

**Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ  
Ձեռնարկ գործատուների համար**

**1**

**Ներածություն և համառոտ նկարագիր**

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

© International Labour Office 2008  
First published 2008

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by e-mail: [pubdroit@org](mailto:pubdroit@org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

---

ISBN 978-92-2-821712-4 (print)  
ISBN 978-92-2-821713-1 (web pdf)

International Labour Office  
Photo copyright: ILO photo gallery

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2008  
Առաջին անգամ հրատարակվել է 2008թ

---

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Այնուամենայնիվ, կարճ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org):

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) Ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ  
Լուսանկարների հեղինակային իրավունքները վերապահված են՝ ԱՄԿ լուսանկարների շտեմարան

Designed in Switzerland  
Printed in the Republic of Armenia in “ASOGHIK” printing house– 2009

---

Պատրաստվել է Շվեյցարիայում  
Տպագրված է Հայաստանի Հանրապետությունում «ԱՍՈԴԻԿ» տպարանում - 2009թ.



# Նախաբան

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային մակարդակով արգելված և դատապարտելի երևույթ է: Մեզանից շատերը կարծում են, թե այդ խնդիրը այլևս գոյություն չունի և այն ամբողջովին վերացվել է: Դժբախտաբար սա ճիշտ ընկալում չէ և գոյություն ունեն փաստեր, որոնք վկայում են աշխարհի տարբեր մասերում հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերի մասին:

Հարկադիր աշխատանքը խնդրո առարկա է հանդիսանում լայնորեն վավերացված միջազգային փաստաթղթերում և մասնավոր հատվածի տարաբնույթ կանոնակարգերում, համաձայնագրերում, որոնք կոչված են արգելելու հարկադիր աշխատանքի երևույթը: Հարկադիր աշխատանքի վերացումը հանդիսանում է ԱՄԼ 1998 թ ընդունված Հիմնարար սկզբունքների և աշխատանքում իրավունքների մասին հռչակագրի հիմնական սկզբունքը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ հարկադիր աշխատանքին անդրադառնում են մի շարք միջազգային փաստաթղթեր, այնուամենայնիվ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ իրազեկվածությունը շատ քիչ է և հաճախ այդ երևույթը նույնիսկ անտեսվում է: Բիզնես ոլորտի համար մինչ վերջերս հարկադիր աշխատանքը առաջնահերթություն չէր հանդիսանում, բայց այսօր գոյություն ունի հարկադիր աշխատանքից խուսափելու մեծ հետաքրքրություն: Այսօր աճող գլոբալիզացման ժամանակաշրջանում շատ տնտեսություններ բացում են իրենց դռները ներառելով համաշխարհային առաջարկի և պահանջարկի ցանցերը: Մի կողմից բիզնես ոլորտը հզորացնում է իր առաջարկի ցանցի կառավարումը, մյուս կողմից ընդհանուր առմամբ հանրությունը ավելի իրազեկված է միջազգային զարգացումներին և այդ թվում՝ հարկադիր աշխատանքի երևույթին, որի իրազեկումը իրականացվում է հասարակական կազմակերպությունների, լոբբիստական խմբերի, ՋԼՄ-ների և այլոց կողմից:

Գործատուների և գործարարների համար նախատեսված այս ձեռնարկը իր մեջ պարունակում է գործնական քայլեր և խորհուրդներ բիզնես ոլորտի համար՝ ճանաչելու և կանխարգելելու հարկադիր աշխատանքի իրավիճակները: Գործատուների միջազգային կազմակերպությունը (ԳՄԼ) ողջունում է ԱՄԼ Հարկադիր աշխատանքի դեմ գործողությունների հատուկ ծրագրի ջանքերը, որն այդ ծրագրի առաջին նախաձեռնությունն է մշակելու գործնական քայլեր նախատեսված հատկապես մեջ և մենք վստահ ենք, որ այս ձեռնարկը շատ օգտակար կլինի գործատուների կազմակերպություններին հասկանալու հարկադիր աշխատանքի խնդիրը, համապատասխան քայլեր ձեռնարկելու հարկադիր աշխատանքի իրավիճակներից խուսափելու համար և միանալու հարկադիր և պարտադրված աշխատանքի վերացման դեմ ուղղված ջանքերին:

## Անտոնինո Պենալոսա

Գլխավոր քարտուղար

Գործատուների միջազգային կազմակերպություն

Այս ձեռնարկը նպատակ ունի ամբողջ աշխարհում գործատուների կազմակերպություններին և առանձին կազմակերպություններին ներկայացնելու թե ի՞նչ բան է հարկադիր աշխատանքը, ինչպե՞ս է այն ազդում բիզնեսի գործընթացներին և ի՞նչ կարող են անել գործատուները այս խնդիրը լուծելու համար:

Հարկադիր աշխատանքը գնալով ավելի զգալի ռիսկեր է պարունակում գործատուների համար և սա վերաբերվում է ոչ միայն զարգացող երկրների ֆորմալ տնտեսության ոլորտում գործող փոքր ձեռնարկություններին, այլ նաև տարբեր երկրներում ներկայացուցչություններ ունեցող հսկա կազմակերպություններին: Համաձայն ԱՄԿ վիճակագրության հարկադիր աշխատանքի դեպքերի 80 տոկոսը տեղի է ունենում մասնավոր սեկտորում: Չնայած վերը նշված դեպքերի մեծամասնությունը տեղի է ունենում ստվերային տնտեսության պայմաններում, վերջերս մի քանի հսկայական ձեռնարկություններ նույնպես մեղադրվել են հարկադիր աշխատանքի ներգրավելու մեջ:

Չնայած այն հանգամանքին, որ այսօր շատ ձեռնարկություններ իրենց վարքագծի կանոնակարգերում ունեն համապատասխան հոդվածներ հարկադիր աշխատանքի վերացման դեմ և մեծ թվով առողիտային ընկերություններ առաջարկում են իրենց ծառայություններն այդ ոլորտի հետ կապված, կարելի է մեծ բանավեճեր ծավալել այն մասին թե ի՞նչ է հարկադիր աշխատանքն գործնականում: Այն կարող է շատ տարբեր բարդ ձևեր ընդունել, որոնք առանց ԱՄԿ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ կոնվենցիաներով սահմանված հստակ ուղեցույցների դժվար է հասկանալ և բացահայտել:

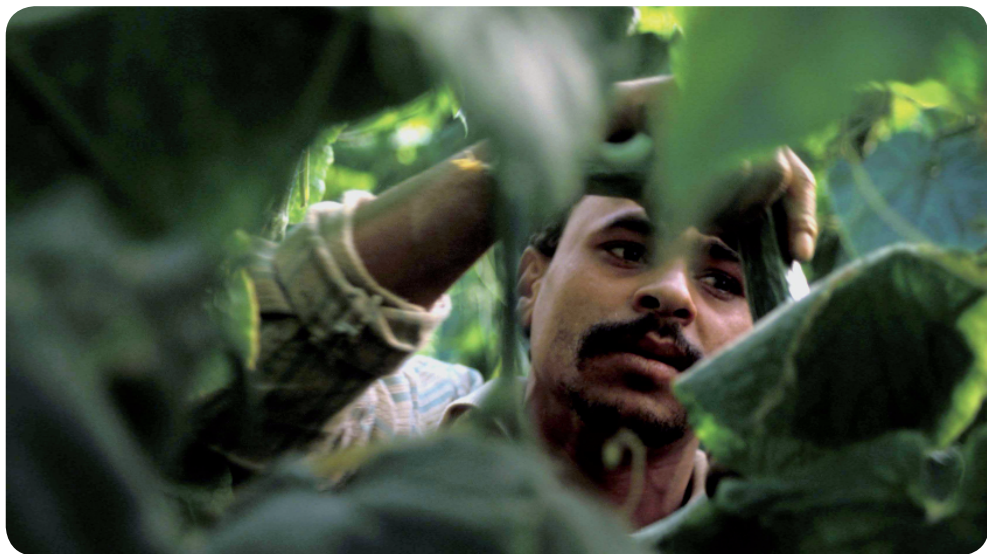
Ձեռնարկի այս առաջին տարբերակը նպատակ ունի լրացնելու նման բացթողումները: Այն մշակվել է Գործատուների միջազգային կազմակերպության հետ սերտ համագործակցության արդյունքում և ներառում է տարբեր տարածաշրջանների գործատուների և բիզնես ղեկավարների փորձառությունները: Լավագույն բիզնեսի փորձառությունների և ուղղորդման խորհուրդների հետ համատեղ, այս բոլոր հանդիպումների ընթացքում հստակորեն արտահայտվել է նման ձեռնարկի պահանջարկը: Այս նախնական տարբերակը պարունակում է սահմանափակ քանակությամբ լավագույն փորձեր, բայց կարդացողները խրախուսվում են մեզ հետ կիսելու իրենց փորձառությունները, որոնք մեզ կօգնեն ավելի հարստացնել այս ձեռնարկի հետագա տպագրությունները:

Այս ձեռնարկը պատասխվել է UN.GIFT -ի Փորձագիտական խմբի նախաձեռնության շրջանակներում ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ ծրագրի աշխատակից Ֆիլիպ Հանթերի կողմից: Աշխատանքներում ներգրավվել են նաև մի քանի ԱՄԿ վարչություններ՝ հատկապես նրանք որոնք առնչություն ունեն խնդրի հետ, մասնավորապես՝ աշխատանքային միջազգային չափանիշների, գործատուների գործողությունների, անդրազգային ձեռնարկությունների, սոցիալական երկխոսության և աշխատանքային պայմանների բարելավման ինչպես նաև երկաթի աշխատանքի վարչությունները: Մեր երախտիքի խոսքն ենք ուղղում նաև արտաքին աշխարհի մեր գործընկերներին՝ մասնավորապես՝ գործատուների կազմակերպություններին, բիզնես և քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներին, որոնք իրենց ժամանակը տրամադրեցին այս ձեռնարկը վերանայելու, ինչպես նաև իրենց

կարծիքներն արտահայտելու համար: Հատուկ շնորհակալություն պրն Դեյվիդ Արքլեսին, Global Affairs-ի փոխնախագահ և տկն Բրանկա Մինիչին, Manpower Inc.-ից իրենց անգնահատելի աջակության համար՝ համակարգելու համար ձեռնարկի անկախ փորձաքննությունը: Չենք կարող չնշել նաև Գործատուների միջազգային կազմակերպության ներկայացուցիչներ պրն Բրենյո Ուիլթոնին և տկն Բարբառա Լեոնին, որոնց ուղղում եմ այս գնահատանքի խոսքերը և ովքեր մեծապես աջակել են այս ձեռնարկի նախագծին իրենց կարծիքներով և խորհուրդներով:

## **Ռոջեր Փլանթ**

**Տնօրեն, Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ ծրագիր (SAP-FL)**



Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգից ծագող հարկադիր աշխատանքի խնդիրները գնալով նկատելիորեն կարևորվում են ինչպես գործատուների կազմակերպությունների, այնպես էլ առանձին գործատուների համար: Այս ձեռնարկը նախատեսված է տարբեր մակարդակներում ու ոլորտներում գործատուներին վերը նշված խնդիրը լուծելու համար՝ տրամադրելով գործնական քայլեր և ուղղորդող նյութեր, որոնք կօգնեն ճանաչելու և կանխարգելելու հարկադիր աշխատանքը, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում, իրենց իրավասությունների շրջանակներում կիրառելի համապատասխան պատիժամիջոցներ:

Գործատուների կազմակերպությունները և առանձին գործատուները հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերի կանխարգելման գործում կարևոր դեր են խաղում: Հատկապես գործատուների կազմակերպությունները ռազմավարական լավ դիրք ունեն ապահովելու կազմակերպչական ներգրավվածությունը և շարունակականությունը և գործատուների ներգրավվածությունը շատ կարևոր նախադրյալ է ԱՄԼ-ի միջև 2015 թվականը աշխարհն ազատել հարկադիր աշխատանքի ձևերից նպատակին հասնելու համար:

Ծառ պատճառներ կան առանձին գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին ներգրավելու և դերակատարում ունենալու մարդկանց թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի դեմ մղվող համաշխարհային պայքարում՝

- **Իրավական պարտավորություններ** - Համաբյա բոլոր ԱՄԼ անդամ պետությունները, որոնք որ վավերացրել են հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքին վերաբերող ԱՄԼ թիվ 29 և 105 կոնվենցիաները, և այն երկրները, որոնք վավերացրել են մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի պալերմոյի արձանագրությունը իրավական պարտավորություն են կրում քրեականացնել վերը նշված գործողությունները: Սա նշանակում է, որ մարդկանց թրաֆիքինգը և հարկադիր աշխատանքը քրեորեն պատժելի արարք է աշխարհի շատ երկրներում և հետևաբար այն կազմակերպությունները, որոնք ներգրավվածություն ունեն նմանատիպ գործառնություններում կարող են ենթարկվել պատիժների:
- **Կառավարել ռիսկերը և համբավը** - Հաջողակ լինելու համար կազմակերպությունները պետք է կառավարեն ռիսկերը, որոնք մշտական չեն և կարող են ծագել այդ կազմակերպության, գործընկերների և այլ դերակատարների գործառնություններում: Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի մեջ ցանկացած կազմակերպության ուղղված մեղադրանքներն իրենցից ներկայացնում են իրավական ռիսկեր, ինչպես նաև լուրջ վտանգ տվյալ կազմակերպության հեղինակությանը:
- **Հարկադիր աշխատանքն համաշխարհային մատակարարների ցանցում** - Գլոբալիզացիան, երկրների և կազմակերպությունների միջև աճող կապերը համաշխարհային մատակարարների ցանցում բարձրացել է հարկադիր աշխատանքին և մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող հարցերը:

- **Վարքագծի կանոնակարգեր և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն (ԿՍՊ)** – Հարկադիր աշխատանքի բացառումը վարքագծի կանոնակարգի և այլ ԿՍՊ նախաձեռնությունների մեջ կարևորագույն բաղադրիչ է հանդիսանում: Կազմակերպությունների հանդեպ՝ հատկապես նրանց, որոնք մատակարարում են սպառողների շուկաները և ունեն նկատելի անվան համբավ, գոյություն ունի նոր և աճող ակնկալիք՝ սոցիալական և մարդու իրավունքներին համահունչ գործելու:
- **Հարկադիր աշխատանքն ու մարդկանց թրաֆիքինգը բարոյապես անընդունելի են:**

## Ձեռնարկի նպատակները

Այս ձեռնարկը նախատեսվում է գործատուների կազմակերպությունների, ինչպես նաև առանձին գործատուների լայն շրջանակների համար, որը ներառում է փոքր և միջին չափի ձեռնարկությունները, անդրազգային ձեռնարկությունները, արտահանող կազմակերպություններն ու այնպիսի կազմակերպություններ, որոնք գործում են համաշխարհային մատակարարների ցանցում: Այս ձեռնարկում գետնի վրա նյութերն ու տեղեկություններն օգտակար կլինեն դեկավարության, կադրերի, սոցիալական և առողջապահական բաժնի աշխատակիցների համար՝ օգնելով վերջիններիս իրենց ամենօրյա աշխատանքում: Այն օգտակար կլինի ԿՍՊ շրջանակներում համայնքային կազմակերպությունների, ինչպես նաև այն կազմակերպությունների, որոնք զբաղվում են կառավարման ոլորտի խորհրդատվությամբ, օրինակ՝ խորհրդատուներ և որակի վերահսկման կազմակերպությունների համար:

Այս ձեռնարկի հիմնական նպատակն է աջակցել առանձին գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին հասկանալու հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի տարբեր ձևերը և դրանց դեմ պայքարի մեթոդները, ինչպես նաև հասկանալ, որ յուրաքանչյուր ձեռնարկություն յուրահատուկ է և ունի տարբեր կարիքներ և առաջնահերթություններ: Սա իսկապես համաշխարհային երևույթ է և այսօր առընչվում է աշխարհի բոլոր երկրներին: Այսպիսով, հարկադիր աշխատանքը լուրջ վտանգ է ներկայացնում գործատուներին համաշխարհային մակարդակով ինչպես նաև վերջիններիս ազգային և միջազգային ներկայացուցիչներին: Այս ձեռնարկը ներառում է հետևյալ հիմնական նպատակները՝

- Բարձրացնել իրազեկությունը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ՝ ի՞նչ են դրանք և որտե՞ղ փնտրել:
- Տարբեր գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին ապահովել գործնական նյութերով և ուղղորդմամբ, աջակցելով նրանց պայքարը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ:
- Աջակցել գործատուներին խրախուսելով վերջիններիս ներգրավածությանը այս հարցերի մեջ միևնույն ժամանակ առաջարկելով հատուկ քայլեր օգնելով նրանց կանխարգելիչ գործողություններով հարկադիր աշխատանքի ռիսկին դիմակայելուն:

- Ձեռք բերել գիտելիքներ այս հարցին վերաբերող միջազգային չափանիշների և վերջիններիս կիրառման վերաբերյալ:
- Ներառելով գործատուներին համաշխարհային մակարդակով ծավալված այս պայքարի մեջ, խրախուսել լայն համագործակցություն ուղղված հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ:
- Այս ձեռնարկի օգտագործումը, որպես ռեսուրսային գրքույկ և ուղեցույց:

## Ինչպե՞ս օգտագործել այս ձեռնարկը

Այս ձեռնարկը մշակվել է գործատուների գործնական օգտագործման համար: Այն հանդիսանում է գրծնական լուծումների և թերթոնների ժողովածու, որն ուղղորդում է գործատուներին հարկադիր աշխատանքի դեմ իրենց պայքարում: Ձեռնարկը ներառում է հարկադիր աշխատանքին և մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող ընդհանուր տեղեկություններ, ամենավերջին վիճակագրական տվյալներ, հիմնական դրոշմների ընդհանուր նկարագիր և այլ գրականության աղբյուրներ: Այն ունի միջոցառման մոտեցում և ներկայացնում է տարբեր տարածաշրջանների, երկրների, գործատուների կազմակերպությունների և տարբեր չափերի ձեռնարկությունների վերաբերյալ տեղեկություններ: Ձեռնարկում նաև ներկայացված է գործողությունների կոնկրետ օրինակներ, որոնք արդեն կիրառվում են այլուր: Ձեռնարկը կազմված է հետևյալ բաժիններից՝

- **Գործատուների հաճախ տրվող հարցեր**- Հակիրճ ուղեցույց ղեկավարների, կադրերի բաժնի աշխատակիցների և այլոց համար, որը պարունակում է գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցերը և դրանց պատասխանները: Ձեռնարկը նաև հեշտ օգտագործելի ոճով շոշափում է այնպիսի բարդ հարցեր, ինչպիսիք են բանտային աշխատանքը, հարկադիր հավելաժամերը և պարտքային կախվածությունը:
- **Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ուղղորդող սկզբունքներ**  
- Գործատուների հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարի գործողություններն ուղղորդող ԱՄԿ չափանիշների և իրավական դաշտի վրա հիմնված սկզբունքների ժողովածու:
- **Հարցաթերթ և համապատասխանության գնահատման ուղղորդում**- Ձեռնարկությունների մակարդակով գնահատումների հարցաթերթ մշակված սոցիալական աուդիտորների համար: Այն պարունակում է հարցաշար, ինչպես նաև քաղաքականության մշակման և կիրառման ուղեցույց և գնահատումն իրականացնելու տեխնիկական խորհուրդներ:
- **Գործողությունների ուղեցույց** - Ներկայացնում է այն հիմնական քայլերը, որ ձեռնարկությունները և գործատուների կազմակերպությունները կարող են կատարել հարկադիր աշխատանքի դեմ ուղղված իրենց պայքարում ձեռնարկության, ազգային, ազգային և ոլորտային մակարդակներում և համաշխարհային մատակարարների գանգում:

- **Գործողությունների հուշաթերթ** - Ներառում է գործնական ուղեցույցների ժողովածու, որոնք ցույց են տալիս այն կոնկրետ քայլերն ու օգուտները, որ կազմակերպությունները կարող են ունենալ պայքարելով հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ:
- **Դեպքերի ուսումնասիրություն** - Կազմակերպությունների և ոլորտների քայլերի կոնկրետ օրինակներ, որոնք ցույց են տալիս տարատեսակ մոտեցումները հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարում:

## Սահմանումներ և հայեցակարգեր

### Հարկադիր աշխատանք

Հարկադիր աշխատանքի միջազգայնորեն ճանաչված սահմանումը կարելի է գտնել ԱՄԿ թիվ 29 (1930) կոնվենցիայում: Համաձայն կոնվենցիայի սահմանման հարկադիր աշխատանքը դա՝ «բոլոր տեսակի աշխատանքներն ու ծառայություններն են, որոնք տվյալ անձանցից կորզվում են տուգանքի սպառնալիքով և որի համար վերը նշված անձը չի տվել իր կամավոր համաձայնությունը»:

Այս սահմանման հիմնական բաղադրիչներն են՝

**Բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություններ** - Սա ներառում է անկախ ոլորտից, զբաղմունքից բոլոր տեսակի աշխատանքներ, ծառայություններ լինեն դրանք օրինական թե՛ անօրինական:

**Ցանկացած անձ** - Սա վերաբերում է ինչպես չափափառ անձանց, այնպես էլ երեխաներին, անկախ իրենց ազգությունից, և կապ չունի եթե՛ տվյալ անձը հանդիսանում է այն երկրի քաղաքացի, որտեղ կատարվել է հանրկադիր աշխատանքի դեպքը, թե՛ ոչ:

**Տուգանքի սպառնալիք** - սա կարող է վերաբերել քրեական պատիժներին ինչպես նաև հանցանքների տարբեր ձևերին, ինչպիսիք են սպառնալիքները, բռնությունները, տվյալ անձի անձը հաստատող փաստաթղթերի ապօրինի տնօրինումը, բանտարկությունը և աշխատավարձերի չվճարումը: Տուգանքը կարող է նաև նշանակել իրավունքների և առավելությունների կորուստ:

**Կամավոր** - Սա վերաբերում է աշխատողի համաձայնությանը աշխատանքի անցնելու և այդ աշխատանքը համապատասխան նախօրոք տեղեկությամբ ցանկացած ժամանակ թողնելու համաձայն տվյալ երկրի օրենսդրության և կոլեկտիվ համաձայնության (collective agreement):

Իրականում մարդիկ հարկադիր աշխատանքի գոհներ են, եթե նրանք աշխատում են հակացանկ իրենց ցանկության, ընտրության ազատության և չեն կարող թողնել այդ գործը առանց տուգանքների կամ տուգանքների սպառնալիքի:

Թիվ 1 գծանկարը օրինակների միջոցով ցույց է տալիս այս սահմանումները տարբեր տեսանկյուններից

## Գծանկար 1- Ճանաչել հարկադիր աշխատանքը գործնականում

### Աշխատանքի համաձայնության բացակայություն (հարկադիր աշխատանքի «ուղին»)

- Ծնվել / ծառանգել «ստրկություն» կամ պարտքից կախվածության կարգավիճակը
- Անձանց առևանգումը
- Անձի վաճառքը մեկ այլ անձի սեփականության իրավունքով
- Բռնի ազատությունից զրկելը աշխատանքի վայրում՝ բանտում կամ մասնավոր բանտարկության վայրում
- Հոգեբանական հարկադրանք, օրինակ՝ աշխատանքի հրահանգ աշխատելուց հրաժարվելու դեպքում տուգանքի սպառնալիքով
- Պարտքերի կախվածություն կամ դրդում (հաշիվներ կնքելու, ուժեղացված գների, ապրանքների և ծառայությունների արժեքի իջեցնելու և չափազանցված տոկոսաժրույքների միջոցով և այլն)
- Աշխատանքի պայմանների շուրջ խաբեության կամ կեղծ խոստումներ
- Աշխատավարձերի պահումը և չվճարումը
- Անձը հաստատող փաստաթղթերի և այլ արժեքավոր սեփականության ապօրինի տնօրինումը

### Տուգանքի սպառնալիք (հարկադիր աշխատանքի մեջ պահելու միջոց)

- Աշխատողի, ընտանիքի կամ մտերիմի հանդեպ ֆիզիկական բռնության կիրառում
- Սեռական բռնություն
- Գերբնական փոխհատուցման սպառնալիք
- Ձերբակալում կամ բանտարկություն
- Ֆինանսական տուգանքներ
- Իրավապահներին հանձնելը (ոստիկանություն, միգրացիոն ծառայություններ, և այլն) և վտարում
- Ապագա աշխատանքից զրկումը
- Համայնքային և սոցիալական շփումներից զրկելը
- Իրավունքներից և ազատություններից զրկելը
- Սննդից, ապաստանից և այլ անհրաժեշտություններից զրկումը
- Ավելի վատ աշխատանքային պայմաններ
- Սոցիալական կարգավիճակի կորուստ

## Մարդկանց թրաֆիքինգ

Մարդկանց թրաֆիքինգը կարող է հանգեցնել նաև հարկադիր աշխատանքի: Այն ներառում է անձանց փոխադրումը շահագործման նպատակով՝ հիմնականում երկրի սահմաններից դուրս: Վերջին տարիներին մարդկանց թրաֆիքինգը ընդունել է նոր ձևեր, որոնք հաճախ կապված են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, տրանսպորտի և անդրազգային կազմակերպված հանցավորության գարգացման հետ: Այն նմանապես ազդում է գարգացող երկրների, անցումային երկրների և գարգացած երկրների տնտեսությունների վրա:

Մարդկանց թրաֆիքինգի հիմնական սահմանումը կարելի է գտնել 2000թ պալերմոյի արձանագրության մեջ (տես հավելված 1-ը): Այս սահմանումը տարբերակում է թրաֆիքինգը մաքսանենգությունից հիմնականում շեշտադրելով շահագործման, խաբեության և հանցավորության բաղադրիչները: Համաձայն վերը նշված արձանագրության՝

*Թրաֆիքինգ նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ծանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր ախտառնքը կամ ստրկությանը համանման սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը:*

Այս սահմանումը բավականին բարդ է և շեշտադրում է հետևյալ հիմնական կետերը՝

**Գործողություններ** - Սա ներառում է թրաֆիքինգի ողջ ընթացքի յուրաքանչյուր փուլը՝ անձանց հավաքագրումը, տեղափոխումը, փոխադրումը, ընդունումը կամ ստացումը:

**Միջոցներ** - Սա ներառում է սպառնալիքը կամ ուժի օգտագործումը, խաբեությունը, առևանգումը, կեղծումը, դիրքի չարաշահումը և կարիքավորության վիճակի չարաշահումը և

**Նպատակը** - Սա շահագործումն է, որը ներառում է հարկադիր աշխատանքը, ստրկությունը և ստրկացումը

Պալերմոյի արձանագրությունը նաև տարբերակում է երեխաների (18 տարեկանից ցածր) և չափահասների թրաֆիքինգը: Երեխաների հավաքագրումն ու տեղաշարժը երկրորդ կողմի կողմից ենթադրվում է անձանց թրաֆիքինգ, եթե նույնիսկ դրա ընթացքում չի օգտագործվել որևէ անօրինական միջոց ներկայացված սահմանման մեջ:

ԱՄԿ- ի համար կարևոր է պարզաբանել, այն փաստը, որ ոչ բոլոր հարկադիր աշխատանքի դեպքերը կարող են լինել մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունք և որ ոչ բոլոր թրաֆիքինգի դեպքերը կարող են հանգեցնել հարկադիր աշխատանքի:

## Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

ԱՄԿ-ն սահմանում է ԿՍՊ-ն որպես «միջոց կամ ուղի որի միջոցով ձեռնարկությունը ուշադրություն է դարձնում հասարակության վրա ունեցած իրենց գործունեության արդյունքում առաջացած ազդեցությանը և հաստատում է իր արժեքներն ու սկզբունքները ինչպես ներքին մեթոդաբանության մեջ- այնպես էլ իրենց արտաքին գործընկերների հետ հարաբերություններում: ԿՍՊ-ն հիմնված է կամավորականության սկզբունքի վրա և ձեռնարկության կողմից և նախաձեռնությամբ վարվող նախաձեռնություն է և վերաբերում

է կազմակերպության գործողություններին, որոնք պետք է նպաստեն օրենքների հետ համահունչ լինելուն»:

ԱՄԿ սահմանման հիմնական բաղադրիչներն են՝

**Կամավոր** - Կամավորականության սկզբունքների հիման վրա ձեռնարկություններն ընդունում են սոցիալապես պատասխանատու վարքագիծ՝ անելով ավելին քան իրենց օրենքներով սահմանված պարտավորությունները:

**Ինտեգրված** - ԿՄՊ-ն ձեռնարկության կառավարման ինտեգրված բաղադրիչ է: Այսպիսով այն տարբերվում է բարեգործությունից:

**Կանոնավոր** - Սոցիալական պատասխանատվության գործողությունը կանոնավոր է և ոչ դեպքից դեպք:

ԿՄՊ համար ԱՄԿ-ի դեպքում հիմք է հանդիսանում Սոցիալական քաղաքականությանը և անդրազգային ձեռնարկություններին (ԱԱՁ) վերաբերող սկզբունքների եռակողմ հռչակագիրն է<sup>1</sup>: ԱԱՁ հռչակագիրը ձեռնարկություններին վերաբերող միակ միջազգային փաստաթուղթ է, որը համաձայնեցվել է կառավարությունների, գործատուների և արհմիությունների կազմակերպությունների կողմից: ԱՄԿ *Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիրը* նույնպես հանդիսանում է գլխավոր իրավական փաստաթուղթ: Այն պարտավորեցնում է ԱՄԿ անդամ պետություններին հարգել և խթանել չորս հիմնական աշխատանքի սկզբունքները ներառյալ հարկադիր աշխատանքի բացառումը, անկախ տվյալ պետության կողմից համապատասխան կոնվենցիաների վավերացման հանգամանքից:<sup>2</sup> Հռչակագրում նշված սկզբունքներն ու իրավունքները հանդիսանում են ՄԱԿ-ի գլոբալ կոմպակտի աշխատանքի սկզբունքները: Սկսած կոմպակտի հիմնադրման օրվանից 1999թ ԱՄԿ-ն ակտիվորեն համագործակցում է ՄԱԿ-ի գլոբալ կոմպակտի գրասենյակի և այլ ՄԱԿ-ի անդամ գործակալությունների հետ:

Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկություններ կարող եք գտնել այս ձեռնարկի 2 թերթում, Գործատուների հաճախ տրվող հարցերի բաժնում: Տես նաև վարը նշված հավելվածը, որը պարունակում է հատվածներ միջազգային իրավական փաստաթղթերից:

1 Stu՝ [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi).

2 Stu՝ [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). Ի հավելումն հարկադիր աշխատանքի բացառմանը, հռչակագիրը նաև վերաբերում է ասոցիացիայի ազատությանը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ ձանաչմանը, , երեխայի աշխատանքի արդյունավետ բացառմանը, և աշխատանքում և զբաղվածության ոլորտում խտրականությունների վերացմանը:



# II Հարկադիր աշխատանքն ու համաշխարհային տնտեսությունը

## Փաստեր և թվեր

Համաձայն ԱՄԿ վիճակագրության աշխարհում հարկադիր աշխատանքի զոհեր են ամենաքիչը 12.3միլիոն մարդ: Վերջիններիցս 9.8 միլիոնը շահագործվում են մասնավոր մարդկանց կողմից ներառյալ՝ 2.4 միլիոն անձ, որոնք զոհեր են հարկադիր աշխատանքի, որն առաջացել է մարդկանց թրաֆիքինգի հետևանքով: Շահագործման տեսանկյունից հատկապես խոցելի իրավիճակում են կանայք և երեխաները, չնայած որ տղամարդիկ նույնպես նույն իրավիճակում են, հատկապես հանքային և շինարարության ոլորտներում:

Հարկադիր աշխատանքը գոյություն ունի ինչպես զարգացած այնպես էլ զարգացող երկրներում: Այն համաշխարհային խնդիր է, որը շատ թե քիչ ազդեցություն ունի բոլոր երկրների վրա: Թիվ 1 գծապատկերում ցույց է տալիս հարկադիր աշխատանքին վերաբերող համաշխարհային իրավիճակը տարածաշրջանային կտրվածքով, որը փաստում է այդ երկույթի համաշխարհային լինելը:

Գծապատկեր 1

| <div>Հարկադիր աշխատանքն ու թրաֆիքինգի արդյունքում հարկադիր աշխատանքը տարածաշրջանային կտրվածքով</div> |                             |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------|
|                                                                                                      | Ընդհանուր հարկադիր աշխատանք | Ընդհանուր թրաֆիքինգ |
| Ասիա և Խաղաղօվկիանոսյան երկրներ                                                                      | 9 490 000                   | 1 360 000           |
| Հարավային Ամերիկա և Լատինյան ավազանի երկրներ                                                         | 1 320 000                   | 250 000             |
| Սուր-սահարայի աֆրիկյան երկրներ                                                                       | 660 000                     | 130 000             |
| Զարգացած երկրներ                                                                                     | 360 000                     | 270 000             |
| Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա                                                                    | 260 000                     | 230 000             |
| Անցումային երկրներ                                                                                   | 210 000                     | 200 000             |
| <b>Աշխարհում</b>                                                                                     | <b>12 300 000</b>           | <b>2 450 000*</b>   |
| *Լուծում Թվերը գումարելիս վերջնական թիվը չի ստացվում՝ կլորացման պատճառով                             |                             |                     |



2.4 միլիոն թրաֆիքինգի գոհ տղամարդկանցից, կանանցից ու երեխաներից յուրաքանչյուր պահի ամենաքիչը մեկ երրորդը թրաֆիքինգի է ենթարկվել տնտեսական պատճառներով, չհաշված սեռական շահագործումը: Թրաֆիքինգի արդյունքում իրականացվող հարկադիր աշխատանքի անօրինական եկամուտները կազմում են մոտավորապես 32 միլիարդ ԱՄՆ դոլլար: Այս եկամուտների կեսն առաջանում է զարգացած երկրներում և մեկ երրորդին մոտ չափաբաժինը՝ Ասիայում: Համաշխարհային մակարդակով, յուրաքանչյուր հարկադիր աշխատողի կտրվածքով միջին եկամուտը տարեկան կազմում է մոտավորապես 13,000 ԱՄՆ դոլլար կամ ամսեկան 1,100 ԱՄՆ դոլլար<sup>3</sup>:

Հիմնական հարկադիր աշխատանքի ձևերը ներառում են՝

**Պարտքից դրդված հարկադիր աշխատանք** - Հարավային ասիայում, որտեղ որ հարկադիր աշխատանքի այս տեսակը տարածված է որպես «պարտքից կախված աշխատանք» և լայնորեն ճանաչված է որպես «պարտքի կախվածություն»: Սա ներառում է գործատուի կամ աշխատող հավաքագրողի կողմից, որն ետ վճարելու համար աշխատողը կամ նրա ընտանիքի անդամները վարկի կամ աշխատավարձի ավանսի փոխարեն պարտավորված են աշխատել կամ ծառայուններ մատուցել: Այնուամենայնիվ այդ վարկի կամ աշխատանքի պայմաններն այնպիսին են, որ աշխատողը տարիներ շարունակ հայտնվում է թակարդում, չկարողանալով փոխհատուցել վարկը կամ ավանսով վճարված աշխատավարձը:<sup>4</sup>

**Հարկադիր աշխատանք բանտերում** - Համաձայն միջազգային օրենքների բանտային կալանքի ընթացքում աշխատանքը չի ենթադրում որպես հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ, բանտարկվածների կողմից, որոնք չեն դատապարտվել դատարանի կողմից և որոնց աշխատանքը չի վերահսկվում հանրային իշխանությունների կողմից, ոչ-կամավոր աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք: Նմանապես, բանտարկյալների կողմից մասնավոր նախաձեռնությունների համար աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք:

**Մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունքում առաջացած հարկադիր աշխատանք**- Մարդկանց թրաֆիքինգը դարձել է մի մեծ համաշխարհային ձեռնարկություն: Այն հաճախ կապված է կազմակերպված հանցագործությունների հետ և ներառում է խաբեությամբ հավաքագրումը, աշխատավարձի ապօրինի գանձում կամ շանտաժի միջոցով միգրանտ աշխատողներին իրենց հասանելիք աշխատավարձից զրկումը:

**Պարտադրված աշխատանք** - Սա վերաբերում է խաբեության բազում ձևերին և պարտադրանքին աշխատանքում, որը հատուկ պայմանների առկայության դեպքում կարող է հանգեցնել հարկադիր աշխատանքի: Մասամբ պահելով կամ ընդհանրապես չվճարելով աշխատավարձերը, անձը հաստատող փաստաթղթերի անօրինական պահումը և պարտքի կախվածության դրդումը պարտադրված աշխատանքի որոշ օրինակներ են:

3 Այս թվերը վերցրվել են ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի համաշխարհային զեկույցից, որն իրականացվել է ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագրի բաժնի շրջանակներում, Ժնև 2005թ: Այս թվերի հաշվարկի մեթոդաբանությանը ծանոթանալու համար տես՝ Պետրիկ Բելսեր et.al, ԱՄԿ Աշխարհում հարկադիր աշխատանքի նվազագույն հաշվարկներ, Ժնև 2005 թ:

4 ՄԱԿ-ի ստրկության, ստրկավաճառության և դրա տարբեր ձևերի վերացման լրացուցիչ կոնվենցիա

**Շահագործող աշխատանքային պայմանագրի կառույցին կապված հարկադիր աշխատանք** - Այսօրինակ դեպքերին այսօր կարելի է հանդիպել աշխարհի ցանկացած երկրում: Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողները նպատակակետ երկրում իրենց կարող են գտնել արդեն պայմանագրից կախյալ վիճակում, պայմանագիրը փոխելու առանց որևէ կամ շատ քիչ հնարավորությամբ:

## Տնտեսական ոլորտների ռիսկերը

Դեռևս շատ դժվար է ձեռք բերել հուսալի տվյալներ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ այն տնտեսական ոլորտներում, որտեղ առկա են այդ դեպքերը: Այնուամենայնիվ համաձայն ԱՄԿ տվյալների հարկադիր աշխատանքի միայն 20% է, որն առաջանում է պետության կամ զինվորականության կողմից: Սա նշանակում է, որ մեծամասամբ հարկադիր աշխատանքը իրականացվում է մասնավոր սեկտորի կողմից: Այս մեծամասնության 11%-ը իրականացվում է առևտրային սեռական շահագործման և 64%-ը տնտեսական շահագործման նպատակներով: Հարկադիր աշխատանքի դեպքերի մնացած 5%-ը հնարավոր չէ պարզորոշ որոկավորել:<sup>5</sup>

Շատ երկրներում հարկադիր աշխատանքի ու մարդկանց թրաֆիքինգի խնդիրները ճանաչված են որպես զգալի խնդիրներ հետևյալ տնտեսական ոլորտներում, որն ի դեպ ամբողջական չէ:

- Գյուղատնտեսություն,
- Շինարարություն,
- Կտորեղենի և տեքստիլի վաճառքի և արտադրության ոլորտ,
- Տուրիզմի և ծառայությունների ոլորտ,
- Հանքահորության ոլորտ,
- Սննդի արտադրություն և փաթեթավորում,
- Տրանսպորտ,
- Տեղական ծառայություններ և մաքրելու ծառայություններ,
- Սեքս ծառայություններ և պոռնոկություն:

Մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունքում ծնված հարկադիր աշխատանքը հատկապես տեսանելի է այն անձանց մոտ, ովքեր անկանոն աշխատանքային և միգրացիոն կարգավիճակով աշխատում են ոչ ստվերային տնտեսության սահմաններում: Այնուամենայնիվ ավելի հստակ է դառնում այն փաստը, որ խաբելությամբ հավաքագրումն ու աշխատանքը կարող են նաև ազդել այլ հիմնական ոլորտներում աշխատող

<sup>5</sup> Տես՝ ԱՄԿ Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար իրավունքների և սկզբունքների հռչակագրի շրջանակներում իրականացված համաշխարհային զեկույցը, Ժնև, 2005:

միգրանտների վրա, ինչպիսիք են առողջապահությունը, սննդի արդյունաբերությունը, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները և պայմանագրային մաքրելու ծառայությունները մասնավոր և հասարակական ոլորտներում:

## Խոցելի աշխատողներ

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային մի երևույթ է, որն իր ազդեցությունն ունի բոլոր տարածաշրջաններում, երկրներում, տնտեսության բոլոր ոլորտներում, ինչպես ֆորմալ և ոչ ֆորմալ պայմանագրերով բոլոր աշխատողների վրա: Այնուամենայնիվ, աշխատողների որոշ խմբեր ավելի խոցելի են քան մյուսները: Որոշներն ավելի խոցելի են ելնելով իրենց ազգային պատկանելիությունից, համեմատական աղքատությունից կամ անկանոն միգրանտի կարգավիճակից: Աշխատանքի ընդունելիս գործատուները պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն ուղղակիորեն կամ աշխատանքի գործակալությունների միջոցով՝

- Աշխատողների, որոնք երկար ժամանակ հանդուրժել են խտրականությունը, ինչպիսիք են բնիկները հարավային Ամերիկայում, հարավային Ասիայի ցածրադիր վայրերում բնակվողները, հատկապես կանայք այս խմբերում:
- Միգրանտ աշխատողները, հատկապես նրանք, որոնք անկանոն միգրանտներ են և որոնց խոցելիությունը կարող է խաբեության միջոցով շահագործվել:
- Ոչ ֆորմալ ձեռնարկություններում աշխատողները, ինչպես նաև տնային և հեռավոր բնակավայրերում աշխատողները:
- Երիտասարդ և մասնագիտություն չունեցող կամ անգրագետ մարդիկ, որոնք լավատեղյակ չեն իրենց իրավունքներին:

## III Հավելյալ գրականություն

Միջազգային կոնվենցիաներ, արձանագրություններ և հռչակագրեր

### Ընդհանուր

- ԱՄԿ Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիր, 1998
- ԱՄԿ Սոցիալական քաղաքականությանը և անդրազգային ձեռնարկություններին վերաբերող սկզբունքների եռակողմ հռչակագիր, 2006
- ԱՄԿ Սոցիալական արդարության և արդար գլոբալիզացիայի հռչակագիր, 2008

### Հարկադիր աշխատանք

- Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիա, 1930 (No. 29)

- Հարկադիր աշխատանքի վերացման կոնվենցիա, 1957 (No. 105)

### Հարկադիր աշխատանք և երեխաների թրաֆիքինգ

- Երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերի վերաբերյալ կոնվենցիա, 1999 (No. 182)

### Միգրանտ աշխատողներ

- Միգրացիա աշխատանքի նպատակով կոնվենցիա (վերանայված), 1949 (No. 97)
- Միգրանտ աշխատողների կոնվենցիա (հավելյալ ), 1975 (No. 143)

### Հավաքագրում և աշխատանքիայն հարաբերություններ

- Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների վերաբերյալ կոնվենցիա, 1997 (No. 181)
- Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների վերաբերյալ արձանագրություններ, 1997 (No. 188)
- Աշատանքային հարաբերությունների արձանագրություն, 2006 (No. 198)

### Մարդու իրավունքներ

- Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր , 1948
- Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966
- Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966
- Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավունքների պաշտպանության միջազգային կոնվենցիա, 1990

### Ստրկության վերացում

- Ստրկության, ստրկավաճառության և ստրկության նման գործողությունների կազմակերպման վերացման հավելյալ կոնվենցիա, 1957

### Հանցագործություն

- Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիա, 2000

### Թրաֆիքինգ

- Միավորված ազգերի կազմակերպության անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիան լրացնող՝ մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման և խափանման և դրա համար պատժի մասին արձանագրություն, 2000

### ԱՄԿ զեկույցներ և ուսումնասիրություններ

- ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի, Ժնև, 2005:
- ԱՄԿ - Հարկադիր աշխատանքի վերացում՝ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիայի 1930 (No. 29) վերաբերյալ ընդհանուր ուսումնասիրում և Հարկադիր աշխատանքի

վերացման կոնվենցիան, 1957 (No. 105), Ժնև, 2007:

- ԱՄԼ - Գործողություններ ընդեմ մարդկանց թրաֆիքինգի, Ժնև, 2008:
- ԱՄԼ, Հարկադիր աշխատանքի նպատակով թրաֆիքինգ՝ ինչպե՞ս վերահսկել միգրանտ աշխատողների հավաքագրումը, Ժնև, 2006:
- ԱՄԼ- Տեղեկատվական ուղեցույց՝ կին միգրանտ աշխատողների շահագործումը, և խտրականությունը, Ժնև, 2003:
- ԱՄԼ - Հարկադիր աշխատանք և մարդկանց թրաֆիքինգ - Ձեռնարկ աշխատանքի տեսուչների համար, Ժնև, 2008:

### Գործատուների միջազգային կազմակերպության (ԳՄԿ) քաղաքական հայտարարություններ

- ԳՄԿ, Ստվերային տնտեսություն՝ գործատուների մոտեցումները, Ժնև, 2006:
- ԳՄԿ, Հասարակության մեջ գործատուների դերը, Ժնև, 2005:
- ԳՄԿ, Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն-ԳՄԿ մոտեցումները, Ժնև, 2003:
- ԳՄԿ, Վարքագծի կանոնակարգ՝ ԳՄԿ տեսակետներն արտահայտող փաստաթուղթ, Ժնև, 1999:

### Այլ համապատասխան աղբյուրներ

- Anti-Slavery International, *Ձերբակալված զարգացում՝ խտրականությունն ու ստրկությունը 21րդ դարում (Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century)*, Լոնդոն, 2008:
- Anti-Slavery International, *Պարտքից կախյալ*, Լոնդոն, 1998:
- ԱՄՆ Պետքնապարտամենտ, Զեկույց մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ 2008՝ <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

### Վեբ կայքեր

- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)

## IV Հավելված 1: Միջազգային իրավական գործիքներ

### Ա – ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին Կոնվենցիա թիվ 29 (1930) – Քաղվածքներ

#### Հոդված 1.

1. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան, պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերով կիրառումը հնարավոր ամենակարճ ժամկետում:

#### Հոդված 2

1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար **հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք** տերմինը նշանակում է ինչ-որ սպառնալիքի տակ, որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար տվյալ անձը կամավոր չի առաջարկել իր ծառայությունները:

2. Սակայն **հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք** տերմինը սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար իր մեջ չի ընդգրկում.

(ա) պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքով պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն և զուտ զինվորական բնույթի կիրառվող աշխատանքների համար,

(բ) լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտավորությունների մի մասը հանդիսացող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն,

(գ) դատական մարմնի կողմից դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի հսկողության կամ վերահսկողության ներքո, և որ նշված անձը չի փոխանցվի կամ հանձնվի անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ հասարակության տնօրինությանը,

(դ) արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն պատերազմի, աղետի կամ աղետի վտանգի դեպքերում, օրինակ՝ հրդեհների, ջրհեղեղների, սովի, երկրաշարժների, սուր համաճարակների կամ անասնալիքի համաճարակների, թունավոր կենդանիների, միջատների կամ մակաբույծների հարձակումների, և ընդհանրապես այն իրավիճակների, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկում կամ կարող են ենթարկվել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը և կյանքի հորմալ պայմանները,

(ե) խմբակային բնույթի մանր աշխատանքները, այսինքն աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ կոլեկտիվի անդամների կողմից կոլեկտիվի անմիջական օգտի համար և որոնք այդ պատճառով կարող են համարվել կոլեկտիվի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտավորություններ, այն պայմանով, որ ինքը բնակչությունը կամ նրա անուղղակի ներկայացուցիչները իրավունք ունեն այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:

## Հոդված 25

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքներում անօրինական ներգրավվումը հետապնդվում է քրեական կարգով, և սույն Կոնվենցիան վավերացրած Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, պարտավոր է ապահովել օրենքով ամրագրված պատժամիջոցների խիստ պահպանումը և իրական արդյունավետությունը:

## Բ – ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին Կոնվենցիա թիվ 105 (1957) – քաղվածքներ

### Հոդված 1

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել նրա որևէ ձևին՝

(ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոց կամ որպես պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման կամ դրանց առկայության դեպքում կամ քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի սահմանած գաղափարախոսությանը հակառակ համոզմունքների համար,

(բ) որպես աշխատուժի օգտագործման և մոբիլիզացման մեթոդ, տնտեսական կարիքների զարգացման համար,

(գ) որպես աշխատանքային կարգապահության պահպանման միջոց,

(դ) որպես պատժամիջոց գործադուլներին մասնակցելու համար,

(ե) որպես խտրականության միջոց ռասայական, սոցիալական և ազգային պատկանելիության կամ դավանության նշանների առկայության դեպքում:

### Հոդված 2

Սույն Կոնվենցիան վավերացրած Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է արդյունավետ միջոցներ կիրառել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի այնպիսի տեսակների լրիվ և արագ վերացման համար, որոնք նշված են սույն Կոնվենցիայի 1 հոդվածում:

## Գ – ԱՄԿ Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների Կոնվենցիա թիվ 181 (1997) – քաղվածքներ

### Հոդված 1

1. Այս Կոնվենցիայի համաձայն **աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություն** տերմինը վերաբերում է իշխանություններից անկախ ցանկացած ֆիզիկական և իրավաբանական անձի, որը մատուցում է աշխատաշուկայի հետևյալ ծառայությունները՝

(ա) աշխատանքի տեղավորման նպատակով աշխատանք փնտրողների դիմումների և գործատուների առաջարկների համապատասխանեցման ծառայություններ, որոնք առանց աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների միջնորդության կարող են աշխատանքային հարաբերությունների կողմ դառնալ,

(բ) ծառայություններ, որոնք ենթադրում են աշխատակիցներ վերցնելը և հետագայում նրանց երրորդ կողմի համար (այսուհետ՝ «ծառայություն օգտագործողներ»), որը կարող է լինել ֆիզիկական անձ կամ իրավաբանական անձ, ծառայություններ մատուցելը և այդ երրորդ կողմը տալիս է առաջադրանքներ և վերահսկում առաջադրանքների կատարումը,

(գ) աշխատանք փնտրելու այլ ծառայություններ, որոնք ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ քննարկումից հետո որոշված են համապատասխան լիազոր կառույցի կողմից: Դրանք ներառում են՝ տեղեկատվության տրամադրում, որը չի ենթադրում հատուկ առաջարկների և աշխատանք փնտրելու դիմումների համապատասխանեցում:

2. Այս կոնվենցիայի սահմանումներին համաձայն **աշխատող** տերմինը ներառում է նաև աշխատանք փնտրողներին:

### Հոդված 2

1. Սույն կոնվենցիան վերաբերում է բոլոր աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններին:
2. Սույն կոնվենցիան վերաբերում է բոլոր ոլորտների աշխատողներին և տնտեսության բոլոր ոլորտներին: Այն չի վերաբերում նավաստիների հավաքագրմանն ու աշխատանքի տեղավորմանը:

### Հոդված 3

1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների իրավական կարգավիճակը սահմանվում է համապատասխան ազգային օրենքների և գործող կարգերի ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո:
2. Անդամ-երկիրը ինքը պետք է որոշի աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների գործառնությունների կառավարման կարգը համապատասխանաբար լիցենզավորման կամ հավատարմագրման համակարգերի միջոցով, բացառությամբ եթե վերջիններս այլ կերպ չեն կանոնակարգվում կամ կարգավորվում համապատասխան ազգային օրենքների և գործող կարգի:

### Հոդված 4

Քայլեր պետք է ձեռնարկել նրաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից հոդված 1-ում նկարագրված ծառայությունների համար հավաքագրված աշխատողների ասոցիացիաների ազատության և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքները:

### Հոդված 5

1. Հնարավորությունների հավասարությունը և աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ արժանապատիվ վերաբերմունք խթանելու համար, Անդամ-երկիրը պետք է նրաշխավորի, որ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները աշխատողների նկատմամբ ցուցաբերեն ոչ-խտրական վերաբերմունք անկախ վերջիններիս ազգային, գունային, սեռական, կրոնական պատկանելությունից, քաղաքական հայացքներից, սոցիալական ծագումից կամ ցանկացած խտրականության այլ տեսակներ սահմանված ազգային օրենսդրությամբ և գործառնությունով, ինչպիսիք են տարիքը կամ հաշմանդամությունը:

## Յոդված 7

1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները չպետք է ուղղակի կամ անուղղակի միջոցներով, մասամբ կամ ամբողջությամբ վճարներ գանձեն աշխատողներին:

2. Ելնելով աշխատողների շահերից և ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո որոշ ոլորտների աշխատողների և աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններ կողմից մատուցվող որոշ ծառայությունների վերաբերյալ համապատասխան լիազոր կառույցը կարող է թույլ տալ բացառություններ սույն հոդվածի առաջին կետի վերաբերյալ:

## Յոդված 8

1. Անդամ-երկիրը ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո տվյալ երկրի իրավական դաշտի շրջանակներում և այլ անդամ-երկրների հետ համագործակցությամբ պետք է ընդունի բոլոր անհրաժեշտ և համապատասխան քայլերը այդ երկրում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից հավաքագրված միգրանտ աշխատողներին բավարար պաշտպանություն ապահովելու և այդ միգրանտների աշխատուժի հնարավոր շարաշահումները կանխելու համար: Վերջինս պետք է ներառի այն օրենքներն ու կանոնակարգերը, որոնք նախատեսում են պատժամիջոցներ ներառյալ այդ գործակալությունների գործունեության արգելումը, այն դեպքերում, երբ այդ գործակալությունները ներգրավված են եղել կեղծիքների և չարաշահումների մեջ:

2. Այն դեպքերում, երբ աշխատողն հավաքագրվում է մի երկրում՝ մեկ այլ երկրում աշխատելու համար, ներգրավված անդամ-պետությունները պետք է կնքեն երկկողմանի պայմանագրեր՝ կանխելու համար աշխատանքի հավաքագրման, տեղավորման և աշխատելու ընթացքում տեղի ունեցող չարաշահումները:

## Յոդված 9

Անդամ-պետությունը պետք է քայլեր ձեռնարկի, երաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից երեխաների աշխատուժի օգտագործման կամ առաջարկման արգելումը:

## Յոդված 10

Լիազոր մարմինը պետք է երաշխավորի համապատասխան մեխանիզմների և ընթացակարգերի առկայությունը, աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների դեմ ուղղված բողոքները, չարաշահումների մեղադրանքները և անօրինական գործողությունները քննելու համար՝ ներագրավելով ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միություններին:

## Յոդված 11

Համաձայն ազգային օրենքների և կանոնակարգերի անդամ-պետությունը պետք է անհրաժեշտ քայլ ձեռնարկի երաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից աշխատանքի տեղավորված անձանց պաշտպանությունը հետևյալ առումներով, ինչպես որ նշված է հոդված 1-ի 1(բ) պարբերությունում՝

(ա) ասոցիացիաների ազատություն,

- (բ) կոլեկտիվ բանակցություններ,
- (գ) նվազագույն աշխատավարձեր,
- (դ) աշխատաժամանակ և այլ աշխատանքային պայմաններ,
- (ե) հիմնական սոցիալական ապահովագրություն,
- (զ) վերապատրաստման հնարավորություններ,
- (է) անվտանգությունն ու առողջությունն աշխատավայրում,
- (ը) փոխհատուցում՝ աշխատանքային պատահարների և հիվանդությունների դեպքում,
- (թ) փոխհատուցում՝ հարկադիր պարապորդների ժամանակ և աշխատողների պահանջների պաշտպանություն,
- (ժ) մայրական իրավունքների պաշտպանություն և նպաստներ, ծնողական իրավունքների պաշտպանություն և նպաստներ:

## Դ – Միավորված ազգերի կազմակերպության անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիան լրացնող՝ մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման և խափանման և դրա համար պատժի մասին արձանագրություն- քաղվածներ

### Հոդված 2. Նպատակները

Սույն արձանագրության նպատակներն են.

- (ա) մարդկանց առևտրի կանխարգելումը և դրա դեմ պայքարը՝ հատկապես ուշադրություն դարձնելով կանանց և երեխաներին,
- (բ) այդպիսի առևտրից տուժողների պաշտպանությունը և օգնությունը՝ ամբողջովին հարգելով նրանց մարդու իրավունքները, և
- (գ) այդ նպատակներին հասնելու գործում մասնակից պետությունների համագործակցության խթանումը:

### Հոդված 3. Տերմինները

Սույն արձանագրության նպատակների համար.

- (ա) «մարդկանց առևտուր» նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքստուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր ախտահանքը կամ ստրկության ը համաձայն սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը,

(բ) մարդկանց առևտրի գոհի համաձայնությունը այնպիսի պլանավորված շահագործմանը, որի մասին խոսվում է սույն հոդվածի ա/ ենթակետում, հաշվի չի առնվում, եթե օգտագործվել է ա/ ենթակետում նշված ներգործության միջոցներից որևէ մեկը,

(գ) շահագործման նպատակով երեխա հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, պարտակելը կամ ստանալը համարվում է «մարդկանց առևտուր» նույնիսկ այն դեպքում, եթե դրանք կապված չեն սույն հոդվածի ա. ենթակետում նշված ներգործության միջոցներից որևէ մեկի կիրառման հետ,

(դ) «երեխա» նշանակում է ցանկացած անձ, որի 18 տարին չի լրացել:

### **Հոդված 6.** Օգնությունը մարդկանց առևտրի գոհերին և նրանց պաշտպանությունը

Անհրաժեշտ դեպքերում և այն չափով, որքանով դա հնարավոր է իր ներքին օրենսդրության համաձայն, յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է մարդկան առևտրի գոհերի անձնական կյանքի և անհատականության պաշտպանությանը, այդ թվում՝ այլոց շարքում՝ այդպիսի առևտրին վերաբերող կառավարության գաղտնի բնույթն ապահովելու միջոցով:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է որպեսզի նրա ներքին իրավական և վարչական համակարգը նախատեսի այնպիսի միջոցներ, որոնք պատշաճ դեպքերում, թույլ են տալիս մարդկանց առևտրից տուժողներին ըրամադրել:

(ա) տեղեկատվություն համապատասխան դատական և վարչական քննության վերաբերյալ,

(բ) պաշտպանության իրավունքներին չվնասող օգնություն, որը թույլ է տալիս քրեական դատավարության համապատասխան թուլերում արտահայտել և քննել նրանց կարծիքներն ու մտավախություններն այն անձանց վերաբերյալ, ովքեր հանցագործություն են կատարել:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն քննարկում է մարդկանց առևտրի գոհերի ֆիզիկական, հոգեբանական և սոցիալական վերականգման ապահովման միջոցների իրագործման հնարավորությունը, այդ թվում նաև պատշաճ դեպքում, համագործակցելով ոչ կառավարական կազմակերպությունների, այլ համապատասխան կազմակերպությունների և քաղաքացիական հասարակության այլ տարրերի հետ, և մասնավորապես, այնպիսի միջոցներ, որոնք նախատեսում են տրամադրել:

(ա) պատշաճ տանիք,

(բ) խորհրդատվական օգնություն և տեղեկատվություն, հատկապես նրանց իրավաբանական իրավունքների վերաբերյալ, այնպիսի լեզվով, որը հասկանալի է մարդկանց առևտրի գոհերին,

(գ) բժշկական, հոգեբանական և նյութական օգնություն, և

(դ) հնարավորություններ աշխատանքի տեղավորման, կրթության և մասնագիտական պատրաստման բնագավառներում:

Սույն հոդվածի դրույթները կիրառելիս, յուրաքանչյուր մասնակից պետություն հաշվի է առնում մարդկանց առևտրի գոհերի տարիքը, սեռը և հատուկ կարիքները, մասնավորապես երեխաների հատուկ կարիքները, այդ թվում՝ պատշաճ տանիքի, կրթության և խնամքի վերաբերյալ Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ձգտում է ապահովել մարդկանց առևտրի գոհերի ֆիզիկական անվտանգությունը նրա տարածքում այդ գոհերի գտնվելու ժամանակահատվածում:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է, որպեսզի նրա ներքին իրավական համակարգը նախատեսի այնպիսի միջոցներ, որոնք մարդկանց առևտրի գոհերին հնարավորություն են տալիս պատճառաբանված վնասի համար փոխհատուցում ստանալ:

#### Հոդված 9. Մարդկանց ռևատուր կանխարգելելը

մասնակից պետությունները համալի հիմունքոք մշակուն և ընդունում ենքադաքականություն, ծրագրեր և այլ միջոցներ՝ հետևյալ նպատակներով.

(ա) մարդկանց առևտուրը կանխարգելելու և դրա դեմ պայքարելու, և

(բ) մարդկանց առևտրի գոհերին, հատկապես կանանց և երեխաներին ռեվիկտիմիզացումից պաշտպանելու:

մասնակից պետությունները ձգտում են ձեռնարկել այնպիսի միջոցներ, ինչպիսիք են հետազոտությունների, տեղեկատվական հանդիպումների անցկացումը, այդ թվում՝ զագվածային լրատվության միջոցներում, ինչպես նաև սոցիալ տնտեսական նախաձեռնությունների իրականացումը, որոնք ուղղված են մարդկանց առևտրի կանխարգելմանը և դրա դեմ պայքարին:

Սույն հոդվածի համապատասխան մշակվող և ընդունվող քադաքականությունը, ծրագրերը և այլ միջոցներըպատշաճ դեպքերում, ներառում են համագործակցությունը ոչ կառավարական կազմակերպությունների, այլ համապատասխան կազմակերպությունների և քադաքացիական հասարակության այլ տարրերի հետ:

մասնակից պետությունները ձեռնարկում կամ կատարելագործում են այն միջոցները, այդ թվում՝ երկկողմ կամ բազմակողմ համագործակցության միջոցով, որոնք ուղղված են այնպիսի գործոնների ազդեցության մեղմացմանը, որոնք պայմանավորում են մարդկանց՝ հատկապես կանանց և երեխաների խոցելիությունը մարդկանց առևտրի տեսակետից ինչպիսիք են չքավորությունը, զարգացման ցածր մակարդակը և հավասար հնարավորությունների բացակայությունը:

մասնակից պետությունները ընդունում կամ կատարելագործում են օրենսդրական կամ այլ միջոցները, օրինակ կրթության կամ մշակույթի բնագավառում կամ սոցիալական բնագավառում, այդ թվում երկկողմ և բազմակողմ համագործակցության միջոցով, որոնք ուղղված են մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների շահագործում առաջացնող պահանջարկին դրա բոլոր ձևերով հակադրելուն, քանի որ դա հանգեցնում է մարդկանց առևտրին:

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular form, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visit our website: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Համաձայն Միավորված ազգերի կազմակերպության ընդունված պրակտիկայի ներքոհիշյալ անվանումներն ու նյութերը բացարձակ չեն արտահայտում ԱՄԿ կարծիքը որևէ երկրի, շրջանի կամ տարածքի իրավական կարգավիճակի, կամ իրենց իշխանության, կամ սահմանագծերի վերաբերյալ:

Հոդվածներում, ուսումնասիրություններում և այլ աշխատություններում արտահայտված կարծիքները բացառապես հեղինակների պատասխանատվությունն է, և տպագրության փաստը չի ենթադրում, որ Աշխատանքի միջազգային գրասենյակը համամիտ է արտահայտված տեսակետների հետ:

Հրատարակության մեջ ձեռնարկությունների, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների հիշատակումը չի ենթադրում դրանց հավանությունը ԱՄԿ կողմից, ինչպես նաև որոշակի ձեռնարկությունների, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների հիշատակումը չի վկայում դրանց հավանության չարժանացնելու մասին:

ԱՄԿ հրատարկությունների ինչպես նաև դրանց էլեկտրոնային տարբերակները կարելի է ձեռք բերել մեծ գրավաճառների սրահներից կամ շատ երկրներում՝ ԱՄԿ տեղական գրասենյակներից, կամ այն կարելի է ուղակիորեն պատվիրել ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Նոր հրատարակությունների ցանկը կարելի է անվճար ստանալ վերը նշված հասցեից կամ գրելով՝ [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Այցելեք մեր կայքը՝ [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)