენილი ქალებიც და მამაკაცებიც, რათა დახმარება გაუწიონ და ინფორმაცია მიაწოდონ შრომით მიგრანტ ქალებსა და მამაკაცებს;

12.9 შრომითი მიგრანტებისათვის ოჯახთან და საზოგადოებასთან კავშირის შესანარჩუნებლად სამშობლოსა და იმ ქვეყანას შორის გადაადგილებაში ხელშეწყობა, სადაც მუშაობენ;

12.10 სოციალური უზრუნველყოფის ფონდების შექმნის საკითხის განხილვა შრომითი მიგრანტებისა და მათი ოჯახის წევრების დასახმარებლად ავადმყოფობის, ტრავმის, რეპატრაციის, სასტიკი მოპყრობის ან გარდაცვალების შემთხვევაში;

12.11 იმის უზრუნველყოფა, რომ შრომით მიგრანტებს არ წაუყენონ დისკრიმინაციული სამედიცინო შემოწმების გავლის მოთხოვნა.

**13. დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ კონვენციისა 1997წ. (N181) და მისი რეკომენდაციის (N188) შესაბამისად, წარმოშობისა და მიმღები ქვეყნების მთავრობებმა სათანადო ყურადღება უნდა დაუთმონ შრომითი მიგრანტების დამქირავებელი და დასაქმების სამსახურების საქმიანობის ლიცენზირებას და მათ ზედამხედველობას.**

## სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

13.1 დამქირავებელი და დასაქმების სამსახურების მიერ საქმიანობის განხორციელებისას დამსაქმებლებისა და მშრომელების ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ დადგენილი ლიცენზირებისა და სერტიფიკაციის სისტემის მოთხოვნების დაცვა;

13.2 დამქირავებელი და დასაქმების სამსახურების მიერ ძირითადი პრინციპებისა და შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვა;

13.3 შრომითი მიგრანტებისათვის გასაგები და ორივე მხარისათვის შესასრულებლად სავალდებულო დაქირავების ხეშეკრულებების დადების უზრუნველყოფა;

13.4 იმგვარი მექანიზმების შექმნა, რომლებიც გამოიციხავს დამქირავებელი და დასაქმების სამსახურების მიერ ისეთი სამუშაოების შეთავაზებას, ისეთი სამუშაოს შესასრულებლად დაქირავებას, რომელიც დაკავშირებულია დაუშვებელ რისკსა და საფრთხესთან, ნებისმიერი სახის სასტიკ ან დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან და შრომითი მიგრანტებისთვის შეთავაზებული სამუშაოს ხასიათისა და დაქირავების ხელშეკრულების პირობების გასაგებ ენაზე განმარტება;

13.5 იმ კანონმდებლობისა და პოლიტიკის რეალიზაციის უზრუნველყოფა, რომლის იძულებითი აღსრულების ეფექტური მექანიზმები და სანქციები ემსახურება არაეთიკური მეთოდების გამოყენების თავიდან აცილებას და შეიცავს იმ კერძო დასაქმების სააგენტოების საქმიანობის აკრძალვის დებულებებს, რომლებიც არაეთიკურ მეთოდებს იყენებენ, დებულებებს მათი საქმიანობის შეჩერების ან წესების დარღვევის შემთხვევაში – ლიცენზიის გამოხმობის შესახებ;

13.6 დაცვის სისტემის შექმნის საკითხის განხილვა, მაგალითად, სადაზღვევო ან საგარანტიო თანხის სააგენტოსთვის გადახდის დაკისრება შრომითი მიგრანტების სასარგებლოდ იმ ზარალის კომპენსაციისათვის, რომელიც მათ მიაყენა დასაქმების სააგენტოს ან დაქირავების ორგანიზაციის მიერ მათ წინაშე ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობამ;

13.7 დებულებების შემოღება იმის თაობაზე, რომ საკომისიო თუ დაქირავებასთან და შრომით მოწყობასთან დაკავშირებული სხვა ხარჯები არ უნდა დაეკისროთ შრომით მიგრანტებს არც პირდაპირ არც ირიბად;

13.8 დაქირავებისა და შრომითი მოწყობის სამსახურების მიერ სათანადო საქმიანობის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპების დაცვის სტიმულების შექმნა.



## VIII. სოციალური ინტეგრაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობა

14. მთავრობებმა და სოციალურმა პარტნიორებმა კონსულტაციების საფუძველზე ხელი უნდა შეუწყონ სოციალურ ინტეგრაციას და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართვას და უზრუნველყონ ამასთან კულტურული მრავალფეროვნების პატივისცემა, შრომითი მიგრანტების დისკრიმინაციის თავიდან აცილება, რასიზმისა და ქსენოფობიის გამოვლინებებთან ბრძოლა<sup>10</sup>.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

14.1 ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის მიღებისა და რეალიზაციის ხელშეწყობა, სპეციალიზებული ორგანოების შექმნა და გაძლიერება, რომლებიც თანასწორობის და შრომითი მიგრანტებისადმი არადისკრიმინაციული მიდგომის საკითხებით იქნებიან დაკავებული, პერიოდულად შეაგროვებენ მონაცემებს და ჩაატარებენ გამოკვლევებს ამ საკითხებზე;

14.2 შრომითი მიგრანტების მიმართ რასიზმისა და ქსენოფობიის გამოვლინებების თავიდან აცილებასა და ამ მოვლენებთან ბრძოლაზე მიმართული პოლიტიკისა და პროგრამების განხორციელება იმ სამოქმედო პროგრამის შესაბამისი რეკომენდაციების გათვალისწინებით, რომელიც რასიზმის, რასობრივი დასკრიმინაციის, ქსენოფობიის და მათთან დაკავშირებული შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ გამართულ მსოფლიო კონფერენციაზე იქნა მიღებული (დურბანი, სამხრეთ აფრიკა, 2001 წ.);

<sup>10</sup> კონვენცია N 143 (მუხლები 10, 12 და 13); რეკომენდაციები N 151 (პუნქტები 7.1c) და 13–16); რეკომენდაცია N 86 (პუნქტი 15).

## სოციალური ინტეგრაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობა

14.3 შრომის ბაზარზე შრომითი მიგრანტების მდგომარეობის გაუმჯობესება, მაგალითად, პროფესიული სწავლებისა და განათლების მიღების შესაძლებლობის უზრუნველყოფით;

14.4 იმ კონკრეტული პრობლემების გათვალისწინებით, რომლებსაც უკანონო შრომითი მიგრანტები და სხვა დაუცველი მშრომელები აწყდებიან თავისი სტატუსის გამო, – N143 კონვენციასა და მის N151 რეკომენდაციაში მოცემული პოლიტიკის ვარიანტების რეალიზაციის საკითხის განხილვა;

14.5 შრომითი მიგრანტებისა და მათი ოჯახის წევრების ინტეგრაციის ხელშეწყობის ღონისძიებების შემუშავებისა და რეალიზაციის მიზნით ეროვნული და რეგიონული ცენტრების შექმნა სოციალურ პარტნიორებთან და შრომითი მიგრანტების წარმომადგენლებთან კონსულტაციების შემდეგ;

14.6 სოციალურ პარტნიორებთან და შრომითი მიგრანტების გაერთიანებებთან ურთიერთქმედება მათი უფრო ფართო წარმომადგენლობის და მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად ეკონომიკურ, საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში;

14.7 ენობრივი და კულტურული ორიენტაციის კურსების უზრუნველყოფა წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებში;

14.8 სათვისტომოთა მხარდაჭერის ქსელის შექმნისა და გაძლიერების ხელშეწყობა;

14.9 სახელმწიფო განათლების სფეროში და მოსახლეობაში საგანმანათლებლო კამპანიების ხელშეწყობა შრომითი მიგრანტების ინტეგრაციის გასაადვილებლად და იმ წვლილის განმარტებისთვის, რომელიც შრომით მიგრანტებს შეაქვთ იმ ქვეყნების განვითარებაში, რომლებშიც მუშაობენ;

14.10 შრომითი მიგრანტების ოჯახების გამთლიანების წესის რამდენადაც ეს შესაძლებელია, გამარტივება ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად;

14.11 შრომითი მიგრანტების მიმღებ ქვეყანაში დაბადებული შვილებისთვის დაბადების მოწმობის რეგისტრაციისა და მოქალაქეობის მიღების უფლების უზრუნველყოფის ღონისძიებების განხორციელება, რათა ისინი არ იქცნენ მოქალაქეობის არმქონე პირებად ბავშვთა უფლებების შესახებ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენციის შესაბამისად (1989 წ.);

14.12 შრომითი მიგრანტების შვილების განათლების ეროვნულ პროგრამებში ინტეგრაციის ხელშეწყობა;

14.13 შრომითი მიგრანტებისთვის ქვეყანაში გარკვეული პერიოდის მანძილზე კანონიერად ცხოვრების შემდეგ ქვეყანაში არსებული პირობების შესაბამისად პოლიტიკურ საქმიანობაში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.

## IX. მიგრაცია და განვითარება

15 აუცილებელია იმ წვლილის აღიარება და მაქსიმალურად გაზრდა, რომელიც შრომით მიგრაციას შეაქვს დასქმების პრობლემის გადაწყვეტაში, ეკონომიკური ზრდის, განვითარების და სიღარიბის დონის შემცირების საქმეში როგორც წარმოშობის, ისე მიმღებ ქვეყნებში.

### სახელმძღვანელო პრინციპები

ზემოაღნიშნული პრინციპების პრაქტიკულ რეალიზაციას შესაძლოა ხელი შეუწყოს შემდეგი სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვამ:

15.1 შრომითი მიგრაციის საკითხების ინტეგრაცია და ჩართვა დასაქმების, შრომის ბაზრის და განვითარების დარგებში გასატარებელ ეროვნულ პოლიტიკაში;

15.2 იმ წვლილის ანალიზის გაფართოება, რომელიც შრომით მიგრაციას და შრომით მიგრანტებს შეაქვთ მიმღები ქვეყნების ეკონომიკაში, მათ შორის სამუშაო ადგილების შექმნის, კაპიტალის დაგროვების, სოციალური დაზღვევისა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის თვალსაზრისით;

15.3 შრომითი მიგრაციის როგიონული ინტეგრაციის გაღრმავების საქმეში პოზიტიური რილის ხელშეწყობა;

15.4 შრომითი მიგრანტების – ქალების და მამაკაცების მიერ წარმოშობის და მიმღებ ქვეყნებში საწარმოების შექმნისა და განვითარების სტიმულების შექმნა და უზრუნველყოფა, მათ შორის, ტრანსეროვნული ინიციატივებისა და მიკროსაწარმოების;

15.5 წარმოშობის ქვეყნებში გადარიცხული ფულადი სახსრების ნაყოფიერი ინვესტირების წახალისების სტიმულების შექმნა;

15.8 სახსრების გადარიცხვის საფასურის შემცირება, მათ შორის მისაწვდომი ფინანსური მომსახურების შექმნის საოპერაციო დანახარჯების შემცირების, საგადასახადო შეღავათების შეთავაზებისა და ფულად-საკრედიტო დაწესებულებებს შორის კონკურენციის ხელშეწყობის გზით;

## მიგრაცია და განვითარება

15.7 მწვავედ აუცილებელი პროფესიების მუშაკთა დაკარგვის თავიდან ასაცილებელი და მისი შედეგების შემარბილებელი ზომების მიღება, მათ შორის მიგრანტების სამუშაოზე მიღებისას ეთიკის დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპების დანერგვის გზით;

15.8 ციკლური და განმეორებითი მიგრაციის და წარმოშობის ქვეყანაში რეინტეგრაციის ხელშეწყობის პოლიტიკის დანერგვა, მათ შორის დროებითი მიგრაციის სქემებისა და სავიზო პოლიტიკის, მეგობრული ცირკულაციის წახალისების გზით;

15.9 შრომითი მიგრანტებისთვის კაპიტალის, კვალიფიკაციის და ტექნოლოგიების გადაცემის ხელშეწყობა, მათ შორის სტიმულირების გზით;

15.10 ტრანსეროვნულ გაერთიანებებთან და სამეწარმეო ინიციატივებთან კავშირის დამყარების ხელშეწყობა.



## შემდგომი საქმიანობა

1. 2004 წელს შემდგარი შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 92-ე სესიის შრომითი მიგრანტების პრობლემების შესახებ ზოგადი დისკუსიის დასკვნების 35-ე მუხლის თაობაზე, აუცილებელია ხაზგასმით მიეთითოს ხელმძღვანელ ორგანოს, პერიოდულად ჩაატაროს მრავალმხრივი საფუძვლების შესრულების მსვლელობის შემოწმება სამოქმედო გეგმის ფარგლებში.
2. შსო-ს მონაწილეობა შესაბამის საერთაშორისო ფორუმებში გამოყენებულ უნდა იქნეს ამ მრავალმხრივი საფუძვლების პარტნიორობის საფუძვლად შეთავაზებისთვის შეთანხმებული მოქმედებების განხორციელების მიზნით.



## დანართი I

შრომის დარგში იმ საერთაშორისო კონვენციებისა  
და რეკომენდაციების ჩამონათვალი, რომლებიც  
აღნიშნულია შრომითი მიგრაციის საკითხების შესახებ  
მრავალმხრივ საფუძვლებში

### ძირითადი კონვენციები

კონვენცია გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ 1948 წელი (N87)

კონვენცია ორგანიზების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ 1949 წელი (N98)

იძულებითი შრომის შესახებ 1930 წელი (N29)

კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 1957 წელი (N105)

კონვენცია თანაბარი შრომის ანაზღაურების შესახებ 1951 წელი (N100)

კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1958 წელი (N111)

კონვენცია სამსახურში მიღების მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წელი (N138)

კონვენცია ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ 1999 წელი (N182)

### მიგრანტების შესახებ დოკუმენტები

კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული) 1949 წელი (N97)

რეკომენდაციები შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული) 1949 წელი (N86)

კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (დამატებითი დებულებები) 1975 წელი (N143)

რეკომენდაცია შრომითი მიგრანტების შესახებ 1975 წელი (N151)

**შსო–ს სხვა კონვენციები**

- კონვენცია უბედური შემთხვევების ანაზღაურების დარგში თანასწორუფლებიანობის შესახებ 1925 წელი (N19)
- კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წელი (N81)
- კონვენცია სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებთან დადებულ ხელშეკრულებებში შრომის შესახებ მუხლების თაობაზე 1949 წელი (N94)
- კონვენცია შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ 1949 წელი (N95)
- კონვენცია სოციალური უზრუნველყოფის მინიმალური ნორმების შესახებ 1952 წელი (N102)
- კონვენცია სოციალური უზრუნველყოფის დარგში თანასწორუფლებიანობის შესახებ 1962 წელი (N118)
- კონვენცია დასაქმების დარგში პოლიტიკის შესახებ 1964 წელი (N122)
- კონვენცია სოფლის მეურნეობაში შრომის ინსპექციის შესახებ 1969 წელი (N129)
- კონვენცია მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ 1970 წელი (N131)
- კონვენცია სამმხრივი კონსულტაციების (საერთაშორისო შრომითი ნორმების) შესახებ 1976 წელი (N144)
- კონვენცია მედდათა პერსონალის შესახებ 1977 წელი (N49)
- კონვენცია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ 1981 წელი (N155)
- კონვენცია სოციალური დაცვის დარგში უფლებების შენარჩუნების შესახებ 1982 წელი (N157)
- კონვენცია შრომის ჰიგიენის სამსახურების შესახებ 1985 წელი (N161)
- კონვენცია მშენებლობაზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ 1988 წელი (N167)
- კონვენცია სასტუმროებსა და რესტორნებში შრომის პირობების შესახებ 1949 წელი (N95)
- კონვენცია მაღაროებში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ 1995 წელი (N176)
- კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წელი (N181)
- კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ 2000 წელი (N183)
- კონვენცია სოფლის მეურნეობაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ 2001 წელი (N184)

**გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენცია**

1990 წლის საერთაშორისო კონვენცია ყველა შრომითი მიგრანტის და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ

### მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

#### შესავალი

შსო-ს სარეკომენდაციო ხასიათის მრავალმხრივ საფუძვლებში მოცემული სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც შრომით მიგრაციას ეხება, ნაწილობრივ ემყარება სამუშაო ძალის საერთაშორისო მიგრაციაში მონაწილე ქვეყნების მოწინავე გამოცდილებას. ამ დანართში მოყვანილია ისეთი პრაქტიკის კონკრეტული მაგალითები, რომლებიც ეხება პოლიტიკასა და ინსტიტუტებს შრომითი მიგრაციის დარგში. ისინი სხვადასხვა თემატიკას მოიცავს – ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნიდან განვითარების სფეროში თანამშრომლობამდე შრომის მიგრაციის ეფექტიანი მართვის, შრომითი მიგრანტების, მათი უფლებების დაცვის, საერთაშორისო თანამშრომლობის გზების, შრომითი მიგრაციის პროცესების და სხვა საკითხების ჩათვლით. ამგვარი პრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის წყაროებია აღიარებული ექსპერტების<sup>1</sup> მიერ შედგენილი მონაცემთა კრებულები რეგიონის მიხედვით, ბიუროს მიერ დაგროვილი ცოდნა, სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების გამოცდილება და პროცედურები, ასევე გამოკვლევები და პუბლიკაციები მოცემულ თემაზე.

ამ დანართში მოწინავე პრაქტიკის მაგალითების მითითებისას ბიურო ხელმძღვანელობდა რიგი კრიტერიუმებით. ამგვარი პრაქტიკა უნდა ეყრდნობოდეს ადამიანის უფლებების დაცვას ანუ შეესაბამებოდეს მშრომელთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო ნორმებს. ის უნდა იყოს ინოვაციური, გულისხმობდეს შემოქმედებით მიდგომას საპასუხო ზომებისა და პრობლემების გადაწყვეტისადმი, ხელი შეუწყოს მუშახელის მიგრაციის პროცესების დახვეწას, მიგრაციასთან დაკავშირებული სარგებლობის ამაღლების და დანახარჯის შემცირების გზით, მეორე მნიშვნელოვანი ფაქტორია მათი უფრო ფართოდ გამოყენების და ტირაჟირების შესაძლებლობა. პრაქტიკა უნდა იყოს მდგრადი ხანგრძლივი დროის მანძილზე და ეყრდნობოდეს აუცილებელ ადმინისტრაციულ პოტენციალს, რომელიც ამ პრაქტიკის უწყვეტობას განაპირობებს. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია სახელმწიფოებს შორის თანამშრომლობა. ტერმინი „მოწინავე“ შედარებითი ხასიათისაა და გულისხმობს „სათანადო“ პრაქტიკას. ეს იმით აიხსნება, რომ აქ მოყვანილი მაგალითები შესაძლოა არ აკმაყოფილებდეს ყველა კრიტერიუმს.

<sup>1</sup> Manolo Abela (აზია), Aderanti Adepoju (აფრიკა), Augustin Escobar Latapi (ლათინური ამერიკა და კარიბის ზსეინის ქვეყნები), Philip Martin (ჩრდილოეთ ამერიკა), და Rainer Münz (ევროპა).

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

აღწერილი პრაქტიკა აღებულია სხვადასხვა რეგიონებიდან როგორც წარმოშობის, ისე მიმღები, როგორც განვითარებული, ისე განვითარებადი ქვეყნების სინამდვილიდან. ის მოიცავს ღონისძიებებს, რომლებსაც მიმართავენ დაინტერესებული მხარეები მიგრაციული პროცესების მართვის გაუმჯობესების, ეკონომიკური აქტიურობის ხელშეწყობის მიმღებ და წარმოშობის ქვეყნებში განვითარების ხელშეწყობის და შრომითი მიგრანტების დაცვის მიზნით.

ამ მაგალითებში ზოგიერთი ქვეყანა უფრო ხშირადაა ნახსენები, ვიდრე სხვები. ეს შესაძლოა განპირობებული იყოს შრომითი მიგრაციის დარგში მათი გამოცდილების ხანგრძლივობითა და მასშტაბებით ან არსებული ინფორმაციით. რასაკვირველია, ეს შერჩევითი ჩამონათვალია, რომელსაც არა აქვს მოწინავე პრაქტიკის ამომწურავად განხილვის პრეტენზია. უფრო სრულ ჩამონათვალს მეტი დრო და ადგილი დასჭირდებოდა. შერჩევას განაპირობებს პრაქტიკის ეფექტიანობა და მკაფიო განსაზღვრებები. ეფექტიანობის მაჩვენებლად გამოდგება ხანგრძლივი დროის მანძილზე განხორციელება. მკაფიო ჩანაფიქრმა ხელი უნდა შეუწყოს მუშახელის მიგრაციის დარგში პოლიტიკის მიზნებისა და ამოცანების შესრულებას, ამ პრაქტიკის სხვა ქვეყნების მიერ გამოყენებას. პრაქტიკის ზოგიერთი სახეობა შრომითი მიგრაციის პრობლემის გადაწყვეტისადმი შედეგიანი, ნაყოფიერი მიდგომის მაგალითია, რომელიც სხვა ქვეყნებში გამოყენებამდე შესაძლოა ადაპტაციას საჭიროებდეს კონკრეტულ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ გარემოსთან მისასადაგებლად.

წინამდებარე დანართი შედგება ცხრა კარისაგან და შსო-ს საფუძვლებში მოცემული პრინციპების შესაბამისი ქვესათაურებისაგან. მაგალითების უმრავლესობა ერთდროულად დანართის რამოდენიმე კარს შეეხება, რაც ასახულია შესაბამის სახელმძღვანელო პრინციპებზე მითითებებში. აქედან გამომდინარე, მათი კარების მიხედვით დახარისხება იმის საფუძველზე მოხდა, თუ რომელ თემატიკურ სფეროს განეკუთვნებიან ისინი უპირატესად. მოცემულია პრაქტიკის ყოველი სახეობის მოკლე აღწერილობა, შემდეგ იმ სახელმძღვანელო პრინციპებზე მითითებების ჩამონათვალი, რომლებსაც ისინი განეკუთვნებას, და მითითებები მათთვის, ვისაც უფრო დაწვრილებითი ინფორმაცია აინტერესებს. ბიურო გეგმავს მოწინავე პრაქტიკის მაგალითების ამ ჩამონათვალის რეგულარულად განახლებას დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის საფუძველზე იმისდა მიხედვით, თუ როდის შემოდის დამატებითი ინფორმაცია აქ მოყვანილი მაგალითებისა და ახალი ღონისძიებების შესახებ.

### I. ღირსეული შრომა

1. **საფრანგეთი:** ერთობლივი განვითარების მიდგომა, რომელიც საფრანგეთში გამოიყენება, აკავშირებს მიგრაციულ პოლიტიკას და განვითარების სფეროში პოლიტიკას შრომითი მიგრანტების წარმოშობის ქვეყნებში და ხელს უწყობს მათ ცირკულაციას წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებს შორის. ის მიმართულია აფრიკის ყველა ფრანგულენოვან ქვეყანაში განვითარების ხელშეწყობაზე (ამასთან სახელმწიფო მხარდაჭერა ავსებს მიგრანტთა წვლილს) ემიგრაციული წნეხის შერბილების მიზნით. ანალოგიური პროგრამები აქვთ გერმანიას (თურქეთთან), იტალიას (სენეგალთან) და ესპანეთს (ეკვადორთან). ამ პროგრამების რეალიზაცია მომგებიანია ყველასათვის – მიმღები ქვეყნების, წარმოშობის ქვეყნების და შრომითი მიგრანტებისთვის. მიმღებ ქვეყნებს ეს პროგრამები ეხმარება მშრომელებზე მოთხოვნა დაიკმაყოფილონ, დემოგრაფიული პრობლემები შეარბილონ და უკანონო მიგრაცია გააკონტროლონ: წარმოშობის ქვეყნებს – ვიზების მისაწვდომობა ამაღლონ, ფულადი გზავნილების მოცულობა გაზარდონ და

უზრუნველყონ მუშახელის დაბრუნება და უწყვეტი ცირკულაცია, შრომით მიგრანტებს – მიიღონ სახსრები, კრედიტები და საინვესტიციო შესაძლებლობები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 1.2.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: “Fostering cooperation between source and destination countries”, Migration Information Source, 1 October 2002, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>;

P. Weil: “Towards a coherent policy of co-development”, International Migration-ში, Vol. 40(3), Special issue 1/2002, pp.41-55.

