

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

**5**

სახელმძღვანელო ღონისძიებების გასატარებლად

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

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



– გამოცემულია ევრო-კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით

ISBN 978-92-2-822184-8

იძულებითი  
შრომა და  
დამსაქმებლები

წინამდებარე ბროშურა შეესაბამება იმ მასალებს, რომლებიც სახელმძღვანელო კომპლექტის სხვა ნაწილებშია მოყვანილი და მოიცავს მრავალ საკითხს, თუ რა შეუძლიათ განახორციელონ დამსაქმებლებს საწარმოო, მრეწველობის და ეროვნულ დონეებზე იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის დასაძლევად. იგი ეფუძნება **ბროშურა I-ში** მოყვანილ განცხადებებს, სადაც ხაზგასმულია თუ რატომ უნდა გაამხვილონ ყურადღება დამსაქმებელთა ორგანიზაციებმა და ზოგადად ბიზნესმა აღნიშნულ საკითხებზე.

უკანასკნელ პერიოდამდე, იძულებითი შრომა ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისათვის პრობლემად არ ითვლებოდა. მეტიც, იგი ასოცირდება სახელმწიფოთა და შეიარაღებული ძალების მიერ ადამიანის უფლებების რომელიც გავლენას ახდენს კერძო სექტორის საქმიანობაზე. შსო-ს კვლევამ აჩვენა, რომ იძულებითი შრომის ხუთი შემთხვევიდან ოთხი მსოფლიოში მოიცავს კერძო აქტიორებს. ზოგადად, იძულებითი შრომა და ტრეფიკინგი ნამდვილად გლობალური ფენომენია, რომელიც ყველა ქვეყანაზე, რეგიონსა და ეკონომიკურ სექტორზე ახდენს გავლენას.

იძულებითი შრომა არის კრიმინალური დანაშაული, რომელიც აკრძალულია როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით უმეტეს ქვეყნებში. ნებისმიერი ბიზნესი, რომელიც მსგავს ექსპლუატაციურ ქმედებაშია მხილებული არა მარტო რეპუტაციის დაკარგვის საშიშროების წინაშე დგას არამედ მას ასევე მაღალი გადასახადების გადახდა მოუწევს და კრიმინალური ბრალდებული გახდება. რა თქმა უნდა, დღესდღეობით არც ერთი ბიზნესი არ ისურვებს მსგავსი უარყოფითი სტატუსი მიიღოს არ მხოლოდ თავის საკუთარ საქმიანობაში არამედ მის მიწოდების ჯაჭვშიც.

დამსაქმებელ  
ბისა და  
ბიზნესის  
როლი

დამსაქმებლებისა და ბიზნესის წარმომადგენლებისაგან ზოგიერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი უკვე გადადგმულია. კომპანიები ატარებენ ღონისძიებებს კომპანიის პოლიტიკის განსაზღვრისათვის. მაგალითად, ქვეყნის კოდექსი, რომელიც ცალსახად კრძალავს იძულებით შრომას, ამავე დროს სხვები უერთდებიან ისეთ ინიციატივებს, როგორიცაა **გაეროს გლობალური შეთანხმება** და ა.შ. გარდა ამისა, ზოგიერთს ხელი აქვთ მოწერილი 2006 წლის **"ათენის ეთიკის პრინციპზე"**, რომელიც წარმოადგენს სახელმძღვანელოს ბიზნეს-ლიდერებისთვის, თუ როგორ ავიცილოთ თავიდან და აღმოფხვრათ ადამიანებით ტრეფიკინგი. ეს საკმაოდ მნიშვნელოვანი ინიციატივებია. თუმცა, არსებობს საერთაშორისო შეთანხმება იმაზეც, რომ ბევრად მეტია გასაკეთებელი.

აღნიშნული ბროშურა გვიჩვენებს, რომ უნდა განხორციელდეს

მრავალი ქმედება სხვადასხვა მიმართულებით. იგი წარმოგვიდგენს მრავლისმომცველ სახელმძღვანელოს ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისათვის, სადაც შესაძლებელია ვიხილოთ მეთოდები, სასარგებლო ინფორმაცია, რჩევები და ა.შ. იხილეთ: **ბროშურა 6: რჩევები პრაქტიკული ღონისძიებებისათვის**, განსაკუთრებით დამსაქმებლებს შეუძლიათ აიღონ პრაქტიკული მაგალითები დისკუსიისათვის და **ბროშურა 1: შესავალი და მიმოხილვას** დამატებითი საინფორმაციო წყაროების საძიებელისათვის. არ არის მოსალოდნელი, რომ კომპანიები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები ყველა მითითებულ ღონისძიებას ზედმიწევნით გაატარებენ თავიანთ კომპანიებში, რადგან მაინც თითოეული კომპანია განსხვავებულია და ყოველი ორგანიზაცია თავის საკუთარ მიდგომას შეიმუშავებს აქ წამოჭრილ საკითხებთან დაკავშირებით.

იხილეთ: შსო, გლობალური ალიანსი იძულებითი შრომის წინააღმდეგ: გლობალური ანგარიში შსო-ს ფუნდამენტურ პრინციპებსა და სამუშაო უფლებებზე, Geneva, 2005



# II საწარმოთა საქმიანობა და ინიციატივები

## პრობლემის აღქმა

რას ნიშნავს იძულებითი შრომა

იმისათვის, რომ კომპანია გაუმკლავდეს იძულებით შრომას, მენეჯმენტისათვის მნიშვნელოვანია, რომ იცოდეს იძულებითი შრომის რაობა, თუ როგორ მქდავნდება იგი საწარმოსა და მიწოდების ჯაჭვში. მენეჯმენტმა ან მფლობელმა აუცილებლად უნდა იცოდეს, რომ იძულებითი შრომა არაკანონიერი ქმედებაა, მაგრამ მან შეიძლება არ იცოდეს რა არის იძულებითი შრომა, რა განსხვავებაა იძულებითი შრომას, ექსპლოატაციასა და ცუდ სამუშაო პირობებს შორის. ასეთი ტიპის ანალიზი შეიძლება გაკეთდეს კონსულტანტის, ან სხვა პირის დახმარებით.

კომპანიის პერსონალმა უნდა იცოდეს რას ნიშნავს იძულებითი შრომა და როგორია მისი განმარტება საერთაშორისო კანონმდებლობის მიხედვით. ამ ყველაფრისა და სისხლის სამართლის კოდექსის ცოდნა დაეხმარება კომპანიას იყოს კანონთან შესაბამისობაში. სასურველია, მათთვის შსო-ს №29 კონვენციის საერთაშორისო განსაზღვრების მიწოდება (იხილეთ **ბოშურა 1** კონვენციის ნიმუშად). ეს განსაზღვრება მიღებულია საერთაშორისო საზოგადოებისა და სახელმწიფოების მიერ და ნიშნავს - ნებისმიერ სამუშაოს თუ მომსახურებას, რომელსაც აიძულებენ ნებისმიერ ადამიანს დასჯის მუქარის ქვეშ და რომელსაც ეს ადამიანი ასრულებს საკუთარი ნების წინააღმდეგ.

ასევე შესაძლებელია, რომ თქვენი კომპანია პროდუქციით ამარაგებდეს სხვა კომპანიას, რომელიც განსხვავებულად განსაზღვრავს იძულებით შრომას, ან გააჩნდეს მისი განმარტების თავისებური კრიტერიუმები და ინდიკატორები. საერთაშორისო ბაზარზე თავისუფლად შეღწევისათვის საუკეთესო გზა არის არა მხოლოდ კანონის დაცვა, არამედ პოლიტიკისა და პრაქტიკის შემუშავება, რომელიც თქვენი მომხმარებლის ყველა მოთხოვნას გათვალისწინებს.



განმარტებები და დეტალური განხილვა იძულებითი შრომის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ **1 ბროშურაში: შესავალი და მიმოხილვა და მე-2 ბროშურაში: დამსაქმებლების მხრიდან ხშირად დასმული შეკითხვები**. გაავრცელეთ ეს ბროშურები თქვენს პერსონალთან საკითხის უკეთ გაცნობის მიზნით.

კომპანიაში არსებული სიტუაცია

იძულებითი შრომის განსაზღვრის შესახებ და ასევე თქვენს კომპანიაში რისკების წარმოჩენის ინფორმაციის მიღების

შემდეგი ნაბიჯია მიმდინარე სიტუაციის შემოწმება თქვენს საქმიანობასა და მომარაგების სფეროში/მიწოდების ჯაჭვში. ეს შესაძლებელია განხორციელდეს შიდა შეფასებით, ან "სოციალური აუდიტის" მეშვეობით. ამით არსებობს შანსი გაითვალისწინოთ თქვენი ბიზნესის ასპექტი, რომელიც ამ შემათხვევაში ყველაზე მეტი რისკის წინაშე დგას.



ასეთი ტიპის შეფასება ზოგადად უფრო მეტ ინფორმაციას მოგაწვდით, ვიდრე უბრალოდ შრომის უფლებების საკითხები. იხილეთ **ბროშურა 4: შეფასების კითხვარი**. იგი მოიცავს სპეციფიურ რეკომენდაციებს, თუ როგორ განვახორციელოთ ასეთი შეფასებები.

## ეფექტური პოლიტიკისა და სტრატეგიის შემუშავება

### კომპანიის პოლიტიკის შემუშავება

იძულებითი შრომისა და ადამიანების ტრეფიკინგის მკაცრად აკრძალვამ შესაძლოა გადამწყვეტი როლი ითამაშოს კომპანიის საქმიანობაზე. ეფექტური შრომის უფლებების პოლიტიკა, რომელიც გულისხმობს ასეთ უზრუნველყოფას, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საწყისი ნაბიჯია საწარმოში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად.

გასულ წლებში შრომის უფლებების პოლიტიკის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ფორმა იყო კორპორატიული ქცევის კოდექსი. ეს კოდექსი არის ფორმალური მტკიცებულება, რომლის მიხედვითაც იმართება საწარმოს ქცევა და მიმართულია მომწოდებელსა და სუბ-კონტრაქტორებისადმი.

ქცევის კოდექსები ყოველთვის მოიცავს სხვადასხვა საკითხს და არა მხოლოდ იძულებით შრომას. საექსპორტო ინდუსტრიისთვის ისინი თითქმის ერთი ტიპისაა, ისეთი როგორიცაა ტანსაცმლის, ტექსტილის და სოფლის მეურნეობისათვის, ასევე სამშენებლო კომპანიებისათვის, ტურიზმის, სამთო მომპოვებელ და სხვა ტიპის საწარმოში. ქცევის კოდექსი არის ერთ-ერთი გზა, რომლის მიხედვითაც კომპანიები მიმართავენ რიგ ღონისძიებებს (ნებაყოფლობით) ნაბიჯებს იძულებითი შრომის წინააღმდეგ.

კოდექსის დახვეწა სირთულეს არ წარმოადგენს. ათასობით ინიციატივა მიეწოდება კომპანიას, იღებენ თავისუფალ რჩევებს, რომ კომპანიამ განავითაროს კოდექსი. ასეთი ეტაპებია:

კომპანიის ბიზნეს პარტნიორების შეფასება, კანონის მოთხოვნების დაცვის განსაზღვრის მიზნით;

კომპანიის სამუშაო ჯგუფის ჩამოყალიბება კოდექსის საწყისი პროექტის მოსამზადებლად, რომელიც გამოხატავს კომპანიის მხრიდან იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლას;

შიდა კონსულტაციების ორგანიზება კოდექსის პროექტთან დაკავშირებით. აგრეთვე, გარე პარტნიორებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან მუდმივი კონსულტაციების ორგანიზება;

კოდექსის საბოლოო ვერსიის ჩამოყალიბება და შესაბამის ბიზნეს პარტნიორებისათვის, ბიზნეს ასოციაციებისათვის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციების, მედიისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისათვის, ასევე დასაქმებულებისათვის, მისი მიწოდება.



**ბროშურა 3: სახელმძღვანელო პრინციპები იძულებითი შრომის აღმოსაფხვრელად** შესანიშნავი ნიმუშია კოდექსის მოსამზადებლად. გარდა ამისა, რეკომენდირებულია დაუკავშირდეთ თქვენს დამსაქმებელთა ასოციაციას და საერთაშორისო დამსაქმებელთა ასოციაციას პრაქტიკული და ტექნიკური რჩევებისათვის. აგრეთვე, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის “გლობალურ შეთანხმებას”, აშშ-ს პროგრამას “ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობისათვის” და ა.შ.

## საწარმოო პოლიტიკის შემუშავება

ქცევის კოდექსის, ან სხვა ფორმის პოლიტიკის ჩამოყალიბება შრომის უფლებების შესახებ არის მხოლოდ და მხოლოდ პირველი ნაბიჯი, რასაც მოყვება რთული პროცესი: აღნიშნული პოლიტიკის გატარება და უზრუნველყოფა იმისა, რომ კომპანია და მისი მომწოდებლები ახლად დადგენილ სტანდარტებს იცავენ.

### სოციალური აუდიტი

კომპანიას შეუძლია გაატაროს სოციალური პოლიტიკა საწარმოს დონეზე შეფასებებითა და სოციალური აუდიტით. აუდიტს შეუძლია დაეხმაროს კომპანიას ახალ კოდექსთან მისი შესაბამისობის განსაზღვრაში ან მისცეს შენიშვნები და ა.შ. გარდა ამისა, მასვე – აუდიტს შესწევს უნარი აღმოაჩინოს იძულებითი შრომის ფაქტები და საერთოდ მისი არსებობა კომპანიის საქმიანობაში და გარეთ, მის მიწოდების ჯაჭვში.



ხერხი, რომლის მეშვეობითაც კომპანიები ახორციელებენ აუდიტს იძულებით შრომაზე მოცემულია **მე-4 ბროშურაში: შეფასების სახელმძღვანელო**. ეს ხერხი განსაზღვრავს სოციალური აუდიტის ზოგად მაგალითებს და რეკომენდაციების სახით გასცემს შეფასების ოთხ ძირითად მეთოდს:

დასაქმებულებთან ღია და ფარული ინტერვიუები;

კომპანიის დოკუმენტების მიმოხილვა;

მენეჯმენტთან ინტერვიუ;

სამუშაო ადგილის შემოწმება.

ეს ოთხივე მეთოდი საკმაოდ ეფექტურად გამოიყენება. თუმცა, თავად კომპანიაზე დამოკიდებული, თუ როგორ სურს შეფასების წარმოება. მას შეუძლია სხვა მეთოდების გამოყენებასთან დაკავშირებით კონსულტანტის დაქირავებაც (მაგალითად, მესამე მხარე სოციალური აუდიტორი). ასევე მნიშვნელოვანია, რომ აუდიტი ერთდროულად ეფექტური, დასაყრდენი და სანდო იყოს.

**ტრეინინგი  
საწარმოო  
დონეზე**

კომპანიას ასევე შეუძლია მოითხოვოს მენეჯმენტის, ზედამხედველებისა და დასაქმებულების გადამზადება იძულებითი შრომის საკითხთან დაკავშირებით. ეს ქმედება თავისთავად უფრო მეტად ეფექტურს ხდის შემდგომში კოდექსის განხორციელებას და მომწოდებელსა და კომპანიას შორის ნდობის ფაქტორს ამყარებს. ტრეინინგი ზრდის მმართველი პერსონალის შესაძლებლობებს და ისინი უკვე ღებულობენ შესაბამის ზომებს ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის წინააღმდეგ.

ზოგადად გადამზადება იწყება იქიდან, რომ მენეჯერს და მფლობელს არ შესწევთ ძალა ზემოთ აღნიშნულ პრობლემას მართო გაუმჯავდნენ; თუკი იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ სათანადო ზომები გატარდება კომპანიის წევრები და დასაქმებულები ყველანაირად ეცდებიან პრობლემის გადაჭრას.. კომპანიას შესაძლოა უკვე ჰქონდეს მენეჯმენტისათვის, სუპერვაიზორებისა და დასაქმებულთათვის სწავლების ჩატარების გამოცდილება. გაითვალისწინეთ, წინა გამოცდილება და დაიმახსოვრეთ შემდეგი:

აუდიტორია: დარწმუნდით, რომ სწავლება ინფორმაციული, პრაქტიკული და თქვენი მონაწილეების საჭიროებასა და ცოდნის დონის შესაბამისია;

ტრენერი: ჩაატარეთ სწავლება თქვენ, ან ადგილობრივმა

ექსპერტმა. სთხოვეთ დამსაქმებელთა ასოციაციას გაგიზიაროთ გამოცდილება;  
ადგილი: გაითვალისწინეთ სწავლების ჩატარების ადგილის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, მაგალითად სამუშაო ადგილზე თუ "სხვა" ადგილზე.  
დრო: დასაქმებულები დაკავებული არიან. შეადგინეთ ცხრილი ისე, რომ ის მათთვის ხელსაყრელი იყოს  
მეთოდი: უზრუნველყავით ისეთი მეთოდების გამოყენება, სადაც მონაწილეები მაქსიმალურად ჩართულნი იქნებიან სწავლებაში.

იძულებით შრომასა და ტრეფიკინგზე სწავლებები შესაძლოა ჩატარდეს ცალკე, ან სხვა პროგრამებთან ერთად. მოდულური სასწავლო პროგრამა, რომელიც მოიცავს იძულებით შრომას და რომელიც შესაძლოა რომ მივიღოთ სხვადასხვა ბიზნეს გამოწვევებისათვის, შემუშავდა და ადაპტირება გაუკეთდა შსო-ს და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის ერთობლივი პროექტის შედეგად - **“უკეთეს სამუშაო”**. იხილეთ: [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)



ბევრ კომპანიას გაუჩნდა სურვილი თავისი საქმიანობის შესახებ საზოგადოებას, დაინტერესებულ მხარეებს და საერთოდ ფართო წრეებს მიაწოდოს ინფორმაცია. ერთ-ერთი გზა ამის განსახორციელებლად არის ინტერნეტი და კომპანიის ვებ-გვერდი. მეორე გზა არის ყოველწლიური სოციალური, ან მდგრადობის ამსახველი ანგარიშგება, რომელიც საშუალებას აძლევს კომპანიას "ესაუბროს ინვესტორს, მყიდველს, მომხმარებელსა და ფართო საზოგადოებას.

სოციალური  
ანგარიშგება

**გლობალური ანგარიშგების ინიციატივა** არის მრავალ დაინტერესებულ პირთა ინიციატივა, რომელიც კომპანიებს ეხმარება სოციალურ ანგარიშგებაში. იგი ახდენს გლობალურ და სექტორულად სპეციფიური სახელმძღვანელოების ჩამოყალიბებას, თუ როგორ ვესაუბროთ კომპანიებს, დასაქმებულთა ორგანიზაციებს და პროცესში ჩართულ სხვა ჯგუფებს. GRI ურჩევს კომპანიებს აწარმოოს "სწრაფი კვლევა" და სთავაზობს, რომ:

მიუთითონ, რომელი ქმედებებია მიჩნეული იძულებითი შრომის ინდიკატორებად;  
განმარტონ, თუ რა ღონისძიებები გატარდა მათ აღსაკვეთად.

**გაეროს “გლობალური შეთანხმება”** არის კიდევ ერთი ჩამოთვლილ ინიციატივასთაგან. მის მიხედვით, მონაწილე კომპანიებს მოეთხოვებათ მოამზადონ ყოველწლიური "განცხადება პროგრესის შესახებ", რომელიც ამავე დროს

მოიცავს ღინისძიებებს აღნიშნული შეთანხმების ათი პრინციპის განსახორციელებლად და მათ შორის იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლას. ეს მექანიზმი უნდა მოიცავდეს პრაქტიკული მაგალითების აღწერასა და შედეგების, ან მოსალოდნელი შედეგების განსაზღვრას. გლობალური შეთანხმება ურჩევს კომპანიებს გადადგან აქტიური ნაბიჯები იძულებითი შრომის წინააღმდეგ საბრძოლველად. ქვემოთ მოცემულ ჩარჩოში მითითებულია ძირითადი რეკომენდაციები, სამუშაო ადგილსა და საზოგადოებრივ დონეზე, რომლებიც შემუშავებულ იქნა შსო-ა და მისი პარტნიორების ერთობლივი კონსულტაციების მიხედვით.

## გაეროს შეთანხმება: სტრატეგიები ბიზნესისათვის იძულებითი შრომის წინააღმდეგ

### სამუშაო ადგილზე

- ყველა დასაქმებულისთვის ხელმისაწვდომი იქნას დასაქმების კონტრაქტებისა და მომსახურების პირობების შესახებ ინფორმაცია; დასაქმების ნებაყოფლობითი დატოვების თავისუფლების უზრუნველყოფა (შესაბამისი პროცედურების ჩათვლით) და ნებისმიერი სახის სასჯელისაგან დაცულობა, რომელიც შესაძლოა დაკავშირებული იყო საქმიანობის შეწყვეტასთან;
- ბიზნეს ოპერაციების დაგეგმვისა და განხორციელებისას დარწმუნდით, რომ დასაქმებულები არ იმყოფებიან სავალო კაბალას პირობებში ან სხვა რაიმე სახის იძულებით შრომაში. თუ ასეთ შემთხვევას აღმოაჩენთ, დაეხმარეთ ყველანაირი საშუალებით ასეთ მომუშავეს და მიაწოდეთ მათ სასიცოცხლო აღტერნატივა;
- ჩამოაყალიბეთ პოლიტიკა და პროცედურები, რომელიც უკრძალავს დასაქმებულებს კომპანიასთან ფინანსური ანაბრების ქონას;
- პატიმრის, ციხეში ან მის გარეთ, დასაქმების შემთხვევაში დარწმუნდით, რომ მათი სამუშაო პირობები თავისუფალ პირობებში მომუშავე, ჩვეულებრივი მუშაკის პირობების იდენტურია და მათ აქვთ თანხმობა მიცემული საკუთარი ნებით იმუშაონ კერძო დამსაქმებლებთან.
- დარწმუნდით, რომ ფართომასშტაბიანი ღონისძიება, რომელშიც დამსაქმებლები მონაწილეობენ არც ერთ ეტაპზე არ შეიცავს იძულებითი შრომის ელემენტებს.

### ღონისძიებების გატარებასთან ერთად საჭიროა:

- ინდუსტრიული ასოციაციებისა და მცირე და საშუალო საწარმოების დახმარება სექტორული სახელმძღვანელოს შემუშავებაში, სადაც სავალო კაბალა და მასთან დაკავშირებული მუშაობა ჩვეულებრივი მოვლენაა;
- განათლების, პროფესიული გადამზადებისა და რჩევების ჩამოყალიბებაში ხელშეწყობა. ბავშვთა მოცილება იძულებითი შრომის პირობებიდან სპეციალური პროგრამებით.
- საშემოსავლო აღტერნატიული გზებისა და უნარ-ჩვევათა ზრდის მიზნით სპეციალური ტრენინგების ჩატარება ზრდასრული ადამიანებისათვის, რომლებიც განთავისუფლებულნი იქნენ იძულებითი შრომის პირობებიდან. ჯანმრთელობასა და კვების პროგრამების ხელშეწყობა იძულებითი შრომის ჩამოშორებული ადამიანებისათვის და იმ ტრამვების სამკურნალოდ, რომლებიც მათ პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას მიიღეს და ამ დროს იყვნენ დაუცველები.



“GRI” და “გლობალური შეთანხმება” არის ინიციატივები, რომლებიც აერთიანებს ბიზნესსა და სამოქალაქო საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს. რეალურად ბევრ კომპანიას სურს დაინტერესებული მხარეები ჩაერთონ იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში.

მაგალითად, კომპანიას შეუძლია მონაწილეობა მიიღოს ერთობლივ განცხადებაში პოლიტიკის შესახებ, რომელიც მომდინარეობს დამსაქმებელთა ორგანიზაციებიდან ან კომპანიათა ჯგუფებიდან.

ხშირ შემთხვევაში ეს არის ჯგუფი, რომელიც მოღვაწეობს იმავე სექტორში ან წარმოებაში, რომელიც ერთობლივად ახორციელებს ქცევის კოდექსსა და შესაბამის სოციალურ აუდიტორულ პროგრამებს. ეს პრაქტიკა კომპანიებს აძლევს შესანიშნავ საშუალებას გაცვალონ ინფორმაცია და გამოცდილება. (იხილეთ III ნაწილი მეტი ინფორმაციისათვის დამსაქმებელთა ორგანიზაციების როლის შესახებ).

კომპანიას შეუძლია ასევე ითანამშრომლოს პირდაპირ დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან და საზოგადოების სხვა ჯგუფებთან. ეს მიიღებს მოლაპარაკებების სახეს შეთანხმებაზე ან მთავარ განცხადებას ერთობლივ ღონისძიებებზე კომპანიის ქცევის კოდექსის შესასრულებლად.

გასულ წლებში მულტინაციონალურმა კომპანიებმა გლობალურ ფედერაციებთან ხელი მოაწერეს **საერთაშორისო ჩარჩო ხელშეკრულებების** შეთანხმებას. ხელშეკრულებების ეს ერთობლიობა მოიცავს კომპანიის მუშაობას და ორიენტირებული იქნება როგორც მომწოდებლებზე, ასევე იძულებითი შრომის პრობლემაზეც.

კომპანიები ჩართული არიან უამრავ ინიციატივაში. ეს ორგანიზაციები აწეობენ საინტერესო ფორუმებს კომპანიებისათვის სამოქალაქო საზოგადოებრივი პოლიტიკის განვითარების, სოციალური აუდიტის, გამჭვირვალობის და სოციალურ საკითხებში მათი ჩართულობის განვითარებისა და ზრდის მიზნით. მულტი-ორგანიზატორული ინიციატივები თავისთავად გლობალური ხასიათისაა და მოიცავს პილოტურ პროექტებს, სატრენინგო პროგრამებსა და სხვა ღონისძიებებს მსოფლიოს მასშტაბით. ასეთი ინიციატივის შესანიშნავი მაგალითია გაერთიანებული სამეფოს **ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივა და კაკაოს საერთაშორისო ინიციატივა**.

დასაქმებულთა ორგანიზაციებისა და მრავალ დაინტერესებულ მხარეთა ერთობლივ ინიციატივებს ახასიათებს უპირატესობები, რაც გამოიხატება შემდეგში:



- ადგილი ინფორმაციის გაცვლისათვის და კარგი სამუშაო პრაქტიკა კომპანიებისა და დაინტერესებულ მხარეთა შორის;  
შესაძლებლობა, რომ შეისწავლო სხვებისაგან თუ რა მექანიზმი თუ სხვ. მუშაობს კარგად ან/და პირიქით;  
ფორუმი ეთობლივი ტრენინგებისათვის და შესაძლებლობის ზრდა;  
ადგილი გამოსავალის საძიებლად ისეთ ტექნიკურ გამოწვევაზე, როგორიცაა იძულებითი შრომის კომპლექსური საკითხის აღმოფხვრა.

არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და გაერთიანებებთან მუშაობამ შესაძლოა კარგ შედეგამდე მიგვიყვანოს. დაინტერესებულ მხარეებთან მუშაობა გაამყარებს ამ ინტერესს და კომპანიებს უზრუნველყოფს კავშირებით – შემოთავაზებულს დასაქმებულთა ორგანიზაციის მიერ.



# III დამსაქმებელთა ორგანიზაციის როლი

## სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება

პირველ ნაბიჯად იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლისაკენ დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მხრიდან მიჩნეულია სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება. ეს საშუალებას აძლევს ორგანიზაციას ჩაერთოს იძულებით შრომის წინააღმდეგ სისტემატურ და მდგრად ნიადაგზე და ხელი შეუწყოს სტრატეგიული მიდგომის ჩამოყალიბებას მის უკიდურესად მძიმე ფორმებთან მიმართებაში. მოქმედების სტრატეგიით დაწყება ხელს შეუწყობს ორგანიზაციებს იქონიონ დიდი გავლენა რიგი ღონისძიებების გატარებისას.

არ არის აუცილებელი სტრატეგია იყოს დეტალური გეგმის სახით ჩამოყალიბებული. მან უნდა მისცეს დამსაქმებელს ობიექტური და სხვადასხვა ნაბიჯების მიღწევის განსაზღვრის საშუალება. სტრატეგიის შემუშავება ხელს შეუწყობს გამოაშკარავდეს დამსაქმებლების პრობლემები და მისცემს საშუალებას მათი გადაჭრისათვის. აგრეთვე, ჩამოაყალიბებს ფონდს დამსაქმებლებისათვის საზოგადოებრივ პოლიტიკაზე გავლენის მოხდენის მიზნით და ხელს შეუწყობს წევრებისათვის შესაძლებლობებისა და რესურსების ზრდას. სტრატეგია ასევე განსაზღვრავს პოტენციურ პარტნიორობას დამსაქმებლებისათვის. სტრატეგიის მუშაობის მნიშვნელოვანი ნაწილია გაცნობიერება იმისა, რომ იძულებით შრომასთან ბრძოლა შესაძლებელია მხოლოდ თანამშრომლობით და არა პირიქით - მარტო.

### მიზნების განსაზღვრა

დამსაქმებელთა ორგანიზაციების უმეტესობა უკვე კარგადაა გაცნობიერებული სოციალურ საკითხებზე ორიენტირებული სტრატეგიის შემუშავების აუცილებლობის შესახებ. ამიტომ, საჭიროა სათანადო ჯგუფის შექმნა ძირითადი მიზნების განსაზღვრის მიზნით. ჩარჩო- სტრატეგიის ჩამოყალიბება შესაძლებელია კონსულტაციების მართვის შედეგად, დამსაქმებელთა ორგანიზაციების თანადგომითა და რჩევებით, რაც შემდგომში შესაძლოა უკვე გარე ექსპერტით იქნას გაყვარებული. მაგალითად, დახმარების მოთხოვნა შესაძლებელია IOE და ILO-ში.

მიზნების ჩამოყალიბების შემდეგ მნიშვნელოვანია

“ხელშეკრულების გაფორმება”. სტრატეგიას იძულებითი შრომის წინააღმდეგ სჭირდება პოლიტიკური მხარდაჭერა აღმასრულებელი საბჭოსგან შემდგომი ქმედებებისა და პროგრესისათვის. ეს შესაძლოა გულისხმობდეს საბჭოს წინაშე სტრატეგიის წარდგენას და მათი კომენტარებისა და შენიშვნების მიღებას; ეს პროცესი მნიშვნელოვან დროს წაიღებს, თუმცა უდაოდ მნიშვნელოვანი ნაბიჯია და წარმატების საფუძველიც გრძელვადიანი სტრატეგიის ეფექტური მუშაობისათვის.



თქვენ შეგიძლიათ დაუკავშირდეთ დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციას - IOE და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას - ILO. ორივე ორგანიზაციის მხრიდან შესაძლებელია სტრატეგიის განვითარებისა ან სამოქმედო გეგმის შესახებ ინფორმაციის მიღება, რაც გაგიმარტივებთ დამსაქმებელთა სხვა ორგანიზაციებთან ურთიერთობებს. იხილეთ:

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

ზემოხსენებული ნაბიჯები წარმოადგენს სტრატეგიის შემუშავების პროცესს უფრო მეტად, ვიდრე მის შინაარსს. ზოგადად, სტრატეგიის შინაარსი უნდა განსაზღვროს თავად ორგანიზაციამ. თუმცა, რჩევები სამი საკითხის გარშემო შესაძლებელია და ესენია: დამსაქმებელთა ორგანიზაციების გამოცდილება სოციალურ საკითხებზე; სერვისები, რომელთაც აწვდიან და ერთადერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პოზიცია – უმთავრესი როლი შრომის ბაზარზე. ორი ძირითადი სფერო ამ ქმედების არის:

- წევრებისათვის რჩევების მიცემა და ცნობიერების ამაღლება;
- სხვებთან ერთად ახალი ნაბიჯების გადადგმა.

### რჩევების მიღება და ცნობიერების ამაღლება

რჩევების მიცემა და ცნობიერების ამაღლება არის დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფუნქცია და იძულებით შრომისა და ტრეფიკინგის საკითხიც არ არის გამონაკლისი. დამსაქმებლისათვის შესაძლოა ეს საკითხები იყოს კომპლექსური და დამაბნეველი. მაგ: მეჩვენებს შეუძლია უბრალოდ იცოდეს რას ნიშნავს სავალო კაბალა ან იძულება. ამ მიზეზით, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისათვის საწყისი წერტილი არის ინფორმაციის მიწოდება და წევრებისათვის რჩევების მიცემა.

სრული სტრატეგიის ნაწილად მიჩნეულია ის, რომ

**კოორდინატორი** დამსაქმებელთა ორგანიზაციას შეუძლია თავისი პერსონალის ერთ-ერთი წევრი შეარჩიოს და დანიშნოს იძულებითი შრომის საკითხის კოორდინატორად. სასურველია ამ პიროვნებას წინასწარ ქონდეს ინფორმაცია აღნიშნულ საკითხზე, თუმცა ეს არც ისე მნიშვნელოვანია. კოორდინატორს შეუძლია თავისი დრო დაუთმოს მხოლოდ იძულებითი შრომას, ან ეს თემა იქნება პასუხისმგებლობების “პორტფოლიოს” ნაწილი. მოცემული მონაკვეთის მთავარი საკვანძო საკითხი არის ის, რომ აუცილებელია ერთი კონკრეტული ადამიანის შერჩევა ორგანიზაციის პერსონალიდან, რაც წევრებს გაუადვილებს კონტაქტს და თანამშრომლობას იძულებითი შრომის საკითხის ირგვლივ.

### ინფორმაციის მიწოდება

კოორდინატორის ერთ-ერთი მოვალეობაა წევრებისათვის ინფორმაციის მიწოდება. ძირითადად, კომპანიების ინტერესის სფეროს წარმოადგენს კანონი და შესაბამისი საკითხები შრომისა და სისხლის სამართლის კოდექსებიდან. მათთვის ინფორმაციის მიწოდება, მოკლე შინაარსის მომზადება და გავრცელება ძალიან სასარგებლო და შედეგიანი იქნება საწყის ეტაპზე. ამავე სახელმძღვანელოში შეგიძლიათ მიიღოთ მეტი ინფორმაცია აღნიშნული საკითხების გარშემო: **ბროშურაში 2, დამსაქმებელთა მხრიდან ხშირად დასმული შეკითხვები**. ამ მასალის დადებითი მხარე გახლავთ ის, რომ მასში შეტანილია “ადვილად წასაკითხი და აღქმადი” მასალა. თქვენ შეიძლება ასევე მოისურვოთ, რომ კომპანიებს მიაწოდოთ ინფორმაცია საერთაშორისო მყიდველებისა და CSR –ის შესახებ. იძულებითი შრომა – შსო-ს და სხვა ძირითადი შრომის სტანდარტების გვერდით - CSR –ის მთავარი ნაწილიცაა და მყიდველთა მოლოდინებიც თანდათან იზრდება. მომწოდებლებმა უნდა აჩვენონ, რომ იძულებითი შრომის არავიტარი ელემენტი არ არსებობს როგორც მათ, ასევე მათი ქვე-კონტრაქტორების საქმიანობაში. შესაბამისად, დამსაქმებელთა ორგანიზაციას შეუძლია უმთავრესი როლის შესრულება წევრებისთვის მიმდინარე ცვლილებების, საერთაშორისო მყიდველების და სამომხმარებლო ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების საკითხში.

### რჩევები

ინფორმაციის მიწოდების გარდა, შეგიძლიათ წევრებს რჩევებიც მისცეთ იძულებითი შრომასთან ბრძოლის შესახებ. ეს უნდა მოხდეს თქვენი კოორდინატორების დახმარებით კონკრეტულ პირებთან ურთიერთობის გზით; ან თქვენს ორგანიზაციას შეუძლია გაამარტივოს ახრთა გაცვლის პროცესი წევრებს შორის. ასევე, შეგიძლიათ მიმოიხილოთ **ბროშურა 6:**

რჩევის გაზიარების სხვა გზაც არსებობს. ეს არის წევრებს შორის ახრთა გაცვლის გამარტივება. კომპანიები ბევრს შეიტყობენ ერთმანეთისაგან და თქვენი ორგანიზაციაც

უდიდეს როლს შეასრულებს ასეთი ქმედების ხელშეწყობის საქმეში. მიღებული ინფორმაციის დაბეჭვდა და ვებ-გვერდზე განთავსებაც შესაძლებელია; ან ფართო აუდიტორიისათვის "კარგი მაგალითის" მიმცემ კომპანიებს შეუძლიათ წარმოადგინონ მათი სტრატეგიები და პროგრამები სემინარზე, რომელსაც დამსაქმებლები გაუკეთებენ ორგანიზებას.



მაგალითად, პრაქტიკული ღონისძიებების ერთ-ერთი მაგალითისათვის იხილეთ **ბროშურა 7: კარგი პრაქტიკული მაგალითები**. გახსოვდეთ, რომ თქვენი წევრების ცნობიერების ღონე მრავალფეროვანია და ამიტომ, ინფორმაციის და რჩევების მიწოდებისას დარწმუნდით, რომ კარგად იცნობთ მათ საჭიროებებს და ცოდნის დონეს.

#### ცნობიერების ამაღლება

სტრატეგიის ჩამოყალიბებისათვის აუცილებელი ფაქტორებია თქვენი წევრების ცნობიერების დონის ცოდნა და მათი შესაძლებლობის შეფასება იბრძოლონ იძულებითი შრომისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ. თუკი ეს საკითხები მათთვის სრულიად ახალია ან ფლობენ მწირ ინფორმაციას ამ შემთხვევაში ყველაფერი დასაწყებია "თავიდან". მეორეს მხრივ, თუკი ტრეფიკინგი და იძულებითი შრომა მედიის ხშირი თემაა და კარგად იციან პრობლემა, კოორდინატორებისათვის სხვა, უფრო მაღალ ეტაპზე გადასვლა უკვე შესაძლებელია.

ორივე შემთხვევაში ინფორმაციის გაზიარებისათვის და ცნობადობის ამაღლებისათვის აუცილებელია ეროვნული სემინარის ან კონფერენციის ჩატარება. ეს ხელს შეუწყობს ორგანიზაციებს შორის დიალოგს. ასეთი სახის ღონისძიებების ჩატარება შესაძლებელია სხვა დაინტერესებული პირების ხელშეწყობით. თუმცა, მნიშვნელოვანია ნათლად იყოს ჩამოყალიბებული მიზნები და პრიორიტეტები ისევე, როგორც მოსალოდნელი შედეგები, რაც თავის მხრივ ღონისძიებას ეფექტურსა და ნაყოფიერს გახდის. ასეთი კონფერენციის ნიმუში მოცემულია ქვემოთ მოცემულ ცხრილში.

**ბიზნეს ინტერესი: იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლა ორგანიზებული და დაფინანსებულია: აშშ-ს საერთაშორისო ბიზნეს საბჭოს, ამერიკის სავაჭრო პალატისა და დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ**

2008 წლის თებერვალში, ატლანტაში, კომპანიამ "კოკა-კოლა" უმასპინძლა კონფერენციას თემაზე - "ბიზნესი იძულებითი შრომის წინააღმდეგ". შეხვედრამ 80 წარმომადგენელზე მეტს მოუყარა ერთად თავი დამსაქმებელთა ორგანიზაციებიდან და კომპანიებიდან, ამერიკის შრომის დეპარტამენტისა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციებიდან, შსო-სა და სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციებიდან, რომლებიც ერთმანეთს უზიარებდნენ თავიანთ გამოცდილებას იძულებითი შრომის შესახებ.

განვითარებადი ქვეყნების ბაზრებიდან მზარდი ინვესტიციების შედინება და გამოდინება ხელს უწყობს იძულებითი შრომის რისკების ზრდას. სამოქალაქო საზოგადოება და ადამიანის უფლებების ჯგუფები დიდ ყურადღებას უთმობენ ამ თემებს, ხშირად იმართება დებატებიც. ასე რომ, იძულებითი შრომა იქცა მნიშვნელოვან რისკად, რომელიც ბიზნესისაგან სასწრაფო ყურადღებას მოითხოვს.

ეს ერთდღიანი ღონისძიება ითვალისწინებდა აღნიშნული საკითხების გამოაშკარავებას, რომელიც მიმართული იყო კომპანიის დამოუკიდებლად მუშაობის გამოცდილებაზე და სხვებთან თანამშრომლობაზე. შეხვედრაზე გამოიკვეთა აღნიშნული საკითხები და გამოწვევები, რომელთა წინაშეც დგას ბიზნესი. მონაწილეებმა განიხილეს ისეთი სხვადასხვა თემები, როგორებიცაა:

- მთავრობის როლი პრობლემასთან მიმართებაში;
- სახელმძღვანელოებისა და საუკეთესო მაგალითების ნიმუშების გავრცელების საჭიროება;
- დასაქმების სააგენტოებში მსგავსი დანაშაულების აღკვეთა;
- სტრატეგიული დაგეგმარება ქვეყნისა და დარგების მიხედვით; და
- სოციალური აუდიტის როლი და სანდო მონიტორინგის სისტემის ჩამოყალიბება;



საბოლოოდ, იძულებითი შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის სახელმძღვანელოში მოყვანილი მასალების გამოყენება, შესაბამისი ბროშურების თარგმნა ამ პრობლემის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური ნაბიჯია. დარწმუნდით, რომ იგი მოიცავს ეროვნული და სექტორული ჭრილის სპეციფიურ ინფორმაციას, რომელიც თქვენს აუდიტორიაზეა გათვლილი. გამოიყენეთ მაგალითები, რომელიც მოცემულია მე-7 ბროშურაში, ან მოამზადეთ თავად. თუმცა, აუცილებელია დარწმუნდეთ, რომ მასალის მომზადების დროს ზუსტად გყავთ სამიზნე აუდიტორია ამორჩეული. მნიშვნელოვანია, რომ სახელმძღვანელო შეიქმნას შეძლებისდაგვარად პრაქტიკული. უზრუნველყავით თქვენი წევრების ჩართულობა პროექტის ჩამოყალიბების პროცესში და გაიარეთ ტექნიკური და კონსულტაციები შსო-სა და დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ტექნიკურ და სტრატეგიულ საკითხებთან დაკავშირებით

## ღონისძიებების გატარება პარტნიორებთან ერთად

სახელმძღვანელოს წინა ნაწილში მოთხრობილია დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მნიშვნელოვანი როლის შესახებ ინფორმირებულობისა და რჩევების სისტემასთან დაკავშირებით. თუმცა, დამსაქმებლები სცდებიან ამ ჩარჩოებს და უნდებათ სურვილი გაცილებით მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ იძულებითი შრომის წინააღმდეგ მიმართულ სამოქმედო ღონისძიებებში.

უმეტეს შემთხვევაში ასეთი ტიპის დაინტერესება და ჩართულობა იზოლირებულად არ მოხერხდება. ეს უნდა მოხდეს სხვა ორგანიზაციებთან და მხარეებთან, მაგალითად - მთავრობასთან, ნაციონალურ თუ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, შსო და დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ერთად. ასეთი ღონისძიებებისა და მენეჯმენტის დაფინანსება მოხდება პარტნიორებს შორის მოლაპარაკების საფუძველზე. თუმცა, არის გარკვეული საკითხები, რომელსაც დამსაქმებელმა უნდა უხელმძღვანელოს მათივე უნიკალური პოზიციიდან გამომდინარე, რადგან ისინი შრომის ბაზრის უმთავრესი აქტიორები არიან.

### მთავრობასთან მუშაობა

მთავრობა უდაოდ მთავარ როლს ასრულებს იძულებითი შრომის და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში. სხვადასხვა სამთავრობო სააგენტოებთან თანამშრომლობა შესაძლებლობას მისცემს დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს გაუწიონ ღობირება საჯარო პოლიტიკის ისეთ საკითხებს,

როგორებიცაა შრომა და მიგრაცია.

საწყისი ნაბიჯი დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მოლაპარაკებებში ჩართვაა შსო-სა და გაეროს კონვენციების რატიფიცირებისათვის. ისინი შესაძლოა დაინტერესდნენ ეროვნული კანონმდებლობის დახვეწით, შრომისა და სისხლის სამართლის კოდექსების ნებისმიერი ცვლილებით. მათ შეუძლიათ მთავრობის დაინტერესება შრომის ინსპექციით, რადგან ეს უკანასკნელი ეხება იძულებით შრომას. მათ შეუძლიათ ღობირება გაუწიონ შრომის სამინისტროს ტექნიკურ საკითხში, მაგ. გაამარტივონ შრომის ინსპექციები და გახადონ მეტად ეფექტური. სექტორული დონის ასოციაციებს შეუძლიათ ეს განახორციელონ იმ სექტორებში, სადაც იძულებითი შრომის რისკებია.

დასაქმებულთა  
და სხვა  
ორგანიზაციე-  
ბთან  
მუშაობა

მთავრობასთან და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან ერთად აუცილებელია დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და დიალოგი ხსენებულ თემაზე. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები თანაბარ როლს შეასრულებენ მთავრობისადმი საკითხის გაცნობის საქმეში თავიანთი პოზიციის დასაფიქსირებლად.

თუმცა, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შეიძლება გაუჩნდეთ სურვილი დასაქმებულთა ორგანიზაციები ჩართონ მხოლოდ სამართლებრივი რეფორმისა და პოლიტიკის განვითარების საკითხებს მიღმა. ასე მაგალითად, არაა გამორიცხული, რომ დამსაქმებელს გაუჩნდეს სურვილი თავად იტვირთოს წამყვანი როლი სექტორულ დონეზე ერთობლივი შეთანხმების შემუშავების საკითხში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. სექტორული ასოციაციები გვიჩვენებს, რომ ეფექტური თანამშრომლობა ყალიბდება პროგრამების განხორციელებით.

არასამთავრობო ორგანიზაციების როლი აქაც მნიშვნელოვანია. ისინი საკმაოდ ფართო და მრავალფეროვანია. ზოგიერთი მუშაობს ეროვნულ, ლოკალურ და ზოგიც საერთაშორისო დონეზე. არასამთავრობოები მნიშვნელოვანი როლის შემსრულებლები არიან მულტი-მონაწილეთა ინციატივებში, ამიტომ დამსაქმებლებსა და მათ წარმომადგენლებს უნდა ეხმარებათ სურვილ მათი პირიდაპირი ჩართულობისა ნებისმიერ დონისძიებაში. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებლები უნდა იყვნენ ჩამოყალიბებული თავის მიზნებსა და პასუხისმგებლობებში მსგავსი პარტნიორული აღიანსების ფორმულირებისას.



დამატებითი ინფორმაცია და რეკომენდაციები დამსაქმებელთა, მთავრობისა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების როლის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციის ვებ-გვერდზე: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)  
აღინიშნა, რომ დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს აქვთ



სათანადო მდგომარეობა, რომ მისცენ თავიანთ წევრებს რჩევები, აამაღლონ მათი ცოდნა და იყენენ მთავრობასთან მუდმივ დიალოგში სხვა მხარეებთან ერთად. დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შეუძლიათ ასევე მონაწილეობა მიიღონ პრევენციული და დაცვითი ტიპის პროგრამებში ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის წინააღმდეგ. ასეთ შემთხვევაში ორგანიზაცია უნდა იყოს სხვადასხვა დონეზე ჩართული. მას შეუძლია:

- ინიციატივის თავის თავზე აღება;
- შეუერთდეს სხვების მიერ წამოწყებულ ინიციატივას;
- მხარი დაუჭიროს წევრი ასოციაციების მცდელობებს დონისძიებების გატარების მიზნით.

დამსაქმებლებს შეუძლიათ გაუწიონ დაეხმარება პარტნიორ და წევრ ასოციაციებს რჩევით, ინფორმაციით, დონორებთან და პარტნიორ ორგანიზაციებთან კავშირებით, ინტერნეტით და ა.შ. ასევე, შეუძლიათ მიაწოდონ ინფორმაცია სხვა ორგანიზაციების გამოცდილებასა და პრაქტიკულ მაგალითებზე, რომლებიც მსგავსი პრობლემების წინაშე იდგნენ.

დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შეუძლიათ განახორციელონ ან შეუერთდნენ იძულებითი შრომის და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა სარეაბილიტაციო და რეინტეგრაციის პროგრამებს. მათ შეუძლიათ შესთავაზონ მათ პროფესიულ ტრენინგები, შეგიძლოს, პრობაცია და ა.შ. ასეთ პროგრამებს აქვთ როგორც პრევენციული, ასევე დაცვითი ფუნქცია: მათ შეუძლიათ შესთავაზონ მომუშავეებს ალტერნატიული/სხვა სამემოსავლო შესაძლებლობები და ასევე იმოქმედონ როგორც დამცავმა მექანიზმებმა, რომ ყოფილი ტრეფიკინგის მსხვერპლნი ხელმეორედ არ გახდნენ დაზარალებულნი და შრომითი ექსპლუატაციის ობიექტები.

ასეთი მიმართულებით მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მიერ გათვალისწინებულ იქნას თანხისა და პერსონალის დროის საკითხი. ასეთ პროგრამაში მონაწილეობა მოითხოვს დროსა და რესურსებს. არსებობს დაფინანსების სამი ძირითადი რესურსი:

- არსებული, შიდა ფინანსების გამოყენება;
- პერსონალის დროის გადანაცვლება/გადანაწილება;
- გარე დაფინანსება, უმეტესად ორმხრივი დონორებისა და გაეროს სააგენტოებიდან.

შიდა რესურსები გამოიყენეთ მოსამზადებელი ღონისძიებების ჩასატარებლად, ხოლო გარე რესურსები შემოინახეთ უფრო ფართომასშტაბიანი ასპექტებისათვის. გაითვალისწინეთ, რომ აუცილებელია მდგრადი საფინანსო ცხრილის შემუშავება დამოუკიდებელი არსებობისათვის დონორთა დაფინანსების შესაძლო შეწყვეტის შემდეგაც კი.