



International
Labour
Office

**Պայքար
հարկադիր
աշխատանքի
դեմ**

**Ձեռնարկ
գործատուների
համար**

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր



International
Labour
Office

1

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

Ներածություն և համառոտ նկարագիր

Ձեռնարկ գործատուների համար

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործառնությունների ծրագիր

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործատուների համար

1

Ներածություն և համառոտ նկարագիր

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.



Նախաբան

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային մակարդակով արգելված և դատապարտելի երևույթ է: Մեզանից շատերը կարծում են, թե այդ խնդիրը այլևս գոյություն չունի և այն ամբողջովին վերացվել է: Դժբախտաբար սա ճիշտ ընկալում չէ և գոյություն ունեն փաստեր, որոնք վկայում են աշխարհի տարբեր մասերում հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերի մասին:

Հարկադիր աշխատանքը խնդրո առարկա է հանդիսանում լայնորեն վավերացված միջազգային փաստաթղթերում և մասնավոր հատվածի տարաբնույթ կանոնակարգերում, համաձայնագրերում, որոնք կոչված են արգելելու հարկադիր աշխատանքի երևույթը: Հարկադիր աշխատանքի վերացումը հանդիսանում է ԱՄԿ 1998 թ ընդունված Հիմնարար սկզբունքների և աշխատանքում իրավունքների մասին հռչակագրի հիմնական սկզբունքը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ հարկադիր աշխատանքին անդրադառնում են մի շարք միջազգային փաստաթղթեր, այնուամենայնիվ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ իրազեկվածությունը շատ քիչ է և հաճախ այդ երևույթը նույնիսկ անտեսվում է: Բիզնես ոլորտի համար մինչ վերջերս հարկադիր աշխատանքը առաջնահերթություն չէր հանդիսանում, բայց այսօր գոյություն ունի հարկադիր աշխատանքից խուսափելու մեծ հետաքրքրություն: Այսօր աճող գլոբալիզացման ժամանակաշրջանում շատ տնտեսություններ բացում են իրենց դռները ներառելով համաշխարհային առաջարկի և պահանջարկի ցանցերը: Մի կողմից քիզնես ոլորտը հզորացնում է իր առաջարկի ցանցի կառավարումը, մյուս կողմից ընդհանուր առմամբ հանրությունը ավելի իրազեկված է միջազգային զարգացումներին և այդ թվում՝ հարկադիր աշխատանքի երևույթին, որի իրազեկումը իրականացվում է հասարակական կազմակերպությունների, լոբբիստական խմբերի, ՋԼՄ-ների և այլոց կողմից:

Գործատուների և գործարարների համար նախատեսված այս ձեռնարկը իր մեջ պարունակում է գործնական քայլեր և խորհուրդներ քիզնես ոլորտի համար՝ ճանաչելու և կանխարգելելու հարկադիր աշխատանքի իրավիճակները: Գործատուների միջազգային կազմակերպությունը (ԳՄԿ) ողջունում է ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի դեմ գործողությունների հատուկ ծրագրի ջանքերը, որն այդ ծրագրի առաջին նախաձեռնությունն է մշակելու գործնական քայլեր նախատեսված հատկապես մեջ և մենք վստահ ենք, որ այս ձեռնարկը շատ օգտակար կլինի գործատուների կազմակերպություններին հասկանալու հարկադիր աշխատանքի խնդիրը, համապատասխան քայլեր ձեռնարկելու հարկադիր աշխատանքի իրավիճակներից խուսափելու համար և միանալու հարկադիր և պարտադրված աշխատանքի վերացման դեմ ուղղված ջանքերին:

Անտոնինո Պենալոսա

Գլխավոր քարտուղար

Գործատուների միջազգային կազմակերպություն

Այս ձեռնարկը նպատակ ունի ամբողջ աշխարհում գործատուների կազմակերպություններին և առանձին կազմակերպություններին ներկայացնելու թե ի՞նչ բան է հարկադիր աշխատանքը, ինչպե՞ս է այն ազդում բիզնեսի գործընթացներին և ի՞նչ կարող են անել գործատուները այս խնդիրը լուծելու համար:

Հարկադիր աշխատանքը գնալով ավելի զգալի ռիսկեր է պարունակում գործատուների համար և սա վերաբերվում է ոչ միայն զարգացող երկրների ֆորմալ տնտեսության ոլորտում գործող փոքր ձեռնարկություններին, այլ նաև տարբեր երկրներում ներկայացուցչություններ ունեցող հսկա կազմակերպություններին: Համաձայն ԱՄԿ վիճակագրության հարկադիր աշխատանքի դեպքերի 80 տոկոսը տեղի է ունենում մասնավոր սեկտորում: Չնայած վերը նշված դեպքերի մեծամասնությունը տեղի է ունենում ստվերային տնտեսության պայմաններում, վերջերս մի քանի հսկայական ձեռնարկություններ նույնպես մեղադրվել են հարկադիր աշխատանքի ներգրավելու մեջ:

Չնայած այն հանգամանքին, որ այսօր շատ ձեռնարկություններ իրենց վարքագծի կանոնակարգերում ունեն համապատասխան հոդվածներ հարկադիր աշխատանքի վերացման դեմ և մեծ թվով առողջտային ընկերություններ առաջարկում են իրենց ծառայություններն այդ ոլորտի հետ կապված, կարելի է մեծ բանավեճեր ծավալել այն մասին թե ի՞նչ է հարկադիր աշխատանքն գործնականում: Այն կարող է շատ տարբեր բարդ ձևեր ընդունել, որոնք առանց ԱՄԿ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ կոնվենցիաներով սահմանված հստակ ուղեցույցների դժվար է հասկանալ և բացահայտել:

Ձեռնարկի այս առաջին տարբերակը նպատակ ունի լրացնելու նման բացթողումները: Այն մշակվել է Գործատուների միջազգային կազմակերպության հետ սերտ համագործակցության արդյունքում և ներառում է տարբեր տարածաշրջանների գործատուների և բիզնես դերակատարների փորձառությունները: Լավագույն բիզնեսի փորձառությունների և ուղղորդման խորհուրդների հետ համատեղ, այս բոլոր հանդիպումների ընթացքում հստակորեն արտահայտվել է նման ձեռնարկի պահանջարկը: Այս նախնական տարբերակը պարունակում է սահմանափակ քանակությամբ լավագույն փորձեր, բայց կարդացողները խրախուսվում են մեզ հետ կիսելու իրենց փորձառությունները, որոնք մեզ կօգնեն ավելի հարստացնել այս ձեռնարկի հետագա տպագրությունները:

Այս ձեռնարկը պատասխովել է UN.GIFT -ի Փորձագիտական խմբի նախաձեռնության շրջանակներում ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ ծրագրի աշխատակից Ֆիլիպ Հանթերի կողմից: Աշխատանքներում ներգրավվել են նաև մի քանի ԱՄԿ վարչություններ՝ հատկապես նրանք որոնք առնչություն ունեն խնդրի հետ, մասնավորապես՝ աշխատանքային միջազգային չափանիշների, գործատուների գործողությունների, անդրազգային ձեռնարկությունների, սոցիալական երկխոսության և աշխատանքային պայմանների բարելավման ինչպես նաև երկայի աշխատանքի վարչությունները: Մեր երախտիքի խոսքն ենք ուղղում նաև արտաքին աշխարհի մեր գործընկերներին՝ մասնավորապես՝ գործատուների կազմակերպություններին, բիզնես և քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներին, որոնք իրենց ժամանակը տրամադրեցին այս ձեռնարկը վերանայելու, ինչպես նաև իրենց

կարծիքներն արտահայտելու համար: Հատուկ շնորհակալություն պրն Դեյվիդ Արքլեսին, Global Affairs-ի փոխնախագահ և տկն Բրանկա Մինիչին, Manpower Inc.-ից իրենց անգնահատելի աջակության համար՝ համակարգելու համար ձեռնարկի անկախ փորձաքննությունը: Չենք կարող չնշել նաև Գործատուների միջազգային կազմակերպության ներկայացուցիչներ պրն Բրենյո Ուիլթոնին և տկն Բարբառա Լեոնին, որոնց ուղղում եմ այս գնահատանքի խոսքերը և ովքեր մեծապես աջակել են այս ձեռնարկի նախագծին իրենց կարծիքներով և խորհուրդներով:

Ռոջեր Փլանթ

Տնօրեն, Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի գործողությունների հատուկ ծրագիր (SAP-FL)



Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգից ծագող հարկադիր աշխատանքի խնդիրները գնալով նկատելիորեն կարևորվում են ինչպես գործատուների կազմակերպությունների, այնպես էլ առանձին գործատուների համար: Այս ձեռնարկը նախատեսված է տարբեր մակարդակներում ու ոլորտներում գործատուներին վերը նշված խնդիրը լուծելու համար՝ տրամադրելով գործնական քայլեր և ուղղորդող նյութեր, որոնք կօգնեն ճանաչելու և կանխարգելելու հարկադիր աշխատանքը, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում, իրենց իրավասությունների շրջանակներում կիրառելի համապատասխան պատիժամիջոցներ:

Գործատուների կազմակերպությունները և առանձին գործատուները հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերի կանխարգելման գործում կարևոր դեր են խաղում: Հատկապես գործատուների կազմակերպությունները թագավարական լավ դիրք ունեն ապահովելու կազմակերպչական ներգրավվածությունը և շարունակականությունը և գործատուների ներգրավվածությունը շատ կարևոր նախադրյալ է ԱՄԼ-ի միջև 2015 թվականը աշխարհն ազատել հարկադիր աշխատանքի ձևերից նպատակին հասնելու համար:

Ծառ պատճառներ կան առանձին գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին ներգրավելու և դերակատարում ունենալու մարդկանց թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի դեմ մղվող համաշխարհային պայքարում՝

- **Իրավական պարտավորություններ** - Համաբյա բոլոր ԱՄԼ անդամ պետությունները, որոնք որ վավերացրել են հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքին վերաբերող ԱՄԼ թիվ 29 և 105 կոնվենցիաները, և այն երկրները, որոնք վավերացրել են մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի պալերմոյի արձանագրությունը իրավական պարտավորություն են կրում քրեականացնել վերը նշված գործողությունները: Սա նշանակում է, որ մարդկանց թրաֆիքինգը և հարկադիր աշխատանքը քրեորեն պատժելի արարք է աշխարհի շատ երկրներում և հետևաբար այն կազմակերպությունները, որոնք ներգրավվածություն ունեն նմանատիպ գործառնություններում կարող են ենթարկվել պատիժների:
- **Կառավարել ռիսկերը և համբավը** - Հաջողակ լինելու համար կազմակերպությունները պետք է կառավարեն ռիսկերը, որոնք մշտական չեն և կարող են ծագել այդ կազմակերպության, գործընկերների և այլ դերակատարների գործառնություններում: Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի մեջ ցանկացած կազմակերպության ուղղված մեղադրանքներն իրենցից ներկայացնում են իրավական ռիսկեր, ինչպես նաև լուրջ վտանգ տվյալ կազմակերպության հեղինակությանը:
- **Հարկադիր աշխատանքն համաշխարհային մատակարարների ցանցում** - Գլոբալիզացիան, երկրների և կազմակերպությունների միջև աճող կապերը համաշխարհային մատակարարների ցանցում բարձրացել է հարկադիր աշխատանքին և մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող հարցերը:

- **Վարքագծի կանոնակարգեր և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն (ԿՍՊ)** – Հարկադիր աշխատանքի բացառումը վարքագծի կանոնակարգի և այլ ԿՍՊ նախաձեռնությունների մեջ կարևորագույն բաղադրիչ է հանդիսանում: Կազմակերպությունների հանդեպ՝ հատկապես նրանց, որոնք մատակարարում են սպառողների շուկաները և ունեն նկատելի անվան համբավ, գոյություն ունի նոր և աճող ակնկալիք՝ սոցիալական և մարդու իրավունքներին համահունչ գործելու:
- **Հարկադիր աշխատանքն ու մարդկանց թրաֆիքինգը բարոյապես անընդունելի են:**

Ձեռնարկի նպատակները

Այս ձեռնարկը նախատեսվում է գործատուների կազմակերպությունների, ինչպես նաև առանձին գործատուների լայն շրջանակների համար, որը ներառում է փոքր և միջին չափի ձեռնարկությունները, անդրազգային ձեռնարկությունները, արտահանող կազմակերպություններն ու այնպիսի կազմակերպություններ, որոնք գործում են համաշխարհային մատակարարների ցանցում: Այս ձեռնարկում գետնի վրա նյութերն ու տեղեկություններն օգտակար կլինեն ղեկավարության, կադրերի, սոցիալական և առողջապահական բաժնի աշխատակիցների համար՝ օգնելով վերջիններիս իրենց ամենօրյա աշխատանքում: Այն օգտակար կլինի ԿՍՊ շրջանակներում համայնքային կազմակերպությունների, ինչպես նաև այն կազմակերպությունների, որոնք զբաղվում են կառավարման ոլորտի խորհրդատվությամբ, օրինակ՝ խորհրդատուներ և որակի վերահսկման կազմակերպությունների համար:

Այս ձեռնարկի հիմնական նպատակն է աջակցել առանձին գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին հասկանալու հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի տարբեր ձևերը և դրանց դեմ պայքարի մեթոդները, ինչպես նաև հասկանալ, որ յուրաքանչյուր ձեռնարկություն յուրահատուկ է և ունի տարբեր կարիքներ և առաջնահերթություններ: Սա իսկապես համաշխարհային երևույթ է և այսօր առընչվում է աշխարհի բոլոր երկրներին: Այսպիսով, հարկադիր աշխատանքը լուրջ վտանգ է ներկայացնում գործատուներին համաշխարհային մակարդակով ինչպես նաև վերջիններիս ազգային և միջազգային ներկայացուցիչներին: Այս ձեռնարկը ներառում է հետևյալ հիմնական նպատակները՝

- Բարձրացնել իրազեկությունը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ՝ ի՞նչ են դրանք և որտե՞ղ փնտրել:
- Տարբեր գործատուներին և գործատուների կազմակերպություններին ապահովել գործնական նյութերով և ուղղորդմամբ, աջակցելով նրանց պայքարը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ:
- Աջակցել գործատուներին խրախուսելով վերջիններիս ներգրավածությանը այս հարցերի մեջ միևնույն ժամանակ առաջարկելով հատուկ քայլեր օգնելով նրանց կանխարգելիչ գործողություններով հարկադիր աշխատանքի ռիսկին դիմակայելուն:

- Ձեռք բերել գիտելիքներ այս հարցին վերաբերող միջազգային չափանիշների և վերջիններիս կիրառման վերաբերյալ:
- Ներառելով գործատուներին համաշխարհային մակարդակով ծավալված այս պայքարի մեջ, խրախուսել լայն համագործակցություն ուղղված հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ:
- Այս ձեռնարկի օգտագործումը, որպես ռեսուրսային գրքույկ և ուղեցույց:

Ինչպե՞ս օգտագործել այս ձեռնարկը

Այս ձեռնարկը մշակվել է գործատուների գործնական օգտագործման համար: Այն հանդիսանում է գրծնական լուծումների և թերթոնների ժողովածու, որն ուղղորդում է գործատուներին հարկադիր աշխատանքի դեմ իրենց պայքարում: Ձեռնարկը ներառում է հարկադիր աշխատանքին և մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող ընդհանուր տեղեկություններ, ամենավերջին վիճակագրական տվյալներ, հիմնական դրոշմների ընդհանուր նկարագիր և այլ գրականության աղբյուրներ: Այն ունի միջոլորտային մոտեցում և ներկայացնում է տարբեր տարածաշրջանների, երկրների, գործատուների կազմակերպությունների և տարբեր չափերի ձեռնարկությունների վերաբերյալ տեղեկություններ: Ձեռնարկում նաև ներկայացված է գործողությունների կոնկրետ օրինակներ, որոնք արդեն կիրառվում են այլուր: Ձեռնարկը կազմված է հետևյալ բաժիններից՝

- **Գործատուների հաճախ տրվող հարցեր**- Հակիրճ ուղեցույց դեկավարների, կադրերի բաժնի աշխատակիցների և այլոց համար, որը պարունակում է գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցերը և դրանց պատասխանները: Ձեռնարկը նաև հեշտ օգտագործելի ոճով շոշափում է այնպիսի բարդ հարցեր, ինչպիսիք են բանտային աշխատանքը, հարկադիր հավելաժամերը և պարտքային կախվածությունը:
- **Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ուղղորդող սկզբունքներ**
- Գործատուների հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարի գործողություններն ուղղորդող ԱՄԿ չափանիշների և իրավական դաշտի վրա հիմնված սկզբունքների ժողովածու:
- **Հարցաթերթ և համապատասխանության գնահատման ուղղորդում**- Ձեռնարկությունների մակարդակով գնահատումների հարցաթերթ մշակված սոցիալական աուդիտորների համար: Այն պարունակում է հարցաշար, ինչպես նաև քաղաքականության մշակման և կիրառման ուղեցույց և գնահատումն իրականացնելու տեխնիկական խորհուրդներ:
- **Գործողությունների ուղեցույց** - Ներկայացնում է այն հիմնական քայլերը, որ ձեռնարկությունները և գործատուների կազմակերպությունները կարող են կատարել հարկադիր աշխատանքի դեմ ուղղված իրենց պայքարում ձեռնարկության, ազգային, ազգային և ոլորտային մակարդակներում և համաշխարհային մատակարարների ցանցում:

- **Գործողությունների հուշաթերթ** - Ներառում է գործնական ուղեցույցների ժողովածու, որոնք ցույց են տալիս այն կոնկրետ քայլերն ու օգուտները, որ կազմակերպությունները կարող են ունենալ պայքարելով հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ:
- **Դեպքերի ուսումնասիրություն** - Կազմակերպությունների և ոլորտների քայլերի կոնկրետ օրինակներ, որոնք ցույց են տալիս տարատեսակ մոտեցումները հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարում:

Սահմանումներ և հայեցակարգեր

Հարկադիր աշխատանք

Հարկադիր աշխատանքի միջազգայնորեն ճանաչված սահմանումը կարելի է գտնել ԱՄԿ թիվ 29 (1930) կոնվենցիայում: Համաձայն կոնվենցիայի սահմանման հարկադիր աշխատանքը դա՝ «բոլոր տեսակի աշխատանքներն ու ծառայություններն են, որոնք տվյալ անձանցից կորզվում են տուգանքի սպառնալիքով և որի համար վերը նշված անձը չի տվել իր կամավոր համաձայնությունը»:

Այս սահմանման հիմնական բաղադրիչներն են՝

Բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություններ - Սա ներառում է անկախ ոլորտից, զբաղմունքից բոլոր տեսակի աշխատանքներ, ծառայություններ լինեն դրանք օրինական թե՛ անօրինական:

Ցանկացած անձ - Սա վերաբերում է ինչպես չափափառ անձանց, այնպես էլ երեխաներին, անկախ իրենց ազգությունից, և կապ չունի եթե՛ տվյալ անձը հանդիսանում է այն երկրի քաղաքացի, որտեղ կատարվել է հանրկադիր աշխատանքի դեպքը, թե՛ ոչ:

Տուգանքի սպառնալիք - սա կարող է վերաբերել քրեական պատիժներին ինչպես նաև հանցանքների տարբեր ձևերին, ինչպիսիք են սպառնալիքները, բռնությունները, տվյալ անձի անձը հաստատող փաստաթղթերի ապօրինի տնօրինումը, բանտարկությունը և աշխատավարձերի չվճարումը: Տուգանքը կարող է նաև նշանակել իրավունքների և առավելությունների կորուստ:

Կամավոր - Սա վերաբերում է աշխատողի համաձայնությանը աշխատանքի անցնելու և այդ աշխատանքը համապատասխան նախօրոք տեղեկությամբ ցանկացած ժամանակ թողնելու համաձայն տվյալ երկրի օրենսդրության և կոլեկտիվ համաձայնության (collective agreement):

Իրականում մարդիկ հարկադիր աշխատանքի գոհներ են, եթե նրանք աշխատում են հակացանկ իրենց ցանկության, ընտրության ազատության և չեն կարող թողնել այդ գործը առանց տուգանքների կամ տուգանքների սպառնալիքի:

