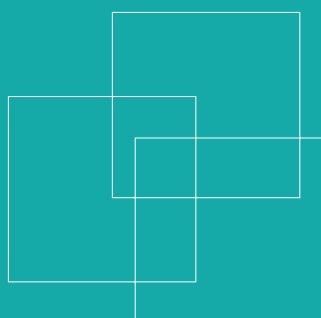




International
Labour
Organization

Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հռչակագիր



Fifth Edition - March 2017

Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հռչակագիր

(ընդունվել է Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմնի
կողմից այդ մարմնի 204-րդ նստաշրջանում (Ժնև, 1977թ. նոյեմբեր)
և ենթարկվել է փոփոխությունների նույն մարմնի 279-րդ (2000թ. նոյեմբեր),
295-րդ (2006թ. մարտ) և 329-րդ (2017թ. մարտ) նստաշրջաններում:

Copyright © International Labour Organization 2017

Հինգերորդ հրատարակություն 2017

Title: Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

Language: Armenian edition

Աշխատանքի Միջազգային Գրասենյակն օգտվում է Հեղինակային իրավունքի վերաբերյալ համընդհանուր կոնվենցիայի թիվ 2 արձանագրությամբ ամրագրված հեղինակային իրավունքից: Այնուամենայնիվ, դրանց համառոտ քաղվածքները կարող են վերահրատարակվել առանց թույլտվության, պայմանով, որ նշվի աղբյուրը: Վերահրատարակման կամ թարգմանության իրավունքի համար անհրաժեշտ է դիմել հետևյալ հասցեով, ILO Publications (Rights and licensing), International Labour Office CH1211 Geneva 22, Switzerland կամ էլեկտրոնային փոստով՝ rights@ilo.org: Աշխատանքի Միջազգային գրասենյակը ողջունում է նման հայտերը:

Վերահրատարակման իրավունք տվող կազմակերպությունների միջոցով գրանցված գրադարանները, հաստատությունները և այլ օգտագործողներ կարող են պատճենել հրատարակությունները՝ այդ նպատակով նրանց տրված արտոնագրերի հիման վրա: Այցելեք www.ifro.org՝ ձեր երկրում վերահրատարակման իրավունք տվող կազմակերպությունը գտնելու համար:

ISBN: 078-92-2-030748-9 (print) 078-92-2-030749-6 (web pdf)

ԱՄԿ-ի հրապարակումներում կիրառվող նշումները, որոնք համապատասխանում են ՄԱԿ-ում ընդունված պրակտիկային և դրանցում ներկայացված նյութը, չեն ենթադրում որևէ կարծիքի արտահայտում՝ Աշխատանքի Միջազգային Գրասենյակի կողմից, որևէ երկրի, ոլորտի կամ տարածքի իշխանությունների իրավական կարգավիճակի կամ սահմանների սահմանափակման վերաբերյալ:

Ստորագրված հոդվածների, ուսումնասիրությունների և այլ ներդրումների մեջ արտահայտված կարծիքների համար պատասխանատվություն են կրում միայն դրանց հեղինակները, իսկ սույն հրատարակությունը չի ամրագրում Աշխատանքի Միջազգային Գրասենյակի կողմից նրանց արտահայտած կարծիքների վավերացումը:

Ընկերությունների և առևտրային արտադրանքների ու գործընթացների անվանումներին անդրադարձը չի նշանակում դրանց ընդունումն Աշխատանքի Միջազգային Գրասենյակի կողմից և որևէ ընկերության, առևտրային արտադրանքի, գործընթացի ձախողումը հավանություն չտալու նշան չի համարվում:

Լրացուցիչ տեղեկության համար այցելեք մեր կայքէջ՝ www.ilo.org/publns

Տպագրված է Հայաստանում:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն	4
Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հռչակագիր	6
Նպատակը և շրջանակը.....	7
Ընդհանուր քաղաքականություն	10
Զբաղվածություն.....	13
Ուսուցում.....	19
Աշխատանքի և կյանքի պայմանները	20
Արտադրական հարաբերություններ	22
Հավելված I	27
Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հռչակագրին առնչվող ԱՄԿ հռչակագրերի, Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաների և հանձնարարականների, գործնական կանոնների, ուղենիշների և ուղեցուցային այլ փաստաթղթերի ցանկ	
Հավելված II	32
Գործողությունների իրականացման գործիքներ	

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների (multinational enterprises) և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հոչակագրում (ՏՆԿ հոչակագիր) ամրագրված սկզբունքները տրանսնացիոնալ կորպորացիաների, կառավարությունների և գործատուների ու աշխատողների կազմակերպությունների համար ուղենիշ են հանդիսանում զբաղվածության, մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքի պայմանների ու կենսապայմանների ոլորտներում և արտադրական հարաբերություններում: Դրանք էապես հիմնված են աշխատանքի ոլորտի վերաբերյալ միջազգային կոնվենցիաների և հանձնարարականների սկզբունքների վրա: Ուղենիշների հիմքում դրված են նաև Աշխատանքի վայրում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հոչակագիրը և դրա հաջորդիվ փաստաթուղթը, որը համընդհանուր ճանաչում ունի որպես բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի նպատակի իրագործման էականորեն կարևոր փաստաթուղթ: Հավելված I-ում տրված է ՏՆԿ հոչակագրին առնչվող Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաների և հանձնարարականների ցանկը:

Սոցիալ-անտեսական գլոբալացման գործընթացում ՏՆԿ-երի ներկայիս ակնառու դերը կարևոր և անհրաժեշտ է դարձնում ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքների կիրառումն օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների և առևտրի ու մատակարարման գլոբալ շղթաների օգտագործման համատեքստում: ՏՆԿ հոչակագիրը շահագրգիռ կողմերի համար կարող է ծառայել որպես ուղեցույց, հնարավորություն տալով ավելացնել տրանսնացիոնալ կորպորացիաների գործունեության և կառավարման սոցիալական ու աշխատանքային դրական ավանդը՝ բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի հասնելու ճանապարհին, որը Կայուն զարգացման 2030 օրակարգում ճանաչված է որպես համընդհանուր նպատակ: Այս ուղեցույցը կարելի է օգտագործել նաև բազմաթիվ մարտահրավերների հաղթահարմանն ուղղված գործընկերային հարաբերություններ, այդ թվում, բազմակողմ շահագրգիռ գործակցություններ և միջազգային համագործակցության նախաձեռնություններ ստեղծելու համար. մարտահրավերներ, որոնք ո՛չ կառավարությունները և ո՛չ էլ առանձին ընկերություններ չեն կարող հաղթահարել:

Մույն փաստաթղթի բովանդակված սոցիալական քաղաքականության ուղենիշները վերաբերում են գործունեության զգայուն և չափազանց բարդ ոլորտի: Բոլոր շահագրգիռ կողմերի միջոցով ՏՆԿ հոչակագրի իրականացումը կնպաստի արժանապատիվ աշ-

խատանքի, ներառական տնտեսական աճի և կայուն զարգացման է՛լ ավելի նպաստավոր մթնոլորտի ձևավորմանը: ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքների կիրառումը խրախուսվում է բոլորի համար: Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Կառավարման մարմինը բոլոր գործընկերների կողմից այս սկզբունքների որդեգրումը խթանելու նպատակով ընդունել է կիրարկման գործիքներ, որոնք ներկայացված են Հավելված II-ում:

Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հոչակագիր

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունն (ԱՄԿ)՝ իր յուրահատուկ եռակողմ կառուցվածքով, արհեստավարժությամբ և սոցիալական ոլորտում տարիներ շարունակ կուտակած փորձով, էական դեր ունի կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների և հենց իրենց՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաների համար ուղենշային սկզբունքների մշակման գործում:

Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Կառավարման մարմինը Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների եռակողմ հոչակագիրը հաստատել է իր 204-րդ նստաշրջանում (1977թ. նոյեմբեր), այնուհետև փոփոխությունների է ենթարկել իր 279-րդ և 295-րդ նստաշրջաններում (2000թ. նոյեմբեր և 2006թ. մարտ): Կառավարման մարմինն իր 329-րդ նստաշրջանում (2017թ. մարտ) որոշում ընդունեց Հոչակագրի հերթական լրամշակման մասին, նկատի առնելով նախորդ՝ 2006թ. թարմացումից հետո ԱՄԿ-ում տեղի ունեցած զարգացումները՝ 2008թ. կայացած Աշխատանքի միջազգային խորհրդաժողովում (ԱՄԽ) ընդունված ԱՄԿ «Հանուն արդար գլոբալացման՝ սոցիալական արդարության վերաբերյալ» հոչակագիրը, աշխատանքի միջազգային նոր չափորոշիչները, ԱՄԽ Եզրակացությունները՝ կայուն կորպորացիաների խթանման մասին (2007թ.) և ԱՄԽ Եզրակացությունները՝ գլոբալ մատակարարման շղթաներում արժանապատիվ աշխատանքի մասին (2007թ.), ինչպես նաև Հոչակագրին սերտորեն առնչվող Գործարարության և մարդու իրավունքների ուղենշային սկզբունքները. Միավորված ազգերի կազմակերպության «Պաշտպանություն, հարգանք և հատուցում» Ծրագրային շրջանակի (2011թ.) և Կայուն զարգացման 2030 օրակարգի (2015թ.) նպատակների ու թիրախների իրագործումը, միաժամանակ նկատի ունենալով Ադիս Աբեբայի Գործողությունների Օրակարգը՝ զարգացմանն ուղղված ֆինանսավորման վերաբերյալ (2015թ.), Փարիզի

համաձայնագիրը (2015թ.) կլիմայի փոփոխության մասին և Տնտեսական համագործակցության ու զարգացման կազմակերպության ուղենիշները տրանսնացիոնալ կորպորացիաների համար (2011թ. վերանայումով): Կառավարման մարմինը հաստատում է Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերանայված եռակողմ հռչակագիրը, որը կարելի է կոչել նաև ՏՆԿ հռչակագիր, և հրավիրում է ԱՄԿ անդամ պետությունների կառավարություններին, գործատուներին և աշխատողներին շահագրգիռ կազմակերպություններին ու նրանց տարածքներում գործող տրանսնացիոնալ կորպորացիաներին՝ հետևել փաստաթղթում ամրագրված սկզբունքներին:

ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

1. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները կարևոր դեր են կատարում երկրների մեծ մասի տնտեսության մեջ և միջազգային տնտեսական հարաբերություններում, գնալով ավելի մեծ հետաքրքրություն առաջացնելով կառավարությունների, ինչպես նաև գործատուների և աշխատողների ու նրանց համապատասխան կազմակերպությունների շրջանում: Այդ կորպորացիաները միջազգային ուղղակի ներդրումների, առևտրի և այլ միջոցներով կարող են էական օգուտ բերել ծագման և ընդունող երկրներին՝ ապահովելով կապիտալի, տեխնոլոգիայի և աշխատուժի առավել արդյունավետ օգտագործում: Կառավարությունների կողմից ընդունված կայուն զարգացման ծրագրերում դրանք կարող են լուրջ ներդրում ունենալ ամբողջ աշխարհում տնտեսական ու սոցիալական բարեկեցության խթանման, կենսամակարդակի բարելավման և հիմնական պահանջարկների բավարարման, զբաղվածության հնարավորությունների ուղղակի և անուղղակի ստեղծման, մարդու իրավունքները, այդ թվում, միավորման ազատությունն իրացնելու գործում: Մյուս կողմից, իրենց գործունեությունն ազգային շրջանակներից դուրս կազմակերպված լինելու հետևանքով, տրանսնացիոնալ կորպորացիաների առաջընթացը կարող է հանգեցնել իրենց ձեռքում կենտրոնացած տնտեսական հզորության շահագործման և ազգային քաղաքականության նպատակների ու աշխատողների շահերի հետ հակասությունների առաջացման: Ավելին, տրանսնացիոնալ կորպորացիաների բարդությունը, դրանց այլազան կառույցները և գործունեությունն ու քաղաքականությունը հստակ տարբերակելու դժվարությունը

երբեմն մտահոգությունների տեղիք են տալիս՝ դրանց ծագման կամ ընդունող երկրներում կամ երկուսում միաժամանակ:

2. Մույն հոչակագրի նպատակն է՝ խրախուսել այն դրական ներդրումը, որ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները կարող են ունենալ տնտեսական և սոցիալական առաջընթացի և բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի իրականացման համար և նվազագույնի հասցնել ու հարթել այն դժվարությունները, որոնք կարող են առաջանալ նրանց բազմաբնույթ գործողությունների իրականացման արդյունքում:
3. Այս նպատակին հասնելուն կօժանդակեն կառավարությունների կողմից ընդունվող համապատասխան օրենքները և քաղաքականությունը, իրականացվող միջոցառումներն ու գործողությունները, այդ թվում՝ աշխատանքի վարչարարության և աշխատանքի պետական տեսչության ոլորտում, ինչպես նաև՝ համագործակցությունը բոլոր երկրների կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև:
4. Մույն Հոչակագրի սկզբունքների նպատակն է ուղենիշներ տրամադրել ծագման և ընդունող երկրների կառավարություններին, գործատուների և աշխատողների կազմակերպություններին ու տրանսնացիոնալ կորպորացիաներին՝ նրանց կողմից համապատասխան միջոցներ և գործողություններ ձեռնարկելու և սոցիալական քաղաքականություն ընդունելու համար, այդ թվում այնպիսիք, որոնք հիմնված կլինեն ԱՄԿ Մահմանադրության, համապատասխան կոնվենցիաների և սոցիալական առաջընթացն ու արժանապատիվ աշխատանքը խրախուսող սկզբունքների վրա:
5. Այս սկզբունքները տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և ազգային ձեռնարկությունների միջև անհավասարություն առաջացնելու կամ եղած անհավասարությունը պահպանելու նպատակ չունեն: Դրանք բոլորի համար ընդունելի լավագույն փորձի արտահայտությունն են: Այնտեղ, որտեղ ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքները վերաբերում են թե՛ տրանսնացիոնալ կորպորացիաներին և թե՛ ազգային ձեռնարկություններին, ընդհանուր առմամբ, նրանց վարքականոնի, և մասնավորապես, սոցիալական գործունեության առումով, երկուսի պարագայում էլ առկա են նույն ակնկալիքները:

6. Իր նպատակին ծառայելու համար ՏՆԿ հոչակագիրը չի պահանջում տրանսնացիոնալ կորպորացիաների իրավաբանական ճշգրիտ սահմանում. այս պարբերության նպատակն է հեշտացնել Հոչակագրի ըմբռնումը, այլ ոչ թե նման սահմանում տալ: Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները ներառում են կորպորացիաներ, որոնք, անկախ լրիվ թե մասամբ պետական կամ մասնավոր լինելու հանգամանքից, տնօրինում կամ վերահսկում են իրենց հիմնադրման երկրից դուրս գործող արտադրությունը, բաշխումը, ծառայությունները և այլ ոլորտներ: Դրանք կարող են լինել խոշոր կամ փոքր ձեռարկություններ, իսկ կենտրոնակայանը կարող է տեղակայված լինել աշխարհի ցանկացած մասում: Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ներսում տնտեսական միավորների՝ միմյանց նկատմամբ ինքնուրույնության աստիճանը միանգամայն տարբեր է տարբեր կորպորացիաներում՝ կախված այդ միավորների միջև կապերի բնույթից ու գործունեության ոլորտներից, ինչպես նաև խնդրո առարկա կորպորացիաների սեփականության ձևի, չափի բազմազանությունից, գործունեության տեսակից և իրականացման վայրից: Եթե որևէ այլ սահմանում գոյություն չունի, «տրանսնացիոնալ կորպորացիան» սույն Հոչակագրում նշանակում է տարբեր տնտեսական միավորներ (գլխամասային ընկերություն կամ տեղական մասնաճյուղեր կամ երկուսը միասին կամ կազմակերպությունն ամբողջությամբ վերցրած)՝ դրանց միջև պարտականությունների բաշխման նկատառումով, ակնկալելով, որ այդ միավորները կհամագործակցեն, իսկ հարկ եղած դեպքում կաջակցեն միմյանց՝ Հոչակագրում ամրագրված սկզբունքների իրականացմանը նպաստելու համար: Այս առումով, Հոչակագիրն ընդունում է նաև, որ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները հաճախ գործում են իրենց ընդհանուր արտադրական գործընթացի մաս կազմող այլ կորպորացիաների հետ հարաբերությունների միջոցով և, որպես այդպիսիք, կարող են իրենց ներդրումն ունենալ Հոչակագրի նպատակին հասնելու գործում:
7. Սույն Հոչակագիրը բովանդակում է զբաղվածության, ուսուցման, աշխատանքի և կյանքի պայմանների ու արտադրական հարաբերությունների վերաբերյալ սկզբունքներ, որոնք առաջարկվում են կառավարություններին, գործատուներին և աշխատողների կազմակերպություններին ու տրանսնացիոնալ կորպորացիաներին՝ կամավոր կիրառության համար. այդ սկզբունքները չեն սահմանափակում ԱՄԿ այս կամ այն կոնվենցիայի վավերացումից բխող պարտավորությունները կամ որևէ կերպ չեն ազդում դրանց վրա:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

8. ՏՆԿ հոշակագրի հետ առնչություն ունեցող բոլոր կողմերը պետք է հարգեն պետությունների ինքնիշխան իրավունքները, ենթարկվեն ազգային օրենքներին ու կանոնակարգերին, պատշաճ կերպով հաշվի առնեն երկրում առկա փորձը և հետևեն համապատասխան միջազգային չափորոշիչներին: Միաժամանակ, նրանք պետք է հարգեն այն հանձնառությունները, որ ստանձնել են իրենց ազատ կամքով՝ ազգային օրենսդրությանը և ընդունված GB.329/POL/7 4 միջազգային պարտավորություններին համապատասխան: Նրանք պետք է հարգեն Մարդու իրավունքների համընդհանուր հոշակագիրը (1948թ.) և Միավորված Ազգերի Կազմակերպության Գլխավոր Ասամբլեայի կողմից ընդունված համապատասխան միջազգային համաձայնագրերը (1966թ.), ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Մահմանադրությունն ու դրա սկզբունքները, համաձայն որոնց՝ խոսքի ազատությունը և միավորման ազատությունն էապես կարևոր են շարունակական առաջընթացի համար:
9. Բոլոր կողմերը պետք է աջակցեն Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին 1998թ. ընդունված ԱՄԿ հոշակագրի և դրա հաջորդիվ փաստաթղթի իրագործմանը: Բոլոր անդամները, նույնիսկ եթե չեն վավերացրել նշված հարցերով հիմնարար կոնվենցիաները, որպես Կազմակերպության անդամ, պարտավոր են, բարեխղճորեն և Մահմանադրության պահանջներին համապատասխան՝ հարգել, խթանել և իրականացնել հիմնարար իրավունքների սկզբունքները, որոնք հիշյալ համաձայնագրերի առարկա են, ներառյալ՝ (ա)միավորման ազատությունը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի փաստացի ճանաչումը, (բ)հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերի վերացումը, (գ)երեխայի աշխատանքի փաստացի վերացումը, և (դ) աշխատանքի և զբաղմունքի հարցերում խտրականության վերացումը: Այն պետությունների կառավարություններին, որոնք դեռևս չեն վավերացրել 1998թ. Հոշակագրով ընդունված աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին կոնվենցիաները, կոչ է արվում վավերացնել դրանք: Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն իրենց գործունեությամբ կարող են նշանակալի ներդրում կատարել դրանց նպատակների իրականացման համար:

10. ՏՆԿ հոշակագրում ամրագրված սկզբունքները հասցեագրվում են ծագման և ընդունող երկրների կառավարություններին, գործատուների և աշխատողների կազմակերպություններին և հենց իրենց՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաներին: Հետևաբար, այս սկզբունքները փաստում են տարբեր դերակատարների առանձնահատուկ դեր ունենալը: Այս տեսակետից, Հոշակագրի իրագործման նպատակն է.

(ա) *Գործարարության և մարդու իրավունքների վերաբերյալ ուղենշային սկզբունքների ձևավորումը. Միասնորված ազգերի կազմակերպության «Պաշտպանություն, հարգանք և հատուցում» ծրագրային շրջանակի իրագործումը* (2011թ.), որով ներկայացվում է մարդու իրավունքների ոլորտում պետությունների և կորպորացիաների համապատասխան պարտականությունների ու պատասխանատվությունների շրջանակը: Այս սկզբունքները խարսխված են հետևյալի վրա՝ (i) մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները հարգելու, պաշտպանելու և իրագործելու առնչությամբ պետությունների՝ գոյություն ունեցող պարտավորությունների ճանաչում («մարդու իրավունքները պաշտպանելու պետության պարտականությունը»), (ii) կորպորացիաների դերի ճանաչում՝ որպես հասարակության մասնագիտացված գործառույթներ իրականացնող մարմինների, որոնցից պահանջվում է կատարել համապատասխան օրենքների պահանջները և հարգել մարդու իրավունքները («մարդու իրավունքները հարգելու կորպորատիվ պատասխանատվությունը») և (iii) իրավունքների ու պարտավորությունների խախտման դեպքում դրանց արդյունավետ և պատշաճ կերպով հատուցման անհրաժեշտության ընդունում («Հատուցման հնարավորությունից օգտվելը»):

(բ) Ուղենշային սկզբունքները վերաբերում են բոլոր պետություններին և բոլոր կորպորացիաներին, ինչպես տրանսնացիոնալ, այնպես էլ մյուս կորպորացիաներին՝ անկախ չափից, ճյուղից, գործարկման համատեքստից, պատկանելությունից և կառուցվածքից:

(գ) Մարդու իրավունքները հարգելու կորպորատիվ պատասխանատվությունը պահանջում է, որ կորպորացիաները, ներառյալ՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները, որտեղ էլ գործեն՝ (i) խուսափեն իրենց գործունեությամբ բացասական հետևանքների առաջացմանը նպաստելուց և փորձեն լուծել նման ազդեցությունները, երբ այդպիսիք, այնուամենայնիվ, առկա են և (ii) փորձեն կանխել կամ մեղմացնել մարդու իրավունքների վրա իրենց գործունեության, արտադրատեսակների կամ ծառայությունների հետ անմիջականորեն կապված բացասական ազդեցությունները, նույնիսկ այն դեպքում, երբ իրենք չեն նպաստել այդ ազդեցություններին:

- դ) Կորպորացիաները, ներառյալ՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները, պետք է անհրաժեշտ ջանքեր գործադրեն՝ միջազգայնորեն ճանաչված մարդու իրավունքների (որոնք ընկալվում են առնվազն այն ձևակերպմամբ, որ տեղ է գտել Մարդու իրավունքների միջազգային հռչակագրում և Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հռչակագրում) առնչությամբ իրենց արտադրական գործունեության առկա և հնարավոր բացասական ազդեցությունը վեր հանելու, կանխելու, մեղմացնելու և դրա վերաբերյալ հաշվետու լինելու ուղղությամբ:
- (ե) Մարդու իրավունքների վրա առկա կամ հնարավոր բացասական ազդեցությունների չափը որոշելու համար կորպորացիաները, ներառյալ՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները, պետք է վեր հանեն և գնահատեն մարդու իրավունքների վրա այն բոլոր առկա ու հնարավոր բացասական ազդեցությունները, որոնց հետ առնչվում են ուղղակիորեն՝ իրենց գործունեության միջոցով, կամ իրենց գործարար հարաբերությունների արդյունքում: Այս գործընթացում պետք է տեղ հատկացվեն հնարավոր տուժած խմբերի և այլ համապատասխան շահագրգիռ կողմերի հետ լուրջ խորհրդակցություններին, այդ թվում՝ աշխատողների կազմակերպությունների հետ՝ ըստ ձեռնարկության չափի, բնույթի և գործունեության համատեքստի: ՏՆԿ հռչակագրի նպատակին հասնելու համար այս գործընթացում պետք է հաշվի առնել միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների առանցքային դերը, ինչպես նաև արտադրական հարաբերությունները և սոցիալական երկխոսությունը՝ որպես ընթացիկ գործընթաց:

11. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է լիովին հաշվի առնեն իրենց գործունեությունը ծավալած երկրներում հաստատված ընդհանուր քաղաքականության խնդիրները: Նրանց գործողությունները պետք է համապատասխանեն ազգային օրենսդրությանը և համահունչ լինեն տվյալ երկրի զարգացման առաջնահերթություններին, սոցիալական նպատակներին ու կառուցվածքին: Այդ նպատակով խորհրդակցություններ պետք է կազմակերպվեն տրանսնացիոնալ կորպորացիաների, կառավարության, իսկ հարկ եղած դեպքում՝ նաև գործատուների և աշխատողների համապատասխան ազգային կազմակերպությունների հետ:

12. Ընդունող երկրների կառավարություններն պետք է խթանեն սույն Հռչակագրին համապատասխան դրական սոցիալական գործելակերպը՝ իրենց տարածքներում գործող տրանսնացիոնալ կորպորացիաների միջև: Ծագման երկրների կառավարությունները սույն Հռչակագրին համապատասխան դրական սոցիալական պրակտիկան պետք է խթանեն արտերկրում գործող իրենց

տրանսնացիոնալ կորպորացիաների միջև, հաշվի առնելով ընդունող երկրներում գործող սոցիալական և աշխատանքային օրենսդրությունը, կանոնակարգերն ու գործնական կարգավորումները, ինչպես նաև համապատասխան միջազգային չափորոշիչները: Թե՛ ընդունող և թե՛ ծագման երկրները պետք է պատրաստ լինեն հարկ եղած դեպքում խորհրդակցել միմյանց հետ՝ թե՛ մեկ, թե՛ մյուս կողմի նախաձեռնությամբ:

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Զբաղվածության խթանումը

13. Կայուն տնտեսական աճը և զարգացումը խթանելու, կենսամակարդակի բարձրացման, զբաղվածության կարիքների բավարարման և գործազրկության ու թերի զբաղվածության հաղթահարման նկատառումով, կառավարությունները որպես կարևորագույն նպատակ պետք է հայտարարեն ու վարեն ակտիվ քաղաքականություն՝ հանուն մարդկանց լրիվ, արդյունավետ և ազատ ընտրության վրա հիմնված զբաղվածության ու արժանապատիվ աշխատանքի:
14. Մա առանձնապես կարևոր է ընդունող երկրների դեպքում, որտեղ գործազրկության ու թերի զբաղվածության խնդիրները հատկապես սուր բնույթ են կրում և մասնավորապես, աշխարհի զարգացող շրջաններում: Այս առումով անհրաժեշտ է նկատի ունենալ Զբաղվածության Գլոբալ Օրակարգը (2003թ.), ԱՄԿ Եզրակացությունները կայուն կորպորացիաների խթանման մասին (2007թ.), Աշխատատեղերի մասին Գլոբալ Պակտը (2009թ.) և Կայուն Զարգացման 8-րդ Նպատակը:
15. Վերը բերված 13 և 14 կետերը սահմանում են այն շրջանակը, որով թե՛ ընդունող և թե՛ ծագման երկրները պետք է պատշաճ ուշադրություն դարձնեն զբաղվածության վրա տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ունեցած ազդեցությանը:
16. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները, հատկապես նրանք, որ գործում են զարգացող երկրներում, պետք է ձգտեն ավելացնել զբաղվածության հնարավորությունները և չափորոշիչները, հաշվի առնելով կառավարությունների զբաղվածության քաղաքականությունն ու նպատակները, ինչպես նաև աշխատանքի անվտանգ

գությունը և ձեռնարկության հեռանկարային զարգացումը:

17. Նախքան իրենց գործունեությունն սկսելը տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է, հարկ եղած դեպքում, խորհրդակցություններ անցկացնեն իշխանության պատկան մարմինների և գործատուների ու աշխատողների ազգային կազմակերպությունների հետ, որպեսզի զբաղվածության իրենց ծրագրերը հնարավորինս համահունչ լինեն սոցիալական զարգացման ազգային քաղաքականությանը: Նման խորհրդակցությունները, ինչպես ազգային ձեռնարկությունների պարագայում, պետք է շարունակական լինեն տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և բոլոր շահագրգիռ կողմերի, ներառյալ՝ աշխատողների կազմակերպությունների միջև:
18. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները առաջնահերթություն պետք է տան ընդունող երկրի քաղաքացիների զբաղվածությանը, նրանց մասնագիտական աճին, խթանմանն ու առաջխաղացմանը՝ բոլոր մակարդակներում, հարկ եղած դեպքում՝ համագործակցելով իրենց կորպորացիաներում զբաղված աշխատողների ներկայացուցիչների կամ այդ աշխատողների կազմակերպությունների և կառավարական մարմինների հետ:
19. Զարգացող երկրներում ներդրումներ անելիս, տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է հաշվի առնեն ուղղակի և անուղղակի կերպով աշխատատեղեր ստեղծող տեխնոլոգիաների օգտագործման նշանակությունը՝ դրանք հարմարեցնելով ընդունող երկրների կարիքներին ու առանձնահատկություններին, այնքան, որքան թույլ են տալիս տվյալ արտադրական գործընթացը և երկրի տնտեսության տվյալ ճյուղում տիրող պայմանները: Միաժամանակ նրանք պետք է, հնարավորության սահմաններում, մասնակցեն ընդունող երկրներին հարմար տեխնոլոգիաների մշակմանը:
20. Զարգացող երկրներում զբաղվածությունը խթանելու համար տրանսնացիոնալ կորպորացիաները համաշխարհային տնտեսության վերելքի պայմաններում պետք է հնարավորինս նկատի ունենան ազգային ձեռնարկությունների հետ առանձին մասերի և սարքավորումների արտադրության վերաբերյալ պայմանագրերի կնքումը, տեղական հումքի օգտագործումը և աջակցությունը հումքի տեղական մշակմանն անցնելու համար: Նման քայլերը տրանսնացիոնալ կորպորացիաների կողմից չպետք է օգտագործվեն սույն Հոչակագրի սկզբունքներում ամրագրված պարտականություններից խուսափելու համար:

21. Կառավարությունները պետք է մշակեն ու իրականացնեն դեպի ֆորմալ տնտեսություն անցմանը նպաստելու համընդգրկուն քաղաքականության ծրագիր, հասկանալով, որ արժանապատիվ աշխատանքի պակասն առավել արտահայտված է ոչ ֆորմալ տնտեսության մեջ: Տրանսնացիոնալ և այլ կորպորացիաները նույնպես պետք է նպաստեն այս նպատակի իրագործմանը:

Սոցիալական ապահովություն

22. Կառավարությունները, պայմաններից ելնելով, պետք է ստեղծեն ու գործարկեն սոցիալական պաշտպանության նվազագույն շեմ՝ որպես սոցիալական ապահովության ազգային համակարգերի հիմնարար տարր և հիմնական սոցիալական պաշտպանության երաշխիքներն իրականացնեն սոցիալական ապահովության ընդլայնման ուղղվածության շրջանակում՝ աստիճանաբար սոցիալական ապահովության ավելի բարձր մակարդակի և հնարավորինս ավելի մեծ թվով մարդկանց հասնելու համար, առաջնորդվելով ԱՄԿ-ի սոցիալական ապահովության չափորոշիչներով: Սոցիալական գործընկերները կարող են դերակատարում ունենալ այդ գործընթացում: Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները և այլ ձեռնարկություններ կարող են լրացնել սոցիալական ապահովության պետական համակարգերը և աջակցել նրանց հետագա զարգացմանը, ներառյալ՝ գործատուների հովանավորմամբ իրականացվող ծրագրերի միջոցով:

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի վերացում

23. Կառավարությունները պետք է արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկեն հարկադիր աշխատանքի կանխման ու վերացման համար, տուժածներին տրամադրեն պաշտպանություն և պարտ ու պատշաճ հատուցման միջոցներից օգտվելու հնարավորություն, ինչպիսիք են փոխհատուցումը և վերականգնումը, միաժամանակ պատժի ենթարկեն հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի առնչությամբ իրավախախտներին: Կառավարությունները պետք է մշակեն ազգային քաղաքականություն և գործողությունների ծրագիր՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ: Այդ նպատակով իրավասու մարմինները պարբերաբար պետք է անհրաժեշտ գործողություններ ձեռնարկեն՝ գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների, ինչպես նաև այլ շահագրգիռ խմբերի հետ համակարգելու

միջոցով:

24. Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը վերացնելու համար կառավարությունները պետք է ուղղորդեն և օժանդակեն գործատուներին ու կորպորացիաներին՝ արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկելու՝ հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի ռիսկերի վերհանման, կանխման ու նվազեցման համար, հաշվետու լինելով դրանց դեմ ուղղված պայքարի ձևերի մասին իրենց գործունեության կամ իրենց գործունեության հետ հնարավոր ուղղակի կապ ունեցող արտադրանքի, ծառայությունների կամ գործունեության մասով:
25. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկություններն իրենց իրավասությունների շրջանակում պետք է անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկեն իրենց գործունեության մեջ հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելումն ու վերացումն ապահովելու համար:

Երեխայի աշխատանքի փաստացի վերացում. նվազագույն տարիք և վատթարագույն ձևեր

26. Կառավարությունները պետք է մշակեն երեխայի աշխատանքի փաստացի վերացմանն ուղղված ազգային քաղաքականություն. այն է՝ ձեռնարկել անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ՝ ապահովելու երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելումն ու վերացումը՝ որպես անհետաձգելի խնդիր, աստիճանաբար ավելացնել զբաղվածության կամ աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիքը մինչև այնպիսի մակարդակ, որը համապատասխանի նրանց ֆիզիկական ու մտավոր լիարժեք զարգացմանը:
27. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունները պետք է հարգեն զբաղվածության կամ աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիքը՝ ապահովելու համար երեխայի աշխատանքի փաստացի վերացումն իրենց կորպորացիաներում և պետք է ձեռնարկեն անհապաղ ու արդյունավետ միջոցներ՝ իրենց իրավասությունների շրջանակում, որպես անհետաձգելի խնդիր, երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելումն ու վերացումն ապահովելու համար:

Հավասար հնարավորություններ և վերաբերմունք

28. Կառավարություններն աշխատանքի ոլորտում պետք է վարեն հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի քաղաքականություն, նպատակ ունենալով վերացնել ցանկացած խտրականություն ըստ ռասայական, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական հայացքների, ազգային պատկանելության կամ սոցիալական ծագման հատկանիշների:
29. Կառավարությունները պետք է նպաստեն կին և տղամարդ աշխատողների հավասար վարձատրությանը՝ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար:
30. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն իրենց գործունեության ամբողջ ընթացքում պետք է առաջնորդվեն խտրականությունը չհանդուրժելու սկզբունքով՝ ոչ ի վնաս պարբերություն 18-ում նախատեսված միջոցառումների կամ կառավարության քաղաքականության, որոնք ուղղված են խտրականության պատմական ձևերի շտկմանը և դրանով զբաղվածության ոլորտում հնարավորությունների ու վերաբերմունքի հավասարության ստեղծմանը. համապատասխանաբար, տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է բոլոր մակարդակներում իրենց աշխատողների աշխատանքի ընդունման, տեղավորման, մասնագիտական ուսուցման և առաջխաղացման հիմքում դնեն որակավորումը, հմտություններն ու փորձը:
31. Կառավարությունները երբեք չպետք է տրանսնացիոնալ կորպորացիաներից պահանջեն կամ խրախուսեն խտրական վերաբերմունք՝ պարբերություն 28-ում նշված հատկանիշներից որևէ մեկով. կառավարությունների շարունակական առաջնորդող դերն, ըստ նպատակահարմարության, նման խտրականությունից խուսափելու համար, խրախուսվում է:

Աշխատանքի անվտանգությունը

32. Կառավարությունները պետք է հանգամանորեն ուսումնասիրեն տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ազդեցությունն արդյունաբերության տարբեր հատվածներում: Կառավարությունները, ինչպես նաև հենց իրենք՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է բոլոր երկրներում պատշաճ միջոցներ ձեռնարկեն զբաղվածության և աշխատաշուկայի վրա տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ազդեցությունները կարգավորելու համար:
33. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունները

զբաղվածության ակտիվ պլանավորման միջոցով պետք է ձգտեն կորպորացիաների աշխատողներին ապահովել կայուն աշխատանքով և կատարեն ազատ բանակցությունների միջոցով համաձայնեցված կայուն զբաղվածության ու սոցիալական պաշտպանության ապահովման պարտավորությունները: Նկատի ունենալով տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ճկունությունը, որքանով որ կարող են իրենց թույլ տալ, նրանք պետք է առաջատար դեր կատարեն զբաղվածության ապահովությունը խթանելու գործում, մասնավորապես այն երկրներում, որտեղ տվյալ կորպորացիայի գործունեության դադարեցումը կարող է հանգեցնել տևական գործազրկության:

34. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն, իրենց գործունեության շրջանակում զբաղվածության վրա մեծ ազդեցություն ունեցող փոփոխություններ պլանավորելիս (ներառյալ այնպիսիք, որոնք առաջանում են կորպորացիաների միավորումից, հանձնումընդունումից կամ արտադրության փոխանցումից), դրանց մասին պետք է պատշաճ կարգով ծանուցեն կառավարության համապատասխան մարմիններին և իրենց մոտ զբաղված աշխատողների ներկայացուցիչներին ու նրանց կազմակերպություններին՝ դրանց հնարավոր ազդեցությունները համատեղ ուսումնասիրելու և բացասական հետևանքները հնարավորինս նվազեցնելու համար: Սա հատկապես կարևոր է որևէ միավորի գործունեությունը դադարեցնելու դեպքում, երբ այն ուղեկցվում է աշխատողների զանգվածային ազատումներով:
35. Անհրաժեշտ է խուսափել աշխատանքից ազատման կամայական ընթացակարգերից:
36. Կառավարությունները տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունների հետ համագործակցությամբ, պետք է որևէ ձևով եկամտային պաշտպանություն տրամադրեն այն աշխատողներին, որոնց զբաղվածությունը դադարեցվել է:

ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ

37. Կառավարությունները համագործակցելով բոլոր շահագրգիռ կողմերի հետ, պետք է մշակեն մասնագիտական ուսուցման և մասնագիտական կողմնորոշման ազգային քաղաքականություն, որը սերտորեն կապված լինի զբաղվածության հետ: Սա այն շրջանակն է, որում տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է իրականացնեն մասնագիտական ուսուցման ոլորտի իրենց քաղաքականությունը:
38. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն իրենց գործունեության ընթացքում պետք է, ըստ անհրաժեշտության, մասնագիտական ուսուցում ապահովեն ընդունող երկրում կորպորացիայի բոլոր մակարդակներում աշխատողների համար՝ կորպորացիայի կարիքներին, ինչպես նաև տվյալ երկրի զարգացման քաղաքականությանը համապատասխան: Այդ ուսուցման ծրագրերը պետք է զարգացնեն հնարավորինս օգտակար հմտություններ և խթան հանդիսանան կարիերայի և ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման հնարավորություններ ապահովելու համար: Այս պարտավորությունը, պատշաճ հանգամանքներում, պետք է իրականացվի՝ համագործակցելով երկրի իշխանությունների, գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների, տեղական, ազգային և միջազգային իրավասու հաստատությունների հետ :
39. Զարգացող երկրներում գործող տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է ազգային ձեռնարկությունների հետ մեկտեղ մասնակցություն ունենան ծրագրերում, ներառյալ՝ հատուկ հիմնադրամներում, որոնք խրախուսվում են ընդունող կառավարությունների կողմից և ունեն գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների աջակցությունը: Այս ծրագրերի նպատակը պետք է լինի հմտությունների ձևավորման, ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման ու զարգացման խթանումը, ինչպես նաև մասնագիտական կողմնորոշման տրամադրումը՝ աջակից կողմերի ներգրավմամբ: Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները հնարավորինս պետք է արհեստավարժ անձնակազմի ծառայություններ առաջարկեն կառավարությունների կազմակերպած մասնագիտական ուսուցման ծրագրերին աջակցելու համար՝ ի նպաստ ազգային զարգացման:
40. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները, կառավարությունների հետ համագործակցությամբ և չխաթարելով կորպորացիաների գործունեության արդյունավետությունը, կորպորացիաների տեղա-

կան կառավարիչներին պետք է տրամադրեն փորձի ընդլայնման հնարավորություններ՝ պահանջված ոլորտներում, ինչպիսին արտադրական հարաբերություններն են:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԿՅԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

Աշխատավարձ, նպաստներ և աշխատանքի պայմաններ

41. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների կողմից իրենց գործունեության շրջանակում առաջարկվող աշխատավարձը, նպաստներն ու աշխատանքի պայմանները չպետք է իրենց նպաստավորությամբ զիջեն ընդունող երկրում նույնատիպ գործատուների կողմից աշխատողներին առաջարկվող պայմաններին: Այստեղ, որտեղ համեմատելի գործատուներ չկան, պետք է առաջարկվեն հնարավոր լավագույն աշխատավարձը, նպաստներն ու աշխատանքի պայմանները: Պետք է հաշվի առնվեն հետևյալ տարրերը՝ (ա)աշխատողների և նրանց ընտանիքների կարիքները, նկատի ունենալով երկրում աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, ապրուստի ծախսը, սոցիալական ապահովության նպաստները և այլ սոցիալական խմբերի հարաբերական կենսամակարդակը, ինչպես նաև (բ)տնտեսական գործոններ, ներառյալ տնտեսական զարգացման պահանջները, արդյունավետությունը և զբաղվածության բարձր մակարդակի հասնելու ու պահպանելու ցանկալիությունը: Այն դեպքում, երբ գործատուն աշխատողներին հատկացնում է հիմնական հարմարություններ, օրինակ՝ բնակարան, բժշկական խնամք կամ սնունդ, դրանց որակը պետք է համապատասխանի համընդհանուր չափորոշիչներին:
42. Կառավարությունները, հատկապես զարգացող երկրներում, պետք է ջանան համապատասխան միջոցներ ընդունել՝ ապահովելու, որ տրանսնացիոնալ կորպորացիաների գործունեությունից առավելապես շահեն ցածր եկամուտներ ունեցող խմբերը և համեմատաբար քիչ զարգացած շրջանները:

Անվտանգություն և առողջություն

43. Կառավարությունները պետք է ձգտեն, որ և՛ տրանսնացիոնալ և՛ ազգային ձեռնարկություններն աշխատանքի վայրում ապահովեն անվտանգության և առողջության համարժեք չափորոշիչներ, նպաստեն կորպորացիաներում անվտանգության ու առողջության կանխարգելիչ մշակույթի ձևավորմանը, աստիճանաբար ձևավորելով աշխատանքի անվտանգ ու առողջ միջավայր: Այն ներառում է աշխատավայրում կանանց ու տղամարդկանց դեմ բռնությունների դեմ քայլերի ձեռնարկումը և շենքի անվտանգության նկատմամբ ուշադրությունը: Միաժամանակ, պետք է հաշվի առնվեն աշխատանքի միջազգային համապատասխան չափորոշիչները՝ մասնագիտական հիվանդությունների ցանկը ներառյալ, աշխատանքի անվտանգության վերաբերյալ ԱՄԿ հրապարակումների ներկայիս ցուցակում ընդգրկված ԱՄԿ վարքագծային կանոնները և ուղեցույցները: Փոխհատուցում պետք է ստանան այն աշխատողները, որոնք տուժել են արտադրական պատահարներից կամ մասնագիտական հիվանդություններից:
44. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է հետևեն անվտանգության և առողջության ամենաբարձր չափորոշիչներին, բավարարելով ազգային պահանջները և հաշվի առնելով ամբողջ կորպորացիայի ընդհանուր փորձը, այդ թվում ցանկացած իմացություն հատուկ ռիսկերի մասին: Միաժամանակ, բոլոր երկրներում, որտեղ նրանք գործունեություն են ծավալում, տեղական գործունեությանը վերաբերող և այլ երկրներում իրենց կողմից կիրառվող անվտանգության ու առողջության չափորոշիչների մասին տեղեկությունը պետք է տրամադրեն աշխատողների ներկայացուցիչներին, ինչպես նաև այդպիսի խնդրանք լինելու դեպքում՝ իրավասու մարմիններին և աշխատողների ու գործատուների կազմակերպություններին: Մասնավորապես, նրանք հետաքրքրված կողմերին պետք է տեղեկացնեն նոր արտադրատեսակների և արտադրական գործընթացների հետ կապված առանձին ռիսկերի ու դրանց համապատասխան պաշտպանական միջոցառումների մասին: Ինչպես համեմատելի տեղական կորպորացիաներից, այնպես էլ տրանսնացիոնալ կորպորացիաներից, պետք է ակնկալել առաջատար դեր՝ անվտանգության և առողջության առումով արտադրական վնասների պատճառների ուսումնասիրման և արդյունքում՝ ձեռնարկության ընդհանուր մասշտաբով բարելավումներ կատարելու հարցում:
45. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է համագործակցեն

անվտանգության և առողջության միջազգային չափորոշիչների մշակման ու ընդունման գործով զբաղվող միջազգային կազմակերպությունների հետ:

46. Ազգային գործելակերպին հետևելով, տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է լիարժեք կերպով համագործակցեն անվտանգության և առողջության իրավասու մարմինների, աշխատողների ու նրանց կազմակերպությունների և անվտանգության ու առողջության ոլորտի կայացած կազմակերպությունների հետ: Ըստ նպատակահարմարության, անվտանգության և առողջության հարցերը պետք է ընդգրկվեն աշխատողների ներկայացուցիչների և նրանց կազմակերպությունների հետ ստորագրվող համաձայնագրերում (պայմանագրերում):

ԱՐՏԱԳՐԱԿԱՆ ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

47. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն իրենց գործունեության ընթացքում պետք է հետևեն արտադրական հարաբերությունների չափորոշիչներին:

Միավորման ազատություն և կազմակերպելու իրավունք

48. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների աշխատողները, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունների աշխատողները, առանց որևէ տարբերության, պետք է իրավունք ունենան հիմնել, իսկ միայն կոնկրետ կազմակերպության կանոնակարգով նախատեսված դեպքում՝ միանալ աշխատողների կազմակերպություններին՝ իրենց ընտրությամբ, առանց նախապես թույլտվություն ստանալու: Բացի այդ, նրանք կարող են օգտվել աշխատանքի ոլորտում միավորվելու նկատմամբ խտրական գործողությունների դեմ պատշաճ պաշտպանությունից:
49. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներ ներկայացնող կազմակերպությունները կամ այդ կորպորացիաների աշխատողները պետք է օգտվեն միմյանց կողմից, կամ իրենց գործակալների կամ իրենց հաստատության անդամների կողմից դրանց հիմնադրմանը, գործունեությանը կամ վարչարարությանը միջամտելու ցանկացած գործողության դեմ ուղղված պատշաճ պաշտպանությունից:
50. Տեղական հանգամանքներին համապատասխան, տրանսնացի-

ունալ կորպորացիաները պետք է աջակցություն ցուցաբերեն աշխատողների կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին:

51. Այն կառավարություններին, որոնք դեռևս չեն կիրառում թիվ 87 Կոնվենցիայի հոդված 5-ի սկզբունքները տրանսնացիոնալ կորպորացիաների վերաբերյալ, հորդոր է ուղղվում՝ սկսել դրանց կիրառումը՝ թույլ տալու համար, որ այդ կորպորացիաները ներկայացնող կազմակերպությունները կամ այդ կորպորացիաներում զբաղված աշխատողներն իրենց ընտրությամբ անդամակցեն գործատուների և աշխատողների միջազգային կազմակերպություններին:
52. Այն դեպքում, երբ ընդունող երկրների կառավարությունները հատուկ խթանող միջոցներ են առաջարկում օտարերկրյա ներդրումներ գրավելու համար, այդ խթանիչները չպետք է ներառեն աշխատողների միավորման կամ կոլեկտիվ կազմակերպվելու և բանակցելու ազատության որևէ սահմանափակում:
53. Չպետք է խոչընդոտել միմյանց հետ խորհրդակցելու և կարծիքներ փոխանակելու նպատակով տրանսնացիոնալ և ազգային ձեռնարկությունների աշխատողների ներկայացուցիչների հավաքները՝ պայմանով, որ վնաս չհասցվի ձեռնարկության աշխատանքին և աշխատողների ու նրանց կազմակերպությունների հարաբերությունները կարգավորող բնականոն գործընթացին:
54. Կառավարությունները չպետք է սահմանափակեն մուտքը երկիր՝ այլ երկրների գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների ներկայացուցիչների համար, որոնք գալիս են տեղական ու ազգային կազմակերպությունների հրավերով՝ փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող հարցերի շուրջ խորհրդակցելու համար, պայմանով, որ այցն ունի միայն նշված նպատակը:

Կոլեկտիվ բանակցություններ

55. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների աշխատողները պետք է իրավունք ունենան ազգային օրենսդրության պահանջներին և կանոնակարգերին համապատասխան, իրենց ընտրությամբ ունենալ կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակի համար ճանաչված ներկայացուցչական կազմակերպություններ:
56. Ազգային պայմաններին համապատասխան, պետք է միջոցներ

- ձեռնարկվեն գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների մեխանիզմի լիարժեք մշակումը և օգտագործումը խրախուսելու և խթանելու համար, նպատակ ունենալով աշխատանքի և զբաղվածության պայմանները կարգավորել կոլեկտիվ պայմանագրերով:
57. Ինչպես տրանսնացիոնալ, այնպես էլ ազգային ձեռնարկություններն արդյունավետ կոլեկտիվ պայմանագրերի մշակմանն աջակցելու համար աշխատողների ներկայացուցիչներին պետք է ապահովեն անհրաժեշտ հարմարություններով և տեխնիկական միջոցներով:
58. Յուրաքանչյուր երկրում գործունեություն ծավալելիս տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է իրենց աշխատողների՝ ըստ պատշաճի լիազորված ներկայացուցիչներին հնարավորություն տան բանակցություններ վարել ղեկավարության այն ներկայացուցիչների հետ, որոնք լիազորված են որոշումներ ընդունել բանակցության առարկա հանդիսացող հարցի մասին:
59. Աշխատողների ներկայացուցիչների հետ զբաղվածության պայմանների վերաբերյալ բարեխիղճ (*bona fide*) բանակցությունների համատեքստում կամ աշխատողների կողմից կազմակերպելու իրենց իրավունքն իրականացնելիս, տրանսնացիոնալ կորպորացիաները չպետք է սպառնան տվյալ գործող միավորն ամբողջությամբ կամ դրա մի մասն այդ երկրից տեղափոխելու իրենց կարողության օգտագործմամբ՝ հետապնդելով բանակցությունների վրա անարդար կերպով ազդելու կամ կազմակերպելու իրավունքը խոչընդոտելու նպատակ. բացի այդ, նրանք չպետք է այլ երկրներում գործող կորպորացիաներից աշխատողներին տեղափոխեն տվյալ կորպորացիա, նպատակ հետապնդելով վիժեցնել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ *բարեխիղճ* բանակցությունները կամ աշխատողների կազմակերպելու իրավունքը:
60. Կոլեկտիվ պայմանագրերում պետք է նախատեսվեն դրույթներ՝ դրանց մեկնաբանման ու կիրարկման վերաբերյալ ծագող վեճերի կարգավորման և իրավունքների ու պարտականությունների նկատմամբ փոխադարձ հարգանք ապահովելու համար:
61. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաներն աշխատողների ներկայացուցիչներին պետք է տրամադրեն անհրաժեշտ տեղեկություն՝ համապատասխան տնտեսական միավորի հետ իմաստալից բանակցություններ վարելու համար, իսկ տեղական օրենսդրու-

թյանն ու կանոնակարգերին չհակասելու դեպքում՝ նաև տեղեկություն, որն աշխատողների ներկայացուցիչներին հնարավորություն կտա ստանալ այդ միավորի, իսկ հարկ եղած դեպքում՝ նաև ամբողջ ձեռնարկության գործունեության իրական ու ճշմարիտ պատկերը:

62. Կառավարություններն աշխատողների կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին խնդրանքով պետք է, օրենքով ու գործականում թույլատրվելու դեպքում, նրանց տրամադրեն տեղեկություն՝ այն ճյուղի մասին, որում գործում է տվյալ կորպորացիան, որը կնպաստի կոլեկտիվ բանակցային գործընթացի օբյեկտիվ չափանիշների սահմանմանը: Այս համատեքստում տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունները պետք է կառուցողական վերաբերմունք հանդես բերեն, երբ կառավարություններն իրենց դիմում են կորպորացիայի գործունեության վերաբերյալ համապատասխան տեղեկություն ստանալու համար:

Խորհրդակցություններ

63. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկություններում գործատուների և աշխատողների ու նրանց ներկայացուցիչների միջև փոխադարձ համաձայնությամբ մշակված համակարգերը պետք է, ազգային օրենսդրությանն ու գործելակերպին համապատասխան, նախատեսեն պարբերական խորհրդակցությունների անցկացում՝ փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող հարցերի վերաբերյալ: Այդ խորհրդակցությունները չպետք է փոխարինեն կոլեկտիվ բանակցություններին:

Հատուցման հնարավորություններից օգտվելը և բողոքների քննությունը

64. Որպես գործարարությանն առնչվող մարդու իրավունքների չարաշահումներից պաշտպանելու իրենց պարտավորություն՝ կառավարությունները պետք է պատշաճ քայլեր ձեռնարկեն՝ իրենց տարածքներում և/կամ իրենց իրավասության ներքո այդպիսի չարաշահումներ լինելու դեպքում, դատական, վարչական, օրենսդիր և այլ պատշաճ միջոցներով, տուժած աշխատողների՝ պարտ ու պատշաճ հատուցման իրավունքից օգտվելու հնարավորությունն ապահովելու համար:
65. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաները պետք է առավելագույնս

օգտագործեն իրենց հնարավորությունները՝ միջազգայնորեն ճանաչված մարդու իրավունքների չարաշահումների դեպքում իրենց գործարար կապերի միջոցով հատուցում ապահովելու համար:

66. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունները պետք է հարգեն իրենց կորպորացիաներում զբաղված աշխատողների իրավունքը, որով կարող են իրենց բողոքները քննության ներկայացնել հետևյալ դրույթին համապատասխան. ցանկացած աշխատող, ով հանդես գալով միայնակ կամ այլ աշխատողների հետ մեկտեղ, համարում է, որ բողոքելու հիմք ունի, պետք է ունենա այդ բողոքը ներկայացնելու իրավունք՝ արդյունքում չտուժելով դրա համար, ինչպես նաև պատշաճ ընթացակարգով իր բողոքի քննության իրավունք: Մա առանձնապես կարևոր է այն դեպքերում, երբ տրանսնացիոնալ կորպորացիաները գործում են այնպիսի երկրներում, որոնք չեն հետևում միավորման ազատության, կազմակերպելու և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, խտրականության, երեխայի աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ԱՄԿ կոնվենցիաներին:

Աշխատանքային վեճերի կարգավորում

67. Կառավարությունները պետք է ապահովեն ազգային պայմաններին համապատասխան կամավոր հաշտեցման ու իրավարարության մեխանիզմի տրամադրում՝ գործատուների և աշխատողների միջև աշխատանքային վեճերի կանխմանն ու կարգավորմանն օգնելու համար: Գործընթացը պետք է լինի անվճար և արագ:
68. Տրանսնացիոնալ, ինչպես նաև ազգային ձեռնարկությունները պետք է իրենց ձեռնարկություններում զբաղված աշխատողների ներկայացուցիչների և կազմակերպությունների հետ համատեղ ջանան հիմնել կամավոր ազգային պայմաններին համապատասխան հաշտեցման մեխանիզմ, որը կարող է ներառել կամավոր իրավարարության դրույթներ՝ օգնելու գործատուների և աշխատողների միջև աշխատանքային վեճերի կանխմանն ու կարգավորմանը: Կամավոր հաշտեցման մեխանիզմում գործատուները և աշխատողները պետք է ունենան հավասար թվով ներկայացուցիչներ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ I

Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հոչակագրին առնչվող ԱՄԿ հոչակագրերի, Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաների և հանձնարարականների, գործնական կանոնների, ուղենիշների և ուղեցուցային այլ փաստաթղթերի ցանկ

Ա. ԱՄԿ հոչակագրեր

- Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հոչակագիր
- Հանուն արդար գլոբալացման՝ սոցիալական արդարության վերաբերյալ ԱՄԿ հոչակագիր

Բ. Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաներ և հանձնարարականներ

Հարկադիր աշխատանք

- «Հարկադիր աշխատանքի մասին» թիվ 29 Կոնվենցիա և 2014թ. «Արձանագրություն, Հարկադիր աշխատանքի (անուղղակի հարկադրանք)» թիվ 35 Հանձնարարական
- «Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» թիվ 105 Կոնվենցիա
- «Հարկադիր աշխատանքի (լրացուցիչ միջոցառումներ)» վերաբերյալ թիվ 203 Հանձնարարական

Երեխայի աշխատանք

- «Նվազագույն տարիքի մասին» թիվ 138 Կոնվենցիա և թիվ 146 Հանձնարարական
- «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» թիվ 182 կոնվենցիա և թիվ 190 Հանձնարարական

**Խտրակա-
նության
բացառում**

- «Հավասար վարձատրության վերաբերյալ» թիվ 100 Կոնվենցիա և թիվ 90 Հանձնարարական
- «Խտրականության (աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում) մասին» թիվ 111 Կոնվենցիա

**Միավորման
ազատություն
և կոլեկտիվ
բանակցությ-
ուններ**

- «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի մասին» թիվ 87 Կոնվենցիա
- «Կազմակերպելու իրավունքի և կոլեկտիվ բանակցությունների մասին» թիվ 98 Կոնվենցիա
- «Կոլեկտիվ բանակցությունների մասին» թիվ 154 Կոնվենցիա և 163 Հանձնարարական

**Արտադրական
հարաբերությ-
ուններ**

- «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» թիվ 135 Կոնվենցիա
- «Կամավոր հաշտության և արբիտրաժի մասին» թիվ 92 Հանձնարարական
- «Կոոպերացիայի և ձեռնարկության մակարդակի մասին» թիվ 94 Հանձնարարական
- «Ձեռնարկության ներքին հաղորդակցության մասին» թիվ 129 Հանձնարարական
- «Բողոքների քննության մասին» թիվ 130 Հանձնարարական

**Զբաղվածության
խթանում**

- «Զբաղվածության քաղաքականության մասին» թիվ 122 Կոնվենցիա
- «Զբաղվածության խրախուսման և գործազրկության դեպքում պաշտպանության մասին» թիվ 168 Կոնվենցիա և թիվ 176 Հանձնարարական
- «Զբաղվածության քաղաքականության (լրացուցիչ դրույթներ) մասին» թիվ 169 Հանձնարարական
- «ՓՄՁ-ներում աշխատատեղերի ստեղծման մասին» 189 Հանձնարարական
- «Կոոպերատիվների խթանման մասին» 193 Հանձնարարական

**Վերաբերմունքի
հավասարություն**

- «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» թիվ 156 Կոնվենցիա և թիվ 165 Հանձնարարական
- ՄԻԱՎ./ՁԻԱՀ թիվ 200 Հանձնարարական

**Զբաղվածության
ապահովություն**

- «Աշխատանքից ազատման մասին» թիվ 158 Կոնվենցիա և թիվ 166 Հանձնարարական

**Մասնագիտական
ուսուցում**

- «Մարդկային ռեսուրսների զարգացման մասին» թիվ 142 Կոնվենցիա
- «Մարդկային ռեսուրսների զարգացման մասին» թիվ 195 Հանձնարարական

**Աշխատանքի
պայմաններ**

- «Աշխատողների հայցերի պաշտպանության (Գործատուների սնանկության) մասին» թիվ 173 Կոնվենցիա և թիվ 180 Հանձնարարական
- «Աշխատողների համար բնակարանաշինության մասին» թիվ 115 Հանձնարարական
- «Աշխատաժամերի կրճատման մասին» թիվ 116 Հանձնարարական

**Աշխատանքի
առողջություն և
անվտանգություն**

- «Աշխատանքային միջավայրի (օդի աղտոտվածություն, աղմուկ, վիբրացիա) մասին» թիվ 148 Կոնվենցիա և թիվ 156 Հանձնարարական
- «Աշխատանքի առողջության և անվտանգության մասին» թիվ 155 Կոնվենցիա և 2002թ. Արձանագրություն; և «Աշխատանքի առողջության և անվտանգության մասին» թիվ 164 Հանձնարարական
- «Աշխատանքի առողջության ծառայությունների մասին» թիվ 161 Կոնվենցիա և թիվ 171 Հանձնարարական
- «Ասբեստի մասին» թիվ 162 Կոնվենցիա և թիվ 172 Հանձնարարական
- «Շինարարությունում անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 167 Կոնվենցիա և թիվ 175 Հանձնարարական

**Աշխատանքի
առողջություն և
անվտանգ-
ություն**

- «Քիմիական նյութերի մասին» թիվ 170 Կոնվենցիա և թիվ 177 Հանձնարարական
- «Խոշոր արտադրական պատահարների մասին» թիվ 174 Կոնվենցիա և թիվ 181 Հանձնարարական
- «Հանքարդյունաբերությունում անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 176 Կոնվենցիա և թիվ 183 Հանձնարարական
- «Գյուղատնտեսությունում անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 184 Կոնվենցիա և թիվ 192 Հանձնարարական
- «Աշխատանքի առողջության և անվտանգության խթանման շրջանակի մասին» թիվ 187 Կոնվենցիա
- «Ռադիացիայից պաշտպանության մասին» թիվ 114 Հանձնարարական
- «Մեքենա-սարքավորումների խնամքի մասին» թիվ 118 Հանձնարարական
- «Բենզոլի մասին» թիվ 144 Հանձնարարական
- «Մասնագիտական քաղցկեղի մասին» թիվ 147 Հանձնարարական
- «Մասնագիտական հիվանդությունների ցանկի մասին» թիվ 194 Հանձնարարական

**Մոցիալական
ապահովություն**

- «Մոցիալական ապահովության (Նվազագույն չափորոշիչներ) մասին» թիվ 102 Կոնվենցիա
- «Աշխատանքային վնասվածքների դեպքում նպաստների մասին» թիվ 121 Կոնվենցիա (փոփոխված 1980թ.-ին)
- «Բժշկական խնամքի և հիվանդության նպաստի մասին» թիվ 130 Կոնվենցիա և թիվ 134 Հանձնարարական
- «Մոցիալական պաշտպանության շեմի մասին» թիվ 202 Հանձնարարական

Կառավարում	<ul style="list-style-type: none"> • «Աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 Կոնվենցիա • «Աշխատանքի տեսչության (գյուղատնտեսությունում) մասին» թիվ 129 Կոնվենցիա • «Եռակողմ խորհրդակցությունների մասին» թիվ 144 Կոնվենցիա
-------------------	---

Բնիկ և ցեղային ժողովուրդներ	<ul style="list-style-type: none"> • «Բնիկ և ցեղային ժողովուրդների մասին» թիվ 169 Կոնվենցիա
------------------------------------	--

Աշխատողների հատուկ կատեգորիաներ	<ul style="list-style-type: none"> • «Պլանտացիաների մասին» թիվ 110 Կոնվենցիա և թիվ 110 Հանձնարարական • «Ծովային աշխատանքի մասին» Կոնվենցիա, 2006թ.
--	--

Գ. ԱՄԿ գործելակերպի կանոններ, ուղենիշներ և ուղեցուցային այլ փաստաթղթեր

ԱՄԿ-ն մշակել է գործելակերպի կանոններ, ուղենիշներ և ուղեցուցային այլ փաստաթղթեր, որոնք առանձին հարցերի անդրադառնում են առավել հանգամանորեն: Այս գործիքների ցանկը և տեքստերի հղումները կարելի է գտնել ԱՄԿ գործարարության աջակցության ծառայության կայքէջում՝ www.ilo.org/business

ՀԱՎԵԼՎԱԾ II

Գործողությունների իրականացման գործիքներ

1. Խթանում¹

Աշխատանքի միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմինը պատասխանատու է Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հոչակագրի (ՏՆԿ հոչակագիր) ընդհանուր խթանման համար: Կառավարման մարմինը պարբերաբար վերանայում է ընդհանուր քաղաքականությունը և դրա իրականացմանն ուղղված միջոցառումները՝ ԱՄԿ անդամ բոլոր պետություններում կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ ՏՆԿ հոչակագիրը խթանելու համար:

(ա) Տարածաշրջանում խթանման գործընթացի ապահովումը²

Տարածաշրջանի ԱՄԿ անդամ պետություններում ԱՄԿ հոչակագրի խթանմանն ու կիրառությանը հետևելու մեխանիզմը տարածաշրջանային զեկույցն է: Տարածաշրջանային զեկույցներն, առաջին հերթին, հիմնված են այն տեղեկությունների վրա, որոնք ստացվում են անդամ պետությունների կառավարություններից, գործատուների և աշխատողների կազմակերպություններից՝ վերջիններիս կողմից լրացվող հարցաշարի միջոցով, ինչպես նաև ԱՄԿ տարածաշրջանային հանդիպումների ժամանակ անցկացվող հատուկ նիստերից, որոնք հանդիսանում են տարածաշրջանային մակարդակով խթանման հետագա միջոցառումների եռակողմ քննարկման հարթակ: Տարածաշրջանային զեկույցի ներկայացումն իրականացվում է քառամյա պարբերաշրջանով՝ յուրաքանչյուր պարբերաշրջանի ավարտին Կառավարման մարմին ներկայացվող հաշվետվությամբ:

1 Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից 317-րդ նստաշրջանում (2013թ. մարտ) և 320-րդ նստաշրջանում (2014թ. մարտ):

2 Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից 320-րդ նստաշրջանում (2014թ. մարտ):

(բ) Խթանման գործընթացն ազգային մակարդակում/խթանումը՝ ազգային եռակողմ գործընկերների կողմից նշանակված պատասխանատուների կողմից³

Ընդունելով, որ երկրի մակարդակով համընդգրկուն աճի ու արժանապատիվ աշխատանքի վրա ունեցած ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքների ազդեցությանը և ներդրմանը նպաստելու համար անհրաժեշտ է եռակողմ գործընկերների անխախտ հանձնառությունը, ազգային գործընկերները՝ կառավարությունները, գործատուները և աշխատողները խրախուսվում են, եռակողմության սկզբունքի հիման վրա, նշանակել ազգային մակարդակում պատասխանատուներ (առաջնորդվելով թիվ 144 Կոնվենցիայով), ըստ անհրաժեշտության ու իմաստի՝ ՏՆԿ հոչակագրի և նրա սկզբունքների կիրառումն ազգային համատեքստում խթանելու համար:

Մույն հոչակագրի սկզբունքներին առնչվող համանման գործիքներ և գործընթացներ լինելու դեպքում կառավարությունները խրախուսվում են նպաստել դրանցում սոցիալական գործընկերների ներգրավմանը:

Երկրի մակարդակում Հոչակագրի սկզբունքների ակտիվ խթանման համար ազգային պատասխանատուների ջանքերը ներառում են՝ Հոչակագրի սկզբունքների մասին իրազեկության բարձրացումը՝ նախարարությունների և գործակալությունների, տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և գործատուների ու աշխատողների կազմակերպությունների շրջանում, կարողությունների ստեղծման միջոցառումների կազմակերպումը, և, հնարավորության դեպքում, տեղական լեզվով առցանց տեղեկատվության ու երկխոսության հարթակների մշակումը: Մահմանափակ ռեսուրսների կամ կարողությունների դեպքում ազգային պատասխանատուներն իրենց օգնությունը և աշխատանքները կարող են ընդլայնել աստիճանաբար:

Ազգային պատասխանատուների ցանկությամբ եռակողմ գործընկերների և տրանսնացիոնալ կորպորացիաների համար կարող են կազմակերպվել եռակողմ-պլյուս հարթակներ՝ ազգային համատեքստում տրանսնացիոնալ կորպորացիաների գործունեության մեջ ի հայտ եկած հնարավորությունների քննարկման և մարտահրավերների հատկորոշման համար: Այսօրինակ երկխոսությունները կարող են խարսխվել անցյալի փորձի, քաղված դասերի և լավագույն փորձի դրսևորումների վրա. դրանք կարող են ներառել

³ Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից իր 317-րդ նստաշրջանում (2013թ. մարտ) և վերանայվել 329-րդ նստաշրջանում (2017թ. մարտ):

նաև երկխոսություններ՝ ծագման և ընդունող երկրների միջև՝ ՏՆԿ հոչակագրի պարբերություն 12-ում նկարագրվածին համապատասխան:

Ազգային պատասխանատուները պետք է ջանան ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքները խթանել և երկխոսությանը նպաստել եռակողմ գործընկերների համար թափանցիկ, մատչելի և հաշվետու ձևով: Նրանց առաջարկվում է կապ ստեղծել և համագործակցել այլ երկրների ազգային պատասխանատուների հետ՝ ՏՆԿ հոչակագրի մասին համաշխարհային մակարդակով մտքեր փոխանակելու և իրազեկության բարձրացման համար: Միաժամանակ նրանք խրախուսվում են իրենց գործունեության մասին պարբերաբար տեղեկացնել Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյին: Բյուրոն անդամ պետություններին առաջարկում է իր օժանդակությունն ազգային պատասխանատուների կայացման և ՏՆԿ հոչակագրի խթանմանն ու երկխոսությանը նպաստելու՝ վերջիններիս գործունեությունը զարգացնելու համար:

(գ) Խթանումը Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյի կողմից

(i) Փորձագիտական օժանդակություն⁴

Գործիքի խթանման ընդհանուր ռազմավարությունը և դրա իրականացմանն ուղղված միջոցառումները ներառում են նաև օժանդակություն կառավարություններին, գործատուներին և աշխատողներին՝ երկրի մակարդակում:

(ii) Տեղեկատվություն և ցուցումներ⁵

ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքներն ընկերությունների գործունեության մեջ կիրառելու կամ դրանց առնչվող աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների հիմքում ընկած սկզբունքների վերաբերյալ մանրամասն տեղեկություն և ցուցումներ կարելի է ստանալ ԱՄԿ Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների վերաբերյալ գործարար աշխարհին աջակցության ծառայությունից: Օգտվելով Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյի այս անվճար ու գաղտնիությունն ապահովող ծառայությունից, անհատները կարող են ստանալ իրենց տված հարցերի պատասխանները, միաժամանակ ծա-

4 Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից իր 317-րդ նստաշրջանում (2013թ. մարտ) և 320-րդ նստաշրջանում (2014թ. մարտ):

5 Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից իր 301-րդ նստաշրջանում (2008թ. մարտ):

ռայությունն ունի թեմատիկ վեբկայք, որտեղ ընկերությունները, արհմիությունները և ուրիշներ կարող են գտնել անհրաժեշտ տեղեկություն, գործիքներ և մասնագիտական ուսուցման հնարավորություններ, ինչպես նաև հարց ու պատասխանի ձևով ներկայացված տեղեկություններ, որոնք կօգնեն նրանց գործի դնել ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքները:

www.ilo.org/business և assistance@ilo.org

2. Կազմակերպություն–արհմիություն երկխոսություն⁶

Ելնելով նրանից, որ ՏՆԿ հոչակագրի հիմքում դրված է երկխոսությունը, այս ընթացակարգն արձագանքում է ՏՆԿ հոչակագրի սկզբունքների կիրառման վերաբերյալ երկխոսությունների աջակցման անհրաժեշտությանը՝ տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և տուժած աշխատողների ներկայացուցիչների, մասնավորապես արհմիությունների ներգրավման միջոցով:

Որպես աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների ոլորտի գլոբալ հեղինակություն՝ ԱՄԿ-ը բացառիկ դիրք է զբաղեցնում՝ նման երկխոսությունների աջակցելու կամ նպաստելու հարցում, որը կազմում է ՏՆԿ հոչակագրում նշված տարբեր դերակատարների կողմից Հոչակագրի սկզբունքների ընդունումը խթանելու ԱՄԿ ընդհանուր ռազմավարության մի մասը:

Եթե ընկերությունը կամ արհմիությունը կամավոր համաձայնություն են հայտնում՝ օգտվելու հանդիպման կազմակերպման և զրուցելու Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյի ծառայություններից, Բյուրոն, չվնասելով մյուս կողմի շահը, տրամադրում է չեզոք դաշտ՝ փոխադարձ մտահոգության հարցերը քննարկելու համար: Այդ նպատակով Բյուրոն ստեղծում և վարում է որակյալ փորձագետների ցանկ, անհրաժեշտության դեպքում աջակցելով նրանց կողմից իրենց գործառույթների արդյունավետ իրականացմանը:

Բյուրոն և մասնակիցները երկխոսության գործընթացը պահում են խիստ գաղտնի: Մասնակիցները գաղտնիությանը վերաբերող հարցերը համաձայնեցնում են նախօրոք: Այս նպատակով Բյուրոն, խորհրդակցելով ԱՄԿ Գործատուների և Աշխատողների խմբերի քարտուղարությունների հետ, կմշակի գաղտնիության չափանիշներ և գործելակերպ, որոնք երկխոսության գործընթացում հաշվի կառնվեն մասնակիցների կողմից:

⁶ Ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային Բյուրոյի Կառավարման մարմնի կողմից 317-րդ նստաշրջանում (2017թ. մարտ)

Երկխոսության մասնակիցները կորոշվեն ընկերության և արհմիության կողմից:

Գիմումի բնույթին համապատասխան, ընկերություն-արհմիություն երկխոսության համար Բյուրոյի տրամադրած աջակցությունը կարող է ներառել՝

- (ա) չեզոք դաշտ, որպեսզի կողմերը վարեն իմաստավից երկխոսություն.
- (բ) Բյուրոյի կողմից՝ փորձագետի կամ մասնագետ խորհրդատուի աջակցության տեսքով առաջարկությունների ներկայացում ընկերություն-արհմիություն երկխոսության ժամանակ՝ ընկերությանը և արհմիությանը տեղեկություն տրամադրելու նպատակով.
- (գ) երկխոսության անցկացում/աջակցություն:

Ընկերություն-արհմիություն երկխոսությունը հիմնված է կողմերի համաձայնության վրա, դրա բովանդակությունը չի կարող օգտագործվել որևէ պարտադիր ընթացակարգի համար:

Գործընթացն ավարտելուց հետո Բյուրոն այդ մասին տեղեկացնում է ԱՄԿ Գործատուների և Աշխատողների խմբերի քարտուղարություններին:

Գործընթացի խթանումն ապահովվում է ԱՄԿ Գործարար աշխարհին աջակցության ծառայության, ԱՄԿ Գործատուների և Աշխատողների խմբերի քարտուղարությունների և ԱՄԿ անդամ պետությունների ազգային պատասխանատուների միջոցով կամ համանման գործիքներով ու գործընթացներով:

3. Տրանսնացիոնալ կորպորացիաների և սոցիալական քաղաքականության սկզբունքների վերաբերյալ Եռակողմ հոչակագրի կիրառման շուրջ վեճերի քննության գործընթաց՝ Հոչակագրի դրույթների մեկնաբանության միջոցով (մեկնաբանության գործընթաց)

1. Գործընթացի նպատակը Հոչակագրի դրույթների մեկնաբանումն է այն դեպքում, երբ անհրաժեշտ է լուծել Հոչակագրի կիրարկման երաշխավորություն ստացած կողմերի միջև դրույթների իմաստին առնչվող փաստական իրադրությունից ծագող տարաձայնություններ:

2. Գործընթացը չպետք է որևէ կերպ կրկնի գոյություն ունեցող ազգային կամ ԱՄԿ գործընթացները կամ հակասի դրանց: Այսպիսով, այն չի կարելի վկայակոչել՝

- (ա) ազգային օրենսդրության կամ պրակտիկայի առնչությամբ.
- (բ) աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաների և հանձնարարականների առնչությամբ.
- (գ) միավորման ազատության գործընթացին վերաբերող հարցերի առնչությամբ:

Վերն ասվածը նշանակում է, որ ազգային օրենսդրությանն ու պրակտիկային վերաբերող հարցերը պետք է քննության առնվեն համապատասխան ազգային մեխանիզմների միջոցով. Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաներին և հանձնարարականներին վերաբերող հարցերը պետք է քննության առնվեն զանազան գործընթացներով, որոնք տրված են ԱՄԿ Սահմանադրության 19, 22, 24 և 26 հոդվածներում կամ ոչ պաշտոնական մեկնաբանությունների համար Բյուրոյին ուղղված կառավարությունների դիմումների միջոցով. իսկ միավորման ազատությանը վերաբերող հարցերը պետք է քննության առնվեն այդ ոլորտում կիրառվող ԱՄԿ հատուկ գործընթացների միջոցով:

3. Ստանալով դիմում Հռչակագրի մեկնաբանության վերաբերյալ, Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոն ծանուցում է ուղարկում այն ստանալու մասին և այն ներկայացնում է Կառավարման մարմնի պաշտոնյաներին: Ցանկացած կազմակերպությունից ուղակիորեն ստացված դիմումի մասին Բյուրոն տեղեկացնում է տվյալ կառավարությանը և գործատուների ու աշխատողների կենտրոնական կազմակերպություններին՝ ըստ 5(բ) և (գ) պարբերություններում նախատեսվածի:

4. Կառավարման մարմնի պաշտոնյաները դիմումի ստացման՝ ընթացակարգով թույլատրելի լինելու մասին որոշումը կայացնում են միաձայն, խմբերի հետ խորհրդակցելուց հետո: Այն դեպքում, երբ չեն կարողանում համաձայնություն ձեռք բերել, դիմումն ուղարկվում է Կառավարման մարմին՝ որոշում կայացնելու նպատակով:

5. Մեկնաբանման հարցով դիմումները կարող են հասցեագրվել Բյուրոյին՝

(ա) անդամ պետության կառավարության որոշմամբ, որը հանդես է գալիս սեփական նախաձեռնությամբ կամ գործատուների կամ աշխատողների ազգային կազմակերպության դիմումի հիման վրա.

(բ) գործատուների կամ աշխատողների ազգային կազմակերպության կողմից, որը ներկայացված է ազգային և /կամ ճյուղային մակարդակում՝ պարբերություն 6-ում նախատեսված պայմանների համաձայն: Նման դիմումները սովորաբար ուղարկվում են տվյալ երկրի կենտրոնական կազմակերպությունների կողմից.

(գ) գործատուների կամ աշխատողների միջազգային կազմակերպության կողմից՝ ազգային որևէ ներկայացուցչական մասնաճյուղի անունից:

6. 5(բ) և (գ) դեպքերում դիմումները կարող են ներկայացվել, եթե կարելի է փաստել, որ՝

(ա) տվյալ կառավարությունը մերժել է դիմումը ներկայացնել Բյուրո. կամ

(բ) կազմակերպության կողմից կառավարությունը դիմելուց հետո անցել է երեք ամիս, և կառավարությունը չի հայտնել իր մտադրության մասին:

Ստացման ենթակա դիմումների մասին Բյուրոն Կառավարման մարմնի պաշտոնյաների հետ խորհրդակցելուց հետո պատրաստում է պատասխանի նախագիծ: Օգտագործվում են տեղեկատվության բոլոր պատշաճ աղբյուրները, այդ թվում տվյալ երկրի կառավարության, գործատուների և աշխատողների աղբյուրները: Պաշտոնյաները կարող են խնդրել Բյուրոյին՝ նշելու տեղեկության տրամադրման ակնկալվող ժամանակահատվածը:

7. Ստացման ենթակա դիմումի առնչությամբ պատրաստված պատասխանի նախագիծը քննության է առնվում ու հաստատվում Կառավարման մարմնի կողմից:

8. Հաստատումից հետո պատասխանն ուղարկվում է համապատասխան կողմերին և հրապարակվում է Աշխատանքի Միջազգային Բյուրոյի *Պաշտոնական տեղեկագրում*:



www.ilo.org/mnedeclaration