2. **იაპონია:** 1989 წელს შსო–მ და იაპონიის შრომის სამინისტრომ შეიმუშავეს აზიაში დასაქმების ხელშეწყობის სტრატეგიული მიდგომის ქვეყანათაშორისი პროექტი (PEP). ერთ–ერთი მისი ამოცანა იყო აზიის ცალკეული ქვეყნების მხრიდან ემიგრაციული ზეწოლის შემცირება, რომელიც ითვლება უკანონო მიგრანტების აღმოსავლეთ აზიაში, განსაკუთრებით კი იაპონიაში შემოდინების წყაროდ. PEP – ის პირველი ეტაპი განხორციელდა ტაილანდში და ფილიპინებზე 1989 წელს, მეორე ეტაპი ვრცელდებოდა ბანგლადეშსა და პაკისტანზე 1993 წელს. მესამე ეტაპი დაიწყო ჩინეთში 1996 წელს და დასრულდა 2004 წელს. პროექტის მთავარი მიზანი მდგომარეობდა ცალკეული ქვეყნებისთვის დასაქმების სფეროში სტრატეგიის შემუშავებასა და პროპაგანდაში, რომელიც ხელს უწყობდა პრობლემების გადაწყვეტას მაკრო და მიკრო დონეებზე შრომის ბაზარზე აქტიური პოლიტიკის გატარების გზით. ძირითადი ყურადღება ეთმობოდა ქალაქებსა და სოფლებში ღირსეული სამუშაოს მიღების შესაძლებლობის გაფართოებას ღარიბი, უმუშევარი და ნაწილობრივ უმუშევარი პირებისთვის. პროექტის რეალიზაციის შედეგად დაიწყო საქმიანობა ადგილობრივი სათვისტომოების ბაზაზე, დაინერგა შემოსავლის მიღების მცირედანახარჯიანი სქემები და აქედან გამომდინარე მოხდა ემიგრაციის ვარიანტების შეთავაზება, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და სახელმწიფო ორგანოებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა, შრომის სამინისტროების როლის ამაღლება სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით მიკროინტერვენციის შემუშავებასა და განხორციელებაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2, 15.8.**

K.J. Lönnroth (1995): “Active labour market policies in labour-sending countries: What role in reducing the need for emigration?” International Migration Papers-ში, No. 5, Geneva, ILO, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>;  
<http://www.ilo.org/public/english/region/arso/bangkok/japanmb/pep.htm>

3. **ევროპა–ხმელთაშუაზღვისპირეთის პარტნიორობა:** 1995 წლის ევროპა–ხმელთაშუაზღვისპირეთის კონფერენციაზე ევროპის კავშირის 27 ქვეყანა და სამხრეთ ხმელთაშუაზღვისპირეთის ქვეყნები (ეგვიპტე, ისრაელი, იორდანია, ლიბანი, მაროკო. სირიის არბული რესპუბლიკა, ტუნისი, თურქეთი და პალესტინის ავტონომია) შეთანხმდნენ რეგიონში მშვიდობის, პროგრესისა და სტაბილურობის ზონის შექმნის თაობაზე. ამ კონფერენციაზე მიღებული ბარსელონის დეკლარაცია და სამოქმედო პროგრამა ითვალისწინებს ერთობლივი მოქმედებების ფართო სპექტრს, მათ შორის თავისუფალი ვაჭრობის ზონის შექმნას 2010 წლისათვის. სტრატეგიები მოიცავს წარმოშობის ქვეყანაში ვაჭრობის, ეკონომიკური ზრდის და დასაქმების ხელშეწყობას, რასაც უნდა მოყვეს მიგრაციული ნაკადების შემცირება. ქვეყნები ასევე შეთანხმდნენ კანონიერი სტატუსის მქონე მიგრანტებისთვის მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა უფლების უზრუნველყოფისა და რასიზმის, ქსენოფობიის და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ მიმართული კამპანიის ჩატარების შესახებ. სოციალური

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

დიალოგის საფუძველი რეგიონული სოციალური პარტნიორების თხოვნით ხელს შეუწყობს ამ პროცესს და ამ მოწინავე პრაქტიკის სრულყოფას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3, 14.12.**

[http://europa.eu.int/comm/external\\_relations/euromed/bd.htm](http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm);

<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

**4. დასაქმების სფეროში გლობალური დღის წესრიგი (GEA):** GEA-შსო-ს ერთ-ერთი ინიციატივა თავისუფლად არჩეული ნაყოფიერი შრომითი მოწყობის ხელშეწყობის შეთანხმებული და კოორდინირებული საერთაშორისო სტრატეგიის თაობაზე, რომელშიც დასაქმების საკითხები ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის საფუძველს წარმოადგენს. განვითარების დარგში ათასწლეულის დეკლარაციის მიზნების შესაბამისად GEA-ს ამოცანაა მწარმოებლური დასაქმების შექმნა და ამის შედეგად ათასობით მილიონი ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესება, რომლებსაც ან არა აქვთ სამსახური, ან რომელთა შრომის ანაზღაურება არ არის საკმარისი მათი და მათი ოჯახების სიღარიბიდან ამოსაყვანად. ღირსეული დასაქმების უზრუნველყოფის შესახებ შსო-ს საზოგადო დღის წესრიგის ფარგლებში მოქმედი GEA ისწრაფვის გადაწყვიტოს გლობალიზაციის თანამედროვე სტრატეგიების უუნარობა, შექმნან საცხოვრებელ ქვეყნებში სამუშაო ადგილები, დასაქმების ეროვნული და საერთაშორისო სტრატეგიების ხელშეწყობით განვითარებად ქვეყნებში ემიგრაციული ზეწოლის შესამცირებლად. GEA-სადმი მიძღვნილი შსო-ს ვებსაიტი განკუთვნილია პლანეტის სხვადასხვა ადგილებსა და სხვადასხვა თემატიკურ დარგში დასაქმების პოლიტიკის მოწინავე პრაქტიკის გავრცელებისათვის. GEA-ს რეალიზაცია ეროვნულ დონეზე შრომითი მიგრანტების მიმართ სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთი ძირითადი ელემენტია, რომელიც 2004 წლის საერთაშორისო კონფერენციაზე იქნა მიღებული. ეროვნულ დონეზე GEA - ს გამოყენების მაგალითებია არგენტინა და განა. შსო არგენტინის სერიოზულ ეკონომიკურ და ფინანსურ კრიზისს გამოეხმაურა სამოქმედო გეგმით, რომელიც ითვალისწინებს საწარმოების უშუალო მხარდაჭერას, საკონსულტაციო მომსახურების გაწევას და პოტენციალის ზრდას. განაში შსო ახორციელებს ტექნიკურ, საკონსულტაციო მომსახურებას და სხვაგვარ მხარდაჭერას და უმთავრესად ყურადღებას უთმობს პროფესიული ჩვევების განვითარებას, დასაქმებას და შრომის ნაყოფიერების ზრდას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 1.2.**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>

## II. შრომითი მიგრაციის დარგში საერთაშორისო თანამშრომლობის ფორმები

**5. მალაიზია:** შსო-ს ხელშეწყობით მალაიზიის პროფკავშირების კონგრესმა (MTUC) 2005 წლის აპრილში ჩაატარა სუბრეგიონული სემინარი შრომითი მიგრანტებისათვის მალაიზიაში შრომითი მიგრანტების სტატუსის გაშუქებისა და პოპულარიზაციის მიზნით და MTUC-სა და მისი ფილიალებისათვის სამოქმედო პროგრამის შემუშავებაში დასახმარებლად პროფკავშირების მხრიდან შრომითი მიგრანტების დაცვის თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.6, 6.4, 12.5.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;

<http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>



6. **გაერთიანებული სამეფო – პორტუგალია:** ბრიტანულ პროფკავშირთა კონგრესს (ბტკ) და პორტუგალიელ მშრომელთა საყოველთაო კონფედერაციას შორის (CGTP-IN) არსებობს შეთანხმება ბტკ –ს კავშირებში CGTP-IN –ის წევრი პორტუგალიელი მშრომელების გაწევრიანების ხელშეწყობის შესახებ. პორტუგალიურ ენაზე საინფორმაციო კამპანია განუმარტავს შრომით მიგრანტებს, თუ როგორ უნდა ებრძოლონ დამსაქმებლების მხრიდან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებას. CGTP-IN-მა ხელი მოაწერა ანალოგიურ შეთანხმებებს პორტუგალიელი მშრომელების მიმართ სხვა ძირითადი მიმღები ქვეყნების პროფკავშირებთან, კერძოდ, ესპანეთის, ლუქსემბურგის და შვეიცარიის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 2.6.**

7. **აფრიკის კავშირის აფრიკის მიგრაციული პოლიტიკის სტრატეგიული პროგრამის პროექტი:** პროექტი მიმართულია აფრიკის კავშირის აფრიკისთვის ზოგადი პრიორიტეტების საფუძველზე კოორდინირებული მიგრაციული პოლიტიკის შემუშავებაზე ის მოიცავს მთელ რიგ თემებს, მათ შორის შრომით მიგრაციას, სასაზღვრო რეგულირებას, უკანონო მიგრაციას, მიგრანტთა ადამიანის უფლებებს, შიდა მიგრაციას და განვითარებას (გონებრივი პოტენციალის გადინება, ფულადი გადარიცხვები და აფრიკელები დიასპორაში), სახელმწიფოთაშორის თანამშრომლობას და პარტნიორობას, მიგრაციას და სიღარიბეს, ჯანდაცვას, ეკოლოგიას, ვაჭრობას, გენდერულ პრობლემებს, ბავშვთა, მოზარდებისა და ახალგაზრდობის პრობლემებს. პროგრამა 2005 წლის ივლისში წარედგინა აფრიკის კავშირის სახელმწიფოთა მეთაურების ყოველწლიურ შეხვედრას სირტაში (ლივიის არაბული ჯამახერია) **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.2, 2.1, 3.1, 3.2, 8.1.**

[http://www.africa-](http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf)

[union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf](http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf)

8. **შრომითი მიგრაციის საკითხებში ანდის დოკუმენტი:** 2003 წელს მიღებული ეს დოკუმენტი ითვალისწინებს წევრი ქვეყნების (ბოლივია, ვენესუელის ბოლივარიანული რესპუბლიკა, კოლუმბია, პერუ და ეკვადორი) მოქალაქეების დაქირავებით მუშაობის მიზნით შეუფერხებლად გადაადგილებისა და დროებით ცხოვრების თანამიმდევრულ უზრუნველყოფას. შეუფერხებელი გადაადგილება ანდის საერთო ბაზრის ეტაპობრივი ჩამოყალიბების ერთ-ერთი პირობაა. ამ ბაზრის ფუნქციონირების დაწყება 2005 წლის 31 დეკემბერსაა დაგეგმილი. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 2.3, 5.3, 5.4.**

ანდის საზოგადოების გენერალური სამდივნო:

<http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

9. **კარიბის ზასეინის ქვეყნების თანამეგობრობა და საერთო ბაზარი (კარიკომი):** 1989 წელს კარიბის თანამეგობრობის შემდეგმა ტერიტორიებმა და ქვეყნებმა – ანტიგუა და ბარბუდა, ბაჰამები, ბარბადოსი, ბელიზი, ჰაიტი, ჰაიანა, გრენადა, დომინიკა, მონსერატი, სენტ-ვინსენტი და გრენადინა, სენტ-კიტსი და ნევისი, სენტ-ლუსია, სურინამი, ტრინიდადი და ტობაგო, იამაიკა – ხელი მოაწერეს დეკლარაციას წევრი ქვეყნების მოქალაქეთა თავისუფალი გადაადგილების შესახებ. თანდათანობით გაუქმებულ იქნა თანამეგობრობის ქვეყნების მოქალაქეთა გარკვეული კატეგორიებისთვის – უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების თანამშრომლების, მუსიკოსების, ხელოვნების მუშაკების და სპორტსმენებისთვის დაწესებული სამუშაო ნებართვები. 2002 წელს წევრი ქვეყნები შეთანხმდნენ, 2005 წლამდე გაავრცელონ თავისუფალი მიმოსვლის უფლება ისეთ კატეგორიებზე, როგორებიცაა თვითდასაქმებული მომსახურე პერსონალი, მეწარმეები, მენეჯერები, ხელმძღვანელი

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

ტექნიკური პერსონალი, მათი მეუღლეები და კმაყოფაზე მყოფი პირები. იხ სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2.

D. Fuchs; T Straubhaar: "Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market", International Migration Papers, No. 61, pp. 1-7

(Geneva, ILO, 2003), მისაწვდომია მისამართზე:

[www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf](http://www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf); <http://www.caricom.org>

**10. მიგრაციის საკითხებში ცენტრალური ამერიკისა და ჩრდილოეთ ამერიკის რეგიონული კონფერენცია (პუებლის პროცესი);** პუებლის პროცესი, ეს არის ინიციატივა, რომელიც მიმართულია მიგრაციისადმი მრავალმხრივი მიდგომის შემუშავებაზე წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებში სხვადასხვა ფაქტორების ზემოქმედების აღიარების საფუძველზე და ყველა მიგრანტის ადამიანის უფლებების დაცვის მნიშვნელობის ხაზგასმით. წევრი სახელმწიფოებია: ბელიზი, გვატემალა, ჰონდურასი, დომინიკანური რესპუბლიკა, კანადა, კოსტა-რიკა, მექსიკა, ნიკარაგუა, პანამა, სალვადორი და ამერიკის შეერთებული შტატები. *პუებლის* პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მიგრანტების დაცვის საკითხის განხილვას საექსპერტო ჯგუფებში და კონფერენციის პლენარულ სხდომებზე, ის ასევე მოიცავს მონაწილე ქვეყნებში სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან დიალოგს. თუმცა შრომითი მიგრაციის საკითხებს აქ ჯერ კიდევ არ აქვს ცენტრალური ადგილი. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org>; <http://www.rcmvs.org>

**11. დასავლეთ-აფრიკული სახელმწიფოების ეკონომიკური თანამეგობრობა (ეკოვასი):** 1975 წლიდან ეკოვას-ს აქვს მიღებული სამი ოქმი, რომლებიც მოიცავს მოქალაქეების წევრ ქვეყნებში თავისუფალ გადაადგილებას, კანონიერი სტატუსის მიღებას, ცხოვრებას და შრომით მოწყობას. საზღვრის გადაკვეთას აადვილებს ეკოვასი-ს პირადობის მოწმობების გაცემა და სასაზღვრო კონტროლის პროცედურების მოდერნიზაცია. 2005 წლის ივლისში სამხრეთ კომისიამ, რომელშიც შვიდი მონაწილე ქვეყანა შედიოდა, შეათანხმა *ეკოვასის* სამდივნოსთან ამ პროტოკოლების სრული რეალიზაციისკენ ახალი დამატებითი საფეხურების შესახებ საკითხი შშო-ს მხრიდან მხარდაჭერის პირობებში შრომითი მიგრაციის შესახებ მონაცემების გაცვლის გაუმჯობესების გზით და ეროვნული კანონმდებლობების ეკოვასის სტანდარტებთან და ოქმებთან მისადაგებით. *ეკოვასის* წევრი სახელმწიფოებია: ბენინი, ბურკინა-ფასო, გამბია, ჰანა, გვინეა, გვინეა-ბისაუ, კაბო-ვერდე, კოტ-დივუარი, ლიბერია, მალი, ნიგერი, ნიგერია, სენეგალი, სერა-ლიონე და ტოგო. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3, 12.9.**

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol18no3/183eca.htm>

**12. ევროკავშირი:** ევროკავშირის მოქალაქეთა გადაადგილება და სხვა წევრ სახელმწიფოებში მუშაობის უფლება რეგულირდება როგორც ხელშეკრულებათა დებულებებით, ისევე ეროვნული კანონმდებლობით ევროპის ეკონომიკური თანამეგობრობის და ევროკავშირის შიდა ბაზრის შექმნის შესახებ. ადამიანების, საქონლის, მომსახურებისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილება გათვალისწინებულია რომის 1957 წლის ხელშეკრულებით. 1968 წელს ევროპის ეკონომიკური თანამეგობრობის საბჭოს 1612/68 დადგენილებით მიიღეს მობილური მუშახელის შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც მიმართულია წევრი ქვეყნების მიერ შეთანხმებული პოლიტიკის გატარებაზე ისეთ საკითხებში, როგორცაა: ოჯახების გამთლიანება, შრომითი მოწყობისათვის თანაბარი საშუალებების შეთავაზება, შრომის პირობები, სოციალური და საგადასახადო შეღავათები, ფროფკავშირების უფლებები, პროფესიული მომზადება და

განათლება. 1985 წლის ერთიანი ევროპის შესახებ კანონი ითვალისწინებდა შიდა საზღვრების გაუქმებას და მან საფუძველი ჩაუყარა კანონმდებლობას, რომლითაც გარანტირებულია ევროპული თანამეგობრობის ნებისმიერი წევრი სახელმწიფოს ყველა მშრომელისა და მათი ოჯახის წევრებისათვის დაქირავებისა და შრომითი მოწყობის უპირატესი უფლება. 1992 წლის მასტრიქტის ხელშეკრულების ხელმოწერის შემდეგ ევროპის კომისიამ და წევრმა ქვეყნებმა შემოიღეს რიგი დოკუმენტებისა, რომლებიც ითვალისწინებს საერთაშორისო გადარიცხვების გამარტივებას და პროფესიული კვალიფიკაციის შესახებ დიპლომების ურთიერთაღიარებას. უკანასკნელ ხანს ევროპის საბჭო აღიარებს იმ უკანონო მიგრაციის ნაკადებისადმი მიდგომის კოორდინაციის აუცილებლობას, რომლებიც აკმაყოფილებენ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნილებას წევრ ქვეყნებში, სადაც ეს ვერ ხერხდება ადგილობრივი ძალებით. დემოგრაფიული ვარდნისა და მოსახლეობის დაბერების ეკონომიკაზე ზეგავლენის შედეგების გათვალისწინებით კომისიამ 2005 წლის იანვარში საბჭოს წარუდგინა მწვანე წიგნი, რომელიც ეძღვნება ევროპის საბჭოს მიდგომას ეკონომიკური მიგრაციის მართვის საკითხებისადმი. მასში წარმოდგენილია ძირითადი პრობლემები და მოცემულია ევროპის საბჭოს საკანონმდებლო ბაზის ვარიანტები ეკონომიკური მიგრაციის სფეროში, თუმცა ამასთანავე, აღნიშნულია, რომ ყოველმა მხარემ თავად უნდა განსაზღვროს საკუთარი შრომის ბაზრის მოთხოვნილებები. ამჟამად თანამეგობრობის დონეზე მიგრაციის რეგულირება შემოიფარგლება ევროპის საბჭოს ტერიტორიაზე ხანმოკლე ყოფნისა და გამგზავრების საკითხებით. ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის აზრით მწვანე წიგნი მოცემული საკანონმდებლო ბაზის ვარიანტები არ შეიცავს უფლებების მკაფიო სისტემას ყველა შესაბამისი მუშაკისათვის, განსაკუთრებით შრომითი მიგრანტებისთვის მესამე ქვეყნიდან. შემოთავაზებულ იქნა დებულებების ჩართვა მესამე ქვეყნების კანონიერი სტატუსის მქონე მოქალაქეებისთვის ევროპის საბჭოს ქვეყნების მოქალაქეების თანაბარი უფლებების მინიჭების თაობაზე შრომის პირობებისა და შეღავათების თვალსაზრისით და კანონიერი სტატუსის არმქონე პირთა დაცვის შესახებ როგორც მიგრანტი მშრომელების, ასევე მიმღები ქვეყნის მოსახლეობის უფლებების დაცვის და შრომის პირობების უზრუნველყოფის მიზნით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3, 14.10.**

[http:// www.europa.eu.int/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/index_en.htm)

**13. სამხრეთ ამერიკის ქვეყნების საერთო ბაზარი (მერკოსური):** მერკოსურ–მა თავდაპირველად შეზღუდა მუშახელის თავისუფალი გადაადგილება ოთხი წევრი სახელმწიფოს (არგენტინა, ბრაზილია, ურუგვაი, პარაგვაი) საზღვრისპირა რაიონებით. 1997 წლის სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ მრავალმხრივი შეთანხმებით ერთ–ერთ წევრ ქვეყანაში მომუშავე ჩამოსულ პირებს ამ ქვეყნის მოქალაქე მშრომელებთან თანაბარი უფლებები და მოვალეობები ენიჭებათ. 2000 წლის შეთანხმებაში დაშვებულია გარკვეული ვადით მიმღებ ქვეყანაში ცხოვრებისა და მუშაობის უფლება ხელოვნების მუშაკების, მასწავლებლების, მეცნიერების, სპორცმენების, ჟურნალისტების, თავისუფალი პროფესიის ადამიანების, ტექნიკური სპეციალისტებისათვის, რომლებიც სხვა წევრი სახელმწიფოს მოქალაქეები არიან. 2002 წლის რეგიონული შეთანხმება წევრი სახელმწიფოების და ასოცირებული წევრი (ბოლივია და ჩილე) სახელმწიფოების მოქალაქეებისათვის ექვსი ქვეყნიდან ნებისმიერის მოქალაქეებს აძლევს სხვა წევრი ქვეყნის ტერიტორიაზე ცხოვრების და ნებისმიერი ეკონომიკური საქმიანობის ამ ქვეყნის მოქალაქეებთან თანასწორობის საფუძველზე განხორციელების უფლებას. 2004 წელს არგენტინამ, შემდეგ კი ბრაზილიამ მიიღეს ცალმხრივი გადაწყვეტილება კანონიერი სტატუსის არმქონე იმ

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

მიგრანტების დეპორტაციის წესის შეჩერების შესახებ, რომლებიც მათთან მოსაზღვრე ქვეყნების მოქალაქეები არიან. ეს გადაწყვეტილება შემდეგში გავრცელდა პერუს და სხვა ქვეყნების მოქალაქეებზე. მისი ძირითადი მოტივი იყო მერკოსური–ს ფარგლებში ინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობა, რაც ემსახურება საერთო ბაზრის შექმნას და წევრი ქვეყნების ტერიტორიებზე საქონლის, მომსახურებისა და წარმოების ფაქტორების თავისუფალ გადაადგილებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4, 14.4.**

MERCOSUR: *Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, el 6 de diciembre de 2002*, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>; [www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm](http://www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm);

E. Texidó et al.: *International Migration Papers*, No. 63 “Migraciones laborales en Sudamérica; el MERCOSUR ampliado (Geneva, ILO, 2003) და E. Geronimi *International Migration Papers*, No. 70 “Admisión contratación y protección de trabajadores migrantes” (Geneva, ILO, 2004),

მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>

14. **სამხრეთ ამერიკის კონფერენცია მიგრაციის საკითხებში (ლიმის პროცესი):** ლიმის პროცესში მონაწილეობენ არგენტინა, ბოლივია, ბრაზილია, ვენესუელის ბოლივიარიანული რესპუბლიკა, კოლუმბია, პარაგვაი, პერუ, ურუგვაი, ჩილე და ეკვადორი. კიტოს დეკლარაციაში მონაწილე სახელმწიფოები შეთანხმდნენ მიგრაციის საკითხებში სტრატეგიისა და რეგიონული პროგრამების განსაზღვრისა და კოორდინაციის თაობაზე მიგრანტების და მათი ოჯახის წევრების ადამიანთა უფლებების დაცვის, რეგიონის შიგნით მიგრაციული ნაკადების მართვის გაუმჯობესების, ეროვნული და ორმხრივი წესების შემოღების, საზღვარგარეთ მყოფ მოქალაქეებთან კავშირის გამყარების, ფულადი გზავნილების მიღებისა და გაგზავნის უსაფრთხო და უფრო იაფი ხერხების მოძიების, მიგრანტების ინტეგრაციის ხელშეწყობის, განსაკუთრებით, სამუშაო ადგილებზე ინტეგრაციის, მიგრაციული ინფორმაციის სისტემების ჰარმონიზაციის და კოორდინაციის, მიგრაციის სფეროში ადმინისტრაციული მართვისა და კანონმდებლობის უზრუნველყოფის თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6, 15.10.**

<http://www.gcim.org>

15. **ბერნის ინიციატივა:** ეს ინიციატივა 2001 წელს შვეიცარიის მთავრობის მიერ იქნა მიღებული მიგრაციის თაობაზე საერთაშორისო სიმპოზიუმზე, რომლის სამდივნოს ფუნქციას ასრულებდა მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (მსო) მიგრაციული პოლიტიკისა და კვლევების დეპარტამენტი. ეს პროცესი, რომელიც სახელმწიფოს ძალეობით ხორციელდება, მოიცავს მიგრაციის ყველა სახეობას, ბერნის ინიციატივის განხორციელების ოთხწლიანი პროცესის მთავარი შედეგი – მიგრაციის რეგულირების სფეროში საერთაშორისო დღის წესრიგი (2004 წ. დეკემბერი) – მიზნად ისახავდა მთავრობებისათვის მიგრაციის მართვის ეფექტიანი ღონისძიებების შემუშავებაში დახმარების გაწევას. ის ითვალისწინებს თანამშრომლობის გაღრმავებისა და დიალოგის წარმართვის მექანიზმებს, ეროვნულ, საერთაშორისო და გლობალურ დონეზე.

**იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2.**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>

16. **მიგრაციის საკითხებში ქენევის ჯგუფი (GMG):** 2003 წელს რამოდენიმე საერთაშორისო დაწესებულებამ, რომელთა მანდატშიც შედის საერთაშორისო მიგრაციასთან დაკავშირებული საკითხები, ისეთებმა, როგორცაა – შსო, ლტოლვილთა საკითხებში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის უმაღლესი კომისარი, ადამიანის უფლებათა საკითხებში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის უმაღლესი კომისრის სამმართველო, ვაჭრობისა და განვითარების საკითხებში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონფერენცია, ნარკოტიკებისა და დანაშაულებათა საკითხებში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სამმართველო და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) დაწესებულებათა შორის კოორდინაციისა და ურთიერთთავსებადობის გაძლიერებისათვის სტრატეგიული კავშირების განმტკიცების აუცილებლობის გათვალისწინებით შექმნეს არაფორმალური ჯგუფი სახელწოდებით ქენევის ჯგუფი მიგრაციის საკითხებში, GMG–ს (ქენევის მიგრანტთა საკითხების ჯგუფი) მიზანია მიგრაციის რაციონალური მართვის ხელშეწყობა მიგრაციის შესახებ ყველა შესაბამისი დოკუმენტისა და ნორმის უფრო ფართოდ გამოყენების, უფრო შეთანხმებული, კოორდინირებული და ძლიერი მართვის უზრუნველყოფა მიგრაციის მიმდინარე და მომავალ პრობლემებთან დაკავშირებით საერთაშორისო თანამეგობრობის მხრიდან საპასუხო მოქმედებათა ზოგადი ეფექტიანობის ასამაღლებლად. GMG–ს (ქენევის მიგრანტთა საკითხების ჯგუფი) ღირსება და უნიკალურობა იმაში მდგომარეობს, რომ მასში თვით დაწესებულებების ხელმძღვანელები არიან გაერთიანებული. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2, 2.7, 8.1.**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>

17. **საერთაშორისო მიგრაციის გლობალური კომისია (GCIM):** GCIM 2003 წლის დეკემბერში შეიქმნა შვეიცარიისა და შვედეთის მიერ ბრაზილიის, მაროკოს და ფილიპინების მთავრობებთან ერთად მიგრაციის პრობლემებზე შეთანხმებული, ყოვლისმომცველი და გლობალური რეაგირების გამომუშავებისთვის სათანადო საფუძვლის შესაქმნელად. მისი მანდატი საერთაშორისო მიგრაციის საკითხების გლობალურ დღის წესრიგში შეტანას, მიგრაციული პოლიტიკის ნაკლოვანებათა ანალიზს, სხვა პრობლემებთან კავშირის შესწავლას და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური მდივნისთვის, მთავრობებისთვის და სხვა დაინტერესებული პირებისთვის რეკომენდაციების მიწოდებას ითვალისწინებს. თავისი საქმიანობის ფარგლებში GCIM ახორციელებს კვლევებსა და ანალიზს, ატარებს კონსულტაციებს დაინტერესებულ მხარეებთან, რეგიონულ მოსმენებს მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხეში და აწარმოებს ინფორმაციის გაცვლას. ის დასკვნით მოხსენებას 2005 წლის ოქტომბერში წარუდგენს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდივანს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org>

18. **შსო:** 1999 წლიდან მოყოლებული ბიურომ შრიმითი მიგრაციის საკითხებისადმი მიძღვნილი სამმხრივი კონსულტაციების სერია გამართა სუბრეგიონების ძირითადი დაინტერესებული მხარეების გასაერთიანებლად უპირატესად ეკონომიკური ინტეგრაციის ინიციატივების საფუძველზე. ეს სემინარები ერთდროულად ხელს უწყობს შესაძლებლობების გაზრდასაც და პოლიტიკის სამმხრივი კოორდინაციის სწავლების ფუნქციასაც ასრულებს. მონაწილეთა შორის არიან შრომის სამინისტროების უმაღლესი თანამდებობის პირები, ეროვნული პროფკავშირების ორგანიზაციებისა და დამსაქმებელთა ფედერაციების წარმომადგენლები. სწავლების ისეთი მეთოდის გამოყენებით, რომელიც

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

დიალოგის გამართვას და მასში ყველა მონაწილის ჩართვას გულისხმობს, ამ ღონისძიებებმა ჩამოაყალიბა და განამტკიცა შრომითი მიგრაციის დარგში როგორც არაფორმალური, ისე ოფიციალური სამხრეთი თანამშრომლობა. ზოგიერთ შემთხვევაში მათ გამოიმუშავეს კონკრეტული პოლიტიკური ინიციატივები რეგიონული მექანიზმების და(ან) სამომავლოდ განსახორციელებელი პროგრამული მოქმედებების ფარგლებში. კონსულტაციები ჩატარდა პორტ-ლუიში (მავრიკია) ინდოეთის ოკეანისპირა ქვეყნებისთვის (2000 წ.), დუშანბეში (ტაჯიკეთი) ცენტრალური აზიის ქვეყნებისთვის (2001 წ.), პრეტორიაში აფრიკის სამხრეთის განვითარების თანამეგობრობის ქვეყნებისთვის (2002 წ.), დულაში (კამერუნი) ცენტრალური აფრიკის ქვეყნებისთვის (2003წ.), არუშაში აღმოსავლეთ-აფრიკული თანამეგობრობის ქვეყნებისთვის (2004 წ.), ალჟირში მადრიბის ქვეყნებისთვის (2005 წ.) და დაკარში დასავლეთ აფრიკის ქვეყნებისათვის (2005 წ.). ბოლო სამი სემინარის ჩატარებას ხელი შეუწყო ევროსაბჭოს მხარდაჭერით არსებულმა შსო-ს პროექტმა „შრომითი მიგრაციის მართვა, როგორც განვითარების ინსტრუმენტი ევროპა-ხმელთაშუაზღვისპირეთის რეგიონში, აღმოსავლეთ აფრიკასა და დასავლეთ აფრიკაში“.

**იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://migration-africa.itcilo.org>

**19. მიგრაციული პოლიტიკის დარგში საერთაშორისო პროგრამა (IMP):** IMP არის გლობალური დაწესებულებათაშორისი პროგრამა, რომლის სპონსორებიც არიან ერთობლივად შსო, მსო (მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მოსახლეობის ფონდი და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მეცნიერებისა და სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, და რომელიც მიმართულია მთავრობათაშორის დიალოგის წარმართვასა და რეგიონულ მიგრაციულ სივრცეში შესაძლებლობების გაზრდაზე. 1998 – 2003 წლებში IMP-ის ღონისძიებებში მონაწილეობა მიიღო 115 ქვეყნის 800-ზე მეტმა უმაღლესი და საშუალო რგოლის სახელმწიფო თანამდებობის პირმა. IMP-მ შეიმუშავა სწავლებისა და დიალოგის წარმართვის მკაფიო მეთოდოლოგია და „საერთო მიგრაციული სივრციდან“ მოიზიდა მონაწილე ქვეყნები, რომლებსაც, როგორც წარმოშობის ქვეყნებს, როგორც მიმღებ ქვეყნებს და ტრანზიტის ქვეყნებს უწევთ ანალოგიურ ან საერთო პრობლემებთან შეხება ადამიანების მიგრაციისა და გადაადგილების სფეროში. კონსულტაციებში მონაწილეობას ღებულობენ თითოეული მონაწილე ქვეყნის რიგი შესაბამისი სამინისტროების წარმომადგენლები, მათ შორის შრომის, საგარეო საქმეთა და შინაგან საქმეთა/იუსტიციის სამინისტროების. IMP-ის კონსულტაციებში ასევე მინაწილეობა მიიღეს სოციალურ პარტნიორთა წარმომადგენლობითმა ორგანიზაციებმა, სამეცნიერო და საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://www.impprog.ch/>

**20. საერთაშორისო პროფკავშირების ქსელი (UNI):** UNI – პროფესიული მომსახურების და მომსახურების სფეროში საერთაშორისო პროფკავშირების ორგანიზაცია – შრომით მიგრანტებზე გასცემს პირადობის მოწმობებს, რათა შენარჩუნებულ იქნეს მათი, როგორც პროფკავშირის წევრების უფლებები და დახმარება გაეწიოს მათ ერთი ქვეყნიდან მეორეში გადასვლისას. მათ, ვინც თავის ქვეყანაში პროფკავშირის წევრი იყო, შეუძლიათ გახდნენ UNI-ს წევრები მიმღებ ქვეყანაში და ისარგებლონ ამ ქვეყანაში არსებული კონტაქტების ჩამონათვალით, შრომის პირობების, საბანკო სისტემის, გადასახადებით დაბეგვრის

სისტემის, საცხოვრებელი ადგილის, სკოლების, სამედიცინო მომსახურების, საპენსიო უზრუნველყოფის და სხვა დახმარებების შესახებ ინფორმაციით. მათ გაეწევათ კონსულტაციები შრომის საკითხებში და იურიდიული დახმარება დამსაქმებელთან ურთიერთობისას გაუგებრობის წარმოშობის შემთხვევაში. მათ, ვისაც UNI-ს საბუთები აქვს, პროფესიული მომზადების საშუალება ეძლევათ. UNI ავრცელებს ბუკლეტს „საზღვარგარეთ მუშაობა: UNI-ს რეკომენდაციები“, რომელიც რამდენიმე ენაზე განთავსებულია შესაბამის საიტზე. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5, 14.3.

<http://www.union-network.org>

### III. გლობალური ცოდნის ბაზა

21. **ავსტრალია:** სტატისტიკის ბიურო ატარებს მშრომელების ყოველთვიურ კვლევებს, რომლებიც მიგრაციის საკითხებსაც მოიცავს. პერიოდულად ტარდება იმიგრანტების დამატებითი გამოკითხვები. ავსტრალიის იმიგრაციის, კულტურული ნაირგვარობისა და მკვიდრი მოსახლეობის საკითხთა სამინისტრო რეგულარულად ამზადებს ანგარიშებს კლიენტების მომსახურების სისტემის ბაზაზე, რაც მოიცავს სტატისტიკურ მონაცემებს უცხოელი მშრომელების რაოდენობის შესახებ, რომლებიც ავსტრალიაში ჩადიან, იმ დარგების შესახებ, რომლებშიც ისინი მუშაობენ, აგრეთვე წესების და ქვეყანაში ყოფნის ვადების დარღვევის და ვიზის მისაღებად გადახდილი პროტექციონისტული თანხების ტარიფების შესახებ. სამინისტრო ასევე თვალს ადევნებს მიგრანტების გამოცდილებას შრომის ბაზრის მთელი რიგი კვლევების მეშვეობით. მათ შორისაა იმიგრანტების ლონგიტუდური გამოკვლევა ავსტრალიაში (LSIA), ვიზის მქონე კვალიფიციური მუშაკების გამოკვლევა, რომელთაც გარკვეულ დარგში სპონსორობას უწევენ (SDAS) და იმ ყოფილი უცხოელი სტუდენტების გამოკვლევა, რომლებმაც მუდმივად ცხოვრების უფლება მოიპოვეს. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 3.1.

<http://www.abs.gov.au/>

22. **ირლანდია:** ცენტრალური სტატისტიკური ბიურო ატარებს საშინაო მეურნეობათა ყოველკვარტალურ საერთო-ეროვნულ გამოკვლევებს, რომლებიც მოიცავს ირლანდიის მოქალაქეობისა და ეროვნების, დაბადების ადგილისა და ირლანდიაში გადმოსახლების თარიღის შესახებ. კითხვარი ასევე შეიცავს მონაცემებს ირლანდიის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ ემიგრაციის, მიმღები ქვეყნის და გამგზავრების თარიღის შესახებ კითხვებს. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 3.1.

<http://www.cso.ie>

23. **კოსტა-რიკა:** სტატისტიკისა და მოსახლეობის აღწერის ეროვნული ინსტიტუტი (Instituto Nacional de Estadística y Censos) ატარებს საშინაო მეურნეობათა ყოველწლიურ მრავალპროფილიან გამოკვლევებს, რომლებიც მოიცავს წარმოშობის ქვეყნის, ჩამოსვლის თარიღის და ხუთი წლის წინ საცხოვრებელი ადგილის შესახებ კითხვებს. მათში შესულია ასევე კითხვები ფულადი გადარიცხვების შესახებ. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 3.1.

<http://www.inec.go.cr/>

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

24. **პორტუგალია:** ეროვნული სტატისტიკის ინსტიტუტი (Instituto Nacional de Estatística) ატარებს კვლევებს დასაქმების სფეროში, რომლებშიც არის კითხვები მიგრანტების დაბადების ადგილისა და მოქალაქეობის შესახებ. ტარდება ასევე დამატებითი გამოკითხვები, რომლებშიც არის კითხვები მიგრაციის შესახებ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 3.1.**

<http://www.ine.pt/>

25. **შსო:** საერთაშორისო პროგრამა მიგრაციის საკითხებში აწარმოებს საერთაშორისო შრომითი მიგრაციის (ILM) შესახებ ონლაინურ მონაცემთა ბაზას, რომელიც შეიცავს შრომითი მიგრაციის შესახებ 86 ქვეყნიდან მოწოდებულ სტატისტიკურ მონაცემებს დროის მონაკვეთების მიხედვით, გამოკვლევების ჩასატარებლად ანკეტები იგზავნება ფოსტით. ევროსტატის ზოგადი მონაცემების გარდა მონაცემთა ბაზა რიც განვითარებად ქვეყნებსაც მოიცავს. შსო-მ ასევე შეიმუშავა სახელმძღვანელო და საცნობარო ლიტერატურა მიგრაციის შესახებ მონაცემების შეგროვების თაობაზე და ტექნიკურ დახმარებას უწევს ქვეყნებს მონაცემთა შეგროვების პრაქტიკის დახვეწაში. მონაცემთა ბაზა MOT NATLEN შეიცავს 55 ათასზე მეტ ჩანაწერს შრომის, სოციალური დაცვის და ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროებში ეროვნული კანონმდებლობების შესახებ. NATLEN-ის ჩანაწერები მოცემულია მოკლე ანოტაციებისა და შესაბამისი კანონებიდან ამონარიდების სახით და აღჭურვილია საკვანძო სიტყვების და თემატური კატეგორიების მიხედვით შეტანილი შენიშვნებით, რომელთა შორის არის შრომითი მიგრანტების თემაც. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3.**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm;www.ilo.org>

26. **საერთაშორისო სავალუტო ფონდი (სსფ):** სსფ გლობალურ მასშტაბებში მიგრანტების მიერ განხორციელებული ფულადი გადარიცხვების შესახებ მონაცემების ძირითადი წყაროა. მისი გამოცემა „სავადამხდელი ბალანსის ყოველწლიური სტატისტიკა“ შეიცავს ფულადი გადარიცხვების შესახებ არსებულ ოფიციალურ ეროვნულ მონაცემებს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 3.2.**

<http://www.imf.org/>

27. **მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (მსო):** 2000 წლიდან მოყოლებული შსო აქვეყნებს „მსოფლიოში მიგრაციის მდგომარეობის შესახებ ანგარიშს“, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას საერთაშორისო მიგრაციის დარგში ბოლოდროინდელი ტენდენციების შესახებ ინფორმაციას და რეგიონებში სიტუაციის მიმოხილვას, მათ შორის კონკრეტულ რეგიონულ მიმოხილვებს. ყოველი გამოცემა ეძღვნება გარკვეულ თემას, 2005 წლის მესამე გამოცემაში განიხილებოდა საერთაშორისო მიგრაციის უარყოფითი და დადებითი მხარეები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3.**

<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171>

28. **მიგრაციის საკითხებში ინფორმაციის წყარო (MIS):** MIS, რომელსაც აწარმოებს მიგრაციული პოლიტიკის ინსტიტუტი, ქ. ვაშინგტონში (ფედერალური ოლქი კოლუმბია) არსებული კერძო ორგანიზაცია, წარმოადგენს ინტერნეტ-პორტალს, რომელიც შეიცავს როგორც ხარისხობრივ, ისე რაოდენობრივ საინფორმაციო რესურსებს. ის შეიცავს მიგრაციის საკითხებზე მიმდინარე დებატების ანალიზს და მიგრაციის დარგში პრობლემების განვითარების პერსპექტივების განხილვას. ის განკუთვნილია მოსახლეობის



სხვადასხვა ჯგუფების: მკვლევარების, პოლიტიკოსების, ჟურნალისტებისთვის მისაწვდომი ინფორმაციის გასავრცელებლად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3.**

<http://www.migrationinformation.org/>

**29. ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაცია (ეთგო):** ეთგო ახორციელებს მიგრაციის საკითხებზე მონაცემების შეგროვებას მიგრაციაზე მუდმივი დაკვირვების სისტემის მეშვეობით (სოპემი), რომელიც არსებობს წევრ ქვეყნებში ეთგოს სამდივნოს მიერ დანიშნული ეროვნული კორესპონდენტების ქსელზე დაყრდნობით. მისი მონაცემები ყოველწლიურად ქვეყნდება მოხსენებაში „სოპემი, საერთაშორისო მიგრაციის ტენდენციები“, რომელიც ეთგო–ს ქვეყნებში მიგრაციის შესახებ რეგიონებსა და ქვეყნებში არსებული ტენდენციების ანალიზის შემცველ წამყვან საინფორმაციო გამოცემად იქცა. მოხსენება ასევე შეიცავს მიგრაციის ცალკეულ საკითხებზე ღრმა ანალიტიკურ კვლევათა შედეგების ანალიზს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3.**

<http://www.oecd.org/>; OECD, 2005. *Trends in international migration – SOPEMI, 2004 edition* (Paris, OECD).

**30. ევროპის თანამეგობრობის სტატისტიკური ბიურო (ევროსტატი):** ევროსტატი, როგორც ევროპის კომისიის სტატისტიკური ქვედანაყოფი, ახორციელებს მიგრაციის საკითხებში და ევროკავშირის ქვეყნებში მიგრაციისა და თავშესაფრის უზრუნველყოფის საკითხებზე სტატისტიკური მონაცემების შეგროვებას ყოველწლიური ანკეტირების საშუალებით, რომელიც ევროპისათვის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ეკონომიკურ კომისიასთან, ევროპის საბჭოს, შსო–ს და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სტატისტიკურ განყოფილებასთან ერთად ტარდება. ეს ერთობლივი მუშაობა უადვილებს ქვეყნებს ინფორმაციის მოწოდების ოპერაციებს. ანკეტა მიგრანტების რაოდენობის, ნაკადების და მოქალაქეობის შესახებ კითხვებს შეიცავს. შეგროვებული მონაცემები მიეწოდება სხვა ქვეყნებს პუბლიკაციების და ონლაინური მონაცემთა ბაზების მეშვეობით. ევროსტატის მიზანია სტატისტიკის შესახებ კანონმდებლობაზე დაყრდნობით შემუშვებული სამოქმედო გეგმის რეალიზაციის გზით განახორციელოს მიგრაციის დარგში თანამეგობრობის მონაცემების შეკრების და ანალიზის სტანდარტიზაცია. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 3.2.**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>;

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;

<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>

**31. მიგრაციის შესახებ იუნესკოს სამეცნიერო–კვლევითი ინსტიტუტების მონაცემთა ბაზა:** ეს ბაზა, რომლის ფუნქციონირება 2002 წლის თებერვალში დაიწყო, შეიცავს ინფორმაციას 77 ქვეყნის თითქმის 300 სამეცნიერო–კვლევითი და სასწავლო ინსტიტუტის შესახებ. ის ასევე შეიცავს 86 პერიოდული გამოცემის შესახებ დაწვრილებით მონაცემებს. მონაცემები შემოდის საზოგადოებრივი მეცნიერებების დარგში იუნესკოს მონაცემთა ბაზიდან (DARE), რომლებიც გამოკითხვის გზით გროვდება (ამ გამოკითხვას პერიოდულად ატარებს ინსტიტუტი), ასევე იკრიბება სხვა საიმედო წყაროებიდან, როგორებიცაა ოფიციალური ვებ-საიტები, ყოველწლიური ანგარიშები და პერიოდული გამოცემები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3, 3.5.**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBIntro.shtml>

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

32. **გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია:** გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სტატისტიკური განყოფილება (UNSD) ქვეყნებისათვის მიგრაციის შესახებ მონაცემების შეკრებასა და გავრცელებაში დახმარების აღმოჩენის მიზნით გამოსცემს სახელმძღვანელო და საცნობარო ლიტერატურას. საერთაშორისო მიგრაციის შესახებ გადასინჯული ბოლო რეკომენდაციები „საერთაშორისო მიგრაციის სტატისტიკის რეკომენდაციები, გადასინჯული გამოცემა“ 1998 წელს გამოიცა. UNSD კრებს ოფიციალურ ეროვნულ მონაცემებს საერთაშორისო მიგრაციის რაოდენობისა და ნაკადების თაობაზე და გამოსცემს მათ „ყოველწლიურ დემოგრაფიულ გამოცემაში“. UNSD ასევე ტექნიკურ დახმარებას უწევს ქვეყნებს მონაცემების შედგენასა და შეგროვებაში და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის რეკომენდაციების საფუძველზე სტატისტიკის მომზადებაში. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მოსახლეობის საკითხების შემსწავლელი განყოფილება (UNPD) რეგულარულ საფუძველზე ატარებს გამოკვლევებს და აქვეყნებს მასალებს მიგრაციული პოლიტიკის და მიგრაციის დარგში ტენდენციების შესახებ, მათ შორის საერთაშორისო მიგრანტების რაოდენობის გლობალური შეფასების შესახებ. 2002 წლის საერთაშორისო მიგრაციის შესახებ მოხსენება შეიცავს მიგრაციის თაობაზე მონაცემებს 228 ქვეყნის მიხედვით და წარმოადგენს ყველაზე ფართოდ გამოყენებად წყაროს საერთაშორისო მიგრანტების რაოდენობის შეფასების დარგში. UNPD ასევე ატარებს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ყოველწლიურ საკოორდინაციო თათბირებს საერთაშორისო მიგრაციის საკითხებში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 3.2, 3.3, 3.4,**

<http://www.unstats.un.org>; UNSD, *International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division*; UNECE/ Eurostat Seminar on Migration Statistics (Geneva, 21-23 March 2005);

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

33. **გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ეკონომიკური კომისია ლათინური ამერიკის და კარიბის ბასეინის ქვეყნებისთვის (ეკლავი):** ეკლავის ლათინოამერიკული და კარიბის დემოგრაფიული ცენტრი (ლაკდც) დაბეჯითებით ურჩევს რეგიონის ქვეყნებს მოსახლეობის აღწერის ფარგლებში შეაგროვონ ცნობები დაბადების ადგილის, ქვეყანაში ჩამოსვლის თარიღის და ხუთი წლის წინანდელი საცხოვრებელი ადგილის შესახებ. ეკლავ/ლაკდც-ის ერთ-ერთი ძირითადი პროგრამაა კვლევითი პროექტი „ლათინურ ამერიკაში საერთაშორისო მიგრაციის შესწავლა“, რომელიც 1970-იან წლებში დაიწყო მონაცემთა საინფორმაციო ბაზის შექმნის მიზნით მოსახლეობის აღწერის ფარგლებში მოგროვილი მიგრაციული მოსახლეობის ძირითადი მახასიათებლების საფუძველზე, ამჟამად ლასმშ-ს მონაცემთა ბაზა შეიცავს ინფორმაციას საზღვარგარეთ დაბადებულთა შესახებ, რომელიც დახარისხებულია წარმოშობის ქვეყნების, სქესის, ასაკის, ჩამოსვლის თარიღის, ოჯახური მდგომარეობის, განათლების დონის ეკონომიკური მახასიათებლების და ერთ ქალზე ბავშვების საშუალო რაოდენობის მიხედვით. უკანასკნელ პერიოდში ეკლავ/ლაკდც-მ ჩამოაყალიბა ასევე ანდის თანამეგობრობის ქვეყნებში (SIMICA) საერთაშორისო მიგრაციის შესახებ ინფორმაციის სისტემა, რომელიც წარმოადგენს ანდის თანამეგობრობის ქვეყნებში საერთაშორისო მიგრაციის სტრუქტურის და ტენდენციების კვლევათა შედეგებს მიგრანტების მახასიათებლებზე განსაკუთრებული აქცენტით, როგორც წარმოშობის, ისე მიმღებ ქვეყნებში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.**

<http://www.eclac.ci>

34. **მსოფლიო ბანკი:** მსოფლიო ბანკი ავრცელებს ფულადი გადარიცხვების შესახებ გაფართოებულ მონაცემებს თავის მოხსენებებში „მსოფლიო განვითარების მაჩვენებლები“ (WDI) და „გლობალური ფინანსები და მსოფლიო განვითარება“ (GDF). მსოფლიო ბანკის მონაცემთა ორივე კომპლექსი ეყრდნობა საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (სსფ) მონაცემებს საგადამხდლო ბალანსის შესახებ, მაგრამ ქვეყნების უფრო ფართო წრეს მოიცავს. GDF-ში გამოყენებულია ფულადი გადარიცხვების უფრო ფართო განსაზღვრება (მშრომელთა გზავნილების, მშრომელებისა და მიგრანტებისთვის გზავნილების კომპენსაცია მოცემულია სტატის „კაპიტალის მოძრაობის“ მიხედვით), რაც განასხვავებს მას სსფ-სა და WDI-ს მონაცემებისაგან. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 3.2.**

<http://www.worldbank.org/>

#### IV. შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა

##### i) მიგრაციის მართვის პოლიტიკა

35. **ესპანეთი:** ესპანეთმა შრომითი მიგრაციის საკითხებში კანონმდებლობის და პოლიტიკის შემუშავებაში სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად სამი ოფიციალური სტრუქტურა დააარსა: იმიგრანტების სოციალური ინტეგრაციის ფორუმი, იმიგრაციის საკითხებში სამინისტროთაშორისი კომისია და პროვინციული ადმინისტრაციული კომისიები. ამის გარდა, შრომის სამინისტროში არსებობს შრომითი მიგრაციის სამმართველო –*Dirección General de Ordenación de las migraciones* - და სახელმწიფო სამდივნო *Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración*. უცხოეთის მოქალაქეთა და ესპანეთში იმიგრაციის საკითხების რეგულირების და კოორდინაციის გლობალური პროგრამის (Plan Greco) ფარგლებში 2000 წელს ჩამოყალიბებული ეს სამდივნო ეწევა მიგრაციის მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის კოორდინაციას, მათ შორის იმიგრაციული თემების ინტეგრაციას ეკონომიკურ ზრდაში მათ წვლილზე ყურადღების გამახვილებით. სამდივნოს მეთაური ერთ-ერთი წამყვანი წევრია როგორც იმიგრაციის საკითხებში სამინისტროთაშორისი კომისიის, რომელიც სახელმწიფოს მოქალაქეობის არმქონე პირებთან მოპყრობას აფასებს, ისე იმიგრაციული პოლიტიკის უმაღლესი საბჭოსი, რომელიც ხელისუფლების ყველა დონეზე ახორციელებს იმიგრაციაზე ზედამხედველობას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.6, 4.8, 6.1, 6.3, 6.4, 14.5, 14.9.**

N.Ortega Peres: Spain: *Forging an immigration policy*, Migration Information Source, 2003, მისაწვდომია მისამართზე:

[www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org/); <http://www.mtas.es/migraciones/>;

*ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO.2004).

36. **კანადა:** მიგრანტების მიღების კანადური პოლიტიკა ითვალისწინებს კვალიფიციური მუშების, სპეციალისტების და ინტელექტუალური საქმიანობის პირთა ქვეყანაში ჩამოსვლის პროცედურებს მათთვის ქულების მინიჭების საფუძველზე ისეთი კრიტერიუმების მიხედვით, როგორებიცაა ასაკი, განათლება, ინგლისურის ან ფრანგულის ცოდნა. ეს პროცედურები მიზნად ისახავს კვალიფიციურ სპეციალისტებზე გრძელვადიანი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.1, 4.10, 5.1, 5.2.**

<http://www.cic.gc.ca>; [www.hrdc-drc.gc.ca](http://www.hrdc-drc.gc.ca); [www.canlii.org](http://www.canlii.org); *ILO migration survey 2003: Country summaries/Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país/Enquête de L'OLT sur les migrations, 2003: Résumés par pays* (Geneva, ILO, 2004).

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

**37. ახალი ზელანდია:** ხორციელდება იმ კვალიფიციური სპეციალისტების იმიგრაციის წახალისება, რომლებსაც დასაქმების შემოთავაზება აქვთ ან გააჩნიათ კვალიფიკაცია და მუშაობის გამოცდილება ისეთ პროფესიებში, რომლებშიც მშრომელების დეფიციტი შეიმჩნევა. მთავრობა ცდილობს ხელი შეუწყოს ინტეგრაციას მუდმივი საცხოვრებლის შეთავაზებით, აწვდის რა მიგრანტებს გადასახლებასთან დაკავშირებული ინფორმაციული მასალის კომპლექტს, რომლის საფასურის გადახდაც შრომითი მიგრანტის ხელფასიდან მოხდება. კომპლექტის მასალები ისეთ თემებს მოიცავს, როგორცაა საცხოვრებელი ფართი, ჯანდაცვა, განათლება, შრომა, ბიზნესი, სახელმწიფო ხელისუფლების სისტემა, კანონმდებლობა, ინტეგრაცია და შეიცავს ისეთ საკითხებზე ინფორმაციას, როგორებიცაა საბანკო ოპერაციები, ტრანსპორტი, სამართლებრივი საკითხები და ქვეყნის ისტორია. მთავრობას აქვს შრომითი მიგრანტებისთვის განკუთვნილი ვებ-საიტი და ცხელი ხაზი. შრომის სამინისტრო აქვეყნებს შრომითი უფლებების შესახებ ინფორმაციას რამოდენიმე ენაზე. ტარდება შრომითი მიგრაციის დარგში პოლიტიკის საკითხებში სამმხრივი კონსულტაციები. იმიგრაციული სამსახურის მუდმივი საცხოვრებელი ადგილის განყოფილება ავინანსებს იმ ორგანიზაციებს და საწარმოებს, რომლებიც ეხმარებიან მიგრანტებს დაბინავებაში. ეს სამსახურები აწვდიან ინფორმაციას მათი უფლებების, სოციალური უზრუნველყოფის და დახმარების შესახებ. შრომით მიგრანტებს შეუძლიათ აგრეთვე გაიარონ ინგლისური ენის კურსები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.1, 4.2, 4.8, 4.10, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.1, 10.8, 12.1, 14.5, 14.7.**

<http://www.immigration.govt.nz>; *ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).

**38. გაერთიანებული სამეფო:** მაღალკვალიფიციური მიგრანტების მიღების პროგრამა უზრუნველყოფს ქვეყანაში მაღალკვალიფიციური მიგრანტების შემოშვებას, შრომითი მოწყობის ან თვითდასაქმების მიზნით მაშინაც კი, როცა მათ არ აქვთ სამუშაოდ მიწვევა. 28 წელზე უმცროსი და უფროსი ასაკის განმცხადებლებისთვის სხვადასხვაგვარი შეფასება არსებობს ქულების სისტემით. გაერთიანებულ სამეფოში ისევე, როგორც სამუშაო ვიზის შემთხვევაში, მუდმივი საცხოვრებელი ადგილის გამოყოფის თაობაზე მიმართვა შესაძლებელია ოთხწლიანი ვადის გასვლის შემდეგ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.1, 14.4.**

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>

**39. ფილიპინები:** ფილიპინებზე ხორციელდება დასაქმებაზე ორიენტირებული სამეგრაციო პოლიტიკა, რომელშიც აქცენტი კეთდება მშრომელების დროებით მიგრაციაზე, მშრომელთა უფლებების დაცვაზე და განვითარების მიზნებისთვის ფულადი გადარიცხვების მნიშვნელობის მაქსიმიზაციაზე. მთავრობა მოიძიებს თავისუფალ ადგილებს საზღვარგარეთის შრომის ბაზრებზე და ახორციელებს მუშახელის გეგმაზომიერ შეთავაზებას ორმხრივი შეთანხმებების საფუძველზე უცხოელი დამსაქმებლების, დასაქმების სააგენტოების და საზღვარგარეთული მთავრობების მიერ მუშაკთა კონტროლირებადი დაქირავების გზით. საზღვარგარეთ დასაქმების ფილიპინების ადმინისტრაცია (POEA) არის შრომისა და დასაქმების სამინისტროსთან არსებული სპეციალიზებული დაწესებულება, რომელიც დაკავებულია შრომითი ემიგრაციის მართვის საკითხებით. POEA გასცემს ლიცენზიებს დასაქმების კერძო სააგენტოებზე, რომლებიც ფილიპინებზეა განთავსებული, და რომლებსაც ვვალეობათ იურიდიული ძალის მქონე შრომითი ხელშეკრულებები დადონ იმ პირებთან, რომლებიც საზღვარგარეთ მუშაობას აპირებენ. POEA ამტკიცებს ამ ხელშეკრულებებს, გამოავლენს ამ სფეროში

ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების ფაქტებს და ახორციელებს მშრომელების დაქირავების წესების დამრღვევთა სამართლებრივ დევნას სასამართლო წესით. თუმცა ფილიპინებზე დასაქმების სააგენტოებს უფლება აქვთ მოთხოვონ პრეტენდენტებს ორსულობასა და შიდსზე ტესტირების გავლა. POEA შეიმუშავებს ემიგრაციულ პოლიტიკას, აწარმოებს ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ მიმართულ კამპანიებს, აწვდის მსურველებს აუცილებელ ინფორმაციას გამგზავრებამდე, განიხილავს საზღვარგარეთ შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევებს და მხარდაჭერას უწევს თავის მოქალაქეებს მიმღებ ქვეყნებში. მთავრობას შეუძლია შეაჩეროს ან შეწყვიტოს მშრომელთა გაგზავნა გარკვეულ ქვეყნებში მათ მიერ არაერთგზის ჩადენილი უფლებების ბოროტად გამოყენების გამო. იმ შრომითი მიგრანტებისთვის, რომლებიც ოფიციალურ გზებს იყენებენ, უზრუნველყოფილია გამგზავრების წინა მომზადება საზღვარგარეთ არსებული სოციალური პირობებისა და შრომის პირობების, სიცოცხლის დაზღვევისა და საპენსიო უზრუნველყოფის, სამედიცინო დაზღვევისა და მიგრანტებისა და მათი ოჯახის წევრების სწავლებაში ხელშეწყობის საკითხებში, მათ ასევე მიეწოდებათ ინფორმაცია სესხების გაცემის კრიტერიუმების თაობაზე. შრომით მიგრანტებს ეძლევათ საიდენტიფიკაციო ბარათი, რომლის საშუალებითაც მათთვის მისაწვდომი ხდება ბანკების კონსორციუმში საერთაშორისო შემნახველი ანგარიშები და რომელიც ფულადი გზავნილების დაბალი ტარიფებით განხორციელების საშუალებას იძლევა. დაბრუნებული მიგრანტებისათვის გათვალისწინებულია სტიმულები, მათ შორის სესხები ბიზნესის დასაწყებად შედგავთიანი საპროცენტო განაკვეთით და სუბსიდირებული სტიპენდიების მიღების უფლება. იხ.სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 12.1, 12.10, 15.4, 15.5, 15.6, 15.8.

<http://www.poea.gov.ph>

## ii) მშრომელებისთვის კანონიერი მიგრაციის შესაძლებლობების გაფართოება

40. **ავსტრალია:** ავსტრალიაში შრომითი მოწყობის მიზნით იმიგრაციის მსურველებს შეუძლიათ გააგზავნონ განცხადება ან მუდმივი ან დროებითი არხებით ავსტრალიის მიგრაციული პროგრამის ფარგლებში. მუდმივი ვიზის მიღების მსურველები იმათ გარდა, ვინც ავსტრალიის გარკვეულ რაიონში მცხოვრები ავსტრალიელი ნათესავისგან იღებს ფინანსურ დახმარებას, ფასდებიან ტესტირების შედეგების მიხედვით, რომლის დროსაც ქულები იწერება ძირითადად შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე: კვალიფიკაცია, ასაკი, ინგლისური ენის ცოდნა, მუშაობის გამოცდილება, და საჭირო პროფესიების იმიგრაციული სიის მიხედვით ((MODL). დროებითი არხი საშუალებას აძლევს საწარმოებს დააფინანსონ ავსტრალიაში საზღვარგარეთელი თანამშრომლების ჩამოსვლა კვალიფიციური სპეციალისტების იმ ვაკანსიების შესავსებად, რომლებიც ვერ შეივსება ადგილობრივი მშრომელების ხარჯზე. ამგვარი თანამდებობა უნდა შეესაბამებოდეს კვალიფიკაციისა და ხელფასის მინიმალურ მაჩვენებელს და პრეტენდენტებმა უნდა უჩვენონ ამ თანამდებობის დაკავებისთვის აუცილებელი უნარ-ჩვევები და კვალიფიკაცია. მათ, ვინც ავსტრალიაში სწავლობდა, უფლება აქვთ მუდმივი მცხოვრებლის სტატუსზე განაცხადონ პრეტენზია. იზრდება დროებით სამუშაოდ მიღების მოცულობა დამსაქმებლების კვალიფიციურ მუშაკებზე მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად, მაგრამ ეს არ ვრცელდება ნაკლები კვალიფიკაციის მქონე პირებზე. დროებით მუშაკებს შეუძლიათ მიმართონ შესაბამის სამსახურს მუდმივად ცხოვრების უფლების მოპოვების მიზნით, ხოლო მათ მეუღლეებს ეძლევათ მუშაობის უფლება. ყოველწლიურად ტარდება შრომის ბაზრის ანალიზი ეკონომიკის და მუშახელის მოთხოვნილებების რეგიონულ

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

საჭიროების, მიგრაციის ეკონომიკური, სოციალური და ეკოლოგიური შედეგების შესწავლის მიზნით პრეტენდენტების მოსალოდნელი რაოდენობის გათვალისწინებით, მათ შორის მიმართვების რაოდენობის გათვალისწინებით კვალიფიკაციის ან ოჯახური მიზეზების საფუძველზე, იმიგრაციის, კულტურათა ნაირგვარობის და მკვიდრი მოსახლეობის სამინისტრო (DIMIA) დაკავებულია შრომითი მიგრაციის საკითხებით. ის აწარმოებს ვებ-საიტს, რომელზეც განთავსებულია შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაცია მრავალ ენაზე. უცხოელ თანამშრომელთა ატესტაციის ეროვნული ბიურო განათავსებს ინფორმაციას პოტენციური შრომითი მიგრანტებისათვის იმ მოთხოვნების თაობაზე, რომლების დაკმაყოფილებაც არის საჭირო ამა თუ იმ კატეგორიის სამუშაოს შესასრულებლად. შრომითი მიგრანტის ავსტრალიაში ჩასვლისას შესაძლოა შემოწმდეს მის მიერ საზღვარგარეთ მიღებული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საბუთები, ასევე შესაძლებელია სესხის გაცემა იმ მოსამზადებელი კურსის გასავლელად, რომელიც საჭიროა ამგვარი მოწმობის ავსტრალიაში ასაღებად. სხვადასხვა პროფესიული ორგანოები და შტატები საკუთარ დამატებით კრიტერიუმებს აწესებენ გარკვეული სპეციალობებით უცხოელი კვალიფიციური მუშაკების სამსახურში მიღების პროცესის დასარეგულირებლად. მთავრობა აგზავნის DIMIA-ს წარმომადგენლებს საკვანძო დარგობრივ ორგანოებში საწარმოებისთვის დახმარების აღმოსაჩენად მიგრაციული სისტემის იმ კვალიფიციური მუშაკების დასაქირავებლად გამოყენებისთვის, რომლებიც მათ ესაჭიროებათ. DIMIA და საწარმოები ატარებენ პერსონალის დაქირავების ერთობლივ ღონისძიებებს იმ დამსაქმებლებისთვის პოტენციური კვალიფიციური შრომითი მიგრანტების შერჩევაში დასახმარებლად, რომელთაც უძნელდებათ კვალიფიციური სპეციალისტების მოძიება ადგილებზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.1, 4. 1, 4.2, 4.8, 5.1, 5.2, 5.5, 12.1, 12.6, 14.3, 14.4, 14.10, 15.3.**

<http://www.immi.gov.au>; [www.austlii.edu.au](http://www.austlii.edu.au); [www.acci.asn.au](http://www.acci.asn.au); [www.actu.asn.au](http://www.actu.asn.au);  
<http://aei.dest.gov.au>; *ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).

41. **გერმანია:** უცხოელი სეზონური მშრომელების შერჩევის პროგრამა მოქმედებს გერმანიასა და წარმოშობის ქვეყნებს შორის დადებული მემორანდუმების შესაბამისად და მას ახორციელებს გერმანიის დასაქმების სახელმწიფო სამსახური თავის კონტრაგენტებთან ერთად. სეზონურ მუშაკთა უმრავლესობას წარმოადგენენ სოფლის მეურნეობის მუშები პოლონეთიდან. შრომითი მიგრანტები მიიღებიან 90-დღიანი ვადით, იმ შემთხვევაში, თუ გერმანიის მოქალაქეთა შორის არ არიან ისეთ სფეროებში მუშაობის მსურველნი, როგორებიცაა სოფლის მეურნეობა, სატყეო მეურნეობა, სასტუმროები და საზოგადოებრივი კვების ობიექტები, სურსათის გადამამუშავება, ტყის საჭრელი საამქროები. დამსაქმებლებს არ აქვთ უფლება წელიწადში შვიდ თვეზე უფრო ხანგრძლივი ვადით დაიქირავონ შრომითი მიგრანტები სეზონური სამუშაოების შესასრულებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ეხება გარკვეული სასოფლო-სამეურნეო კულტურების მოყვანას. დამსაქმებლები ვალდებული არიან დასაქმების ადგილობრივ ბიუროებში წარადგინონ პერსონალური დაქირავების ხელშეკრულებები, რომლებშიც უნდა იყოს აღნიშნული შრომის ანაზღაურებისა და პირობების მაჩვენებლები, მათ შორის საცხოვრებელი ფართის, კვების და მივლინებების შესახებ, თუ ეს გათვალისწინებულია. დამსაქმებლები დასაქმების სამსახურებს თითოეული მუშაკისათვის უხდიან მოსაკრებლის თანხას, რომლის თავად მუშაკებისაგან ამოღების უფლებაც მათ არ აქვთ. იმ პირობის მიუხედავად, რომ შრომითი მიგრანტები სათანადო საცხოვრებელი ფართით დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს,

არის საჩივრები ამგვარ საცხოვრებლებში არასათანადო პირობების თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 5.1, 5.5, 10.3, 13.7.**

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vam-Controler/CMSConversation/anzeigeContent>

**42. ეგვიპტე:** მიგრაციის შესახებ ინფორმაციის კომპლექსური სისტემა (IMIS) წარმოადგენს იტალიის მიერ დაფინანსებულ პროგრამას, რომელსაც შსო იტალიაში ახორციელებს. სისტემას მუშახელისა და მიგრაციის საკითხების სამინისტროში აქვს მონაცემების ონლაინური ბაზა იმ ეგვიპტელებისათვის, რომლებსაც იტალიაში სურთ ემიგრირება. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.2, 5.2, 12.1.**

A. Stocchiero: *Fostering Egyptian local development trough diasporic networks in Italy*, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, მისაწვდომია მისამართზე:

[http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/abstract\\_e.asp](http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/abstract_e.asp)

**43. ესპანეთი:** 2005 წელს ესპანეთში რეალიზებულ იქნა ლეგალიზაციის პროგრამა, რომელიც შემუშავდა და განხორციელდა დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებთან მრავალრიცხოვანი კონსულტაციების საფუძველზე. ის საშუალებას აძლევს კვალიფიციურ შრომით მიგრანტებს, რომლებიც ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებში არიან რეგისტრირებული არანაკლებ 6-თვიანი ვადით და არ აქვთ ნასამართლობა, კანონიერად გააფორმონ საკუთარი სტატუსი. ადგილობრივ მუშაკებსაც აქვთ უფლება, განაცხადი შეიტანონ მსგავსი გაფორმების თაობაზე. მათ, ვინც კანონიერ სტატუსს მიიღებს, ეძლევათ მუშაობის და ქვეყანაში ცხოვრების უფლება ერთი წლის ვადით. საგადასახადო დავალიანების არმქონე დამსაქმებლებს, რომლებსაც გარკვეული მინიმალური ვადით სურთ შრომითი მიგრანტების დაქირავება, იმის მიხედვით, თუ ეკონომიკის რომელ სექტორში ახორციელებენ ისინი თავის საქმიანობას, შეუძლიათ შეიტანონ განაცხადი მათ მიერ დაქირავებული მუშაკებისთვის კანონიერი სტატუსის მინიჭების თაობაზე. კანონიერი სტატუსის მიღების პრეტენდენტთა დიდმა უმრავლესობამ დადებითი პასუხი მიიღო, უპირატესად ისეთი სამუშაოების შესასრულებლად როგორცაა შინამოსამსახურება, მშენებლობა, სოფლის მეურნეობა და სატუმროების ბიზნესი.

**იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.1, 14.4.**

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>

**44. ესპანეთი:** პროგრამა „ქანქარასებური მიგრაციის“ ფარგლებში, რომელსაც კატალონიის ფერმერთა პროფკავშირი (Unió de pagesos, UP) ახორციელებს, ხდება მშრომელების დაკომპლექტება მაროკოდან, კოლუმბიიდან და აღმოსავლეთ ევროპიდან. ამ ინიციატივას, რომელიც ხელს უწყობს პარტნიორული კავშირების დამყარებას სეზონური მუშების საცხოვრებელ რაიონებსა და მათ მიმღებ რაიონებს შორის, შეუერთდა ორი სასოფლო-სამეურნეო პროფკავშირი მალიორკიდან (Unió de Llauredors I Ramaders და Unió de Pagesos de Mallorca) ესპანეთის და კატალონიის მთავრობების დასაქმების სააგენტოები ახორციელებენ მშრომელების კატალონიაში ხუთი-ექვსი თვით მუშაობისათვის მგზავრობისა და დაქირავების, ასევე ჩასვლისას მათი დახვედრის და მიღების ორგანიზებას. პროექტი მოიცავს საცხოვრებელი უზრუნველყოფის პროგრამას, რომლის განკარგულებაშიც ამჟამად არის 50-ზე მეტი საერთო საცხოვრებელი, და მიმართულია კატალონიის ქალაქებში სამუშაოდ ჩამოსული მიგრანტების რიცხვის გაზრდის ეფექტიანობის მაქსიმიზაციაზე. ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ხელსაყრელი ფაქტორი მდგომარეობს სეზონური სამუშაოებით დაკავებული შრომითი

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

მიგრანტებისთვის პირადი დამოუკიდებლობის პირობების შექმნაში ადგილობრივი თემის ცხოვრებაში მათი ჩართვისა და მათი სწავლებისა თუ სხვა ღონისძიებების განხორციელების გზით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 5.3, 5.5, 7.2, 12.1, 12.3, 14.5.

[http://www.uniopagesos.es/organizacio/fundacio\\_02.asp](http://www.uniopagesos.es/organizacio/fundacio_02.asp)

45. **კანადა:** სეზონური სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებისათვის მშრომელების დაქირავების პროგრამა 1966 წლიდან არსებობს და შემუშავებულ იქნა ფერმერებთან არსებული სამუშაო ძალის დეფიციტის გამო. ის შრომითი მიგრანტების ორგანიზებული გადაადგილების შესაძლებლობას იძლევა ხვნა-თესვისა და მოსავლის აღების სეზონებზე და ემყარება კანადასა და მექსიკას, ასევე კარიბის ბასეინის ქვეყნებს, პირველ რიგში, იამაიკას შორის ურთიერთგაგების შესახებ დადებულ მემორანდუმებს. პროგრამას ახორციელებს კანადის შრომითი რესურსების სამინისტრო (HRDC), სადაც დამსაქმებლებს მშრომელების დაქირავების შესახებ შეაქვთ განაცხადი, მიგრანტებისათვის არანაკლებ ექვსი კვირის ვადით მინიმალური სამუშაო საათების, უფასო საცხოვრებლისა და მინიმალური შრომის ანაზღაურების შეთავაზებით. ფერმერებს შეუძლიათ სახელობითი განაცხადები შეიტანონ კონკრეტულ პირებზე და ისინი წლიდან წლამდე ბრუნდებიან ერთსა და იმავე ფერმაში სამუშაოდ. დამსაქმებლები გაერთიანებული არიან არაკომერციულ კორპორაციაში, რომელიც დირექტორების საბჭოს ხელმძღვანელობით მუშაობს და რომელშიც HRDC-ს წარმომადგენლები შედიან. სახელობითი დაქირავების ხელშეკრულებებს ხელს აწერენ დამსაქმებელი, მომუშავე პირი და სახელმწიფო ხელისუფლების წარმომადგენელი და ეს ხდება მშრომლის ჩამოსვლამდე. მათთვის გარანტირებულია საპენსიო ფონდში ანარიცხები, ანაზღაურებადი შვებულება, კომპენსაციის დაზღვევა და სამედიცინო დაზღვევა. ჩამოსვლებს აეროპორტში ხვდებიან და ეხმარებიან ქვეყანაში შესვლის გაფორმებაში. თუმცა დროებით სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებზე მომუშავე პირები მოკლებული არიან ზოგიერთი სახის დაცვას, მაგალითად სამუშაოს შეცვლის უფლებას და ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის ანაზღაურების მიღების უფლებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 2.3, 4.6, 5.2, 5.3, 5.5, 6.3, 9.10, 10.3, 12.1, 12.3, 13.3

[http://www.rcmcs.org/paises/SAWP.htm;Report of the International Workshop organized by IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, მისაწვდომია მისამართზე: http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\\_ID=3425&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://www.rcmcs.org/paises/SAWP.htm;Report of the International Workshop organized by IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, მისაწვდომია მისამართზე: http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

### iii) სოციალური დიალოგი

46. **ირლანდია:** სოციალური პარტნიორების სამწლიანი –2003–2005 წლების თანამშრომლობის პროგრესის ხელშეწყობის პოლიტიკურ პროგრამაში რეკომენდებულია შრომითი მიგრანტების მიმართ გასატარებელი ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება. მოლაპარაკებების მხარეებად გამოდიოდნენ მთავრობა, დამსაქმებლები, პროფკავშირები, ფერმერთა ორგანიზაციები, ასევე ადგილობრივი თემები და მოხალისეები. შეთანხმებით გათვალისწინებული ათი სპეციალური ინიციატივიდან ერთ-ერთი ეხება მიგრაციას და კულტურათაშორის დიალოგს. მთავრობა და სოციალური პარტნიორები შეთანხმდნენ, რომ სასურველია მიგრაციის საკითხებში კომპლექსური პოლიტიკური პროგრამის გამოუმუშავება, იმ საკითხების ჩათვლით, რომლების თაობაზეც მთავრობა ჩაატარებს კონსულტაციებს სოციალურ პარტნიორებთან, კერძოდ ეკონომიკური მიგრაციის და შრომის ბაზრის, ინტეგრაციის, რასიზმისა და კულტურათაშორისი ურთიერთობების საკითხები, აგრეთვე მიგრანტების პრობლემები. პარტნიორებმა ითავეს, უფრო



სისტემატურ საფუძველზე ჩაატარონ საერთო ეროვნული დონის კონსულტაციები ეკონომიკური მიგრაციის საკითხებში, მთავრობის კონსულტაციები მშრომელთა და ბიზნესის სფეროს წარმომადგენლებთან და განიხილებოდეს საკითხი მუშაობის ნებართვის სისტემის შემოღების თაობაზე. მათ ასევე ითავეს, იხელმძღვანელონ სამუშაო ადგილზე რასიზმის გამოვლინებებისათვის ხელისშემშლელი ნორმებისა და წესების კოდექსით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2, 14.2.**

*Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005, Dublin,*

February 2003 მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>

**47. კოსტა-რიკა:** შრომის საკითხებში უმაღლესი საბჭოს ძალისხმევით მიღწეულია შეთანხმება სოციალურ პარტნიორებს შორის ძირითადი დღის წესრიგის საკითხებზე შრომით მიგრანტებთან, შრომის ბაზრის ელასტიურობასთან, დასაქმების სფეროში პოლიტიკასთან და ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებასთან დაკავშირებით. მიგრირებადი მშრომელების შესახებ საპროგრამო განცხადებაში აღნიშნულია შრომითი მიგრანტების წვლილი ქვეყნის ეკონომიკასა და სოციალური განვითარების საქმეში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 14.9, 15.2.**

*შსო:ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენება კონვენციების და რეკომენდაციების გამოყენების შესახებ, 2004 წელი.*

**48. ფილიპინები:** საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის ფილიპინების ადმინისტრაციის შემადგენლობაში (POEA) არის სამმხრივი მმართველობა, რომელშიც შედის შრომის და დასაქმების მინისტრი, სხვა დაინტერესებული სახელმწიფო უწყების წარმომადგენლები, მშრომელთა წარმომადგენელი ფილიპინების პროფკავშირების კონგრესიდან და დამსაქმებელთა წარმომადგენელი კერძო საკადრო სააგენტოების ასოციაციიდან. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.10, 6.1, 6.2.**

<http://www.poea.gov.ph>

**49. აფრიკა:** კონკრეტულად შრომითი მიგრაციის შესახებ სოციალური დიალოგის ეროვნული მექანიზმები შექმნილია აღმოსავლეთ, დასავლეთ და ჩრდილოეთ აფრიკის 12 ქვეყანაში: ალჟირში, ბურკინა-ფასოში, გამბიაში, კაბო-ვერდეში, კენიაში, მავრიტანიაში, მალიში, მაროკოში, სენეგალში, ტანზანიის გაერთიანებულ რესპუბლიკაში და ტუნისში. ეს მექანიზმები მოიცავს არაფორმალურ კონსალტინგის ორგანოებს სამინისტროებისა და უწყებების, მათ შორის შრომის სამინისტროს, დამაქმებლების გაერთიანების და პროფკავშირების ფედერაციების წევრების მონაწილეობით, შრომის სამინისტროების უფროსი თანამდებობის პირებს ევალუბათ საკოორდინაციო ცენტრების ფუნქციების შესრულება შრომითი მიგრაციის საკითხებში აღნიშნული 12 ქვეყნიდან თითოეულში, ამ ფუნქციებში შედის ინფორმაციის მიღება და პარტნიორებს შორის გაცვლა, სოციალური პარტნიორების თათბირებისა და სემინარების მოწყობა სამინისტროებისა და უწყებების მონაწილეობით, აგრეთვე შრომითი მიგრაციის დარგში მოქმედ სუბრეგიონულ მექანიზმებთან კავშირის დამყარება. ეროვნული მექანიზმები არარეგულარულ საფუძველზე ატარებენ სხდომებს იმის მიხედვით, თუ რა შესაძლებლობები და რა სახსრებია მათ განკარგულებაში; ეროვნული პარტნიორებისა და შსო-ს მიერ ერთობლივად ორგანიზებული ეროვნული სამმხრივი სემინარები პოტენციალის გაზრდისა და პოლიტიკის ღონისძიებების შეთანხმების საკითხებში 2005 წლის მანძილზე თითქმის ყველა აღნიშნულ ქვეყანაში ტარდებოდა. ეროვნული დონის სემინარებზე შეთანხმებულ

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

იქნა ეროვნული ღონისძიებების პრიორიტეტები საერთაშორისო სტანდარტების შემოღების, გამოკვლევების ჩატარების და მუშახელის მიგრაციის საკითხებში მონაცემების შეგროვების და გავრცელების მეთოდების დახვეწის მიზნით. მონაწილეებმა ხელი უნდა შეუწყონ ინფორმაციის გაცვლას შესაბამის სახელმწიფო დაწესებულებებთან და სოციალური პარტნიორების ეროვნულ ორგანიზაციებთან, რომლებსაც ისინი წარმოადგენენ. ამ მექანიზმების შექმნა დაიწყო ევროსაბჭოს მხარდაჭერით განხორციელებული შსო-ს პროექტის „შრომითი მიგრაციის მართვა, როგორც ევროპა-ხმელთაშუაზღვისპირეთის რეგიონის, აღმოსავლეთ აფრიკის და დასავლეთ აფრიკის განვითარების ინსტრუმენტი,“ ფარგლებში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 6.2, 6.3, 6.4.**

*Labour migration for integration and development in Africa*, მისაწვდომია მისამართზე:  
<http://migrationafrica.itcilo.org>

### iv) კონსულტაციები სამოქალაქო საზოგადოებასა და მიგრანტთა გაერთიანებებთან

50. **მექსიკა:** მთავრობამ შექმნა საგარეო საქმეთა სამინისტროსთან არსებული სპეციალიზებული ორგანო საკითხების გადასაწყვეტად და საზღვარგარეთ მყოფ საკუთარ მოქალაქეთა დასახმარებლად. საზღვარგარეთ მყოფი მექსიკელების საქმეთა ინსტიტუტი (IME) განსაზღვრავს პრიორიტეტულ მიმართულებებს საკონსულტაციო საბჭოსთან ერთად, რომლის შემადგენლობაშიც შედის საზოგადოების 105 არჩევითი წარმომადგენელი, რომელთაგან მრავალი შრომითი მიგრანტი და ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიგრანტთა გაერთიანების ხელმძღვანელია. საზღვარგარეთ მომუშავე მექსიკელების პრობლემებზე მომუშავე სახელმწიფო ორგანოების ძალისხმევით გაერთიანებით IME უზრუნველყოფს პოლიტიკური გადაწყვეტილებების შემუშავებისა და რეალიზაციისას კოორდინაციასა და შრომითი მიგრანტების პრობლემების გათვალისწინებას. IME ასევე ახორციელებს სამეცნიერო კვლევების დაკვეთას, შეიმუშავებს მიგრანტების დახმარების პროგრამებს და მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების გამოყენებით ავრცელებს მიგრანტებისა და მათი ოჯახების შესახებ ინფორმაციას. **იხ.სახელმძღვანელო პრინციპები 6.1, 6.4, 6.5, 7.1.**

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>

51. **ამერიკის შეერთებული შტატები:** იმიგრანტებისა და ლტოლვილების უფლებების დამცველი ილინოისის დეკლარაცია (ICIRR) წარმოადგენს მიგრანტთა ორგანიზაციების კოალიციას და თანამშრომლობს პროფკავშირებთან, ფედერალურ მთავრობასთან, შტატების მთავრობებთან და ადგილობრივ სახელისუფლებო ორგანოებთან, ასევე სხვა ეროვნულ თუ საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებთან პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღებისას შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვის უზრუნველყოფის დარგში. შტატის მთავრობასთან თანამშრომლობით ICIRR აფინანსებს და ორგანიზებას უწევს ადგილობრივი ორგანიზაციებისთვის მთარგმნელობითი მასალების მომზადებას და იმ მიგრანტების დახმარებას, რომლებსაც განაცხადი შეაქვთ სახელმწიფო პროგრამებში მონაწილეობის მისაღებად ან ესაჭიროებათ იურიდიული დახმარების აღმოჩენა. ამის გარდა ICIRR ატარებს მრავალენოვან სამუშაო სემინარებს შრომითი უფლებების, იმიგრაციის ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის და პროცედურების შესახებ, ასევე სემინარებს შრომითი მიგრანტებისთვის მართვისა და ხელმძღვანელობის უნარ-ჩვევების განვითარებისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.4, 7.1, 7.2, 10.8.**

<http://www.icirr.org>

52. **ამერიკის შეერთებული შტატები:** პროფესიული კავშირი „კვების მრეწველობის და საცალო ვაჭრობის მუშათა გაერთიანებული კავშირი“ თანამშრომლობს ლათინოამერიკულ, ძირითადად მექსიკურ მუშათა ორგანიზაციებთან შეერთებულ შტატებში შრომითი მიგრანტების მობილიზაციის მიზნით საქონლის დაკვლისა და დამუშავების საწარმოებში სამუშაოდ შრომითი მიგრანტების მობილიზაციის მიზნით, რომლებიც სამუშაო ძალაზე საკუთარ მოთხოვნილებას ტრადიციულად მიგრანტების ხარჯზე უზრუნველყოფენ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 7.2, 10.8.**

[http://www.ufcw.org/press\\_room/press\\_releases\\_2000/raidonomahaplant.cfm](http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm)

53. **ფილიპინები:** ფილიპინების პროფკავშირების კონგრესი (TUCP) თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და მთავრობასთან შრომითი მიგრანტების, მათ შორის შინამოსამსახურებად მომუშავე ქალების დაცვის პრაქტიკის დახვეწის მიზნით. TUCP თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაცია Kaibigan–თან შრომითი მიგრანტი ქალების პრობლემების გადაწყვეტისა და უფლებების დაცვის დარგში, კერძოდ ადამიანებით ვაჭრობის პრობლემებთან დაკავშირებით. TUCP–იც და Kaibigan–იც ფილიპინების პრეზიდენტის ადმინისტრაციასთან არსებული სიღარიბის დაძლევის ეროვნული კომისიის შრომითი მიგრანტების საბჭოს წევრები არიან. TUCP–ს აქვს შრომითი მიგრანტებისთვის განკუთვნილი ცენტრი მანილაში, რომელიც ეხმარება ემიგრაციის მსურველ მშრომელებს ან იმ მიგრანტებს, რომლებსაც. სამშობლოში დაბრუნება სურთ. სახელმწიფო მოხელეთა პროფკავშირი PS-Link-iata ატარებს მოსამზადებელ გასაუბრებებს იმ პირებთან ვისაც მიგრირება სურს, და განუმარტავს მათ უფლებებს, აწვდის ინფორმაციას, თუ სად უნდა მიმართონ ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით მიმღებ ქვეყნებში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 7.2, 9.8, 9.11, 10.8, 12.1, 12.2.**

TradeUnion World, Briefing.No.3,p.9 (ICTFU,May 2004);

<http://www.tucp.org.ph/>

54. **აზიაში მიგრანტების საქმეთა ფორუმი (MFA):** MFA არის საკოორდინაციო საბჭო აზიის ძირითადი არასამთავრობო ორგანიზაციებისა, რომლებიც წარმოადგენს მიგრანტების დახმარებისა და მათი უფლებების დაცვის მიზნით მოქმედი ჯგუფების ქსელს აზიის როგორც მიგრანტების გამგზავნ, ისე მიგრანტების მიმღებ ქვეყნებში. თავისი არსებობის მანძილზე 1994 წლიდან MFA იქცა იმ რეგიონულ ორგანოდ, რომელიც იცავს აზიელი შრომითი მიგრანტების და მათი ოჯახის წევრების უფლებებს მათი საიმპიგრაციო სტატუსის მიუხედავად ის ყველა შრომითი მიგრანტის უფლებების დაცვის 1990 წლის საერთაშორისო კონვენციის სარატიფიკაციოდ წარმართული საერთაშორისო კამპანიის აქტიური პარტნიორია. MFA და მიგრანტების საქმეთა აზიური ცენტრი ავრცელებენ შრომითი მიგრანტების შესახებ გამოკვლევების მონაცემებს. მიგრაციის საკითხების შესახებ ყოველწლიური კრებული, რომელიც აზიაში გამოიცემა, აზიაში მიგრანტების პრობლემებისა და უფლებების სტანდარტულ ცნობარს წარმოადგენს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 3.2, 3.3, 7.1, 7.2.**

[http://www.mfasia.org/Asian\\_migrant\\_yearbook\\_2002-2003:Migration\\_facts,\\_analysis\\_and\\_issues](http://www.mfasia.org/Asian_migrant_yearbook_2002-2003:Migration_facts,_analysis_and_issues) (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcid: “The multilevel approach to promoting Asian migrant workers’ rights: The MFA experience”, გამოცემაში International Migration, December 2004, Vol. 42, No.5, pp. 169-176.

V. შრომითი მიგრანტების დაცვა

i) ადამიანის უფლებები

55. **მექსიკა:** აშშ-ში მექსიკის 43 საკონსულო იურიდიულ დახმარებას უწევს მათ, ვინც ადამიანის უფლებების დარღვევის მსხვერპლი გახდა, და ახორციელებენ არასრულწლოვანი მიგრანტებისათვის არსებულ პროგრამებს, ასევე მომსახურებას სოციალური დახმარებისა და კულტურის სფეროში. ეს საკონსულოები ასევე გასცემენ „საკონსულო სერტიფიკატს“ – საიდენტიფიკაციო ბარათს, რომელსაც გასცემენ მექსიკის საკონსულოები იმის დასადასტურებლად, რომ მისი მფლობელი საზღვარგარეთ მცხოვრები მექსიკის მოქალაქეა. მექსიკის მთავრობა ხელს უწყობს ბანკების, პოლიციის უბნებისა და სხვა სტრუქტურების მიერ ამგვარი ბარათების პირადობის დამადასტურებელ საბუთებად მიღებას. ის განსაკუთრებით ეხმარება იმ მექსიკელ იმიგრანტებს, რომლებსაც კანონიერი სტატუსი არ აქვთ. 2005 წლისათვის ეს სერტიფიკატები აშშ-ს 118 ბანკში მიიღებოდა პირადობის დამადასტურებელი საბუთის ალტერნატიული ფორმის სახით საბანკო ანგარიშის გახსნის უფლების უზრუნველსაყოფად. სერტიფიკატის გამოყენებით საბანკო ანგარიშების გახსნის მისაწვდომობის გაფართოებას კიდევ ერთი დადებითი ასპექტი აქვს – მექსიკაში ფულადი გადარიცხვების გაგზავნის საფასურის შემცირება. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 8.2, 12.8, 15.6.**

<http://portal.sre.gov.mx/eua/M.Orozco>: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons*, report commissioned by the Population and Mortality Division of the United Nations, მისაწვდომია როგორც *Bridging the gap: International migration and the role of migrants and their remittances in development*,-ის მე-3 დანართი შემდეგ მისამართზე, <http://www.businessindevelopment.nt/download.php?id=1012.6936#>; *World migration 2003: Managing migration: Challenges and responses for people on the move*, Vol.2, IOM World Migration Report Series, Ch. 9 (Geneva, IOM, 2003).

56. **შინამოსამსახურებლად მომუშავე უცხოელი შრომითი მიგრანტების პრობლემებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების რეგიონული შეხვედრა უმაღლეს დონეზე (კოლომბოს დეკლარაცია):** უმაღლეს დონეზე 2002 წლის კოლომბოს (შრი-ლანკა) შეხვედრაში, რომლის ორგანიზატორიც იყო შიდსის პრობლემებისა და მობილურობის საკითხების პრაქტიკული გამოკვლევების საკოორდინაციო ცენტრი (CARAM) აზია, მონაწილეობა მიიღო 24 ქვეყნის დელეგატმა, რომლებიც შინამოსამსახურებლად მომუშავე შრომით მიგრანტებს წარმოადგენდნენ, ასევე მთავრობის, პროფკავშირების, არასამთავრობო ორგანიზაციების და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა. უმაღლეს დონეზე შეხვედრა დასრულდა კოლომბოს დეკლარაციის მიღებით, რომელიც შეიცავს მოწოდებას განვითარების დარგში ისეთი სტრატეგიის, პოლიტიკის, გეგმების და ღონისძიებების შემუშავების თაობაზე, რომლების მიზანიცაა შინამოსამსახურებლად მომუშავე უცხოელი შრომითი მიგრანტების ღირსების აღიარების, დაცვის და პატივისცემის პრობლემის გადაწყვეტა. კოლომბოს დეკლარაციაში ნათქვამია, რომ ტერიტორიაზე ღირსეული ყოფნა, გადაადგილება და საზღვრების გადაკვეთა ადამიანური ცივილიზაციის ძირითადი მონაპოვართაგანია და რომ შინამოსამსახურებლად მომუშავე შრომით მიგრანტებს თავისი წვლილი შეაქვთ ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების საქმეში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.5, 6.2, 6.5, 7.2, 81, 9.8.**

*Report of the Regional Summit on foreign Migrant Domestic Workers*, 26-28 August 2002, Colombo, Sri Lanka, მისაწვდომია მისამართზე: [http://caramasia.gn.apc.org/page\\_type](http://caramasia.gn.apc.org/page_type)

\_2.php?page=regional\_summit/Regional\_Summit-  
MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page

**57. საერთაშორისო თანაშრომლობის პლატფორმა იმ მიგრანტთა საკითხებში, რომლებიც ქვეყნის ტერიტორიაზე სათანადო დოკუმენტების გარეშე იმყოფებიან (PICUM):** PICUM-ი წარმოადგენს იმ ორგანიზაციების ქსელს, რომლებიც ეხმარება ევროპაში უკანონო მდგომარეობაში მყოფ მიგრანტებს, ხელს უწყობს იმ მიგრანტების ადამიანთა უფლებების პატივისცემას, რომლებიც ევროპის ტერიტორიაზე სათანადო დოკუმენტების გარეშე იმყოფებიან. PICUM-ი უკანონო მიგრანტების სოციალური უფლებების შესახებ კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თაობაზე ინფორმაციის შეგროვებითა და კავებულ, იგროვებს ცოდნასა და გამოცდილებას ამ სფეროში, ამყარებს კონტაქტებს იმ ორგანიზაციებს შორის, რომლებიც ევროპაში უკანონოდ მყოფი მიგრანტების პრობლემებით არიან დაკავებული, და შეიმუშავებს რეკომენდაციებს კანონიერი სტატუსის არმქონე მიგრანტების სამართლებრივი და სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების თაობაზე. PICUM-ის მოხსენება „იმ შრომითი მიგრანტების დაცვის ათი ხერხი, რომლებიც საამისოდ აუცილებელი საბუთების გარეშე იმყოფებიან ქვეყნის ტერიტორიაზე“ შეიცავს შსო-ს, პროფკავშირებისა და სხვა ისეთი ორგანიზაციებისაგან მიღებულ დაწვრილებით ინფორმაციას, რომლებიც ევროპასა და აშშ-ში უკანონოდ მყოფ მშრომლებთან მუშაობენ და იცავენ მათ უფლებებს. წარმოდგენილია ათი სამოქმედო მიმართულების მიხედვით დაჯგუფებული მეთოდები, რომლებიც ხელს უწყობს უკანონო მიგრანტების, როგორც პიროვნებების და როგორც მშრომელების ღირსების პატივისცემის ჩანერგვას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.12, 7.2, 8.2,**  
<http://www.picum.org>

**ii) საერთაშორისო სტანდარტების დაცვა ეროვნულ დონეზე**

**58. აზერბაიჯანი:** ისევე, როგორც ბევრ წევრ სახელმწიფოში, აზერბაიჯანის შრომის კოდექსი, რომელიც 1999 წელს შევიდა ძალაში, კრძალავს შრომითი მოწყობისას მოქალაქეობის, სქესის, რასის, ეროვნების, ენის, საცხოვრებელი ადგილის, მატერიალური მდგომარეობის, სოციალური წარმომავლობის, ასაკის, ოჯახური მდგომარეობის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულებების, პროფკავშირებისა თუ პროფესიული სტატუსის სხვა გაერთიანებების წევრობის, მრწამსისა თუ სხვა ისეთი ფაქტორების მიხედვით დისკრიმინაციას, რომლებიც არაა დაკავშირებული პროფესიული მომზადების დონესთან, სპეციალობის მიხედვით მოვალეობათა შესრულებასთან თუ პროფესიულ კვალიფიკაციასთან. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 8.4, 9.4.**

შსო: *ექსპერტთა კომისიის მოხსენება კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების თაობაზე*, 2000 წელი.

**59. ალბანეთი:** ისევე, როგორც რიგ სხვა ქვეყნებში, საავადმყოფოებში დახმარების აღმოჩენის შესახებ კანონი ავალდებულებს ალბანეთის საავადმყოფოებს, უფასო გადაუდებელი სამედიცინო დახმარება აღმოუჩინონ ყველა პირს. ამგვარად შრომით მიგრანტებს, მათი ოჯახის წევრების ჩათვლით, მათ შორის კანონიერი სტატუსის არმქონეთ, სამედიცინო დახმარება უნდა გაეწიოთ საერთო საფუძველზე, როგორც მოქალაქეებს. ჩეხეთის რესპუბლიკა და შვეიცარია ასევე უზრუნველყოფენ შრომითი მიგრანტებისათვის, მათ შორის კანონიერი სტატუსის არმქონეთათვის, გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების მისაწვდომობას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.3, 9.10.**

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

European Institute of Social Security, Leuven, მისაწვდომია მისამართზე:  
<http://www.eiss.be/>

**60. ბოსნია და ჰერცეგოვინა და ბურკინა-ფასო:** მთელ მსოფლიოში მხოლოდ ამ ორ სახელმწიფოს აქვს რატიფიცირებული სამივე საერთაშორისო კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ – შსო-ს კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (გადასინჯული), 1949 წელი (N97), კონვენცია შრომითი მიგრანტების შესახებ (დამატებითი დებულებები), 1975 წელი (N143), საერთაშორისო კონვენცია ყველა შრომითი მიგრანტისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ, 1990 წელი. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 9.1.**

**61. იორდანია:** 2003 წელს იორდანის შრომის სამინისტრომ დაამტკიცა სპეციალური შრომითი ხელშეკრულება შინამოსამსახურეებად მომუშავე იმ შრომითი მიგრანტების შესახებ, რომლებიც არ არიან იორდანის მოქალაქეები, ამ მიგრანტების, უმეტესწილად ქალების, დაცვის გაძლიერების მიზნით, მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული კანონმდებლობა შინამოსამსახურეებად მომუშავე პირებზე არ ვრცელდება. იმავე 2003 წელს იორდანია შესწორებები შეიტანა კანონში დაქირავების სააგენტოებისა და მათი საქმიანობის კონტროლის შესახებ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.4, 9.8.**

*Special working contract for non-jordanian domestic workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) Arab States Regional Office, Amman, Press Release, 21 January 2003, მისაწვდომია მისამართზე <http://www.unifem.org/jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>

**62. იტალია:** იმ კანონიერი შრომითი მიგრანტების მიერ, რომლებიც არ არიან ევროკავშირის ქვეყნებიდან, სამსახურის დაკარგვა ან მათი გათავისუფლება სამსახურიდან არ იწვევს მათ ავტომატურად ამორიცხვას საცხოვრებელი უფლების მქონეთა სიიდან. მათ აქვთ უფლება შრომითი მოწყობის თაობაზე შესაბამის სიეში დარეგისტრირდნენ მათი საცხოვრებელი უფლების ვადის ამოწურვამდე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 9.4.**

შსო: *ესპერტთა კომისიის მოხსენება კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების თაობაზე*, 2000 წელი.

**63. კანადა:** ზოგადად კანადის კანონმდებლობის შესაბამისად ყველა კანონიერ შრომით მიგრანტს აქვს უფლება ისეთივე სადაზღვევო ანაზღაურება მიიღოს, როგორსაც ღებულობენ მოქალაქეები. კანადამ სხვა სახელმწიფოებთან დადო ორმხრივი ხელშეკრულებები სოციალური დაზღვევის შესახებ. მშრომელებს უფლება ეძლევათ გამოიყვანონ დამსაქმებელი, ამასთან დროებით მომუშავეებს, რომლებმაც სამსახური არა მათი ბრალეულობის გამო დაკარგეს, შეუძლიათ დარჩნენ ქვეყანაში ახალი სამსახურის მოსაძებნად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.1, 8.1, 9.3, 9.4, 9.7, 9.8, 9.9, 9.12.**

<http://www.cic.gc.ca>; <http://www.hrhc-drhc.gc.ca>; <http://www.canlii.org>; *ILO Migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).

**64. მაროკო:** ორმხრივი შეთანხმებები სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ საფრანგეთთან, ესპანეთთან და ნიდერლანდებთან ითვალისწინებს შრომითი მიგრანტებისათვის უფასო სამედიცინო დახმარებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 9.10.**

[http://www.ilo.org/dyn/natlex\\_browse\\_home](http://www.ilo.org/dyn/natlex_browse_home)

65. **ამერიკის შვერთებული შტატები:** შრომისა და დასაქმების შესახებ კანონები, მაგალითად კანონმდებლობა შრომის ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის, ზავშვთა შრომის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის, პროფკავშირების საქმიანობისა და დასაქმების სფეროში დასკრიმინაციის დაუშვებლობის, შესახებ ვრცელდება ყველა შრომით მიგრანტზე, უკანონოთა ჩათვლით. კანონი უკრძალავს დამსაქმებლებს შრომითი მიგრანტების დასმენას საიმიგრაციო ხელისუფლებაში იმის გამო, რომ მათ მიმართეს სასამართლო დაცვის საშუალებებს შრომითი კანონმდებლობის დარღვევების შემთხვევებისაგან თავის დასაცავად. მთავრობამ განახორციელა დამსაქმებელთა სამართლებრივი დევნა სასამართლო წესით ამგვარი ქმედებების გამო და მოიგო ეს საქმეები. რაც შეეხება დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციას, 1964 წლის სამოქალაქო უფლებების შესახებ აქტი ავრცელებს შრომით მიგრანტებზე ეროვნული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას. უკანონობაა თანამემამულეებისათვის უფრო ხელსაყრელი პირობების შეთავაზება, ვიდრე შრომითი მიგრანტებისთვის, ასევე უკანონობაა ერთი ქვეყნიდან შრომითი მიგრანტებისთვის უფრო შეღავათიანი პირობების შექმნა, ვიდრე სხვა ქვეყნიდან ჩამოსული შრომითი მიგრანტებისთვის. სამოქალაქო უფლებების შესახებ აქტი ასევე კრძალავს ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაციას. ამგვარად, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს ფეხმძიმობის დასადგენი ტესტის გავლა მოსთხოვოს სამსახურში მიღების მსურველ ქალს ან დისკრიმინაციული პირობებით მიიღოს ის ფეხმძიმობის მიზეზით. აუცილებლობის შემთხვევაში ადმინისტრაციული ან სასამართლო სამართალწარმოებისას შრომით მიგრანტებს გაეწევთ მომსახურება ზეპირი და წერილობითი თარგმანის უზრუნველსაყოფად. რაც შეეხება სასამართლო დაცვის ხერხებს, კანონიერ შრომით მიგრანტებს უფლება აქვთ ისარგებლონ სასამართლო დაცვის ყველა საშუალებით, რომლებზეც ხელი მიუწვდებათ აშშ-ს მოქალაქეებს, ხოლო კანონიერი სტატუსის არმქონე შრომით მიგრანტებს აქვთ აშშ-ს მოქალაქეებთან თანაბარი უფლება გამოიყენონ სასამართლო დაცვის საშუალებები იმ სამუშაოსთან დაკავშირებით, რომელიც უკვე შეასრულეს. თუმცა, თუ საუბარია სასამართლო დაცვის პროსპექტიულ საშუალებებზე, 2002 წელს ამერიკის შვერთებული შტატების უზენაესმა სასამართლომ გააუქმა დიდი ხნის მანძილზე არსებული პრეცედენტი და უარი უთხრა პროფკავშირული საქმიანობით დაკავებულ მოქალაქეობის არმქონე შრომით მიგრანტს სასამართლო დაცვის პროსპექტიული საშუალებების გამოყენებაზე. ამ შეზღუდვის სხვა კანონებზე გავრცელების საკითხი ამჟამად წყდება სასამართლო წესით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.3, 9.4, 9.5, 9.8, 9.11, 9.12, 10.10, 12.11.**

<http://www.dol.gov>; <http://www.eeoc.gov>; <http://www.nlrb.gov>

66. **თურქეთი:** თურქეთში ყველა შრომითი მიგრანტი ექვემდებარება გრძელვადიანი დაზღვევის სისტემის მოქმედების არეალში მოხვედრას სიციალური უზრუნველყოფის დარგში თანასწორუფლებიანობის შესახებ კონვენციის 31-ე მუხლის თანახმად (1962 წელი, N118). **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.1, 9.3.**

შსო: *ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენება კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების თაობაზე, 2000 წელი.*

67. **ფილიპინები:** ხელშეკრულების შესახებ მემორანდუმი ავალდებულებს დაქირავების სააგენტოებს, რომლებიც უცხოური გემებისთვის პერსონალის დაკომპლექტებას ახორციელებენ, ყოველთვიურად აწარმოონ გადარიცხვები ფილიპინების სოციალური დაზღვევის სისტემაში. მომუშავე პირები ექვემდებარებიან სოციალურ დაზღვევას

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

დაქირავების იმ სტანდარტული ხელშეკრულების ხელმოწერის მომენტიდან, რომელიც მეზღვაურების დაქირავების შესახებ იდება დაქირავების სააგენტოსა და უცხოელ გემის მენეჯერსთან, როგორც დამსაქმებლებთან. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 9.**  
<http://www.sss.gov.ph>

68. **საფრანგეთი:** შრომის კოდექსში ნათქვამია, რომ ყველა შრომით მიგრანტს, მათ შორის კანონიერი სტატუსის არმქონეს, აქვს შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება მის მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულების დებულებებისა და იმ კანონების თანახმად, რომლებიც ეხება ქვეყნის მოქალაქეებს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.3, 9.5, 10.5.**

მუხლი L341, *საფრანგეთის შრომის კოდექსი (Code du Travail, France).*

69. **ჩილე და ამერიკის შეერთებული შტატები:** ჩილესა და ამერიკის შეერთებულ შტატებს შორის დადებული ხელშეკრულებები ითვალისწინებს სოციალური დახმარების თანხების გადარიცხვის შესაძლებლობას. ამ ხელშეკრულებების თანახმად ხორციელდება ჩილესა და აშშ-ში მუშაობისას სამუშაო საათების ჩათვლა დახმარებების მაქსიმუმაციისა და ორმაგი დაბეგვრის მინიმუმაციის მიზნით. გარკვეულ შემთხვევებში შრომითი მიგრანტების კმაყოფილება მყოფ მათი ოჯახის წევრებსა და მეუღლეებს შეუძლიათ მიიღონ სოციალური დახმარება შეერთებულ შტატებში შრომითი მიგრანტის ოჯახის წევრის სოციალური დაზღვევის უფლების საფუძველზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 9.9.**  
[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home)

70. **კარიკომ–ი:** კარიკომ–ის ქვეყნების ხელშეკრულება სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ მიმართულია წევრ ქვეყნებში მოქმედი სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ კანონმდებლობის უნიფიკაციაზე. ის პირდაპირ ეყრდნობა შსო–ს კონვენციებსა და სამ ძირითად პრინციპს – მოპყრობის თანასწორობა, შეძენილი ან შესაძენი უფლებების შენარჩუნება და ამ უფლებების დაცვა სხვა სახელმწიფოში მიგრაციისას. ხელშეკრულება უმთავრესად ეყრდნობა შსო–ს N167 რეკომენდაციას. ხელშეკრულება რატიფიცირებული და ხელმოწერილია 13 წევრი სახელმწიფოს მიერ, ხოლო 12 ქვეყანაში მისთვის კანონის ძალის მინიჭების მიზნით ეროვნული კანონმდებლობა იქნა მიღებული. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.2, 9.3, 9.9.**  
<http://www.caricom.org/>

71. **ევროკავშირი:** ევროკავშირის სამართლებრივი ბაზა როგორც ევროკავშირის, ისე მესამე ქვეყნების მოქალაქეებს უქმნის ფართო შესაძლებლობებს სოციალური უზრუნველყოფის უფლების გადატანისა და შენარჩუნებისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 9.9.**  
ევროკავშირის რეგლამენტი 1408/71, 859/2003, მისაწვდომია მისამართზე:  
<http://europa.eu.int/>

72. **ევროკავშირი/მალრიბი, ევროკავშირი/ხმელთაშუაზღვის ქვეყნები:** ევროკავშირის მიერ ევროპა–ხმელთაშუაზღვის ქვეყნების პარტნიორობის ფარგლებში დადებული ხელშეკრულებები ალჟირთან, მაროკოსთან და ტუნისთან თანამშრომლობის შესახებ შეიცავს დებულებებს მალრიბის ქვეყნებიდან წამოსული და ევროკავშირის ქვეყნებში მომუშავე შრომითი მიგრანტებისთვის სოციალური უზრუნველყოფის თანხების შენარჩუნებისა და გადატანის უფლების თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 9.9.**  
[http://europa.eu.int/comm/external\\_relations/euromed/bd.htm](http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm)



**73. შსო–ს საზედამხედველო ორგანოს საქმიანობა გაერთიანების თავისუფლების სფეროში:** კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების კომიტეტი და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი არაერთხელ ადასტურებენ შრომითი მიგრანტების უფლებას, შექმნან პროფკავშირები ან გაწევრიანდნენ მათში და თავი დაიცვან დისკრიმინაციის ყოველგვარი გამოვლინებისაგან. შსო–ს საზედამხედველო ორგანოები ასევე უზრუნველყოფენ შრომითი მიგრანტების შესაძლებლობას, შეასრულონ პროფკავშირის წევრობასთან დაკავშირებული მოვალეობები მიმღებ ქვეყანაში ცხოვრების გარკვეული გონივრული ვადის გასვლის შემდეგ ან უზრუნველყოფენ ამგვარ შესაძლებლობას შრომითი მიგრანტების გონივრული პროცენტისათვის. მაგალითად, მას შემდეგ რაც შსო–ს ექსპერტთა კომისიამ გამოთქვა შენიშვნა იმის თაობაზე, რომ კამერუნის, ნიგერიის და ჩადის ადრინდელ კანონმდებლობებში არ არის დაცული გაერთიანების თავისუფლების და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ კონვენციის დებულებები, 1948 წელი (N87), ამ ქვეყნებმა შეიტანეს საკუთარ კანონებში შესწორებები, რომელთა თანახმად შრომით მიგრანტებს უფლება ეძლევათ ქვეყანაში ცხოვრების გარკვეული ვადის გასვლის შემდეგ დაიკავონ თანამდებობები პროფკავშირებში კონვენციის მე–3 მუხლის მიხედვით. ლუქსემბურგმა და ფინეთმა საკუთარი კანონმდებლობის კონვენციის მე–2 მუხლთან შესაბამისობაში მოსაყვანად კანონებში შეიტანეს შესწორებები, რომლებიც აუქმებს შეზღუდვებს პროფკავშირის წევრობის უფლების მქონე შრომითი მიგრანტების მაქსიმალური რაოდენობისათვის. რაც შეეხება უკანონო მდგომარეობაში მყოფი შრომითი მიგრანტების უფლებებს, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი განიხილავს მათ კონვენციის მე–2 მუხლის მოქმედების ფარგლებში, რომელიც აღიარებს „ყოველგვარი განსხვავების გარეშე“ მშრომელთა საკუთარი არჩევანის მიხედვით წინასწარი ნებართვის გარეშე ორგანიზაციების შექმნისა და ამ ორგანიზაციებში გაწევრიანების უფლებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 8.4, 9.2.**

*ILO: Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1993, 1995, 1997, 1998; ILO: 327th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin, Vol. LXXXV, 2002, Series B, No. 1, para. 561.*

**iii) სამართალგამოყენება**

**74. მავრიკია:** შრომის სამინისტროში არსებული შრომითი მიგრანტების საქმეთა სპეციალური განყოფილება ატარებს შრომითი მიგრანტების დაქირავების პირობების შემოწმებას და ამ უკანასკნელთ ისეთივე უფლებები აქვთ, როგორც ქვეყნის მოქალაქეებს. ეს განყოფილება ამოწმებს დაქირავების ხელშეკრულებებს გარკვეული პირობების დაცულობის თვალსაზრისით, რომლებიც ეხება დაზღვევას, საცხოვრებელ პირობებს, ქვეყანაში დასაბრუნებელ ბილეთსა და სამედიცინო მომსახურების უზრუნველყოფას. შრომის ანაზღაურების გადახდა უნდა მოხდეს უშუალოდ მუშაკისთვის. შრომითი მიგრანტებისაგან გაპროტესტების შემდეგ შემოწმების პროცედურები გამართვდა – გაიზარდა ინსპექტორების რიცხვი და შემოღებულ იქნა მთარგმნელის თანამდებობა. ინსპექტორები ახორციელებენ სამი სახის საქმიანობას: ხვდებიან მშრომელებს, რომლებიც ახლა იწყებენ მუშაობას, განუმარტავენ მათ უფლებებს, რეგულარულად დღისით ატარებენ შრომის, საცხოვრებელი პირობებისა და კვების შემოწმებას და ასევე ღამით – საცხოვრებელი პირობებისა და კვების შემოწმებას. სამინისტროში ტარდება სამმხრივი თათბირები მშრომელთა საჩივრების განსახილველად, რომელთა უმრავლესობაც ერთ–ორ დღეში კმაყოფილდება. ამ საჩივრების დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

დამსაქმებლები შესაძლოა გასამართლებულ იქნენ და სისხლის სამართლის სასჯელი დაეკისროთ. აკრძალულია მოქალაქეობის, რასის, რელიგიური მრწამსის, კანის, ფერის, შეხედულებების და სქესის მიხედვით დისკრიმინაცია. შრომითი მიგრანტების საქმეთა სპეციალური განყოფილება ამჟამად ღებულობს ზომებს სამკერვალო მრეწველობაში უფლებების ზოროტად გამოყენების აღმოსაფხვრელად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 4.8, 4.9, 4.10, 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.3, 9.4, 9.10, 9.11, 10.1, 10.2, 10.3, 10.5, 10.7, 10.8, 10.10, 11.3, 11.4, 11.5.

<http://www.gov.mu/portal/site/empementsite/menuitem>

75. **ამერიკის შეერთებული შტატები:** ჯანდაცვისა და სოციალური სამსახურების სამინისტროს სამოქალაქო უფლებების სამმართველომ (სუს) თავისი სტრუქტურებისთვის, რომლებიც მოიცავს ქვეყანაში არსებული ჯანდაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის დაწესებულებების უმრავლესობას, შეიმუშავა სახელმძღვანელო პრინციპები არაინგლისურენოვანი კლიენტებისათვის ძირითადი დოკუმენტების ზეპირი და წერილობითი თარგმანის უზრუნველყოფის შესახებ. სხვა სახელმძღვანელო პრინციპები ითვალისწინებს ყველა შრომითი მიგრანტისთვის გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების და მათი ოჯახის წევრებისთვის სოციალური დახმარების უზრუნველყოფას. სუს-ი განიხილავს ეროვნული ნიშნით დისკრიმინაციის თაობაზე შემოსულ საჩივრებს, მათ შორის შრომითი მიგრანტებისაგან, და თანამშრომლობს მომსახურების მიმწოდებლებთან, შტატების მთავრობებთან, ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან მიგრანტების მიმართ დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ კანონების მომზადებისა და გავრცელების თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 9.3, 9.10, 10.4, 10.9, 10.10.

<http://www.hhs.gov/ocr/>

## VI. მიგრაციის დარგში უფლებების ზოროტად გამოყენების თავიდან აცილება და მისგან დაცვა

76. **მაროკო:** შრომის დემოკრატიული კონფედერაცია (CDT) შრომითი მიგრანტების მხარდამჭერ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობს, ისეთებთან, როგორცაა უკანონო ემიგრაციის მსხვერპლთა მეგობრებისა და ოჯახების ასოციაცია (Association des Amis et Familles des Victimes de l' Emigration Clandestine) მაროკოში შრომითი მიგრანტებისთვის ადამიანის უფლებათა და სხვა საკითხებში დახმარების აღმოსაჩენად, იმ საფრთხეების შესახებ საინფორმაციო კამპანიების განხორციელების ჩათვლით, რაც უკანონო მიგრაციას ახლავს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 7.2, 8.2, 11.1, 12.4.

<http://www.csc-en-ligne.be>

77. **მოლდოვა, რესპუბლიკა:** ეროვნული საცნობარო სამსახური (ესს) ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლთათვის, რომელშიც შედიან როგორც სახელმწიფო, ისე არასამთავრობო ორგანიზაციები, გამოავლენს ადამიანებით ვაჭრობის პოტენციურ და ფაქტობრივ მსხვერპლს. ის აკავშირებს მათ ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების პრობლემებზე მომუშავე სამსახურებთან, მაგალითად ბიზნესის განვითარებისა და პროფესიული მომზადების სამსახურებთან და ისეთ საკითხებზე მომუშავე სამსახურებთან, როგორცაა სამედიცინო დახმარება და იურიდიული კონსულტაციები, თავშესაფრებისა და მოწმეთა დაცვის უზრუნველყოფა. თუმცა არასაკმარისი დაფინანსების

გამო ისინი შეზღუდული მოცულობის დახმარებას ახერხებენ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 11.2, 11.8, 11.9. International Migration Branch, ILO, migrant@ilo.org

**78. ნიგერია:** ადამიანებით ვაჭრობის ამკრძალავი ეროვნული სააგენტო(NAPTIT) ემსახურება ადამიანებით ვაჭრობის თავიდან აცილებას, ახორციელებს ადამიანებით მოვაჭრეთა სისხლისსამართლებრივ დევნას და ეხმარება ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლებს. ის კოორდინაციას უწევს სხვადასხვა დაწესებულებების მუშაობას და რეგულარულად აწარმოებს სამხრეთ კონსულტაციებს დონორებთან. NAPTIP-ი პასუხისმგებელია ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ მიმართული კანონების შესრულებასა და ამ სფეროში საგანმანათლებლო მუშაობაზე. ზოგიერთ სატრანზიტო და მიმღებ ქვეყანასთან ორმხრივი შეთანხმებების წყალობით NAPTIP-მა მოახერხა ბავშვების გადარჩენა და მათი ბენინსა და გაბონში დაბრუნება. 2003 წლის კანონი ბავშვთა უფლებების შესახებ იცავს ბავშვთა უფლებებს. მოსახლეობისთვის ტარდება საინფორმაციო-საგანმანათლებლო კამპანიები, კერძოდ ბავშვთა შრომისა და ადამიანებით ვაჭრობის პრობლემების თაობაზე. საშუალო სკოლებში არსებული ადამიანებით ვაჭრობის თავიდან აცილების კლუბებში ახალგაზრდობისათვის ტარდება ღონისძიებები, რომლებითაც მათ განუმარტავენ ამ საშიშროებას და მოუწოდებენ სიფრთხილისაკენ, როდესაც საქმე საზღვარგარეთ სამუშაოდ მიწვევას ეხება. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 2.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.8, 11.9.

A. Adepoju: Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa”, *International Migration*, Vol. 43, Nos. 1 and 2, 2005; R Salah: “Child trafficking: A challenge to child protection in Africa”, paper presented at the Fourth African Regional Conference on Child Abuse and Neglect, Enugu, Nigeria, Mar. 2004; <http://allafrica.com/>; [http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola\\_eng.htm](http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm)

**79. საუდის არაბეთი:** 2005 წლის ივლისში საუდის არაბეთის შრომის სამინისტრომ განაცხადა სპეციალური უწყების შექმნის შესახებ, რომელიც იმუშავებს შინამოსამსახურეებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვისა და ამ უფლებების დამრღვევი დამსაქმებლების დასჯის საკითხებზე. შინამოსამსახურეებად მომუშავე მშრომელთა უფლებების დაცვის დეპარტამენტი ღებულობს საჩივრებს შინამოსამსახურეებად მომუშავე იმ პირებისაგან, რომლებმაც სექსუალური შევიწროება ან ცული მოპყრობა განიცადეს ან არ მიიღეს შრომის ანაზღაურება. დამსაქმებლებს შეიძლება აეკრძალოთ მიმართონ შესაბამის სამსახურებს ნებისმიერი საშინაო საქმისათვის მუშახელის დაქირავების განაცხადით 5 წლის განმავლობაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.9.

Raid Qusti, *Arab News*: “Ministry cracks down on maid abuses”, 25 July, 2005

**80. გაერთიანებული სამეფო:** გაერთიანებულ სამეფოში შინამოსამსახურეებად მომუშავე მშრომლებს შეუძლიათ მიმართონ შესაბამის უწყებას დამსაქმებლის გამოცვლის თხოვნით. შინამოსამსახურეებად მომუშავე კანონიერი სტატუსის არმქონე იმ მშრომლებს, რომლებიც წამოვიდნენ თავდაპირველი დამსაქმებლისგან სასტიკი მოპყრობისა და ექსპლუატაციის გამო, შეუძლიათ მიმართონ შესაბამის ორგანოს თავისი სტატუსის ოფიციალური გაფორმების თხოვნით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 9.8, 9.12, 11.3, 11.9, 14.4.

შსო: *ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენება კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების თაობაზე, 2000 წელი.*

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

81. **ამერიკის შერთებული შტატები:** 2000 წლის კანონი ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლთა და ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის შესახებ ითვალისწინებს სისხლის სამართლის სასჯელს ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლისათვის პირადობის დამადასტურებელი საბუთების ჩამორთმევისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 11.1, 11.2, 11.4, 11.6.

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>

82. **ტაილანდი, კამბოჯა, ლაოსის სახალხო-დემოკრატიული რესპუბლიკა:** ადამიანებით ვაჭრობის თავიდან აცილების შესახებ რადიო პროგრამები ეროვნული უმცირესობების ენებზე ტაილანდის რადიოს, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ერთობლივი პროექტია, რომლის ფარგლებშიც მზადდება რადიო პროგრამები მოსახლეობის ადამიანებით ვაჭრობისა და მიგრაციასთან დაკავშირებული სხვა საფრთხეების შესახებ გაფრთხილების მიზნით. 2003 წელს ტაილანდის მთავრობამ ხელი მოაწერა ურთიერთგაგების მემორანდუმს კამბოჯის მთავრობასთან ბავშვებითა და ქალებით ვაჭრობის აღმოფხვრისა და ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლთათვის დახმარების აღმოჩენის მიზნით ორმხრივი თანამშრომლობის შესახებ, 2005 წელს კი – ურთიერთგაგების მემორანდუმს ლაოსის სახალხო-დემოკრატიული რესპუბლიკის მთავრობასთან ადამიანებით ვაჭრობის, განსაკუთრებით კი ქალებითა და ბავშვებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით თანამშრომლობის შესახებ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8, 11.9.

[http://www.unesco.org/most/migration/article\\_bpimm.htm](http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm); <http://www.mfa.go.th>

83. **ტაივანი, ჩინეთი:** დამსაქმებლებს ეკრძალებათ შრომითი მიგრანტებისათვის პირადობის დამადასტურებელი საბუთების მაგალითად პასპორტის ან საცხოვრებელი ნებართვის ჩამორთმევა. მათ ასევე არ აქვთ უფლება დაუკავონ შრომითი მიგრანტებს ხელფასი ან ქონება, მიაყენონ მათ სხეულის დაზიანება ან შელახონ მათი უფლებებიდან რომელიმე. ამგვარი ქმედებების ჩამდენ დამსაქმებლებს შეიძლება აეკრძალოთ შრომითი მიგრანტების დაქირავება. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2, 11.6.

*Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998* (Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.), p.177.

84. **კუნძულ ზალიზე მინისტრების დონეზე გამართული კონფერენცია ადამიანების უკანონო გადაყვანისა და ადამიანებით ვაჭრობის და მათთან დაკავშირებული ტრანსნაციონალური დანაშაულებების პრობლემის შესახებ (ზალის პროცესი):** ზალის პროცესი წარმოადგენს რეგიონულ საკონსულტაციო პროცესს დაახლოებით 40 ქვეყნის მთავრობების მონაწილეობით, ძირითადად აზია-წყნარი ოკეანის რეგიონიდან და დამკვირვებლების და პარტნიორების – მსოფლიოს სხვა რეგიონებიდან. მთავრობები აწარმოებენ ინფორმაციის გაცვლას და ატარებენ კონსულტაციებს ადამიანებით ვაჭრობის და მათი უკანონო გადაყვანის თავიდან აცილების საკითხებზე მათ შორის ამ მოვლენების სიღრმისეული მიზეზების თაობაზე. მინისტრების დონეზე 2003 წლის აპრილის მეორე რეგიონულმა კონფერენციამ აღიარა რა, რომ მსოფლიოში ადამიანების უკანონო გადაყვანისა და ადამიანებით ვაჭრობის მასშტაბების გლობალური ზრდის ძირითადი მიზეზებია სიღარიბე, ეკონომიკური უთანასწორობა, შრომის ბაზრის შესაძლებლობები და კონფლიქტები, წამოაყენა წინადადება ამ დარგში შესაბამისი კოლექტიური ღონისძიებების შემუშავების თაობაზე. მან მოუწოდა საერთაშორისო თანამეგობრობას,

ადამიანების უკანონოდ გადაყვანის მიზეზების აღმოფხვრაში დახმარება აღმოუჩინონ წარმომავლის ქვეყნებს მათთვის განვითარების სფეროში განსაკუთრებული ხელშეწყობის, გადაადგილებულ პირთა უშუალო დახმარების პროგრამების რეალიზაციის, ლტოლვილთა მდგომარეობის გაუმჯობესების გზით. მან მოუწოდა ქვეყნებს, გააფართოვონ მიგრაციის კანონიერი არხები, მათ შორის საერთაშორისო შრომის ბაზრის მისაწვდომობა. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7, 11.10.

<http://www.baliprocess.net/>

**85. შინამოსამსახურეებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების ორგანიზაციების ევროპული ქსელი (RESPECT ქსელი):** RESPECT წარმოადგენს შინამოსამსახურეებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების პირველი საფეხურის ორგანიზაციების, არასამთავრობო ორგანიზაციების და პროფკავშირების ქსელს, რომელსაც ევროკომისია აფინანსებს. ის ხელს უწყობს შინამოსამსახურეებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვას და სახელმწიფო პოლიტიკის იმ დონისძიებების განხორციელებას, რომლებიც მიმართულია მათი შრომის პირობების გაუმჯობესებაზე, სასტიკი მოპყრობისა და ექსპლუატაციის თავიდან აცილებაზე და ატარებს კამპანიებს მათი შრომის ფასეულობის აღიარებისა და მათთვის კანონიერი სტატუსის მინიჭების მიზნით. 2001 წელს ქსელმა შეიმუშავა შინამოსამსახურეებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების უფლებათა დაცვის ქარტია, რომელიც შეიცავს მათ მიმართ პატივისცემის გამოჩენის მოწოდებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 7.1, 7.2, 9.8, 9.12.

KALAYAAN (Justice for Overseas Workers), St. Francis Centre, Pottery Lane, London W 114NQ  
მისაწვდომია მისამართზე: kalayaanuk@aol.com

**86. ევროპის კავშირი:** ადამიანებით ვაჭრობის პრობლემათა საბჭოს დირექტივით გათვალისწინებულია მოკლევადიანი საცხოვრებელი ნებართვის გაცემა მესამე ქვეყნების მოქალაქეებისათვის, რომლებიც ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლნი არიან, იმ პირობით, რომ ისინი ითანამშრომლებენ ხელისუფლებასთან მოვაჭრეთა დაპატიმრების მიზნით. ამგვარი უფლების მიღებამდე მათ ეძლევათ 30-დღიანი „მოსაფიქრებელი ვადა“, რომლის განმავლობაშიც მათ შეუძლიათ აღიდგინონ ძალები ისეთი დახმარების ხარჯზე, როგორცაა ბინითა და იურიდიული დახმარებით, ასევე სამედიცინო მომსახურებით და კონსულტაციებით უზრუნველყოფა. საცხოვრებელი უფლების მიძღვრება შეუძლიათ სასამართლოში ადამიანებით მოვაჭრეთა საქმის განხილვის პერიოდში გაიარონ სასწავლო კურსები და პროფესიული გადამზადების კურსები. მაგრამ საცხოვრებელი ნებართვა არ ექვემდებარება გაგრძელებას და შესაძლებელია მისი ჩამორთმევა, თუ ხელისუფლების ორგანოებს არ აკმაყოფილებს მსხვერპლის მხრიდან თანამშრომლობის ხარისხი. ზოგიერთი ქვეყანა, მათ შორის, ავსტრია, ბელგია, იტალია და ნიდერლანდები დროებით საცხოვრებელ ნებართვას და მუშაობის უფლებას აძლევენ მსხვერპლს, რომელიც მოვაჭრის წინააღმდეგ ჩვენებებს იძლევა. ამ ქვეყნებში ასევე უზრუნველყოფილია პროფესიული სწავლება, კონსულტირება და იურიდიული მომსახურება, ხელშეწყობა სამედიცინო დახმარების, ფსიქოლოგიური და სოციალური შემწეობის მიღებაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9, 14.3.

საბჭოს 2004 წლის 29 აპრილის დირექტივა 2004/81/ეს-ს მესამე ქვეყნების იმ მოქალაქეებისთვის საცხოვრებელი ნებართვის გაცემის შესახებ, რომლებიც ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლნი არიან ან მონაწილეობენ უკანონო იმიგრაციის გაადვილების აქციებში და თანამშრომლობენ კომპეტენტურ ორგანოებთან.

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

87. **მეკონგის სუბრეგიონული პროექტი ბავშვებითა და ქალებით ვაჭრობასთან ბრძოლის შესახებ:** ეს სუბრეგიონული პროექტი, რომელსაც ახორციელებენ ვიეტნამში, კამბოჯაში, ლაოსის სახალხო-დემოკრატიულ რესპუბლიკაში, ტაილანდში და ჩინეთის იუნანის პროვინციაში, ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნას, წარმოშობის ქვეყნებში განათლებისა და პროფესიული მომზადების შესაძლებლობას ქალებისა და ბავშვების ადამიანებით ვაჭრობის თვალსაზრისით მოწყვლადობის თავიდან ასაცილებლად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 11.10.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>

## VII. მიგრაციის პროცესი

i) **ორგანიზებული და თანასწორობის პრინციპებზე დამყარებული მიგრაციის პროცესი**

88. **ავსტრალია:** ავსტრალიის პროფკავშირების საბჭო მრავალრიცხოვანი ეთნიკური რადიოსადგურების მეშვეობით (ACTU) რეგულარულად გადასცემს ინფორმაციას მშრომლებისათვის, მათ შორის შრომითი მიგრანტებისთვის და ავრცელებს ბეჭდვით მასალებს სხვადასხვა ენებზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 10.8.**

<http://www.actu.asn.au/>

89. **გერმანია:** გერმანულ პროფკავშირის IG Bau წარმომადგენლობები აქვს ბერლინსა და ვარშავაში პოლონელი შრომითი მიგრანტებისთვის დახმარების მიზნით. გერმანული პროფკავშირის თანამშრომელი მუშაობს ვარშავის წარმომადგენლობაში გერმანიაში დასაქმების მსურველ მუშათა ორგანიზების საკითხებზე. გერმანიის პროფკავშირმა ასევე გააფორმა შეთანხმება პოლონეთის მშენებლობის მუშათა პროფკავშირებთან შრომითი მიგრანტების თაობაზე და მისი თანამშრომლები ავრცელებენ ბროშურებს გერმანულ და პოლონურ ენებზე, რათა ინფორმაცია მიაწოდონ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოების შემსრულებელ შრომით მიგრანტებს გერმანიაში მათი უფლებების შესახებ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.6, 10.8, 12.5.**

<http://www.migrant-workers-union.org/>; *Trade Union World*, Briefing, No. 4, p. 4 (ICFTU, June 2004).

90. **ინდოეთი:** 2004 წელს შექმნილი საზღვარგარეთ მცხოვრები ინდოელების საქმეთა სამინისტრო (Pravasi Bhartiya Karya Mantralaya): ხელს უწყობს საზღვარგარეთ მცხოვრები ინდოელების მიერ სახსრების ინდოეთში ინვესტირებას, ახორციელებს ემიგრაციის შესახებ 1983 წლის კანონის რეალიზებას, იმ ქვეყნებში, სადაც მრავლად არიან ინდოელი შრომითი მიგრანტები, ქმნის ინდოელების საქმეთა ცენტრებს და ხელმძღვანელობს მათ მუშაობას, შეიმუშავებს და ახორციელებს პოლიტიკას დასაქმების დარგში ინდური წარმოშობის პირებისა და ინდოელებისათვის, რომლებსაც არ აქვთ მუდმივი საცხოვრებელი ადგილი, ჰყავს თავისი წარმომადგენლები საზღვარგარეთული ინვესტიციების მოზიდვის საბჭოში და საზღვარგარეთული ინვესტიციების განხორციელების სამმართველოში, თანამშრომლობს ინვესტიციების კომისიასთან. ინდოეთი ახლახანს შეუერთდა სხვა ქვეყნებს, და ამოქმედა ორმაგი მოქალაქეობის შემოღების შესახებ კანონმდებლობა ინდური წარმოშობის პირებისთვის გარკვეულ ქვეყნებში, ასევე ინდოეთის მოქალაქეებისთვის, რომელთაც მომავალში ამ ქვეყნების მოქალაქეობის მიღების უფლება აქვთ. მიგრანტებს უფლება აქვთ, შეინარჩუნონ თავდაპირველი მოქალაქეობა მიმღებ ქვეყანაში ნატურალიზაციის შემდეგაც. ეს ეხმარება შრომით მიგრანტებს წარმოშობის ქვეყანაში კავშირების შენარჩუნებაში, ხელს უწყობს

ადამიანთა ნაკადებისა და კვალიფიციური კადრების მიმოქცევას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8, 15.9.

[http://indiandiaspora.nic.in/;](http://indiandiaspora.nic.in/)

[http://www.indiaday.org/government\\_policy/dual\\_citizenship.asp](http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp)

**91. კოსტა-რიკა:** პროფკავშირში საშინაო მეურნეობის მუშაკთა ასოციაცია (ASTRADOMES) გაერთიანებულია მრავალი შრომითი მიგრანტი ქალი, ძირითადად ნიკაერაგუიდან, აგრეთვე გვატემალიდან, ჰონდურასიდან და სალვადორიდან. ის უზრუნველყოფს ინფორმაციის მიწოდებასა და დახმარებას შრომისა და სოციალურ საკითხებში, მომზადებას შრომითი და სხვა უფლებების სფეროში, გამოდის წინადადებით, უფრო ფართოდ იქნეს გამოყენებული შინამოსამსახურებად მომუშავე შრომითი მიგრანტების მიმართ შრომის კანონები, მის გამგებლობაშია გათავისუფლებული მუშაკების დროებითი თავსესაფარი. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 10.8, 11.9.

*An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Booklet 4, "Working and living abroad", p.62 (Geneva, ILO, undated).

**92. პაკისტანი:** სოციალური უზრუნველყოფის ფონდი, რომელიც საზღვარგარეთ მყოფი მოქალაქეების დასახმარებლად შეიქმნა, აერთიანებს საკადრო აგენტებისა და მიგრანტების აუცილებელ შენატანებს პროფესიული მომზადების, სასწავლო დაწესებულებების, ასევე კომერციული, სამრეწველო საწარმოებისა და მომსახურების სფეროს საწარმოების დაფინანსების მიზნით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 12.10, 14.3,

[http://www.orf.org.pk/;](http://www.orf.org.pk/)

ILO:Report III(1B), *Migrant workers*, Chapter 6, "Migrants in society", International Labour Conference, 87th Session, Geneva, June 1999.

**93. ფილიპინები:** საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის ფილიპინების ადმინისტრაცია თავის ვებ-საიტზე განათავსებს ინფორმაციას ლიცენზირებული კერძო საკადრო სააგენტოების, საზღვარგარეთ არსებული ვაკანსიების და მიმღებ ქვეყნებში საკონსულოების ადგილმდებარეობის შესახებ. ის ასევე კონსულტაციებს უწევს და აფრთხილებს მომავალ მიგრანტებს არაკეთილსინდისიერი საკადრო სააგენტოებისა და სხვა არასათანადო საქმისწარმოების პრაქტიკის თაობაზე, რომელსაც უნდა მოერიდონ შრომითი მოწყობის თაობაზე მიმართვისას და მიგრაციის პროცესში. მიმღები ქვეყნების საკონსულოებში არიან შრომის ატაშეები, მათ შორის ქალები მშრომელი ქალებისთვის დახმარების აღმოსაჩენად და ადამიანებით ვაჭრობის შესახებ მათი ინფორმირებისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები** 11.8, 11.10, 12.1, 12.2, 12.8.

<http://www.poea.gov.ph>;<http://www.trafficking.org.ph/poea/>

**94. ფინეთი და ესტონეთი:** ესტონეთის პროფკავშირების ასოციაციამ, ფინეთის პროფკავშირების ცენტრალური ორგანიზაციამ (SAK) და ფინეთის მოსამსახურეთა კავშირმა (TU) შექმნეს ფინეთში საინფორმაციო ცენტრები შრომითი მიგრანტებისთვის ორმაგი შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების თავიდან ასაცილებლად, სადაც შრომით მიგრანტებს მოქალაქეებთან შედარებით დადაბლებულ სტანდარტებს სთავაზობენ. უზრუნველყოფილია ინფორმაციის მიწოდება საცხოვრებლის, სამუშაო ნებართვების გაცემის, გადასახადებით დაბეგრვის, შრომითი მოწყობის თაობაზე განცხადების შეტანის წესის და იმ მომსახურების შესახებ, რომელსაც პროფკავშირები ახორციელებენ. ფინეთის პროფკავშირებმა ასევე შექმნეს ესტონეთში საინფორმაციო ცენტრი იმ ესტონელებისთვის,

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

რომლებსაც აქვთ სამუშაო ნებართვა და ფინეთში ემიგრირებისთვის ემზადებიან ან განიხილავენ იმიგრაციის შესაძლებლობას. ცენტრი სთავაზობს იმ პირებს, ვინც მას მიმართავს, ინფორმაციას შრომითი და საგადასახადო კანონმდებლობისა და სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ, მათ ურჩევენ, იმიგრაციის შემდეგ დახმარებისთვის მიმართონ პროფკავშირებს. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.4, 10.8, 12.1, 12.5.**

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>; *Trade Union World*, Briefing, No. 7, (ICTFU, Dec.2003).

**95. საფრანგეთი:** საფრანგეთის შრომის დემოკრატიული კონფედერაციის და პროფკავშირების ცენტრის „ფორს უვრიერის“ –გან შემდგარი პროფკავშირების საბჭო დამსაქმებლებთან და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების წარმომადგენლებთან ერთად უზრუნველყოფს შრომითი მიგრანტებისთვის განკუთვნილი სეზონური სამუშაოების ცენტრის ფუნქციონირებას. აღნიშნული ცენტრი 19 სასოფლო-სამეურნეო თემს აერთიანებს. მშრომელებს მიეწოდებათ ინფორმაცია ისეთი საკითხების შესახებ, როგორცაა: მათი უფლებები, შრომითი კანონმდებლობა, სწავლის შესაძლებლობები, საცხოვრებელი პირობები და მათი სტატუსის ლეგალიზაციის გზები. ცენტრის მიერ გაწეული მომსახურება სასრგებლოა როგორც მომუშავეთათვის, ისე დამსაქმებლებისათვის, ვინაიდან დამსაქმებლებს მუშაკთა მოძიებაში ეხმარება, მუშაკებს კი საშუალებას აძლევს სასტუმროებსა და რესტორნებში მუშაობას შეუნაცვლონ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებთან დაკავშირებული საქმიანობა, იმისდა მიხედვით, თუ როგორია სეზონური მოთხოვნილება და იქიდან გამომდინარე, თუ როდის იწურება მათ მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა. სამუშაო ადგილების ამგვარი როტაციის წყალობით შესაძლებელი გახდა სეზონური და ასევე მუდმივი დასაქმების შესახებ გრძელვადიანი ხელშეკრულებების დადება. სოციალური პარტნიორები ასევე ერთობლივად უძღვებიან სასტუმროების სეზონის განმავლობაში მუშაკთა საცხოვრებლად განკუთვნილი შენობის ფუნქციონირებას. პროფკავშირებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლები სეზონურ მშრომელებს შორის ავრცელებენ ბროშურებს, რომლებშიც მოცემულია ინფორმაცია დაქირავების წესის, შრომითი ხელშეკრულების, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის, შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების, სოციალური უზრუნველყოფის, უმუშევრობისა და სამუშაო ადგილების შესახებ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4, 14.5.**

*Trade Union World*, Briefing, No. 7 (ICFTU, Dec. 2003).

**96. შრი-ლანკა:** საკონსულოებში ყავთ მუშაკთა სოციალური უზრუნველყოფის საკითხებზე მომუშავე თანამშრომლები, რომელთა ფუნქციებშიც შედის შრომითი მიგრანტების, განსაკუთრებით ქალების, ინფორმირება და მიმღებ ქვეყნებში მათი ხელშეწყობა. ისინი ეხმარებიან იმ ქალებს, რომლებიც გამოექცნენ დამსაქმებლებს მათ მიერ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების გამო, ცდილობენ დაუბრუნონ მათ დამსაქმებლების მიერ დაკავებული პასპორტები და გადაუხდელი შრომის ანაზღაურება, უწყვენ მათ ფინანსურ და სხვა სახის დახმარებას შრი-ლანკაში დასაბრუნებლად. საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის ლანკის ბიუროს მიერ შექმნილ შრომითი მიგრანტებისათვის განკუთვნილ საქველმოქმედო ფონდს დახმარებისათვის შეუძლიათ მიმართონ როგორც შრი-ლანკაში, ისე მიმღებ ქვეყნებში მყოფმა შრომითმა მიგრანტებმა. ისინი მიიღებენ ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაზღვევას, ასევე სოციალურ დახმარებას, სტიპენდიებს და სამშობლოში დასაბრუნებელ შემწეობას, მათ შეუძლიათ ისარგებლონ თავშესაფრით საგანგებო ვითარებაში და იმ შემთხვევაში, თუ საცხოვრებლის გარეშე აღმოჩნდებიან. ფონდი ასევე



ახორციელებს მიგრანტებისათვის შესხების პროცენტების სუბსიდირებას, რათა დაეხმაროს მათ გამგზავრებასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვაში, ადგილზე ჩასვლისას დამოუკიდებელი სამეწარმეო საქმიანობის დაწყებაში და საცხოვრებელი ფართის საფასურის გადახდაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8, 12.10.**

<http://www.justiceministry.gov.lk>

## ii) შრომელის დაქირავება

97. **ეგვიპტე:** შრომის კოდექსი, რომელიც 2003 წელს შევიდა ძალაში, ითვალისწინებს ეგვიპტელი შრომელების საზღვარგარეთ შრომითი დასაქმების მიზნით აღრიცხვას ან დასაქმების და მიგრაციის სამინისტროს (MOMM) ან დასაქმების კერძო სააგენტოების მეშვეობით. საზღვარგარეთელი დასმსაქმებლების შრომელებზე მოთხოვნების შესაბამისად მიიღება მსურველთა განცხადებები, შერჩეულ კანდიდატებთან კი ტარდება გასაუბრება. შრომითი ხელშეკრულებები მოწმდება აუცილებელი პირობების არსებობის თვალსაზრისით, რის შემდეგაც ხდება მათი ნოტარიული წესით დამოწმება. შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს კერძო სააგენტოების საქმიანობის რეგულირებას შრომითი მიგრაციის საკითხების დეპარტამენტის მიერ. დეპარტამენტი ასევე ამოწმებს სააგენტოების მიერ გაფორმებულ დაქირავების ხელშეკრულებებს და ადასტურებს მათ შესაბამისობას კანონმდებლობის მოთხოვნებთან. MOMM-ს შეუძლია შეაჩეროს ან აკრძალოს კანონის დამრღვევი სააგენტოების საქმიანობა. თუმცა დაქირავების სააგენტოებს უფლება ეძლევათ შრომითი მოწყობისათვის საკომისიო თანხა გადაახდევინონ შრომელებს, რაც ეწინააღმდეგება დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წლის (N 181) კონვენციის მე-7 მუხლის პირველ პუნქტს, რომელშიც ნათქვამია, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოებმა არც პირდაპირ, არც ირიბად არ უნდა გადაახდევინონ მუშაკებს არც ნაწილობრივ არც მთლიანად არანაირი საკომისიო ან სხვა შესატანის თანხა. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი მიგრანტები დაქირავების ოფიციალური დაწესებულებებისა და კერძო სააგენტოების გვერდის ავლით სხვა არხებით ახერხებენ შრომითი მოწყობის საშუალებების გამოხაზვას.

**იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.8, 13.1, 13.5.**

[http://www.emigration.gov.eg/;](http://www.emigration.gov.eg/)

[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home)

98. **კოლუმბია:** ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად ის კონტრაქტები, რომლებსაც ქვეყნის მოქალაქეებს სთავაზობენ საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობისათვის, შრომის სამინისტრომ უნდა დაამტკიცოს. ემიგრაციის ნებართვა გაიცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კონტრაქტის პირობები შეესაბამება შრომის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

**იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 13.2, 13.3, 13.4.**

*An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Booklet 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", pp. 32-33 (Geneva, ILO, undated).

99. **მავრიკია-ჩინეთი:** მავრიკიასა და ჩინეთს შორის ორმხრივი შეთანხმება შეიცავს დებულებებს იმ ქმედებათა შესახებ, რომლებიც თითოეულმა მხარემ უნდა განახორციელოს ჩინელი შრომითი მიგრანტების დაცვისათვის. ჩინეთი აწვდის მავრიკიას ინფორმაციას დაქირავების არაკეთილსინდისიერი სააგენტოების შესახებ. მავრიკია კი ჩინეთის საელჩოს წარუდგენს შრომით ხელშეკრულებებს ჩინეთის კანონმდებლობის

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

დაცვისა და შრომის ხელშეკრულებების ჩინურ და ინგლისურ ვარიანტთა (ერთი ხელმოწერა ხდება ჩინეთში, მეორის – მავრიკიაში) ერთგვაროვნების უზრუნველყოფის მიზნით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.6, 13.3, 13.4.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

**100. ფილიპინები:** ფილიპინების საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის ადმინისტრაცია ახორციელებს დასაქმების სააგენტოების საქმიანობის ლიცენზირებასა და კონტროლს, ასევე ახორციელებს რეგულირებას და შრომითი ხელშეკრულებების შემოწმებას სათანადო მოთხოვნებთან მათი შესაბამისობის თვალსაზრისით. თუმცა ფილიპინებზე დაქირავების სააგენტოებს უფლება ეძლევათ, შრომითი მოწყობისათვის საკომისიო თანხა გადაახდევინონ მშრომლებს, რაც ეწინააღმდეგება დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წლის (N 181) კონვენციის 7-ე მუხლის პირველ პუნქტს, რომელშიც ნათქვამია, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოებმა არც პირდაპირ, არც ირიბად არ უნდა გადაახდევინონ მუშაკებს არც ნაწილობრივ არც მთლიანად არანაირი საკომისიო ან სხვა შესატანის თანხა. შრომით მიგრანტებს, რომლებიც ფილიპინების შრომითი მოწყობის ადმინისტრაციის მიერ დამოწმებული შრომითი ხელშეკრულების გარეშე მიემგზავრებიან საზღვარგარეთ სამუშაოდ, ზაუს აეროპორტში ახდებიან. დაქირავების აგენტები ვალდებული არიან წარადგინონ მუშაკების მიმართ საგარანტიო ვალდებულება, რათა მათი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში უზრუნველყოფილ იქნეს სასამართლო ხარჯების ანაზღაურება. მათ ასევე ხელი უნდა მოაწერონ მინდობილობას, რომელიც ადგენს მათ პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში. გათვალისწინებულია სტიმულები დაქირავების სააგენტოების კარგი მუშაობისათვის წასახალისებლად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 13.1, 13.4, 13.5, 13.6, 13.8.**

<http://www.poea.gov.ph>

**101. შრი-ლანკა:** საზღვარგარეთ დასაქმების ბიურო არეგულირებს დაქირავების სააგენტოების საქმიანობას. დაქირავების სააგენტოების წარმომადგენლები მის დირექტორთა საბჭოს შემადგენლობაში შედიან. 1985 წლის N 21 აქტის შესაბამისად საჭიროა სააგენტოების ლიცენზირება და ამჟამად ქვეყანაში 600-მდე ლიცენზირებული სააგენტო არსებობს. დაქირავების სააგენტოებმა ბიუროს უნდა გადაუხადონ გირაოს თანხა და საბანკო გარანტია წარუდგინონ, რომლის ამოღებაც ბიუროს შეუძლია დაქირავების სააგენტოს მიერ კონტრაქტის დარღვევის შემთხვევაში. სააგენტოებისათვის გაცემული ლიცენზიები ექვემდებარება გამოხმობას სააგენტოების მიერ კანონების ან წესების დარღვევის შემთხვევაში. მიმღები ქვეყნების საკონსულოები ახორციელებენ დაქირავების სააგენტოებისა და ლანკელი მუშაკების დამქირავებელი კომპანიების რეგისტრაციას და მხოლოდ რეგისტრირებულ სააგენტოებსა და კომპანიებს აქვთ მშრომლებთან კონტრაქტების დადების უფლება. დაქირავების სააგენტოებს წინასწარი წერილობითი ნებართვის გარეშე არ აქვთ უფლება განახორციელონ რაიმე ქმედება, ისეთი, როგორცაა სარეკლამო განცხადებების განთავსება ან განმცხადებლებთან გასაუბრების წარმოება. მშრომლებს არ აქვთ ქვეყნის დატოვების უფლება პასპორტში მითითებული გასასვლელი ვიზისა და გარანტიის შესახებ შტამპის გარეშე. ზაუს იხდის დაქირავების სააგენტო. საზღვარგარეთ შრომითი ურთიერთობებისა და დასაქმების მინისტრი და დასაქმების ბიუროს უმაღლესი თანამდებობის პირები ახორციელებენ მიგრანტი მშრომლების ძირითად მიმღებ ქვეყნებში რეგულარულ ვიზიტებს მათი სათანადოდ დაცულობის შემოწმების მიზნით. შრომის დეპარტამენტისა და საზღვარგარეთ დასაქმების ბიუროს თანამშრომლები შედიან საზღვარგარეთ არსებული მისიების შემადგენლობაში

მიგრანტი მშრომელისათვის ხელშეწყობისა და მათი დახმარების უზრუნველყოფისათვის. არსებობს ურთიერთგაგების მემორანდუმები სპარსეთის ყურის ქვეყნებთან, ჰონკონგთან (ჩინეთი) და სინგაპურთან შრილანკის მთავრობის მიერ შინამოსამსახურეებად მომუშავე პირებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების დამტკიცების შესახებ, და დამსაქმებლების კვლევის თაობაზე. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7.**

შრი-ლანკის საზღვარგარეთ დასაქმების ბიუროს 1985 წლის აქტი N 21 და შრი-ლანკის საზღვარგარეთ დასაქმების ბიუროს 1905 წლის აქტი N 4; ILO: Application of International Labour Standards 2005 (1), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part IA), International Labour Conference, 93rd Session, 2005, p. 363; <http://www/justiceministry.gov.lk>

102. **ეთიოპია:** დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1998 წლის დეკლარაცია (N 104), რომელიც მიღებულია ეთიოპიელ შრომით მიგრანტებთან, განსაკუთრებით შინამოსამსახურეებად მომუშავეებთან და ადამიანებით ვაჭრობის მხვერპლებთან სასტიკი მოპყრობის პასუხად, შეიცავს საკადრო სააგენტოების საქმიანობის ლიცენზირების მოთხოვნას. დარღვევები იწვევს ლიცენზიის გამოხმობას. შრომით ხელშეკრულებებში შეტანილ უნდა იქნეს კანონის გარკვეული მინიმალური მოთხოვნები, ხოლო ყოველი ხელშეკრულების ასლი უნდა წარედგინოს მთავრობას. დაქირავების სააგენტოები მოვალენი არიან შეიტანონ საგარანტიო შესატანი იმ მუშების სახელით, რომლებსაც ქირობენ საზღვარგარეთ სამუშაოდ გასაგზავნად; ისინი ასევე კისრულობენ პასუხისმგებლობას მესამე პირების მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისათვის. დარღვევისათვის, მათ შორის ადამიანის უფლებათა დარღვევისათვის გათვალისწინებულია სანქციები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6.**

103. **იამაიკა:** შრომის სამინისტრო უზრუნველყოფს დასაქმების ყველა კერძო სააგენტოს ყოველკვარტალური შრომითი რევიზიების ჩატარებას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 10.1, 13.2, 13.5/ 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8, 12.10.**

*An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Booklet 3, "Recruitment and the journey for employment abroad, p. 42 (Geneva, ILO, undated).

## VIII. სოციალური ინტეგრაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობა

104. **გერმანია:** კომპანია „ფოლკსვაგენმა“ გამოუშვა დეკლარაცია „ფოლკსვაგენის“ საწარმოებში სოციალური უფლებებისა და შრომითი ურთიერთობების შესახებ და პერსონალში გაავრცელა ბეჭდვითი მასალები შრომითი მიგრანტების დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიზნით. მან შეიმუშავა პროგრამები სხვადასხვა მიზნობრივი ჯგუფებისათვის, როგორებიცაა ადამიანურ რესურსებთან მომუშავე პერსონალი, უმაღლესი რგოლის პერსონალი და მუშათა საბჭო. კვალიფიკაციის ამაღლების კურსების, სემინარებისა და პროფესიული სწავლების ღონისძიებებში ჩართეს მეცადინეობები თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ. დაქირავებულ იქნენ ექსპერტი კონსულტანტები, ხუთი სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფი მუშაობდა ექსტრემისტული განწყობილებების თავიდან აცილების მიმართულებით, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ახალგაზრდობას

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

პროფესიული სწავლების პროცესში. გავრცელდა სახელმძღვანელო გამოცემა ახალგაზრდების, ინსტრუქტორებისა და პედაგოგებისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 14.2.**

დისკრიმინაციის თავიდან აცილებაზე მიმართული ღონისძიებების აღწერა, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

**105. ირლანდია:** იმიგრანტებისა და უმცირესობათა ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ ირლანდიის მეწარმეთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციამ, ირლანდიის პროფკავშირების კონგრესმა, სამშენებლო საწარმოთა ფედერაციამ, რასიზმის პრობლემების ეროვნულმა საკონსულტაციო საბჭომ, ასევე ირლანდიის მთავრობასთან არსებულმა თანასწორობის საკითხების სამმართველომ ჩაატარეს სამუშაო ადგილებზე რასიზმის გამოვლინებებთან ბრძოლის კვირეული, რომელიც წარმოადგენს რასიზმთან ბრძოლის საერთაერთოვან კამპანიას. ეს კამპანია მოიცავს მშრომლებთან დისკუსიებს და მათ მომზადებას, ასევე დისკუსიებს მშრომლებისა და სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლების მონაწილეობით სხვსდასხვა საკითხების შესახებ. ტარდება ასევე სემინარები, კონფერენციები და ღონისძიებები სხვადასხვა კულტურების პროპაგანდის მიზნით. ვრცელდება მასალების კრებულები, პლაკატები და საინფორმაციო ბიულეტენები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2, 14.9.**

დისკრიმინაციის თავიდან აცილების ღონისძიებების აღწერა, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

**106. ესპანეთი:** ესპანური პროფკავშირების კონფედერაციებს მთელი ქვეყნის ტერიტორიაზე აქვთ შრომითი მიგრანტებისათვის განკუთვნილი საინფორმაციო და ხელშეწყობის ცენტრები. სამუშაო კომისიების პროფკავშირულ ფედერაციას (Confederacion Sindical de Comisiones Obreras) აქვს ცენტრები სახელწოდებით CITE, რომლებიც ინფორმაციას აწვდიან და ეხმარებიან მშრომლებს შრომის შესახებ კანონმდებლობის საკითხთა და ადმინისტრაციულ პროცედურათა გარკვევაში, როგორცაა სამუშაო ნებართვა, საცხოვრებელი, ვიზები, სოციალური უზრუნველყოფა; ატარებენ საინფორმაციო კამპანიებს და ავრცელებენ ინფორმაციას შრომითი მიგრანტების ენებზე, აყალიბებენ ენის შემსწავლელ და სხვა კურსებს და ატარებენ საგანმანათლებლო კამპანიებს კოლექტივებში, რომლებსაც შრომით მიგრანტებთან აქვთ კონტაქტი, სახელმწიფო მოხელეებთან და პოლიციის თანამშრომლებთან. CITE – ს რეგიონული ცენტრები ახორციელებენ ინფორმაციის გაცვლას მონაცემთა ბაზის საშუალებით, რაც მათ მშრომლების საჭიროებებზე უფრო ოპერატიული რეაგირების საშუალებას აძლევს. მშრომელთა ერთიან კავშირს (Union General de Trabajadores, UGT) აქვს ცენტრები რეგიონებში, სადაც დიდი რაოდენობით შრომითი მიგრანტები ცხოვრობენ, ხოლო სადაც ცენტრები არ არის, ეხმარება მათ ადგილობრივი პროფკავშირების მეშვეობით. ეს ცენტრები ეხმარებიან მშრომლებს საცხოვრებელი ნებართვის და სამუშაო ნებართვის განახლებაში, სავიზო პროცედურების გავლაში, აწვდიან ინფორმაციას შრომით საკითხებთან დაკავშირებით და უწყვენ იურიდიულ დახმარებას ოფიციალური პროცედურების მსვლელობისას. ტარდება ასევე ენების შემსწავლელი მეცადინეობები და შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის საკითხებში პრაქტიკული სემინარები. UGT მონაწილეობს მიგრანტი მშრომლების პრობლემებისადმი მიძღვნილ ადგილობრივ და საერთაერთოვან ფორუმებში, **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.2, 10.8, 10.11, 14.3, 14.5, 14.7, 14.10.**

*Trade Union World*, Briefinf, No. 7, p. 4, Dec. 2003; Briefing, No. 4 June 2004, p. 8 (ICFTU).

107. **კანადა:** 2003 წელს კანადაში დააარსეს პროგრამა “მოვლა და საცხოვრებელი უზრუნველყოფა“ იმ დეფიციტის აღმოსაფხვრელად, რომელიც არსებობს შრომის ბაზარზე ბავშვების, მოხუცების და ინვალიდების იმ მომვლელების ნაკლებობის გამო, რომლებიც სამუშაო ადგილას ცხოვრობენ. პროგრამა საშუალებას აძლევს შრომით მიგრანტებს კანადაში ჩამოსვლიდან სამი წლის შემდეგ და ამგვარ სამუშაოზე ორი წლის მუშაობის შემდეგ მუდმივი საცხოვრებელი ადგილით უზრუნველყოფის თაობაზე თხოვნით მიმართონ სათანადო ორგანოებს. იხ. *სახელმძღვანელო პრინციპები* 5.1, 11.4.

[www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca); [www.hrhc-drhc.gc.ca](http://www.hrhc-drhc.gc.ca); [www.canlii.org](http://www.canlii.org);

*ILO migration survey 2003: Country summaries* (Geneva, ILO, 2004).

108. **კოსტა-რიკა:** 1997 წელს კოსტა-რიკამ ნიკარაგუასთან ორმხრივი თათბირის შემდეგ დროებითი მუშაობის ნებართვები გასცა ისეთი სამუშაოებით დაკავებულ ნიკარაგუელ შრომით მიგრანტებზე, რომლებიც შრომის დეპარტამენტის განსაზღვრებით ყველაზე მეტად საჭიროებს მუშახელს, კერძოდ, სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოები ყავისა და შაქრის ლერწმის მოსავლის აღების სეზონზე. ნებართვები მიეცათ მათ, ვისაც ნიკარაგუას საკონსულოს გაცემული პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტები ჰქონდა, მათ შორის კანონიერი სტატუსის არმქონე პირებს. გარდა ამისა ცენტრალური ამერიკის ქვეყნების პრეზიდენტთა 1998 წლის შეხვედრაზე ქარიშხალ მიჩისაგან დაზარალებულ ქვეყნებთან სოლიდარობის ნიშნად კოსტა-რიკამ საერთო ამნისტია გამოაცხადა ქვეყანაში მცხოვრები და მომუშავე, კანონიერი სტატუსის არმქონე 140 ათასამდე მიგრანტისათვის. მისი მთავარი მიზანი იყო ქვეყანაში კანონიერი სტატუსის გარეშე მცხოვრები ცენტრალური ამერიკის ქვეყნების მოქალაქეების ლეგალიზაცია, ოფიციალური გაფორმება და სათანადო მდგომარეობის უზრუნველყოფა, მათთვის საცხოვრებელი ნებართვის გაცემა, მუშაობის ნებართვის ერთი წლის ვადით განახლება ამ ვადის კიდევ ერთხელ ორი წლით გაგრძელების შესაძლებლობით. იხ. *სახელმძღვანელო პრინციპები* 5.1, 11.4.

Executive Decree No. 27457-G-Re, Defensoria de los Habitantes; “Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional” (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, *La Gaceta*, No. 239, 9 Dec. 1998.

109. **ნიდერლანდები:** ყველა იმიგრანტი საინტეგრაციო პროგრამის მიხედვით გაივლის მათი მოთხოვნილებების შეფასებას. თუ ასეთი პროგრამა რეკომენდებულია, მათ უტარდებათ მეცადინეობები ჰოლანდიურ ენაში და საინფორმაციო სემინარები ჰოლანდიის საზოგადოების, დასაქმების შესაძლებლობების და სავარაუდო შრომითი მოწყობის რაიონების შესახებ, რომლებსაც ჩვეულებრივ ორგანიზებას უწევს ჰოლანდიის ლტოლვილთა საბჭო. სასწავლო კურსის ბოლოს ტარდება გამოცდა. მათ, ვინც ჩააბარებს ამ გამოცდას, ეძლევათ მოწმობა, რომლითაც შეუძლიათ იმუშაონ ან ისწავლონ ნიდერლანდებში. თუმცა მათთვის, ვინც სწავლების სრულ კურსს არ გაივლის, არანაირი ჯარიმა არ არის გათვალისწინებული, არადაამაკმაყოფილებელი შედეგის შემთხვევაში მათ განმეორებითი გამოცდა უნდა გაიარონ. იხ. *სახელმძღვანელო პრინციპები* 14.3, 14.5, 14.7.

იხ. იუსტიციის სამინისტრო, მისაწვდომია მისამართზე

<http://www.justitie.nl/English/>; <http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

110. **ნიდერლანდები:** ბოსტნულის გასაყიდად მოყვანის სექტორში დამსაქმებელთა ორგანიზაციამ LTO-Nederland და ჰოლანდიის სოციალურ საკითხთა და დასაქმების სამინისტრომ პროფკავშირებთან თანამშრომლობით შეიმუშავეს ანტიდისკრიმინაციული პროექტი, რომელიც მიმართულია შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებაზე, და რომელსაც ისინი ერთობლივად აფინანსებენ. პროექტის რეალიზაციის შემდეგ გაუმჯობესდა შრომის ბაზარზე შრომითი მიგრანტების მდგომარეობა ჰოლანდიური ენის კურსებისა და პროფესიული მომზადების წყალობით. დამსაქმებლებისთვის შემოღებულია ქვევის კოდექსი, რომელიც ორიენტირებულია თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე, რაც მოიცავს საჩივართა განხილვის პროცედურას და სამუშაოდ დაქირავების და შრომის პირობების თვალსაზრისით დისკრიმინაციის შესახებ საჩივართა განხილვის დამოუკიდებელი კომიტეტების შექმნას. მონიტორინგის სისტემა ამოწმებს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში შრომითი მიგრანტების მონაწილეობის ხარისხს ქვეყნის მოქალაქეებთან შეფარდებით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3, 14.7.**

დისკრიმინაციის თავიდან აცილების ღონისძიებების აღწერა, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx>

111. **გაერთიანებული სამეფო:** ქიმიური საწარმო „რობერტ მაკბრაიდ ლტდ“ გამოეხმაურა შრომითი მიგრანტების საჩივრებს დისკრიმინაციის შესახებ ისეთი ღონისძიებების შემოღებით, როგორცაა რასობრივი თანასწორობის პოლიტიკა, ადამიანური რესურსების ცენტრალიზაცია, და პერსონალის მომზადების ორგანიზაცია. კომპანიამ გადაამუშავა სამუშაოდ მიღების თაობაზე განცხადების ადრე მოქმედი ფორმა და ამოიღო ამ ფორმიდან პოტენციურად დისკრიმინაციული კითხვები. კანდიდატები შეირჩევა რეგიონებიდან, სადაც ბევრი იმიგრანტი ცხოვრობს, ამასთან დაბალკვალიფიციურ სამუშაოზე დაქირავებისას მოთხოვნების მოდიფიკაცია ხდება წარმოების საჭიროების მიხედვით, მაგალითად, გაუქმებულია ენის ცოდნასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ზედმეტი მოთხოვნა. პოლიტიკის სხვა ასპექტები მიმართულია შრომითი მიგრანტების ისეთი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე, როგორცაა შვებულებების მოძრავი გრაფიკი, რელიგიური რიტუალების აღსრულების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა და უფრო შემწყნარებლური დამოკიდებულება ეროვნული უმცირესობების ტრადიციული სამოსის მიმართ. შედეგად კომპანიის მიერ შემოღებულმა პოლიტიკამ უზრუნველყო უმცირესობებისა და შრომითი მიგრანტების პროპორციული წარმომადგენლობა მშრომელთა რიგებში. დისკრიმინაციასთან ბრძოლაზე მიმართულმა საგანმანათლებლო ღონისძიებამ გააერთიანა ადგილობრივი ხელისუფლების, პროფკავშირების და ადგილობრივი საზოგადოების ძალები. პოლიტიკასთან დაკავშირებული კონსულტაციები უზრუნველყოფილია რასებს შორის ურთიერთობათა საკონსულტაციო სამსახურის მიერ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 7.2, 14.2.**

დისკრიმინაციის თავიდან აცილების ღონისძიებათა აღწერა, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

112. **საფრანგეთი:** სუპერმარკეტმა “კონტინგენტი“ პერსონალი დააკომპლექტა მარსელისა და მიმდებარე რაიონის მცხოვრებლებისაგან, სადაც უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელია და დიდი რაოდენობით იმიგრანტები ცხოვრობენ. სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა და სახელმწიფო თანამდებობის პირებმა მონაწილეობა მიიღეს თანამდებობრივი მოვალეობების ჩამონათვალის შედგენაში და უმცირესობების წარმომადგენლებით 400-ზე მეტი სამუშაო

ადგილის დაკომპლექტებაში. ამას ხელი შეუწყო ისეთი მოთხოვნების გაუქმებამ, როგორცაა განათლების დიპლომის წარდგენის მოთხოვნა, გარდა ზოგიერთი კონკრეტული სამუშაო ადგილისა. დასაქმების სააგენტოები უზრუნველყოფენ მუშაკთა მომზადებას. არასამთავრობო ორგანიზაციები ასევე ატარებენ სემინარებს მენეჯერებთან მათი ინტეგრაციის ხელშეწყობისა და კულტურული ნაირგვარობის საკითხებში განათლების მიზნით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 14.3, 14.2, 14.3.**

დისკრიმინაციის თავიდან აცილების ღონისძიებების აღწერა. მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

113. **შვედეთი:** შვედეთის ინტეგრაციის ბიურო ახორციელებს სხვადასხვა სახის საქმიანობას შრომის ბაზარზე შრომითი მიგრანტების მდგომარეობის გაუმჯობესების და მათი შვედურ საზოგადოებაში ინტეგრაციის მიზნით. შრომით მიგრანტებთან მუშაობის პროგრამის ფარგლებში მთავრობა ახორციელებს მათ შრომით მოწყობას გარკვეული ვადით, იმისათვის, რომ მათ ჰქონდეთ შვედეთში მოქმედი შრომითი ნორმებისა და წესების შესახებ ცოდნისა და გამოცდილების შექმნის საშუალება. შრომით მიგრანტებს, რომლებსაც განათლების დამადასტურებელი მოწმობები აქვთ, დამატებითი მომზადების საშუალება ეძლევათ. ბიურო ასევე ახორციელებს რასიზმთან და ქსენოფობიასთან ბრძოლის პროგრამებს. კანონიერი სტატუსის მქონე შრომით მიგრანტებს ქვეყნის მოქალაქეებთან თანაბარი უფლებები აქვთ სოციალურ, ეკონომიკურ, განათლების სფეროებში, გარდა ამისა, ისინი სარგებლობენ ზოგიერთი პოლიტიკური უფლებით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.3, 9.4, 14.2, 14.3.**

<http://www.integrationsverket.se>;

დისკრიმინაციის თავიდან აცილების ღონისძიებების აღწერა. მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

114. **სამხრეთ აფრიკა:** 1994 წელს მთავრობამ სამთოელების კავშირებთან კონსულტაციების შემდეგ შრომით მიგრანტებს ადგილობრივ არჩევნებში მონაწილეობის უფლება მიანიჭა. სამხრეთ აფრიკაში ხუთ წელზე მეტი ვადით მყოფ მიგრანტებს მუდმივად ცხოვრების უფლება მიეცათ. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 14.4, 14.13.**

115. **თავისუფალი პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია (ICFTU):** ICFTU-მ მოამზადა რასიზმისა და ქსენოფობიის წინააღმდეგ მიმართული მოქმედებების გეგმა და დურბანის სამოქმედო პროგრამის რეალიზაციის სახელმძღვანელო პროფკავშირის მუშაკებისათვის. მასში გაშუქებულია მშრომელების, მათ შორის მიგრანტი მშრომელების მიმართ რასიზმისა და ქსენოფობიის გამოვლინებების პრობლემა და მოცემულია პროგრამის რეკომენდაციები მათთან ბრძოლის გზების თაობაზე. გეგმაში განმარტებულია, როგორ ერწყმის ეს რეკომენდაციები პროფკავშირების სამოქმედო გეგმას და ნაჩვენებია ის ღონისძიებები, რომლებიც პროფკავშირების მუშაკებმა უნდა განახორციელონ დასაქმების სფეროში წარმატებული პროფკავშირული საქმიანობის მაგალითებზე დაყრდნობით, როგორც პროფკავშირებში, ისე საზოგადოებაში. ის ასევე ხელს უწყობს შსო-ს შრომითი მიგრანტების შესახებ კონვენციების რეალიზაციას. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 9.1, 14.2.**

პროფკავშირების ანბანი, რასიზმსა და ქსენოფობიასთან ბრძოლის სახელმძღვანელო პროფკავშირის მუშაკებისათვის, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>

**IX. მიგრაცია და განვითარება**

116. **კენია:** გადასატანი საბანკო პუნქტები უზრუნველყოფს სოფლებში სახსრების გადარიცხვის მისაწვდომობას. ონლაინური დამუშავება და თანამგზავრული კავშირი ფულადი გადარიცხვების და სხვა ფინანსური მომსახურების განხორციელების საშუალებას იძლევა. მაგალითად, ბანკი Equiti Bank თავისი გადასატანი პუნქტების საშუალებით ემსახურება 29 მოზორებით მდებარე სოფელს და 12 ათას კლიენტს. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 15.6, 15.9.

[http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add\\_gnbi\\_equity\\_bank\\_limited.htm](http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm)

117. **ჩინეთი:** ჩინეთი შეუდგა ზომების მიღებას საიმისოდ, რომ შეაჩეროს „გონებრივი პოტენციალის გადინების“ პროცესი, რისთვისაც მიმართავს თავის იმ მოქალაქეთა სტიმულირებას, რომლებმაც სახღვარგარეთ გაიარეს მომზადება, რომ ისინი დაბრუნდნენ და იმუშავონ ჩინეთში; ამასთან ამ პროცესში მონაწილეობას ღებულობდა ხელისუფლების სხვადასხვა რგოლი (ცენტრალური, პროვინციული, მუნიციპალური და სხვა) და ორგანიზაციები. ეროვნული მთავრობა განსაზღვრავს ფართო პოლიტიკურ მიმართულებებს და ქმნის საერთო საზოგადოებრივ-ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კლიმატს, ხოლო მრავალი დაწესებულება მიგრანტების დაბრუნებას უწყობს ხელს. ჩინეთის ცენტრალური მთავრობის მეცნიერებისა და ტექნიკის დონის ამაღლებაზე მიმართული პოლიტიკა მოწოდებულია, ხელი შეუწყოს თავის მოქალაქეებს საზღვარგარეთ გამგზავრებაში, შემდეგ კი საერთაშორისო ბაზარზე წარმოქმნილ კონკურენციაში მონაწილეობა მიიღოს მათ უკან მოსაზიდად ქვეყანაში სათანადო პირობების შექმნის გზით. საბაზრო ძალები ეროვნული მთავრობის მიერ გატარებული რეფორმების წყალობით უმნიშვნელოვანეს ფაქტორად იქცა კერძო სექტორში სამუშაოდ მრავალი მოქალაქის დასაბრუნებლად. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 15.8, 15.9.**

D. Zweig: *Learning to compete: China's strategies to create a "reverse brain drain"*, Hong Kong, Centre on China's Transnational Relations, The Hong Kong University of Science and Technology, Working paper No. 2, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>

118. **მალი-საფრანგეთი:** 2000 წლის ორმხრივი შეთანხმება მალი – საფრანგეთის კონსულტაციები მიგრაციის საკითხებში – ითვალისწინებს მინისტრების დონეზე ისეთი საკითხების ყოველწლიურ განხილვას, როგორცაა მალიელების საფრანგეთში ინტეგრაცია, მიგრაციული ნაკადების ერთობლივი მართვა და მალის იმ რაიონების განვითარების ერთობლივი ხელშეწყობა, სადაც ყველაზე დიდია ემიგრაციის მოცულობა. საფრანგეთი ანაზღაურებს მგზავრობის ხარჯებს და ეხმარება შრომით მიგრანტებს ბიზნესის წამოწყებისათვის საჭირო თანხებით, მათი ნებაყოფლობით დაბრუნების ხელშეწყობის მიზნით. 2002–2004 წლებში საფრანგეთი დაეხმარა მალიელებს მალიში განათლების სისტემაში სამუშაოდ და მცირე ბიზნესის საწარმოებლად საჭირო თანხებით. საფრანგეთში ხდება მალიელების კვალიფიკაციის დონის რეგისტრაცია, რომელსაც ფრანგულ-მალიური კომიტეტი ახორციელებს. ფონდი ასევე მონაწილეობს მალის დიასპორის მიერ ადგილობრივი პროექტების ფინანსირებაში. ერთ-ერთი მალიური ბანკი სასესხო გარანტიებს აძლევს მცირე საწარმოებს საქმიანობის გასაფართოვებლად. ხდება მიმღებ ქვეყნებში მინისტრების დონეზე ვიზიტების ორგანიზება იმ მიზეზების



დასადგენად, რომლებიც მალის მოქალაქეებს ემიგრაციისკენ უბიძგებს. მალიელებს გამგზავრების წინ აწვდიან ინფორმაციას მიმღებ ქვეყნებში სამუშაო და საცხოვრებელ პირობებთან დაკავშირებით. ძირითად მიმღებ ქვეყნებში საკონსულოები ეხმარებიან მალიელ მიგრანტებს სამშობლოში დაბრუნებაში და მალიში ფულადი გადარიცხვების გაგზავნაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9, 15.10.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: *Fostering cooperation between source and destination countries*, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>;

S.E. Findley, Columbia University: *Mali: Seeking opportunity abroad*, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>

119. **მაროკო:** მაროკოს სახალხო ბანკი (Banque Populaire, BP) ერთ–ერთი უმსხვილესი სახელმწიფო ბანკია, რომელსაც მთელ რიგ ევროპის ქვეყნებში აქვს განყოფილებები და ჰყავს წარმომადგენლები. მაროკოელ შრომით მიგრანტებს ევროპაში შეუძლიათ ერთობლივი მიმდინარე ანგარიშები გახსნან BP–ს ადგილობრივ განყოფილებაში, რომლებიც მისაწვდომი იქნება მაროკოელი ნათესავებისთვის ანგარიშთან დაკავშირებული ოპერაციებისათვის საკომისიო თანხების გადახდის გარეშე. BP ასევე სთავაზობს მიგრანტებს მაროკოში ტელაგრაფის საშუალებით ფულადი თანხების გადარიცხვის იაფ საშუალებებს, აგრეთვე სთავაზობს დაზღვევის საგანგებოდ მათთვის განკუთვნილ სხვადასხვა ვარიანტებს, რომლებიც ითვალისწინებს საგანგებო ოჯახური ვითარების დროს სამშობლოში გასამგზავრებელი ავიაბილეთის საფასურის და გარდაცვალების შემთხვევაში ცხედრის გადასვენების ხარჯების ანაზღაურებას. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 15.6.

120. **მექსიკა:** ფულადი გადარიცხვების სახსრების პარიტეტული ინვესტირების პროგრამა „მოქალაქეთა ინიციატივა 3 X 1“ მიგრანტების გაერთიანებებისა და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების თაოსნობით დაიწყო საკატეგორიის შტატში და ამჟამად ხორციელდება სოციალური განვითარების ფედერალური სამინისტროს მიერ მრავალი შტატის მთავრობებთან, ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებთან და მიგრანტთა გაერთიანებებთან ერთად. შრომით მიგრანტებს, რომლებიც ფულად თანხებს აგზავნიან სამშობლოში, ადგილობრივ ხელისუფლების ორგანოებში ან მექსიკის საკონსულოში შეაქვთ წინადადებები ინფრასტრუქტურის განვითარების, სახელმწიფოსაგან გასაწევი მომსახურების ან შესაქმნელი სამუშაო ადგილების შესახებ. მთავრობის მიერ ამგვარი წინადადების დამტკიცების შემთხვევაში მიგრანტთა გაერთიანების მიერ გაცემულ თითოეულ დოლარს ემატება თითო დოლარი ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების, შტატის მთავრობის და და ფედერალური მთავრობისაგან. პროგრამა „3 X 1“ განამტკიცებს ასოციაციის როლს საცხოვრებელ ქალაქებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში და მექსიკაში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9, 15.9.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (იხ. აღნიშნული დოკუმენტის დანართი 3 ).

121. **მექსიკა:** მიზნობრივი ჯგუფი „ახალი ალიანსი“, რომლის ჩამოყალიბებაც დაიწყო 2003 წელს მექსიკის გენერალურმა საკონსულომ აშშ–ს დეპოზიტების დაზღვევის ფედერალურ კორპორაციასთან ერთად (დდფკ) აერთიანებს 30 ბანკს, 25 საზოგადოებრივ ორგანიზაციას და სასახელმწიფო დაწესებულებას ფულადი გზავნილების ბაზარზე სამოქმედოდ და

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

შრომითი მიგრანტებისათვის საბანკო მომსახურებისა გაწევისა და იპოთეკური თუ სხვა სახის სესხების გაცემის მიზნით. მექსიკის მთავრობა ხელს უწყობს ბანკ Banco de Servicios Financieros (BANSEFT) იმ პროგრამის განხორციელების მიზნით, რომელიც ემსახურება შრომითი მიგრანტების, განსაკუთრებით დაბალანაზღაურებადი მშრომელებისათვის მისაწვდომი ფინანსური პროდუქტებისა და მომსახურების ჩამონათვალის გაფართოებას. ფულადი გადარიცხვების გაგზავნის ფასი გადასარიცხი თანხის 20 პროცენტიდან 4–10 პროცენტამდე იქნა შემცირებული. მიღებული იქნა ზომები ხელსაყრელი ვალუტის გაცვლის კურსის დასადგენად. BANSEFI თავისი პროგრამის, „პარტნიორობა კეთილდღეობის მიზნით“ ფარგლებში მექსიკასა და ამარიკის შეერთებულ შტატებს შორის ავრცელებს ინფორმაციას ფულადი გადარიცხვების ამერიკის შეერთებული შტატებიდან გაგზავნის საფასურის და უნაღდო გადარიცხვების სისტემის მომგებიანობის შესახებ. მან ასევე შექმნა სახალხო ბანკების, მიკროდაფინანსების დაწესებულებებისა და საკრედიტო კავშირების პული ფულადი გადარიცხვების დისტრიბუტორის ფუნქციის შესასრულებლად. იხ. სახელმძღვანელო პრინცი 15.6.

M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons* (Inter-American Dialogue, Washington, DC), pp.25-28.

<http://www.bp.co.ma/>

122. **სალვადორი:** მთავრობა შეუდგა საზღვარგარეთ მცხოვრები სალვადორელებისათვის განკუთვნილი პროგრამის რეალიზაციას, რომელიც ორმხრივი ხელშეკრულებების მეშვეობით ხელს უწყობს კანონიერ მიგრაციას, სალვადორის საწარმოებსა და საზღვარგარეთ მცხოვრებ მოქალაქეებს შორის პარტნიორობას, მათ შორის, ტურიზმისა და საბინაო მშენებლობის დარგში, ფულად გზავნილებთან დაკავშირებული შემხვედრი ფონდების ხარჯზე ზრდის ინვესტიციებს და ახორციელებს მიგრაციული პოლიტიკის კოორდინირებას. ექსპერიმენტული პროექტის ფარგლებში, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მომუშავე სალვადორელების ფულადი გადარიცხვების მოცულობის შესაბამისად, შემხვედრი ფონდების ხარჯზე ხდება სტიპენდიების დაფინანსება ძირითადად დაწყებითი და საბაზო განათლებისათვის, რომელიც განკუთვლილია ღარიბი სოფლის თემების მცხოვრებლებისთვის, განსაკუთრებით იმ ბავშვებისთვის, რომლებიც სკოლაში არ დადიან. იხ. **სახელმძღვანელო პრინციები** 2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9, 15.10.

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>. M. Roger Hernandez: “Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior”, გამოცემაში: *Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales* (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

123. **სენეგალი:** საზღვარგარეთ მყოფი სენეგალელების დახმარებისა და ორიენტირების ბიურო (Bureau d'assistance et Orientation des Sénégalais de l'Extérieur) რომელიც საგარეო საქმეთა სამინისტროს შემადგენლობაში არსებობს, ხელს უწყობს საზღვარგარეთ მყოფი სენეგალელი მშრომელების სოციალურ უზრუნველყოფას, ეხმარება მათ სამშობლოში დაბრუნებასა და რეაბილიტაციაში და უზრუნველყოფს ფულადი გადარიცხვების დაბრუნებას. ის ასევე ახდენს ექსპატრიანტების ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში მონაწილეობის სტიმულირებას. იხ. **სახელმძღვანელო პრინციები** 12.2, 15.5, 15.8, 15.9.

*ILO migration survey 2003: Country summaries*, pp. 335-338

(Geneva, ILO, 2004); <http://www.gouv.sn>

124. **სენეგალი – საფრანგეთი:** ორმხრივი ხელშეკრულება ითვალისწინებს სენეგალელებისთვის საფრანგეთის ვიზების რაოდენობის გაზრდას, მგზავრობისა და საცხოვრებლის თანხების ანაზღაურებას იმ მაღალკვალიფიციური შრომითი მიგრანტებისთვის, რომლებიც სენეგალში განვითარების დარგში დროებით დავალებებს ასრულებენ, აგრეთვე იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც სენეგალში განვითარების დარგში მცირე პროექტებში მონაწილეობისათვის ბრუნდებიან, უკანონო შრომითი მიგრანტების სამშობლოში დაბრუნებაში სენეგალის მხრიდან დახმარების სანაცვლოდ. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 2.4, 5.2, 15.4, 15.8, 15.9.

R. Magoni: *International migration and relations with third countries: France*, Migration Policy Group, Brussels, 2004, მისაწვდომია მისამართზე:

<http://www.migrolgroup.com/uploadstore/France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf>

125. **გაერთიანებული სამეფო:** ჯანდაცვის დარგის სპეციალისტების შერჩევის ნორმებსა და წესებში (2004 წელს იქნა გადასიჯული), რომლებიც სამინისტრომ შეიმუშავა ჯანდაცვის სახელმწიფო სამსახურში მომუშავე დამსაქმებლებისათვის, არ არის რეკომენდებული ჯანდაცვის სპეციალისტების შერჩევა განვითარებადი ქვეყნიბიდან. წესებში მოცემულია საუკეთესო პრაქტიკის ნიმუშები იმ მხარეებისთვის, რომლებიც კადრების საერთაშორისო შერჩევაში მონაწილეობენ, ჩამოთვლილია 150–მდე განვითარებადი ქვეყანა, სადაც ჯანდაცვის მუშაკების დეფიციტის რისკი არსებობს და სადაც არ შეიძლება ამგვარი მუშაკების შერჩევა, გათვალისწინებულია ნორმებისა და წესების გავრცელება როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში დროებით ან მუდმივად მომუშავე ჯანდაცვის სპეციალისტებზე, ასევე აკრძალულია მუშაკებისათვის საკომისიო თანხის გადახდევინება თანამდებობაზე დანიშნვისათვის. გაერთიანებულმა სამეფომ ორმხრივი ხელშეკრულებები დადო ინდოეთთან, ესპანეთთან, ჩინეთთან და ფილიპინებთან ჯანდაცვის მუშაკების შერჩევის შესახებ. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>

126. **ტაილანდი:** „გონებრივი პოტენციალის გადინების“ პროცესის შემობრუნების პროექტი ხელს უწყობს მაღალკვალიფიციურ ტაილანდელ შრომით მიგრანტებს შორის კავშირის დამყარებას ინფორმაციისა და ცოდნის გაზიარების მიზნით. ხორციელდება სპეციალისტების ტაილანდში დასაბრუნებლად წახალისება განვითარების ან ტექნოლოგიების დარგში არსებულ პროექტებში მონაწილეობის მისაღებად. ტაილანდურ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით 100–ზე მეტი პროექტი და ღონისძიება იქნა რეალიზებული. პროექტების განხორციელებაში მონაწილეობდნენ ამერიკაში და კანადაში, ევროპაში და იაპონიაში არსებული ტაილანდელი სპეციალისტების ასოციაციები. იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 15.8, 15.9, 15.10.

<http://www.atpac.org>

127. **ფილიპინები:** შრომით მიგრანტებს, რომლებმაც კონტრაქტების რეგისტრირება საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის ფილიპინების ადმინისტრაციაში განახორციელეს, ფილიპინურ ბანკებთან თანამშრომლობის ფარგლებში ეძლევათ საიდენტიფიკაციო ბარათები, რომლებიც მათ საშუალებას

## მოწინავე პრაქტიკის ნიმუშები

აძლევს იაფი ფულადი გადარიცხვები აწარმოონ მიმღები ქვეყნიდან ფილიპინებში მყოფი თავისი ოჯახებისათვის. იაფი ფულადი გადარიცხვების განხორციელება შეიძლება ასევე მობილური სატელეფონო კავშირის ოპერატორების დახმარებით. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 15.**

<http://www.poea.gov.ph>

128. **ეკვადორი:** ბანკი Banco Solidario (BSol) ამყარებს კავშირებს ეკვადორელი შრომითი მიგრანტების მიმღებ ძირითად ქვეყნებში იმ მიზნით, რომ დაეხმაროს მათ ფულადი გადარიცხვების წარმოებაში. ის ცდილობს მისაწვდომი გახადოს ყველა საბანკო მომსახურება ესპანეთში, იტალიაში და ეკვადორში, რათა უზრუნველყოს იაფი გადარიცხვები. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 15.6.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (იხ. აღნიშნული დოკუმენტის დანართი 3).

129. **სამხრეთ აფრიკა – გაერთიანებული სამეფო:** 2003 წლის ურთიერთგაგების მემორანდუმი (უმ) საგანმანათლებლო სფეროში სამხრეთ აფრიკასა და გაერთიანებულ სამეფოს შორის სამედიცინო პერსონალის ურთიერთგაცვლის შესახებ გულისხმობს ცოდნისა და გამოცდილების გაცვლას. უმ–ი ასევე ხელს უწყობს ჯანდაცვის სფეროს სამხრეთაფრიკელი სპეციალისტების განათლების შესახებ დიპლომების აღიარებას და საშუალებას აძლევს მათ გარკვეული ვადით იმუშავონ იმ ორგანიზაციებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ მომსახურებას გაერთიანებული სამეფოს ჯანდაცვის სახელმწიფო სამსახურის ფარგლებში. ახალი ცოდნისა და გამოცდილების ათვისების შემდეგ კი ისინი სამხრეთ აფრიკაში ბრუნდებიან. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

[http://www.doh.gov.za/;](http://www.doh.gov.za/)

<http://www.dh.gov.uk/PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...>

130. **თანამეგობრობის სამდივნო (2003):** თანამეგობრობის სამდივნომ შეიმუშავა როგორც ჯანდაცვის სფეროს მუშაკთა დაკომპლექტების ნორმები და წესები, ისე ამავე სფეროს მასწავლებლების შერჩევის ოქმი. თანამეგობრობის მიერ შემუშავებული ჯანდაცვის სფეროს მუშაკთა დაკომპლექტების ნორმები და წესები შეიცავს სახელმძღვანელო პრინციპებს თანამეგობრობის ქვეყნებისათვის, რომლებიც ითვალისწინებს განვითარებადი ქვეყნიდან მუშაკების ეთიკურ შერჩევას, მათი იმ ქვეყნიდან მოზიდვის თავიდან ასაცილებლად, რომლებიც თავად განიცდიან ჯანდაცვის მუშაკთა დეფიციტს. ეს ნორმები და წესები თანამეგობრობის ქვეყნების ჯანდაცვის მინისტრების მიერ იქნა მიღებული და წარმოადგენს ამ ქვეყნებს შორის ურთიერთქმედების საფუძველს საკუთარი მოსახლეობის ჯანდაცვის სფეროში ძირითადი მომსახურებით უზრუნველყოფის საქმეში. 2004 წლის სექტემბერში გაერთიანებულ სამეფოში გამართულ მინისტრთა თათბირზე მიღებულ იქნა მასწავლებლების შერჩევის ოქმი. ის მოწოდებულია დააბალანსოს მასწავლებლების საერთაშორისო მიგრაციის უფლება დროებით თუ მუდმივ საფუძველზე, იმ პირობით, რომ შენარჩუნებული იქნება განათლების ეროვნული სისტემების მთლიანობა და თავიდან იქნება აცილებული განვითარებად ქვეყნებში არსებული დეფიციტური ადამიანური რესურსების ექსპლუატაცია. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=34044>

**131. აფრიკული დიასპორის ციფრული ქსელი (DDNA), საზღვარგარეთ მყოფი კვალიფიციური სპეციალისტების სამხრეთაფრიკული ქსელი (SANSa) და განვითარების აფრიკული ფონდი (AFFORD):** ეს ორგანიზაციები ახორციელებენ გამართიანებელ საქმიანობას, ხელს უწყობენ საზღვარგარეთ მყოფი კვალიფიციური სპეციალისტების ტრანსეროვნულ თემებთან (დიასპორებთან) კავშირების დამყარებას, რათა წასახალისონ მათი დაბრუნება ან ცირკულაცია საკუთარი ქვეყნის განვითარებისათვის გამოცდილების, ტექნოლოგიების და კაპიტალის გადაცემის მიზნით. DDNA–ს ინიციატივა, რომელიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მიზნობრივმა ჯგუფმა წამოაყენა, ხელს უწყობს განვითარების დარგში დასახული იმ მიზნების მიღწევას, რომლებიც ათასწლეულის დეკლარაციაშია ჩამოყალიბებული და გულისხმობს დიასპორის წარმომადგენელი მეწარმეების ინტელექტუალური, ტექნიკური, საქმიანი და ფინანსური რესურსების მობილიზაციას. ამჟამად არსებობს დიასპორების სამი ციფრული ქსელი – აფრიკის, კარიბის ბასენის და ლათინური ამერიკის. SANSa აერთიანებს მედიცინის, განათლების და ტექნიკის დარგის სამხრეთ აფრიკიდან ავსტრალიაში, კანადაში, გაერთიანებულ სამეფოში და ამერიკის შეერთებულ შტატებში ემიგრირებულ ათასობით სპეციალისტს. ელექტრონული ქსელის გარდა არსებობს მონაცემთა ბაზა 2000–ზე მეტი წევრისათვის. AFFORD–ი აკავშირებს გაერთიანებულ სამეფოში არსებულ აფრიკულ ორგანიზაციებს სამოქალაქო საზოგადოების აფრიკულ ორგანიზაციებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, მათ შორის მთავრობებთან, საწარმოებთან, ინვესტორებთან, ორმხრივ და მრავალმხრივ ორგანოებს და ძირითად არასამთავრობო ორგანიზაციებს აფრიკის განვითარების ინტერესებში. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპები 15.7, 15.8, 15.9, 15.10.**

G. Mutume: “Reversing Africa’s “brain drain”: New initiatives tap skills of African expatriates”, *Africa Recovery*, Vol.17 No. 2, July 2003, მისაწვდომია მისამართზე: <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>; აფრიკული დიასპორის ციფრული ქსელი: <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>; SANSa: <http://www.sansa.nrf.ac.za/>; AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>

**132. მსოფლიო საფოსტო კავშირი (მსკ):** მსკ–მ და Eurogiro–მ გააერთიანეს თავისი ქსელები ელექტრონული ფულადი დავალებების გადაცემისათვის, რაც მნიშვნელოვნად დაეხმარება შრომით მიგრატებს ფულადი გადარიცხვების გაგზავნასა და ამასთან დაკავშირებული ხარჯების შემცირებაში. ამ პროგრამის რეალიზაციის პირველ ეტაპზე დაახლოებით 30–მა საფოსტო ადმინისტრაციამ როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში დაიწყო მსკ–ს მონაცემების ელექტრონული გაცვლა საგადასახადო დავალებების შესასრულებლად, ხოლო დაახლოებით 50–მა საფოსტო განყოფილებამ და ბანკმა – Eurogiro–ს გამოყენება ნაღდი და უნაღდო გადარიცხვებისათვის. ელექტრონული ფულადი დავალებები საშუალებას აძლევს საფოსტო განყოფილებებს და, პოტენციურად, ბანკებს გამოიყენონ ამ სისტემებიდან ერთ–ერთი ფულადი სახსრების ელექტრონული გზით გადასარიცხად. გაფართოების კვალდაკვალ ეს სისტემა აღნიშნული მომსახურების მთელ მსოფლიოში გავრცელების საშუალებას მოგვცემს და განსაკუთრებულ მნიშვნელობას შეიძენს შრომითი მიგრანტებისა და მათი წარმოშობის ქვეყნებისათვის. **იხ. სახელმძღვანელო პრინციპი 15.6.**

<http://www.upu.int>



International  
Labour  
Organization



# შსო-ს მრავალმხრივი საფუძვლები ურობითი მიგრაციის საკითხებში

ურობითი მიგრაციისადმი ადამიანის უფლებების  
დაცვაზე დამყარებული მიდგომის სარეკომენდაციო ნორმები და  
სახელმძღვანელო პრინციპები



ISBN 978-92-2-824144-0



9 789228 241440