

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձ ե ռ ը ա ռ կ գ ո Ր ծ ա տ ու Ն Ե Ր Ի հ ա մ ա Ր

3

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի
ղեկավար սկզբունքները

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. 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 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:

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք 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.



Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի այս ղեկավար սկզբունքները վերցված են ԱՄԿ-ի կոնվենցիաներից և առաջարկություններից, ԱՄԿ-ի Փորձագետների հանձնաժողովի մեկնաբանություններից¹, ԱՄԿ-ի, գործիքներից, ինչպիսիք են Աշխատանքի իրավունքների և հիմնարար սկզբունքների հռչակագիրը և Սոցիալական քաղաքականությանը և բազմազգ ձեռնարկություններին վերաբերող սկզբունքների եռակողմ հռչակագիրը, և ՄԱԿ-ի համաձայնագիրը անձերի, հատկապես կանանց և երեխաների, թրաֆիկինգը սանձելու և պատժելու մասին²: Սկզբունքները հասցեագրված են բիզնես գործառույթներ իրականացնողներին և նպատակ ունեն ապահովելու աշխատանքի միջազգային ստանդարտների պարզ և գործնական մեկնաբանություններ:

1 The ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations was set up in 1926 and provides an impartial and technical evaluation of the state of application of international labour standards. For more information on the Committee's comments on forced labour, see: Eradication of Forced Labour: General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) which was published in 2007 for the 96th Session of the International Labour Conference (ILC). The guiding principles also draw on the comments and insight of the employers' group of the ILO prepared for this session of the ILC.

2 See the Annex to [Booklet One: Introduction & Overview](#) for excerpts of selected international instruments.

Բանտային աշխատանք

- i) Աշխատանք կամ ծառայություն կարող է պահանջվել միայն այն կալանավորներից, ովքեր դատարանի կողմից դատապարտվել են աշխատանքներ կամ ծառայություններ կատարելու: Այդպիսի աշխատանքը կամ ծառայությունը պետք է իրականացվի իշխանությունների ղեկավարության և հսկողության ներքո, օրինակ պետական որևէ ձեռնարկությունում, որը ղեկավարվում է բանտի վարչության կողմից: Կալանավոր աշխատողները չպետք է վարձվեն կամ դրվեն անհատների, ձեռնարկությունների կամ ընկերակցությունների տրամադրության տակ: Արգելվում է կալանավորների բռնի ընդգրկումը մասնավոր աշխատանքներում ու ծառայություններում, ինչպես բանտի ներսում, այնպես էլ դրանից դուրս, ինչպես նաև՝ մասնավոր կարգով ղեկավարվող բանտերում:
- ii) Մասնավոր ձեռնարկությունում կալանավորների կողմից իրականացվող աշխատանքը կամ ծառայությունը պետք է կամավոր լինի: Կալանավոր աշխատողները պետք է տան իրենց համաձայնությունը մասնավոր գործատուի մոտ աշխատելու համար՝ առանց սպառնալիքի կամ պատժի սուբյեկտ հանդիսանալու, չկորցնելով բանտում ունեցած իրենց իրավունքները և արտոնությունները:
- iii) Մասնավոր ձեռնարկությունում աշխատելու համաձայնություն տված կալանավորների աշխատանքային պայմանները պետք է մոտ լինեն ազատության մեջ գտնվող բանավորների աշխատանքային պայմաններին: Կալանավոր աշխատողներին պետք է հասանելի լինեն աշխատավարձային կարգերը, սոցիալական ապահովության արտոնությունները, աշխատանքային անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ստանդարտները, որոնք մոտավորապես սահմանված են ազատ աշխատողների համար: Աշխատավարձերի չափերի ընդունելի տարբերությունները պետք է հիմնավորված լինեն սննդի և կենսօթևանի համար կատարվող պահումներով:

Հարկադրանք

- i) **Զբաղվածության ազատություն.** Բոլոր աշխատողները իրավունք ունեն աշխատանքի մտնելու կամովին և ազատորեն՝ առանց պատժվելու սպառնալիքի:
- ii) **Աշխատանքը դադարեցնելը.** Աշխատողները պետք է ազատ լինեն դադարեցնելու անժամկետ կամ երկարաժամկետ աշխատանքը՝ գործող օրենքով կամ աշխատանքային երկկողմ համաձայնագրով հիմնավորված ժամանակահատվածում այդ մասին տնեկացնելու միջոցով, առանց տուգանքների մուծման: Հաստատագրված ժամկետային պայմանագրով աշխատողները պայմանագրային ժամկետի ավարտից հետո չպետք է լրացուցիչ աշխատեն:

Գործատուները չպետք է միջոցներ գործադրեն աշխատանքը դադարեցնելու գործում աշխատողների իրավասությունը սահմանափակելու ուղղությամբ, օրինակ՝ ներդրումների պահանջ ներկայացնելը, աշխատողների փաստաթղթերը պահելը, բռնություն կամ սպառնալիքներ կիրառելը, ֆինանսական տույժերի-տուգանքների ենթարկելը կամ աշխատանքի ընդունվելու հետ կապված վճարումներ պահանջելը:

- iii) **Բռնության, նվաստացման և ահաբեկման սպառնալիք.** Գործատուները որևէ անձից չպետք է պահանջեն աշխատանք կամ ծառայություն՝ ցանկացած պատժի սպառնալիքի միջոցով: Դա ներառում է աշխատանքին հարկադրելու նպատակով ֆիզիկական կամ սեռական բռնության, նվաստացման և ահաբեկման կիրառում կամ սպառնալիք աշխատողի, նրա ընտանիքի անդամների կամ մտերիմների նկատմամբ:
- iv) **Հարկադրանք աշատավարձ վճարելիս, ներառյալ նաև պարտքի դիմաց կախվածություն գործատուից և անազատ աշխատանք.**
- ա) Աշխատավարձը պետք է կանոնավորապես վճարվի: Արգելված են վճարման այն մեթոդները, որոնք աշխատողին զրկում են աշխատանքի դադարեցման իրական հնարավորություններից: Աշխատավարձի վճարումները չպետք է ուշացվեն կամ ձգձգվեն, որպեսզի աշխատավարձային պարտքեր չկուտակվեն:
- բ) Աշխատավարձը պետք է վճարվի անմիջականորեն աշխատողին՝ օրինական վճարամիջոցներով կամ չեկերով ու վճարման օրդերներով, որոնք թույլատրված են օրենքով կամ կոլեկտիվ համաձայնագրով, կամ էլ համաձայնեցված են աշխատողի հետ: Վաուչերներով, կուպոններով կամ որևէ պարտավորվածություն պարունակող այլ գրություններով վճարումը արգելված է:
- գ) Ապրանքի կամ ծառայությունների տեսքով ներդրումային վճարումները չպիտի կիրառվեն, որպեսզի աշխատողի համար չստեղծվի գործատուից կախվածության իրավիճակ: Նմանատիպ վճարումները պետք է լինեն միայն մասնակի՝ երաշխավորելու համար, որ աշխատողը ամբողջովին զրկված չէ կանխիկ վճարումից, և թույլատրվում են միայն, եթե արտոնված են օրենսդրությամբ, ենթաօրենսդրական ակտերով կամ աշխատանքային համաձայնագրով:
- դ) Կատարողականների կամ հատավարձի հաշվարկով վճարվող աշխատողները չպետք է վաստակեն ավելի քիչ, քան օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձն է:
- ե) Աշխատողներին չպետք է գցել պարտքի դիմաց կախվածության մեջ կամ հարկադրել աշխատելու գործատուի համար՝ կուտակված կամ ժառանգած պարտքը վճարելու նպատակով:
- զ) Աշխատավարձի վճարման հետ կապված խարդախությունները, աշխատավարձային կանխավճարները կամ աշխատողին տրամադրվող վարկերը չպետք է օգտագործվեն վերջինիս աշխատանք պարտադրելու նպատակով: Կանխավճարները, վարկերը և աշխատավարձից ետպահումները չպետք է գերազանցեն օրենքով սահմանված չափը: Աշխատողները պետք է պատշաճ ձևով տեսկացված լինեն տրամադրվող գումարների, կանխավճարների և վարկերի վճարմանը վերաբերող պայմանների և դրույթների մասին:
- է) Աշխատավարձերից աշխատողի պարտքերը մարելու կամ նրան աշխատել պարտավորեցնելու նպատակով ետպահումներ չպետք է լինեն: Անհրաժեշտ է միջոցներ ձեռնարկել աշխատավարձային ետպահումները սահմանափակելու և նմանատիպ վիճակների առաջացումը կանխելու համար: Աշխատողները պետք է տեսկացված լինեն պայմանների և աշխատավարձի ետպահումների մասին,