Թիվ 1 գծանկարը օրինակների միջոցով ցույց է տալիս այս սահմանումները տարբեր տեսանկյուններից

Գծանկար 1- Ճանաչել հարկադիր աշխատանքը գործնականում

Աշխատանքի համաձայնության բացակայություն (հարկադիր աշխատանքի «ուղին»)

- Ծնվել / ծառանգել «ստրկություն» կամ պարտքից կախվածության կարգավիճակը
- Անձանց առևանգումը
- Անձի վաճառքը մեկ այլ անձի սեփականության իրավունքով
- Բռնի ազատությունից զրկելը աշխատանքի վայրում՝ բանտում կամ մասնավոր բանտարկության վայրում
- Հոգեբանական հարկադրանք, օրինակ՝ աշխատանքի հրահանգ աշխատելուց հրաժարվելու դեպքում տուգանքի սպառնալիքով
- Պարտքերի կախվածություն կամ դրդում (հաշիվներ կնդծելու, ուռճացված գների, ապրանքների և ծառայությունների արժեքի իջեցնելու և չափազանցված տոկոսաժրույքների միջոցով և այլն)
- Աշխատանքի պայմանների շուրջ խաբեության կամ կնդծ խոստումներ
- Աշխատավարձերի պահումը և չվճարումը
- Անձը հաստատող փաստաթղթերի և այլ արժեքավոր սեփականության ապօրինի տնօրինումը

Տուգանքի սպառնալիք (հարկադիր աշխատանքի մեջ պահելու միջոց)

- Աշխատողի, ընտանիքի կամ մտերիմի հանդեպ ֆիզիկական բռնության կիրառում
- Սեռական բռնություն
- Գերբնական փոխհատուցման սպառնալիք
- Ձերբակալում կամ բանտարկություն
- Ֆինանսական տուգանքներ
- Իրավապահներին հանձնելը (ոստիկանություն, միգրացիոն ծառայություններ, և այլն) և վտարում
- Ապագա աշխատանքից զրկումը
- Համայնքային և սոցիալական շփումներից զրկելը
- Իրավունքներից և ազատություններից զրկելը
- Սննդից, ապաստանից և այլ անհրաժեշտություններից զրկումը
- Ավելի վատ աշխատանքային պայմաններ
- Սոցիալական կարգավիճակի կորուստ

Մարդկանց թրաֆիքինգ

Մարդկանց թրաֆիքինգը կարող է հանգեցնել նաև հարկադիր աշխատանքի: Այն ներառում է անձանց փոխադրումը շահագործման նպատակով՝ հիմնականում երկրի սահմաններից դուրս: Վերջին տարիներին մարդկանց թրաֆիքինգը ընդունել է նոր ձևեր, որոնք հաճախ կապված են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, տրանսպորտի և անդրազգային կազմակերպած հանցավորության գարգացման հետ: Այն նմանապես ազդում է գարգացող երկրների, անցումային երկրների և գարգացած երկրների տնտեսությունների վրա:

Մարդկանց թրաֆիքինգի հիմնական սահմանումը կարելի է գտնել 2000թ պալերմոյի արձանագրության մեջ (տես հավելված 1-ը): Այս սահմանումը տարբերակում է թրաֆիքինգը մաքսանենգությունից հիմնականում շեշտադրելով շահագործման, խաբեության և հանցավորության բաղադրիչները: Համաձայն վերը նշված արձանագրության՝

Թրաֆիքինգ նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ծանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր ախտառնքը կամ ստրկությանը համանման սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը:

Այս սահմանումը բավականին բարդ է և շեշտադրում է հետևյալ հիմնական կետերը՝

Գործողություններ - Սա ներառում է թրաֆիքինգի ողջ ընթացքի յուրաքանչյուր փուլը՝ անձանց հավաքագրումը, տեղափոխումը, փոխադրումը, ընդունումը կամ ստացումը:

Միջոցներ - Սա ներառում է սպառնալիքը կամ ուժի օգտագործումը, խաբեությունը, առևանգումը, կեղծումը, դիրքի չարաշահումը և կարիքավորության վիճակի չարաշահումը և

Նպատակը - Սա շահագործումն է, որը ներառում է հարկադիր աշխատանքը, ստրկությունը և ստրկացումը

Պալերմոյի արձանագրությունը նաև տարբերակում է երեխաների (18 տարեկանից ցածր) և չափահասների թրաֆիքինգը: Երեխաների հավաքագրումն ու տեղաշարժը երկրորդ կողմի կողմից ենթադրվում է անձանց թրաֆիքինգ, եթե նույնիսկ դրա ընթացքում չի օգտագործվել որևէ անօրինական միջոց ներկայացված սահմանման մեջ:

ԱՄԿ- ի համար կարևոր է պարզաբանել, այն փաստը, որ ոչ բոլոր հարկադիր աշխատանքի դեպքերը կարող են լինել մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունք և որ ոչ բոլոր թրաֆիքինգի դեպքերը կարող են հանգեցնել հարկադիր աշխատանքի:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

ԱՄԿ-ն սահմանում է ԿՍՊ-ն որպես «միջոց կամ ուղի որի միջոցով ձեռնարկությունը ուշադրություն է դարձնում հասարակության վրա ունեցած իրենց գործունեության արդյունքում առաջացած ազդեցությանը և հաստատում է իր արժեքներն ու սկզբունքները ինչպես ներքին մեթոդաբանության մեջ- այնպես էլ իրենց արտաքին գործընկերների հետ հարաբերություններում: ԿՍՊ-ն հիմնված է կամավորականության սկզբունքի վրա և ձեռնարկության կողմից և նախաձեռնությամբ վարվող նախաձեռնությունն է և վերաբերում

է կազմակերպության գործողություններին, որոնք պետք է նպաստեն օրենքների հետ համահունչ լինելուն»:

ԱՄԿ սահմանման հիմնական բաղադրիչներն են՝

Կամավոր - Կամավորականության սկզբունքների հիման վրա ձեռնարկություններն ընդունում են սոցիալապես պատասխանատու վարքագիծ՝ անելով ավելին քան իրենց օրենքներով սահմանված պարտավորությունները:

Ինտեգրված - ԿՄՊ-ն ձեռնարկության կառավարման ինտեգրված բաղադրիչ է: Այսպիսով այն տարբերվում է բարեգործությունից:

Կանոնավոր - Սոցիալական պատասխանատվության գործողությունը կանոնավոր է և ոչ դեպքից դեպք:

ԿՄՊ համար ԱՄԿ-ի դեպքում հիմք է հանդիսանում Սոցիալական քաղաքականությանը և անդրազգային ձեռնարկություններին (ԱԱՁ) վերաբերող սկզբունքների եռակողմ հռչակագիրն է¹: ԱԱՁ հռչակագիրը ձեռնարկություններին վերաբերող միակ միջազգային փաստաթուղթ է, որը համաձայնեցվել է կառավարությունների, գործատուների և արհմիությունների կազմակերպությունների կողմից: ԱՄԿ *Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիրը* նույնպես հանդիսանում է գլխավոր իրավական փաստաթուղթ: Այն պարտավորեցնում է ԱՄԿ անդամ պետություններին հարգել և խթանել չորս հիմնական աշխատանքի սկզբունքները ներառյալ հարկադիր աշխատանքի բացառումը, անկախ տվյալ պետության կողմից համապատասխան կոնվենցիաների վավերացման հանգամանքից:² Հռչակագրում նշված սկզբունքներն ու իրավունքները հանդիսանում են ՄԱԿ-ի գլոբալ կոմպակտի աշխատանքի սկզբունքները: Սկսած կոմպակտի հիմնադրման օրվանից 1999թ ՄԱԿ-ն ակտիվորեն համագործակցում է ՄԱԿ-ի գլոբալ կոմպակտի գրասենյակի և այլ ՄԱԿ-ի անդամ գործակալությունների հետ:

Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկություններ կարող եք գտնել այս ձեռնարկի 2 թերթում, Գործատուների հաճախ տրվող հարցերի բաժնում: Տես նաև վարը նշված հավելվածը, որը պարունակում է հատվածներ միջազգային իրավական փաստաթղթերից:

1 Stu՝ www.ilo.org/multi.

2 Stu՝ www.ilo.org/declaration. Ի հավելումն հարկադիր աշխատանքի բացառմանը, հռչակագիրը նաև վերաբերում է ասոցիացիայի ազատությանը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ ձանաչմանը, , երեխայի աշխատանքի արդյունավետ բացառմանը, և աշխատանքում և զբաղվածության ոլորտում խտրականությունների վերացմանը:



II Հարկադիր աշխատանքն ու համաշխարհային տնտեսությունը

Փաստեր և թվեր

Համաձայն ԱՄԿ վիճակագրության աշխարհում հարկադիր աշխատանքի զոհեր են ամենաքիչը 12.3միլիոն մարդ։ Վերջիններիցս 9.8 միլիոնը շահագործվում են մասնավոր մարդկանց կողմից ներառյալ՝ 2.4 միլիոն անձ, որոնք զոհեր են հարկադիր աշխատանքի, որն առաջացել է մարդկանց թրաֆիքինգի հետևանքով։ Շահագործման տեսանկյունից հատկապես խոցելի իրավիճակում են կանայք և երեխաները, չնայած որ տղամարդիկ նույնպես նույն իրավիճակում են, հատկապես հանքային և շինարարության ոլորտներում։

Հարկադիր աշխատանքը գոյություն ունի ինչպես զարգացած այնպես էլ զարգացող երկրներում։ Այն համաշխարհային խնդիր է, որը շատ թե քիչ ազդեցություն ունի բոլոր երկրների վրա։ Թիվ 1 գծապատկերում ցույց է տալիս հարկադիր աշխատանքին վերաբերող համաշխարհային իրավիճակը տարածաշրջանային կտրվածքով, որը փաստում է այդ երկույթի համաշխարհային լինելը։

Գծապատկեր 1

Հարկադիր աշխատանքն ու թրաֆիքինգի արդյունքում հարկադիր աշխատանքը տարածաշրջանային կտրվածքով		
	Ընդհանուր հարկադիր աշխատանք	Ընդհանուր թրաֆիքինգ
Ասիա և Խաղաղօվկիանոսյան երկրներ	9 490 000	1 360 000
Հարավային Ամերիկա և Լատինյան ավազանի երկրներ	1 320 000	250 000
Սուր-սահարայի աֆրիկյան երկրներ	660 000	130 000
Զարգացած երկրներ	360 000	270 000
Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա	260 000	230 000
Անցումային երկրներ	210 000	200 000
Աշխարհում	12 300 000	2 450 000*
*Լուծում Թվերը գումարելիս վերջնական թիվը չի ստացվում՝ կլորացման պատճառով		



2.4 միլիոն թրաֆիքինգի գոհ տղամարդկանցից, կանանցից ու երեխաներից յուրաքանչյուր պահի ամենաքիչը մեկ երրորդը թրաֆիքինգի է ենթարկվել տնտեսական պատճառներով, չհաշված սեռական շահագործումը: Թրաֆիքինգի արդյունքում իրականացվող հարկադիր աշխատանքի անօրինական եկամուտները կազմում են մոտավորապես 32 միլիարդ ԱՄՆ դոլլար: Այս եկամուտների կեսն առաջանում է զարգացած երկրներում և մեկ երրորդին մոտ չափաբաժինը՝ Ասիայում: Համաշխարհային մակարդակով, յուրաքանչյուր հարկադիր աշխատողի կտրվածքով միջին եկամուտը տարեկան կազմում է մոտավորապես 13,000 ԱՄՆ դոլլար կամ ամսեկան 1,100 ԱՄՆ դոլլար³:

Հիմնական հարկադիր աշխատանքի ձևերը ներառում են՝

Պարտքից դրդված հարկադիր աշխատանք - Հարավային ասիայում, որտեղ որ հարկադիր աշխատանքի այս տեսակը տարածված է որպես «պարտքից կախված աշխատանք» և լայնորեն ճանաչված է որպես «պարտքի կախվածություն»: Սա ներառում է գործատուի կամ աշխատող հավաքագրողի կողմից, որն ետ վճարելու համար աշխատողը կամ նրա ընտանիքի անդամները վարկի կամ աշխատավարձի ավանսի փոխարեն պարտավորված են աշխատել կամ ծառայուններ մատուցել: Այնուամենայնիվ այդ վարկի կամ աշխատանքի պայմաններն այնպիսին են, որ աշխատողը տարիներ շարունակ հայտնվում է թակարդում, չկարողանալով փոխհատուցել վարկը կամ ավանսով վճարված աշխատավարձը:⁴

Հարկադիր աշխատանք բանտերում - Համաձայն միջազգային օրենքների բանտային կալանքի ընթացքում աշխատանքը չի ենթադրում որպես հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ, բանտարկվածների կողմից, որոնք չեն դատապարտվել դատարանի կողմից և որոնց աշխատանքը չի վերահսկվում հանրային իշխանությունների կողմից, ոչ-կամավոր աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք: Նմանապես, բանտարկյալների կողմից մասնավոր նախաձեռնությունների համար աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք:

Մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունքում առաջացած հարկադիր աշխատանք- Մարդկանց թրաֆիքինգը դարձել է մի մեծ համաշխարհային ձեռնարկություն: Այն հաճախ կապված է կազմակերպված հանցագործությունների հետ և ներառում է խաբեությամբ հավաքագրումը, աշխատավարձի ապօրինի գանձում կամ շանտաժի միջոցով միգրանտ աշխատողներին իրենց հասանելիք աշխատավարձից գրկումը:

Պարտադրված աշխատանք - Սա վերաբերում է խաբեության բազում ձևերին և պարտադրանքին աշխատանքում, որը հատուկ պայմանների առկայության դեպքում կարող է հանգեցնել հարկադիր աշխատանքի: Մասամբ պահելով կամ ընդհանրապես չվճարելով աշխատավարձերը, անձը հաստատող փաստաթղթերի անօրինական պահումը և պարտքի կախվածության դրդումը պարտադրված աշխատանքի որոշ օրինակներ են:

3 Այս թվերը վերցրվել են ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի համաշխարհային զեկույցից, որն իրականացվել է ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագրի բաժնի շրջանակներում, Ժնև 2005թ: Այս թվերի հաշվարկի մեթոդաբանությանը ծանոթանալու համար տես՝ Պետրիկ Բելսեր et.al, ԱՄԿ Աշխարհում հարկադիր աշխատանքի նվազագույն հաշվարկներ, Ժնև 2005 թ:

4 ՄԱԿ-ի ստրկության, ստրկավաճառության և դրա տարբեր ձևերի վերացման լրացուցիչ կոնվենցիա

Շահագործող աշխատանքային պայմանագրի կառույցին կապված հարկադիր աշխատանք - Այսօրինակ դեպքերին այսօր կարելի է հանդիպել աշխարհի ցանկացած երկրում: Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողները նպատակակետ երկրում իրենց կարող են գտնել արդեն պայմանագրից կախյալ վիճակում, պայմանագիրը փոխելու առանց որևէ կամ շատ քիչ հնարավորությամբ:

Տնտեսական ոլորտների ռիսկերը

Դեռևս շատ դժվար է ձեռք բերել հուսալի տվյալներ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ այն տնտեսական ոլորտներում, որտեղ առկա են այդ դեպքերը: Այնուամենայնիվ համաձայն ԱՄԿ տվյալների հարկադիր աշխատանքի միայն 20% է, որն առաջանում է պետության կամ զինվորականության կողմից: Սա նշանակում է, որ մեծամասամբ հարկադիր աշխատանքը իրականացվում է մասնավոր սեկտորի կողմից: Այս մեծամասնության 11%-ը իրականացվում է առևտրային սեռական շահագործման և 64%-ը տնտեսական շահագործման նպատակներով: Հարկադիր աշխատանքի դեպքերի մնացած 5%-ը հնարավոր չէ պարզորոշ որոկավորել:⁵

Շատ երկրներում հարկադիր աշխատանքի ու մարդկանց թրաֆիքինգի խնդիրները ճանաչված են որպես զգալի խնդիրներ հետևյալ տնտեսական ոլորտներում, որն ի դեպ ամբողջական չէ:

- Գյուղատնտեսություն,
- Շինարարություն,
- Կտորեղենի և տեքստիլի վաճառքի և արտադրության ոլորտ,
- Տուրիզմի և ծառայությունների ոլորտ,
- Հանքահորության ոլորտ,
- Սննդի արտադրություն և փաթեթավորում,
- Տրանսպորտ,
- Տեղական ծառայություններ և մաքրելու ծառայություններ,
- Սեքս ծառայություններ և պոռնոկություն:

Մարդկանց թրաֆիքինգի արդյունքում ծնված հարկադիր աշխատանքը հատկապես տեսանելի է այն անձանց մոտ, ովքեր անկանոն աշխատանքային և միգրացիոն կարգավիճակով աշխատում են ոչ ստվերային տնտեսության սահմաններում: Այնուամենայնիվ ավելի հստակ է դառնում այն փաստը, որ խաբելությամբ հավաքագրումն ու աշխատանքը կարող են նաև ազդել այլ հիմնական ոլորտներում աշխատող

⁵ Տես՝ ԱՄԿ Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար իրավունքների և սկզբունքների հռչակագրի շրջանակներում իրականացված համաշխարհային զեկույցը, Ժնև, 2005:

միգրանտների վրա, ինչպիսիք են առողջապահությունը, սննդի արդյունաբերությունը, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները և պայմանագրային մաքրելու ծառայությունները մասնավոր և հասարակական ոլորտներում:

Խոցելի աշխատողներ

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային մի երևույթ է, որն իր ազդեցությունն ունի բոլոր տարածաշրջաններում, երկրներում, տնտեսության բոլոր ոլորտներում, ինչպես ֆորմալ և ոչ ֆորմալ պայմանագրերով բոլոր աշխատողների վրա: Այնուամենայնիվ, աշխատողների որոշ խմբեր ավելի խոցելի են քան մյուսները: Որոշներն ավելի խոցելի են ելնելով իրենց ազգային պատկանելիությունից, համեմատական աղքատությունից կամ անկանոն միգրանտի կարգավիճակից: Աշխատանքի ընդունելիս գործատուները պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն ուղղակիորեն կամ աշխատանքի գործակալությունների միջոցով՝

- Աշխատողների, որոնք երկար ժամանակ հանդուրժել են խտրականությունը, ինչպիսիք են բնիկները հարավային Ամերիկայում, հարավային Ասիայի ցածրադիր վայրերում բնակվողները, հատկապես կանայք այս խմբերում:
- Միգրանտ աշխատողները, հատկապես նրանք, որոնք անկանոն միգրանտներ են և որոնց խոցելիությունը կարող է խաբեության միջոցով շահագործվել:
- Ոչ ֆորմալ ձեռնարկություններում աշխատողները, ինչպես նաև տնային և հեռավոր բնակավայրերում աշխատողները:
- Երիտասարդ և մասնագիտություն չունեցող կամ անգրագետ մարդիկ, որոնք լավատեղյակ չեն իրենց իրավունքներին:

III Հավելյալ գրականություն

Միջազգային կոնվենցիաներ, արձանագրություններ և հռչակագրեր

Ընդհանուր

- ԱՄԿ Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիր, 1998
- ԱՄԿ Սոցիալական քաղաքականությանը և անդրազգային ձեռնարկություններին վերաբերող սկզբունքների եռակողմ հռչակագիր, 2006
- ԱՄԿ Սոցիալական արդարության և արդար գլոբալիզացիայի հռչակագիր, 2008

Հարկադիր աշխատանք

- Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիա, 1930 (No. 29)

- Հարկադիր աշխատանքի վերացման կոնվենցիա, 1957 (No. 105)

Հարկադիր աշխատանք և երեխաների թրաֆիքինգ

- Երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերի վերաբերյալ կոնվենցիա, 1999 (No. 182)

Միգրանտ աշխատողներ

- Միգրացիա աշխատանքի նպատակով կոնվենցիա (վերանայված), 1949 (No. 97)
- Միգրանտ աշխատողների կոնվենցիա (հավելյալ), 1975 (No. 143)

Հավաքագրում և աշխատանքիայն հարաբերություններ

- Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների վերաբերյալ կոնվենցիա, 1997 (No. 181)
- Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների վերաբերյալ արձանագրություններ, 1997 (No. 188)
- Աշատանքային հարաբերությունների արձանագրություն, 2006 (No. 198)

Մարդու իրավունքներ

- Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր , 1948
- Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966
- Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966
- Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավունքների պաշտպանության միջազգային կոնվենցիա, 1990

Ստրկության վերացում

- Ստրկության, ստրկավաճառության և ստրկության նման գործողությունների կազմակերպման վերացման հավելյալ կոնվենցիա, 1957

Հանցագործություն

- Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիա, 2000

Թրաֆիքինգ

- Միավորված ազգերի կազմակերպության անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիան լրացնող՝ մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման և խափանման և դրա համար պատժի մասին արձանագրություն, 2000

ԱՄԿ զեկույցներ և ուսումնասիրություններ

- ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի, Ժնև, 2005:
- ԱՄԿ - Հարկադիր աշխատանքի վերացում՝ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիայի 1930 (No. 29) վերաբերյալ ընդհանուր ուսումնասիրում և Հարկադիր աշխատանքի

վերացման կոնվենցիան, 1957 (No. 105), Ժնև, 2007:

- ԱՄԼ - Գործողություններ ընդեմ մարդկանց թրաֆիքինգի, Ժնև, 2008:
- ԱՄԼ, Հարկադիր աշխատանքի նպատակով թրաֆիքինգ՝ ինչպե՞ս վերահսկել միգրանտ աշխատողների հավաքագրումը, Ժնև, 2006:
- ԱՄԼ- Տեղեկատվական ուղեցույց՝ կին միգրանտ աշխատողների շահագործումը, և խտրականությունը, Ժնև, 2003:
- ԱՄԼ - Հարկադիր աշխատանք և մարդկանց թրաֆիքինգ - Ձեռնարկ աշխատանքի տեսուչների համար, Ժնև, 2008:

Գործատուների միջազգային կազմակերպության (ԳՄԿ) քաղաքական հայտարարություններ

- ԳՄԿ, Ստվերային տնտեսություն՝ գործատուների մոտեցումները, Ժնև, 2006:
- ԳՄԿ, Հասարակության մեջ գործատուների դերը, Ժնև, 2005:
- ԳՄԿ, Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն-ԳՄԿ մոտեցումները, Ժնև, 2003:
- ԳՄԿ, Վարքագծի կանոնակարգ՝ ԳՄԿ տեսակետներն արտահայտող փաստաթուղթ, Ժնև, 1999:

Այլ համապատասխան աղբյուրներ

- Anti-Slavery International, Ձերբակալված զարգացում՝ խտրականությունն ու ստրկությունը 21րդ դարում (*Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*), Լոնդոն, 2008:
- Anti-Slavery International, Պարտքից կախյալ, Լոնդոն, 1998:
- ԱՄՆ Պետքնապարտամենտ, Զեկույց մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ 2008՝ <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Վեբ կայքեր

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org

IV Հավելված 1: Միջազգային իրավական գործիքներ

Ա – ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին Կոնվենցիա թիվ 29 (1930) – Քաղվածքներ

Հոդված 1.

1. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան, պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերով կիրառումը հնարավոր ամենակարճ ժամկետում:

Հոդված 2

1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար **հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք** տերմինը նշանակում է ինչ-որ սպառնալիքի տակ, որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար տվյալ անձը կամավոր չի առաջարկել իր ծառայությունները:

2. Սակայն **հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք** տերմինը սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար իր մեջ չի ընդգրկում.

(ա) պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքով պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն և զուտ զինվորական բնույթի կիրառվող աշխատանքների համար,

(բ) լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտավորությունների մի մասը հանդիսացող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն,

(գ) դատական մարմնի կողմից դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի հսկողության կամ վերահսկողության ներքո, և որ նշված անձը չի փոխանցվի կամ հանձնվի անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ հասարակության տնօրինությանը,

(դ) արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն պատերազմի, աղետի կամ աղետի վտանգի դեպքերում, օրինակ՝ հրդեհների, ջրհեղեղների, սովի, երկրաշարժների, սուր համաճարակների կամ անասնային համաճարակների, թունավոր կենդանիների, միջատների կամ մակաբույծների հարձակումների, և ընդհանրապես այն իրավիճակների, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկում կամ կարող են ենթարկել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը և կյանքի հորմալ պայմանները,

(ե) խմբակային բնույթի մանր աշխատանքները, այսինքն աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ կոլեկտիվի անդամների կողմից կոլեկտիվի անմիջական օգտի համար և որոնք այդ պատճառով կարող են համարվել կոլեկտիվի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտավորություններ, այն պայմանով, որ ինքը բնակչությունը կամ նրա անուղղակի ներկայացուցիչները իրավունք ունեն այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:

Հոդված 25

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքներում անօրինական ներգրավվումը հետապնդվում է քրեական կարգով, և սույն Կոնվենցիան վավերացրած Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, պարտավոր է ապահովել օրենքով ամրագրված պատժամիջոցների խիստ պահպանումը և իրական արդյունավետությունը:

Բ – ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին Կոնվենցիա թիվ 105 (1957) – քաղվածքներ

Հոդված 1

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել նրա որևէ ձևին՝

(ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոց կամ որպես պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման կամ դրանց առկայության դեպքում կամ քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի սահմանած գաղափարախոսությանը հակառակ համոզմունքների համար,

(բ) որպես աշխատուժի օգտագործման և մոբիլիզացման մեթոդ, տնտեսական կարիքների զարգացման համար,

(գ) որպես աշխատանքային կարգապահության պահպանման միջոց,

(դ) որպես պատժամիջոց գործադուլներին մասնակցելու համար,

(ե) որպես խտրականության միջոց ռասայական, սոցիալական և ազգային պատկանելիության կամ դավանության նշանների առկայության դեպքում:

Հոդված 2

Սույն Կոնվենցիան վավերացրած Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է արդյունավետ միջոցներ կիրառել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի այնպիսի տեսակների լրիվ և արագ վերացման համար, որոնք նշված են սույն Կոնվենցիայի 1 հոդվածում:

Գ – ԱՄԿ Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների Կոնվենցիա թիվ 181 (1997) – քաղվածքներ

Հոդված 1

1. Այս Կոնվենցիայի համաձայն **աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություն** տերմինը վերաբերում է իշխանություններից անկախ ցանկացած ֆիզիկական և իրավաբանական անձի, որը մատուցում է աշխատաշուկայի հետևյալ ծառայությունները՝

(ա) աշխատանքի տեղավորման նպատակով աշխատանք փնտրողների դիմումների և գործատուների առաջարկների համապատասխանեցման ծառայություններ, որոնք առանց աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների միջնորդության կարող են աշխատանքային հարաբերությունների կողմ դառնալ,

(բ) ծառայություններ, որոնք ենթադրում են աշխատակիցներ վերցնելը և հետագայում նրանց երրորդ կողմի համար (այսուհետ՝ «ծառայություն օգտագործողներ»), որը կարող է լինել ֆիզիկական անձ կամ իրավաբանական անձ, ծառայություններ մատուցելը և այդ երրորդ կողմը տալիս է առաջադրանքներ և վերահսկում առաջադրանքների կատարումը, (գ) աշխատանք փնտրելու այլ ծառայություններ, որոնք ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ քննարկումից հետո որոշված են համապատասխան լիազոր կառույցի կողմից: Դրանք ներառում են՝ տեղեկատվության տրամադրում, որը չի ենթադրում հատուկ առաջարկների և աշխատանք փնտրելու դիմումների համապատասխանեցում:

2. Այս կոնվենցիայի սահմանումներին համաձայն **աշխատող** տերմինը ներառում է նաև աշխատանք փնտրողներին:

Հոդված 2

1. Սույն կոնվենցիան վերաբերում է բոլոր աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններին:
2. Սույն կոնվենցիան վերաբերում է բոլոր ոլորտների աշխատողներին և տնտեսության բոլոր ոլորտներին: Այն չի վերաբերում նավաստիների հավաքագրմանն ու աշխատանքի տեղավորմանը:

Հոդված 3

1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների իրավական կարգավիճակը սահմանվում է համապատասխան ազգային օրենքների և գործող կարգերի ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո:
2. Անդամ-երկիրը ինքը պետք է որոշի աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների գործառնությունների կառավարման կարգը համապատասխանաբար լիցենզավորման կամ հավատարմագրման համակարգերի միջոցով, բացառությամբ եթե վերջիններս այլ կերպ չեն կանոնակարգվում կամ կարգավորվում համապատասխան ազգային օրենքների և գործող կարգի:

Հոդված 4

Քայլեր պետք է ձեռնարկել նրաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից հոդված 1-ում նկարագրված ծառայությունների համար հավաքագրված աշխատողների ասոցիացիաների ազատության և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքները:

Հոդված 5

1. Հնարավորությունների հավասարությունը և աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ արժանապատիվ վերաբերմունք խթանելու համար, Անդամ-երկիրը պետք է նրաշխավորի, որ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները աշխատողների նկատմամբ ցուցաբերեն ոչ-խտրական վերաբերմունք անկախ վերջիններիս ազգային, գունային, սեռական, կրոնական պատկանելությունից, քաղաքական հայացքներից, սոցիալական ծագումից կամ ցանկացած խտրականության այլ տեսակներ սահմանված ազգային օրենսդրությամբ և գործառնություններով, ինչպիսիք են տարիքը կամ հաշմանդամությունը:

Յոդված 7

1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները չպետք է ուղղակի կամ անուղղակի միջոցներով, մասամբ կամ ամբողջությամբ վճարներ գանձեն աշխատողներին:

2. Ելնելով աշխատողների շահերից և ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո որոշ ոլորտների աշխատողների և աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններ կողմից մատուցվող որոշ ծառայությունների վերաբերյալ համապատասխան լիազոր կառույցը կարող է թույլ տալ բացառություններ սույն հոդվածի առաջին կետի վերաբերյալ:

Յոդված 8

1. Անդամ-երկիրը ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միությունների հետ խորհրդակցությունից հետո տվյալ երկրի իրավական դաշտի շրջանակներում և այլ անդամ-երկրների հետ համագործակցությամբ պետք է ընդունի բոլոր անհրաժեշտ և համապատասխան քայլերը այդ երկրում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից հավաքագրված միգրանտ աշխատողներին բավարար պաշտպանություն ապահովելու և այդ միգրանտների աշխատուժի հնարավոր շարաշահումները կանխելու համար: Վերջինս պետք է ներառի այն օրենքներն ու կանոնակարգերը, որոնք նախատեսում են պատժամիջոցներ ներառյալ այդ գործակալությունների գործունեության արգելումը, այն դեպքերում, երբ այդ գործակալությունները ներգրավված են եղել կեղծիքների և չարաշահումների մեջ:

2. Այն դեպքերում, երբ աշխատողն հավաքագրվում է մի երկրում՝ մեկ այլ երկրում աշխատելու համար, ներգրավված անդամ-պետությունները պետք է կնքեն երկկողմանի պայմանագրեր՝ կանխելու համար աշխատանքի հավաքագրման, տեղավորման և աշխատելու ընթացքում տեղի ունեցող չարաշահումները:

Յոդված 9

Անդամ-պետությունը պետք է քայլեր ձեռնարկի, երաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից երեխաների աշխատուժի օգտագործման կամ առաջարկման արգելումը:

Յոդված 10

Լիազոր մարմինը պետք է երաշխավորի համապատասխան մեխանիզմների և ընթացակարգերի առկայությունը, աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների դեմ ուղղված բողոքները, չարաշահումների մեղադրանքները և անօրինական գործողությունները քննելու համար՝ ներագրավելով ամենաներկայացուցչական գործատուների և արհեստակցական միություններին:

Յոդված 11

Համաձայն ազգային օրենքների և կանոնակարգերի անդամ-պետությունը պետք է անհրաժեշտ քայլ ձեռնարկի երաշխավորելու համար աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կողմից աշխատանքի տեղավորված անձանց պաշտպանությունը հետևյալ առումներով, ինչպես որ նշված է հոդված 1-ի 1(բ) պարբերությունում՝

(ա) ասոցիացիաների ազատություն,

- (բ) կոլեկտիվ բանակցություններ,
- (գ) նվազագույն աշխատավարձեր,
- (դ) աշխատաժամանակ և այլ աշխատանքային պայմաններ,
- (ե) հիմնական սոցիալական ապահովագրություն,
- (զ) վերապատրաստման հնարավորություններ,
- (է) անվտանգությունն ու առողջությունն աշխատավայրում,
- (ը) փոխհատուցում՝ աշխատանքային պատահարների և հիվանդությունների դեպքում,
- (թ) փոխհատուցում՝ հարկադիր պարապորդների ժամանակ և աշխատողների պահանջների պաշտպանություն,
- (ժ) մայրական իրավունքների պաշտպանություն և նպաստներ, ծնողական իրավունքների պաշտպանություն և նպաստներ:

Դ – Միավորված ազգերի կազմակերպության անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ կոնվենցիան լրացնող՝ մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման և խափանման և դրա համար պատժի մասին արձանագրություն- քաղվածներ

Հոդված 2. Նպատակները

Սույն արձանագրության նպատակներն են.

- (ա) մարդկանց առևտրի կանխարգելումը և դրա դեմ պայքարը՝ հատկապես ուշադրություն դարձնելով կանանց և երեխաներին,
- (բ) այդպիսի առևտրից տուժողների պաշտպանությունը և օգնությունը՝ ամբողջովին հարգելով նրանց մարդու իրավունքները, և
- (գ) այդ նպատակներին հասնելու գործում մասնակից պետությունների համագործակցության խթանումը:

Հոդված 3. Տերմինները

Սույն արձանագրության նպատակների համար.

- (ա) «մարդկանց առևտուր» նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքստուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր ախտահանքը կամ ստրկության ը համաձայն սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը,

(բ) մարդկանց առևտրի գոհի համաձայնությունը այնպիսի պլանավորված շահագործմանը, որի մասին խոսվում է սույն հոդվածի ա/ ենթակետում, հաշվի չի առնվում, եթե օգտագործվել է ա/ ենթակետում նշված ներգործության միջոցներից որևէ մեկը,

(գ) շահագործման նպատակով երեխա հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, պարտակելը կամ ստանալը համարվում է «մարդկանց առևտուր» նույնիսկ այն դեպքում, եթե դրանք կապված չեն սույն հոդվածի ա. ենթակետում նշված ներգործության միջոցներից որևէ մեկի կիրառման հետ,

(դ) «երեխա» նշանակում է ցանկացած անձ, որի 18 տարին չի լրացել:

Հոդված 6. Օգնությունը մարդկանց առևտրի գոհերին և նրանց պաշտպանությունը

Անհրաժեշտ դեպքերում և այն չափով, որքանով դա հնարավոր է իր ներքին օրենսդրության համաձայն, յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է մարդկան առևտրի գոհերի անձնական կյանքի և անհատականության պաշտպանությանը, այդ թվում՝ այլոց շարքում՝ այդպիսի առևտրին վերաբերող կառավարության գաղտնի բնույթն ապահովելու միջոցով:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է որպեսզի նրա ներքին իրավական և վարչական համակարգը նախատեսի այնպիսի միջոցներ, որոնք պատշաճ դեպքերում, թույլ են տալիս մարդկանց առևտրից տուժողներին ըրամադրել:

(ա) տեղեկատվություն համապատասխան դատական և վարչական քննության վերաբերյալ,

(բ) պաշտպանության իրավունքներին չվնասող օգնություն, որը թույլ է տալիս քրեական դատավարության համապատասխան թուլերում արտահայտել և քննել նրանց կարծիքներն ու մտավախություններն այն անձանց վերաբերյալ, ովքեր հանցագործություն են կատարել:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն քննարկում է մարդկանց առևտրի գոհերի ֆիզիկական, հոգեբանական և սոցիալական վերականգման ապահովման միջոցների իրագործման հնարավորությունը, այդ թվում նաև պատշաճ դեպքում, համագործակցելով ոչ կառավարական կազմակերպությունների, այլ համապատասխան կազմակերպությունների և քաղաքացիական հասարակության այլ տարրերի հետ, և մասնավորապես, այնպիսի միջոցներ, որոնք նախատեսում են տրամադրել:

(ա) պատշաճ տանիք,

(բ) խորհրդատվական օգնություն և տեղեկատվություն, հատկապես նրանց իրավաբանական իրավունքների վերաբերյալ, այնպիսի լեզվով, որը հասկանալի է մարդկանց առևտրի գոհերին,

(գ) բժշկական, հոգեբանական և նյութական օգնություն, և

(դ) հնարավորություններ աշխատանքի տեղավորման, կրթության և մասնագիտական պատրաստման բնագավառներում:

Սույն հոդվածի դրույթները կիրառելիս, յուրաքանչյուր մասնակից պետություն հաշվի է առնում մարդկանց առևտրի գոհերի տարիքը, սեռը և հատուկ կարիքները, մասնավորապես երեխաների հատուկ կարիքները, այդ թվում՝ պատշաճ տանիքի, կրթության և խնամքի վերաբերյալ Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ձգտում է ապահովել մարդկանց առևտրի գոհերի ֆիզիկական անվտանգությունը նրա տարածքում այդ գոհերի գտնվելու ժամանակահատվածում:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովում է, որպեսզի նրա ներքին իրավական համակարգը նախատեսի այնպիսի միջոցներ, որոնք մարդկանց առևտրի գոհերին հնարավորություն են տալիս պատճառաբանված վնասի համար փոխհատուցում ստանալ:

Հոդված 9. Մարդկանց ռևուորը կանխարգելելը

մասնակից պետությունները համալի հիմունքոք մշակուն և ընդունում ենքաղաքականություն, ծրագրեր և այլ միջոցներ՝ հետևյալ նպատակներով.

(ա) մարդկանց առևտուրը կանխարգելելու և դրա դեմ պայքարելու, և

(բ) մարդկանց առևտրի գոհերին, հատկապես կանանց և երեխաներին ռեվիկտիմիզացումից պաշտպանելու:

մասնակից պետությունները ձգտում են ձեռնարկել այնպիսի միջոցներ, ինչպիսիք են հետազոտությունների, տեղեկատվական հանդիպումների անցկացումը, այդ թվում՝ զագվածային լրատվության միջոցներում, ինչպես նաև սոցիալ տնտեսական նախաձեռնությունների իրականացումը, որոնք ուղղված են մարդկանց առևտրի կանխարգելմանը և դրա դեմ պայքարին:

Սույն հոդվածի համապատասխան մշակվող և ընդունվող քաղաքականությունը, ծրագրերը և այլ միջոցները պատշաճ դեպքերում, ներառում են համագործակցությունը ոչ կառավարական կազմակերպությունների, այլ համապատասխան կազմակերպությունների և քաղաքացիական հասարակության այլ տարրերի հետ:

մասնակից պետությունները ձեռնարկում կամ կատարելագործում են այն միջոցները, այդ թվում՝ երկկողմ կամ բազմակողմ համագործակցության միջոցով, որոնք ուղղված են այնպիսի գործոնների ազդեցության մեղմացմանը, որոնք պայմանավորում են մարդկանց՝ հատկապես կանանց և երեխաների խոցելիությունը մարդկանց առևտրի տեսակետից ինչպիսիք են չքավորությունը, զարգացման ցածր մակարդակը և հավասար հնարավորությունների բացակայությունը:

մասնակից պետությունները ընդունում կամ կատարելագործում են օրենսդրական կամ այլ միջոցները, օրինակ կրթության կամ մշակույթի բնագավառում կամ սոցիալական բնագավառում, այդ թվում երկկողմ և բազմակողմ համագործակցության միջոցով, որոնք ուղղված են մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների շահագործում առաջացնող պահանջարկին դրա բոլոր ձևերով հակադրելուն, քանի որ դա հանգեցնում է մարդկանց առևտրին:

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular form, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org.

Visit our website: www.ilo.org/publns

Համաձայն Միավորված ազգերի կազմակերպության ընդունված պրակտիկայի ներքոհիշյալ անվանումներն ու նյութերը բացարձակ չեն արտահայտում ԱՄԿ կարծիքը որևէ երկրի, շրջանի կամ տարածքի իրավական կարգավիճակի, կամ իրենց իշխանության, կամ սահմանագծերի վերաբերյալ:

Հոդվածներում, ուսումնասիրություններում և այլ աշխատություններում արտահայտված կարծիքները բացառապես հեղինակների պատասխանատվությունն է, և տպագրության փաստը չի ենթադրում, որ Աշխատանքի միջազգային գրասենյակը համամիտ է արտահայտված տեսակետների հետ:

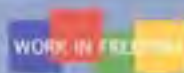
Հրատարակության մեջ ձեռնարկությունների, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների հիշատակումը չի ենթադրում դրանց հավանությունը ԱՄԿ կողմից, ինչպես նաև որոշակի ձեռնարկությունների, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների հիշատակումը չի վկայում դրանց հավանության չարժանացնելու մասին:

ԱՄԿ հրատարկությունների ինչպես նաև դրանց էլեկտրոնային տարբերակները կարելի է ձեռք բերել մեծ գրավաճառների սրահներից կամ շատ երկրներում՝ ԱՄԿ տեղական գրասենյակներից, կամ այն կարելի է ուղակիորեն պատվիրել ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Նոր հրատարկությունների ցանկը կարելի է անվճար ստանալ վերը նշված հասցեից կամ գրելով՝ pubvente@ilo.org

Այցելեք մեր կայքը՝ www.ilo.org/publns

- 1 Ներածություն և համատուր Եվրոպա
- 2 Գործատուների կողմից համալսել տրվող հարցեր
- 3 Հանրապետական աշխատանքի դեմ պայքարի դեմագոգի մեթոդները
- 4 Համապատասխանության ճանաչումը հարցաթղթի և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների նրախանային ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկին խոստովանություն
- 7 Ղեկավար փորձի զեպերը ուսումնասիրություն

Հանրապետական աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

9789246401212 > 77031





International
Labour
Office

2

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

**Գործատուների կողմից
հաճախ տրվող հարցեր**

Ձեռնարկ գործատուների համար

Գործատուների աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործատուների համար

2

Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր

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.



Ներածություն

Այս գրքույկում հարց ու պատասխանի ձևով ներկայացված են գործատուների համար հարկադիր աշխատանքին և թրաֆիքինգին վերաբերող տեղեկություններ: Այն ներառում է թեմաների լայն շրջանակ ներառյալ՝ հարկադիր աշխատանքի ձևերը, թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ամենավերջին վիճակագրական տվյալներ, գործատուների դերը այս հիմնախնդիրների լուծման մեջ, համապատասխան միջազգային չափանիշներ, օրինակ՝ ԱՄԿ կոնվենցիաները և

«Պալերմոյի արձանագրությունը»: Գործատուների հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկությունների համար այցելեք այս գրքույկի վերջում նշված վեբ կայքերը կամ կարդացեք **Թերթոն 1- Ներածություն և համառոտ նկարագիր** և **Թերթոն 5 - Գործողությունների ուղեցույցում**: Իմացեք նաև, որ այս թերթոնում նշված տեղեկություններին կարող եք հանդիպել նաև ձեռնարկի այլ բաժիններում:



I Պայքար ընդեմ հարկադիր աշխատանքի - Գործատուների և ձեռնարկությունների դերը¹

1 Ինչպե՞ս կարելի է լուծել հարկադիր աշխատանքի խնդիրը

Հարկադիր աշխատանքից ձերբազատումը պահանջում է գործողություններ տարբեր ծակատներում: Դրա համար անհրաժեշտ է պարզորոշ հասկանալ, թե ինչպե՞ս է գործում հարկադիր աշխատանքի երևույթը տարբեր իրավիճակներում, ու՞մ վրա է ազդեցություն ունենում, և ինչպե՞ս է ազդում: Այն երկրներից պահանջում է այնպիսի ուժեղ օրենքների ընդունում և կիրառում, որոնք անդրադառնում են հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերին և դրսևորումներին, պաշտպանում զոհերին և պատիժներ սահմանում հանցագործների համար: Տվյալ երկրի իրավիճակից և առկա հարկադիր աշխատանքի դրսևորումներից ելնելով անհրաժեշտ է մշակել և իրականացնել գործնական քայլեր ներառյալ՝ իրազեկում հարկադիր աշխատանքի ռիսկերի, այլընտրանքային եկամտի աղբյուրների մասին և հմտությունների ուսուցման դասընթացներ անկանոն միգրանտների համար, իրազեկել աշխատողներին իրենց իրավունքների վերաբերյալ, խստապահանջ իրավապահ մարմիններ, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների, գործատուների, միջնորդների գործողությունների վերահսկում, հարկադիր աշխատանքի զոհերի վերաինտեգրում և պաշտպանություն:

2 Ի՞նչ դերակատարում կարող են ունենալ գործատուներն ու ձեռնարկություններն հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարում

Գործատուներն մեծ դերակատարում ունեն հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ մղվող պայքարում: Արդեն բիզնես առաջնորդների կողմից իրականացվել են քայլեր այս խնդրի լուծման համար: Այնուամենայնիվ գործատուները չեն կարող կղզիացած ու մենակ պայքարել այս խնդրի դեմ առանց այլ կարևոր դերակատարներին հաշվի առնելու, ինչպիսիք են կառավարությունն ու սոցիալական գործընկերները: ԱՄԿ-ն հաշվի առնելով վերոհիշյալը մշակել է *Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի վերացման բիզնես առաջնորդների 10 սկզբունքները*: Այս սկզբունքներն մատնանշում են մի քանի քայլեր, որ կազմակերպություններն ու գործատուները կարող են ձեռնարկել:

¹ Ուրիշ շատ քայլերի մասին, որ գործատուներն ու բիզնեսները կարող են ձեռնարկել հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի դեմ պայքարում, կարդացեք [Թերթոն 5 - Գործողությունների ուղեցույց](#) և [Թերթոն 6 - Գործողությունների հուշաթերթ](#):

- Հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի կանխարգելման նպատակով կիրառել հստակ և թափանցիկ քաղաքականություն նշելով գործողությունները: Նշել նաև, որ քաղաքականությունը վերաբերում է ներգրաված ինչպես մատակարար այնպես էլ սպառող կազմակերպություններին:
- Վերապատրաստել աուդիտորներին, կադրերի բաժնի աշխատակիցներին և աշխատանքային տեսուչներին՝ ճանաչելու, գտնելու հարկադիր աշխատանքի դեպքերը և համապատասխան քայլեր ձեռնարկել:
- Բաժնետերերին և հնարավոր ներդրողներին կանոնավոր տեղեկատվության ապահովման միջոցով խթանել օգտագործելու այնպիսի արտադրանքներ ու ծառայություններ, որոնք ձեռք են բերվել էթիկական բիզնես գործելաոճի, ներառյալ հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման արդյունքում:
- Խրախուսել վարքագծի կանոնակարգեր և համաձայնագրեր ըստ ոլորտների (ինչպիսիք են օրինակ՝ գյուղատնտեսությունը, շինարարությունը և գործվածքեղենի արտադրությունը), գտնելով այն ոլորտները, որտեղ որ առկա է հարկադիր աշխատանքի ռիսկերը և ձեռնարկել համապատասխան քայլեր:
- Արդարորեն վերաբերվել միգրանտ աշխատողներին: Մոնիտորինգի ենթարկել աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները, հատկապես նրանց, որոնք զբաղվում են աշխատուժի արտահանմամբ: «Սև ցուցակի» մեջ մտցնել նրանց, ովքեր ունեցել են հարկադիր աշխատանքի և շահագործման դեպքեր:
- Համոզվել, որ բոլոր աշխատողներն իրենց հասկանալի լեզվով ունենա գրավոր պայմանագրեր, որտեղ նշված է աշխատավարձերի, հավելյալ աշխատաժամանակի, անձը հաստատող փաստաթղթերի պահման հետ կապված իրավունքների մասին և հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման հետ կապված այլ հարցերի վերաբերյալ:
- Խթանել միջոցառումներ՝ միջազգային և ազգային մակարդակներով ներգրավելով բիզնեսներին, որոնք կգտնեն հնարավոր խնդիրները և կիրականացնեն լավագույն փորձի փոխանակում:
- Աջակցել այնպիսի ծրագրերի իրականացմանը, որոնք մասնագիտական վերապատրաստման և այլ համապատասխան քայլերի միջոցով օգնել թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի զոհերին:
- Խթանել համագործակցությունը կառավարությունների, արհեստակցական միությունների, իրավապահների և աշխատանքային տեսչությունների միջև:
- Գտնել նորարարական միջոցներ լրատվամիջոցների հետ համատեղ խթանելու լավագույն փորձը:

3 Ինչպե՞ս կարող են ես գտնել հարկադիր աշխատանքի դեպքերը իմ ձեռնարկությունում

Որոշ նշաններ, որոնք պետք է իմանալ՝

- Պարտքի մեջ թաղված աշխատողներ: Աշխատողներ, որոնք թաղված են պարտքի մեջ կամ խաբեությամբ ներգրավված են որոշակի գործատու մոտ աշխատանքի

մեջ և պետք է աշխատեն փոխհատուցելու համար պարտքը:

- Բանտային աշխատանքը: Բանտային աշխատանքը կարող է նաև չհամարվել հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ, բանտային աշխատողները միայն կամավոր հիմունքներով պետք է աշխատեն ձեռնարկությունների համար և հստակ պետք է պահպանվի աշխատավարձերին, արձակուրդներին, աշխատավարձում անվտանգությանը և առողջությանը վերաբերող չափանիշները, ինչպես որ ազատության մեջ գտնվող մարդկանց համար:
- Գործելով մի երկրում, որտեղ իշխանությունները ստիպում են մարդկանց աշխատել զարգացման նպատակներով, օրինակ՝ աջակցել շինարարությանը, գյուղատնտեսությանը և այլ հասարակական աշխատանքներին:
- Այնպիսի շահագործման դեպքեր, ինչպիսիք են ստիպողաբար հավելյալ աշխատաժամեր կամ աշխատանքի համար որպես գրավ աշխատավարձ կամ անձնական փաստաթղթեր վերցնելը:
- Միգրանտ աշխատողներն գտնվում են հարկադիր աշխատանքի հատկապես ռիսկային խմբում:
- Աշխատողները, որոնք աշխատում են առանց պայմանագիր և ուժեր ամենայն հավանականությամբ տեղյակ չեն իրենց իրավունքներից, ներառյալ աշխատանքից ազատվելու իրավունքը:
- Գործնական հարցաթերթերը կարող են օգտակար լինել գործատուների և ձեռնարկատերերի համար արագ կողմնորոշվելու հարկադիր աշխատանքի առկայության դեպքերում:

4 Ի՞նչ կարող են անել գործատուներն ու ձեռնարկատերերը խուսափելու համար թրաֆիքինգի նպատակով հարկադիր աշխատանքից

Արդիական աշխատաշուկայի գործնեության ձկունությունն ու արագությունը գործատուներին դնում է շատ անհավասար իրավիճակում, երբ նրանք ստիպված են հույսները դնել երրորդ կողմի վրա իրենց համար աշխատուժի հավաքագրելու համար: Եթե ձեռնարկություններն իրենց աշխատավորների մեջ ունեն միգրանտներ, և եթե վերջիններս հավաքագրվել են երրորդ կողմի միջամտությամբ, ապա կարևոր է, որ գործատուն իմանա, թե ովքեր են այս աշխատողները, որտեղից են և համոզված լինեն, որ նրանց հավաքագրել են առանց հարկադրանքի կամ խաբեությամբ: Ձեռնարկության քաղաքականությունը մշակելիս միգրանտ աշխատողների կարիքները հաշվի առնելը և միայն լավ համբավ ունեցող աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների ծառայությունից օգտվելը նույնպես շատ կարևոր է:



II Հարկադիր աշխատանքի ձևերը

1 Ի՞նչ է հարկադիր աշխատանքը

Հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքը դա ցանկացած անձից տուգանքի սպառնալիքով կորզված աշխատանքն է, և որ այդ անձը կամավոր չի առաջարկել: Այն դեպքերում, երբ աշխատանքը հարկադրվում է պետության կամ անհատ ձեռնարկատերերի կողմից, որոնք օժտված են նման իշխանությամբ, առկա են ֆիզիկական և սեռական շահագործման դեպքեր: Հարկադիր աշխատանքը կարող է ներառել նաև ազատ տեղափոխության սահմանափակումներ, աշխատավարձերի և անձնական փաստաթղթերի պահումը, որի միջոցով գործատուն կարող է ստիպել աշխատողին շարունակաբար կատարել այդ աշխատանքը կամ աշխատողին զցել պարբից կախավածության թակարդի մեջ, որից շատ դժվար է խուսափել: Այնուամենայնիվ, հարկադիր աշխատանքը համարվում է քրեական հանցագործություն և մարդու իրավունքների ոտնահարում է:

ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայում հարկադիր աշխատանքի սահմանման հիմնական բաղադրիչները ներառում են հետևյալը՝

1. Պատժի սպառնալիք: Պատժը կարող է լինել տուգանքներ կամ իրավունքներից ու առավելություններից զրկումը: Սպառնալիքները կարող են լինել տարբեր ձևերի սկսած ամենաձգացողից, որը ներառում է բռնություն, ֆիզիկական պարտավորություններ և անգամ մահվան սպառնալիք, մինչև ավելի նուրբ, հաճախ հոգեբանական սպառնալիքներ, այնպիսին ինչպիսիք են տվյալ անձի անկանոն միգրանտի կարգավիճակի հայտարարումը իշխանություններին:

2. Կամքին հակառակ աշխատելն ու ծառայություններ մատուցելը: Փոխադարձ համաձայնության աշխատանքային պայմանագրի սկզբունքը փաստում է, որ և՛ գործատուն, և՛ աշխատողը կարող է ցանկացած պահի ընդհատել աշխատանքային պայմանագիրը՝ համաձայն տեղական գործող օրենսդրության նախապես տեղեկացնելով մյուս կողմին: Եթե աշխատողը չի կարողանում իրականացնել իր վերը նշված իրավունքը, պատժից վախենալով նման իրավիճակը կարող է որակավորվել որպես հարկադիր աշխատանք: Կամավորականության սկզբունքի բացակայությունը կարող է կապված լինել արտաքին և անուղղակի ծնշումների հետ, օրինակ՝ աշխատողի աշխատավարձի մի մասի կամ անձը հաստատող փաստաթղթերի պահումը:

3. Բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություններ: Սա ներառում է բոլոր տեսակի աշխատանքները և ծառայությունները, անկախ զբաղվածության տեսակից և ոլորտից և վերաբերում է ինչպես օրինական այնպես էլ անօրինական աշխատանքին:

4. Ցանկացած անձ: Սա վերաբերում է չափահասներին և երեխաներին՝ անկախ ազգությունից և նշանակություն չունի, թե տվյալ անձը այն երկրի քաղաքացին չէ, որտեղ որ տեղի է ունեցել հարկադիր աշխատանքի դեպքը:

Ի՞նչ է նշանակում ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայում նշված «պատժի սպառնալիքով»

Թիվ 29 (1930) կոնվենցիան հարկադիր աշխատանքը սահմանում է որպես՝ «բոլոր տեսակի աշխատանք կամ ծառայություն, որը կորզվում է ցանկացած անձից պատժի սպառնալիքով և որ տվյալ անձը այն չի առաջարկել կամավոր»։ Այս սահմանման մեջ «պատժի սպառնալիքով» վերաբերվում է ոչ միայն տուգանքներին, այլ նաև իրավունքների և արտոնությունների կորստին։ Գործնականում այն կարող է ընդունել տարբեր ֆիզիկական և հոգեբանական ձևեր, օրինակ՝

- ֆիզիկական բռնություններ աշխատողի, նրա ընտանիքի անդամների և մտերիմների հանդեպ,
- սեռական բռնություններ,
- բանտարկում կամ այլ ֆիզիկապես մեկուսացում,
- ֆինանսական տույժեր,
- Հայտարարություն իշխանություններին (ոստիկանություն, միգրացիոն վորժակայություն, և այլն) և վտարում։ Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողների դեպքում տվյալ անձի անօրինական կարգավիճակի հայտարարումը,
- ապագա աշխատանքի բացառում,
- համայնքի և սոցիալական շփումների բացառում,
- իրավունքներից զրկում,
- սննդից, ապաստանից և այլ անհրաժեշտություններից զրկում,
- անցում աշխատանքի վատթարագույն պայմանների և,
- սոցիալական կարգավիճակի կորուստ։

Քանի՞ անձ է զոհ դառնում հարկադիր աշխատանքին

Աշխարհում ԱՄԿ տվյալներին համաձայն գոյություն ունի մոտավորապես ամենաքիչը 12.3 միլիոն հարկադիր աշխատանքի զոհ։ Վերջիններից 9.8 միլիոնը շահագործվում է անհատների և ձեռնարկությունների կողմից ներառյալ ավելի քան 2.4 միլիոն անձիք, որոնք հարկադիր աշխատանքի զոհ են դարձել թրաֆիքինգի արդյունքում։ Մնացած 2.5 միլիոնը հարկադրվում են աշխատել պետության կամ ապստամբ զինված ուժերի կողմից։ 18 տարին չլրացած անձիք՝ երեխաները ներկայացնում են հարկադիր աշխատողների ընդհանուր թվի 40-50%-ը։ Կանայք և աղջիկները առկա են հարկադիր կոմերցիոն նպատակով սեռական շահագործման դեպքերում և կազմում են հարկադիր տնտեսական շահագործվածների 56%-ը։ Հարկադիր աշխատանքի դեպքերի ամենամեծ տոկոսը գրանցվել է Ասիայում և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներում (ընդհանուրի 77%-ը), հաջորդը հարավամերիկյան երկրներն են և Կարիբյան ավազանի երկրները (11%)։ Զարգացած երկրները ընդունում են բոլոր հարկադիր աշխատանքի ենթարկվածների մոտավորապես 3%-ը, որոնց երեք քառորդը ենթարկվել է թրաֆիքինգի։²

2 Այս թվերը վերցրվել են ԱՄԿ - Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի համաշխարհային զեկույցից, որն իրականացվել է ԱՄԿ աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագրի բաժնի շրջանակներում, Ժնև 2005թ։ Այս թվերի հաշվարկի մեթոդաբանությանը ծանոթանալու համար տես՝ Պետրիկ Բելսեր et.al, ԱՄԿ Աշխարհում հարկադիր աշխատանքի նվազագույն հաշվարկներ, Ժնև 2005 թ։

Հարկադիր աշխատանքի այդ թվում նաև թրաֆիքինգի ենթարկվածների բաժանումը ըստ տարածաշրջանների

	Ընդհանուր հարկադիր աշխատանք	Ընդհանուր թրաֆիքինգի ենթարկվածներ
Ասիա և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներ	9 490 000	1 360 000
Հարավամերիկյան և կարիբյան ավազանի երկրներ	1 320 000	250 000
Աֆրիկայի սուբ-սահարայի տարածաշրջանի երկրներ	660 000	130 000
Զարգացած երկրներ	360 000	270 000
Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա	260 000	230 000
Անցումային երկրներ	210 000	200 000
Աշխարհում	12 300 000	2 450 000*

*Ուշադրություն - Թվերն իրար գումարելիս կարող է չստացվել նշված վերջնական գումարը քանի որ թվերը կլորացվել են:

4 Ինչպիսի՞ ձևեր կարող է ստանալ հարկադիր աշխատանքը³

Հարկադիր աշխատանքը կարող է տարբեր ձևեր ընդունել, որոշ տեսակներ հարկադրվում են պետության կողմից, բայց հիմնականում և մեծամասամբ՝ անհատների կամ ձեռնարկությունների կողմից: Հարկադիր աշխատանքը կարող է լինել թրաֆիքինգի արդյունքում, մի խնդիր, որ այժմ գնալով աճում է և իր ազդեցությունն ունի աշխարհի բոլոր տարածաշրջաններում: Հարկադիր աշխատանքի մեխանիզմները ներառում են պարտքի կախվածությունը, ստրկությունը, շահագործումը և խաբեությամբ հավաքագրելու համակարգերը: Հարկադիր աշխատանքի ամենատարածված ձևերից որոշները ներառում են՝

Պարտքից դրդված հարկադիր աշխատանք: Հարավային Ասիայում, որտեղ որ հարկադիր աշխատանքը շատ տարածված է, այն հիմնականում կոչվում է «աշխատանք՝ պարտքի դիմաց», և երբեմն այն անվանում են «պարտքից կախվածություն»: Հարկադիր աշխատանքի կարելի է հանդիպել շատ տնտեսական ոլորտներում ներառյալ՝ գյուղատնտեսության, կոմիդրագործության, հանքահանության և այլ ոլորտներում, և հաճախ կապված է երկար ժամանակ գոյություն ունեցող խտրականության հետ: Հաճախ գոհերն այդ հասարակության ամենաաղքատ խավի ներկայացուցիչներն են և ամենից շատ հարկադիր աշխատանքի ազեցությունն իրենց վրա են զգում բնիկները:

3 Հարկադիր աշխատանքի տարբեր ձևերի մասին հավելյալ տեղեկություններ ստանալու համար տես՝ Թերթոն 1 - Ծանոթացում և ընդհանուր նկարագիր:

Հարկադիր աշխատանքը բանտերում: Համաձայն միջազգային օրենքների բանտային աշխատանքը չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ բանտում եղող անձանց կողմից ոչ կամավոր աշխատանքը, որը նրանք կատարում են առանց դատարանի կողմից մեղադրանքի և որոնց աշխատանքը չի վերահսկվում իրավասու իշխանությունների կողմից համարվում է հարկադիր աշխատանք: Նմանապես, բանտային աշխատանքը համարվում է հարկադիր աշխատանք, եթե այն արվում է որևէ պաշտոնիայի անձնական նախաձեռնությամբ:

Թրաֆիքինգի արդյունքում առաջացած հարկադիր աշխատանք: Անձանց թրաֆիքինգը հաճախ կապված է հարկադիր աշխատանքի հետ: Այն սնուցվում է կազմակերպված հանցավոր ցանցերի կողմից և կարող է աշխատանքի շահագործման նպատակով ներառել խաբեությամբ հավաքագրումը, դրամի կորզումը և շանտաժը:

Աշխատանքային պայմանագրի համակարգի շահագործման հետ կապված հարկադիր աշխատանք: Հարկադիր աշխատանքի այս տեսակն այժմ շատ տարածված է աշխարհում ամեն տեղ: Օրինակ՝ միգրանտ աշխատողները կարող են հայտնվել պարտքից կախված վիճակում, հաճախ՝ պայմանագրի համար մեծ գումարներ վճարելու միջոցով՝ առանց նպատակակետ հանդիսացող երկրում այն փոփոխելու հնարավորության:

5 Որո՞նք են այն աշխատողները, ովքեր գտնվում են հարկադիր աշխատանքի առավել ռիսկային խմբում

Հարկադիր աշխատանքը համաշխարհային երևույթ է, որն ազդում է բոլոր երկրների, տնտեսական ոլորտների և աշխատողների (օրինական և ոչ օրինական) վրա: Այնուամենայնիվ, որոշ աշխատողներ ավելի խոցելի են խաբեությունների հանդեպ, քան մյուսները: Ոմանք էլ իրենց ազգային պատկանելության, հարաբերական աղքատության կամ անկանոն միգրանտի կարգավիճակի պատճառով գտնվում են հատկապես ռիսկային խմբերում:

- Այնպիսի աշխատողներ, որոնք մաս են կազմում որևէ խմբի և ունեն խտրականության ենթարկվելու երկարաժամկետ անցյալ, այնպիսիք ինչպիսին են հարավային Ամերիկայի բնիկները, հարավային Ասիայի բնակիչները հատկապես կանայք:
- Միգրանտ աշխատողներ, հատկապես նրանք ովքեր անկանոն միգրանտի կարգավիճակով են, որոնց խոցելիությունը կարելի է շահագործել խաբեության միջոցով:
- Սովերային ձեռնարկություններում աշխատող մարդիկ ներառյալ ընտանեկան ձեռնարկությունների և տնային աշխատողները և կղզիացած կամ հեռավոր վայրերում գտնվող ձեռնարկություններում աշխատողները:
- Երիտասարդ, ինչպես նաև մասնագիտություն չունեցող կամ անգրագետ մարդիկ, որոնք կարող են անտեղյակ լինել իրենց իրավունքներից, քան իրենց ից ավելի կրթված, տարիքով մեծ ընկերները:

Ավելին, հարկադիր աշխատանքը կարող է վերաբերել երկու սեռերին էլ և կիրառվել տարբեր ոլորտներում, չնայած այն հանգամանքին, որ հարկադիր աշխատանքը սեռական շահագործման նպատակներով համարյա միանշանակ կարող է վերաբերել կանանց և աղջիկներին:

6 Որո՞նք են հարկադիր աշխատանքի պատճառները

Հարկադիր աշխատանքը դեպքերի մեծամասնությամբ ծնունդ է առնում աղքատությունից, անհավասարությունից և խտրականությունից: Անհամապատասխան օրենսդրությունը և օրենքների թույլ կիրառումը կարող է հանգեցնել նրան, որ հանցագործները / միջնորդները հազվադեպ ենթարկվեն քրեական պատասխանատվության և պատժվեն: ԱՄԿ վիճակագրության համաձայն, թրաֆիքինգի արդյունքում հարկադիր աշխատանքից գոյացած տարեկան եկամուտները կազմում են 31.6 միլիարդ ԱՄՆ դոլար: Այս եկամուտների կեսը գոյանում է զարգացող երկրներում: Հարկադիր աշխատանքը նաև պայմանավորված է քաղաքական փաստարկներով:

7 Արդյո՞ք հարկադիր աշխատանքը կապված է բռնատիրությունների հետ ավելին քան, մասնավոր ոլորտի:

Պետության կողմից հարկադրած աշխատանքը դեռևս լուրջ մտահոգություն է: Այնուամենայնիվ, ԱՄԿ վիճակագրության համաձայն հարկադիր աշխատանքի զոհերն հիմնականում շահագործվում են մասնավոր սեկտորի կողմից: Հարկադիր կամ ստիպողական աշխատանքը համաշխարհային երևույթ է և առկա է բոլոր տարածաշրջաններում, նմանապես զարգացող և զարգացած երկրներում: Չնայած այն հանգամանքին, որ պատմական ստրկության և պետության կողմից հարկադրված աշխատանքի դեպքերը գնալով նվազում են, մասնավոր սեկտորում աճ է գրանցվել:



III Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի միջազգային չափանիշներ⁴

1 Հարկադիր աշխատանքի բացառման ի՞նչ միջազգային մեխանիզմներ են գործում

ԱՄԿ-ն հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ընդունել է երկու կոնվենցիաներ (իրավական մեխանիզմներ, որոնք պարտավորեցնում են ԱՄԿ անդամ կոնվենցիան վավերացնող երկրներին): Առաջինը՝ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիան, 1930 (թիվ 29), կոչ է անում վերացնելու հարկադիր և ստիպողական աշխատանքը: Կոնվենցիան լրացվել է 1957 թ-ին Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին կոնվենցիայով (թիվ 105): ԱՄԿ թիվ 105 կոնվենցիան ընդունվել է մի ժամանակաշրջանում երբ գրանցվել է քաղաքական նպատակներով հարկադիր աշխատանքի աճ, և այն կոչ է անում հարկադիր աշխատանքի վերացումը, որպես՝

- քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոց, կամ որպես պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման, կամ դրանց առկայության դեպքում, կամ քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի սահմանաձգադափարախոսությանը հակառակ համոզմունքների համար,
- տնտեսական կարիքների զարգացման համար աշխատուժի օգտագործման և մոբիլիզացման մեթոդ, ,
- աշխատանքային կարգապահության պահպանման միջոց,
- որպես պատժամիջոց՝ գործադուլներին մասնակցելու համար,
- ռասսայական, սոցիալական և ազգային պատկանելիության կամ դավանության նշանների առկայության դեպքում որպես խտրականության միջոց

Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաները ԱՄԿ ամենից շատ վավերացված կոնվենցիաներից են և համարվում են ԱՄԿ «հիմնարար» կոնվենցիաներ: Սա նշանակում է, որ հարկադիր աշխատանքի բացառումը, ասոցիացիաների (freedom of association) ազատությունը և հավաքական բանակցելու իրավունքը, ինչպես նաև երեխաների աշխատանքի ու աշխատանքում խտրականության բացառումը արժանապատիվ աշխատանքին հասնելու անքակտելի և անվիճելի բաղադրիչներ են: Ավելին, *ԱՄԿ Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների հռչակագիրը*, որն ընդունվել է 1998թ-ին պարտավորեցնում է բոլոր անդամ երկրներին հարգել և խթանել հարկադիր աշխատանքի բացառումը, նույնիսկ եթե այդ երկրները դեռևս չեն վավերացրել հարկադիր աշխատանքին վերաբերող ԱՄԿ կոնվենցիաները:

⁴ Հավելյալ տեղեկությունների համար տես՝ **Թերթոն 1-ի** հավելվածը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ համապատասխան միջազգային չափանիշների համար:

2 Կա՞ն արդյոք բացառություններ ԱՄԿ հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաների սահմանմանումների մեջ

Թիվ 29 կոնվենցիան սահմանում է հարկադիր աշխատանքը, որպես *ամեն տեսակի* աշխատանք կամ ծառայություն որը կատարվել է ոչ կամավոր և պատժի սպառնալիքով: Այնուամենայնիվ, կոնվենցիան նաև ի գիտություն է ընդունում հարկադիր և ստիպողական աշխատանքի հետևյալ ձևերը, որոնք ներառված չեն այս սահմանման մեջ

- պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքով պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն և զուտ զինվորական բնույթի կիրառվող աշխատանքների համար,
- լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտավորությունների մի մասը հանդիսացող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, օրինակ՝ դատական ատյաններում հասարակական խորհրդի պարտադիր ծառայությունը և պարտավորությունը վտանգի մեջ գտնվող ցանկացած անձի աջակցություն ցուցաբերելը:
- դատական մարմնի կողմից դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի հսկողության կամ վերահսկողության ներքո, և որ նշված անձը չի փոխանցվի կամ հանձնվի անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ հասարակության տնօրինությանը,
- արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն պատերազմի, աղետի կամ աղետի վտանգի դեպքերում, օրինակ՝ հրդեհների, ջրհեղեղների, սովի, երկրաշարժների, սուր համաճարակների կամ անասնալիքի համաճարակների, թունավոր կենդանիների, միջատների կամ մակարույծների հարձակումների, և ընդհանրապես այն իրավիճակների, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկում կամ կարող են ենթարկել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը և կյանքի նորմալ պայմանները,
- խմբակային բնույթի մանր աշխատանքները, այսինքն աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ կոլեկտիվի անդամների կողմից կոլեկտիվի անմիջական օգտի համար ինչպիսիք են՝ վերանորոգման, մաքրության կամ ծանապարհների բարեկարգման, ջրագծերի նորոգման աշխատանքներ և որոնք այդ պատճառով կարող են համարվել կոլեկտիվի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտավորություններ, այն պայմանով, որ ինքը բնակչությունը կամ նրա անուղղակի ներկայացուցիչները իրավունք ունեն այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:

3 Ինչպե՞ս է միջազգային օրենսդրությունը լուծում թրաֆիքինգի խնդիրը

Թրաֆիքինգի վերաբերյալ իրազեկման աճ է արձանագրվել նոր ձևավորվող միջազգային և տարածաշրջանային հակաթրաֆիքինգային փաստաթղթերում, օրինակ՝ ՄԱԿ-ի «Պալերմոյի արձանագրությունը» (2000), և Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ ուղղված գործողությունների Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան (2005): Այս նոր իրավական գործիքները ձևավորել են միջազգային լայն շրջանների փոխհամաձայնությունը այն մասին, որ անձանց թրաֆիքինգը կարող է ներառել, հանգեցնել կամ իրականացվել հարկադիր աշխատանքի, ստրկության նպատակներով: Այս կոնվենցիաների ընդունումը և վավերացումը շատ երկրներում հանգեցրել է ազգային մակարդակով օրենսդրական կտրուկ փոփոխությունների և այդ ոլորտում նոր քաղաքականությունների ձևավորմանը:

IV Բանտային աշխատանք

1 Արգելված է արդյո՞ք բանտային աշխատանքը, որպես հարկադիր աշխատանքի տեսակ

ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիաները (կոնվենցիա 29 և կոնվենցիա 105) չեն արգելում բանտային աշխատանքի օգտագործումը, բայց հստակորեն սահմանափակումներ են մտցնում դրա օգտագործման համար: Բանտային աշխատանքը պետք է միայն պարտադրվի դատարանի վճռով մեղադրված հանցագործներին: Ձերբակալվածները որոնք սպասում են դատի չեն կարող պարտադրվել աշխատանքի, ինչպես և անձիք որոնք ձերբակալվել են վարչական իրավախախտումների համար: Բանտային աշխատանքը պետք է իրականացվի միայն իրավասու իշխանությունների վերահսկմամբ և այդ աշխատանքը չի կարող լինել անհատների կամ ձեռնարկությունների համար, լինի դա բանտի ներսում թե դրսում:

Այնուամենայնիվ, նույնիսկ վերը նշված իրավիճակներում թիվ 105 կոնվենցիան արգելում է հարկադիր բանտային աշխատանքը, եթե այն հարկադրվում է հետևյալ նպատակների համար՝

- Քաղաքական խաբեության և իրազեկման կամ պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման համար,
- Տնտեսական զարգացման նպատակով աշխատուժի մոբիլիզացիա,
- Աշխատանքային կարգապահություն,
- Պատիժներ՝ գործադրվելիս մասնակցելու համար, և,
- Ռասայական, սոցիալական, ազգային և կրոնական խտրականություն:

Այն դեպքերում երբ բանտային աշխատանքը կապված է բանտի դրսում կամ ներսում անհատական առևտրային գործունեության հետ, ապա այդ աշխատանքը չի կարող լինել հարկադիր: Բռնավորները պետք է նման աշխատանքի անցնեն կամավոր, և ձեռնարկությունները, որոնք օգտագործում են բանտային աշխատանքը, պետք է համոզված լինեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներին:

2 Ո՞ր իրավիճակներում է թույլատրվում բանտային աշխատանքը

Համաձայն ԱՄԿ կոնվենցիաների դատավճռի արդյունքում անձից կորզվող ցանկացած բանտային աշխատանք և ծառայություն, որն իրականացվում է հանրության վերահսկման ներքո չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ հետևյալ պայմանները պետք է պահվեն, որպեսզի նման բանտային աշխատանքը չհամարվի հարկադիր աշխատանք՝

- Անձը մեղավոր է ծանաչվել հանցանքի համար և մեղադրանքը հաստատվել և հայտարարվել է անկախ իրավական դատարանի կողմից համաձայն իրավական գործընթացների: Անձինք, որոնք ձերբակալված են, բայց չեն մեղադրվել, որոնք ձերբակալված են և սպասում են դատարանի վճռին չպետք է պարտադրվեն կատարելու որևէ աշխատանք: Այնուամենայնիվ դա ամենևին չի նշանակում, որ նման անձը չի կարող աշխատել կամավոր:
- Աշխատանքը վերահսկվում է իրավասու իշխանությունների կողմից: Պետական բանտերում այդ իշխանությունը ներկայացվում է բանտի վարչական կառավարման մարմինների կողմից:
- Բռնավորները չպետք է աշխատանքի համար վարձակալման տրվեն կամ տեղավորվեն անհատ անձանց, ձեռնարկությունների կամ կազմակերպությունների:

Ինչ վերաբերում է մասնավոր սեկտորին, բանտային աշխատանքի օգտագործման իրավունքը անհատներին կամ մասնավոր ձեռնարկություններին փոխանցելը դեմ է միջազգային չափանիշներին: Չնայած դրան անհատներն ու մասնավոր ձեռնարկությունները կարող են վարձել բռնավորներին, որոնք իրենց աշխատանքը տրամադրում են կամավոր: Բռնավորները պետք է նման աշխատանքի անցնեն կամավոր, և ձեռնարկությունները, որոնք օգտագործում են բանտային աշխատանքը, պետք է համոզված լինեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներին: Նրանք նաև պետք է համոզված լինեն, որ աշխատողները տվել են իրենց համաձայնությունը անհատ ձեռնարկատիրոջ մոտ աշխատելու համար:

Մասնավոր սեկտորի հետ կապված որոշ բանտային աշխատանքի օրինակները ներառում են՝

- Բռնավորները կարող են կրթական կամ վերապատրաստման ծրագրերի շրջանակում աշխատել անհատ ձեռնարկատերերի մոտ:
- Բռնավորները կարող են աշխատել բանտի ներսում արտադրությունում և արտադրանքը վաճառել անհատ ձեռնարկատերերին հանրային- բաց շուկաներում:
- Բռնավորները կարող են աշխատել բանտից դուրս անհատ ձեռնարկատիրոջ համար ազատվելուց առաջ իրենց ծրագրի շրջանակներում:
- Բռնավորները հաճախ աշխատում են բանտի ներսում՝ ուղղիչ աշխատանքային գաղութների և բանտերի շահագործումը իրականացնելիս, որը հնարավոր է որ իրականացվում է մասնավոր կազմակերպությունների կողմից:
- Որոշ բռնավորներ ցերեկը աշխատում են բանտից դուրս գտնվող ձեռնարկություններում և երեկոյան վերադառնում բանտ:

3 Ի՞նչ է նշանակում «ազատ աշխատանքային հարաբերությունների» դրույթներին համաձայն աշխատանք

Եթե ձեռնարկությունները օգտագործում են բանտային աշխատանք, պետք է համոզվեն, որ բռնավորների աշխատանքի պայմանները լինեն նույնը ինչ նույն ոլորտում աշխատող ազատության մեջ գտնվողներինը: Մասնավորապես սա նշանակում է, որ բռնավորները պետք է ունենան նույն աշխատանքային անվտանգությունը և առողջական չափանիշները ինչ ազատության մեջ գտնվող աշխատողները մինչև ժամանակ ունենալով համեմատական աշխատավարձեր և սոցիալական ապահովության աջակցությունը՝ թույլատրելի սննդի և ապաստանի համար կատարվող պահումներով: Անհրաժեշտ է նաև որ բռնավորները իրենց աշխատանքը առաջարկեն կամավոր, առանց ծնշումների ենթարկվելու կամ պատժի սպառնալիքի: Տարբերակներից մեկ էլ նա է, որ բռնավորները ներկայացնեն գրավոր համաձայնություն:



V Հարկադրանք

1 Եթե աշխատողը տվել է իր գրավոր կամ բանավոր համաձայնությունը աշխատելու համար, ինչպե՞ս կարող է հարկադիր աշխատանքի հարց առաջանալ

Աշխատողի պաշտոնական համաձայնության առկայությունը միշտ չէ, որ երաշխավորում է աշխատողի ազատ և կամավոր աշխատելու ընտրությունը: Օրինակ՝ այն դեպքում երբ աշխատողի համաձայնությունը տրվել է պատժի սպառնալիքով (օրինակ՝ բռնության սպառնալիքով) աշխատողի «կամավոր ընտրությունը» հաշվի չի առնվում: Այս դեպքում արտաքին պարտադրանքը ու անողորակի ահաբեկումները ազդում են աշխատողի կամավոր ընտրության վրա: Այս պարտադրանքը կարող է առաջանալ իշխանությունների գործողություններից, որը կարող է իրականացվել որպես օրինականացված գործիք կամ գործատուի գործողություններից, օրինակ՝ այն դեպքերը երբ միգրանտ աշխատողներին գայթակղում են ստերով, կեղծ խոստումներով և անձնական փաստաթղթերի անօրինական տնօրինմամբ: Համաձայն ԱՄԿ սահմանումների մմանօրինակ գործողությունները դիտվում են որպես հարկադիր աշխատանք:

2 Արդյո՞ք աշխատանքի ընթացքում անձնական փաստաթղթերի պահումը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

Պարտադիր չէ, որ նման դեպքը համարվի հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ անձնական փաստաթղթերի կամ այլ արժեքավոր իրերի պահումը կարող է դիտվել որպես հարկադիր աշխատանքի ցուցում, եթե տվյալ աշխատողը չի կարող իր ցանկության դեպքում ցանկացած պահի ստանալ իր փաստաթղթերը և նրանք վախենում են աշխատանքը թողնելիս կորցնել նաև փաստաթղթերը: Ենթադրյալում առանց այդ փաստաթղթերի աշխատողը չի կարող այլ աշխատանք ստանալ կամ նույնիսկ որպես քաղաքացի օգտվել որոշ հանրային ծառայություններից:

3 Արդյո՞ք աշխատանքային վերջնաժամկետները պահելու համար պարտադիր հավելաժամանակը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք

Հավելյալ աշխատանքի պարտավորությունը չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք, եթե այն համապատասխանում է տվյալ երկրի ազգային օրենսդրությանը և կոլեկտիվ համաձայնությանը (collective agreements): Սա նշանակում է, որ համաձայն միջազգային չափանիշների հարկադիր է համարվում աշխատանքի միայն այն դեպքերը, երբ հավելյալ աշխատաժամանակը անցնում է շաբաթական կամ ամսական օրենքով սահմանված աշխատաժամանակը՝ անկախ

նման հավելյալ աշխատաժամանակի նպատակից: Այն դեպքերում երբ գործատուն օրենքների ակներև ոտնահարմամբ և պատժի սպառնալիքով պահանջում է աշխատողներից աշխատել նման պայմաններով, ապա հնարավոր է, որ դուք գործ ունեք հարկադիր աշխատանքի դեպքի հետ:

Այնուամենայնիվ որոշ դեպքերում աշխատանքը կորցնելու վախը նույնպես ստիպում է աշխատողին աշխատել աշխատանքից դուրս հավելյալ ժամանակ, նույնիսկ եթե դա ավելին է քան տվյալ երկրի օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակը, մյուս դեպքերում աշխատողը ստիպված է հավելյալ աշխատաժամանակ աշխատել նվազագույն աշխատավարձ ստանալու համար (օրինակ այն դեպքերը երբ աշխատավարձը կախված է արտադրության քանակից): Նման դեպքերում եթե նույնիսկ աշխատողը կարող է տեսականորեն հրաժարվել աշխատանքից, նրանց խոցելիությունը այլընտրանք չի թողնում, և այսպիսով նրանք ստիպված են աշխատել ստանալու համար նվազագույն աշխատավարձ կամ չկորցնելու իրենց աշխատանք կամ երկուսն էլ: Համաձայն Կոնվենցիաների և արձանագրությունների կիրառման ԱՄԿ փորձագետների հանձնաժողովի նման գործողությունները կարող են հանգեցնել պատժի սպառնալիքով աշխատանքի կատարման իրավիճակի և կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

4 Եթե ես ապահովում եմ ամբողջական աշխատավարձը և օգուտները, արդյո՞ք կարող է լինել հարկադիր աշխատանքի մտավախություն

Անկախ այն հանգամանքից թե գործատուն վճարում է ամբողջական աշխատավարձը և այլ տեսակի փոխհատուցումներ կատարված աշխատանքի դիմաց, եթե տվյալ անձը պատժի սպառնալիքով ազատ չէ թողնելու իր աշխատանքը ցանկացած ժամանակ, ապա դա կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

5 Ո՞րն է պարտքի կախվածությունը և պարտքի դիմաց աշխատանքը

Պարտքից առաջացող հարկադիր «աշխատանքը հարավասիական երկրներում շատ տարածված է և անվանվում է աշխատանք՝ պարտքի դիմաց,» և լայն շրջանակներում այն կոչվում է «պարտքի կախվածություն»: Համաձայն ԱՄԿ ուսումնասիրությունների պարտքի դիմաց աշխատանքը գոյություն ունի հարավամերիկյան և հարավասիական երկրների գյուղատնտեսության, կոմերցիոն գործության, բրնձի վերամշակման և այլ տնտեսական ոլորտներում: Այն առկա է նաև կաշվի արտադրության, ձկնաբուծության և գորգագործության ոլորտներում: Հոհերը հիմնականում տվյալ համայնքի ամենաաղքատ խավն է, հաճախ անգրագետ, որոնց համեմատաբար հեշտ է խաբել և պահել ուժի սպառնալիքով: Որոշ շրջաններում բնիկները ամենատուժած խավն են:

Պարտքի կախվածությունը իրավաբանորեն սահմանված է ՄԱԿ-ի Ստրկության վերացման կից արձանագրության մեջ (1956), որպես «պարտապանի իր անձնական ծառայությունների դիմաց որպես պարտքի երաշխիք առաջացած

պարտքի կարգավիճակ կամ պայման իր վերահսկողության տակ գտնվող անձին կախվածության մեջ պահելու համար և այդ ծառայությունների արժեքը, ինչքան էլ որ իրատեսական հաշվարկվի չի մարում պարտքի գումարը կամ չի սահմանում կամ սահմանափակում այդ ծառայությունների ժամկետն ու պայմանները»:

Պարտքի դիմաց աշխատանքը կարող է ազդեցություն ունենալ ամբողջ ընտանիքի վրա, երբ տնային տնտեսության գլուխ կանցնի տղամարդը պարտքի դիմաց երաշխիք է տրամադրում ոչ միայն իր աշխատուժը այլ ընտանիքի անդամներինը նույնպես՝ իր գործատուից անհրաժեշտության դեպքում պարտքով կամ կանխավճարով գումար ստանալու դեպքում: Պարտքի կախվածությունը (և այլ տեսակի խաբեության միջոցով կախվածությունները) հաճախ հիմնված է բարդ պայմանագրային կամ ենթապայմանագրային համակարգի վրա, որի դեպքում գործատու կամ միջնորդ հանդիսացող կողմերը ունենում են իրենց մասնաբաժինը պարտքի մեջ թաղված աշխատողներից, որոնցից շատերը աշխատում են տարիներ շարունակ առանց զգալի եկամտի:

6 Ինչպե՞ս են մարդիկ խաբեությամբ ներքաշվում հարկադիր աշխատանքի մեջ

Հարկադիր աշխատանքի հիմնական բաղադրիչներից մեկը նա է, որ մարդիկ խաբեությամբ ներքաշվում են հարկադիր աշխատանքի մեջ առանց իրենց կամավոր համաձայնության: Կան խաբեությամբ ներքաշելու շատ ձևեր, որոնց դուք պետք է տեղյակ լինեք՝

- ծննդյան պահից / ժառանգական փոխանցվող «ստրկություն»,
- ֆիզիկապես առևանգում,
- անձին մեկ այլ անձի վաճառելը, որպես սեփականություն,
- ֆիզիկապես անձին գործի վայրում փակելը,
- հոգեբանական ճնշումները, օրինակ՝ պատժի կամ վախի սպառնալիքով աշխատելու հրաման,
- պարտքի դրդում (հաշիվներում խաբեության, ուռճացված գների, ապրանքների արժեքի նվազեցման միջոցով և այլն),
- խաբեության կամ աշխատանքի պայմանների և ձևերի մասին կեղծ խոստումների միջոցով,
- աշխատավարձի ամբողջական չվճարման կամ մասամբ վճարման միջոցով,
- անձնական փաստաթղթերի կամ այլ կարևոր, արժեքավոր անձնական իրերի պահելու միջոցով:

Երբեմն մարդիկ կամավոր և ազատ ընտրությամբ ընդունվում են գործի սակայն միտքը փոխելու դեպքում հնարավորություն չեն ունենում գործից դուրս գալու: Սա ներառում է խաբեությամբ ստիպելը:

7 Եթե կազմակերպությունը պահաջում է աշխատողից աշխատել որոշակի ժամանակահատված փոխհատուցելու համար վերապատրաստման ծախսերը, արդյո՞ք այս դեպքը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք

Երբեմն կազմակերպությունները զգալի ներդրումներ են անում իրենց աշխատողների հմտությունները զարգացնելու համար, հատկապես այն դեպքերում երբ այդ վերապատրաստումը հնարավոր է միայն արտասահմանում: Այդ դեպքերում նրանք կարող են պայմանագիր կնքել վերապատրաստված աշխատակցի հետ վերապատրաստումից հետո որևէ որոշակի ժամանակահատված աշխատել տվյալ կազմակերպություն, իբրև փոխհատուցում կազմակերպության ներդրման փոխարեն: Նման պայմանագրերը՝ սահմանափակելով վերապատրաստված աշխատողի ազատությունը հրաժարվելու տվյալ աշխատանքային հարաբերությունից կարող է բարձրացնել հարկադիր աշխատանքի հավանականությունը: Այնուամենայնիվ շատ գործոններ կան, որոնք պետք է հաշվի առնել գնահատելու համար, թե արդյո՞ք դա հարկադիր աշխատանքի դեպք է, օրինակ՝

- այն ժամանակահատվածը, որ վերապատրաստված աշխատակիցը վերապատրաստումից հետո համաձայնվել է մնալ և աշխատել տվյալ կազմակերպության համար,
- այն ժամանակահատվածը, որ պահանջվում է փոխհատուցելու տվյալ վերապատրաստման ծախսերը,
- պայմանագրի ժամանակահատվածից շուտ աշխատանքից ազատվելու հնարավորություն, այն դեպքերում երբ վերապատրաստում անցած աշխատակիցը համաձայն է մասամբ վճարել վերապատրաստման ծախսերը:

8 Աշխատողներին և սեփականությունը գողությունից պահպանելու համար ես վարձել եմ անվտանգության աշխատողներ և աշխատատեղերի դռները փակում եմ: Արդյո՞ք սա կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

Այն դեպքում երբ, անձնական փաստաթղթերի պահումը, դռների փակելը կարող են ենթադրել հարկադիր աշխատանքի նախանշաններ: Այն սահմանափակում է աշխատողների տեղաշարժվելու ազատությունը և հարց է առաջացնում տվյալ աշխատողի կամավոր աշխատելու վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ այստեղ կարևոր է հիշել, որ հարկադիր աշխատանքը նկարագրվում է, որպես պատժի սպառնալիքով կորզված աշխատանք և վերաբերում է կամքին հակառակ կատարված աշխատանքներին: Եթե առկա է պատժի սպառնալիքի գործոնը և աշխատանքն արվում է կամավոր, ապա այս դեպքը չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք:

Նմանպես ձեռնարկության մուտքի մոտ անվտանգության աշխատակիցների կամ պահակների առկայությունը նույնպես չի համարվում հարկադիր աշխատանք: Այնուամենայնիվ անվտանգության աշխատակիցների անհամապատասխան գործողությունները կարող են համարվել հարկադիր աշխատանքի ցուցանիշ և այդուհանդերձ պետք է զերծ մնալ նման անհամապատասխան գործառնություններից և զգուշություն ցուցաբերել:

9 Արդյո՞ք աղքատությունից և սովից խուսափելու համար ստիպված աշխատող անձը կարող է համարվել հարկադիր աշխատանքի զոհ:

Ոչ: Այն փաստը, որ տվյալ անձն աշխատում է իրեն պահելու համար, արդեն բացառում է հարկադիր աշխատանքի առկայությունը, նաև հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ այդ անձը առանց պատժի ենթարկվելու, կարող է այլ գործ գտնել և տեղափոխվել՝ նախօրոք զգուշացնելով գործատուին: Այնուամենայնիվ, եթե գործատուն օգտագործում է աշխատողի տնտեսական խոցելության գործոնը նրան առաջարկելով անհամապատասխանորեն ցածր աշխատավարձ, այն կարող է համարվել հարկադիր աշխատանք:

10 Կարող է արդյո՞ք անչափահաս անձանց աշխատանքը համարվել կամավոր, եթե գործատուն ձեռք է բերել ծնողների համաձայնությունը:

Շատ երկրներում աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար առկա է նվազագույն աշխատանքային տարիքի սահմանափակումներ, որը կարող է համընկնել պարտադիր ուսումնառության տարիքին: Այնուամենայնիվ այն աշխատանքները, որոնք վտանգավոր են առողջության, անվտանգության և բարոյական կերպարի պահպանման համար, ընդհանուր առմամբ արգելված է 18 տարին չլրացած անձանց համար, մույնիսկ եթե առկա է տվյալ անչափահասի կամ նրա համար որոշումներ կայացնող իրավասու ու պատասխանատու անձի համաձայնությունը:



VI Անձանց թրաֆիքինգ և հարկադիր աշխատանք

1 Ի՞նչ է անձանց թրաֆիքինգը

Անձանց թրաֆիքինգը կարող է հանգել հարկադիր աշխատանքի: Այն ներառում է անձանց տեղափոխում շահագործման նպատակներով՝ հաճախ հատելով միջազգային սահմանները: Վերջին տարիների ընթացքում մարդկանց թրաֆիքինգը ընդունել է նոր ձևեր և գործում է տարբեր հարթություններում, հաճախ կապված է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացման, փոխադրամիջոցների և անդրազգային կազմակերպված հանցավորությունների հետ: Այն ազդեցություն ունի ինչպես զարգացող երկրների այնպես էլ զարգացած և անցումային երկրների տնտեսությունների վրա, որոնք կարող են լինել ծագման, տարանցիկ կամ նպատակակետ հանդիսացող երկրներ: Այն իրավաբանորեն սահմանված է «Պալերմոյի արձանագրության» մեջ, որը լրացնում է ՄԱԿ-ի անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի կոնվենցիան(2000):⁵ Սահմանումը շեշտում է հետևյալ հիմնական բաղադրիչները՝

- Անձի թրաֆիքինգը կարող է ներառել անձանց հավաքագրումը, տեղափոխումը, փոխանցումը, ընդունումը և ստացումը:
- Միջոցները ներառում են ուժի կիրառումը, խաբեությունը, առևանգումը, կեղծիքները, սպառնալիքները, ինչպես նաև ուժի չարաշահումը և անձի խոցելիության օգտագործումը:
- Նպատակը ներառում է շահագործումը, որը ներառում է հարկադիր աշխատանք կամ ծառայություններ, ստրկություն կամ դրա նման այլ իրավիճակներ:

Ի հավելումն այս ամենի, Պալերմոյի արձանագրությունը տարբերակում է չափահասների և երեխաների (18 տարին չլրացած անձանց) թրաֆիքինգի դեպքերը: Բոլոր տեսակի անօրինական միջոցների գործածումը չի համապատասխանում երեխաների թրաֆիքինգի դեպքերին: ԱՄԿ թիվ 182 կոնվենցիան երեխաների թրաֆիքինգը բնորոշում է, որպես երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերից մեկը:

2 Ինչպե՞ս է մարդկանց թրաֆիքինգը առընչվում հարկադիր աշխատանքին

Հարկադիր աշխատանքը կարող է երևան գալ անձանց սեռական կամ առևտրային շահագործման նպատակներով միգրացիայի ենթարկելու

⁵ Պալերմոյի արձանագրության քաղվածքները, կարելի է գտնել Թերթոն 1 - Ծանոթություն և ընդհանուր նկարագիր բաժնում: Պալերմոյի արձանագրության համաձայն «մարդկանց առևտուր» նշանակում է շահագործման նպատակով իրականացվող մարդկանց հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը պարտակելը կամ ստանալը ուժի սպառնալիքով կամ դրա կամ հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառման, առևանգման խարդախության, խաբեության իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը չարաշահելու, կամ որիշ անձի կողմից վերահսկող անձի համաձայնությունն ստանալու համար վճարումների կամ շահերի ձևով կաշառելու ճանապարհով: Ծահագործումն նվազագույնը ներառում է՝ այլ անձանց մարմնավաճառության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ստրկությանը և համանման սովորույթները, անազատ վիճակը կամ մարմնի մասերի կորզելը:

դեպքերում: Անձանց թրաֆիքինգը կարող է սկսել աշխատանքի տեղավորման գործակալության արտասահմանում աշխատելու առաջարկից: Նպատակակետ երկիր տեղափոխումից հետո փոփոխվում են աշխատանքի պայմաններն, պահվում են անձնական փաստաթղթերն ու սկսվում է խաբեությամբ շահագործման մեջ ներքաշելը: Արդյունքը՝ հարկադիր աշխատանք:

Նման հարկադիր աշխատանքի դեպքեր լինում են նաև այն դեպքում, երբ առևանգում, կամ վաճառում են անձանց՝ երբեմն երեխաների: Նման հարկադիր աշխատողներն հաճախ ներառված են տնային աշխատանքներում, գյուղատնտեսության, փողոցային գործարքների, սեքս արդյունաբերության և փոքրածավալ արտադրությունների մեջ:

3 Որո՞նք են անձանց թրաֆիքինգի պատճառները

Կան բազմաթիվ գործոններ, որոնք կարող են դիտվել որպես պատճառներ և նպաստել վերջին տարիներին թրաֆիքինգի աճի գրանցմանը: Դրանք ներառում են՝

- անհավասարության աճ երկրների միջև և ներսում,
- թրաֆիքինգի վտանգների մասին տեղեկատվության պակաս,
- ապահով միգրացիայի հնարավորությունների մասին տեղեկատվության պակաս,
- անձանց և ապրանքների տեղափոխման սահմանափակումների նվազեցում, ինչպես նաև ավելի լավ և ավելի էժան միջապետական փոխադրամիջոցների առկայություն,
- Դեպի զարգացած երկրներ օրինական միգրացիայի սահմանափակումների աճ,
- Աշխատաշուկայի թույլ կառավարում, օրինակ անկատար աշխատանքային օրենքներ և աշխատանքային վարչարարության զարգացման թույլ մակարդակ ներառյալ՝ վերահսկման ծառայությունները,
- աշխատանքային և սեռական շահագործման շահավետությունը, որը շահագրգռում է կազմակերպած հանացավոր խմբերին,
- միգրանտի կողմից որակական առումով ավելի լավ կյանքի ձգտումը և թրաֆիքինգի և դրա հետևանքների արհամարումը:

Աշխարհում համաձայն ԱՄԿ վիճակագրական տվյալների թրաֆիքինգի հետևանքով հարկադիր աշխատանքի ենթարկված անձանց թիվը կազմում է մոտավորապես 2.4 միլիոն մարդ: Հետևյալ գրաֆիկում ներկայացված է այդ անձանց թիվն ըստ տարածաշրջանների՝⁶

⁶ See: ILO, *A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2005.

Թրաֆիքինգի հետևանքով հարկադիր աշխատանքի ենթարկված անձանց թիվը

Ասիա և խաղաղօվկիանոսյան ավազանի երկրներ	1 360 000
Հարգացած երկրներ	270 000
Հարավամերիկյան երկրներ և կարիբյան ավազանի երկրներ	250 000
Միջին արևելք և հյուսիսային Աֆրիկա	230 000
Անցումային երկրներ	200 000
Աֆրիկայի սուբ-սահարայի տարածաշրջանի երկրներ	130 000
Աշխարհում	2 450 000*

*Ուշադրություն - Թվերն իրար գումարելիս կարող է չստացվել նշված վերջնական գումարը քանի որ թվերը կլորացվել են:



VII Այլ տեղեկատվություն և աղբյուրներ

1 Որտեղի՞ց կարող եմ հավելյալ տեղեկություններ ստանալ հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի վերաբերյալ

Հարկադիր աշխատանքի, թրաֆիքինգի և ԱՄԿ գործողությունների ծրագրի վերաբերյալ հավելյալ տեղեկություններ կարելի է ստանալ այցելելով www.iilo.org/forcedlabour վեբ կայքը կամ ուղղակիորեն դիմելով ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագրային բաժին՝

Էլեկտրոնային փոստ՝ forcedlabour@ilo.org
Ֆաքս՝ +41 22 799 65 61

Դուք կարող եք նաև օգտվել հետևյալ հիմնական աղբյուրներից և վեբ կայքերից՝

ԱՄԿ զեկույցներ և ուսումնասիրություններ

- ԱՄԿ- Համաշխարհային միություն ընդեմ հարկադիր աշխատանքի, Ժնև, 2005
- ԱՄԿ - Ձերբազատումը հարկադիր աշխատանքից, Ժնև, 2007
- ԱՄԿ - Պայքար մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ, Ժնև, 2008
- ԱՄԿ - Թրաֆիքինգ հարկադիր աշխատանքի նպատակով. *ինչպե՞ս վերահսկել միգրանտ աշխատողների հավաքագրումը*, Ժնև, 2006
- ԱՄԿ - Հարկադիր աշխատանք և մարդկանց թրաֆիքինգ՝ ձեռնարկ աշխատանքային տեսուչների համար, Ժնև, 2008
- ԱՄԿ - *Տեղեկատվական ուղեցույց - Կին միգրանտ աշխատողների շահագործման և խտրականության կանխարգելում*, Ժնև, 2003:

ԳՄԿ քաղաքական ուղեցույցն է

- ԳՄԿ, *Ստվերային տնտեսություն՝ գործատուների մոտեցումները*, Ժնև, 2006:
- ԳՄԿ, *Հասարակության մեջ գործատուների դերը*, Ժնև, 2005:
- ԳՄԿ, *Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն-ԳՄԿ մոտեցումները*, Ժնև, 2003:
- ԳՄԿ, *Վարքագծի կանոնակարգ՝ ԳՄԿ տեսակետներն արտահայտող փաստաթուղթ*, Ժնև, 1999:

Այլ համապատասխան աղբյուրներ

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Վեբ կայքեր

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org

- 1 Լերատություն և համատեղ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից համախ տրվող հարցեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության գնահատման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խղճուկներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

9999 978-92 2-121712-1



9 789722 121712



International
Labour
Office

3

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

**Հակադիր աշխատանքի
դեմ պայքարի
դեկլարացիաները**

Ձեռնարկ գործատուների համար

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

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

3

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի
ղեկավար սկզբունքները

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

© International Labour Office 2008
First published 2008

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by e-mail: pubdroit@org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-821712-4 (print)
ISBN 978-92-2-821713-1 (web pdf)

International Labour Office
Photo copyright: ILO photo gallery

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2008
Առաջին անգամ հրատարակվել է 2008թ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Այնուամենայնիվ, կարճ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ pubdroit@ilo.org:

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք www.ifrro.org Ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ
Լուսանկարների հեղինակային իրավունքները վերապահված են՝ ԱՄԿ լուսանկարների շտեմարան

Designed in Switzerland
Printed in the Republic of Armenia in “ASOGHIK” printing house– 2009

Պատրաստվել է Շվեյցարիայում
Տպագրված է Հայաստանի Հանրապետությունում «ԱՍՈԴԻԿ» տպարանում - 2009թ.



Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները

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

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

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

Բանտային աշխատանք

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

Հարկադրանք

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

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

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

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

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

թ) Կարգապահական միջոցներ

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

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

vi) Հարկադիր արտաժամյա աշխատանք

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

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

vii) Տեղաշարժման ազատություն

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

viii) Պայմաններ հմտությունների զարգացման և մասնագիտական ուսուցման համար:

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

Թրաֆիկինգ և հարկադիր աշխատանք

i) Միգրացիա՝ զբաղվածության նպատակով.

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

ii) Միգրանտ աշխատողներին հավաքագրում

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

iii) Փաստաթղթի պահպանումը

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

iv) **Զբաղվածության մասնավոր գործակալություններ**

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

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

v) **Աշխատանքային պայմանագրեր**

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

Մանկական աշխատանքի վատագույն ձևերը

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

- 1 Ներածություն և համառոտ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության զննատման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-90-5121712-1



9 789051 217121 >



International
Labour
Office

4

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

**Համապատասխանության
գնահատման
հարցաթերթ և ուղեցույց**

Ձեռնարկ գործատուների համար

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

**Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործառույնների համար**

4

Համապատասխանելիության գնահատման
հարցաթերթիկ և ուղեցույց

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

© International Labour Office 2008
First published 2008

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by e-mail: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-821712-4 (print)
ISBN 978-92-2-821713-1 (web pdf)

International Labour Office
Photo copyright: ILO photo gallery

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2008
Առաջին անգամ հրատարակվել է 2008թ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Այնուամենայնիվ, կարճ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ pubdroit@ilo.org:

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք www.ifrro.org Ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ
Լուսանկարների հեղինակային իրավունքները վերապահված են՝ ԱՄԿ լուսանկարների շտեմարան

Designed in Switzerland
Printed in the Republic of Armenia in “ASOGHIK” printing house– 2009

Պատրաստվել է Շվեյցարիայում
Տպագրված է Հայաստանի Հանրապետությունում «ԱՍՈԴԻԿ» տպարանում - 2009թ.



I Ներածություն

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

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

Հարցաթերթիկը բովանդակում է հետևյալ բաժինները.

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

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

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

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

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

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

II Հարցաթերթիկ և ուղեցույց գնահատման համար

Բանտային աշխատանք

? 1. Արդյո՞ք գործատուն կիրառում է բանտային աշխատանք

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

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

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

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

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



Հարկադրանք

Ազատություն և աշխատանքի դադարեցում

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

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

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

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

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

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



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

Հարկադրանքի, վիրավորանքի և ահաբեկման սպառնալիք



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



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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Կարգապահական միջոցներ

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

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

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

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

Հարկադրվող արտաժամյա աշխատանք

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

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

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

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

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

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

Տեղաշարժվելու ազատություն

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

Կա՞ն արդյոք աշխատողների տեղաշարժման ազատությունը սահմանափակող այլ փաստեր:

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

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

Աշխատանքային հմտությունների զարգացման և մասնագիտական ուսուցման հետ կապված պայմաններ

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

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

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

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

Թրաֆիկինգ և հարկադիր աշխատանք

Աշխատանքային միգրացիա և միգրանտ աշխատողների հավաքագրում

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

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

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

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



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

Մասնավոր զբաղվածության գործակալություններ և աշխատանքային պայմանագրեր

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

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

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

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

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

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

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

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



Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը

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

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

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

- 1 Ներածություն և համառոտ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության գնահատման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





International
Labour
Office

5

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

**Գործողությունների
իրականացման
ուղեցույց**

Ձեռնարկ գործատուների համար

Ֆարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

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@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-821712-4 (print)
ISBN 978-92-2-821713-1 (web pdf)

International Labour Office
Photo copyright: ILO photo gallery

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2008
Առաջին անգամ հրատարակվել է 2008թ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Այնուամենայնիվ, կարճ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ pubdroit@ilo.org:

Վերարտադրման իրավունքով գրանցված գրադարանները և կազմակերպությունները կարող են վերարտադրել նյութը այս նպատակով տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք www.ifrro.org Ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակ
Լուսանկարների հեղինակային իրավունքները վերապահված են՝ ԱՄԿ լուսանկարների շտեմարան

Designed in Switzerland
Printed in the Republic of Armenia in “ASOGHIK” printing house– 2009

Պատրաստվել է Ծվնյգարիայում
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 ալյանս 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 ձևակառույցով: 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 կարիքներին 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 ամփօշակառուին, 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, դաշնաբացային 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 չհիմանալ, 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 թերթերները և վստահ եղեք, որ նրանցում ընդգրկված է ձեր լսարանին հարմար պաշտոնական և բնագավառային տեղեկատվություն: Հարմարեցրեք **Թերթոն 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 լուրջինգ 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 լուրջինգ 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 կանխարգելող 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:

- 1 Ներածություն և համառոտ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից հաճախ տրվող խաբեքեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության գնահատման հարցաթերք և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





International
Labour
Office

6

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

Գործողությունների ծեռնարկման խորհուրդներ

Ձեռնարկ գործատուների համար

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ծառայության գործողությունների ծրագիր

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ
Ձեռնարկ գործատուների համար

6

Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ

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.



Այս թերթոնը ներկայացնում է մի շարք գործողություններ, որոնք ուղղված են բիզնեսի և գործատուների կազմակերպությունների կողմից իրականացվող միջոցառումների, թրաֆիկինգի և հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարելու նպատակով: Այն լրացնում է սույն ձեռնարկի **Թերթոն 5**-ին՝ ապահովելով առանձնահատուկ խորհուրդներ քայլերի ձեռնարկման համար՝ մատչելի և հեշտ օգտագործվող ձևաչափով:

Զպետք է սպասել, որ ընկերություններն ու գործատուների կազմակերպությունները կանեն այն ամենն, ինչ այստեղ առաջարկվում է: Ամեն մի ընկերություն տարբեր է, և յուրաքանչյուր կազմակերպություն մշակելու է իր ուրույն մոտեցումը՝ անդամների կարիքներն ուսումնասիրելու համար: Այնուամենայնիվ, այս խորհուրդները պարզ են և, մեծամասամբ, չեն պահանջում մեծ ֆինանսական ներդրումներ: Նրանք պահանջում են միայն ժամանակ, էներգիա և արդյունավետ ու մնայուն գործ կատարելու վճռականություն: Ի վերջո, Թերթոնը տրամադրում է գործնական քայլերի ընդարձակ մի ցանկ:

Այս ցուցումները հասցեագրված են հետևյալ հիմնական թեմաներին. հարկադիր աշխատանք, բանտային աշխատանք, ստրկական կախվածություն պարտքի դիմաց և ստրկական աշխատանք, աշխատանքային բռնություն, հարկադիր արտաժամ և թրաֆիկինգ: Սրանք կարող են կիրառվել որպես տեղեկատու-խորհրդատվական նյութ՝ մարդկային ռեսուրսների և ԿՍՊ բաժինների աշխատակիցների համար, կամ որպես դիդակտիկ նյութ, ասենք՝ պալկատների ձևով, որ կարելի է ցուցադրել գրասենյակում կամ արտադրամասում: Սրանք կարող են նաև մեծ արդյունավետությամբ օգտագործվել գործատուների կազմակերպությունների կողմից, օրինակի համար՝ ուսումնական ծրագրերում կամ որպես խորհրդատվական ուղեցույց՝ սեմինարների ու կոնֆերանսների համար:

Գործողություններ հարկադիր աշխատանքի դեմ

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Ընկերության համար հաստատե՛ք մի այնպիսի պարզ և թափանցիկ քաղաքականություն, որտեղ մատնանշվում են հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման միջոցառումները: Հստակեցրեք, որ այդ քաղաքականությունը վերաբերում է ընկերության բոլոր ձեռնարկություններին և մատակարարման շղթաներին, և զեկուցեք այդ քաղաքականության իրագործման մասին:
- Յուրացրե՛ք աշխատանքային հավաքագրման և մարդկային ռեսուրսների փորձը (օրինակ՝ աշխատավարձերի, աշխատաժամերի և աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ), որ նվազեցնում է հարկադիր աշխատանքի ռիսկը:
- Վերստուգե՛ք ձեր մատակարարներին ու ենթակապալառուներին և կազմակերպե՛ք հարկադիր աշխատանքին վերաբերող դասընթաց սոցիալական աուդիտորների, համապատասխան անձնակազմի, մարդկային ռեսուրսների ղեկավարի և այլ ղեկավարների համար:
- Համագործակցե՛ք այլ ընկերությունների, ճյուղային ընկերակցությունների և գործատուների կազմակերպությունների հետ՝ մշակելու համար միջճյուղային մոտեցում հարկադիր աշխատանքի հանդեպ:
- Կապեր ստեղծե՛ք շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում գործատու կազմակերպությունների, իրավա-կատարողական մարմինների, աշխատանքի տեսչությունների և ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ:
- Ձեռնարկեք կանխարգելիչ միջոցառումներ թրաֆիկինգի դեմ և բարձրացրեք իրազեկության աստիճանը այն վտանգների հանդեպ, որոնց կարող են ընդհարվել անկանոն միգրանտները:
- Նախաձեռնե՛ք և մասնակցե՛ք այն ծրագրերին, որոնք վերաինտեգրում են հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի նախկին զոհերին՝ հմտությունների զարգացման և աշխատանքային դասընթացների հնարավորություններ տրամադրելու միջոցով:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Հստակ քաղաքականությունն ու իրականացման ծրագրերը դրական ազդանշան են հանդիսանում գնորդների, ներդրողների, աշխատողների և այլ շահագրգիռ կողմերի համար: Քաղաքականության իրականացման մասին հաշվետվությունը բարձրացնում է ընկերության հեղինակությունն ու ապրանքանիշը:
- Միջօրյալային և բազմաբաժնետիրական գործունեությունը կարող է լինել արդյունավետ ուղի՝ ռեսուրսների, հմտությունների և գիտելիքների միավորման, համակարգված ձևով հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարելու համար:
- Դեպի թրաֆիկինգ տանող պայմանները կանխելու միջոցների ձեռնարկումը և հարկադիր աշխատանքի նախկին զոհերին վերաինտեգրելու համար տրամադրվող օգնությունը կարող են դրական արդյունք ունենալ տեղական և ազգային աշխատանքային շուկաների վրա:

Գործնական քայլեր

- Ստեղծե՛ք աշխատանքային խումբ՝ մշակելու համար ընկերությունում հարկադիր աշխատանքի դեմ տարվող պայքարի քաղաքականություն և ներառե՛ք իրականացման և հաշվետվության մասին դրույթներ: Ստեղծե՛ք ձեռնարկության շրջանակներում կոմիտե, որն ունի պատասխանատվություն հիմնախնդրի հանդեպ:
- Հիմնե՛ք ձեռնարկության և/կամ աշխատատեղի շրջանակներում բողոքների ընդունման մեխանիզմ, որն ամանուն է, գաղտնի և աշխատողներին հասանելի:
- Խորհրդակցե՛ք ձեր գործատուների կազմակերպության և ձեր ծյուղը ներկայացնող անդամների հետ՝ նրանց կողմից մատակարարների և ենթակապալառուների վերահսկման լավագույն փորձի մասին: Ստեղծե՛ք աշխատանքային խումբ՝ մշակելու համար արդյունավետ քաղաքականություն և ընթացակարգեր:
- Ստեղծե՛ք և մասնակցե՛ք հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի օպերատիվ խմբի կամ կոմիտեի աշխատանքներին՝ ձեր ներկայացուցիչ-գործատուների կազմակերպության ներքո՝ տեղական, մարզային և ազգային մակարդակներում:
- Օժանդակե՛ք հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի Գործողությունների ազգային ծրագրի՝ որպես ազգային մակարդակով հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հիմնական քաղաքականության և համակարգային մեխանիզմների մասի, մշակմանը:

Գործողություններ բանտային չարաշահվող աշխատանքի դեմ

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Եթե դուք անմիջականորեն կալանավոր եք վարձում կամ ենթապայմանագիր կնքում բանտի հետ, համոզվեք, որ աշխատանքը տարվում է կամավորական հիմունքներով: Բանտարկյալները չպետք է հարկադրվեն աշխատելու:
- Հավաստիացե՛ք, որ բանտարկյալները տվել են աշխատելու իրենց պաշտոնական (ցանկալի է՝ գրավոր) համաձայնությունը:
- Ապահովե՛ք բանտարկյալներին աշխատավարձով, սոցիալական պաշտպանությամբ, ինչպես նաև մասնագիտական առողջապահության և անվտանգության ստանդարտներով, որ համեմատելի են կանոնավոր աշխատողների մամնատիպ պայմանների հետ:
- Միայն օրինական ետպահումներ կատարեք բանտարկյալների աշխատավարձերից, օրինակ՝ սննդի և կացարանի համար:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Որոշ կառավարություններ կարող են սահմանափակել կալանավորական աշխատանքի արդյունքում արտադրված ապրանքների ներմուծումը: Կալանավորական աշխատանքի չարաշահումից խուսափելը և այն կիրառելու դրական փորձն ընդունելը կարող է նվազեցնել «մաքսային» արգելքների հետ ընդհարման ռիսկը: Որոշ կառավարություններ շահագործման պրակտիկայից խուսափելու ամար կարող են սահմանափակումներ մտցնել կամ արգելել կալանավայրերում արտադրված արտադրանքը:
- Այսպիսի քայլերի ձեռնարկումը կնվազեցնի օրինական գործողությունների ռիսկը և կօգնի ձեզ խուսափելու ձեր ընկերության հեղինակությանն հասցվող վնասից, որ կարող է արդյունք հանդիսանալ կալանավորական չարաշահվող աշխատանքի կիրառման:

Գործնական քայլեր

- Կալանավոր-աշխատողների համար ստեղծեք ընդհանրացված գրավոր համաձայնագրի ձև, որը նրանք կստորագրեն, եթե համաձայնություն տան աշխատելու: Այս ձևի մեջ տեղեկատվություն տրամադրեք աշխատավարձի և աշխատանքային պայմանների մասին, այնպես, որ աշխատողները կարողանան տալ իրենց ազատ և տեղեկացված համաձայնությունը աշխատելու մասին:
- Ապահովեք աշխատողներին հստակ և մանրակրկիտ աշխատավարձային ժամանակացույցով, որը ցույց է տալիս աշխատած ժամերը, աշխատած գումարը և օրինական ետպահումները, որ արվել են սննդի ու կացարանի համար:
- Պարզեք արտադրության մեջ և մասնագիտական խմբերում ընդգրկված ազատ աշխատողների համար սահմանված աշխատավարձային սանդղակը և կալանավոր-աշխատողներին ապահովեք համանման աշխատավարձերով:
- Հանդիպեք բանտային իշխանությունների, այդ թվում՝ բանտային տեսուչների հետ՝ քննարկելու համար աշխատանքային քաղաքականությունն ու փորձը: Հնարավորության դեպքում գրուցեք կալանավոր աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանների մասին՝ պարզելու համար. արդյո՞ք նրանք ինքնակամ տվել են աշխատելու իրենց համաձայնությունը:

Գործողություններ պարտքի դիմաց կախվածության և ստրկական աշխատանքի դեմ

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Ընդունե՛ք այնպիսի կադրային քաղաքականություն, որ աշխատողների համար կանխարգելում է պարտքի դիմաց ստրկական կախվածության ռիսկը:
- Մի՛ պահանջեք նոր վարձվող աշխատողներից աշխատանքն սկսելիս կացարանի համար կանխավճար վճարել:
- Եղե՛ք զգույշ՝ աշխատողներին աշխատավարձային կանխավճարներ և փոխատվություններ տրամադրելու հարցում: Հակառակ դեպքում համոզվեք, որ դրանք աշխատողներին չեն դնում փոխատվության դիմաց հարկադրական աշխատանքի զգացողության վիճակի մեջ:
- Իմացե՛ք ազգային օրենսդրությունը և փորձը: Եթե դուք ետպահումներ եք անում աշխատողների աշխատավարձերից, համոզված եղեք, որ դրանք օրենքի սահմաններում են:
- Համոզվե՛ք, որ ձեր պայմանագրերը հստակ տեղեկատվություն են ապահովում աշխատանքի ժամկետների և պայմանների մասին, և որ դրանք աշխատողներին հասկանալի լեզվով են կազմված:
- Եթե դուք միջազգային եղանակով եք վարձում աշխատողներին և այդ անելու համար օգտագործում մասնավոր գործակալություններին, համոզվե՛ք, որ աշխատողները աշխատանքի տեղավորվելու համար չափից դուրս բարձր մուծումներ չեն կատարել:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Նման դրական փորձի ընդունումը կօգնի կանխել ձեր ընկերության ռիսկը՝ շփվելու այնպիսի չարաշահումների հետ, ինչպիսին պարտքի դիմաց ստրկական կախվածությունն է:
- Մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների (որոնցից դուք օգտվելու եք) բախնդիր ընտրության ու վերահսկման համար միջոցառումների ձեռնարկումը կնվազեցնի այն ռիսկը, որին կընդհարվեն ձեր ընկերության մեջ աշխատողները բարոյապես անընդունելի հավաքագրման փորձի և հարկադիր աշխատանք հիշեցնող պայմանների պատճառով:

Գործնական քայլեր

- Կանխելու համար պարտքի տակ լինելու և հարկադիր աշխատանքի զգացողությունը, վճարե՛ք նրանց կանոնավոր ժամկետներում՝ ձշտիվ և ժամանակին, կամ նրանց համաձայնությամբ վճարումը կատարեք իրենց բանկային հաշվեհամարի վրա:
- Ստեղծե՛ք ստանդարտացված աշխատավարձային գրաֆիկ և վճարման համակարգ, որն ապահովում է աշխատաժամերի, աշխատավարձային դրույքների և օրինական հարկումների մասին (եթե կիրառելի են) հստակ տեղեկատվություն՝ կանխելու համար աշխատավարձերի սխալ հաշվարկումը, որ կարող է աշխատողներին, ինչպես և ձեր բիզնեսը վտանգի տակ դնել:
- Համոզվե՛ք, որ աշխատավարձային հարկումների պատճառով աշխատողների մաքուր աշխատավարձը նվազագույն աշխատավարձից ավելի ցածր չի լինի:
- Հարցազրույց վարե՛ք նոր աշխատողների, մասնավորապես միգրանտների հետ, և հարցրեք նրանց, թե արդյոք նրանք մուծե՞լ են հավաքագրման վճար՝ աշխատանքի ընդունվելու համար: Անհրաժեշտության դեպքում, վերստուգեք տվյալները անմիջականորեն զբաղվածության գործակալության հետ:
- Եթե դուք աշխատողներին տալիս եք աշխատավարձային կանխավճարներ կամ փոխառություններ, համոզված եղե՛ք, որ նրանք ի վիճակի են դա վերադարձնելու խելամիտ ժամանակահատվածում (օրինակ՝ տրամադրեք ավելի փոքր վարկեր, սահմանեք ավելի ցածր տոկոսադրույքներ և կիրառեք ավելի կարճ վճարաժամկետներ):
- Համոզվե՛ք, որ ձեր աշխատանքային պայմանագրերն ընդգրկում են հողվածներ աշխատավարձի, հարկումների, աշխատանքի դադարեցման պայմանների և պարտքի դիմաց կախվածության կանխարգելմանն առնչվող հիմնախնդիրների մասին:

Գործողություններ աշխատանքի մեջ բռնության դեմ*

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Հաստատե՛ք բռնության կանխարգելման կոշտ քաղաքականություն և իրազեկե՛ք ողջ ղեկավար անձնակազմին այդ քաղաքականության մեջ իրենց համապատասխան դերի և պատասխանատվությունների մասին:
- Յուրացրե՛ք աշխատանքային հավաքագրման և մարդկային ռեսուրսների փորձը, որ կանխում է բռնության հիմք հանդիսցող պայմանները:
- Ձեռնարկե՛ք համապատասխան միջոցներ՝ նվազեցնելու համար աշխատավարձային վճարումների հետ կապված բռնության ռիսկը: Խուսափե՛ք աշխատավարձը չվճարելուց կամ վճարումն հետաձգելուց, որի արդյունքը կարող է հանդիսանալ աշխատողներին աշխատանքի հետ կապելը:
- Համոզված եղե՛ք, որ բոլոր աշխատողները ազատ են դադարեցնելու աշխատանքն ուզած պահին՝ ծանուցմամբ հիմնավորված ժամանակահատվածում՝ համաձայն ազգային օրենսդրության կամ աշխատանքային պայմանագրի:
- Մի բռնագրավե՛ք կամ ստիպե՛ք աշխատողներին հանձնել անձնական փաստաթղթերը: Սակայն, երբ խնդրանք լինի նրանց կողմից, ձեռք առե՛ք միջոցներ, հատկացնելով նրանց ապահով և անվտանգ մի տեղ՝ պահ տալու համար իրենց արժեքավոր թղթերը:
- Մի՛ կիրառե՛ք բռնություն կամ սպառնալիքներ՝ միգրանտ աշխատողներին աշխատել ստիպելու համար, օրինակ՝ իշխանություններին մատնելու սպառնալիքը:
- Անհանդուրժողական մոտեցում ցուցաբերե՛ք ֆիզիկական բռնության, աշխատավայրերում կամ հանրակացարաններում իրականացվող ազատագրվման կամ սահմանափակման, սեռական բռնության, սննդից, կացարանից կամ այլ անհրաժեշտ պարագաներից զրկելու, խոսքով արտահայտված բռնությունների և սպառնալիքների հանդեպ:

* Աշխատանքի մեջ բռնությունն առնչվում է աշխատավայրում խարդախության կամ հարկադրանքի ձևերի հետ. այն կարող է հարկադիր աշխատանքի արդյունք հանդիսանալ՝ որոշակի հանգամանքների ազդեցությամբ, օրինակ՝ աշխատավարձերն ուշացնելը կամ չվճարելը կամ անձնական փաստաթղթերի բռնագրավումը՝ աշխատողին

աշխատանքի հետ կապելու նպատակով:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Այս միջոցառումները կօգնեն համոզվելու, որ աշխատողներն աշխատում են ազատության մեջ: Սա մարդու հիմնարար իրավունքն է, որ պաշտպանվում է միջազգային օրենքով և շատ երկրների ազգային օրենսդրությամբ:
- Բռնության կանխարգելման հստակ և արդյունավետ քաղաքականություն, ուսուցման մասնագետներ, ղեկավարներ և այլ համապատասխան անձնակազմ ունենալը դրական ազդանշան է գնորդների, ներդրողների, աշխատողների և այլ բաժնետերերի համար:
- Ապրանքների արտադրության կամ ծառայությունների մատուցման մեջ հարկադիր աշխատանքի կամ բռնության մեղադրանքը որոշ երկրներում կարող է խոչընդոտ հաղիսանալ վերջիններիս ներմուծման համար: Ձեռք առնելով կանխարգելիչ միջոցառումներ, ընկերությունը կամ արդյունաբերական ճյուղը կարող են օգնել երաշխավորելու համար, որ ձեր ապրանքները կամ ծառայությունները մուտք ունենան միջազգային շուկաներ:

Գործնական քայլեր

- Բռնության կանխարգելման գործում ընկերության քաղաքականությունը մշակելու համար կազմավորեք հանձնաժողով և դիմեք ձեր գործատուների կազմակերպության ներկայացուցիչներին՝ խորհրդի և տեխնիկական աջակցության համար:
- Անցկացրեք պարբերական դասընթացներ ղեկավարների, վերահսկիչների և աշխատողների համար՝ բռնություն դրական և բացասական փորձի վերաբերյալ:
- Աշխատողների խնդրանքի դեպքում (օրինակ՝ անվտանգության կամ այլ նկատառումներով), նրանց համար հատկացրեք անձնական փաստաթղթերը պահելու ապահով մի տեղ, օրինակ՝ չիրկիզվող պահարան կամ անվտանգ կաբինետ: Համոզված եղեք, որ ձեր աշխատողները տեղյակ են փաստաթղթերի պահպանման վայրի մասին, և կարող են ցանկացած ժամանակ ազատ մուտք ունենալ այդտեղ՝ ըստ ներկայացվող պահանջի: Ապահովեք աշխատողներին իրենց փաստաթղթերի պատճեններով և ղեկավար կազմից մեկին նշանակեք որպես պատասխանատու անձ:
- Եթե դուք աշխատողներին տրամադրում եք վարկեր կամ կանխավճարներ, համոզված եղեք, որ դրանք չեն դնում, ռիսկային վիճակի մեջ. տրամադրեք փոքր վարկեր, կիրառեք կարճ վճարաժամկետներ և իջեցրեք ձեր տոկոսադրույքները: Աշխատանքն սկսելիս աշխատողներից գումար մի վերցրեք որպես գրավ:
- Բոլոր աշխատողների համար պատրաստեք աշխատանքային գրավոր պայմանագրեր՝ այն լեզվով, որն հասկանալի է նրանց, սահմանելով նրանց իրավունքները աշխատավարձային վճարումների, արտաժամի և հարկադիր աշխատանքի կանխարգելման հետ կապված այլ հարցերի վերաբերյալ:

Գործողություններ հարկադիր արտաժամը կանխելու համար

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Իմացե՛ք և հարգե՛ք ազգային օրենսդրությունն ու նրա դրույթները աշխատաժամանակի և արտաժամի մասին և հնարավորինս կյանքի կոչե՛ք աշխատանքային պայմանագրերի դրույթները ձեր ընկերության մեջ կամ ձեր բնագավառում:
- Մշակե՛ք ձեր ընկերության արտաժամի քաղաքականություն, այնպես, որ այն հստակորեն արտահայտի դրա իրականացումը միմիայն կամավորական սկզբունքով: Այս դիրքորոշումն ուսուցանե՛ք մարդկային ռեսուրսների աշխատակազմին և ղեկավարներին:
- Համաձայնեցրե՛ք արտաժամ պայմանները ձեր աշխատողների հետ և մի դարձրե՛ք այն հարկադիր: Ստացե՛ք նրանց համաձայնությունը՝ արտաժամյա աշխատելու համար, և մնացե՛ք օրենքի շրջանակների և դրույթների մեջ:
- Մի սպառնացե՛ք այն աշխատողներին, ովքեր նախընտրում են արտաժամյա չաշխատել:
- Եթե արտաժամի պարբերական կիրառումն անհրաժեշտ է արտադրության վերջնաժամկետները չխախտելու համար, պլանավորե՛ք այն և աշխատողների հետ խոսե՛ք նախապես:
- Քննե՛ք արտաժամի մշտական կիրառմանը տանող բուն պատճառները. օրինակ՝ խորհրդակցե՛ք գնորդների հետ արտադրական պահանջների հետ կապված հարցերի և վերջնաժամկետների մասին:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Արտաժամի համաձայնեցումն աշխատողների հետ և համոզվածությունն այն բանում, որ դուք ունեք այդ համաձայնությունը, կօգնի ձեզ երաշխավորելու, որ արտաժամյա աշխատանքը միշտ իրականացվում է կամավորական հիմունքներով:
- Ընկերության մասշտաբով աշխատաժամանակի և արտաժամի վերաբերյալ քաղաքականություն ունենալը և համապատասխան վերահսկիչ ու ղեկավար անձնակազմերի ուսուցումը նվազեցնում է բռնության հնարավորությունը:
- Գնորդների հետ խորհրդակցելը կարող է բարձրացնել իրազեկության աստիճանը, ուժեղացնել գնորդ-մատակարար հարաբերությունները և խրախուսել կենսունակ առևտրական հարաբերությունները, որ, իր հերթին, կարող է օգնել աշխատավայրում բռնության տանող պայմանների կանխարգելմանը:
- Նման դրական փորձն օգնում է կանխելու ձեր ընկերության և բնագավառի հեղինակազրկման ռիսկը:

Գործնական քայլեր

- Ստեղծեք աշխատանքի կառավարման միասնական կոմիտե (ընդգրկելով արհմիութենական ներկայացուցիչներին՝ այն արտադրամասերից, որտեղ արհմիություններ կան) և զրուցեք աշխատողների հետ արտաժամի մասին: Ազդարարեք և նախօրոք համաձայնեցրեք նրանց հետ այն իրողությունը, որ արտաժամը կարող է անհրաժեշտ լինել արտադրության առավել ծանրաբեռնված ժամանակահատվածներում:
- Քննարկեք արտաժամի խնդիրը նոր աշխատողների հետ և հավաստիացեք, որ նրանք հասկանում են օրենքը և ընկերության համապատասխան քաղաքականությունը:
- Տեղեկատվություն պատրաստեք արտաժամի մասին, որ հասանելի լինի կադրային անձնակազմի, վերսուզիչ աշխատակազմի և աշխատողների համար, հստակեցնելով, թե ըստ օրենքի ի՞նչը կարելի է անել, ի՞նչը՝ ոչ: Բաժանեք ընկերության քաղաքականությունը ներկայացնող փաստաթղթի պատճենները և հավաստիացեք, որ դրան առնչվող յուրաքանչյուր անձ հասկանում է համապատասխան դրույթները: Ճանաչեք և խրախուսեք դրական փորձը:
- Անցկացրեք պարբերական խորհրդակցություններ գնորդների հետ՝ քննարկելու համար ժամանակային խնդիրներ և այլ արտադրական պահանջներ, որոնք կարող են կարևոր նշանակություն ունենալ աշխատաժամերի համար և տանել դեպի չարաշահման իրավիճակներ, ներառյալ հարկադիր արտաժամը:

Գործողություններ՝ ուղղված թրաֆիկինգի դեմ պայքարին

Գործողություններ ձեռնարկելու խորհուրդներ

- Միջոցառումներ ձեռնարկեք միգրանտ աշխատողներին պաշտպանելու համար այնպիսի պայմաններից, որ առավել խոցելի են դարձնում նրանց հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիկինգի իրավիճակների համար:
- Մի՛ բռնագրավեք կամ ստիպեք աշխատողներին հանձնելու անձնական փաստաթղթերը: Այնուամենայնիվ, աշխատողների խնդրանքի դեպքում (օրինակ՝ անվտանգության նկատառումներով) մշակեք քաղաքականություն և գործողություններ՝ այդպիսի փաստաթղթերի պահպանության համար, ինչը կանխում է չարաշահման հնարավորությունը:
- Եթե դուք աշխատողներ վարձելու համար օգտագործում եք մասնավոր աշխատանքային գործակալություն, հավաստիացեք, որ այդ գործակալությունն աշխատում է էթիկայի չափանիշներին համաձայն: Օգտվեք այն գործակալությունների ծառայություններից, որոնք աշխատողներից մուծումներ չեն գանձում:
- Մի՛ սպառնացեք անկանոն միգրանտներին, որ նրանց մատնելու եք իշխանություններին:
- Եթե դուք կացարան եք տրամադրում ձեր աշխատողներին, հավաստիացեք, որ աշխատանքային ժամերից դուրս նրանց տեղաշարժը սահմանափակված չէ:
- Եթե ձեր ընկերությունը պայմանագրով աշխատում է աշխատանքի տեղավորման գործակալության հետ, համաձայնության եկեք նրա հետ այն հարցում, որ նա պատասխանատու է աշխատելու ըստ օրենքի և համապատասխան աշխատանքային համաձայնագրերի:
- Ձեր ազդեցությունների շրջանակում մասնակցեք թրաֆիկինգի նախկին զոհերի համար նախատեսված կանխարգելման և վերաինտեգրման ծրագրերին՝ նրանց տրամադրելով հմտությունների զարգացման և վերապատրաստման դասընթացների հնարավորություններ:
- Հնարավորության դեպքում, մասնակցեք ազգային և միջազգային հակաթրաֆիկինգային ծրագրերի (ներառյալ լրատվական քարոզարշավները) և համակարգեք այդ ծրագրերը տեղական ու ազգային իշխանությունների, աշխատողների կազմակերպությունների և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ:

Ձեռնարկած գործողությունների օգուտները

- Ջրաղվածության գործակալությունների կողմից հավաքագրման գործունեության վերահսկումը կարող է օգնել ծանաչելու ամենահեղինակավոր և բարոյական կազմակերպություններին: Սա իր հերթին կարող է նվազեցնել այն ռիսկը, որը ձեր ընկերությանը դեպի փակուղի է տանում և ուղեկցվում է թրաֆիկինգի չարաշահմամբ:
- Դրական քաղաքականության և փորձի հաստատումը՝ կապված փաստաթղթերի պահպանության և հավաքագրման վճարների հետ, օգնում է հավաստիանալու, որ աշխատողները չեն գտնվում խոցելի իրավիճակներում, որոնք կարող են չարաշահում կամ բռնություն համարվել:
- Կառավարության և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ համագործակցությամբ աշխատելը, օրենքի կիրառումը կարող են հավաստիացնել, որ հակաթրաֆիկինգային միջոցառումներն ավելի արդյունավետ և կայուն են:

Գործնական քայլեր

- Զրուցեք այն նոր աշխատողների հետ, ովքեր հավաքագրվել են զբաղվածության գործակալությունների կողմից՝ պարզելու, թե ի՞նչ պայմաններով են նրանք հավաքագրվել և արդյոք պահանջվել է նրանցից հավաքագրան գումար վճարել:
- Խնդրանքի դեպքում (օրինակ՝ անվտանգության նկատառումներով) տրամադրեք ձեր աշխատողներին ապահով մի տեղ՝ իրենց անձնական փաստաթղթերը պահելու համար, ասենք՝ չիրկիզվող պահարան կամ անվտանգ կաբինետ: Հավաստիացեք, որ աշխատողները կարող են ցանկացած ժամանակ մուտք ունենալ դեպի այդ փաստաթղթերը՝ ըստ պահանջի, և ձեր վերահսկիչ թիմում նշանակեք մի կոնտակտ անձի:
- Ապահովեք աշխատողներին իրենց փաստաթղթերի պատճեններով:
- Ուսուցանեք ղեկավարներին, կադրային անձնակազմին, վերահսկիչ աշխատակազմին, ծառայողական պատասխանատուներին և աշխատողներին, թե ինչպես ծանաչել ու կանխել թրաֆիկինգը: Քննարկեք այն դրական և բացասական փորձերը, որոնք վերաբերում են ինքնություն հաստատող փաստաթղթերին, միգրանտ աշխատողներին, աշխատավարձերի վճարմանը և այլն:
- Նախքան մասնավոր զբաղվածության գործակալության հետ պայմանագիր կնքելը իմացեք ավելին այդ գործակալության մասին, հանդիպեք դրա ներկայացուցիչների հետ՝ քննարկելու համար հավաքագրման վճարներին վերաբերող քաղաքականությունը և զբաղվածության այլ փորձառություններ: ▶

-
- Զրուցեք ձեր բնագավառի այլ ընկերությունների հետ, ստեղծեք համագործակցության ցանցեր և օգտագործեք դրանք տեղեկատվության և գործողության գաղափարների փոխանակության նպատակով: Օգտվեք ձեր գործատուների կազմակերպության և Գործատուների միջազգային կազմակերպության կողմից տրամադրված ծառայություններից:
 - Տրամադրեք պարզ և հակիրճ կազմված աշխատանքային պայմանագրեր, որ գրված են աշխատողների համար հասկանալի լեզվով և հստակորեն ձևակերպեք աշխատավարձային վճարումներին, արտաժամին և անձն հաստատող փաստաթղթերի պահպանմանը վերաբերող աշխատանքային պայմանները:

- 1 Ներածություն և համառոտ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից հաճախ տրվող հարցեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության գնահատման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





International
Labour
Office

7

Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ

**Դրական փորձի
դեպքերի
ուսումնասիրություն**

Ձեռնարկ գործատուների համար

Հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր

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՝ զննահատելու 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 Ամազոնում 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 ծնող մեծամասնությունը կարելու դերակատարներ են տվյալ բնագավառի մեջ: Ավելի փոքր ընկերությունների համար նման գործողություններում դերակատարություն ունենալու ռեսուրսներն ավելի սահմանափակ են: Այսպիսի դեպքերում ժյուդային միասնության պրոակտիվ դիրքորոշումը կարող է ունենալ հույժ նշանակալի արդյունքներ:

Օգտագործվող անտառանյութի հիմնախնդիրը շատ կարելու է եւ չպետք է թերագնահատվի: 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՝ Զինաստան Բնագավառը՝ Էլեկտրոնիկա

Հիմնախնդիրը

Այս դեպքի ուսումնասիրության կիզակետն է հանդիսանում Զինաստանի 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 հավելում, 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 մուտքն 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 կարժվի: Ամերիկյան ընկերությունը նշեց, որ կուլիսների ետեւում աշխատանք էր տանում տարածայնությունը լուծելու նպատակով: Շատ շուտով գործը կարժվեց:

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 համապատասխանություն 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՝ Հագուստի 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 Հիմաստանից, 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 աճող 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 Երիւնդիկի Լանկայի 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 ձյուդային 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 հասցնելը: 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 աճեցնողներին: 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 :



- 1 Ներածություն և համատեղ նկարագրեր
- 2 Գործատուների կողմից համախա տրվող հարցեր
- 3 Հանրադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության զննարկման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների ձեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հանրադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour



- 1 Ներածություն և համառոտ նկարագիր
- 2 Գործատուների կողմից համախ տրվող հարցեր
- 3 Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ղեկավար սկզբունքները
- 4 Համապատասխանության զննատման հարցաթերթ և ուղեցույց
- 5 Գործողությունների իրականացման ուղեցույց
- 6 Գործողությունների մեռնարկման խորհուրդներ
- 7 Դրական փորձի դեպքերի ուսումնասիրություն

Հակադիր աշխատանքի դեմ պայքարի հատուկ գործողությունների ծրագիր
Programme on the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-122712-1



9 789221 212712