

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձ Ե Ռ Ն Ա Ր Կ Գ Ո Ր Ծ Ա Տ Ո Ւ Ն Ե Ր Ի Կ Ա Մ Ա Ր

7

Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

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.



Դեպքերի ուսումնասիրություն # 1

Երկիրը՝ Բրազիլիա Ուսումնասիրության առարկան՝ մետաղաձուլվածքի արտադրություն Բնագավառը՝ Մեքսենաշինություն

հիմնախնդիրը

Հաշվարկված է, որ Բրազիլիայում այսօր շուրջ 25,000 բրազիլացի աշխատողներ գտնվում են ստրկությանը մոտ պայմաններում: Շատերը ներքաշված են պարտքի դիմաց ստրկական կախվածության մեջ Ամազոնի ավազանի ծամբարներում, որտեղ նրանք աշխատում են եւ հարկադրված են վճարել տեղափոխության, սննդի, կացարանի եւ գործիքների համար: Չնայած նրանք, որպես կանոն, աշխատանքի մեջ պիտի մտնեն կամավորական հիմունքներով, «զատոները» հավաքագրման գործակալները, համոզում են անհատներին՝ բարձր աշխատավարձի, լավ աշխատանքային պայմանների եւ եկամուտների խոստումներով, ներգրավելու ծամբարների մեջ: Սեկ անգամ հավաքագրվելով՝ նրանք բազմիցս հայտնաբերում են, որ իրենք ազատ չեն լքելու իրենց աշխատանքը՝ պարտքերի մեջ խրված լինելու եւ ֆիզիկական բռնության սպառնալիքի պատճառով:

Անհատները, որ ստիպված են աշխատել այսպիսի պայմաններում, բացառում են գործատուից հեռանալու իրենց հնարավորությունը, քանի որ նրանց պարտքերն աճում են, իսկ զինված պահակախմբերն հսկում են աշխատանքային ծամբարները: Ժամանումից հետո աշխատողների մոտից բռնագրավում են իրենց գրանցման քարտերը: Սա խանգարում է նրանց պաշտպանելու իրենց իրավունքները եւ օգտվելու արտոնություններից, որոնք սովորաբար հասանելի են պաշտոնական աշխատանքի բնագավառում: Աշխատողներն աշխատում են շատ երկար եւ հաճախ երկար ժամանակ չեն վճարվում: Վկաների ցուցմունքները նշում են, որ աշխատողներն ստիպված են վերջնահաշիվ ներկայացնել ետին թվով՝ ընդհանրապես ոչինչ չստանալու վախից:

2006թ.-ի վերջերին մի քանի կարեւոր լրատվական մոնիթորինգների կիզակետում էր գտնվում Եվրոպայի, Ճապոնիայի եւ ԱՄՆ-ի առաջատար մեքենաշինարարների մատակարարող օդակներում հարկադիր աշխատանքի կիրառման փաստը: Բրազիլիայում հարկադիր աշխատանքն հանդիպում էր «փայտածուխի ծամբարներում, որոնք փայտածուխ են մատակարարում մետաղաձուլվածքի հիմնական արտահանողներին: Չնայած այն բանին, որ սա Բրազիլիայում հարկադիր աշխատանք կիրառող գործունեության ձեւերի չնչին տոկոսն է կազմում միայն, այդ փայտածուխի միջոցով ստացված մետաղաձուլվածքի մոտ 90%-ը արտահանվում է Միացյալ Նահանգներ:

Վերջին տարիներին Բրազիլիայի կառավարությունը, պայքար մղելով հարկադիր աշխատանքի դեմ, մի շարք անհրաժեշտ քայլեր է ձեռնարկել, դրանցից շատերը՝ քիզնես-համայնքի հետ համագործակցությամբ: 1995 թ. կառավարությունն հիմնադրեց Հատուկ տեսչական շարժական խումբ՝ (Grupo Especial de Fiscalização Móvel)

հետաքննելու եւ շուրջկալելու հարկադիր աշխատանքի կիրառման մեջ մեղադրվող ծամբարները: Կառավարությունը հաստատեց նաեւ այն տնտեսությունների եւ ընկերությունների գրանցումը սեւ ցուցակում, որոնք հիմնավորվել են որպես ստրկական աշխատանք կիրառողներ: 2008թ.-ի կեսերի տվյալներով այդ «Սեւ ցուցակն ընդգրկում է շուրջ 200 անձնավորությունների եւ կազմակերպությունների՝ գլխավորապես անասնաբուծական բնագավառից, որին հաջորդում են փայտածուխի եւ շաքարի արտադրության բնագավառները:

2005 թ. մայիսին բրազիլական բիզնես-սեկտորը քաղաքացիական հասարակության խմբերի հետ միասին հրապարակեց «Հարկադիր աշխատանքն արմատախիլ անելու մասին ազգային համաձայնագիրը: Շուրջ 180 ընկերություններ եւ ընկերակցություններ, այդ թվում՝ սուպերմարկետների ընդարձակ ցանցերը, արդյունաբերական եւ ֆինանսական խմբերը ստորագրել են այդ համաձայնագիրը: Իրականացման ընթացքում Սոցիալական դիտարկման ինստիտուտը վերահսկում է համաձայնագիրն ստորագրող կողմերի գործունեությունը եւ փաստում է դրական փորձը:

հիմնախնդրին բիզնես պատասխան

Միասնական ակցիա բրազիլական ընկերությունների կողմից

Մետաղածուլվածք արտադրողների բրազիլական արդյունաբերական խումբը աշխատում է մատակարարման օղակում արմատախիլ անել հարկադիր աշխատանքը: 2004 թ.-ից Փայտածուխի արդյունաբերության քաղաքացիական ինստիտուտը (CCI) աշխատանքային տեսուչներ էր ուղարկել փայտածուխի ծամբարները՝ գնահատելու համար համապատասխանությունը տեխնիկական ստանդարտներին եւ շրջանառության մեջ դնելու այդ բնագավառի օրենքների համակարգը, որ մշակվել էր 1999 թ.: Հայտնվելով անհամապատասխանության փաստի առջեւ՝ մատակարարները վավերագրվում են, արդյունքում արդյունաբերական խմբի անդամները դադարեցնում են հարաբերությունները նրանց հետ: CCI – ն կազմում է նաեւ սեւ ցուցակը՝ լրացնելու համար կառավարության կողմից կատարվող աշխատանքը: Ի հավելումն, 2004 թ. օգոստոսին Բրազիլիայում 14 մետաղածուլվածք ընկերություններ ստորագրեցին մի միասնական համաձայնագիր՝ վերջ տալու համար ստրկական աշխատանքին փայտածուխի արտադրության մեջ:

Բրազիլական ընկերությունների անհատական գործողությունները

2007 թ. սեպտեմբերին երկաթահանքի մի առաջատար արդյունահանող ընկերություն հայտարարեց, որ ինքն այլեւս չի վաճառի երկաթի հանքանյութ այն մետաղածուլվածք ընկերություններին, որոնք գնում են փայտածուխը ստրկական աշխատանք կիրառող ծամբարներից: Այդ ընկերությունը պահանջեց իր պատվիրատուներից ապացուցելու, որ նրանք ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ներգրավված չեն հարկադիր աշխատանքի կիրառման մեջ, եւ անցկացրեց մասնավոր աուդիտ նրանցից 10-ի մոտ՝ դա պարզելու համար: Որպես այդ աուդիտի արդյունք, ընկերությունը կասեցրեց իր 7 պատվիրատուների մատակարարումը՝ վկայակոչելով հարկադիր աշխատանքն ու շրջակա միջավայրի խնդիրները որպես լուրջ խախտումներ: Այդ պատվիրատուներից 4-ի հետ ընկերությունը միակողմանիորեն դադարեցրեց պայմանագրերը: Այնուամենայնիվ, այդ գործողությունն իրականացնելիս ընկերությունն ստիպված էր զգուշորեն գործել՝

հակամենաշնորհային կարգավորողների հետ բախումների մեջ չընկնելու համար, քանի որ այն երկաթի հանքանյութի միակ արտահանողն էր Բրազիլիայի այդ տարածաշրջանում:

Բրազիլիայում մետաղաձուլական մի ընկերություն Ամագոնում հարկադիր աշխատանքի եւ անտառահատման միջեւ անմիջական կապ բացահայտեց: Նա հայտարարեց, որ մետաղաձուլվածքի արդյունաբերողները փայտածուխ էին գնում ապօրինի ձամբարներից, որովհետեւ հակառակ դեպքում կպահանջվեին մի քանի տասնամյակներ՝ աճեցնելու համար անհրաժեշտ քանակությամբ ծառեր՝ համապատասխան քանակի փայտածուխ արտադրելու համար, օգտագործելով ծառերի այրման միջոցը: Դրա փոխարեն այս ընկերությունն օգտագործում է իր սեփական աշխատողներին եւ իր սեփական էվկալիպտի անտառը՝ պահանջվող փայտն արտադրելու համար:

ԱՄՆ ընկերությունների միասնական ակցիան

2006 թ. դեկտեմբերի 4-ին մամլո հաղորդագրությունն հայտարարեց, որ 5 առաջատար Մեքենաշինական ընկերություններ միասին աշխատել են, մատակարարների համար առաջարկելով միասնական դասընթացներ՝ այն թեմայով, թե ինչպես խուսափել հարկադիր աշխատանքի կիրառմամբ ստեղծված ապրանքների ձեռքբերումից: Այս նախաձեռնությունն առաջին անգամ համակարգվեց 2005թ. հոկտեմբերից՝ Մեքենաշինական արդյունաբերության աշխատանքային խմբի/Automotive Industry Action Group (AIAG)-ի կողմից, իսկ 2006թ.-ի դեկտեմբերից՝ Բիզնեսը սոցիալական պատասխանատվության համարե-ի կողմից: Նախաձեռնության նախնական ծրագրերը ներառում են միասնական դրույթներ՝ ստեղծելու ներձյուղային միասնական մոտեցում՝ աշխատանքային պայմաններին վերաբերող տարբեր հարցերի շուրջ, ներառյալ հարկադիր աշխատանքը:

ԱՄՆ ընկերությունների անհատական ակցիան

2006 թ.-ի վերջերին, ի պատասխան Բլումբերգի պատմության¹ եւ ԱՄՆ – ում ստրկական աշխատանքի մասին մամլո այլ հաղորդումների, տարբեր ընկերություններ ձեռք առան մի շարք միջոցառումներ, ներառյալ՝

- Անմիջապես դադարեցնել մետաղաձուլվածքի ձեռքբերումը, որի արտադրությունը Բրազիլիայում ուղեկցվում է ստրկական աշխատանքի կիրառմամբ, եւ
- Մատակարարներից պահանջել վավերացնելու, որ իրենց մետաղաձուլվածքն արտադրվել է առանց ստրկական աշխատանքի կիրառման եւ դադարեցնել բիզնեսն այն մատակարարների հետ, ովքեր ձախողում են այդ վավերացումը:

1 Մայքլ Սմիթ եւ Դեյվիդ Վորեաքոս, «Ժամանակակից ստրկության գաղտնի աշխարհը», Բլումբերգ մարքեթս, դեկտ. 2006

հիմնախնդրից քաղած նախնական դասերը

Ակնհայտ է, որ հիմնախնդրի շուրջ առավել մեծ համագործակցության հնարավորություն կա՝ առաջ տանելու համար առաջատար Մեքենաշինական ընկերությունների մատակարարման օղակներում հարկադիր աշխատանքի լիակատար վերացման գործընթացը: Արդեն գրանցվել է առաջընթաց՝ ընկերությունների համատեղ աշխատելու պատրաստականության հարցում, ինչպես ցույց տվեց Փայտածուխի արդյունաբերության քաղաքացիական ինստիտուտի(CCI) խիզախումն ու Ավտոմատացված արդյունաբերության գործողության խմբի(AIAG) նախաձեռնությունը: Ի հավելումն, մեկ ընկերության կողմից ձեռնարկված գործողությունը՝ դադարեցնելու երկաթահանքի մատակարարումը մետաղաձուլվածքի այն արտադրողներին, ովքեր օգտագործում են հարկադիր աշխատանքի կիրառմամբ արտադրված փայտածուխ, ժմարիտ ուղղությամբ արված մեկ քայլ է: Այնուամենայնիվ, հնարավոր է ավելի լայն համագործակցություն պետական մակարդակով՝ հավաստիանալու, որ որոշակի մատակարարների հանդեպ բոլորի եւ արգելքներ դնելու ուղղությամբ ձեռնարկված քայլերը պայման են հանդիսանում հակամենաշնորհային բախումների մեջ չընկնելու համար: Դեռ ավելին, հետագա պետական աջակցություն կարող է տրամադրվել այն ամերիկյան ընկերություններին, որոնք ցանկանում են խզել այն օղակը, որն «հավերժացնում է» հարկադիր աշխատանքն իրենց մատակարարների շղթայում:

Ուշադրության արժանի է նաեւ այն, որ այս բանավեժում ընդգրկված ընկերությունների ծնշող մեծամասնությունը կարետոր դերակատարներ են տվյալ բնագավառի մեջ: Ավելի փոքր ընկերությունների համար նման գործողություններում դերակատարություն ունենալու ռեսուրսներն ավելի սահմանափակ են: Այսպիսի դեպքերում ժյուդային միասնության պրոպակտիվ դիրքորոշումը կարող է ունենալ հույժ նշանակալի արդյունքներ:

Օգտագործվող անտառանյութի հիմնախնդիրը շատ կարետոր է եւ չպետք է թերազնահատվի: Անցումը փայտածուխից կոքսի վրա հիմնված մետաղաձուլվածքի արտադրությանը կարող է օգտակար լինել: Սակայն դա կպահանջի ֆինանսական աջակցություն մետաղաձուլվածքի արդյունաբերողների համար՝ իր ստեղծած գնաձի պատճառով:

Փայտածուխի ծամբարների աուդիտի եւ վերահսկման առումով բրազիլական կառավարության Հատուկ տեսչական շարժական խմբի կողմից եւ շարժական դատարանների աջակցությամբ կատարված աշխատանքը (վերջիններս կարող են արագ դատավճիռներ կայացնել, ներկայացնել եւ ազատություն տալ աշխատողներին), պետք է խրախուսանքի արժանանա: Թվում է, թե այս խմբերի միջեւ համատեղ աշխատելու եզրեր կան՝ ICC աուդիտորների եւ պողպատի արտադրության մեջ ընդգրկված ամերիկյան ու բրազիլական բիզնեսը:

Պարզ չէ, թե ինչ կազմակերպություններ են գործում փայտածուխի արտադրության այն ծամբարներում, որտեղ կիրառվում է հարկադիր աշխատանք: Բայց թվում է, թե էական միջազգային կապ պետք է գոյություն ունենա ծամբարների եւ մետաղաձուլվածք արտադրողների միջեւ: Այն դեպքում, երբ ծամբարները փակվել են շարժական խմբի տեսուչների կողմից, մետաղաձուլվածքի արտադրողները (այսինքն՝ ծամբարներից փայտածուխի գնորդները) հարկադրված են եղել աշխատավարձ վճարել առանձին աշխատողների: Ողջունելի կլիներ մետաղաձուլվածք արտադրողների առավել հստակ գործելակերպը շուկայական իշխանության պայմաններում:

Դեպքերի ուսումնասիրություն # 2

Երկիրը՝ Զիմաստան Բնագավառը՝ Էլեկտրոնիկա

Հիմնախնդիրը

Այս դեպքի ուսումնասիրության կիզակետն է հանդիսանում Զիմաստանի ձեռնարկություններում հարկադիր աշխատանքի կիրառման մեղադրանքը եւ ԱՄՆ-ի առաջատար էլեկտրոնիկական ընկերություններից մեկի կողմից ձեռնարկված պատասխան քայլերը: Հիշյալ ձեռնարկությունները պատկանում էին երկու տարբեր ընկերությունների, եւ երկուսն էլ առանձին արտադրանք էին հավաքում համաշխարհային արտադրական ցանց ունեցող ամերիկյան ընկերության համար: Հատկապես ձեռնարկություններից մեկը լրատվության մեջ մեծ քննադատության ալիք առաջացրեց:

Աշխատանքային պայմանների նկարագրությունը վերաբերում էր այն աշխատողներին, ովքեր հարկադրված էին երկար ժամերով աշխատել, ապրել նեղվածքի եւ անբավարար բնակարանային պայմանների մեջ, վճարել կացարանի եւ ուտելիքի համար եւ արգելված էր լքել այդ ամենը: Ի հավելումն, կար երեխայի աշխատանքի կիրառման մեղադրանք՝ որոշ ապրանքների արտադրության մեջ եւ պատժամիջոցների կիրառում, որ ներառում էր աշխատողներին երկար ժամանակով անգործության մատնելը: Սկզբում մեղադրանքներն հայտնվեցին մի հաշվետվության մեջ, որն ինտերնետում հասանելի չէր, բայց որը ներառում էր ձեռնարկության պայմանների մի քանի դրվագներ, որ ավելի ուշ վերարտադրվեցին միջազգային մամուլում: Այս պատմությունն սկզբում հրապարակվել էր բրիտանական թերթի կողմից եւ հետո, փոքր-ինչ ավելի ուշ, չինական բիզնես-ամսագրի կողմից:

Բիզնեսի պատասխանը հիմնախնդրին

Տվյալ ամերիկյան ընկերությունը 3 օրվա ընթացքում պատասխանեց վերը նշված մեղադրանքներին մի ձեռակերպումով, որտեղ նշվում էր, որ իրենք քայլեր էին ձեռնարկում իրավիճակն ուսումնասիրելու համար: Այդ ուսումնասիրության մեջ մեղադրանքներին լուրջ տեղ է տրվել:

Մեղադրանքներն ուսումնասիրելու ուղղությամբ ամերիկյան ընկերության ձեռնարկած քայլերն էին՝ ձեռնարկություն կատարած բազմապլան այցելություններ եւ հարցազրույցներ աշխատողների հետ: Այն, մամուլի սկզբնական հրապարակումից 6 ամիս անց, իր կայքէջում տեղադրեց մի հաշվետվություն: Դրանում ընկերությունը նշում էր, որ ձեռնարկություն ուղարկված աուդիտ խումբը կազմավորված է եղել իր կադրերի, գործառույթների եւ իրավաբանական բաժինների աշխատակազմից, եւ որ

հավաքված փաստերը խաչաձև համադրվել են աշխատողներից, ղեկավարությունից եւ աշխատակազմի գրանցումներից ստացված տեղեկատվության հետ: Նշվում է նույնպես, որ հարկադիր աշխատանքի աուդիտի ընթացքում ստուգվել են նաեւ անվտանգության գրանցումները՝ փնտրելու համար ինքնությունն հաստատող կեղծ փաստաթղթեր: Հաշվետվությունը շարունակում է ամփոփել աշխատանքային եւ բնակության միջավայրին, փոխհատուցմանը, արտաժամին եւ աշխատողների հանդեպ ցուցաբերած վերաբերմունքին առնչվող հայտնաբերումները:

Չնայած ընկերության հաշվետվությունը հավաստում է, որ հարկադիր աշխատանքի կամ մանկական աշխատանքի փաստեր չեն եղել, այն հրապարակեց հետեւյալ դիտարկումը, որ ընկերության ներքին կանոնակարգով ամրագրված աշխատաժամերի սահմանագիծը գերազանցվել էր: Նա հայտարարեց, որ իր հայտնաբերումների արդյունքում մատակարարը փոխում էր իր քաղաքականությունը՝ ապահովելու համար համապատասխանությունը արտաժամի շաբաթական սահմանագծերի հետ: Ի հավելումն, ընկերությունն հիշեցնում էր, որ գիշերօթեանների բարելավումն անհրաժեշտ էր, բայց որ մատակարարն սկսել էր լրացուցիչ հողատարածություններ ձեռք բերելու գործընթաց՝ նոր օթեաններ կառուցելու համար:

Տվյալ մատակարարը մատնանշվում էր որպես իր պատվիրատուի առջեւ ձեռնարկությունը բաց պահող եւ աուդիտի մոտքն այնտեղ ապահովող սուբյեկտ: Հատկանշական է, որ այդ մատակարարն իր բնագավառում հայտնի ընկերություն է եւ արագորեն զարգացել է վերջին տարիներին: Նշվում էր, որ մատակարարը բավարարված էր այն բանից, որ ամերիկյան ընկերության հաշվետվությունը վերացրեց իրենց ձեռնարկությունում աշխատանքային պայմաններին վերաբերող մեղադրանքները: Մատնանշվեց նաեւ, որ այդ դեպքը հանգեցրեց ընկերության՝ իր գործունեության մեջ առավել բաց լինելուն, քան նա դրանից առաջ էր:

Հետաքրքիր է նշել, որ Բիզնեսի եւ մարդու իրավունքների ռեսուրս-կենտրոնը, որն ունի մարդու իրավունքների չարաշահման մեղադրանքների հարցով ընկերություններից պատասխան պահանջելու քաղաքականություն, իր ամփոփման մեջ գրանցում է այս մասնակի դեպքը, որ լուծված է եղել նախքան ընկերության կողմից արձագանքելը: Սա միակ դեպքն է, որ տեղ է գտել նման իրավիճակում:

Վերոհիշյալ ամերիկյան ընկերությունն օգտագործում էր Չինաստանում գործող ձեռնարկության կողմից վարձված աշխատողների ընդհանուր թվի մոտ 15%-ը: Վերջինս օգտագործվում էր ուրիշ առաջատար էլեկտրոնիկական ապրանքանիշերի կողմից, չնայած այս մասին քիչ է նշվում: Այդուամենայնիվ այս տոկոսաբաժինը չսահմանափակեց այն մոտեցումը, որն ընկերությունն ունեցել է, հրապարակելով աուդիտի հայտնաբերումները:

Նախնական դասեր հիմնախնդրից

Պատմությունը կարելի էր նաեւ էլեկտրոնիկայի արդյունաբերության ներքին կանոնակարգը, բնագավառին հատուկ միջոցառումն ու նախաձեռնությունը, որոնք միավորեցին էլեկտրոնիկայի բնագավառի մոտ 40 ընկերությունների՝ 2008 թ. սեպտեմբերի դրությամբ: Այս նախաձեռնությունը նպատակաուղղված էր բարելավելու աշխատանքային պայմանները բնագավառի մատակարարման շղթայում: Այս դեպքի

հրապարակման ժամանակ Չինաստանում գործող մատակարարը EICC-ի անդամ էր, իսկ ամերիկյան ընկերությունը՝ ոչ: Սակայն աուդիտի եւ իր հայնաբերումների մասին մանրամասնող հաշվետվության մեջ վերջինս նշեց, որ ինքը կմիանա EICC-ին:

Ընկերության հաշվետվության հրապարակումից քիչ անց մարդու իրավունքներին առնչվող հիմնախնդիրը կարետրվեց միջազգային լրատվության կողմից, ներառելով այն լրագրողներին, ովքեր նախկինում հրապարակել էին այս պատմությունը բրիտանական եւ չինական մամուլում: Չինաստանում գործող, ամբողջությամբ ենթակապալառուի սեփականությունն հանդիսացող դուստր ձեռնարկությունը իրավական քայլեր ձեռնարկեց լրագրողների դեմ՝ իրենց անհատական ձեռնահասության հանդեպ զրպարտանքի համար: Դատական պրոցեսը մեծ ծախսեր էր պահանջում, եւ հենց դատարանն ընդունեց գործը, լրագրողների հաշիվները սառեցվեցին: Ձեռք առնված գործողությունները կասեցվեցին եւ քննադատվեցին լրագրողների կողմից: Հետևեցին պնդումները ազատ մամուլի կողմնակից ՀԿ-երից՝ ինչպես մատակարարի, այնպես էլ ամերիկյան ընկերության հասցեին. սրանք պահանջում էին այնպիսի քայլեր կատարել, որ գործը կարձվի: Ամերիկյան ընկերությունը նշեց, որ կուլիսների ետեւում աշխատանք էր տանում տարածայնությունը լուծելու նպատակով: Շատ շուտով գործը կարձվեց:

Այս դեպքը ցույց տվեց, որ արագ գործելով եւ իր պատասխան գործողություններում լինելով հիմնավոր, ընկերությունը վերացրեց լարվածությունը հիմնական ապրանքարտադրության բնագավառում առկա հատուկ աշխատանքային պայմանների նկատմամբ: Ի հավելումն, երբ պատմությունն այլ շրջադարձ ունեցավ եւ տեղափոխվեց մամուլի ազատության զգալուն քաղաքական դաշտ, թվում է, թե ընկերությունը պատրաստ էր ներքաշված մնալու այդ ամենի մեջ: Այդուամենայնիվ դեպքը ընդգծում է ընկերության օրենքների հետ համապատասխանությունն ապահովելու բարդությունները այն իրավիճակներում, երբ առկա է ծավալուն աշխատուժի ներմուծում: Ամերիկյան ընկերության՝ EICC-ին միանալու որոշումը, դարձյալ ձեռք է բերում լրացուցիչ կարեւորություն՝ այլ ընկերությունների հետ համագործակցակցությամբ աշխատելու առումով, որոնք ընդհարվում են նույնատիպ բարդությունների հետ, որ բնագավառի համար կարող են դիտվել որպես տեղային բնույթ ունեցող:



Դեպքերի ուսումնասիրություն #3

Երկիրը՝ Զորդանան Բնագավառը՝ Զագուստի եւ տեքստիլ արդյունաբերություն

Հիմնախնդիրը

2000 թվականից ի վեր Զորդանանը օգտվում էր ԱՄՆ-ի հետ ձեռք բերված արտոնյալ առևտրական համաձայնությունից (Զորդանան-ԱՄՆ ազատ առևտրական համաձայնագիր(FTA)): Այս համաձայնագիրը կոչված է երաշխավորելու, որ երկու երկրներն ընդունում են ԱՄՆ-ի ստանդարտները, ներառյալ հարկադիր աշխատանքի արգելքը: Որպես արդյունք, երբ Զորդանանի ֆաբրիկաներում անցկացվեց աշխատանքային պայմանների ամբողջական եւ բաց հետազոտություն, եւ ԱՄՆ-ի, եւ Զորդանանի կառավարությունները ներգրավվեցին դրա մեջ՝ երկու երկրներում գործող ընկերությունների հետ միասին:

2006 թ.-ի մայիսին ԱՄՆ-ում տեղակայված Ազգային աշխատանքային կոմիտեն (NLC) հրապարակեց ծայրահեղ քննադատական մի հաշվետվություն. կոմիտեն ամբողջ Զորդանանով մեկ ուսումնասիրել էր աշխատանքային պայմանները տեքստիլ ֆաբրիկաներում, որ արտադրանք էին թողարկում ԱՄՆ-ում տեղակայված ընկերությունների համար:² Հետազոտությունը կատարված էր Որակի ճյուղային գոտու ֆաբրիկաներում (QIZ), որոնք օգտվում են ամերիկյան շուկայի արտոնյալ մուտքից:

2006 թ. հուլիսի դրությամբ Զորդանանում կային 13 «QIZ»-եր, որ պարունակում էին ընդամենը 110 ընկերություններ, ավելի քան 54,000 աշխատողներով: Զորդանանի Ամերիկյան առևտրա-արդյունաբերական պալատը հայտարարում է, որ այդ QIZ ֆաբրիկաները 66%-ով կազմված են օտարերկրյա աշխատողներից՝ հայտնի որպես «հրավիրված աշխատողներ», ովքեր բերված են Չինաստանից, Բանգլադեշից, Երի Լանկայից եւ Հնդկաստանից: Չնայած QIZ ֆաբրիկաները կոչված էին խրախուսելու օտարերկրյա անմիջական ներդրումները եւ աշխատանք տրամադրելու տեղի բնակչությանը, ներգրավված ֆաբրիկաները հենվում են առավելապես ներգաղթած աշխատուժի վրա:

NLC հաշվետվությունը ներկայացնում է աշխատանքային կոպիտ պայմանների (ներառյալ ֆիզիկական եւ սեռական բռնությունները), պարգեւատրման, փոխհատուցման բացակայության, բավականաչափ սննդի եւ ջրի բացակայության եւ խղճով կենսապայմանների մանրագնին մի հետազոտություն: Հրավիրված անհատ աշխատողներն իրենց երկրներում հարկադրված են եղել աշխատանք ստանալու համար վճարել մեծ գումարներ, բայց Զորդանանում նրանք վաստակում էին մի չնչին մասը նրա, ինչ իրենց խոստացվել էր, ումանք էլ երկար ժամանակ ընդհանրապես աշխատավարձ չէին ստանում: Ի լրումն այս ամենի, ֆաբրիկաներ մուտք գործելուց անմիջապես հետո աշխատողների անձնագրերը, ինչպես հաղորդում են, բռնագրավել են, իսկ աշխատավարձի անբավարարության մասին բողոքների առկայության դեպքում

² Ազգային աշխատանքային կոմիտեն, ԱՄՆ-Հորդանան Ազատ առևտրական համաձայնությունը գահավիժում է դեպի թրաֆիկինգ եւ ոչ կամավոր շահագործում, Նյու Յորք, 2006

աշխատողների ինչ-որ մի մաս բռնի կերպով ետ է ուղարկվել իր ծննդավայրը՝ այնտեղ դեմ առ դեմ կանգնելով կուտակված պարտքերի առաջ, որ անկարող էր վճարել: Մուտք չունենալով դեպի իրենց անձնագրերը եւ չկարողանալով բողոքել՝ առանց ենթարկվելու աշխատանքից հեռացվելու, ձերբակալվելու, ծեծվելու կամ սննդից ու ջրից զրկվելու վտանգին, աշխատողները փաստորեն ընկել են թակարդն ինչպես Հորդանանում, այնպես էլ իրենց հայրենիքում՝ խրվելով բարձր տոկոսներով վերցված աժող պարտքերի մեջ:

Ավելին, համաձայն հորդանանյան օրենքի, ոչ հորդանանյան քաղաքացիները, նույնիսկ նրանք, ովքեր ունեն QIZ-ում աշխատելու թույլտվություն, զրկված են արհեստակցական միություններ մտնելու հնարավորությունից եւ, հետեւաբար, ոչ մի կերպ չեն կարող ապավինել նրանց աջակցությանը:

Շուտով, երբ վերը շարադրված խնդիրներն հրապարակվեցին, Հորդանանի կառավարությունն արձագանքեց, եւ Աշխատանքի նախարարության տեսչական խմբերը Հնդկաստանի, Չինաստանի եւ Երիւ Հանկայի դեսպանատների ներկայացուցիչների ուղեկցությամբ այցելեցին 4 QIZ-եր՝ ուսումնասիրելու համար մեղադրանքների իսկությունը: Մի շարք պատժամիջոցներ սահմանվեցին եւ որոշ ձեռնարկություններ փակվեցին:

Բիզնեսի արձագանքը հիմնախնդրին

Միասնական ակցիա

2006 թ.-ի սեպտեմբերի 21-ին Ամերիկյան աշխատանքային ֆեդերացիան եւ Արդյունաբերական կազմակերպությունների կոնգրեսը (AFL-CIO), Միացյալ Նահանգներում Տեքստիլ արդյունաբերության ազգային ընկերակցության(NTA) հետ միասին կազմեցին մի միասնական բողոք՝ ԱՄՆ կառավարությունից պահանջելով, որ նա միջնորդի՝ կարգավորելու FTA-ի շուրջ ընթացող վիճաբանության գործընթացները, որոնք հետեւանքն էին Հորդանանի կողմից աշխատողների իրավունքների կոպիտ ոտնահարման: Բողոքն հաստատում էր, որ Հորդանանը խախտել է ILO-ի հիմնական աշխատանքային ստանդարտները հարգելու եւ հորդանանյան աշխատանքային օրենսդրությունը գործնականում կիրառելու իր պարտավորությունները: Սա առաջին դեպքն էր, երբ բիզնես կազմակերպությունները աշխատողների իրավունքներին առնչվող միջադեպը հարթում էին առետրական համաձայնագրի հիման վրա:

Անհատական արձագանքներ

Որպես NLC-ի հաշվետվության անմիջական պատասխան, ընկերություններն արձագանքեցին հետեւյալ կերպ.

Մի ընկերություն հայտարարեց, որ ինքն աշխատում է ոչ թե անմիջականորեն ֆաբրիկաների, այլ վաճառողների հետ եւ որ ինքը հույս ունի, թե բոլոր վաճառողներն ու ֆաբրիկաները հարգում են տեղական օրենքները եւ իրենց սեփական ստանդարտները: Ընկերությունը պարզաբանեց, որ ցուցակում բերված 5 ֆաբրիկաներից ինքն աշխատում է միայն մեկի հետ եւ կշարունակի համագործակցել այն վաճառողի հետ, ով շահագրգռված է վերահսկելու եւ աշխատելու անմիջականորեն իրենց հետ: Ընկերությունը հայտնեց, որ ինքը պատրաստ է ուղղիչ քայլեր ձեռնարկելու:

Հագուստ արտադրող մեկ այլ ընկերություն հայտարարեց, որ վերոհիշյալ ֆաբրիկաներից մեկը ներկայացրել է վավեր հավաստագիր ծանաչված մի ծրագրից: Հետեւելով NLC-ի հաշվետվությանը, ընկերությունը իրականացրեց իր սեփական հետազոտությունը եւ հայտնաբերեց, որ հաշվետվության մեջ ներկայացված որոշ հարցեր համապատասխանում են իրականությանը: Ընկերությունը նշեց, որ նա փորձել է ֆաբրիկայում կարգավորող քայլեր ձեռնարկել, բայց նաեւ նշում է, որ իր պատվերներն ավելի քիչ են, քան ֆաբրիկայի արտադրական հզորության 1%-ը: Ընկերությունը եզրակացրեց, որ «արդյունքում մենք չունենք ֆաբրիկայի նկատմամբ լծակներ կամ շուկայական իշխանություն»: Հայտնաբերումների եւ ֆաբրիկայի կողմից համագործակցության բացակայության արդյունքում ընկերությունը որոշում կայացրեց այսուհետ պատվերներ չտալ նրանց:

Առաջող ընկերության արձագանքը կարևորեց 2006 թ. սեպտեմբերին սեփական աուդիտորների կողմից տեղում կատարված ներքին աուդիտը, դրան հետևեց հոկտեմբերին կատարված երկրորդ այցելությունը, որի ընթացքում բարելավումներ գրանցվեցին: Ընկերությունը նկատեց, որ աշխատողների հետ անցկացված հարցազրույցները նպաստել են բարելավմանը: Ընկերությունը հայտնեց նաև իր մտավախությունն այն մասին, որ եթե ինքը պարզապես չչարունակի բիզնեսն առանձին ֆաբրիկայի հետ, ապա կկորցնի իր ազդեցությունը իրական բարելավումների համար գործունեություն ծավալելու մեջ: Այնուհանդերձ, ընկերությունը սահմանում է, որ երբ «ֆաբրիկայի բռնություններն ականհայտ են, ինչպես կալանավորական աշխատանքն է, [ինքն] անհապաղ դադարեցնում է [իր] բիզնեսը մատակարար ֆաբրիկայի հետ»: Ամենավերջում ընկերությունը հայտարարեց, որ աշխատում է Հորդանանի կառավարության, մանրավաճառների եւ ԱՄԿ-ի հետ՝ լուծելու համար հիմնախնդիրը:

հիմնախնդրի նախնական դասը

Հասկանալի է, որ չնայած այս գործի մեջ խճճված գլխավոր կողմերը Հորդանանի եւ ԱՄՆ-ի կառավարություններն էին, ներգրավված առևտրական ապրանքանիշերը նույնպես պատասխանատու էին համարվում իրենց մատակարարող ֆաբրիկաներում տիրող աշխատանքային պայմանների համար: Հորդանանում FTA-ի գլխավոր նպատակը տեղացիների զբաղվածության եւ օտարերկրյա անմիջական ներդրումների խթանումն է: Սակայն ակնհայտ դարձավ, որ ֆաբրիկաներում աշխատատեղեր զբաղեցնելու համար Հորդանան բերված միգրանտ բնակչությունը առավելագույնս տուժեց իրավիճակից:

Թվում է, թե ընկերությունների համար հնարավոր է միասնաբար աշխատել նշված կառավարությունների, մատակարարող ֆաբրիկաների եւ ԱՄԿ-ի հետ՝ իրավիճակը բարելավելու նպատակով: Ընկերությունները պետք է նաեւ ձգտեն միասնաբար գործել նույն ֆաբրիկայի կողմից մատակարարվող այլ ընկերությունների հետ: Սակայն դա վիճելի հարց է առաջացնում ավելի փոքր մատակարարների համար, որոնք փորձում են լուծել այսպիսի պրոբլեմն ավելի ուշ, եւ եթե նրանք կարեւոր մատակարարող օղակի մի մաս են կազմում, ապա նրանց ազդեցությունը այդ օղակի վրա կարող է սահմանափակ լինել: Նման դեպքերում ակտիվ ձյուղային կառույցը՝ տարբեր մեծության բազմաթիվ ընկերությունների հետ աշխատելով այս խնդիրների վրա, կարող է ունենալ դրական եւ սպասվող արդյունք:

Ի վերջո, NLC-ի իրականացրած աշխատանքից եւ ընկերությունների կողմից ձեռնարկված հետագա քայլերից ակնհայտ է դառնում, որ մեծ անհամապատասխանություն կա աուդիտի գործընթացների արդյունավետության մեջ, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի փաստերի ճանաչման եւ վավերացման առումով: Օրինակ՝ դեպքեր են հաղորդվել, որ ֆաբրիկայի ղեկավարները հրահանգավորել են աշխատողներին, թե ինչ պետք է նրանք ասեն ի պատասխան աուդիտորների տված հարցերի:



Դեպքի ուսումնասիրություն # 4

Երկիրը՝ ԱՄՆ Ապրանքը՝ սննդամթերքի հումք Բնագավառը՝ գյուղատնտեսություն և սննդամթերք

հիմնախնդիրը

ԱՄՆ-ի ֆերմաներում ստիպողական աշխատանքի պայմաններում հայտնված անհատ աշխատողների մեծամասնությունը միգրանտ աշխատողներ են Մեքսիկայից, Գվատեմալայից և Հաիթիից: Այս մարդիկ երբեմն թրաֆիկինգի զոհ են դառնում իրենց իսկ երկրներում կամ էլ, ավելի ու ավելի հաճախ՝ Միացյալ Նահանգներ ժամանելուն պես:

Մի շարք դեպքեր են արձանագրվել Իմմոկալիի աշխատավորների կոալիցիայի՝ ԻԱԿ(CIW)-ի կողմից, կազմակերպություն, որ 1993թ. հիմնվել է Ֆլորիդայում գտնվող ֆերմաների բանվորների կողմից: ԻԱԿ-ն իրեն բնութագրում է որպես աշխատավորների համայնքահեն կազմակերպություն, որի անդամները լատինամերիկյան, հաիթյան և մայան հնդկի էմիգրանտներ են, ովքեր Ֆլորիդայում ցածր վարձատրվող աշխատանքներ են կատարում:

ԻԱԿ-ի համաձայն, Ֆլորիդայի ֆերմաներում կիրառվում է ստիպողական աշխատանքի պրակտիկան, որը հետևանք է պարտքի դիմաց ստրկական կախվածության: Սրա արդյունքում էլ աշխատավորներից պահանջում են երկար ժամեր աշխատել և հետո ետպահումներ են կատարում նրանց աշխատավարձերից տրանսպորտի, գործիքների և սարքավորումների համար: Մի շարք դեպքերում աշխատավորները երկար ժամանակ չեն ստանում իրենց վաստակած գումարը: Նրանց պահում են ժամբարներում, որտեղ ապրում են ծանր պայմաններում և հաճախ գտնվում են զինված պահակների հսկողության տակ: Ֆերմաների բանվորների հետ թաքուն աշխատելով ԻԱԿ-ը գործում է եղել ստիպողական աշխատանքի դեպքերը քրեական պատասխանատվության ենթարկելու հարցում:

Աշխատանքային վատ պայմանների հետ կապված մի քանի պատմություն է արձանագրվել. 2007թ. դեկտեմբերի 19-ին երեք միգրանտ աշխատողներ, որ աշխատել են որպես միրգ հավաքողներ, փախել են իրենց գործատուից և տեղեկություններ են հաղորդել այն պայմանների մասին, որոնց մեջ իրենք հայտնվել են: Դրանցից են հարկադրաբար պարտքերի մեջ ընկնելը, ծեծվելը, ցնցուղ ընդունելու համար ջրի դիմաց հարկադրաբար վճարելը:

ԻԱԿ-ի ուշադրության կենտրոնում էր աշխատավորներին վճարվող շատ ցածր աշխատավարձը, որ 1980-ականներից ի վեր շատ քիչ էր բարձրացել: Նրանք սկսեցին հատուկ գործողություն, որի թիրախն էին լուրիկ աճեցնող ֆերմաների պատասխանատուները: Այնուհետև, նրանց ուշադրության կենտրոնում հայտնվեցին սննդամթերքի՝ համաշխարհային ճանաչում ունեցող միջազգային ապրանքանիշերը:

Ի պատասխան ԻԱԿ-ի ծավալած գործողությունների, սննդամթերքի միջազգային ապրանքանիշերը ներգրավվեցին ստիպողական աշխատանքի հարցի լուծման մեջ՝ իրենց մատակարարող օղակներում:

2005թ. մարտին այդ ապրանքանիշերից մեկը համաձայնվեց Ֆլորիդայի ֆերմաներից առաքվող լուլիկի յուրաքանչյուր ֆունտի դիմաց վճարել մեկ փենսոլ ավելի: Սրա հետ կապվում էր այն պայմանը, որ կազմակերպությունն այսուհետ աշխատելու է միայն այն մատակարարների հետ, ովքեր կկարողանան ապահովել գումարն անմիջապես աշխատողներին հասցնել: 2007թ. ապրիլին մեկ այլ ապրանքանիշ պայմանագիր կնքեց ԻԱԿ-ի հետ, որի համաձայն այն պարտավորվում էր վարքագծի կանոններ մշակել լուլիկ աճեցնողների համար և բարձրացնել ֆերմաներում աշխատողների ներգրավվածությունը սույն կանոններին համահունչ մոնիթորինգին:

ԻԱԿ-ն իր դիրքերն ամրապնդեց, թիրախ ընդունելով ավելի շատ արագ սննդի գիգանտներին քան լուլիկ աճեցնողներին, բայց 2008թ. մայիսին այն վերջ դրեց ապրանքանիշերից մեկի դեմ ուղղված իր գործողությանը՝ վերջինիս այն հայտարարությունից հետո, որ սա ցանկանում է աշխատել ԻԱԿ-ի հետ բարելավելու համար ֆերմաների բանվորների աշխատանքային պայմանները:

Արագ սննդի արդյունաբերության առաջնորդները համաձայնվեցին մասնակցել բարձրացված աշխատավարձերի ծրագրին և ԻԱԿ-ի հետ համատեղ բնագավառի լայնածավալ մասնակցության կոչ արեցին: Պտղագործների ներգրավվածությունը խրախուսելու նպատակով մի ապրանքանիշ պարտավորվեց ֆինանսավորել անընդհատ աճող աշխատավարձերի հարկերն ու աշխատավարձերի բարձրացման հետևանքով աճող աղմինիստրատիվ ծախսերը: Ընկերությունն ու ԻԱԿ-ն ընդունեցին նաև «զրոյական հանդուրժողականության ուղեցույցը», որտեղ նշվում է, որ պտղաղագործների որոշակի անօրինական գործողություններ պահանջում են նրանց անհապաղ հեռացումը մատակարարման շղթայից: Ընկերությունը նաև պարտավորվեց ապահովել աշխատավորների մասնակցությունը վաճառողի վարքագծի կանոններին պտղագործների գործունեության համապատասխանելիության մոնիթորինգին:

Այս դեպքի ուսումնասիրությունը կարելի է կատարել միգրանտ աշխատողներին վերաբերող բիզնես պրակտիկայի ավելի լայն համատեքստում: 2007թ. մարտին Յարավային Աղքատության Իրավական Կենտրոնի /ՅԱԻԿ/ կողմից տպագրված ուսումնասիրությունը նշում է, որ «իրավիրյալ աշխատող» ծրագրի շրջանակներում որպես միգրանտներ ԱՄՆ ժամանող անհատները գտնվում են ռիսկի մեջ: Ինչպես նշվում է հաշվետվության մեջ, մեկ գործատուով սահմանափակված և դեպի իրավական աղբյուրներ մուտք չունեցող իրավիրյալ աշխատողները:

- որպես կանոն խաբված են աշխատավարձային հարցերում,
- հարկադրված են գրավ դնել իրենց ապագան՝ ձեռք բերելու համար ժամանակավոր աշխատանք՝ ցածր աշխատավարձով,
- փաստացիորեն պատանդ են ընկնում գործատուների կան աշխատանքի բրոքերների մոտ, ովքեր խլում են աշխատողների փաստաթղթերը,
- ստիպված են լինում ապրելու ծայրահեղ վատ պայմաններում և,
- աշխատանքի ժամանակ ստացած վնասվածքների դեպքում զրկվում են բժշկական ապահովագրությունից:

ԻԱԿ-ի գործողությունը և դրան հաջորդող լրատվամիջոցների արձագանքը սկզբունքորեն ավելի շատ կենտրոնացած էր աշխատավորներին վճարվող ցածր աշխատավարձի, քան ստիպողական աշխատանքի հանգեցնող աշխատանքային պայմանների վրա: Նույնիսկ եթե ավելի շատ ընկերություններ աշխատավորներին հավելյալ մեկ փենս վճարեին յուրաքանչյուր ֆունտի դիմաց, միևնույն է, դեռևս գոյություն ունեն ստիպողական աշխատանքի պայմաններ, որոնք լուծման կարիք ունեն:

Վտանգն այստեղ կայանում է նրանում, որ բանավեճում ընդգրկված ընկերությունները կենտրոնանում են յուրաքանչյուր ֆունտի համար վճարվող հավելյալ մեկ փենսի վրա, որը խոչընդոտում է ավելի լայն տարածում ունեցող խնդրի լուծմանը, վերոհիշյալի մասին նշված է ստիպողական աշխատանքի օրինակներին վերաբերող ՀԱՕԿ-ի հաշվետվությունում:

Կան նաև մի շարք այլ հարցեր, որ պետք է ուղղվեն աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին, որոնք պատասխանատու են աշխատողներին իրենց երկրներում հավաքագրելու համար: Վերջիններս այնուհետև աշխատելու են ԱՄՆ-ի գյուղատնտեսության ոլորտում: Ներկայումս, այս ոլորտը բացարձակապես կանոնակարգված չէ, այն առումով, որ աշխատավորները ԱՄՆ են ժամանում՝ խրված մեծ պարտքերի և անչափ բարձր տոկոսների մեջ: Չնայած, որ ԱՄՆ-ի տեղական օրենքներով սահմանված են դրույթներ, որոնք պահանջում են փոխհատուցել ծանապարհային և վիզայի ծախսերը, իրականում ամբողջական փոխհատուցումները հազվադեպ են:

Հույս կա, որ ԻԱԿ-ի աշխատանքի շնորհիվ թիրախ դարձած ընկերությունները ևս կարող են ուսումնասիրել գործակալություններին, որոնք աշխատողներ են տրամադրում լուրի աժեցնողներին: Պետք է հուսալ, որ մի քանի ընկերությունների, արդյունաբերական մարմինների, համապատասխան կառավարությունների և ԱՄԿ-ի միասնական ջանքերի շնորհիվ ակտիվորեն կլուծվի այս խնդիրը: Առաջին աշխատանքը, որի սկիզբը հանդիսացավ Աթենքի բարոյական սկզբունքները, օգտակար հղում է այս համատեքստում :