իսկ ետպահումների չափերը պետք է միայն հաստատված լինեն օրենքով, աշխատանքային համաձայնագրով կամ դատարանի որոշմամբ:

ը) Աշխատողներին չպետք է ստիպեն օգտվել ձեռնարկությանը կից գործող խանութներից և ծառայություններից: Այնտեղ, որտեղ այլ խանութներ կամ ծառայություններ հասանելի չեն, գործատուն պետք է համոզված լինի, որ ապրանքների վաճառքը և ծառայությունների մատուցումն իրականացվում է օրինավոր, խելամիտ գներով և նպատակ չի հետապնդում պարտքի տակ գցել կամ վրդովեցնել աշխատողներին:

թ) Կարգապահական միջոցներ

ժ) Կարգապահական միջոցները չպետք է պարունակեն հարկադիր աշխատանքին հանգեցնող պատժամիջոցներ:

ի) Հարկադիր աշխատանքը չպետք է օգտագործվի բանվորներին կարգապահական տույժի ենթարկելու կամ որպես պատժամիջոց՝ գործադուլի մասնակցելու համար:

vi) Հարկադիր արտաժամյա աշխատանք

ա) Աշխատողները չպետք է արտաժամյա աշխատեն՝ օրենքով թույլատրված և աշխատանքային համաձայնագրում նշված սահմանաչափից ավելի՝ պատժի ենթարկվելու (օրինակ՝ աշխատանքից ազատվելու) սպառնալիքի տակ:

բ) Նորմալ աշխատանքային օրվա աշխատաժամանակից դուրս աշխատելը կամ ծառայելը չպետք է պարտադրվի պատժի սպառնալիքի տակ՝ շահարկելով աշխատողի խոցելիությունը: Օրինակ՝ գործատուն չպիտի այնպիսի աշխատանքային առաջադրանք տա աշխատողին, որի իրականացումը նորմալ աշխատանքային օրվա ընթացքում հնարավոր չէ և, շահարկելով նվազագույն աշխատավարձ ապահովելու բանվորի կարիքը, նրան մղի արտաժամյա աշխատանքի:

vii) Տեղաշարժման ազատություն

Հարկադրանք չպիտի օգտագործվի աշխատողի ֆիզիկական ազատությունը սահմանափակելու, նրան իր աշխատավայրում կամ դրան հարակից կառույցներում (օրինակ՝ գործատուի կողմից կառավարվող տարածքում) պահելու նպատակով: Այդ տարածքում պարտադրված կենսօթևանը պայման չպետք է դառնա զբաղվածության համար:

viii) Պայմաններ հմտությունների զարգացման և մասնագիտական ուսուցման համար:

Աշխատողների համար տրամադրվող վերապատրաստման հնարավորություններից օգտվելը պետք է լինի կամավոր: Գործատուն, որը տրամադրում է այդ հնարավորությունները, չպետք է աշխատանք կամ ծառայություններ մատուցելու անտրամաբանական պարտավորություններ դնի աշխատողի վրա՝ որպես իր կողմից կատարված ծախսերի փոխհատուցում:

Թրաֆիկինգ և հարկադիր աշխատանք

i) Միգրացիա՝ զբաղվածության նպատակով.

- ա) Միգրանտ աշխատողներին, անկախ նրանց իրավական կարգավիճակից, պետք է վերաբերվել արդարամտորեն: Միջոցներ պետք է ձեռնարկվեն՝ կանխելու համար նրանց նկատմամբ նվաստացուցիչ պայմանների ստեղծումը և խարդախության կիրառումը, որ կարող են տանել բռնության կամ թրաֆիկինգի՝ աշխատանքի շահագործման նպատակով:
- բ) Միգրանտ աշխատողները պետք է նույն հաջողությամբ օգտվեն աշխատանքային այն պայմաններից, ինչ տեղաբնակ աշխատողները, և պետք է իրավունք ունենան աշխատանքի ընդունվելու և այն դադարեցնելու համար (այդ մասին տեղյակ պահելով օրենքով կամ աշխատանքային համաձայնագրով սահմանված կարգով)՝ կամովին և ազատորեն, առանց տուգանքների ենթարկվելու սպառնալիքի:
- գ) Գործատուները ոչ կանոնավոր միգրանտներին կամ նրանց ընտանիքի անդամներին չպետք է սպառնան իշխանություններով կամ, այլ կերպ ասած, այդպիսի աշխատողների վզին աշխատանք փաթաթեն՝ կամ էլ ստիպողաբար պահպանել տան այն:

ii) Միգրանտ աշխատողներին հավաքագրում

Աշխատանքի ընդունելու համար աշխատողից ոչ մի վճար չպիտի գանձվի՝ ուղղակի թե անուղղակի, ամբողջական թե մասնակի. սա ներառում է պաշտոնական փաստաթղթերի ձևակերպման գործընթացի հետ կապված ծախսերն ու աշխատանքային վիզաները, բացառությամբ այն մուծումների, որոնք նախատեսված են օրենքով: Եթե վճարներն հավաքվել են աշխատողներից օրենքով սահմանված կարգով, այդ վճարումների գումարը պետք է լինի կանոնավորված և բաց, և տեղ պետք է գտնեն երաշխիքներ՝ աշխատողներին շահագործումից պաշտպանելու համար:

iii) Փաստաթղթի պահպանումը

- ա) Արգելվում են աշխատողների ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերի կամ այլ արժեք ներկայացնող տվյալների (օրինակ աշխատանքի թույլտվության և ծամփորդական փաստաթղթերի) բռնագրվման կամ թաքցնելու գործողությունները:
- բ) Այնուամենայնիվ, եթե աշխատողը պահանջում է, գործատուն կարող է ապահովել այդպիսի փաստաթղթերի անվտանգ պահպանումը: Այդ փաստաթղթերը պետք է ըստ պահանջի ազատորեն հասանելի լինեն աշխատողներին ցանկացած ժամանակ:
- գ) Գործատուն չպետք է պահի անձնական փաստաթղթերը՝ աշխատողին աշխատանքի հետ կապելու նպատակով:

iv) **Զբաղվածության մասնավոր գործակալություններ**

Իրենց ազդեցության բնագավառում և իրենց կարողությունների լավագույն դրսևավորման համար գործատուները, որոնք կապի մեջ են զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների հետ, աշխատուժի համալրման նպատակով պետք է ձեռք առնեն հետևյալ միջոցները.

- համոզված լինեն, որ այդպիսի գործակալությունները չեն զբաղվում խարդախ գործունեությամբ՝ աշխատողներին ենթարկելով հարկադիր աշխատանքի ռիսկի և թրաֆիկինգի՝ շահագործման նպատակով,
- կանխեն այդպիսի գործակալությունների կողմից պայմանագրային աշխատողների աշխատանքի չարաշահումը, օրինակ՝ համոզվեն, որ այդ աշխատողները բավականաչափ պաշտպանված են աշխատավարձի, աշխատաժամանակի, արտաժամի և աշխատանքի այլ պայմանների առումով,
- խորապես համոզված լինեն, որ աշխատանքի տեղավորման հետ կապված մոծումներն ու ծախսերը կատարվում են պայմանագիր առաջարկող ձեռնարկության և ոչ թե աշխատողի կողմից,
- օգտվեն միայն զբաղվածության այն գործակալությունների ծառայություններից, որոնք լիցենզավորված են կամ հավատարմագրված համապատասխան կազմակերպությունների կողմից:

v) **Աշխատանքային պայմանագրեր**

Գործատուները պետք է միգրանտ աշխատողներին ապահովեն գրավոր աշխատանքային պայմանագրերով՝ կազմված նրանց համար հասկանալի լեզվով: Պայմանագիրը պետք է հստակորեն ցույց տա նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները՝ վճարվող աշխատավարձի, աշխատաժամերի, աշխատանքի դադարեցման հիմքերի և այլ հարցերի առնչությամբ, որոնք կանխում են հարկադիր աշխատանքը:

Մանկական աշխատանքի վատագույն ձևերը

- i) Գործատուները պետք է անմիջական և արդյունավետ միջոցներ ձեռք առնեն կանխելու և վերացնելու համար երեխաների ներգրավումը մանկական աշխատանքի ամենավատ ձևերում, ներառյալ նաև պարտքի դիմաց կատարվող ստրկական, անազատ, հարկադիր կամ պարտադրվող աշխատանքը, շահագործման բոլոր ձևերն ու գործողությունները, այդ թվում երեխաների առևտուրը և թրաֆիկինգը:
- ii) Գործատուները, ովքեր դիմում են զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների, պետք է համոզված լինեն, որ այդ գործակալությունները երեխաներին չեն ներգրավում մանկական աշխատանքի վերը նկարագրված ձևերում: