

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործառույթների համար

5

Գործողությունների իրականացման ուղեցույց

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ 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 աշխատանք և գործատուներ

Այս թերթինը վերաբերում է մեկ այլ թեմայի, որը ներկայացված է սույն ձեռնարկի մեջ՝ ուրվագծելով մի քանիսն այն կետերից, որ գործատուները կարող են իրականացնել ձեռնարկության, արդյունաբերության և պետական մակարդակներում՝ պայքարելու համար թրաֆիկինգի և հարկադիր աշխատանքի դեմ: Այն հիմնվում է **Թերթին 1**-ում բերված դրույթների վրա, որոնք նշում են այն պատճառները, թե ինչու՞ գործարարների և գործատուների կազմակերպությունները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն այդ հիմնախնդիրների վրա ուշադրություն դարձնելու համար:

Մինչև վերջերս հարկադիր աշխատանքը չի դիտվել որպես գործարարների և գործատուների կազմակերպությունների հետ կապված խնդիր: Ավելի շուտ դա ընկալվել է որպես մարդու իրավունքների չարաշահում պատժիչ համակարգում և զինված ուժերում՝ մասնավոր հատվածի գործունեության և դերի վրա ունեցած փոքր ազդեցությամբ: Վերջին տարիներին, այնուամենայնիվ, այդ ընկալումն սկսել է փոխվել: ԱՄԿ ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ամբողջ աշխարհում հարկադիր աշխատանքի յուրաքանչյուր հինգ դեպքից չորսը կապված է մասնավոր անձանց հետ, մինչդեռ թրաֆիկինգի հետևանքներն իրապես համաշխարհային երևույթ է, որ կարող են բացասաբար ազդել ցանկացած երկրի, տարածաշրջանի կամ տնտեսական գոտու վրա¹:

Հարկադիր աշխատանքը քրեական հանցանք է՝ արգելված ինչպես միջազգային օրենքներով, այնպես էլ շատ երկրների ազգային օրենսդրությամբ: Հարկադիր աշխատանքի հետ առերեսվող ցանկացած բիզնես բարձրաձայնում է, որ այդպիսի շահագործումից եկամուտ ստանալը ոչ միայն խստորեն վնասում է հեղինակությանը, այլ կարող է կանգնեցնել նաև ծախսատար դատավարությունների և դատական հետապնդումների առջև: Անշուշտ, ոչ մի բիզնես այսօր չի կարող հանդուրժել վերը նշվածի բացասական հետևանքները՝ լինեն դրանք սեփական, թե մատակարարող աղբյուրների գործառույթների մեջ:

1 Տես. ԱՄԿ, Գլոբալ այլանս ընդդեմ հարկադիր աշխատանքի: Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների եւ իրավունքի ԱՄԿ դեկլարացիայի վերջաբանի ընդգրկուն հաշվետվություն, Ժնև, 2005

Գործատուների և գործարարների դերը

Գործատուների և բոլոր տեսակի գործարար անձանց կողմից արդեն արվել են մի քանի հիմնական քայլեր: Ընկերությունները կիրառում են քաղաքականության միջոցներ, օրինակ՝ վարքագծի կանոններ, որոնք արգելում են հարկադիր աշխատանքը: Ուրիշներն ունեն միասնական նախաձեռնություններ, այնպիսիք, ինչպիսին է ՄԱԿ-ի Գլոբալ Կոմպակտ-ը Մինչդեռ մյուսներն ստորագրել են 2006 թ.-ի «Աթենքի վարքագծի սկզբունքները», որոնք բիզնես-լիդերներին ապահովում են թրաֆիկինգը կանխելու և արմատախիլ անելու ուղեցույցով: Այնուամենայնիվ, առկա է միջազգային աժող համերաշխությունն այն մասին, որ դեռևս շատ բան կա անելու այս առումով:

Ինչպե՞ս օգտվել այս թերթունից

Այս թերթունը ցույց է տալիս, որ գործողություններ կարելի է իրականացնել մի քանի ձևակառուով: Այն իրենից ներկայացնում է մի ընդարձակ ուղեցույց ընկերությունների և գործատվական կազմակերպությունների համար, և, որտեղ հնարավոր է, հղումներ է անում դեպի այս ձեռնարկի տարբեր բաժինները: Տես. **Թերթուն 6. Գործողությունների ցուցումներ**, մասնավորապես, գործատուների կողմից իրականացվող գործնական քայլերի լրացուցիչ քննարկման համար, և **Թերթուն 1. Ներածություն և համառոտ նկարագիր**. այստեղ բերվում է հետագա ընթերցման նյութերի ցուցակը: Պետք չէ կարծել, թե ընկերություններն ու գործատուների կազմակերպությունները կիրականացնեն այստեղ ներկայացված գործունեության բոլոր ձևերը: Յուրաքանչյուր ընկերությունն առանձնահատուկ է, և ամեն մի կազմակերպություն իր ուրույն մոտեցումն է զարգացնելու այս հիմնախնդիրներին լուծում տալու առումով:

II Զեռնարկության գործունեությունն ու նախաձեռնությունները

Հիմնախնդրի ըմբռնումը

Որպեսզի ձեռնարկությունն արդյունավետ պայքար մղի հարկադիր աշխատանքի դեմ, ղեկավարությանն անհրաժեշտ է նախ հասկանալ, թե ինչպես է վերջինս բնորոշվում և ինչ դրսևորում ունի ձեռնարկության մեջ կամ մատակարարման շղթայում: Ընկերության ղեկավարը կամ տնօրենը կարող է իմանալ, որ հարկադիր աշխատանքն օրենքին դեմ է, բայց նա կարող է չիմանալ, թե ի՞նչ է այն, կամ էլ չիմանալ հարկադիր աշխատանքի և շահագործման, և կամ՝ հարկադիր աշխատանքի և վատ աշխատանքային պայմանների տարբերությունները: Ըստ էության, անհրաժեշտ է սկսել իրավիճակն հասկանալուց՝ իրազեկությունը բարձրացնելու նպատակով: Այս կարգի վերլուծությունը կարող է կատարվել ներքին ուժերով, կամ էլ խորհրդատուի կամ այլ փորձագետի օգնությամբ:

Ի՞նչ է հարկադիր աշխատանքը

Ընկերության ողջ հիմնական անձնակազմը պետք է հստակ պատկերացում ունենա հարկադիր աշխատանքի մասին, այն մասին, թե ինչպես է այն սահմանվում ազգային օրենսդրության մեջ: Սրա իմացությունը, ինչպես նաև աշխատանքային և քրեական օրենսգրքերի համապատասխան դրույթները կօգնեն ընկերությանը արժանավայել դիրք գրավելու օրենքի հանդեպ: Օգտակար է նաև ուսումնասիրել հարկադիր աշխատանքի միջազգային սահմանումը՝ տրված ԱՄԿ No. 29 կոնվենցիայում (տես. **Թերթոն 1՝** սույնից մեջբերման համար): Այս սահմանումն ընդունվել է միջազգային հանրության կողմից և հռչակում է, որ հարկադիր աշխատանքը ցանկացած **աշխատանք է կամ ծառայություն՝** պարտադրված որևէ **անձի կողմից՝ պատժի սպառնալիքի տակ և** իրականացված **ոչ կամավոր** հիմունքներով:

Հնարավոր է նաև, որ ձեր ընկերությունը ապրանքներ ու ծառայություններ է մատուցում այլ ընկերությունների, որոնք այլ կերպ են բնութագրում հարկադիր աշխատանքը կամ որ աուդիտի են ենթարկում վերջինս՝ հիմնվելով այլ չափանիշների ու ցուցանիշների վրա: Դա կարող է շփոթության մեջ գցել, և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության շրջանակներում մշակված սահմանումները կարող են լրացնել այդ շփոթությունը: Երաշխավորելու համար անարգել ու շարունակական մուտքը դեպի միջազգային շուկաները, լավ կլինի ոչ միայն հավատարիմ մնալ օրենքին, այլև ընդունել այն քաղաքականությունն ու գործունեության ձևերը, որոնք արտացոլում են ձեր գնորդների ամենաբարձր պահանջները:

i Հարկադիր աշխատանքի սահմանումներն ու բացատրությունները բերված են **Թերթոն 1-ում (Ներածություն և համառոտ նկարագիր)** և **Թերթոն 2-ում (Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր):** Բաժանեք այս թերթոնները ձեր աշխատակազմին՝ խթանելու համար խնդրո առարկայի համակողմանի ըմբռնումը:

Իրավիճակն ընկերության մեջ

Մշակելով հարկադիր աշխատանքի մասին ըմբռնումն ու քննելով, թե ինչ ռիսկ կարող է այդ աշխատանքը ներկայացնել ընկերության համար, հաջորդ քայլը պետք է լինի ընթացիկ իրավիճակի ուսումնասիրությունը ձեր սեփական գործողությունների մեջ, ինչպես նաև մատակարարման շղթայի մեջ: Դա կարող է իրականացվել միջազգային գնահատման կամ ,սոցիալական աուդիտի միջոցով: Այդպիսի գնահատումը կորոշի, թե առկա՞ է արդյոք հարկադիր աշխատանքը ձեր ձեռնարկության մեջ, և կարող է մատնացույց անել ձեր բիզնեսի այն բնագավառները, որ կարող են հայտնվել առավելագույն ռիսկային գոտում:

i Այսպիսի գնահատումը, որպես կանոն, միաժամանակ կուսումնասիրի աշխատանքային իրավունքի հետ կապված մեկից ավելի հիմնախնդիրներ: Ըստ էության, դա անհրաժեշտ է համոզվելու համար, որ հարկադիր աշխատանքի վրա կենտրոնացած տեսակետն արդյունավետ է և ընդգրկում: **Տես. Թերթոն 4 Համապատասխանության գնահատման հարցաթերթ և ուղեցույց:** Այստեղ արվում են որոշակի առաջարկություններ՝ նման գնահատում անցկացնելու համար:

Արդյունավետ քաղաքականության և ռազմավարության որդեգրումը

Ընկերության բոլոր գործառնություններում հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի վճռական արգելումը կարող է կենտրոնական դեր կատարել այս հիմնախնդիրների լուծման գործում: Աշխատանքի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետ քաղաքականությունը, որ ներառում է նման դրույթներ, ընկերության մասշտաբով հարկադիր աշխատանքի դեմ ձեռնարկվող կարևորագույն, առաջնային քայլերից մեկն է:

Ընկերության քաղաքականության մշակումը

Վերջին տարիներին աշխատանքի իրավունքի պաշտպանության քաղաքականության ձևերից մեկը եղել է ընդհանուր վարքագծի կանոնները: Այս կանոնները պաշտոնական ձևակերպումներն են այն սկզբունքների, որոնք կարգավորում են ձեռնարկության վարքագիծը և, համապատասխանաբար, վերաբերում են մատակարարներին ու ենթակապալառուներին:

Վարքագծի կանոնները գրեթե միշտ ավելի ընդգրկում են և չեն սահմանափակվում միայն հարկադիր աշխատանքով: Նրանք հատկապես տարածված են արտահանվող այնպիսի արտադրությունների մեջ, ինչպիսիք են հագուստի, տեքստիլ և գյուղատնտեսության բնագավառները, բայց առկա են նաև շինարարական ընկերություններում, տուրիզմի, հանքարդյունաբերության մեջ և այլն: Վարքագծի կանոնների առկայությունը ուղիներից մեկն է, երբ ձեռնարկությունները կարող են պաշտոնապես (չնայած կամավոր կարգով) ներգրավվել՝ հարկադիր աշխատանքի պրոբլեմը լուծելու համար:

Կանոնների մշակումը դժվար չէ: Եթե ընկերությունը որոշում է մշակել այդ կանոնները, նա պետք է նախաձեռնություն հանդես բերի և կատարի որոշ քայլեր: Այդ

քայլերից մի քանիսը ներառում են.

- ընկերության և նրա բիզնես-գործընկերների գնահատման իրականացում՝ որոշելու համար նրանց համապատասխանության աստիճանը ազգային օրենքներին և արտադրության լավագույն ավանդույթներին:
- ընկերության ներսում աշխատանքային խմբի ստեղծում՝ մշակելու համար վարքագծի կանոնների նախագիծ, որը կարտահայտի հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի արգելմանն ուղղված ընկերության պատրաստակամությունը:
- նախագծի վերաբերյալ ներքին խորհրդատվության կազմակերպում և դրա հետագա քննարկում արտաքին համապատասխան գործընկերների և բաժնետերերի հետ:
- վարքագծի կանոնների վերանախագծում, վերջնամշակում և դրանց ներկայացում համապատասխան բիզնես-գործընկերներին, բիզնես-ընկերակցություններին, գործատուների կազմակերպություններին, լրատվամիջոցներին և այլ բաժնետերերին՝ ներառյալ աշխատողներն ու նրանց ներկայացուցիչները:

i **Թերթոն 3. Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի դեկլար սկզբունքները**
կարող է օգտագործվել վարքագծի կանոնների մեջ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ կետերի նախագծման նպատակով կատարվելիք քննարկումների ձևաչափը մշակելու համար: Դուք կարող եք նաև դիմել ձեր գործատուների տեղական միությանը կամ **Գործատուների միջազգային կազմակերպությանը՝ խորհրդատվություն** ստանալու համար: ՄԱԿ-ի ,Գլոբալ կոմպակտ և ԱՄՆ-ում գործող **Բիզնեսը սոցիալական պատասխանատվության համար նախաձեռնությունները** նույնպես կարող են տրամադրել օգտակար տեղեկատվություն վարքագծի կանոնների և ԿՍԴ-ի մասին:

Ձեռնարկության քաղաքականությունը

Վարքագծի կանոնների կամ աշխատանքի իրավունքի պաշտպանության քաղաքականության այլ ձևի մշակումը առաջին քայլն է միայն: Դրան հետևում է այս քաղաքականության իրականացման դժվարին մասը և այն համոզվածության ձեռքբերումը, որ ձեռնարկությունը և նրա մատակարարները գործում են նոր ստեղծված ստանդարտներին համապատասխան:

Սոցիալական աուդիտ

Ընկերությունների սոցիալական քաղաքականության իրականացման ուղիներից մեկը ձեռնարկության մակարդակով կատարվող գնահատումն է կամ սոցիալական աուդիտը/վերահսկումը/: Վերջինս կարող է օգնել ընկերությանը ճանաչել իր համապատասխանության մակարդակը նոր կանոնների հետ կամ հստակորեն պարզել, թե աուդիտը կարող է արդյոք օգնել ընկերությանը հարկադիր աշխատանք հայտնաբերելու՝ սեփական գործառնությունների մեջ կամ մատակարար օղակներում: Որքան ամբողջական է աուդիտը, այնքան ավելի հաջողված կլինի այն հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի իրավիճակների հայտնաբերման գործում:

Հարկադիր աշխատանքի աուդիտի իրականացման գործում ընկերություններին օգնելու նպատակով առաջարկվող մեթոդները տրված են **Թերթոն 4-ում (Համապատասխանության գնահատման հարցաթերթ և ուղեցույց)** Այս ուղեցույցը վեր է հանում սոցիալական աուդիտի ընդհանուր կարգը և առաջադրում է գնահատման 4 հիմնական մեթոդների հավասար կիրառում.

- հարցազրույցներ աշխատողների հետ ձեռնարկության տարածքում և տարածքից դուրս
- ընկերության փաստաթղթերի ստուգում
- հարցազրույցներ ղեկավար անձնակազմի հետ և,
- աշխատավայրի զննում

Լավագույն արդյունք ստանալու համար այս մեթոդները կարող են օգտագործվել համատեղ: Այնուամենայնիվ, ընկերությունը ինքն է որոշում, թե ինչպես է ցանկանում անցկացնել գնահատումը: Ընկերությունը կարող է որոշել օգտագործել այլ մեթոդներ, կամ խորհրդատու վարձել (օրինակ մի երրորդ կողմի սոցիալական աուդիտորի): Բոլոր դեպքերում կարևոր է, որ աուդիտը լինի ե՛ւ արդյունավետ, ե՛ւ հուսալի:

Ուսուցում ձեռնարկության մեջ

Ընկերությունը կարող է նաև հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ դասընթացներ անցկացնել ղեկավարների, կառավարիչների և աշխատողների համար: Վերջինս պետք է ունենա մի հստակ նպատակ՝ ապահովելու վարքագծի կանոնների առավել արդյունավետ իրագործումը և ընկերության ու նրա մատակարարների միջև համաձայնության ավելի կայուն մակարդակ: Մասնավորապես, դասընթացը պետք է զարգացնի հիմնական անձնակազմի կարողությունը՝ ծանաչելու և կանխելու հարկադիր աշխատանքը և անհրաժեշտության դեպքում կիրառելու չեզոքացնող գործողություններ:

Ձեռնարկության մակարդակում դասընթացն սկսվում է այն գաղափարից, որ ղեկավարներն ու տնօրենները չեն կարող միայնակ իրականացնել դա. եթե հարկադիր աշխատանքն ու թրաֆիկինգը պետք է արդյունավետությամբ հետազոտվեն, ապա ընկերության մյուս անդամները, ներառյալ բոլոր բնագավառների աշխատողները, կարիք ունեն ներգրավվելու: Ընկերությունը ղեկավարության, կառավարչական անձնակազմի և աշխատողների համար կազմակերպված դասընթացների փորձ կարող է արդեն ունենալ: Դասեր քաղեք այդ փորձից և մտապահեք հետևյալը.

- **Լսարանը.** համոզվեք, որ դասընթացն ուսուցողական է, գործնական ու բովանդակալից՝ ձեր մասնակիցների կարիքներին և գիտելիքներին համապատասխան:
- **Դասընթացը վարողը.** վարեք դասընթացը ինքներդ կամ վարձեք տեղական մասնագետի: Պայմանավորվեք ձեր գործատուների կազմակերպության հետ՝ փորձի փոխանակման նպատակով:
- **Անցկացման վայրը.** հաշվի առեք դասընթացի անցկացման վայրի ընտրության հետ կապված թեր և դեմ կողմերը, օրինակ՝ դասընթացն անցկացնել աշխատավայրում, թե՞՝ դրսում:

- **Ժամանակի հաշվառում.** աշխատողներն զբաղված են: Պլանավորեք դասընթացն այնպիսի ժամանակ, երբ նրանց համար առավելագույնս հարմար է հաճախելը:
- **Մեթոդները.** մտածեք օգտագործել ուսումնական այնպիսի մեթոդներ, որոնք վստահաբար կապահովեն բոլոր մասնակիցների ակտիվ ներգրավվածությունը:

i *Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի վերաբերյալ դասընթացը կարող է անցկացվել առանձին կամ այլ ծրագրերի հետ համատեղ: Հարկադիր աշխատանք ներառող դասընթացի մոդուլային ծրագիրը, որ կարող է հարմարեցվել տարբեր բիզնեսների կարիքներն հոգալու համար, մշակվել է *«Բեթթեր Ուորքս-ի կողմից՝ որպես ԱՄԿ-ի և Միջազգային ֆինանսական ընկերության միացյալ ծրագիր: Տես. www.betterwork.org.**

Սոցիալական հաշվետվություն

Ծատ ընկերություններ նույնպես կուզենային իրենց գործունեությանը հաղորդակից դարձնել բաժնետերերին և առավել լայն հասարակայնությանը: Դա անելու եղանակներից մեկը ինտերնետն է և ընկերության կայքէջը: Մեկ այլ եղանակ է տարեկան սոցիալական կամ կայունության հաշվետվության տպագրումը, որը թույլ է տալիս ընկերությանը ամփօշակաւորեն, զրուցել ներդրողների, գնորդների, սպառողների և քաղաքացիական լայն հասարակության հետ:

«Գլոբալ հաշվետու նախաձեռնությունը» (ԳՀՆ) բազմաբաժնետիրական նախաձեռնություն է, որն օգնում է ընկերություններին սոցիալական հաշվետվության մեջ: Դա մշակում է գլոբալ և բնագավառներին առնչվող ուղղություններ՝ ինչպես հաղորդակցվել սոցիալական, մարդու իրավունքների և շրջակա միջավայրի պահպանության գործընթացներում, և ընդգրկում է ընկերություններ, աշխատավորական կազմակերպություններ և գործընթացի մեջ գտնվող այլ խմբեր: Հարկադիր աշխատանքի առնչությամբ ԳՀՆ-ն խորհուրդ է տալիս ընկերություններին, արագ բացահայտում կատարել՝ առաջարկելով, որ նրանք.

- նշեն, թե հարկադիր աշխատանքի դեպքերից ո՞ր գործողություններն են համարվում ռիսկի բավարար բաժին ունեցող, և
- կարծիք հայտնեն այն միջոցառումների մասին, որ նրանք ձեռնարկել են՝ բացառելու համար այդ չարաշահումները:

ԱՄԿ-ի, Գլոբալ կոմպակտ-ը մեկ այլ նախաձեռնություն է, որի մասին պետք է հիշատակվի այստեղ: Դա պահանջում է ընկերությունների մասնակցությունը տարեկան, հաղորդակցությունը զարգացման մեջ հաշվետվություն պատրաստելու գործում: Վերջինս նշում է ձեռնարկած միջոցառումները Կոմպակտի տաս սկզբունքներն իրագործելու համար, ներառյալ հարկադիր և ստիպողական աշխատանքի վերացումը: Այս տեղեկատվությունը կներառի պրակտիկ գործողությունների նկարագրությունը, այդ գործողությունների արդյունքների կամ ենթադրվող արդյունքների չափորոշիչները: Գլոբալ կոմպակտ-ը ընկերություններին է տեղեկացնում նաև հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի քայլերը: Հետևյալ շրջանակի մեջ տրված են կարևոր հանձնարարականներ աշխատավայրում և համայնքի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումների համար, որոնք մշակվել են ԱՄԿ-ի և նրա կառույցների խորհրդատվությամբ:

ՄԱԿ-ի ,Գլոբալ կոմպակտե. Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի բիզնես ռազմավարություն

Աշխատավայրում

- բոլոր աշխատողների համար հասանելի դարձրեք աշխատանքային պայմանագրերը, որտեղ հաստատված են ծառայությունների ժամկետներն ու պայմանները, աշխատանքի ընտրության կամավոր բնույթը, աշխատանքը թողնելու ազատությունը (համապատասխան ընթացակարգերով հանդերձ) և ցանկացած տուգանքներ, որ կարող են ուղեկցվել աշխատանքը լքելու կամ դադարեցնելու հետ:
- բիզնես-գործողությունների պլանավորման և իրականացման ընթացքում համոզվեք, որ աշխատողները ներգրավված չեն պարտքի դիմաց ստրկության կամ հարկադիր աշխատանքի այլ ձևերի մեջ, իսկ այնտեղ, որտեղ կգտնվեն այդպիսի աշխատողներ, ապահովեք նրանց տեղափոխությունն աշխատատեղից՝ համապատասխան ծառայություններով և գործունեության համայնքում կենսունակ այլընտրանքների տրամադրումով :
- քաղաքականություն և ընթացակարգ սահմանեք՝ արգելելու համար ընկերության կողմից աշխատողների առջև դրվող՝ կացարանի համար ֆինանսական գրավներ վերցնելու պարտադրանքը:
- բանտի ներսում կամ դրանից դուրս բանտարկյալներ վարձելու դեպքում համոզվեք, որ նրանց աշխատանքի տնտեսությունն ու պայմանները նույնն են, ինչ որ նույն բնագավառի ազատ աշխատողներինը, և որ նրանք տվել են իրենց համաձայնությունը մասնավոր գործատուի մոտ աշխատելու համար:
- համոզվեք, որ զարգացման մեծամասշտաբ գործողությունները, որոնց մասնակցում է գործատուն, որևէ փուլում կախված չեն հարկադիր աշխատանքից:

Գործունեության տիրույթ

- օժանդակեք ուղեցույցների մշակմանը ձյուդային արդյունաբերական ընկերակցությունների և փոքր կամ միջին ձեռնարկությունների կողմից, որտեղ պարտքի դիմաց ստրկական կախվածությունը կամ նմանօրինակ վիճակներն հայտնի են իբրև սովորական երևույթ
- օգնեք և օժանդակեք պլանավորելու կրթական, խորհրդատվական և մասնագիտական դասընթացների ծրագրեր հարկադիր աշխատանքի իրավիճակներից դուրս բերված երեխաների համար:
- օգնեք մշակելու հմտություններ մարզող և եկամուտ ստանալու այլընտրանքներ՝ ներառյալ միկրովարկավորմամբ ֆինանսավորվող ծրագրերը՝ հարկադիր աշխատանքի իրավիճակներից դուրս բերված մեծահասակների համար:
- խրախուսեք սննդի և առողջապահական լրացուցիչ ծրագրեր՝ այն աշխատողների համար, ովքեր հեռացվել են վնասակար հարկադիր աշխատանքից և բժշկական օգնություն ցույց տվեք նրանց, ովքեր ձեռք են բերել մասնագիտական հիվանդություններ և տառապում են թերասնությանը՝ որպես արդյունք ոչ կամավոր աշխատանքի:

Աշխատանք ուրիշների հետ

ԳՀԼ-ն և ՄԱԿ-ի ,Գլոբալ կոմպակտե-ը նախաձեռնություններ են, որ համագործակցության եզրեր են ստեղծում ընկերությունների, այլ բիզնես- և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների համար: Ծառ ընկերություններ ձգտում են ներգրավել բաժնետերերին՝ պայքարելու հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի դեմ:

Օրինակ՝ որևէ մի ընկերություն կարող է նախընտրել իր մասնակցությունը գործատուների կազմակերպության կամ ընկերությունների խմբի կողմից կոլեկտիվ քաղաքականության մշակման աշխատանքներին: Շատ դեպքերում սա մի խումբ է, որ գործում է նույն բնագավառում կամ միևնույն արտադրության մեջ և համատեղ մշակում է վարվեցողության կանոններն ու համապատասխան սոցիալական աուդիտի ծրագիրը: Ընկերություններին սա տեղեկատվություն փոխանակելու և միասին դրական փորձ հանդես բերելու հնարավորություն է տալիս: (Տես. Բաժին III ստորև՝ գործատուների կազմակերպության դերի մասին ավելի շատ տեղեկատվություն ստանալու համար)

Ընկերությունը կարող է նաև ցանկություն ունենա աշխատելու անմիջականորեն աշխատավորական կազմակերպությունների կամ քաղաքացիական հասարակության այլ խմբերի հետ: Սա կարող է ստանալ համաձայնագրի պայմանների կամ բարոյական դրույթների շուրջ բանակցությունների վարման ձև, կամ էլ հանգեցնել համատեղ պարտավորության՝ ընկերության վարվեցողության կանոնների իրագործման ուղղությամբ: Վերջին տարիներին բազմազգ մի քանի ընկերություններ ստորագրել են **Միջազգային համաձայնագրեր** գլոբալ միության դաշնությունների հետ: Այս համաձայնագրերը (որոնք ներառում են ընկերության գործունեությունը և հաճախ կիրառվում նաև մատակարարների համար) առնչվում են բազմազան հարցերի, այդ թվում նաև հարկադիր աշխատանքին:

Ընկերություններն ընդգրկված են նաև բազմաբաժնետիրական նախաձեռնությունների աճող խմբերի մեջ: Այս կազմակերպություններն ընկերությունների համար կազմակերպում են կարևոր համաժողովներ՝ ներգրավելու համար քաղաքացիական հասարակությունը քաղաքականության մշակման, սոցիալական աուդիտի և թափանցիկության մեջ: Բազմաբաժնետիրական նախաձեռնությունները իրենց բնույթով ընդգրկում են և ծավալում են փորձնական, դաշնաբանային ծրագրեր և այլ գործունեություն ամբողջ աշխարհում: Այսպիսի նախաձեռնությունների օրինակներ են հանդիսանում Սիացյալ Թագավորությունում գտնվող **Էթիկական առևտրի նախաձեռնությունը** և **Կակաոյի համաշխարհային նախաձեռնությունը**:

Աշխատավորական կազմակերպությունների և բազմաբաժնետիրական նախաձեռնությունների համագործակցությունը մի շարք օգուտներ կարող է ունենալ: Սա կարող է ապահովել՝

- տեղեկատվության փոխանակման միջավայր և դրական փորձ ընկերությունների և բաժնետերերի միջև,
- ուրիշներից սովորելու հնարավորություն՝ թե ի՞նչը կաշխատի, ինչը՝ ոչ
- կոլեկտիվ դասընթացների և կարողությունների զարգացման համաժողով և,
- հարկադիր աշխատանքի կոմպլեքս-խնդիրների լուծման առջև կանգնած հիմնական տեխնիկական մարտահրավերներին ընդառաջ գնալու հնարավորության ստեղծում:

Միությունների և ՀԿ-երի հետ համագործակցությունը նույնպես կարող է պատճառ հանդիսանալ բարեփոխության դրական փորձի համար: Այս գործընթացը կարող է ամրապնդվել նաև բաժնետերերի հետ համագործակցությամբ և ընկերություններին ապահովել տեղեկատվական ցանցով (զուգահեռաբար սա առաջարկվում է գործատուների կազմակերպության կողմից)՝ դիմելու համար վերջինիս, երբ կարիք կլինի հետագա ցուցումներ կամ օժանդակություն ստանալու:



III Գործատուների կազմակերպությունների դերը

Ռազմավարության կամ գործողությունների պլանի մշակում

Գործատվական կազմակերպությունների կողմից հարկադիր աշխատանքի հաղթահարման առաջին կարևոր քայլը ռազմավարության կամ գործողությունների պլանի մշակումն է: Դա կօգնի կազմակերպությանը համակարգված և կայուն միջոցներ կիրառել հարկադիր աշխատանքի դեմ և խթանել ռազմավարական մտածողությունը՝ վերջինիս վատթարագույն չարաշահումների դեմ պայքարում: Ռազմավարությամբ սկսելը կազմակերպությանը կօգնի գործունեության մեջ առավելագույն ազդեցություն ունենալու:

Ռազմավարությունը չպետք է լինի համընդգրկուն կամ մանրակրկիտ մի պլան: Դա պետք է հնարավորություն տա գործատուներին որոշելու նպատակը և քայլերի շարքը՝ վերջնանպատակին հասնելու համար: Ռազմավարության մշակումը կիստակեցնի որոշ պրոբլեմներ, որոնց հետ գործատուները կարող են ընդհարվել և հնարավորություն կտա խորհելու դրանց լուծման ուղիների մասին: Դա նաև հիմնադրամ կստեղծի գործատուների համար՝ ներգործելու հասարակական քաղաքականության վրա և կարող է հանգեցնել անդամների համար միջոցների ու ներուժի ստեղծմանը: Ռազմավարությունը կարող է նաև ի հայտ բերել գործատուների համար հնարավոր գործնկերների, որոնց կարելի է վստահել: Ռազմավարության մշակման կարևոր կողմն այն ըմբռնումն է, որ հարկադիր աշխատանքն ավելի հեշտ է միասնաբար հաղթահարել, քան միայնակ:

Նպատակների սահմանումը

Շատ գործատվական կազմակերպություններ արդեն բավական հմուտ են սոցիալական հիմնախնդիրներին վերաբերող ռազմավարական նպատակների մշակման գործում: Տվյալ գործընթացը նման է հիմնական քաղաքականության մշակմանը վերաբերող ցանկացած գործընթացի: Խումբը կարող է հավաքվել սահմանելու համար հիմնական նպատակներն ու խնդիրները: Ռազմավարության նախագիծը կարող է այդ խորհրդակցության արդյունքն հանդիսանալ և տրամադրվել կազմակերպության մյուս ներկայացուցիչներին, հնարավոր է նաև՝ անդամներին: Կշռափվեն տեխնիկական և աշխատանքային հարցեր՝ ընդհուպ մինչև գնային հարցերը: Ռազմավարությունը կամբողջանա հետագա ներքին վերանայումներով և, հնարավոր է, արտաքին փորձագետների խորհրդատվությամբ: Օրինակ՝ կարելի է աջակցություն խնդրել ԳՄԿ-ից (IOE) կամ ԱՄԿ-ից (ILO):

Նպատակի մաս կազմել

Նպատակների սահմանումից հետո կարևոր է քննարկել նպատակի մաս կազմելը: Հարկադիր աշխատանքի դեմ ուղղված ռազմավարությունը կպահանջի գործադիր խորհրդից բաղադրական օժանդակություն՝ առաջ ընթանալու համար: Սա կարող է պարունակել ռազմավարության ներկայացումը խորհրդին՝ վերանայելով այն վերջինիս մեկնաբանությունների հիման վրա. կամ էլ խորհուրդը կարող է առաջնահերթ կերպով ընդգրկել դրանք ռազմավարության մշակման մեջ: Գործընթացի այս էտապը կարող է որոշակի ժամանակ խլել, բայց սա էական քայլ է, որի կարևորությունը չպիտի թերազնահատվի ռազմավարության երկարաժամկետ հաջողության համար:

i Դուք կարող է ցանկություն հայտնեք կապվելու ԳՄԿ-ի կամ ԱՄԿ-ի Գործատուների գործունեության բյուրոյի հետ: Երկուսն էլ կարող են տեղեկատվություն տրամադրել ռազմավարության կամ գործողությունների պլանի մշակման մասին և նպաստել գործատուների այլ կազմակերպությունների հետ կապի հաստատմանը: Տես. www.ioe-emp.org եւ www.ilo.org/employers:

Գործընթացն ընդդեմ բովանդակության

Վերևում նշված քայլերը ավելի շատ ներկայացնում են ռազմավարության մշակման գործընթացը, քան դրանց բովանդակությունը: Ընդհանրապես, ռազմավարության բովանդակությունը պետք է սահմանվի հենց կազմակերպության կողմից: Այնուամենայնիվ, գործունեության առաջարկները կարող են հղովվել երեք բանի շուրջ. փորձ, որ գործատվական կազմակերպություններն ունեն սոցիալական հիմնախնդիրներում, նրանց կողմից արդեն մատուցած ծառայությունների բնույթը և այն ուրույն դիրքը, որ գործատուներն ունեն, որպես աշխատաշուկայի հիմնական դերակատարներ: Գործունեության երկու հիմնական բնագավառներն են՝

- անդամներին խորհրդատվությամբ ապահովելը և նրանց իրազեկության բարձրացումը, և
- գործողություններ ձեռնարկելիս ուրիշների հետ համագործակցելը:

Խորհրդատվության տրամադրում և իրազեկության բարձրացում

Խորհրդատվության տրամադրումն ու իրազեկության բարձրացումը գործատվական կազմակերպությունների հիմնական գործառնություններից մեկն է: Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի առումով սա բացառություն չէ: Այս հիմնախնդիրները կարող են դժվար լուծելի և շփոթեցնող թեմաներ լինել գործատուների համար, կամ դրանք կարող են անհասկանալի կամ խճճված լինել այլ պատկերացումներով: Օրինակ՝ ղեկավարը կարող է պարզապես չիմանալ, թե ի՞նչ է իրենցից ներկայացնում պարտքի դիմաց ստրկական կախվածությունը կամ բռնությունը: Այս պատճառով շատ գործատվական կազմակերպությունների համար հիմնական ելակետն է՝ տրամադրել անդամներին տեղեկատվություն և խորհրդատվություն:

Պատասխանատու անձի նշանակում

Որպես ընդհանուր ռազմավարության մաս, գործատուների կազմակերպությունը կարող է որոշում ընդունել իր աշխատակազմից որևէ մի անդամի հարկադիր աշխատանքի գծով համակարգող նշանակելու վերաբերյալ: Հնարավորության դեպքում այս անձնավորությունը պետք է ունենա հիմնախնդրի իմացություն: Այնուամենայնիվ, սա էական չէ, այդ անձի նշանակումը որպես համակարգող հնարավորություն կտա նրանց ժամանակի ընթացքում հարստացնելու իրենց փորձը: Համակարգողը կարող է տրամադրել իր ժամանակը բացառապես հարկադիր աշխատանքի խնդիրներին, կամ էլ այս հարցը կարող է նրա այլ պատասխանատվությունների ցուցակի մի բաժինը հանդիսանալ: Այստեղ կարևորն այն է, որ կազմակերպության ներսում ձեր անդամները ծանաչում են կոնկրետ մեկին, ում կարող են դիմել իրենց պրոբլեմների լուծման համար կամ խորհրդատվության կարիքի դեպքում:

Տեղեկատվության տրամադրում...

Համակարգողի պարտականություններից մեկը ձեր անդամների մեջ տեղեկատվության տարածումն է: Որպես կանոն, ձեռնարկությունները կցանկանային իմանալ աշխատանքային և քրեական օրենսդրության օրենքների և կարևորագույն դրույթների մասին: Սրանց պատճենների տրամադրումը կամ օրենսդրության համառոտ ամփոփման նախապատրաստումը կարող է օգտակար ելակետ հանդիսանալ: Ավելի լայն տեղեկատվություն կարելի է գտնել նաև այս ձեռնարկի մեջ: **Թերթոն 2. Գործատուների կողմից հաճախակի տրվող հարցեր**-ի պատճեններն ունենալը նույնպես կարող է օգտակար լինել: Այս ձեռնարկի առավելությունն այն է, որ դա տրամադրում է ամփոփ և հեշտ ընթերցվող տեղեկատվություն:

Դուք կարող եք նկատի ունենալ նաև միջազգային գնորդների և ԿՍՊ/CSR-ի մասին տեղեկատվության տրամադրումը: Հարկադիր աշխատանքը՝ ԱՄԿ-ի աշխատանքային այլ հիմնական ստանդարտների հետ միասին, ԿՍՊ/CSR-ծրագրերի կենտրոնական մասն է կազմում, իսկ գնորդների ակնկալիքներն արագորեն աճում են: Մատակարարներն ավելի ու ավելի շատ պետք է կարողանան ցույց տալ որ իրենց սեփական կամ էլ իրենց ենթակապալառուների նմանատիպ գործողությունների մեջ հարկադիր աշխատանքի ոչ մի դրսևորում չկա: Այսպիսով, գործատուների կազմակերպությունը կարող է կարևոր դեր խաղալ միջազգային գնորդների փոփոխվող վերաբերմունքի ու սպասելիքների և սպառողական շուկաների մասին իր անդամներին տեղեկացնելու գործում:

... և խորհրդատվություն

Տեղեկատվության տրամադրումից հետո դուք կարող է ցանկանաք խորհրդատվություն առաջարկել ձեր անդամներին հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի վերաբերյալ: Դա կարող է արվել անհատապես՝ ձեր համակարգողի միջոցով, կամ էլ ձեր կազմակերպությունը կարող է նպաստել անդամների միջև մտքերի փոխանակմանը: Խորհրդատվությունը, որ դուք տրամադրում եք, կարող է հետևել նախորդ բաժնում ուրվագծված առաջարկություններին: Դուք կարող է նաև ցանկություն ունենաք վերանայելու **Թերթոն 6. Գործնական խորհուրդներ**-ը: Ձեռնարկության մակարդակով կատարվող ներգրավման ցուցումները, ժշգրտումները և գործընկերային մոտեցման ընդունումը կարող են հատկապես օգտակար լինել ձեր անդամների համար:

խորհրդատվության տարածման մեկ այլ ուղի է ձեր անդամների միջև դրա փոխանակմանը նպաստելը: Ընկերությունները կարող են շատ բան սովորել միմյանցից, և ձեր կազմակերպությունը կարող է ուզենա իր վրա վերցնել փաստաթղթային ապահովման և լավագույն փորձը տարածողի դերը: Սա կարող է արվել կայքէջի միջոցով կամ տպագիր եղանակով, կամ ավելի լայն լսարան գրավելու նպատակով, լավագույն փորձի ընկերություններին կարող են նաև խնդրել ներկայացնել իրենց ռազմավարությունն ու ծրագրերը՝ գործատուների կողմից ղեկավարվող սեմինարների կամ այլ միջոցառումների ընթացքում:

i Ընկերությունների կողմից հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործնական միջոցառումների օրինակներ կարող եք տեսնել **Թերթոն 7. Լավագույն փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն** – ում: Մտապահե՛ք, որ ձեր անդամների իրազեկության մակարդակը կարող է կատարելապես տարբեր լինել. նրանց տեղեկատվություն և խորհրդատվություն տրամադրելիս համոզված եղե՛ք, որ ունեք նրանց կարիքների և գիտելիքների մակարդակի հստակ պատկերացում:

Իրազեկության բարձրացումը

Ձեր անդամների իրազեկության մակարդակը և նրանց ընդունակությունը՝ հաղթահարելու հարկադիր աշխատանքն ու թրաֆիկինգը, կարևոր գործոն է ռազմավարության նախագծման մեջ: Եթե հիմնախնդիրները համեմատաբար նոր են նրանց համար կամ շատ քիչ աշխատանք է նախապես տարվել քննարկվելիք նյութի հետ, դուք թերևս ավելի կամ պակաս չափով կարիք ունենաք ամեն ինչ սկսելու գրոյից: Մյուս կողմից, եթե հարկադիր աշխատանքն ու թրաֆիկինգը հաճախակիորեն քննարկվել են լրատվության մեջ, և ձեր անդամներն արդեն ունեն հարցի ըմբռնման բարձր մակարդակ, համակարգողի համար հնարավոր կլինի գործընթացն սկսել ավելի բարձր աստիճանից:

Երկու դեպքում էլ, տեղեկատվության տարածման և իրազեկության աստիճանի բարձրացման համակարգված եղանակը պետք է լինի հարկադիր աշխատանքին նվիրված ազգային սիմպոզիումի կամ սեմինարի կազմակերպումը: Դա պետք է խթանի երկխոսությունը ձեր կազմակերպության և նրա անդամների միջև, ինչպես և իրենց իսկ անդամների միջև: Այս կարգի միջոցառումը կարող է կազմակերպվել այլ բաժնետերերի օժանդակությամբ և չի կարող լինել ծախսատար: Սակայն, շատ կարևոր է նպատակների ու առաջնահերթությունների ամբողջություն ունենալը: Միջոցառման սպասելի հետևանքները պետք է նախօրոք մտածված լինեն՝ ապահովելու համար նպատակաուղղված և հաջողված արդյունք: Նմանատիպ կոնֆերանսի մի օրինակ է ներկայացված ներքևի շրջանակում:

Բիզնես-ներգրավում. Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

Միջազգային բիզնեսի ԱՄՆ խորհրդի, ԱՄՆ Առևտրա-արդյունաբերական պալատի և ԳՄԿ/IOE-ի կողմից հովանավորվող կոնֆերանս

2008 թ. փետրվարին Կոկա-կոլա ընկերությունն իր՝ Ատլանտայում (ԱՄՆ) գտնվող կենտրոնական վարչության շենքում, հյուրընկալել Բիզնես-ներգրավում՝ պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ» կոնֆերանսը: Այս համաժողովը մեկտեղ հավաքեց 80 ներկայացուցիչների՝ գործատվական կազմակերպություններից և առանձին ընկերություններից, պետական պաշտոնյաների՝ ԱՄՆ Աշխատանքի և Պետական դեպարտամենտներից, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններից և ԱՄԿ-ից՝ փոխանակելու իրենց փորձն ու գիտելիքները հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործում:

Ներդրումների աճի և զարգացող երկրների շուկաներից ներհոսքին զուգընթաց հարկադիր աշխատանքի բիզնես-ռիսկն ավելանում է: Քաղաքացիական հասարակության և մարդու իրավունքների խմբերն այժմ մանրակրկիտ ուշադրություն են դարձնում այս հանգամանքներին՝ հաճախ թրաֆիկինգի և երեխաների աշխատանքի շուրջ ընդարձակ վիճաբանություններ ծավալելով: Այսպիսով, հարկադիր աշխատանքը այս կերպ վերածվում է էական ռիսկի, որը պահանջում է անմիջական գործնական ուշադրություն:

Այս մեկօրյա համաժողովը միտված էր ուսումնասիրելու նշված հարցերը՝ առանձին կամ ուրիշների հետ համագործակցող ընկերությունների փորձառության լույսի ներքո: Համաժողովը քննարկման դրեց մարտահրավերներ, որոնց ընդհարվել էր բիզնեսը՝ նշված հիմնախնդիրները լուծելիս, և նկարագրեց այն եղանակները, որոնց միջոցով ընկերություններն արձագանքել են այդ մարտահրավերներին: Մասնակիցները քննարկեցին մի շարք խնդիրներ, ներառյալ.

- պետության դերը այս պրոբլեմի հաղթահարման գործում
- հստակ ուղեցույցի կարիք և լավագույն փորձառության օրինակներ
- աշխատանքի ընդունման գործակալությունների շրջանակում հարկադիր գործունեության կանխման կարիք
- հարկադիր աշխատանքի գործառնությունների ռազմավարական քարտեզագրման կարիք և
- սոցիալական աուդիտի և վստահելի վերահսկիչ համակարգերի մշակում

Ի վերջո, քննարկեք նաև հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի վերաբերյալ ձեռնարկի մշակման հարցը՝ այստեղ ներկայացված նյութը վերցնելով որպես ուղեցույց: Թարգմանեք կարևոր թերթիկները և վստահ եղեք, որ նրանցում ընդգրկված է ձեր լսարանին հարմար պաշտոնական և բնագավառային տեղեկատվություն: Հարմարեցրեք **Թերթիկ 7**-ում բերված ուսումնական օրինակները, կամ ստեղծեք-պատրաստեք ձեր սեփականները: Այնուամենայնիվ, վստահ եղեք, որ ունեք հստակ նպատակ և մտովի պատկերացրեք ձեր թիրախ-լսարանը, երբ նախապատրաստում եք նյութերը և ձեռնարկը դարձրեք այնքան գործնական, որքան հնարավոր է: Դիտարկեցե՛ք ձեր անդամներից մի քանիսին նախագծի ձևավորման փուլի մեջ ներգրավելու հարցը և խորհրդակցե՛ք IOE-ի և ILO-ի հետ տեխնիկական և քաղաքական հարցերի շուրջ:

Ուրիշների ներգրավումը գործողությունների իրականացման մեջ

Նախորդ բաժնում ներկայացվել էր, որ գործատուների կազմակերպությունները հիմնական դեր են խաղում իրենց անդամներին հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի մասին խորհրդատվության և տեղեկատվության տրամադրման գործում: Գործատուները, սակայն, կարող են ցանկանալ շրջանցել իրազեկության բարձրացումը և առավել ներգրավված լինել գործնականում:

Շատ դեպքերում այս տիպի ներգրավվածությունը միայնակ չպետք է ձեռնարկվի: Դա պետք արվի այլ կազմակերպությունների, օրինակ՝ կառավարության, ազգային կամ միջազգային ՀԿ-ների, ՄԱԿ-ի գործակալությունների, ԱՄԿ-ի, ԳՄԿ-ի և աշխատավորական կազմակերպությունների հետ համագործակցելով: Գործունեության ֆինանսավորումն ու կառավարումը հավանաբար կբաշխվի գործընկերների միջև, այնուամենայնիվ, կան գործունեության որոշակի տեսակներ, որ գործատուները կարող են, որպես աշխատանքային շուկայի դերակատարներ, առաջ տանել իրենց առանձնահատուկ դիրքի պատճառով:

Աշխատանք կառավարության հետ

Կառավարությունը մարդկանց նկատմամբ հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի վերացման գլխավոր դերակատարն է: Տարբեր կառավարական գործակալությունների միջև համագործակցող հարաբերությունները թույլ կտան գործատուների կազմակերպություններին արդյունավետ կերպով լուբիինգ անել հասարակական քաղաքականության այնպիսի բաղկացուցիչների համար, ինչպիսիք են աշխատանքը և միգրացիան:

Որպես առաջին կարևոր քայլ, գործատուների կազմակերպությունները պետք է ներգրավված լինեն ԱՄԿ-ի և ՄԱԿ-ի կոնվենցիաները հաստատելու նպատակով անցկացվող բոլոր քննարկումների մեջ: Նրանք պետք է ներգրավված լինեն պետական օրենքների, աշխատանքային և քրեական օրենսգրքերի ցանկացած փոփոխությունների և վերանայումների մշակման մեջ: Այս ծանապարհով կառավարության ներգրավումը վստահություն է ներշնչում, որ գործատուների տեսակետները ներկայացվում են բացառապես բանակցությունների միջոցով: Գործատուների կազմակերպությունները կարող են նաև ներգրավել կառավարությանը աշխատանքի վերահսկման մեջ, այնքանով, որքանով որ դա վերաբերում է հարկադիր աշխատանքին: Նրանք կարող են ցանկանալ տեխնիկական հարցերով լուբիինգ անել Աշխատանքի նախարարությանը, օրինակ՝ խթանել աշխատանքի տեսչություններին և ներդրում անել՝ նրանց գործունեությունն ավելի արդյունավետ դարձնելու համար: Ճյուղային ընկերակցությունները կարող են ուզենալ իրականացնել սա իրենց մասնաձյուղերում, որոնցում հարկադիր աշխատանքի ռիսկը ծանաչվել է հատկապես տարածված:

Աշխատելով աշխատավորական կազմակերպությունների և այլոց հետ

Կառավարության հետ աշխատելու հետ մեկտեղ հավանական է, որ գործատուների կազմակերպությունները ուզենան աշխատել աշխատավորական կազմակերպությունների հետ երկխոսության մեջ՝ վերը նշված հարցերի շուրջ: Գործատուների և աշխատավորական կազմակերպությունները նույն դերը պիտի խաղան կառավարության հանդեպ՝ հանրային քաղաքականության հարցերի շուրջ իրենց դիրքորոշումները ներկայացնելու գործում:

Սակայն գործատուների կազմակերպությունները կարող են նաև ցանկանալ ներգրավել աշխատողներին այլ գործունեության մեջ՝ քաղաքականության և օրենսդրական բարեփոխումների մշակման շրջանակից դուրս: Օրինակ՝ գործատու կարող է ուզենալ առաջատար դեր խաղալ ժյուդային մակարդակում հարկադիր աշխատանքի վերացման համար համատեղ դրույթի մշակման մեջ աշխատողներին ներգրավելով: Ժյուդային ընկերակցությունները ցույց են տալիս օրինակով, որ արդյունավետ համագործակցություն կարելի է կառուցել համաշխարհային միության դաշնությունների հետ՝ այս խնդիրների լուծմանն ուղղված ծրագրեր մշակելու և իրականացնելու նպատակով:²

Հասարակական կազմակերպություններն այստեղ հավանաբար կարևոր են: Այս կազմակերպությունները ներկայացնում են ընդարձակ և բազմաբնույթ մի խումբ, որի մեջ մի քանիսն իրականացնում են միջազգային գործունեություն, ուրիշները՝ ազգային, իսկ ոմանք էլ գործում են տեղական մասշտաբով: Ամեն դեպքում, ՀԿ-ներն ավելի ու ավելի կարևոր դերակատարներ են դառնում բազմաբաժնետիրական նախաձեռնություններում, և, ըստ էության, գործատուներն ու նրանց ներկայացուցիչները կարող են ցանկանալ նրանց հետ առավել անմիջական կապեր հաստատել: Այս դեպքում գործատուների համար խելամիտ կլինի հստակեցնել իրենց նպատակները, խնդիրներն ու պատասխանատվությունները՝ այս համագործակցությունը ստեղծելիս:

i *Լրացուցիչ տեղեկատվություն և ցուցումներ այն մասին, թե գործատուների կազմակերպություններն ինչ դեր կարող են կատարել կառավարության հետ համագործակցելիս, աշխատավորական կազմակերպությունները և ՀԿ-ները կարող են գտնել ԳՄԿ-ի կայքէջում. www.ioe-emp.org:*

Կանխարգելող և պահպանող գործողություններ

Արդեն նշվել է, որ գործատուների կազմակերպությունները լավ են հմտացած իրենց անդամներին խորհրդատվությամբ ապահովելու, իրազեկության բարձրացման դերակատար լինելու, ինչպես նաև կառավարության և ուրիշ դերակատարների հետ երկխոսություն սկսելու համար: Սրանք անհրաժեշտ գործողություններ են: Սակայն գործատուների կազմակերպությունները կարող են նաև ցանկանալ մասնակցություն

² Կակաոյի միջազգային նախաձեռնությունը բազմաբաժնետիրական նախաձեռնություն է, որ համախմբում է ընկերություններին, ինչպես էլ այլ բիզնես-դերակատարներին՝ աշխատավորական կազմակերպությունների և քաղաքացիական հասարակության շուրջ՝ պայքարելու կակաոյի աճեցման և արտադրական մշակման բնագավառում հարկադիր և մանկական աշխատանքի դեմ: Տե՛ս. www.cocoainitiative.org

ցուցաբերել այնպիսի ծրագրերի մեջ, որոնք կանխարգելիչ և պահպանող գործողություններ են իրականացնում հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի դեմ: Այս դեպքում կազմակերպությունը կարող է ներգրավված լինել մի քանի մակարդակներում: Այն կարող է ցանկանալ.

- վերցնել նախաձեռնությունն իր ձեռքը,
- միանալ ուրիշների կողմից սկսած նախաձեռնությանը, կամ
- աջակցել գործող անդամ-ընկերակցության ջանքերին

Գործատուների կազմակերպությունը, իր փորձառությամբ բացառապես միակը հիմնախնդրի առումով, կարող է օգնել ենթակառուցվածքային ընկերակցությանը խորհրդատվությամբ և տեղեկատվությամբ, ինչպես նաև՝ ցանցային մոտքի տրամադրումով, դոնորներով և հնարավոր գործընկերներով: Այն կարող է նաև ցանկություն հայտնել փոխանցելու լավագույն փորձի մասին տեղեկատվություն, որ մշակվել է նմանատիպ խնդիրների հետ առնչված այլ անդամների կողմից:

Բիզնեսը ներկայացնելու իրենց դերի առավելության օգնությամբ գործատուների կազմակերպությունները կարող են մշակել թրաֆիկինգի և հարկադիր աշխատանքի նախկին գոհերի վերականգնողական և վերաինտեգրման ծրագրեր կամ մասնակցել այդպիսի ծրագրերի իրականացմանը: Նրանք կարող են ղեկավարել աշխատանքի տեղավորման և ուսուցման ծրագրեր և տրամադրել մասնագիտական վերապատրաստման ու հմտությունների զարգացման հնարավորություններ: Այս ծրագրերն ունեն կանխարգելիչ և պաշտպանիչ գործառնություններ. դրանք կարող են տրամադրել աշխատողներին եկամտի ստացման հնարավորություններ և օգնել նրանց իրենց համայնքների մեջ վերաինտեգրվելուն: Այդ ծրագրերը կարող են գործել մեխանիզմի, տեսքով, որը կկանխի աշխատողի՝ ևս մեկ անգամ թրաֆիկինգի ենթարկվելը կամ հարկադիր աշխատանքի շահագործման թիրախ դառնալը:

Ինչպիսի մոտեցում էլ որ ձեռք բերվի, գործատուների կազմակերպության համար անհրաժեշտ է քննարկել փողի և աշխատաժամանակի խնդիրները: Նման ծրագրի մեջ ներգրավվելը կամ մասնակցելը ժամանակատար գործընթաց է: Կան ֆինանսավորման երեք հիմնական աղբյուրներ՝

- առկա, ներքին ֆոնդերի օգտագործումը,
- աշխատակազմի աշխատաժամանակի վերադասավորումը և ,
- արտաքին ֆինանսավորում, ավելի շատ՝ երկկողմանի դոնորներից և ՄԱԿ-ի գործակալություններից:

Չափի առեք ներքին աղբյուրների օգտագործումը՝ նախապատրաստական աշխատանքները ֆինանսավորելու առումով, մինչդեռ արտաքին դոնորներ գտնելն առնչվում է գործունեության առավել ընդարձակ ասպեկտների հետ: Այնուամենայնիվ, համոզված եղեք, որ կայուն ֆինանսական գրաֆիկի մշակումը լինի այնպես, որ կազմակերպությունը կախված չլինի դոնորներից, և, երբ ավարտվի դոնորների կողմից կատարվող ֆինանսավորումը, այդ նախաձեռնությունները փակվելու ռիսկի առաջ չկանգնեն: