

**ბრძოლა იძულებითი შრომის
წინააღმდეგ: სახელმძღვანელო
ბიზნესისა და
დამსაქმებელთათვის**

6

რჩევები ეფექტური ღონისძიებების გასატარებლად

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სპეციალური
სამოქმედო პროგრამა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ
სექტემბერი, 2008

“წინამდებარე დოკუმენტი გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით. დოკუმენტში ასახული შეხედულებები არ უნდა იყოს აღქმული, როგორც ევრო-კავშირის ოფიციალური პოზიციის ამსახველი.”



– გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით

ISBN 978-92-2-822184-8

მოცემული ბროშურა წარმოადგენს მოქმედებათა მთელ სერიას და რამდენიმე კონკრეტულ პრაქტიკულ ღონისძიებას, რომელიც ბიზნესმა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებმა უნდა გამოიყენოს ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად. იგი ამყარებს ამ სახელმძღვანელოს მე-5 ბუკლეტს და შექმნილია მარტივად გასაგებ და გამოსაყენებელ ფორმატში.

კომპანიებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისაგან არავინ ელოდება, რომ ისინი ყველა რჩევას ზედმიწევნით შეასრულებენ. ყველა კომპანია განსახვავებულია და ყველა ორგანიზაცია შეიმუშავებს თავის საკუთარ მიდგომას თავისი წევრების საჭიროებებთან მიმართებაში. ეს ბუკლეტი მოიცავს ბევრ პრაქტიკული მაგალითს.

ადნისნული სახელმძღვანელოები ეხება შემდეგ საკითხებს: იძულებითი შრომა, ციხის შრომა, სავალო კაბალა, ძალადობა დასაქმებაში, ზეგანაკვეთური იძულებითი შრომა და ადამიანების ტრეფიკინგი. სახელმძღვანელოები შეიძლება გამოყენებულ იქნას როგორც ნიმუში ადამიანური რესურსებისა და წმდ? – ის პერსონალისათვის ან, როგორც დამხმარე მასალა, რომელიც შეიძლება დაიდოს ოფისში. მათი გამოყენება ასევე დასაშვებია დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მხრიდან ეფექტის მოსახდენად, მაგალითად სატრენინგო პროგრამებში, ან როგორც სახელმძღვანელო სემინარებისა და კონფერენციებისათვის.

ღონისძიებები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

რჩევები სამოქმედო ღონისძიებების შესახებ

თვალსაზირო და გამჭვირვალე პოლიტიკის შემუშავება, რომლის მეშვეობითაც იძულებითი შრომის წინააღმდეგ გაატარებს პრევენციულ ღონისძიებებს. აღსანიშნავია, რომ ეს ღონისძიებები ეხება ყველა საწარმოსა და კომპანიის პროდუქციას და მიწოდების ჯაჭვებს. გარდა ამისა, ითვალისწინებს აღნიშნული პოლიტიკის გატარების ანგარიშების არსებობას.

რეკრუტირებისა და ადამიანური რესურსების პრაქტიკის შემუშავება (მაგალითად: ხელფასები, სამუშაო პირობები და ხელშეკრულებები), რომელიც შეამცირებს იძულებითი შრომის რისკებს.

მომწოდებლებისა და სუბ-კონტრაქტორების მონიტორინგის წარმოება და ტრენინგების ჩატარება სოციალური აუდიტორებისთვის, პერსონალისთვის, ადამიანური რესურსები მენეჯერებისა და სხვა ზედამხედველებისათვის.

სხვა კომპანიებთან, სექტორულ ასოციაციებთან და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა საწარმოთა მიდგომის ჩამოყალიბების მიზნით იძულებითი შრომასთან დაკავშირებით.

დაინტერესებულ პირებს, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს, კანონის დამცველ პირებს, შრომის ინსპექტორებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის კავშირების ხიდის შექმნა.

ადამიანთა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ პრევენციული ზომების გატარება და ცნობიერების ამაღლება საკითხის ზიანისა და საფრთხესთან დაკავშირებით, რომელიც ემუქრება მიგრანტებს.

მონაწილეობის მიღება ისეთ პროგრამაში ან მათი ინიცირება, რომელიც ხელს უწყობს ყოფილი მსხვერპლის ან იძულებითი შრომის და/ან ტრეფიკინგის მსხვერპლის უნარების გაუმჯობესებას და სამუშაო ტრენინგების განხორციელებას.

მოქმედების შედეგები

ხისტი პოლიტიკა და პროგრამების განხორციელება დადებით გავლენას ახდენს მყიდველზე, ინვესტორზე, დასაქმებულსა და სხვა დაინტერესებულ პირზე. ანგარიში პოლიტიკის განხორციელების შესახებ ბრენდის იმიჯსა და კომპანიის რეპუტაციას მნიშვნელოვნად ზრდის.

საწარმოსა და მრავალი დაინტერესებული მხარის ქმედებით შესაძლებელია ერთობლივი რესურსების, უნარებისა და ცოდნის მოზიდვა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მასშტაბურად და სისტემურად საბრძოლველად.

პრევენციული ზომების გატარება ისეთი პირობების მიმართ, რომელიც იწვევს ადამიანების ტრეფიკინგს და ეხმარება ყოფილ მსხვერპლებს ან იძულებითი შრომის მსხვერპლებს რეინტეგრაციაში ადგილობრივ და ეროვნულ შრომის ბაზარზე.

პრაქტიკული ნაბიჯები მოქმედებისაკენ

სამუშაო ჯგუფების შექმნა კომპანიის პოლიტიკის გასატარებლად იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. ბიპარტიტული კომიტეტის ჩამოყალიბება საწარმოო დონეზე, რომელიც პასუხისმგებელია საკითხის მიმართ.

საწარმოს და/ან სამუშაო დონეზე სასაჩიფრო მექანიზმის შექმნა, რომელიც აუცილებლად ანონიმური, კონფიდენციალური და ადვილად მიღწევადია დასაქმებულისათვის.

კონსულტაციები თქვენს ქოლგა დამსაქმებელთა ორგანიზაციასთან და ორგანიზაციის წევრებთან კარგ პრაქტიკულ მაგალითებზე მომწოდებლებისა და სუბ-კონტრაქტორების მონიტორინგის შესახებ. ეფექტური ღონისძიებებისა და პროცედურების გატარების მიზნით სამუშაო ჯგუფების ჩამოყალიბება.

სამუშაო კომიტეტის ჩამოყალიბება იძულებითი შრომაზე და მასში მონაწილეობა წარმოდგენილ დამსაქმებელთა ორგანიზაციაში ეროვნულ და სახელმწიფო დონეზე.

იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ეროვნული სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბებაში ხელის შეწყობა, როგორც ერთ-ერთი მთავარი პოლიტიკისა და ინსტიტუციონალური მექანიზმისა იძულებითი შრომის დასაძლევად ეროვნულ დონეზე.

ღონისძიებები ციხეში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

სამოქმედო რჩევები

თუკი თქვენ პირდაპირ ასაქმებთ პატიმარს დარწმუნდით, რომ სამუშაო სრულდება ნებაყოფილობით. პატიმრებს არ უნდა აიძულებდნენ მუშაობას. დარწმუნდით, რომ პატიმრებს აქვთ ფორმალური, სასურველია წერილობითი თანხმობა მუშაობის შესახებ. უზრუნველყავით პატიმრებისათვის ხელფასის, სოციალური დაზღვევის და შრომის უსაფრთხოების სატანდარტების გარანტია, რომელიც უნდა იყოს ჩვეულებრივი, თავისუფალ პირობებში დასაქმებულისათვის შესაბამისი. გამოიყენეთ მხოლოდ სამართლებრივი სახელფასო დაქვითვა, მაგალითად საკვებსა და საცხოვრებელზე და ა.შ.

მოქმედების შედეგები

ზოგიერთმა მთავრობამ შესაძლოა აკრძალოს წარმოებული პროდუქციის იმპორტი, რომელსაც ციხეში აწარმოებენ. სწორედ ასეთი აკრძალვები აუცილებელია და ამას გარდა, კიდევ სხვა კარგი პრაქტიკის ცოდნა და მათი გაზიარება სასურველი შედეგების მისაღებად. ღონისძიებების გატარების შემთხვევაში რისკი შემცირდება და თქვენი კომპანიის რეპუტაციაც შესაბამისად იქნება დაცული.

პრაქტიკული ნაბიჯები მოქმედებისაკენ

აუცილებლად დადეთ წერილობითი შეთანხმება პატიმარ მომუშავეებთან, რომლებიც მისი გაცნობისა და თანხმობის შემთხვევაში ხელს აწერენ და შესაბამისად, კონტრაქტიც შედის ძალაში. ამ ფორმაში მითითებულია სამუშაო ანაზღაურება და სამუშაო პირობები. უზრუნველყავით მომუშავისათვის სამუშაოს შესახებ ყველა სათანადო ინფორმაციის მიწოდება, რაც დაკავშირებულია ხელფასთან, სამუშაო საათებთან და ნებისმიერ სახელფასო თუ სხვა დაქვითვებთან. განისაზღვროს ხელფასის ოდენობა თავისუფალი მომუშავეებისათვის მსგავსი პროფილის საწარმოში, ან დასაქმების ჯგუფში და პატიმარ მუშეებსაც დაენიშნოთ იდენტური ოდენობის ხელფასი. შეხვდით ციხის ხელმძღვანელ პირებს, ციხის ზედამხედველების ჩათვლით დასაქმების პოლიტიკის საკითხის და მისი მიმდინარეობის განსახილველად. თუ შესაძლებელია გაეცანებოთ პატიმარ მომუშავეებს სამუშაო პირობებისა და მათი ნებასურვილის შესახებ სამუშაოს დაწყებისას.

ღონისძიებები საჯარო კაბალის წინააღმდეგ

სამოქმედო რჩევები

აღამიანური რესურსების პოლიტიკის შემუშავება დასაქმებულთათვის საჯარო კაბალის პრევენციის მიზნით.

ნუ მოსთხოვთ ახლად დასაქმებულს გადაიხადოს საცხოვრებლის თანხა დასაქმების დასაწყისში.

ფრთხილად იყავით სახელფასო ავანსებსა და სესხებთან დაკავშირებით დასაქმებულების მიმართ. თუკი ასე მოხდება, მაშინ დარწმუნდით რომ ისინი არ აყენებენ დასაქმებულებს იძულებითი შრომის პირობებში სესხის გადახდის მიზნით.

იცნობდეთ ეროვნულ კანონმდებლობას და პრაქტიკას. თუკი თქვენ რაიმე დაქვითვებს განახორციელებთ დასაქმებულის ხელფასიდან დარწმუნდით, რომ ისინი რჩებიან სამართლებრივი ლიმიტის ჩარჩოებში.

დარწმუნდით, რომ თქვენს კონტრაქტში ნათლადაა განმარტებული ინფორმაცია სამუშაო პირობებზე და იმ ენაზეა შედგენილი, რომელიც იცის დასაქმებულმა.

თუკი თქვენ საერთაშორისო დონეზე მოახდენთ პიროვნების დასაქმებას და ამას აკეთებთ კერძო დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით დარწმუნდით, რომ დასაქმებულს არ ართმევენ დიდი რაოდენობით თანხას საუშაოს მისაღებად.

მოქმედების შედეგები

ისეთი პრაქტიკის დამკვიდრება, რომელიც დაეხმარება თქვენს კომპანიას რისკების პრევენციაში, როგორიცაა მაგალითად საჯარო კაბალა.

შესაბამისი ღონისძიებების გატარება კერძო დასაქმების სააგენტოების მონიტორინგისა და შერჩრევისას, რითაც შეამცირებთ ისეთ რისკებს, რომლის მსხვერპლიც შეიძლება აღმოჩნდეს თქვენი დასაქმებული, მაგ: მიიმე სამუშაო პირობები და იძულებითი შრომა.

პრაქტიკული ნაბიჯები მოქმედებისაკენ

ისეთი რისკების პრევენცია, რომლითაც დასაქმებულები ხდებიან მკვალეები, იგულისხმება რეგულარულად ხელფასის გადახდის უზრუნველყოფა, ან შეთანხმების შემთხვევაში მათი ხელფასის გადარიცხვა მათ საბანკო ანგარიშებზე.

სტანდარტიზირებული, წერილობითი სახელფასო სისტემის შექმნა, სადაც მითითებული იქნება სამუშაო ანაზღაურების რაოდენობა და სამუშაო პირობები, სახელფასო დაქვითვები და ა.შ. აღნიშნული სისტემა ერთგვარი გარანტია იმისა, რომ თავიდან იქნება აცილებული

რაიმე სახის გაურკვევლობა და შესაბამისად ბიზნეს რეპუტაციაც დაცულია.

დარწმუნდით, რომ დაქვითვები ხელფასიდან არ დაიყვანს მის ხელფასს მინიმალური ხელფასის ზღვარს ქვემოთ.

გაესაუბრეთ ახალ დასაქმებულებს, განსაკუთრებით კი მიგრანტ მომუშავეებს და გამოარკვით გადაიხადეს თუ არა თანხა სამუშაო ადგილის მისაღებად. სადაც შესაძლებელია გადაამოწმეთ პირდაპირ დასაქმების სააგენტო.

თუკი გადაუხდით მომუშავეს სახელფასო ავანსს ან სესხს წინასწარ დარწმუნდით, რომ ისინი ამ თანხას უკან დააბრნებენ მისაღებ დროს. (მაგალითად, გადაეცით მცირე სესხი, დაბალი პროცენტით ან მისაღები პერიოდით).

დარწმუნდით, რომ თქვენი კონტრაქტები მოიცავს ინფორმაციას სახელფასო განაკვეთის, ხელფასის დაქვითვების და სურვილის შემთხვევაში სამსახურის შეწყვეტის შესახებ.

ღონისძიებები იძულებით დასაქმების წინააღმდეგ

სამოქმედო რჩევები

ხისტი პოლიტიკის გატარება ძალადობისა და სხვა მსგავსი საშიშროების პრევენციისათვის.

რეკრუტირებისა და ადამიანური რესურსების პერსონალის გადამზადება, რომლებიც მოახდენენ შემდგომში ძალადობის პრევენციას.

შესაძლების ღონისძიებების გატარება ისეთი ძალადობის რისკების თავიდან ასაცილებლად, რომელიც ეხება ხელფასებს. ხელფასის გადაუხდელობის, ან დაგვიანების თავიდან აცილება, რომელმაც შეიძლება გამოიწვიოს იძულებითი შრომა.

დარწმუნდით, რომ ყველა დამსაქმებელი არის თავისუფალი გადაწყვეტილებაში შეწყვიტოს სამუშაო ნებისმიერ დროს ეროვნული კანონმდებლობის, ან კოლექტიური შეთანხმების მიხედვით.

არასოდეს აიძულოთ დასაქმებული გადმოგცეთ თავისი პირადი დოკუმენტები. თუმცა, თუკი ამას თავისი ინიციატივით გააკეთებენ სანდო ადგილზე შენახვის მიზნით მიიღეთ სათანადო ზომები.

არასოდეს დაემუქროთ დასაქმებულს და აიძულოთ იმუშაოს, მაგალითად ხელმძღვანელობასთან დასმენის მუქარით, ან გაკრიტიკებით.

“ნულოვანი ტოლერანტობა” ფიზიკური ძალადობის მიმართ; სექსუალური ძალადობა; საკვების, თავშესაფრის, თუ სხვა საჭიროებების მიუწოდებლობა და სიტყვიერი შეურაცხყოფა თუ მუქარა და ა.შ.

მოქმედების შედეგები

ეს ღონისძიებები დაგეხმარებათ დაარწმუნოთ სხვები, რომ დასაქმებულები თავისუფალ სამუშაო პირობებში მუშაობენ. ეს არის ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების, საერთაშორისო კანონისა და ეროვნული კანონმდებლობის დაცვა, რომელიც მოქმედებს ბევრ ქვეყანაში.

ეფექტური პოლიტიკის შემუშავება ძალადობის პრევენციისათვის და მენეჯერების, სუპერვაიზორებისა და სხვა სათანადო პირების გადამზადება, რომელიც პოზიტიური მაჩვენებელი იქნება მყიდველის, ინვესტორის, დასაქმებულისა და სხვა დაინტერესებული პირებისათვის.

იძულებითი შრომის ან ძალადობის შესახებ ბრალდებებმა, წარმოებასა და მომსახურებაში შესაძლოა გამოიწვიოს იმპორტის პრევენცია ზოგიერთ ქვეყანაში. პრევენციული ღონისძიებების გატარების შემდეგ, კომპანია ან წარმოება გარანტორი ხდება იმისა, რომ თქვენს პროდუქციასა თუ სერვისს აქვს საერთაშორისო ბაზარზე შესვლის შესაძლებლობა.

შენიშვნა

მოცემული ბროშურა წარმოადგენს მოქმედებათა მთელ სერიას და რამდენიმე კონკრეტულ პრაქტიკულ ღონისძიებას, რომელიც ბიზნესმა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებმა უნდა გამოიყენოს ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად. იგი ამყარებს ამ სახელმძღვანელოს მე-5 ბუკლეტს და შექმნილია მარტივად გასაგებ და გამოსაყენებელ ფორმატში.

კომპანიებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისაგან არავინ ელოდება, რომ ისინი ყველა რჩევას ზედმიწევნით შეასრულებენ. ყველა კომპანია განსახვავებულია და ყველა ორგანიზაცია შეიმუშავებს თავის საკუთარ მიდგომას თავისი წევრების საჭიროებებთან მიმართებაში. ეს ბუკლეტი მოიცავს ბევრ პრაქტიკული მაგალითს.

ადნისნული სახელმძღვანელოები ეხება შემდეგ საკითხებს: იძულებითი შრომა, ციხის შრომა, სავალო კაბალა, ძალადობა დასაქმებაში, ზეგანაკვეთური იძულებითი შრომა და ადამიანების ტრეფიკინგი. სახელმძღვანელოები შეიძლება გამოყენებულ იქნას როგორც ნიმუში ადამიანური რესურსებისა და ჩშდ? – ის პერსონალისათვის ან, როგორც დამხმარე მასალა, რომელიც შეიძლება დაიდოს ოფისში. მათი გამოყენება ასევე დასაშვებია დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მხრიდან ეფექტის მოსახდენად, მაგალითად სატრენინგო პროგრამებში, ან როგორც სახელმძღვანელო სემინარებისა და კონფერენციებისათვის.

ღონისძიებები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

რჩევები სამოქმედო ღონისძიებების შესახებ

თვალსაჩინო და გამჭვირვალე პოლიტიკის შემუშავება, რომლის მეშვეობითაც იძულებითი შრომის წინააღმდეგ გაატარებს პრევენციულ ღონისძიებებს. აღსანიშნავია, რომ ეს ღონისძიებები ეხება ყველა საწარმოსა და კომპანიის პროდუქციას და მიწოდების ჯაჭვებს. გარდა ამისა, ითვალისწინებს აღნიშნული პოლიტიკის გატარების ანგარიშების არსებობას.

რეკრუტირებისა და ადამიანური რესურსების პრაქტიკის შემუშავება (მაგალითად: ხელფასები, სამუშაო პირობები და ხელშეკრულებები), რომელიც შეამცირებს იძულებითი შრომის რისკებს.

მომწოდებლებისა და სუბ-კონტრაქტორების მონიტორინგის წარმოება და ტრენინგების ჩატარება სოციალური აუდიტორებისთვის, პერსონალისთვის, ადამიანური რესურსები მენეჯერებისა და სხვა ზედამხედველებისათვის.

სხვა კომპანიებთან, სექტორულ ასოციაციებთან და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა საწარმოთა მიდგომის ჩამოყალიბების მიზნით იძულებითი შრომასთან დაკავშირებით.

დაინტერესებულ პირებს, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს, კანონის დამცველ პირებს, შრომის ინსპექტორებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს შორის კავშირების ხიდის შექმნა.

ადამიანთა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ პრევენციული ზომების გატარება და ცნობიერების ამაღლება საკითხის ზიანისა და საფრთხესთან დაკავშირებით, რომელიც ემუქრება მიგრანტებს.

მონაწილეობის მიღება ისეთ პროგრამაში ან მათი ინიცირება, რომელიც ხელს უწყობს ყოფილი მსხვერპლის ან იძულებითი შრომის და/ან ტრეფიკინგის მსხვერპლის უნარების გაუმჯობესებას და სამუშაო ტრენინგების განხორციელებას.

მოქმედების შედეგები

ხისტი პოლიტიკა და პროგრამების განხორციელება დადებით გავლენას ახდენს მყიდველზე, ინვესტორზე, დასაქმებულსა და სხვა დაინტერესებულ პირზე. ანგარიში პოლიტიკის განხორციელების შესახებ ბრენდის იმიჯსა და კომპანიის რეპუტაციას მნიშვნელოვნად ზრდის.

საწარმოსა და მრავალი დაინტერესებული მხარის ქმედებით შესაძლებელია ერთობლივი რესურსების, უნარებისა და ცოდნის მოზიდვა იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მასშტაბურად და სისტემურად საბრძოლველად.

პრევენციული ზომების გატარება ისეთი პირობების მიმართ, რომელიც იწვევს ადამიანების ტრეფიკინგს და ეხმარება ყოფილ მსხვერპლებს ან იძულებითი შრომის მსხვერპლებს რეინტეგრაციაში ადგილობრივ და ეროვნულ შრომის ბაზარზე.

პრაქტიკული ნაბიჯები მოქმედებისაკენ

სამუშაო ჯგუფების შექმნა კომპანიის პოლიტიკის გასატარებლად იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. ბიპარტიტული კომიტეტის ჩამოყალიბება საწარმოო დონეზე, რომელიც პასუხისმგებელია საკითხის მიმართ.

საწარმოს და/ან სამუშაო დონეზე სასაჩიფრო მექანიზმის შექმნა, რომელიც აუცილებლად ანონიმური, კონფიდენციალური და ადვილად მიღწევადია დასაქმებულისათვის.

კონსულტაციები თქვენს ქოლგა დამსაქმებელთა ორგანიზაციასთან და ორგანიზაციის წევრებთან კარგ პრაქტიკულ მაგალითებზე მომწოდებლებისა და სუბ-კონტრაქტორების მონიტორინგის შესახებ. ეფექტური ღონისძიებებისა და პროცედურების გატარების მიზნით სამუშაო ჯგუფების ჩამოყალიბება.

სამუშაო კომიტეტის ჩამოყალიბება იძულებითი შრომაზე და მასში მონაწილეობა წარმოდგენილ დამსაქმებელთა ორგანიზაციაში ეროვნულ და სახელმწიფო დონეზე.

იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ეროვნული სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბებაში ხელის შეწყობა, როგორც ერთ-ერთი მთავარი პოლიტიკისა და ინსტიტუციონალური მექანიზმისა იძულებითი შრომის დასაძლევად ეროვნულ დონეზე.

ღონისძიებები ციხეში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

სამოქმედო რჩევები

თუკი თქვენ პირდაპირ ასაქმებთ პატიმარს დარწმუნდით, რომ სამუშაო სრულდება ნებაყოფილობით. პატიმრებს არ უნდა აიძულებდნენ მუშაობას.

დარწმუნდით, რომ პატიმრებს აქვთ ფორმალური, სასურველია წერილობითი თანხმობა მუშაობის შესახებ.

უზრუნველყავით პატიმრებისათვის ხელფასის, სოციალური დაზღვევის და შრომის უსაფრთხოების სატანდარტების გარანტია, რომელიც უნდა იყოს ჩვეულებრივი, თავისუფალ პირობებში დასაქმებულისათვის შესაბამისი.

გამოიყენეთ მხოლოდ სამართლებრივი სახელფასო დაქვითვა, მაგალითად საკვებსა და საცხოვრებელზე და ა.შ

მოქმედების შედეგები

ზოგიერთმა მთავრობამ შესაძლოა აკრძალოს წარმოებული პროდუქციის იმპორტი, რომელსაც ციხეში აწარმოებენ. სწორედ ასეთი აკრძალვები აუცილებელია და ამას გარდა, კიდევ სხვა კარგი პრაქტიკის ცოდნა და მათი გაზიარება სასურველი შედეგების მისაღებად.

ღონისძიებების გატარების შემთხვევაში რისკი შემცირდება და თქვენი კომპანიის რეპუტაციაც შესაბამისად იქნება დაცული.

პრაქტიკული ნაბიჯები მოქმედებისაკენ

აუცილებლად დადეთ წერილობითი შეთანხმება პატიმარ მომუშავეებთან, რომლებიც მისი გაცნობისა და თანხმობის შემთხვევაში ხელს აწერენ და შესაბამისად, კონტრაქტიც შედის ძალაში. ამ ფორმაში მითითებულია სამუშაო ანაზღაურება და სამუშაო პირობები.

უზრუნველყავით მომუშავისათვის სამუშაოს შესახებ ყველა სათანადო იფორმაციის მიწოდება, რაც დაკავშირებულია ხელფასთან, სამუშაო საათებთან და ნებისმიერ სახელფასო თუ სხვა დაქვითვებთან.

განისაზღვროს ხელფასის ოდენობა თავისუფალი მომუშავეებისათვის მსგავსი პროფილის საწარმოში, ან დასაქმების ჯგუფში და პატიმარ მუშებსაც დაენიშნოთ იდენტური ოდენობის ხელფასი.

შეხედით ციხის ხელმძღვანელ პირებს, ციხის ზედამხედველების ჩათვლით დასაქმების პოლიტიკის საკითხის და მისი მიმდინარეობის განსახილველად. თუ შესაძლებელია გაესაუბროთ პატიმარ მომუშავეებს სამუშაო პირობებისა და მათი ნებასურვილის შესახებ სამუშაოს დაწყებისას.

დონისძიებები საჯარო კაბალის წინააღმდეგ

სამოქმედო რჩევები

ადამიანური რესურსების პოლიტიკის შემუშავება დასაქმებულთათვის საჯარო კაბალის პრევენციის მიზნით.

ნუ მოსთხოვთ ახლად დასაქმებულს გადაიხადოს საცხოვრებლის თანხა დასაქმების დასაწყისში.

ფრთხილად იყავით სახელფასო ავანსებსა და სესხებთან დაკავშირებით დასაქმებულების მიმართ. თუკი ასე მოხდება, მაშინ დარწმუნდით რომ ისინი არ აყენებენ დასაქმებულებს იძულებითი შრომის პირობებში სესხის გადახდის მიზნით.

იცნობდეთ ეროვნულ კანონმდებლობას და პრაქტიკას. თუკი თქვენ რაიმე დაქვითვებს განახორციელებთ დასაქმებულის ხელფასიდან დარწმუნდით, რომ ისინი რჩებიან სამართლებრივი ლიმიტის ჩარჩოებში.

დარწმუნდით, რომ თქვენს კონტრაქტში ნათლადაა განმარტებული ინფორმაცია სამუშაო პირობებზე და იმ ენაზეა შედგენილი, რომელიც იცის დასაქმებულმა.

თუკი თქვენ საერთაშორისო დონეზე მოახდენთ პიროვნების დასაქმებას და ამას აკეთებთ კერძო დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით დარწმუნდით, რომ დასაქმებულს არ ართმევენ დიდი რაოდენობით თანხას საუშაოს მისაღებად.