

**Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործառույնների համար**

4

Համապատասխանելիության գնահատման
հարցաթերթիկ և ուղեցույց

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@ilo.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.



I Ներածություն

Հարցաթերթիկի այս մուշը նախատեսված է սոցիալական աուդիտորների և ընկերություններում աշխատող Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության /CSR/ համապատասխան անձնակազմի կամ ընկերություններին ծառայություններ մատուցող, երրորդ կողմ հանդիսացող կազմակերպությունների համար: Սա ներկայացնում է 3-րդ, Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները թերթիկի վրա հիմնված հարցերի շարք և տեխնիկական ու քաղաքականության ուղեցույց:

Այս հարցաթերթիկի նպատակն է. օգնել սոցիալական աուդիտորներին առավել լավ գնահատում իրականացնելու: Այդպիսի գնահատումները հիմք են հանդիսանում կորպորատիվ վարքի կանոնների կենսագործման գործում և հնարավորություն են տալիս աուդիտորներին հայտնաբերելու հարկադիր աշխատանքի առկայությունը առանձին ձեռնարկություններում և գլոբալ մատակարարման ցանցում: Ընդհանուր առմամբ, արդյունավետ սոցիալական աուդիտը կարող է կարևոր ներդրում լինել հարկադիր աշխատանքի հայտնաբերման, կանխման և վերացման հարցում:

Հարցաթերթիկը բովանդակում է հետևյալ բաժինները.

- Բանտարկյալների զբաղվածությունը,
- Բռնությունը,
- Թրաֆիկինգը և հարկադիր աշխատանքը:

Յուրաքանչյուր թեմա պարունակում է մեկ սկզբունքային հարց և դրանից բխող մեկ կամ ավելի ենթահարցեր: Սա, իր հերթին, հաջորդում է հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի քաղաքականության մշակման ուղեցույցին, որն ի մի է բերում, Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հիմնական սկզբունքները, և ելնելով անհրաժեշտությունից, ներկայացնում կոնկրետ օրինակների նկարագրություն: Գնահատման մեթոդների հիման վրա հետազայում կատարվում են առաջարկություններ, ներառյալ.

- Տվյալ ընկերության և աշխատողների փաստաթղթերի ստուգում,
- Աշխատատեղի և դրա հետ կապված հարմարությունների ուսումնասիրություն (օրինակ՝ հանրակացարանային պայմանների),
- Հարցազրույց աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցչի հետ աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս,
- Հարցազրույց ղեկավարման տարբեր օղակների ներկայացուցիչների հետ:

Այս հարցաթերթիկում բերված հարցերը նախատեսված չեն դեկավարներին կամ աշխատողներին շփոթեցնելու, նեղը զցելու համար: Ավելին, տվյալների հավաքագրումը պետք է կատարվի վերոհիշյալ մեթոդների օգտագործմամբ և հնարավորություն տա ատոդիտորներին կիրառել խաչաձև հարցադրումների արդյունքները՝ դրանց հավաստիությունը երաշխավորելու համար:

Չնայած հարցաթերթիկը նախապես հասցեագրված է սոցիալական ատոդիտորներին, սակայն այն կարող է արդյունավետորեն օգտագործվել գործատուների միությունների և դրանց անդամների կողմից, որպես իրենց գործունեություն գնահատման առաջին քայլ: Օրինակ՝ գործատուների մի միություն, իր անդամների կարիքները հոգալու փնտրտուքի մեջ, կարող է օգտագործել հարցաթերթիկը, որպեսզի օգնի նրանց՝ արդյունավետ կերպով հայտնաբերելու համար հարկադիր աշխատանքի հնարավոր դեպքերը: Միևնույն ժամանակ, օգտագործելով այստեղ ներկայացվող ուղեցույցը և հարցերը, կանոնավոր գնահատումը կարող է դառնալ կանխարգելիչ լայն միջոցառումների մի մաս, ընդունվել գործատուների միությունների կողմից և որպես ծառայություն առաջարկվել անդամներին:

Այս հարցաթերթիկը առավել արդյունավետ կլինի, եթե կիրառման դրվի սույն ձեռնարկի 1, 2 եւ 3 թերթոնների հետ: Եթե ստորեւ օգտագործվող տերմինները ձեզ անծանոթ են, խորհուրդ ենք տալիս դրանք պարզաբանելու համար օգտվել կից ներկայացվող «Ներածություն եւ ընդհանուր ծանոթություն», «Գործատուների կողմից առավել հաճախ տրվող հարցեր» բաժիններից: Վերանայեք «Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հիմնական սկզբունքներ» բաժինը եւ ԱՄԿ համապատասխան չափանիշները որպես քաղաքականության ապագա ուղեցույց:

II Հարցաթերթիկ և ուղեցույց գնահատման համար

Բանտային աշխատանք

? 1. Արդյո՞ք գործատուն կիրառում է բանտային աշխատանք

Եթե մասնավոր գործատուի հսկողության տակ բանտարկյալներ են աշխատում, ունե՞ն արդյոք նրանք ազատորեն գործելու թույլտվություն՝ առանց պատիժների և սպառնալիքների թիրախ դառնալու:

Եթե մասնավոր գործատուի հսկողության տակ բանտարկյալներ են աշխատում, արդյո՞ք նրանց աշխատանքային պայմանները համապատասխանում են ազատ աշխատողների համար սահմանված պայմաններին:

i Մասնավոր ձեռնարկությունում բանտարկյալների կողմից իրականացվող աշխատանքը կամ մատուցած ծառայությունները պետք է լինեն կամավոր, և բանտարկյալ աշխատողները պետք է ազատորեն տան իրենց համաձայնությունը այս կամ այն գործը կատարելու համար՝ առանց պատիժների և սպառնալիքների (ներառյալ բանտում իրենց իրավունքներն ու արտոնությունները կորցնելը) թիրախ դառնալու: Մասնավոր գործատուի մոտ աշխատող բանտարկյալների համար աշխատանքի պայմանները պետք է համեմատելի լինեն ազատ աշխատողների աշխատանքային պայմանների հետ: Օրինակ՝ կալանավոր աշխատողների համար պետք է սահմանվեն աշխատավարձի, սոցիալական ապահովության նպաստի նույն չափերը, աշխատանքի անվտանգության նույն պայմանները և առողջության պահպանման նույն ստանդարտները: Աշխատավարձի չափի մեջ տրամաբանական տարբերությունները ընդունելի են, եթե պայմանավորված են կենսօթևանի համար կատարվող պահումներով:

- ✖ • Հաշվի առնել, թե արդյո՞ք աշխատող բանտարկյալը իր համաձայնությունը տվել է ազատորեն և կամավոր կերպով:
- Հնարավորության դեպքում անմիջականորեն խոսել աշխատող բանտարկյալի հետ ու ստուգել գրավոր համաձայնության առկայությունը:
- Նայել աշխատավարձի վճարման տեղեկագրերը՝ ստուգելու համար, թե արդյո՞ք աշխատող բանտարկյալների ստացած աշխատավարձը համեմատելի է ազատ աշխատողների աշխատավարձի հետ և արդյո՞ք ետպահումները կատարված են օրենքով թույլատրելի սահմաններում:
- Գնահատել աշխատանքի անվտանգության պայմանները և առողջության պահպանման ստանդարտները՝ մանրամասնորեն ստուգելով աշխատատեղը բանտի ներսում կամ բանտից դուրս:
- Հրուցել գործատուի հետ աշխատող բանտարկյալների զբաղվածության կամ բանտերի հետ պայմանագրային աշխատանքին ու ծառայություններին վերաբերող քաղաքականության և դրանց իրականացման մասին:

- Համոզվել, որ ոչ մի բանտարկյալ մասնավոր գործատուի աշխատանքից հրաժարվելու արդյունքում չի տուժել, կորցնելով որևէ իրավունք կամ արտոնություն:
- Անհրաժեշտության դեպքում ստուգել բանտի և բանտարկյալների աշխատանքն օգտագործող ընկերությունների միջև կնքված պայմանագրերը:
- Բոլոր հնարավորությունները գործադրել, որպեսզի աշխատող բանտարկյալների հետ անցկացրած հարցազրույցների տվյալները մնան անանուն և գաղտնի:
- Համապատասխան միջոցների գործադրմամբ որոշել, թե՞ աշխատող բանտարկյալները հարցման ենթարկվելուց առաջ ցուցումներ ստացել են, թե՞ ոչ:



Հարկադրանք

Ազատություն և աշխատանքի դադարեցում

- ?** 2. Արդյոք բոլոր աշխատողներն իրավունք ունենա՞ն աշխատանքի ընդունվել ազատ կերպով՝ առանց պատիժների և սպառնալիքների թիրախ դառնալու

Կա՞ն արդյոք հարկադրանքի դեպքեր հավաքագրման գործընթացում, կամ. չե՞ն տվել արդյոք աշխատողներն իրենց համաձայնությունը ստիպողաբար, ասենք՝ սպառնալիքի կամ ծնշման տակ:

3. Աշխատողները կարո՞ղ են ազատ կերպով դադարեցնել աշխատանքը, առանց տուգանքների, ցանկացած ժամանակ

Կա՞ որևէ փաստ, որ գործատուն աշխատանքի ցանկացած պահին խոչընդոտել է աշխատանքային պայմանագրի օրինական դադարեցումը:

i Բոլոր աշխատողները պետք է իրավունք ունենան ազատորեն և կամավոր կերպով աշխատանքի ընդունվել և աշխատանքից ազատվել՝ առանց տուգանքի ենթարկվելու սպառնալիքի՝ հաշվի առնելով երկու կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները աշխատանքային փոխհարաբերություններում: Բոլոր դեպքերում, պետք է բացառել հարկադրանքի գործադրումը, որպեսզի աշխատողը սպառնալիքի և ծնշման ազդեցությամբ չընդունի տվյալ աշխատանքը: Աշխատողի խոցելիությունը չպետք է օգտագործվի նրան օրենքով սահմանված նվազագույնից ավելի ցածր աշխատանքային պայմաններ առաջարկելու համար, և գործատուն պետք է խուսափի աշխատանքից ազատվելու հարցում աշխատողի հնարավորությունները սահմանափակելու որևէ գործառնություն: Օրինակ՝

- Առգրավել աշխատողի ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերը, այդ թվում՝ անձնագիրը,
- Աշխատողներին հարկադրել ֆինանսական տույժեր,
- Հետաձգել կամ դադարեցնել աշխատավաճի վճարումները,
- Սպառնալ աշխատողներին բռնությամբ:



- Հրուցել համապատասխան ղեկավար անձնակազմի հետ զբաղվածության քաղաքականության շուրջ և ստուգել դրա վերաբերյալ փաստաթղթերի առկայությունը:
- Ստուգել աշխատանքային համաձայնագրերի համապատասխանությունը սահմանված օրենքին, ուշադրություն դարձնելով ժամանակավոր և անժամկետ պայմանագրերը դադարեցնելու մասին նախազգուշացումների սահմանված ժամկետների պահպանման վրա:
- Հրուցել աշխատողների հետ օրենքով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների շուրջ, պարզելու համար, թե արդյո՞ք նրանք ազատ կերպով աշխատանքի են ընդունվել և կարող են նույն կերպ էլ դադարեցնել աշխատանքը՝ առանց սպառնալիքների կամ դրանց հետևանքների: Հարցազրույցն անցկացնել աշխատողների՝ տարաբնույթ աշխատանքային պայմանագրեր ներկայացնող ներկայացուցչական ընտրության հետ:

Հարկադրանքի, վիրավորանքի և ահաբեկման սպառնալիք



4. Կա՞ր արդյոք աշխատողների, նրանց ընտանիքիների կամ մտերիմ ընկերների նկատմամբ կիրառված ֆիզիկական կամ սեռական բռնության, վիրավորանքի կամ ահաբեկման որևէ փաստ



Աշխատողների, նրանց ընտանիքների կամ մտերիմ ընկերների նկատմամբ սպառնալիքները, բռնությունը, վիրավորանքը, ահաբեկումը չպետք է կիրառվեն որպես անհատ աշխատողներին կամ առհասարակ աշխատավորությանը ահաբեկելու միջոց:



- Առանձին զրուցել աշխատողների հետ, հաշվի առնելով արժարժվող թեմայի խոցելի և նուրբ բնույթը: Առանձնակի ուշադրություն դարձնել այս հարցազրույցների գաղտնիության ապահովման վրա՝ աշխատողներին հնարավոր ձնշումներից պաշտպանելու նպատակով: Եթե հնարավոր է, աշխատողների հետ հանդիպել աշխատավայրից դուրս:
- Քննարկել գործատուների հետ աշխատավայրում բռնության, վիրավորանքի և ահաբեկման վերաբերյալ ընկերության քաղաքականությունը և ստուգել այդ քաղաքականությանը վերաբերող փաստաթղթերի առկայությունը:
- Ստուգել ընկերության դեմ հարուցված (օրինակ՝ աշխատանքային դատարանում քննարկված) որևէ հայտնի գործի կամ բողոքի վերաբերյալ իրավական փաստաթղթերի առկայությունը, հայտնաբերելու համար, թե անցյալում գրանցվե՞լ են արդյոք հարկադիր աշխատանքին վերաբերող հայցեր:

Բռնություն աշխատավարձ վճարելիս, ներառյալ պարտքի դիմաց ստրակական աշխատանքի պարտադրում, գրավի դիմաց պարտադրվող աշխատանք

- ?** 5. Կիրառում է արդյոք գործատուն աշխատավարձի ոչ կանոնավոր, ձգձգվող, հետաձգվող վճարումներ կամ աշխատողներին չի վճարում ընդհանրապես՝ նրանց աշխատանքից կախման մեջ պահելու նպատակով:
6. Կիրառվում են արդյոք ոչ կանխիկ կամ ներդրումային վճարումներ որպես միջոց՝ աշխատողին գործատուից կախվածության մեջ պահելու համար:
7. Կա՞ն փաստեր, երբ աշխատավարձի վճարումները կատարվել են երաշխավորագրերի, կտրոնների կամ պարտատոմսերի ձևով:
8. Ապահովվում է արդյոք օրենքով սահմանված աշխատավարձի նվազագույն չափը՝ ըստ հատավճարի և ըստ արտադրողականության ու որակի վճարվող աշխատողների համար:
9. Կա՞ն փաստեր, երբ աշխատողներից կանխավճար են պահանջում կենսօթևանի համար կամ աշխատավաճից անօրինական, ոչ թույլատրելի ետպահումներ են կատարում՝ հետագայում նրանց պարտապան դարձնելու նպատակով:
10. Աշխատողներին տրվող կանխավճարները և վարկերը տրամադրվում են արդյո՞ք օրենքին համապատասխան:
11. Ստիպում են արդյոք աշխատողներին աշխատել կուտակված պարտքերի դիմաց:

i Աշխատավարձի վճարման կանոններին չհետևելը, օրինակ՝ հետաձգումը կամ անկանոն վճարումը հարկադիր աշխատանք չի համարվում: Այնուամենայնիվ, որոշակի չարաշահումներ, մանավորապես, երբ դրանք ուղեկցվում են շահագործման այլ ձևերով, հավասարազոր են դառնում ուժի և բռնության գործադրման:

Աշխատավարձերը պետք է անմիջականորեն աշխատողին վճարվեն օրինական վճարման միջոցներով, իսկ, ներդրումային վճարումները պետք է կատարվեն միայն օրենքով սահմանված կարգով՝ մասնակիորեն: Ոչ կանխիկ վճարումները չպետք է օգտագործվեն աշխատողին պարտքի տակ գցելու համար, իսկ երաշխավորագրերով և պարտատոմսերով կատարվող վճարումները արգելված են, քանի որ դրանք համարվում են աշխատողներին աշխատանքը դադարեցնելու հնարավորությունից (միտումնավոր կամ ոչ) զրկելու վճարման մեթոդներ: Աշխատողներին չպետք է պահել ստրակական պարտքի մեջ և ստիպել նրանց տվյալ պահին կուտակված կամ ժառանգած պարտքի դիմաց աշխատել: Աշխատավարձի կանխավճարները կամ վարկերը (և դրանց վերաբերող տոկոսները) չպետք է գերազանցեն օրենքով սահմանված չափերը:

Նվաստացուցիչ ոչ մի գործողություն չպետք է կիրառվի աշխատողներին, այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտներին, տեղաբնակներին, բնիկներին կամ այլ ռասայի պատկանող մարդկանց աշխատանքի հետ կապելու նպատակով: Ի թիվս այլոց, նմանատիպ նվաստացնող գործողություններ են համարվում.

- Չափից մեծ մուծումները աշխատանքի տեղավորման համար
- Աշխատավարձերի հետաձգումը կամ ընդհանրապես չվճարելը, և աշխատավարձի պարտքերի կուտակման հնարավորության ստեղծումը
- Խաբեությունը աշխատավարձերի (ներառյալ աշխատավարձից ետպահումները) հաշվարկ կատարելիս և վճարելիս
- Բանվորներին կացարանի համար կանխավճարի պահանջներ ներկայացնելը
- Աշխատավարձի կանխավճարների կամ վարկերի տրամադրումը նենգ նկատառումներով կամ չափազանց բարձր տոկոսադրույքների նշանակումը



- Ստուգել աշխատավարձերի վճարման կտրոնները՝ պարզելու համար, թե վճարման կամ չվճարման դեպքեր, բռնություններ երբևէ կատարվել են, կա՞ն արդյոք վճարների ապօրինի կամ չհիմնավորված նվազեցման փաստեր: Աշխատավարձի գրանցումները ստուգելիս ուշադրություն դարձնել, թե հատավճարով աշխատողների համար պահպանվել է օրենքով սահմանված միջին աշխատավարձի չափը:
- Հրուցել աշխատողների հետ աշխատավարձի վճարման կարգի մասին (այսինքն՝ աշխատավարձերը ժամանակին վճարվո՞ւմ են, հաշվարկները ձի՞շտ են կատարվում՝ հաշվի առնելով արտաժամյա աշխատանքը և օրինական ետպահումները): Ինչպե՞ս են նրանք ընդունվել աշխատանքի, կացարանի տրամադրման համար նրանցից կանխավճար պահանջվե՞լ է, կամ՝ աշխատանքի ընդունվելու համար մուծումները կատարել են գործատուի՞ն, թե՛ մի երրորդ կողմի՞ն:
- Համոզվել, որ հարցման են ենթարկվել աշխատավորական բոլոր հատվածների ներկայացուցիչները, ինչպես անորոշ և ժամկետային պայմանագրերով, այնպես էլ ժամավարձային և հատավճարային սկզբունքով աշխատողները:
- Հրուցել ղեկավարների և մարդկային ռեսուրսներով զբաղվող աշխատակազմի հետ հավաքագրման և վճարման քաղաքականության, դրա իրականացման հարցերի շուրջ:
- Պարզել, թե ընկերության ապրանքների վաճառքը, գործիքների և արտահագուստի տրամադրումը չի՞ օգտագործվում որպես միջոց՝ աշխատողներին գործատուից կախման մեջ գցելու համար:
- Հնարավորության դեպքում ստուգել աշխատավարձի կանխավճարներին և վարկերին վերաբերող ֆինանսական փաստաթղթերը:
- Վճարման տեղեկագրերի կամ աշխատավարձին վերաբերող այլ փաստաթղթերի պատահական ընտրությամբ ուսումնասիրել անօրինական գործարքների առկայությունը: Համապատասխան մեթոդների օգնությամբ համոզվել, որ ընկերությունը չունի գրանցումների մատյանի երկրորդ տարբերակը՝ աուդիտորներին ապակողմնորոշելու նպատակով:
- Հաշվի առնել, թե առանձնահատուկ ուշադրություն նվիրվո՞ւմ է տեղաբնակների, բնիկների, այլ ռասաների ներկայացուցիչների, միգրանտ աշխատողների իրավունքներին: Համապատասխան մեթոդների կիրառմամբ բացահայտել, թե

ընկերությունը առնչվում է ոչ օրինական արտադրամասերի հետ, որտեղ ավելի մեծ է ստրկական և պարտքի դիմաց աշխատանք պարտադրելու ռիսկը:

- Եթե գործատուն աշխատողներ վարձելու համար օգտվում է մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների ծառայությունից, զրուցել ընկերության ղեկավարության հետ այդ ուղղությամբ գործող քաղաքականության մասին: Հնարավորության դեպքում, այդ գործակալությունների ներկայացուցիչների հետ քննարկել աշխատանքի ընդունելու գործընթացը և դրան առնչվող քաղաքականությունը:
- Ղեկավարների և աշխատողների կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը համադրելու միջոցով պարզել դրանց հիմնավորումը:

Կարգապահական միջոցներ

? 12. Կա՞ն արդյոք փաստեր, երբ կարգապահական պատժամիջոցների արդյունքում ստեղծվել են աշխատել պարտադրող պայմաններ, օրինակ՝ գործադուլի մասնակցելու համար աշխատողը պատժվել է աշխատանքի պարտադրանքով

i ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ առմամբ, աշխատավայրում կարգապահական միջոցառումները չպետք է ներառեն պատժամիջոցներ, որոնց արդյունքում աշխատողին հարկադրվում է հարկադիր աշխատանք: Հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքը չպետք է փաթաթվի աշխատողի վզին՝ որպես միջոց նրան կարգի հրավիրելու համար, կամ էլ պատժամիջոց՝ ի պատասխան գործադուլներից նրանց մասնակցության: Կարգապահական և դրամական բնույթի պատժամիջոցները, որոնք չեն հետապնդում աշխատանքին հարկադրելու նպատակ, հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքի վերաբերյալ միջազգային ստանդարտներով որպես խախտում չեն ճանաչվում:

- ✖** • Զրուցել աշխատողների լայնապրոֆիլ ընտրության հետ, բացահայտելու համար, թե կարգապահական պատժամիջոցները կարիք ունեն՞ կամ հանգեցնում են արդյոք հարկադիր աշխատանքի: Հատուկ ջանքեր գործադրել հայտնաբերելու համար այն աշխատողներին, որոնք տարբեր տիպի խախտումների համար ենթարկվել են կարգապահական տույժերի, և զրուցել նրանց հետ:
- Զրուցել այն անձանց հետ, ովքեր մասնակցել են վերջին շրջանում անցկացված գործադուլային շարժումներին կամ ղեկավարել են դրանք, պարզելու համար, թե դրա համար նրանք պատժվել են, թե ոչ, և եթե այո, այդ պատժամիջոցներն ունեցե՞ն են արդյոք հարկադիր աշխատանքի բնույթ:
- Ուսումնասիրել ընկերության կարգապահական միջոցառումներին և պատժամիջոցներին վերաբերող փաստաթղթերը (ընկերության կողմից տարվող քաղաքականությունը և ընթացակարգերը, աշխատողներին արված նախազգուշացումները և գրավոր նկատողությունները), պարզելու համար. թե հարկադիր աշխատանքը օգտագործվում է արդյոք որպես աշխատողներին կարգի հրավիրելու միջոց:

- Զրուցել ղեկավարների հետ կարգապահական միջոցառումներին վերաբերող քաղաքականության վերաբերյալ, մասնավորապես այն մասին, թե ինչպե՞ս է ղեկավարությունն արձագանքում գործադուլներին: Զգտել զրուցել նաև վերահսկող աշխատակազմի հետ, պարզելու համար, թե աշխատավորների նկատմամբ կիրառվող կարգապահական միջոցառումները չե՞ն հանգեցնում արդյոք հարկադիր աշխատանքի:

Հարկադրվող արտաժամյա աշխատանք

? 13. Ստիպված են արդյոք աշխատավորները աշխատելու արտաժամյա՝ օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով թույլատրվածից ավելի, տուգանքների ենթարկվելու սպառնալիքի տակ

Կա՞ն փաստեր, երբ գործատուն շահարկում է աշխատողների խոցելիությունը և սպառնում նրանց՝ սահմանված աշխատանքային ժամի ավարտից հետո պարտադրելով աշխատանք կամ ծառայություն: Օրինակ՝ սպառնում է աշխատանքից հեռացնել կամ ֆինանսական պատժի ենթարկել:

Աշխատողներն ստիպված են օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված աշխատաժամից ավելի աշխատել՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձը վաստակելու համար:

i Արտաժամի չարաշահումը դեռևս հարկադիր աշխատանք չէ: Այնուամենայնիվ, դա կարող է դառնալ հարկադիր աշխատանք, եթե աշխատողներից պահանջվում է պատժի սպառնալիքի տակ օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով (վերջինիս առկայության դեպքում) թույլատրված արտաժամից ավելի աշխատել:

Օրինակ, որոշ դեպքերում աշխատանքից հեռացվելու վախը աշխատողներին մղում է օրենքով թույլատրված արտաժամից շատ ավելին աշխատելու: Այլ դեպքերում, երբ վճարումը կատարվում է արտադրողականության դիմաց, աշխատողները կարող են ստիպված լինեն աշխատելու նորմալ աշխատաժամանակից դուրս, քանի որ միայն այդ կերպ նրանք կարող են ապահովել իրենց նվազագույն աշխատավարձը: Այս իրավիճակում հայտնված բանվորները տեսականորեն կարող են հրաժարվել նորմալ աշխատաժամերից դուրս աշխատելուց: Այնուամենայնիվ, եթե նրանք խոցելի վիճակում են գտնվում, նշանակում է նրանք գործնականորեն այլընտրանք չունեն և ստիպված են աշխատել, որպեսզի պահպանեն իրենց աշխատանքը կամ կարողանան վաստակել նվազագույն աշխատավարձ, կամ էլ՝ երկուսը միասին: Այս դեպքում, երբ աշխատանքը պարտադրվում է, շահագործելով աշխատողի խոցելիությունը պատժի, աշխատանքից հեռացվելու, նվազագույն աշխատավարձից ցածր վարձատրվելու սպառնալիքի տակ, սա ոչ միայն աշխատանքային խղճուկ պայմանների փաստ է, այլ նաև հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքի:

-  Զրուցել աշխատողների հետ այն մասին, թե երբևէ նրանցից պահանջել են ամենօրյա, շաբաթական կամ ամենամսյա արտաժամյա աշխատանք կատարել՝ ավելի շատ, քան սահմանված է օրենքով: Անհրաժեշտության դեպքում ստուգել աշխատաժամանակին և արտաժամին վերաբերող կետերի առկայությունը պայմանագրերի մեջ և քննարկել դրանք աշխատողների հետ:
- Պարզել, թե կիրառվել են արդյոք աշխատողների նկատմամբ սպառնալիքներ, որոնք ստիպել են նրանց աշխատելու: Օրինակ՝ աշխատանքից հեռացնելու սպառնալիքը:
- Պարզել, թե որևէ աշխատող տուժել է արդյոք օրենքով սահմանված արտաժամի առավելագույն չափից դուրս աշխատելուց հրաժարվելու պատճառով:
- Ստուգել ամենօրյա հաճախումների գրանցման տեղեկաթերթիկի տիպային մի նմուշ և համեմատելով այն արտադրողականության գրանցման մատյանի հետ, որոշել, թե աշխատողները արդյոք կատարում են արտաժամյա աշխատանք՝ նորմալ աշխատաժամից դուրս ռեժիմով:
- Զրուցել ղեկավարների հետ արտաժամյա աշխատանքի կիրառման մասին, կապված, մասնավորապես, արտադրության վերջնաժամկետների ապահովման հետ: Պարզել, թե ղեկավարները տեղյա՞կ են արդյոք արտաժամյա աշխատանքի մասին օրենքով սահմանված կարգին:
- Ուսումնասիրել ընկերությունում կիրառվող քաղաքականությունը արտաժամյա աշխատանքի վերաբերյալ:
- Ստուգել աշխատողների հաճախումների գրանցման տեղեկաթերթիկները, համոզվելով, որ ներկայացուցչական ընտրության մեջ ընդգրկված են աշխատողների տարբեր կատեգորիաներ, ինչպես նաև տարբեր տիպի պայմանագրերով աշխատողներ:
- Ի նկատի պետք է ունենալ նաև, որ աշխատաժամանակի ավարտից հետո աշխատավայրեր այցելելով կարելի է որոշել, թե աշխատողները կատարում են արդյոք արտաժամյա աշխատանք:

Տեղաշարժվելու ազատություն

-  14. Կա՞ն փաստեր, որ աշխատողները աշխատաժամանակի ավարտից հետո ֆիզիկապես սահմանափակված են աշխատատեղով կամ գործատուի տրամադրած կացարանով, (օրինակ՝ հանրակացարաններով)

Կա՞ն արդյոք աշխատողների տեղաշարժման ազատությունը սահմանափակող այլ փաստեր:

-  Աշխատողները չպետք է մեկուսացվեն, ազատագրվեն կամ էլ որևէ կերպ կալանքի տակ առնվեն աշխատավայրում կամ գործատուի կողմից կառավարվող տարածքում՝ աշխատանքային ժամերի ընթացքում կամ էլ դրանցից դուրս: Աշխատողների տեղաշարժման ազատության անօրինական սահմանափակումներն արգելվում են: Այնուամենայնիվ, աշխատանքային ժամերին աշխատավայրում տեղաշարժվելու վերաբերյալ թույլատրվում են հիմնավորված սահմանափակումներ՝ ելնելով աշխատավայրի կարգապահական դրվածքից:

- ✖ • Զրուցել ղեկավարների և մարդկային ռեսուրսների բաժնի անձնակազմի հետ գործատուի կողմից կառավարվող տարածքում ընկերության վարած քաղաքականության մասին: Քննարկել այդ քաղաքականությունը:
- Քննարկել ընկերության անվտանգության միջոցները և, հատկապես, անվտանգության աշխատակազմի դերն ու պատասխանատվությունը: Պարզել, թե պահակախումբն արդյոք անտեղի չի՞ օգտագործվում՝ սահմանափակելու համար աշխատողների տեղաշարժը աշխատավայրի ներսում և դրանից դուրս:
- Զրուցել աշխատողների հետ՝ աշխատավայրում և հանրակացարաններում ու դրանց շրջակայքում նրանց ազատ տեղաշարժման հետ կապված պայմանների մասին:
- Իրականացնել տեղանքի զննում՝ ստուգելու համար աշխատավայրը և գործատուի կողմից տրամադրված բնակելի տարածքը:

Աշխատանքային հմտությունների զարգացման և մասնագիտական ուսուցման հետ կապված պայմաններ

- ?** 15. Եթե գործատուն աշխատողներին ապահովում է ուսուցման հնարավորություններով, գործատուն հետո պահանջում է նրանցից աշխատանքով փոխհատուցել այդ ուսուցման ծախսերը որոշակի հաստատագրված ժամանակահատվածում

Արդյոք աշխատողները իրավունք ունեն՝ դադարեցնելու աշխատանքը նախքան այն ժամանակահատվածի ավարտը, որը վերաբերում է ուսուցման ծախսերի համար ընկերությանը մասնակի կամ ամբողջական վճարումներ կատարելուն:

- i** Ուսուցման հնարավորությունները, որ առաջարկվում են աշխատողներին, պետք է իրականացվեն կամավոր, և գործատուները, որոնք առաջարկում են նման հնարավորություններ, չպետք է չհիմնավորված կերպով աշխատանք կամ ծառայություն պարտադրեն՝ որպես ուսուցման հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման միջոց: Այստեղ ելակետային սկզբունքը՝ աշխատողի՝ աշխատանքը դադարեցնելու ազատությունն է: Առաջարկվում է, որ գործատուները հատուկ պայման չդրեն աշխատանքը դադարեցնելու աշխատողների անկարողությունը, մինչև ծախսերը նրանց կողմից չփոխհատուցվեն:

- ✖ • Ուսումնասիրել աշխատավարձի վճարման ցուցակները, որպեսզի տվյալներ ձեռք բերվեն ուսուցման ծախսերի դիմաց կատարված ետպահումների մասին:
- Ուսումնասիրել աշխատանքային պայմանագրերը՝ պարզելու համար այն դրույթները, որոնք վերաբերում են ուսուցման համար միջոցների ապահովմանն ու ծախսերի փոխհատուցման կարգավորմանը:
- Գտնել այն աշխատողներին, ովքեր օգտվել են ուսուցման ընձեռած հնարավորություններից և գրուցել նրանց հետ: Բացահայտել այն պայմանները, որոնց համաձայն նրանք առաջադրվել և մասնակցել են ուսուցման դասընթացներին:
- Զրուցել ղեկավարության հետ դասընթացների տրամադրման քաղաքականության և այն թեմաների շուրջ, որ վերաբերում են աշխատանքը լուծարելու ազատությանը: Ուսումնասիրել դասընթացի տրամադրման և լուծարման քաղաքականությունը:

Թրաֆիկինգ և հարկադիր աշխատանք

Աշխատանքային միգրացիա և միգրանտ աշխատողների հավաքագրում

- ?** 16. Միգրանտ աշխատողների հետ վարվում են ինչպես հարկն է, և նրանք օգտվում են աշխատանքի այն պայմաններից, որոնք ավելի անբարենպաստ չեն, քան տեղում հավաքագրված աշխատողներինը
17. Կա՞ն փաստեր, որ միգրանտ աշխատողներին կամ նրանց ընտանիքի անդամներին սպառնացել են մատնել իշխանություններին՝ ետ պահելով նրանց աշխատանքի անցնելու կամ աշխատանքը պահպանելու նկատառումներից
18. Աշխատանք ստանալու համար պարտադրվե՞լ են արդյոք աշխատողները վճարում կատարել գործատուին կամ միջնորդին
- Կա՞ն փաստեր, որ աշխատողները կանխավճար են վճարել աշխատանքն սկսելու համար:
- Եթե օրենքով թույլատրվում է աշխատողներից հավաքագրման վճար գանձել, ազա՞տ են արդյոք աշխատողները ցանկացած ժամանակ աշխատանքը դադարեցնելու՝ առանց փոխհատուցման հետ կապված սպառնալիքների կամ տուգանքի:
19. Աշխատողներն արդյոք իրականացնում են վերահսկողություն իրենց անձնական փաստաթղթերի նկատմամբ (օրինակ՝ ծննդյան վկայականների, անձնագրերի, աշխատանքի և կացության թույլտվությունների և/կամ անձն հաստատող քարտերի)
20. Կա՞ն փաստեր, որ գործատուները պահում կամ բռնագրավում են աշխատողի անձն հաստատող փաստաթղթերը
- Եթե գործատուն, անվտանգության կամ այլ պատճառներով, աշխատողների խնդրանքով պահում է նրանց փաստաթղթերը, արդյո՞ք դրանք ըստ պահանջի հասանելի են աշխատողներին ցանկացած ժամանակ:
21. Գործատուի կողմից միջոցներ ձեռնարկվե՞լ են կանխելու ոչ արժանապատիվ պայմաններն ու խաբեությունը, որոնք կարող են տանել բռնության և թրաֆիկինգի՝ որպես աշխատանքային շահագործման ձև

i Միգրանտ աշխատողները պետք է արժանանան պատշաճ վերաբերմունքի՝ անկախ իրենց իրավական կարգավիճակից և օգտվեն ոչ պակաս նպաստավոր աշխատանքային պայմաններից, քան տեղացի աշխատողները: Նրանք պետք է կամավոր կերպով և ազատորեն աշխատանքի ընդունվելու և այն դադարեցնելու իրավունք ունենան, առանց որևէ սպառնալիքի սուբյեկտ հանդիսանալու (ըստ ազգային օրենսդրության

կամ աշխատանքային համաձայնագրից բերված համապատասխան հիմնավորված հղումի): Գործատուները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն՝ կանխելու աշխատանքային ոչ արժանապատիվ պայմաններն ու խաբեությունը, որոնք կարող են տանել բռնության ու թրաֆիկինգի՝ որպես աշխատանքային շահագործման ձևերի: Ոչ կանոնավոր միգրանտ աշխատողներն ու նրանց ընտանիքի անդամները երբևէ չպետք է ահաբեկվեն իշխանություններին հանձնվելու սպառնալիքով, այլ կերպ ասած՝ չպետք է բռնությամբ պահվեն աշխատանքի մեջ:

Աշխատողի անձն հաստատող փաստաթղթերի բռնագրավման ու թաքցնելու գործողություններն արգելվում են: Սակայն աշխատողների խնդրանքով գործատուները կարող են ապահովել նման փաստաթղթերի անվտանգ պահպանումը, երաշխավորելով աշխատողների ազատ մուտքը դրանց հանդեպ ցանկացած ժամանակ: Գործատուները կարող են աշխատողներին ապահովել փաստաթղթերի պատճեններով և տեղեկանք տալ այն մասին, թե գործատուի կողմից որ փաստաթուղթն է վերցվել պահպանության:



- Զննարկել՝ միգրանտ-աշխատողներն օգտվում են արդյոք աշխատանքային նույն պայմաններից, ինչ տեղաբնակ աշխատողները:
- Ստուգել աշխատավարձի գրանցումները՝ համոզվելու համար, որ աշխատավարձերը տեղաբնակների և միգրանտների համար միատեսակ են:
- Ուսումնասիրել ընկերության վարած քաղաքականությունը և միգրանտ աշխատողների պայմանագրերը, ըննարկել աշխատանքի ընդունման և դադարեցման վերաբերյալ դրույթները:
- Հրուցել միգրանտ աշխատողների հետ այն մասին, թե ինչպես են նրանք ընդունվել աշխատանքի: Տեղեկանալ՝ նրանք վճարել են գործատուին կամ միջնորդին, թե՞ որևէ գրավ են թողել: Պարզել՝ աշխատողներն արդյո՞ք ազատ են դադարեցնելու աշխատանքն այն դեպքում, երբ նախապես մուծել են հավաքագրման վճար:
- Եթե աշխատողները խնդրել են ղեկավարությանը պահպանել իրենց անձն հաստատող փաստաթղթերը, ստուգել, թե որտե՞ղ են դրանք գտնվում: Հրուցել աշխատողների հետ այն մասին, թե արդյո՞ք այդ փաստաթղթերը մշտապես հասանելի են նրանց համար: Հարցազրույց վարել ղեկավարների կամ մարդկային ռեսուրսների բաժնի անձնակազմի հետ ընկերության վարած քաղաքականության և գործունեության ծրագրերի մասին: Պարզել, թե որո՞նք են աշխատողների համար իրենց անձնական փաստաթղթերին մշտապես հասանելի լինելու պայմանները:
- Հրուցել ղեկավարության հետ այն մասին, թե ինչ միջոցառումներ են իրականացվել կանխելու համար միգրանտ աշխատողների նկատմամբ կիրառված նվաստացուցիչ պայմաններն ու խաբեության փաստերը:
- Հաշվի առնել, որ պետք է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնել տեղաբնակների, բնիկների և/կամ միգրանտ աշխատողների իրավունքներին: Խաչաձև հարցումների եղանակով պարզել, միգրանտ աշխատողների անձնագրերը կամ էլ որևէ պայմանագրային փաստաթղթեր գործատուների կողմից վերցվել են արդյոք ապահով պահպանության:

Մասնավոր զբաղվածության գործակալություններ և աշխատանքային պայմանագրեր

? 22. Արդյոք կա՞ն փաստեր, որ մասնավոր զբաղվածության գործակալության ծառայություններին դիմած գործատուները, միջոցներ են ձեռնարկել վերահսկելու այդ գործակալությունների աշխատանքը և կանխել են հարկադիր աշխատանքին և թրաֆիկին գին վերաբերող չարաշահումները

- Արդյո՞ք պետք է օգտվել միայն իրավասու պետական մարմինների կողմից արտոնված ու հաստատագրված գործակալությունների ծառայություններից:
- Համոզվա՞ծ է արդյոք գործատուն, որ զբաղվածության գործակալության միջնորդությամբ պայմանագիր կնքած աշխատողները հավաքագրման վճարումներ չեն անում այդ գործակալությանը:

23. Արդյո՞ք բոլոր աշխատողներին տրամադրված գրավոր աշխատանքային պայմանագրերը կազմված են նրանց համար հասկանալի լեզվով

24. Արդյո՞ք աշխատանքային պայմանագրերը հստակորեն արտացոլում են աշխատողների իրավունքներն ու պարտականությունները՝ կապված աշխատավարձերի, աշխատաժամերի, աշխատանքի դադարեցման իրավական հիմքերի, ինչպես նաև հարկադիր աշխատանքին վերաբերող այլ հարցերի հետ

i Հավաքագրման հետ կապված մոծումներն ու վճարումները՝ ուղղակի կամ անուղղակի, ամբողջովին կամ մասնակի, աշխատողի վրա չպետք է դրվեն, ավելի շուտ պետք է փակվեն ընկերության կամ գործատուի կողմից: Այն ընկերությունները, որոնք ունեն մասնավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների կողմից անմիջականորեն վարձված աշխատողներ, պետք է համոզված լինեն, որ վերջիններս ստանում են համապատասխան պաշտպանություն՝ նվազագույն աշխատավարձին, աշխատաժամերին, արտաժամերին և հարկադիր աշխատանքը կանխող այլ պայմաններին վերաբերող հարցերում:

Գործատուները պետք է նախապատրաստեն աշխատանքային գրավոր պայմանագրերը՝ բոլոր աշխատողներին հասկանալի լեզվով: Այդ պայմանագրերը պետք է հստակորեն արտացոլեն աշխատողների իրավունքներն ու պարտականությունները՝ կապված աշխատավարձերի վճարման, աշխատաժամերի, աշխատանքի դադարեցման իրավական հիմքերի, ինչպես նաև հարկադիր աշխատանքի կանխմանն ուղղված այլ հարցերի հետ:

- ✖** • Զրուցել այն աշխատողների հետ, ովքեր հավաքագրվել են կամ անմիջականորեն վարձվել մասնավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների կողմից: Գտնել միգրանտ աշխատողներին և զրուցել նրանց հետ, մասնավորապես, քննարկել այն պայմանները, որոնց համաձայն նրանք հավաքագրվել են:
- Ուսումնասիրել միգրանտ աշխատողների, մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների կողմից հավաքագրված կամ անմիջականորեն վարձված աշխատողների պայմանագրերը:

- Դիտարկել այդ գործակալությունների կողմից վարձված աշխատողների աշխատանքային պայմանները՝ հատկապես աշխատավարձի վճարման, աշխատաժամանակի, արտաժամի և այլ նմանատիպ հարցերի վերաբերյալ:
- Ուսումնասիրել աշխատավարձի վճարման ցուցակները՝ հայտնաբերելու համար չհիմնավորված կամ անօրինական ետպահումների փաստեր:
- Զրուցել գործատուի հետ պայամանգրային հիմունքներով աշխատող զբաղվածության գործակալության ներկայացուցիչների հետ՝ քննարկելու համար աշխատողների հավաքագրման գործընթացը: Ուսումնասիրել ընկերության համապատասխան քաղաքականությունը:



Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը

? 25. Կա՞ն փաստեր, որ երեխաները ներգրավված են եղել մանկական աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մեջ (օրինակ՝ ստրկություն պարտքի դիմաց, հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանք, ստրկություն կամ վաճառք և երեխաների թրաֆիկինգ)

i Խստիվ արգելվում է երեխաների ներգրավումը պարտքի դիմաց ստրկության, անազատության, հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքի, ստրկության բոլոր տեսակների և ստրկությանը նմանվող գործունեության ձևերի մեջ (որոնցից են, օրինակ՝ երեխաների վաճառքը կամ թրաֆիկինգը): Գործատուները պետք է անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռք առնեն կանխելու և բացառելու համար երեխաների աշխատանքի այս վատթարագույն ձևերը և համոզված լինեն, որ իրենց անունից հանդես եկող աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները չեն իրականացնում այդպիսի գործունեություն:

- x** • Մշակե՛ք աշխատավայրում երեխաների աշխատանքի բացահայտման միջոցառումներ՝ տարիքի գնահատման արդյունավետ մեթոդիկայի կիրառման և տեղում կատարված ստուգումների, աշխատողների հետ անցկացված հարցազրույցների, համապատասխան ընկերության և դրա աշխատողների փաստաթղթերի ստուգման, ինչպես նաև ղեկավարության հետ տարված զրույցների խաչաձև համադրմամբ ստացված տեղեկատվության միջոցով:
- Զրուցե՛ք աշխատողների ներկայացուցչական խմբի հետ: Քննարկեք աշխատանքային պայմանները և հատկապես հավաքագրման գործընթացը, որոշելու համար, թե գոյություն ունե՞ն երաշխիքներ կանխելու և բացառելու երեխաների ներգրավումը աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մեջ: Եղեք ուշադիր այս հարցի նուրբ բնույթի նկատմամբ: Պետք է զրուցել մանկահասակ (ձեր կարծիքով) աշխատողների հետ:
- Ղեկավարների հետ զրուցեք երեխաների աշխատանքի և դրա վատթարագույն ձևերին վերաբերող քաղաքականության մասին: Ուսումնասիրեք այդ քաղաքականությունը և տեղեկացեք այն հատուկ միջոցառումների մասին, որ օգտագործվում են կանխելու համար երեխաների հավաքագրումը կամ ներգրավումը ընկերության գործընթացների մեջ՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից: Քննարկեք նաև երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերում աշխատանք գտած երեխաների պաշտպանությունն ապահովելու և այդ աշխատանքից նրանց անհապաղ ազատման միջոցառումները:

