



**Məcburi əməyə qarşı mübarizə:  
İşəgötürənlər və Biznes üçün vəsait**  

---

**Görülə biləcək tədbirlərə dair təlimat**

Məcburi, yaxud icbari əmək məsələsinə dair BƏT-in xüsusi fəaliyyət  
proqramı  
Sentyabr 2008

### **Məcburi əmək və işəgötürənlər**

Əlinizdəki buklet, bu vəsaitin digər materiallarına əlavə olaraq məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə işəgötürənlərin müəssisə, sənaye və milli səviyyədə görə biləcək bir çox tədbirləri işıqlandırır. Burada **1-ci Bukletin** müddəalarına əsaslanaraq biznes və işəgötürənlər təşkilatlarının həmin məsələlərə dair ata biləcək addımları təsvir olunur.

### **İşəgötürənlər və biznesin rolu**

Bu yaxın zamanlardakı məcburi əmək məsələsinə bunun biznes və işəgötürənlər təşkilatlarına aidiyyəti olan bir problem kimi baxılmırdı. Bu, daha çox insan haqlarını pozan repressiv (repressiya siyasətini işlədən) dövlətlər və silahlı qüvvələrlə əlaqələndirilir və, bir az da, özəl sektorun rolu və fəaliyyətinin təsirinə işarə edirdi. Lakin, son illərdə bu qavrayış dəyişməyə başlayıb. BƏT-in apardığı araşdırmalar onu göstərir ki, dünyada baş verən hər beş məcburi əmək hallarından dördü özəl biznes nümayəndələrinin payına düşür, insan alverinin nəticəsində yer alan məcburi əmək isə doğrudan da hər bir ölkə, region və iqtisadi sektora təsir edə biləcək qlobal fenomenə dönüb.<sup>16</sup>

Məcburi əmək həm beynəlxalq qanunda, həm də bir çox ölkələrin milli qanunvericiliyində cinayət təcrübəsi kimi qadağan edilib. Bu cür istismardan gəlir əldə etdiyini təsdiqləyən dəlillərlə üzleşən hər hansı bir biznes yalnız adına (nüfuzuna) xələl gətirmiş olmayacaq, bununla o, həm də olduqca

---

<sup>16</sup> Bax: *Məcburi əməyə qarşı global alyans: BƏT-in İş Yerlərində Hüquqlar və Əsas Prinsiplər üzrə Bəyannamənin həyata keçirilməsi mexanizminə uyğun olaraq təqdim olunmuş Qlobal Hesabat*, Cenevrə, 2005

bahalı məhkəmə prosesinə və cinayət məsuliyyətinə cəlb oluna bilər. Böyük əminliklə demək olar ki, bu gün, istər öz əməliyyatlarında, istərsə də təchizat zəncirindəki əməliyyatlarda belə bir təcrübəyə mənfi cəhətdən baş qoşan heç bir biznes tab gətirə bilməz.

İşəgötürənlər və hər növ biznes nümayəndələri tərəfindən artıq bəzi mühüm addımlar atılıb. Şirkətlər qəti surətdə məcburi əməyi qadağan edən siyasət tədbirlərini – misal üçün, davranış məcəllələrini – qəbul edir. Digərləri transmilli müəssisələrin **BMT-nin Qlobal Sazişi** kimi təşəbbüslərinə qoşulur. Elələri də var ki, biznes rəhbərlərinə insan alverinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq yolunu göstərən 2006-cı ilin **“Afina Etik Prinsipləri”**-nə imza atıblar. Bunlar vacib təşəbbüslərdir. Lakin, qarşımızda hələ də həyata keçirilməsini gözləyən artan beynəlxalq konsensus durmaqdadır.

***Bukletdən istifadə qaydası***

Bu buklet, tədbirin bir çox sahədə görülə bilməsi üçün yer olduğunu göstərir. Burada müəssisə və işəgötürənlər təşkilatları üçün böyük təlimat təqdim olunub, eləcə də, mümkün olduqca bu vəsaitin digər bölmələrində verilmiş vasitələr və materiallara işarələr qoyulub. İşəgötürənlərin ata biləcəyi praktiki addımlara dair müzakirəni davam etdirmək üçün **Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər** başlıqlı **6-cı Bukletə**, və əlavə tədqiqat aparmaq məqsədilə təklif və resurslar siyahısına müraciət etmək üçün **Giriş və ümumi baxış** başlıqlı **1-ci Bukletə** baxın. Şirkət və işəgötürənlər təşkilatlarından gözlənilmir ki, onlar burada qeyd olunmuş bütün tədbirlərə müraciət etsin. Hər bir şirkət özünə görə fərqlidir, və bütün təşkilatlar adı çəkilən məsələlərə dair öz yanaşmalarını inkişaf etdirəcəklər.

### Problemi başa düşmək

#### ***Məcburi əmək nədir?***

Şirkət məcburi əmək məsələsini effektiv surətdə həll edə bilsin deyə, vacibdir ki, onun idarə heyəti əvvəla məcburi əməyin tərifini və müəssisə səviyyəsində ya da təchizat zəncirində məcburi əməyin özünü necə büruzə verdiyini başa düşsün. Məcburi əməyin qanuna zidd olması barədə şirkət meneceri və ya sahibinin xəbəri ola bilər, lakin eyni zamanda “məcburi əmək nədir” və ya “məcburi əməklə istismar arasında və ya zəif iş şərtləri arasında fərq nədədir” sualları onun üçün hələ də açıq qala bilər. Buna görə də, aqahlığı artırmaq məqsədilə qarşıda duran vəziyyəti anlamaqdan başlamaq vacib məsələdir. Belə bir təhlili daxili imkanlarla da başlamaq olar, konsultant və ya digər ekspertin köməyi ilə də.

Şirkətin bütün müvafiq işçi heyəti məcburi əmək məfhumunu anlamalı və onun milli qanunvericilikdə necə müəyyən olduğunu bilməlidir. Bunu, müvafiq əmək müddəalarını və cinayət məcəllələrini bilməklə şirkət öz fəaliyyətini qanuna uyğun aparmaqda dəstək alacaq. BƏT-in 29 sayılı Konvensiyasında (həmin Konvensiyadan çıxarışla **1-ci Bukletdə** tanış ola bilərsiniz) öz əksini tapmış beynəlxalq tərfi də nəzərdən keçirmək faydalı olardı. Həmin tərif beynəlxalq icma tərəfindən qəbul olunub. Bu tərifə əsasən *“cəza verməklə hədə-qorxu gələrək hər hansı bir şəxsin boynuna qoyulan hər cür iş və xidmət, həmin şəxs özü bu iş üçün müraciət etməyibse, məcburi hesab edilir”*.

Belə bir ehtimal da var ki, şirkətinizin mal və ya xidmətlə təchiz etdiyi digər şirkətlər məcburi əməyi fərqli yolla müəyyən edir və ya məcburi əmək hallarını yoxlamaq üçün fərqli kriteri və indikatorlardan istifadə edirlər. Bu, məsələn dolaşıra bilər, KSM tərəfindən irəli sürülmüş təriflər isə həmin qarışığa üstəlik öz payını da əlavə edə bilər. Beynəlxalq bazara sərbəst və davamlı olaraq daxil ola bilməyiniz üçün yalnız qanuna sadıq qalmanızla kifayətlənməmək lazımdır. Alıcılarınızın ən yüksək tələblərini əks etdirən siyasət və təcrübəni də qəbul etmək məqsəduyyəğündür.



Məcburi əməyə verilmiş tərif və izahları **Giriş və ümumi baxış** başlıqlı **1-ci Bukletdən** və **İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar** başlıqlı **2-ci Bukletdən** tapa bilərsiniz. Həmin bukletləri öz işçilərinizə paylayın ki, bu mövzuya dair onların geniş anlayışı olsun.

### ***Şirkətdəki vəziyyət***



Məcburi əmək məfhumunun anlayışını genişləndirib, onun şirkətiniz üçün nə boyda təhlükə yarada biləcəyini nəzərə alandan sonra, növbəti addım öz əməliyyatlarınızda və təchizat zənciri boyu cari vəziyyəti yoxlamaq olacaq. Siz bunu daxili qiymətləndirmə və ya “sosial audit” vasitəsilə edə bilərsiniz. Qiymətləndirmənin aparılması nəticəsində siz müəssisənizdə məcburi əmək təcrübəsindən istifadə olub-olmadığını müəyyən edə biləcəksiniz, eləcə də apardığınız biznesin hansı sahələri ən böyük risk altına düşə biləcəyini nəzərə almaq üçün imkan əldə edəcəksiniz.

Belə bir qiymətləndirmə tədbiri hər dəfə ümumilikdə əmək hüquqları ilə bağlı bir neçə məsələni yoxlayacaq. Əslində, burada məcburi əməyə diqqət verən aspektin effektiv və müfəssəl

olduğuna əmin olmaq vacib sayılacaq. Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat başlıqlı 4-cü Bukleti nəzərdən keçirin. Həmin bukletdə bu cür qiymətləndirmə tədbirlərini keçirməyə aid xüsusi tövsiyələr təqdim olunub.

## Effektiv siyasət və strategiyaların qəbul edilməsi

### ***Şirkət siyasətini tərtib etmək***

Bütün şirkət əməliyyatlarında məcburi əmək və insan alverinin qəti qadağan edilməsi həmin məsələlərə qarşı mübarizədə həlledici rol oynaya bilər. Özünə bu müddəaları daxil edən effektiv əmək hüquqları siyasəti müəssisə səviyyəsində məcburi əmək məsələsinin həlli yolunda atılan ən vacib ilk addımlardan biridir.

Son illərdə, əmək hüquqları siyasətinin bir forması olaraq korporativ davranış məcəlləsi öz yerini tutub. Həmin məcəllələr müəssisənin davranışını idarə edən prinsipin formal təsdiqnamələri sayılır və səciyyəvi olaraq həm təchizatçılara, həm də subpodratçılara şamil olunur.

Davranış məcəllələri demək olar ki, həmişə məcburi əməklə yanaşı bir neçə digər məsələyə də toxunur. Həmin məsələlər, xüsusilə də paltar-geyim, toxuculuq və kənd təsərrüfatı kimi ixrac sənayələrində bir-birinə oxşarırlar və onlarla inşaat şirkətlərində, mehmanxana və turizm biznesində, eləcə də mədən-dağ və digər sənayələrdə də rastlaşmaq olar. Davranış məcəllələri, məcburi əməyə qarşı mübarizədə şirkətlərin öz üzərinə (kənüllü olsa da) formal öhdəlik götürməsi yollarından biridir.

Məcəlləni tərtib etmək müşkül məsələyə dönməməlidir. Şirkət belə bir məəcəlləni tərtib etməyə qərarlı olduğu halda bir sıra təşəbbüs mövcuddur ki, bu şirkəti atılmalı addımlara dair əlçatan məsləhətlə təmin etsin. Həmin addımlardan bəziləri özünə aşağıdakıları daxil edir:

- Şirkət və biznes tərəfdaşlarının milli qanunvericiliyə sadıq qalmasının və sənayedə nümunəvi təcrübəyə davamlı olaraq riayət etməsinin dərəcəsini müəyyən etmək məqsədilə hər ikisinin qiymətləndirilməsini aparmaq;
- Məcburi əmək və insan alverini qadağan etmək üçün şirkətin üzərinə gətirdüyü öhdəliyi ifadə edən məəcəllə layihəsinin tərtibatı məqsədilə bütün şirkət əhatə edən işçi qrupunu yaratmaq;
- Məcəllə layihəsi üzrə şirkət-daxili məsləhətləşmə tədbirlərini təşkil etmək, sonra isə aidiyyəti olan xarici tərəfdaş və ya marağ göstərən tərəflərlə məsləhətləşmələri davam etdirmək; və
- Hazırlanmış məəcəllə layihəsinin yoxlanışını keçirib, onun yekun məəcəllə formasına gətirmək və onu müvafiq biznes tərəfdaşları, biznes assosiasiyaları, işəgötürənlər təşkilatları, KİV və digərlərinə ötürmək.



Məcburi əməyə qarşı mübarizədə rəhbər prinsiplər başlıqlı 3-cü Buklet bu məəcəllənin məcburi əmək müddəalarını tərtib etmək üçün aparılacaq müzakirələrin əsası kimi istifadə oluna bilər. Burada məsləhət almaq məqsədilə siz yerli işəgötürənlər təşkilatı ya da **Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı** ilə

də əlaqə saxlamaq istəyində ola bilərsiniz. **BMT-nin Qlobal Sazişi** və **ABŞ-ın Sosial Məsuliyyət üçün Biznes** kimi digər təşəbbüslər də sizi davranış məcəllələri və KSM barədə faydalı məlumatla təmin edə bilər.

## Müəssisə siyasətinin icrası

Davranış məcəlləsini və ya əmək hüquqlarının digər formasını tərtib etmək atılacaq addımların sadəcə ilkinidir. İndi isə məsələ ağırlaşır, növbəti addım siyasətin icrasına keçmək və şirkət və onun tədarükçülərinin yeni təsbit olunmuş standartlara uyğun fəaliyyət göstərdiyinə əmin olmaqdır.

### **Sosial audit fəaliyyəti**

Şirkətlər öz sosial siyasətlərini yalnız müəssisə səviyyəsində aparılan qiymətləndirmə ya da sosial audit vasitəsilə həyata keçirə bilərlər. Audit şirkətə onun yeni məcəllə ilə uyğunluq səviyyəsini aşkar etməkdə, ya da açıq desək: həmin şirkətin öz əməliyyatlarında, yaxud da onun təchizat zəncirində məcburi əməkdən istifadə olub-olmadığını müəyyən etməkdə kömək edə bilər. Audit fəaliyyəti nə dərəcədə hərtərəfli keçirilsə, bu, məcburi əmək və insan alveri vəziyyətlərini bir o qədər də yaxşı aşkar etməyə şərait yaradacaq.



Məcburi əmək auditini həyata keçirməkdə şirkətlərə kömək edəcək vasitə **Uyğunluğu qiymətləndirmək üçün yoxlama siyahısı və təlimat** başlıqlı **4-cü Bukletdə** təqdim olunub. Həmin vasitə sosial audit fəaliyyətindəki ümumi təcrübəni qarşıya çıxarır və dörd əsas qiymətləndirmə metodlarının tarazlaşdırılmış qaydada istifadəsini tövsiyə edir:

- Əməkçilərlə iş yerində və iş yerindən kənarında müsahibə;



- Şirkət sənədlərini yoxlama;
- Şirkətin idarə heyəti ilə müsahibə; və
- İş yerinin təftişi.

Bu metodlar birgə istifadə olunduqda böyük effekt almaq mümkün olur. Lakin, qiymətləndirmə işini hansı yolla keçirməyi şirkət özü seçə bilər. Burada digər metodlar da istifadə oluna bilər və ya bu iş üçün məsləhətçi dəvət oluna bilər (misal üçün, üçüncü tərəf təmsil edən sosial auditor). Hər hansı yol seçilsə də, burada audit işinin effektiv və etibarlı olması vacibdir.

***Müəssisə  
səviyyəsində  
treninq***

Şirkət, eləcə də, öz menecer, nəzarət və işçi heyəti üçün məcburi əmək mövzusunda treninqlərin keçirilməsi istəyində ola bilər. Belə bir tədbirin keçirilməsi ilə bu məcəllənin daha effektiv icrasının təmin edilməsinə və bütün şirkət boyu və tədarükçülərin daha sabit uyğunluq səviyyəsinə böyük diqqət ayrılırdı. Məcburi əməyi aşkar edib, onun qarşısını almaq və lazım gəldikdə islahedici tədbir görmək məsələlərində treninq xüsusilə də əsas heyətin potensialını artırardı.

Müəssisə səviyyəsində treninq “menecer və sahiblər bunu tək başına edə bilməzlər” prinsipindən başlanır. Burada qarşıya məcburi əmək və insan alverinə qarşı effektiv mübarizə aparmaq məqsədi qoyulursa, onda bütün dərəcəli əməkçilər daxil olmaqla şirkətin digər üzvlərinin buna qoşulması da labüddür. Ola bilsin ki, şirkətin artıq menecment, nəzarətçi heyət və əməkçilər üçün treninqlərin təşkil edilməsi üzrə müəyyən təcrübəsi var. Həmin təcrübədən nəticələr çıxarın və aşağıdakıları yadda saxlayın:

- Auditoriya: Treningin informativ, praktiki və iştirakçılarınızın bilik səviyyəsi və ehtiyacına uyğun olduğuna əmin olun.
- Trener: Treningi özünüz aparın ya da bunun üçün yerli mütəxəssis cəlb edin. İşgötürənlər təşkilatınızla söhbət əsasında onun təcrübəsindən yararlanın.
- Trening yeri: treningin keçirilməsi məsələsində lehinə və əleyhinə olan amilləri nəzərə alın, misal üçün, iş yerində və ya iş yerindən kənarında.
- Vaxt: İşçilər məşğul olur. Treningin keçirilməsini elə vaxta salın ki, bu, işçilərin qoşulması üçün ən münasib vaxt olsun.
- Metodlar: Elə trening metodlarından istifadə etməyi seçin ki, bütün iştirakçılar bunda fəal iştirak etsin.



Məcburi əmək və insan alveri mövzusunda trening ayrıca bir trening kimi də keçirilə bilər, digər proqramlara salınmış bir tədbir kimi də. BƏT və Beynəlxalq Maliyyə Korporasiyasının birgə layihəsi olan **Better Work** (Daha Yaxşı İş) tərəfindən belə bir proqram hazırlanıb. Bu, bir sıra biznes ehtiyaclarına cavab vermək üçün uyğunlaşdırılmış və özünə məcburi əməyi də daxil edən modul trening proqramıdır. Bax: [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).

### **Sosial hesabat**

Bir çox şirkətin həmçinin marağı olacaq ki, öz fəaliyyəti barədə maraq göstərən tərəflərə və daha geniş icmaya məlumat versin. Buna nail olmaq yollarından biri İnternet və şirkətin internet sahifəsidir. Digər yol isə öz illik sosial və ya sabit inkişaf hesabatlarını dərc etməkdir; həmin hesabat şirkətə birbaşa əmanətçiləri, alıcıları, istehlakçıları və daha geniş həcmdə vətəndaş cəmiyyətinə "sözünü" demək imkanını yaradacaq.

**Qlobal Hesabat Təşəbbüsü** şirkətlərə sosial hesabat hazırlamaqda kömək edən müştərək iş təşkilatçıların təşəbbüsüdür. Bu təşəbbüs sosial, insan hüquqları və ətraf mühit sahələri üzrə aparılmış tədbirlərin işıqlandırılmasına aid qlobal və sektorlara görə seçilən xüsusi təlimat hazırlayır və həmin prosesə şirkətləri, əməkçi təşkilatlarını və digər qrupları cəlb edir. Məcburi əməyə dair Qlobal Hesabat Təşəbbüsü şirkətlərə “qısa açıqlama” verməyi məsləhət görür və burada təklif edir ki, şirkət:

- Hansı əməliyyatlarında məcburi əmək halının yer alması üçün əhəmiyyətli riskin olduğunu göstərsin; və
- Belə bir sui-istifadə hallarının aradan qaldırılması məqsədilə gördüyü tədbirlərə şərh versin.

**BMT-nin Qlobal Sazişi** qeyd olunması zərurət daşıyan digər təşəbbüsdür. Burada sazişə qoşulmuş şirkətlərdən tələb olunur ki, onlar sazişin 10 (on) prinsipini (buraya məcburi və ya icbari əməyin aradan qaldırılması da daxil olmaqla) həyata keçirmək üçün görülmüş tədbirləri əks etdirən “Məlumatlandırma prosesidir” adlı illik hesabat hazırlasınlar. Həmin məlumatlandırma hesabatına, praktik fəaliyyətin təsviri və bu fəaliyyətdən gözlənilən ya da əldə edilən nəticələrin göstəriciləri daxil edilməlidir. Qlobal Saziş eləcə də şirkətlərə məsləhət görür ki, onlar məcburi əməyə qarşı mübarizə aparmaq üçün müvafiq addımlar atsın. Aşağıda təqdim olunmuş siyahı iş yerinə aid əsas tövsiyələr və cəmiyyət səviyyəsində fəaliyyət növlərini göstərir. Bunlar BƏT və onun tərkib hissəsi olan ofislərin məsləhəti əsasında tərtib olunub.

## **BMT-nin Qlobal Sazişi: Məcburi Əməyə qarşı Mübarizədə Biznes Strategiyaları**

### **İş yerində**

- bütün işçiləri məşğuliyyət müqaviləsi ilə təmin etmək. Həmin müqavilədə xidmət şərtləri və qaydaları, məşğulluğa işçinin öz istəyi ilə daxil olması, onun məşğuliyyəti dayandırmaq azadlığı (buna dair lazımı qayda) və işin dayandırılması və ya işdən çıxıb-getmə ilə əlaqəsi ola biləcək hər hansı bir cərimə tədbiri qeyd olunmalıdır.
- biznes əməliyyatlarını planlaşdıranda və onları planlı şəkildə aparanda, əmin olun ki, bu əməliyyatlara borc asılılığında və ya məcburi əməyin digər formalarında olan əməkçilər cəlb olunmayıb. Belə əməkçilər aşkar edilərsə, onları həmin iş yerindən ayırın və əməliyyat cəmiyyətində dolana bilməkləri üçün onları tələblərə cavab verən xidmətlər və alternativ təminat ilə təmin edin.
- maliyyə depozitlərini şirkətə qoymaq üçün əməkçilərin qarşısına çıxarılan tələbi qadağan edən siyasət və rəsmi qayda təsis edin.
- həbsxanada və ya həbsxanadan kənarında məhbusları işə qəbul edirsinizsə, onda onların iş şərtləri və qaydasının azad məşğulluq münasibətində işləyən həmin fəaliyyət növü üzrə əməkçilərin iş şərtləri və qaydasına oxşar olduğuna, və eləcə də bu məhbus əməkçilərin özəl işəgötürənə işləmək razılığını verdiklərinə əmin olun.
- əmin olun ki, işəgötürənin iştirak etdiyi iri miqyaslı inkişaf əməliyyatlarının heç bir mərhələsində məcburi əməyə arxalanma müşahidə olunmur.

### Cəmiyyətdə fəaliyyət

- sektorlar üzrə sənaye assosiasiyalar və kiçik və orta müəssisələr üçün (borc asılılığı və ya bu qəbildən digər təcrübə həmin yerlərdə tez-tez istifadə olunur) təlimat vəsaitinin hazırlanmasına kömək edin
- məcburi əmək vəziyyətlərindən çıxarılmış uşaqlar üçün tədris, peşə traininqi və məsləhətvermə proqramlarının tərtibatını dəstəkləyin və bu işdə öz köməyinizi göstərin
- məcburi əmək vəziyyətlərindən çıxarılmış böyüklər üçün mikro-kredit proqramları daxil olmaqla bacarıqlar üzrə traininq və gəlir əldə etmək alternativlərin inkişafına kömək edin
- təhlükəli məcburi əmək vəziyyətindən çıxarılmış əməkçilər üçün əlavə edilmiş sağlamlıq və qidalanma proqramlarının keçirilməsini təşəbbüs edin və qeyri-iradi işin nəticəsində peşə xəstəliklərinə və pis qidalanmaya məruz qalmışlara kömək etmək üçün onları tibbi qulluqla təmin edin

**Başqaları ilə birgə aparılan iş** **Global Hesabat Təşəbbüsü** və **BMT-nin Global Sazişi** şirkətləri digər biznes və vətəndaş cəmiyyətinin təşkilatları ilə bir araya gətirən təşəbbüslərdir. Bir çox şirkət imkan axtarır ki, məcburi əmək və insan alveri ilə mübarizədə marağ göstərən tərəflərlə əlbirliyi yaratsın.

Misal üçün, şirkət işəgötürənlər təşkilatının və ya şirkətlər qrupunun kollektiv memorandumunda iştirak etməyi seçə bilər. Bir çox hallarda bu eyni sektor və ya sənayedə fəaliyyət göstərən qrup olur. Onlar birlikdə davranış məəcəlləsini və müvafiq sosial audit proqramını hazırlayırlar. Bu işə şirkətlərə məlumat mübadiləsi aparmaq və birlikdə nümunəvi təcrübəni inkişaf etdirmək imkanını verir. (İşəgötürənlər təşkilatlarının rolu ilə daha çox tanış

olmaq üçün aşağıda təqdim olunmuş Bölmə III-ə baxın).

Şirkət birbaşa əməkçilər təşkilatları və ya vətəndaş cəmiyyətinin qrupları ilə də işləmək arzusunda ola bilər. Bu, razılığın əldə olunması və ya prinsipin təsdiqlənməsi üçün danışıqların aparılması formasında ola bilər, ya da özünə şirkətdəki davranış məcəlləsinin həyata keçirilməsində hər iki tərəfin səy göstərməyə çalışmasını daxil edə bilər. Son illərdə bir sıra transmilli şirkət qlobal birlik federasiyaları ilə **Beynəlxalq Çərçivədə Sazişlər** imzalayıb. Şirkətin əməliyyatlarını əhatə edən və tez-tez tədarükçülərə şamil olunan bu sazişlər məcburi əmək də buraya daxil olmaqla bir çox məsələlərin həlli yolunu təqdim edirlər.

Şirkətlər eləcə də sayca artan müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüslərinə qoşulur. Həmin təşkilatlar şirkətlər üçün əhəmiyyətli forumlar keçirir ki, bununla vətəndaş cəmiyyətini şirkət siyasətinin inkişafı, sosial audit fəaliyyəti və şəffaflıq tədbirləri ilə tanış etsin. Müştərək iş təşkilatçıların təşəbbüsləri təbiətinə görə əslində qlobal xasiyyət daşıyır, onlar pilot layihələrini, trening proqramlarını və dünya miqyasında digər fəaliyyətləri idarə edir. Bu cür təşəbbüslərə misal kimi Birləşmiş Krallıqda təsis olunmuş **Etik Ticarət Təşəbbüsü** və **Beynəlxalq Kakao Təşəbbüsü**-nü gətirmək olar.

Əməkçilər təşkilatları və müştərək iş təşkilatçıların təşəbbüsləri ilə əlaqə şirkətə bir sıra fayda gətirə bilər:

- Şirkətlər və maraq göstərən tərəflər arasında informasiya ilə bölüşmək və nümunəvi təcrübə ilə tanış olmaq imkanı;

- Uğurlu və uğursuz tədbirlər barədə başqalarından öyrənmək imkanı;
- Kollektiv trening və potensialın inkişafı üçün forum; və
- Məcburi əməklə bağlı kompleks məsələnin öhdəsindən gəlmək yolunda qarşıya çıxan əsas texniki çətinliklərdən bəzilərinin həllini tapmaq üçün yer.

Birliklər və qeyri-hökumət təşkilatları ilə birgə aparılan iş də yaxşı təcrübə ilə nəticələnə bilər. Maraq göstərən tərəflərlə əməkdaşlıq isə həmin əlaqəni gücləndirə bilər. Bu əməkdaşlıq, şirkətləri əlavə təlimat və ya dəstəyə ehtiyac yarananda onların müraciət edə biləcəkləri (işgötürənlər təşkilatı tərəfindən təklif olunmaqla yanaşı) şəbəkə ilə də təmin edə bilər.

#### Strategiya və ya fəaliyyət planının tərtib edilməsi

Məcburi əməyə qarşı mübarizəyə daxil olmaq üçün işgötürənlər təşkilatlarının atmalı olan ilk əsas addımı strategiya və ya fəaliyyət planını hazırlamaqdır. Bunu etməklə təşkilat sisteməlik və sabit şəkildə məcburi əməyə reaksiya göstərmiş olacaq və adı gedən məsələnin ən pis təzahürlərinin qarşısını almaq məqsədilə strateji cəhətdən düşünməyə həvəsləndiriləcək. Strategiyadan başlamaq təşkilata həmçinin əməldə ən böyük təsirə malik olmağa kömək edəcək.

Strategiya mütləq müfəssəl və ya təfəsilatlı plan şəklində olmalıdır. O, işgötürənlərə qarşıya məqsəd qoymaqla və ona nail olmaq yolunda atılmalı bir sıra addımları müəyyən etməkdə kömək etməlidir. Strategiyanın tərtib edilməsi nəticəsində işgötürənlər üzləşə biləcək bəzi problemləri özləri üçün aydınlaşdırma biləcək, bu isə onlara həmin problemlərin həlli yolu haqda düşünməyə imkan yaradacaq. Bu, eləcə də işgötürənlərin dövlət siyasətinə təsir göstərməyinə təməl qoyacaq və öz üzvləri üçün vasitə və resursların hazırlanması imkanına gətirib çıxaracaq. Strategiya həmçinin işgötürənlərin arxasına biləcək potensial tərəfdaşları müəyyən etməkdə faydalı ola bilər. Strategiyanın tərtib olunmasında vacib yeri tutan məqam isə aşağıdakı fikri dərk etməkdir: "Məcburi əməyə qarşı mübarizədə böyük nailiyyət tək başına yox, tərəfdaşlıqla əldə oluna bilər".

**Məqsədləri müəyyən etmək**

İşgötürənlər təşkilatlarının çoxu sosial məsələlərdə qarşıya strateji məqsədlər qoymaqla artıq təcrübəyə malikdirlər. Burada istifadə olunmuş



proses də əsas siyasət məsələsinə toxunan hər hansı bir prosesə oxşardır. Əsas məqsədləri müəyyən etmək üçün bir qrup çağırılır. Həmin qrupun apardığı məsləhətləşmələr nəticəsində strategiyanın ilkin variantı hazırlanır və bu variant təşkilatın digər nümayəndələrinə və yəqin ki, onun üzvlərinə paylanır. Sonra, buraya xərclər də daxil olmaqla texniki və əməliyyat məsələlərinə baxılır. Strategiya sonrakı təşkilat-daxili icmal və çox güman ki, xarici ekspertlərlə aparılan məsləhətləşmə vasitəsilə yekunlaşdırılır. Məsələn, bunun üçün BİT və ya BƏT-ə müraciət ola bilər.

***Satın almaya keçmək***

Qarşıdakı məqsədi müəyyən edəndən sonra “satın alma” məsələsinə nəzərdən keçirmək vacib olacaq. Məcburi əmək məsələsi üzrə hazırlanan strategiya Dövlət İcra Aparatının siyasi dəstəyini tələb edəcək ki, iş irəli getsin. Bunun üçün, həmin Aparata strategiya təqdim oluna bilər və alınan şərhlər əsasında orada dəyişikliklər aparıla bilər, yaxud da bu addım İcra Aparatının özünü strategiyanın tərtib edilməsinə qoşa bilər. Prosesin bu mərhələsi uzun müddət vaxt ala bilər, lakin bu, çox əhəmiyyətli bir addımdır və uzun müddətdən sonra əldə olunacaq strategiyanın uğurunu lazımınca qiymətləndirmək gərəkdir.



Siz eləcə də BİT və ya BƏT-in İşəgötürənlər Fəaliyyəti üzrə Bürosu ilə əlaqə saxlaya bilərsiniz. Hər ikisi sizə strategiyanın və ya fəaliyyət planının tərtibi məsələsinə dair məlumat verə bilər və sizin üçün digər işəgötürənlər təşkilatları ilə əlaqə yaradar.

Bax: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) və [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers).

***Proses yoxsa məzmun***

Yuxarıda qeyd olunan addımlar *məzmundansa* daha çox strategiyanın tərtibi ilə bağlı *prosesi* təsvir edir. Strategiyanın məzmunu, ümumilikdə təşkilatın özü ilə müəyyənləşdirilməlidir. Lakin, fəaliyyət üzrə

təkliflər üç məqam ətrafında ola bilər: işəgötürənlər təşkilatlarının sosial məsələlərə dair təcrübəsi; onların artıq təqdim etdikləri xidmətlərin təbiəti; və əmək bazarının əsas iştirakçıları kimi işəgötürənlərin nadir mövqeyi. Burada iki əsas fəaliyyət sahəsi aşağıdakılardır:

- Öz üzvlərinə məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq; və
- Hərəkətə digərləri ilə əlaqədə olaraq başlamaq.

### **Məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq**

Məsləhət vermək və məlumatlandırma dərəcəsini artırmaq işəgötürənlər təşkilatlarının əsas xidmət növlərindən biridir. Məcburi əmək və insan alveri məsələləri üçün də bu istisna deyil. Adı gedən məsələlər işəgötürənlər üçün mürəkkəb və çaşdırıcı ola bilər, onları digər anlayışlarla qarışdırmaq və səhv başa düşmək də mümkündür. Misal üçün, menecer sadəcə borc asılılığı və ya məcbur etmə tədbirinin nəyə istinad etdiyini bilməyə bilər. Elə bu səbəbdən də, hər hansı işəgötürənlər təşkilatı üçün əsas başlama nöqtəsi öz üzvlərinə informasiya çatdırmaq və məsləhət verməkdir.

#### ***Diqqəti bir nöqtədə cəmləmək***

Ümumi strategiyanın bir hissəsi kimi işəgötürənlər təşkilatı öz işçi heyətindən bir üzvü təyin edə bilər ki, həmin şəxs bütün diqqətini bir nöqtə olaraq (Diqqət Nöqtəsi) məcburi əmək məsələsinə cəmləsin. Yaxşı olar ki, bu işçi həmin məsələ barədə müəyyən biliyə malik olsun. Amma, bu o qədər də vacib deyil; Diqqət Nöqtəsi olaraq bir nəfərin təyin olunması zaman keçdikcə ona təcrübə yığmağa şərait yaradacaq. Diqqət Nöqtəsi öz vaxtını yalnız məcburi əmək məsələsinə ayıracaq, ya da həmin mövzu onun digər məsuliyyətlərinin

“qovluğunda” bir hissəni tutacaq. Burada əsas fikir ondan ibarətdir ki, üzvləriniz müvafiq məsələ üzrə yaranmış sualları və ya kömək xahişi ilə müraciət edəndə təşkilatınızda həmin məsələ üçün ayrılmış bir şəxs olsun.

### **Məlumat...**

Diqqət Nöqtəsinin üzərinə düşən vəzifələrdən biri məlumatı üzvlərinizə yaymaqdır. Burada müəssisələr əsasən əmək və cinayət məcəllələrindəki müvafiq əsasnamələri və qanun barədə bilmək istəyəcəklər. Həmin sənədlərin surətini təşkil etməklə ya da qanunvericiliyin qısa icmalını hazırlamaqla bu işin faydalı başlanğıcını qoymaq olar. Daha ətraflı məlumatı eləcə də bu vəsaitdən götürmək olar. **İşəgötürənlər tərəfindən tez-tez verilən suallar** başlıqlı **2-ci Bukletin** surəti də məlumat təminatında öz köməyini göstərə bilər. Həmin materialın faydası ondadır ki, burada “asan oxunan” formatda yığcam məlumat təqdim olunub.

Siz, beynəlxalq alıcılar və KSM barədə məlumat verməyi də nəzərdə tuta bilərsiniz. Məcburi əmək məsələsi – BƏT-in digər əsas əmək standartları ilə yanaşı – KSM proqramlarının diqqət mərkəzindədir, alıcıların ümidi də bu sahədə sürətlə artmaqdadır. Tədarükçülər öz ya da subpodratçıların apardığı əməliyyatlarda məcburi əməyin yer almadığını isbat etməyə daha və daha çox qabil olmalıdırlar. Beləliklə, işəgötürənlər təşkilatı beynəlxalq alıcılar və istehlakçı bazarların dəyişən münasibəti və ümidləri barədə öz üzvlərini məlumatlandırmaqda önəmli rol oynayırlar.

### **...və məsləhət vermək**

Məlumat verməkdən savayı, siz həm də üzvlərinizə məcburi əməyə qarşı mübarizəyə dair məsləhət verməyi arzulaya bilərsiniz. Bunu Diqqət Nöqtəsi işçinizin vasitəsilə təkbətək şəkildə etmək olar, ya da təşkilatınız üzvlər arasında bu barədə fikir mübadiləsi aparmaq üçün görüşlər keçirə bilər.

Verdiyiniz məsləhətlər bundan əvvəlki fəsildə təqdim olunmuş təkliflərə əsaslanı bilər. Eləcə də **Görülə biləcək tədbirlərə dair məsləhətlər** başlıqlı **6-cı Bukleti** bunun üçün nəzərdən keçirə bilərsiniz. Müəssisə səviyyəsində əlaqələr, təkmilləşdirmə tədbirləri və tərəfdaşlıq yanaşmasının qəbulu üzrə təlimat xüsusi ilə üzvləriniz üçün faydalı ola bilər.

Məsləhət vermənin digər yolu da, üzvləriniz arasında görüşlərin keçirilməsini təşkil etməkdir. Şirkətlər bir-birlərindən əlverişli məsləhətlər öyrəne bilərlər, təşkilatınız isə burada sənədləşdirmə işini aparmaqda və nümunəvi təcrübəni yaymaqda vacib rol oynaya bilər. Bunu internet səhifəsi vasitəsilə də etmək olar, materialı çap etməklə də. Eləcə də daha geniş auditoriya sözü çatdırmaq üçün nümunəvi təcrübəyə malik olan şirkətlərdən seminar və ya işəgötürənlər təşkilatının təşkil etdiyi digər tədbirlərdə öz strategiyaları və proqramlarını təqdim etməyi xahiş etmək olar.



Məcburi əməyə qarşı mübarizədə bəzi şirkətlərin keçirdiyi nümunəvi və praktiki tədbirlərlə **\_Nümunəvi təcrübənin öyrənilməsi** başlıqlı **7-ci Bukletdə** tanış ola bilərsiniz. Unutmayın ki, üzvlərinizin aqahlıq səviyyəsi olduqca fərqli ola bilər, buna görə, məlumat və məsləhət verəndə onların ehtiyacları və bilik səviyyəsini aydın başa düşdüyünüzə əmin olun.

### **Agahlığı artırmaq**

Strategiyanın tərtib edilməsində üzvlərinizin aqahlıq səviyyəsi və məcburi əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə potensialı zəruri amildir. Əgər bu məsələlər onlar üçün nisbətən yenidirsə, ya da həmin istiqamətdə hələ olduqca az iş görülüb, onda sizə az-çox “boş yerdən” başlamaq lazım gələ bilər. Digər tərəfdən, əgər məcburi əmək və insan alveri mətbuatda tez-tez müzakirə olunan məsələlədirsə və üzvləriniz həmin məsələləri yaxşı anlayırlarsa, onda Diqqət Nöqtəsi olan işçiniz

məsələyə daha yüksək səviyyədən yanaşmağa başlaya bilər.

Hər iki halda, məlumat yayımı və ağıllıq artımının mütəşəkkil yolu yerli seminarların və ya məcburi əmək məsələsinə həsr olunan tədbirlərin təşkil olunmasıdır. Bu, təşkilatınızla üzvləriniz arasında və üzvlərinizin öz arasında dialoqun baş verməsinə həvəsləndirəcək. Belə bir görüş digər maraq göstərən tərəflərin dəstəyi ilə də təşkil oluna bilər və burada mütləq böyük xərclərin çəkilməsinə ehtiyac yoxdur. Lakin, vacibdir ki, qarşıya aydın məqsədlər və prioritetlər qoyulsun. Görüşdən əldə olunması arzulanan nəticələr qabaqcadan nəzərə alınmalıdır ki, tədbir mənalı və uğurlu olsun. Bu cür konfransın nümunəsi aşağıdakı cədvəldə təqdim olunub.

## **Biznesə Cəlb etmək: Məcburi Əməyə qarşı ABŞ-ın Beynəlxalq Biznes Şurası, ABŞ-ın Ticarət Palatası və BƏT-in sponsorluğu ilə təşkil olunmuş Konfrans**

2008-ci ilin fevralında Koka Kola Şirkəti ABŞ-ın Atlanta şəhərində yerləşən öz mərkəzi binasında “Biznesə Cəlb etmək: Məcburi Əməyə qarşı” adlı bir Konfrans təşkil etmişdir. Həmin görüşə fərdi şirkətlər və işəgötürənlər təşkilatlarının 80 nümayəndəsi, ABŞ-ın Əmək Departamentinin, dövlət və vətəndaş cəmiyyətini təmsil edən şirkətlərin və BƏT-in rəsmiləri yığılmışdı ki, məcburi əməyə qarşı mübarizəyə dair öz təcrübələri və biliklərini bölüşsünlər.

İnkişaf mərhələsini yaşayan ölkələr bazarına kapital qoyuluşu və sorsinq artdıqca məcburi əməyin biznes riski də böyüməkdədir. Vətəndaş cəmiyyəti və insan haqları qrupları hal-hazırda həmin məsələlərə ciddi diqqət verir, insan alveri və uşaq əməyi ilə bağlı tez-tez daha geniş müzakirələr aparır. Beləliklə, məcburi əmək bu gün dərhal buna biznesin diqqət verməsini tələb edən mühüm riskə çevrilməkdədir.

Həmin bir günlük görüşün məqsədi, diqqəti müstəqil şəkildə və eləcə də digərlərlə əməkdaşlıqda fəaliyyət göstərən şirkətlərin təcrübəsinə verməklə, adı gedən məsələləri öyrənmək idi. Görüşdə müzakirəyə məcbur əməyə qarşı mübarizədə biznesin üzleşdiyi çətinliklər çıxarılmış və həmin çətinliklərin həll olunması üçün şirkətlərin fikri səsləndirilmişdi. İştirakçılar aşağıda sadalanan bir sıra məsələni müzakirə etmişdirlər:

- Bu problemin həlli yolunda hökumətin rolu;
- Ən yaxşı təcrübənin nümunələri və aydın təlimata ehtiyac;
- İşə cəlb edən agentliklər arasında yer alan zorakı praktikanın qarşısını almaq ehtiyacı;
- Ölkələr və sektorlar üzrə məcburi əməyə qarşı mübarizədə strategiyanın tərtib edilməsinə ehtiyac; və
- Sosial audit fəaliyyətinin rolu və etibarlı monitoring sistemlərinin hazırlanması.

Nəhayət, məcburi əməklə mübarizəyə dair vəsaitin hazırlanmasını da nəzərə alın və buradakı materialdan bir təlimat kimi istifadə edin. Müvafiq bukletləri tərcümə edin və buraya auditoriyanıza uyğun olan milli və sektorlar üzrə məlumatı daxil edin. 7-ci Bukletdə təqdim olunmuş nümunəvi təcrübəni öz sahənizə uyğunlaşdırın, ya da sizdə olan nümunəvi təcrübəni toplayıb, təqdim etmək üçün hazırlayın. Amma, materialı hazırlayarkən əmin olun ki, sizin aydın məqsədiniz və hədəfə aldığınız müəyyən bir auditoriya var. Vəsaiti mümkün qədər praktiki edin. Bu layihənin hazırlanması mərhələsinə bəzi üzvlərinizin cəlb edilməsini də nəzərdən keçirin və texniki və siyasi məsələlər üzrə məsləhət üçün BİT və BƏT-ə müraciət edin.

### **Başqaları ilə əlaqə saxlayaraq fəaliyyət göstərmək**

Əvvəlki bölmədə işəgötürənlər təşkilatına tövsiyə edilmişdi ki, onlar məcburi əmək və insan alveri ilə mübarizə aparmaq məsələsində öz üzvlərini məlumat və məsləhətlə təmin etməkdə aparıcı rol oynasınlar. Lakin, aqahlıqlarını artırmaqdan daha irəliyə gedərək, işəgötürənlər məsələyə daha çox əməli baxımdan yanaşmağa başlamaq arzusunda ola bilərlər.

Bir çox hallarda belə bir əməliyyat tək başına baş verməyəcək. Buna digər təşkilatlarla, misal üçün hökumət, milli və ya beynəlxalq QHT-lər (qeyri hökumət təşkilatları), BMT agentlikləri, BƏT, BİT və işçiləri təmsil edən təşkilatlarla tərəfdaşlıq nəticəsində nail olmaq mümkün olacaq. Fəaliyyətlərin maliyyələşdirilməsi və idarə olunması çox güman ki, tərəfdaşlar arasında bölüşdürüləcək; lakin, burada elə fəaliyyətlər də olacaq ki, əmək bazarının iştirakçıları kimi tutduqları nadir

mövqələrinə görə onlara başçılığı işəgötürənlər edə biləcək.

***Hökumətlə  
birgə işləmək***

Məcburi əmək və insan alverinin aradan qaldırılması işində hökumət əsas iştirakçı yerini tutur. Müxtəlif hökumət agentlikləri ilə birgə əməliyyatlarda iştirak edərək işəgötürənlər təşkilatları əmək və miqrasiya kimi dövlət siyasətinin məsələlərində effektiv lobbiçiliyi həyata keçirməyə qadir olacaqlar.

İlk vacib addım olaraq, işəgötürənlər müvafiq BƏT və BMT Konvensiyalarının təsdiqlənməsi (ratifikasiya edilməsi) üçün aparılan bütün danışıqlarda iştirak etməlidirlər. Onlar milli qanunvericiliyin hazırlanması, əmək və cinayət məəcəllələrində hər hansı bir dəyişikliyin edilməsi, məəcəllənin yenidən baxılması tədbirlərinə də qoşulmalıdırlar. Hökumətlə bu cür əlaqə onu göstərir ki, bütün danışıqlarda işəgötürənlərin baxışları öz əksini tapıb. İşəgötürənlər təşkilatları hökuməti eləcə də məcburi əməyə istinad edən amil kimi əməyin təftişi məsələsində iştirak etməyə cəlb edə bilər. Onlar Əmək Nazirliyində texniki məsələlərin lobbiçiliyini keçirmək arzusunda ola bilərlər, misal üçün əmək təftişlərinin keçirilməsini təşkil etmək və onların daha effektiv və səmərəli keçirilməsi üçün öz köməkliklərini göstərmək. Sektor əsasında fəaliyyət göstərən assosiasiyalar (birliklər) bunu məcburi əmək riskinin daha böyük olduğu sektorlarda keçirmək arzusunda ola bilərlər.

***Əməkçiləri təmsil edən  
və digər təşkilatlarla  
birgə işləmək***

Hökumətlə birgə iş apararkən işəgötürənlər təşkilatları yuxarıda qeyd olunan məsələlər üzrə dialoqda eləcə də əməkçilər təşkilatları ilə işləmək istəyər. Həm işəgötürənlər , həm də əməkçilər təşkilatları dövlət siyasəti məsələlərinə dair öz münasib mövqələrini təmsil edərək hökumətlə münasibətlərində bir-birinə oxşar rol oynayacaqlar.



Lakin, işəgötürənlər təşkilatları qanunvericilik islahatları və ya siyasətin tərtib edilməsi dairəsindən kənar da əməkçilərlə əlaqədə olmaq istəyə bilərlər. Məsələn, məcburi əməyin aradan qaldırılmasına aid birgə əsasnamə tərtib etmək üçün işəgötürən əməkçini sektor səviyyəsində bu işə cəlb etməklə rəhbər rol oynaya bilər. Sektor əsasında fəaliyyət göstərən assosiasiyalar (birliklər) məsələn olaraq göstərilir ki, qlobal birlik federasiyaları ilə effektiv əməkdaşlıq sayəsində adı gedən məsələlərə müraciət edən proqramları hazırlamaq və həyata keçirmək mümkündür.<sup>17</sup>

Qeyri-hökumət təşkilatları da burada vacib yer tutur. Bu təşkilatlar birlikdə böyük və çeşidli qrupu təşkil edirlər. Onlardan bəziləri beynəlxalq səviyyədə, bəziləri milli və hətta yerli səviyyədə fəaliyyət göstərilir. Hər hansı hal olursa olsun, QHT-lər müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüslərində olduqca vacib iştirakçı sayılır, buna görə də, işəgötürənlər və onların təmsilçiləri QHT-lərlə daha çox birbaşa əlaqədə olmağı arzulaya bilərlər. Bu halda, işəgötürənlərə məsləhət görülür ki, bu cür alyansları qurarkən, onlar öz məqsəd və məsuliyyətləri barədə aydın mənzərə təqdim etsinlər.



Hökumət, əməkçi təşkilatlar və QHT-lər ilə birgə fəaliyyətdə işəgötürənlərin oynaya biləcək rol barədə daha ətraflı məlumat və təlimat BİT-in internet sahifəsindən tapmaq olar: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).

### **Qarşısını almaq və qorumaq**

Artıq qeyd olunduğu kimi işəgötürənlər təşkilatları öz üzvlərinə məsləhət verməkdə, ağıllığı artırmaq

---

<sup>17</sup> Beynəlxalq Kakaonun Təşəbbüsü – kakaonun yetişdirilməsi və emalında məcburi əmək və uşaq əməyinə qarşı mübarizə aparmaq üçün şirkətlər və digər biznes iştirakçıları əməkçilər təşkilatları və vətəndaş cəmiyyəti ilə bir araya gətirən müştərək iş təşkilatçılarının təşəbbüsüdür. Bax: [www.cocoainitiative.org](http://www.cocoainitiative.org).

məsələsində rol oynamaqda və hökumət və digər iştirakçılarla dialoqa daxil olmaqda vacib yerlərini tutublar. Bunlar önəmli fəaliyyət növləridir. Lakin, işəgötürənlər təşkilatı məcburi əmək və insan alverinə qarşı preventiv və qoruyucu tədbir görən proqramlarda da iştirak etməyi arzulaya bilər. Bu halda, təşkilat bir neçə səviyyədə məşğul ola bilər. Burada:

- Təşkilat özü təşəbbüs irəli sürə bilər;
- Başqalarının təşəbbüsünə qoşula bilər; ya da
- Fəaliyyət üçün addım atan üzv assosiasiyanın səyinə dəstək ola bilər.

İşəgötürən təşkilatı, xüsusilə də müvafiq məsələdə təcrübəsi olan işəgötürən təşkilatı, yaradılmış assosiasiyaya məsləhət və məlumatla təmin etməkdə, şəbəkəyə, donorlar və ya potensial tərəfdaşlara çıxmaqda köməklik göstərə bilər. O, eləcə də, oxşar problemlərlə üzləşmiş digər üzvlərin əldə etdiyi nümunəvi təcrübə barədə məlumatı yaymaq istəyə bilər.

Biznesi təmsil etməkdə oynadıqları rolun gücü ilə işəgötürənlər təşkilatları özləri, məcburi əmək və insan alverinin keçmiş qurbanlarını bərpa edib ayağa qaldırmaq məqsədini daşıyan, proqramlar hazırlaya və ya onlarda iştirak edə bilər. Onlar həmin insanlar üçün iş yeri axtarmaq və ya təlim proqramları keçirməkdə rəhbərlik edə bilər, peşə treninqləri və bacarıqların inkişafı üçün şərait yarada bilərlər. Bu proqramların həm preventiv, həm də qoruyucu funksiyası var: onlar gəlirin əldə olunması imkanlarını əməkçilərə təklif edə bilərlər və öz cəmiyyətlərinə bərpa olunmaqlarında onlara köməklik göstərə bilərlər; amma, onlar əməkçini yenidən insan alveri tələsinə düşməkdən ya da

yenidən məcburi əməkdə istismar olunmaqdan qoruyan mexanizm kimi də hərəkət edə bilərlər. Hər hansı yanaşmadan istifadə olunsada, işəgötürənlər təşkilatı üçün burada nəzərə alınmalı vacib məsələ pul və işçi heyətinin vaxtı məsələləridir. Belə bir proqramı təşəbbüs etmək ya da onda iştirak etmək zaman və resurs tələb edir. Maliyyənin üç əsas mənbəyi isə aşağıdakılardır:

- Mövcud olan daxili kapitaldan istifadə;
- İşçi heyətinin vaxtını yenidən təyin etmək; və
- Xarici kapital, xüsusilə də ikitərəfli donorlar və BMT agentliklərindən.

Daxili mənbədən istifadə edib, hazırlıq fəaliyyətlərini maliyyələşdirməyi nəzərdən keçirin, eyni zamanda da görülməli işin daha böyük hissəsi üçün xarici donorlar axtarın. Amma, sabit maliyyələşdirmə cədvəlini də qurduğunuza əmin olun ki, təşkilatınız donorlardan asılı vəziyyətə düşməsin və donorların dəstəyi bitəndən sonra yaxşı təşəbbüslərin həyata keçirilməsi yarı yolda qalmasın.