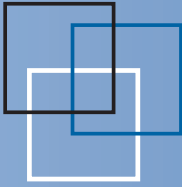




International
Labour
Organization



Global Compact
Local Network
Azerbaijan



Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Saziş Şəbəkəsinin Əmək Prinsipləri

Biznes üçün bələdçi

**Birləşmiş Millətlər Təşkilatının
Qlobal Saziş Şəbəkəsinin
*Əmək Prinsipləri***

Biznes üçün bələdçi

Qeyri-rəsmi tərcümə

Contents

Ön söz.....	5
Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin On Prinsipi	7
Giriş	8
Əmək Prinsipləri.....	10
Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin əmək prinsipləri haradan gəlir: İşdə əsas prinsiplər və hüquqlar üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Bəyannaməsi.....	10
Şirkətlərin bilməli olduğu çox saylı əmək prinsipləri.....	12
Əmək prinsipləri və biznes arasında əlaqə	12
Assosiasiya azadlığının və kollektiv danışıqlar hüquqlarının effektiv şəkildə tanınması müstəqilliyinin tanınması və dəstəklənməsi.....	15
Assosiasiya azadlığı nə deməkdir?	15
Kollektiv danışıqların aparılması nə deməkdir?	15
Hökumətin vəzifəsi nəyi ifadə edir.....	16
Assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqların aparılması üçün hüquqların effektiv şəkildə tanınması nə üçün mühümdür	17
Şirkətlər assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqların aparılması hüququnun effektiv şəkildə tanınmasını necə mühafizə edə bilərlər.....	17
Məcburi və icbari əməyin bütün formalarının aradan qaldırılmasını dəstəkləmək.	20
İcbari Əmək nə deməkdir?	20
Şirkətlər məcburi əməyin aradan qaldırılmasına necə imkan yarada bilər?	21
Uşaq əməyinin aradan qaldırılmasını dəstəkləmək	24
Məşğulluq və işlə əlaqədar ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması.....	27
Məşğulluq və İşlə Əlaqədar ayrı-seçkilik nə deməkdir?	28
Məşğulluq və vəzifə ilə bağlı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün şirkətlər nə edə bilər	29
Beynəlxalq Əmək Təşkilatı resurslarının siyahısı	32
Əlavə: Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Transmilli Şirkətlər və Sosial Siyasətə dair Prinsiplərin Üçtərəfli Bəyannaməsinin qısa xülasəsi	38

Müqəddimə

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Saziş Şəbəkəsinin əmək prinsipləri təşəbbüsün ən məxsusi on prinsipi arasında olarsa da, bu o demək deyildir ki, onların tətbiqi belə asandır. Bir çox şirkətlər onlardan nə tələb olunduğunu və bu prinsipləri müdafiə etmək üçün daha nələr edə biləcəklərini bilməkdə çətinliklər ilə üzləşirlər. Belə ki, əmək təcrübələrində məqsədi olan digər yanaşmaları tamamlamaq vasitəsi kimi əməkdaşlıq da daxil olmaqla, geniş öyrənmə, dialoq və birgə fəaliyyət sahəsi var. Bu Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin həyata keçirmək istədiyi bir köməkdir. Bu gün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal sazişi 130 ölkəni əhatə edən 6.000 biznes iştirakçıları və digər maraqlı şəxsləri özündə cəmləşdirən geniş korporativ vətəndaş təşəbbüsüdür.

Minnətdarlıqla qeyd edək ki, hər sektordan və ərazidən olan müxtəlif növ bizneslərə kömək etmək üçün bir neçə mükəmməl bələdçi materialları inkişaf etdirilmişdir. Biz ümid edirik ki bu bələdçi - yenicə yaradılmış Qlobal Saziş Əmək İşçi qrupunun nəşri bu cür materialların mövcudluğu haqda insanları daha da məlumatlandıracaq və hər yerdə biznes üçün faydalı bələdçi olacaq.

George Kell

İcraçı direktor

Birləşmiş Millətlər Qlobal Saziş İdarəsi

Ön söz

Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı və Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası belə bir konvensiya irəli sürür ki, dövlətlərin işə gətirənlər və işçilər də daxil olmaqla bütün vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsini təmin etmək kimi əsaslı öhdəliyi vardır. Onlar, həmçinin razılaşırlar ki, əgər ətraf mühiti qorumaq və ciddi inkişafa nail olmaq üçün dövlət tərəfindən olan ictimai tədbirlər çox vacibdir. Əmək normaları olan ərazilərdə 1919-cu ildə üçtərəfli Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yaranandan sonra işçi və işə gətirən təşkilatlar beynəlxalq əmək normalarının inkişaf etdirilməsi və qəbul edilməsində iştirak ediblər.

Biz bilirik ki, norma və ya qanunların qəbul edilməsi onlara əməl olunması üçün kifayət deyil. Əmək normaları olan ərazidə səmərəli, düzgün və effektiv əmək nəzarəti və ədalətli sistem tələb olunur. Əslində, qanunların idarə edilməsi Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Qlobal Sazişinin 10 prinsipinin əhatə etdiyi bütün ərazilərdə vətəndaşların, işə gətirənlərin, işçilərin və onların həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarını tamamilə qorumağı təmin etmək üçün çox vacibdir.

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası və İşə gətirənlər Təşkilatı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişini adekvat idarəçiliyə nail olmağa kömək edəcək dialoqlara girmək üçün bir yol kimi görürlər, belə ki, ictimai nüfuz mümkündür və hökumət ədalətlidir və funksiyaları hər kəs üçün yaxşıdır. Yalnız hökumətin qanun vermək və həyata keçirmək hüququ və öhdəliyi var. Biz öhdəlikləri gizli tərəflərə ötürməkdən daha çox hökumətləri bu öhdəliklərə cəlb edirik.

Biz bilirik ki, şirkətlər beynəlxalq əmək normalarında olan bəzi prinsipləri həyata keçirməkdə vacib və müsbət rol oynaya bilərlər. Qlobal Saziş insan hüquqları hesab olunan prinsiplərin daxil olduğu bir neçə mühüm prinsipləri özündə birləşdirir. İşdə fundamental prinsip və hüquqlar üzrə beynəlxalq Əmək Təşkilatı bu prinsiplərin əsas mənbəyidir.

Bu bələdçi Qlobal Sazişin hər dörd əmək prinsipinin qısaca təsvirindən ibarətdir: assosiasiya və kollektiv danışıqlar hüququnun səmərəli tanınması; məcburi və icbari əməyin bütün formalarının aradan qaldırılması; uşaq əməyinin aradan qaldırılması; məşğulluqda və peşə üzrə hər bir növ diskriminasiyanın aradan qaldırılması. Bu, həmçinin Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu prinsiplərini əhatə edən materiallarının siyahısından da ibarətdir.

Beynəlxalq əmək normalarından götürülmüş sağlamlıq və təhlükəsizlik, xidmət və təlimin vacib sahələri də daxil olmaqla bir çox prinsiplər də var. Bir sıra bu cür prinsiplər Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Transmilli Şirkətlər və Sosial Siyasət üzrə Prinsiplərinin Üçtərəfli Bəyannaməsində əks olunub. Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı və Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası

bəyannamənin bələdçi mənbə kimi istifadəsini məsləhət görmək üçün birləşmişlər.

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası və Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı bu bələdçinin hazırlanmasında Beynəlxalq Əmək Təşkilatının dəyərli köməyini, vaxt, məsləhət və bəzən isə səbri yüksək qiymətləndirir. İşçilərin və işə gətürənlərin maraqlarını təmsil edən müstəqil bir təşkilatdan gözlənilirdi ki, bu bələdçidə hər detal üzrə avtomatik və ya asan razılaşma yoxdur və biz hər sözü müxtəlif cür mənalandırırdıq. Buna baxmayaraq yenə də biz ümid edirik ki, bu bələdçi prinsiplərin şirkətlər tərəfindən başa düşülməsini asanlaşdırır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı şirkətlərlə birbaşa işləmək təcrübəsini inkişaf etdirir. Onun şirkətlər ilə məşğul olmaq üçün uzun müddət dəstəklənən işçi və məşğulluq təşkilatları var. Bu imkan yaradır ki, bu materiallar şirkətlər, işçi və məşğulluq təşkilatları üçün əldə edilən olsun. Biz, həmçinin bu materialları Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin Yerli Şəbəkələrinə və ya Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin əmək prinsiplərinə arzuolunan nəticə vermək bacarığını gücləndirməkdə maraqlı olan istənilən digər şirkətlərə tövsiyə edirik.

[Bu bələdçi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Saziş Şəbəkəsinin Əmək işçi qrupu tərəfindən təqdim olunan ilk nəşrdir.](#) Əmək işçi qrupu 2008-ci ildə Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı və Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasının təşəbbüsü ilə əmək prinsiplərinə daha çox diqqət cəlb etmək, ümumi anlayış irəli sürmək və onların tətbiq olunmasına ardıcıl yanaşmanı təmin etməyə kömək etmək məqsədilə yaradılmışdır. Bu, həmçinin, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi idarəsi arasındakı əməkdaşlığı gücləndirməyə, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal sazişinin təbliğatında dialoq və danışıqların əhəmiyyətini artırmağa və Yerli Şəbəkələrin fəaliyyət göstərməsinə və sosial ortaqların cəlb olunmasını gücləndirmək ilə danışıqları genişləndirməyə kömək edəcək.

[Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin Əmək Prinsipləri – Biznes üçün bələdçi ilk nəşrdir.](#) Bu davamlı bir işdir, belə ki, istifadəsi üzərindəki təcrübəyə əsaslanaraq və yeni vasitələrin və mənbələrin əldə olunması ilə yeniləşdiriləcək və genişləndiriləcək.

Antonia Penalosa

Baş Katib,

Beynəlxalq Məşğulluq Təşkilatı

Sharan Burrow

Baş katib,

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin On Prinsipi

Prinsiplər 1-2

İnsan hüquqları prinsipləri

- Prinsip 1 Müəssisələr beynəlxalq dərəcədə elan olunan insan hüquqlarını dəstəkləməli və hörmət etməlidir.
- Prinsip 2 Müəssisələr əmin olmalıdırlar ki, onların öz fəaliyyətləri insan hüquqlarının pozulması ilə nəticələnməyəcəkdir.

Prinsiplər 3-6

Əmək prinsipləri

- Prinsip 3 Müəssisələr cəmiyyətin müstəqilliyini və kollektiv danışıqların tanınmasını dəstəkləməlidirlər.
- Prinsip 4 Müəssisələr məcburi və icbari əməyin aradan qaldırılmasını dəstəkləməlidirlər.
- Prinsip 5 Müəssisələr uşaq əməyinin ləğv edilməsini dəstəkləməlidirlər.
- Prinsip 6 Müəssisələr peşə və sənətə görə olan ayrı seçkiliyin aradan qaldırılmasını dəstəkləməlidirlər.

Prinsiplər 7-9

Ekoloji prinsiplər

- Prinsip 7 Müəssisələr ekoloji tələblərə olan ehtiyat tədbirlərini dəstəkləməlidirlər.
- Prinsip 8 Müəssisələr ekoloji öhdəlikləri həyata keçirmək üçün böyük təşəbbüs göstərməlidirlər.
- Prinsip 9 Müəssisələr ətraf mühitə ziyan vurmayan texnologiyaları inkişaf etdirməli və genişləndirməlidirlər.

Prinsiplər 10

Anti-korrupsiya prinsipləri

- Prinsip 10 Müəssisələr məcburi pul almaq və rüşvətxorluq da daxil olmaqla hər növ korrupsiyaya qarşı mübarizə aparmalıdırlar.

Giriş

Çoxsaylı müəssisələr anlayırlar ki, onların davamlı olmağı cəmiyyətin davamlılığı ilə bağlıdır. İdarəetmə siyasəti və təcrübələri müxtəlif səviyyələrdə müəyyən edilir və çoxsaylı mənbələrdən rəhbərlik qəbul edə bilirlər.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi Birləşmiş Millətlər ilə işləməyə, dünya üzrə müəssisələr və özlərinin təşkilatları ilə təcrübələri bölüşməyə, həmkarlar ittifaqları və digər qruplar ilə danışıqlar aparmağa imkan yaradır. O, şirkətlərdən tələb edir ki, uzun müddət beynəlxalq səviyyədə qanuni müqavilə və bəyannamələrdə universal kimi qəbul edilən on prinsipi öz gündəlik təcrübələrinə daxil etsinlər və öz təsir dairələrində onun təbliğini həyata keçirsinlər.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişini dəstəkləməklə iştirakçılar dörd sahədə (insan hüquqları, əmək normaları, ətraf mühitin qorunması və korrupsiyaya qarşı mübarizə) müəssisə təcrübələrini inkişaf etdirməyə istiqamətlənən şirkətlər şəbəkəsinin bir hissəsi olmağı seçirlər və bu qloballaşmanı daha ədalətli etməyə kömək edir. Onlar, həmçinin, qanun və ya rəhbərlikdən daha yaxşı 10 prinsip ilə əhatə olunmuş ərazidə söz qanunvericiliyi də daxil olmaqla Birləşmiş Millətlər Təşkilatının məqsədlərini həyata keçirməyə və cəmiyyətin daha böyük gələcək məqsədlərinə istiqamətlənmiş danışıqlara cəlb olunurlar.

Bu bələdçinin məqsədi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının dörd əmək prinsipini (prinsiplər 3, 4, 5 və 6) daha yaxşı bəla düşməyə kömək etmək və həmçinin, bu prinsipləri müəssisə fəaliyyətində əks etdirməyə kömək etmək məqsədilə mənbələrin siyahısı ilə təmin etməkdir.

Cədvəl 1

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin Əmək Prinsipləri

Şirkətlərdən tələb olunur:

cəmiyyətin müstəqilliyi və birgə danışıqların tanınmasını dəstəkləmək
məcburi və icbari əməyin aradan qaldırılmasını dəstəkləmək
uşaq əməyinin ləğv edilməsini dəstəkləmək
peşə və sənətə görə olan ayrı seçkiliyin aradan qaldırılmasını dəstəkləmək

*(Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin
Prinsipləri 3,4, 5 və 6)*

Bu bələdçi Beynəlxalq Əmək Təşkilatının İşdə Fundamental Prinsiplər və Hüquqlar üzrə 1998-ci il Bəyannaməsindən götürülən Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin dörd əmək prinsipinin mənbəyinin izah edilməsi ilə başlayır. Sonrakı bölmə hər prinsipin daha geniş izahından və onları təcrübəyə necə tətbiq etmək haqda bir neçə ideyalardan ibarətdir. Prinsipləri təcrübəyə tətbiq etməyin bir çox yolları var və hər bir şirkət öz fəaliyyətinə və şəraitinə uyğun gələn üsul haqda qərar verməlidir. Sonuncu bölmə isə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən işlənmiş materialların siyahısından ibarətdir.

Cədvəl 2

Birləşmiş Millətlər Qlobal Sazişinin Əmək işçi qrupu

Birləşmiş Millətlər Qlobal Sazişinin idarə heyəti 2008-ci il iyun ayında əmək işçi qrupu yaratdı. Ona Beynəlxalq Məşğulluq Təşkilatının baş katibi və Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasının baş katibi tərəfindən həmsədrlik edilir və Beynəlxalq Əmək İdarəsi tərəfindən dəstəklənir.

Onun məqsədi:

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi şirkətləri və şəbəkələri arasında dörd əmək prinsipinə müvafiq olan və uyğun gələn profil yaratmaq.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyası və Beynəlxalq Məşğulluq Təşkilatının məlumat və təcrübələrində qeyd olunan dörd prinsipin tətbiqi və anlaşılmasına düzgün yanaşmanı təmin etməyə kömək etmək.

Dörd əmək prinsipi üzrə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Saziş şirkətlərini cəlb etmək üçün vasitələri inkişaf etdirmək, məlumat mübadiləsi etmək və ya forumlarından istifadə etmək.

Əmək Prinsipləri

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişinin əmək prinsipləri haradan gəlir: İşdə əsas prinsiplər və hüquqlar üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Bəyannaməsi

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı beynəlxalq əmək normalarını tətbiq etmək məqsədilə yaradılmış Birləşmiş Millətlər Təşkilatının agentliyidir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üçtərəfli strukturu var və hökumətin nümayəndələri, işçilər və işəgötürənlər tərəfindən idarə olunur. Əmək prinsipləri Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyasından və tövsiyələrindən götürülüb, hansı ki insan hüquqları, peşə təhlükəsizliyi və sağlamlıq, iş siyasəti və insan resurslarının inkişafı daxil olmaqla iş dünyasına aid çox geniş sahələrdə beynəlxalq əmək normalarını yaradır. Qloballaşmanın sosial təsirinə artan maraqlar Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvlərini -hökumətin nümayəndələri, işçilər və işəgötürənləri 1995-ci ildə 8 konvensiyada (“əsas konvensiya” adlandırılan) ifadə olunmuş əmək prinsipləri və hüquqlarının dörd kateqoriyasını tanımağa və əsas işçilərin hüquqlarını müdafiə etdiyi üçün onları fundamental hesab etməyə məcbur etmişdir. Kateqoriyalar bunlardır:

- a) cəmiyyətin müstəqilliyi və birgə danışıqların tanınması
- b) məcburi və icbari əməyin aradan qaldırılması
- c) uşaq əməyinin ləğv edilməsi
- d) peşə və sənətə görə olan ayrı seçkiliyin aradan qaldırılması

Proses 1998-ci ildə İşdə Fundamental Prinsiplər və Hüquqlar üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Bəyannaməsinin qəbul edilməsi ilə öz yüksək həddinə çatdı. Bu Bəyannamə təsdiq edir ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatına üzv olan bütün dövlətlərin hətta sözügedən Konvensiyaları təsdiq etmədiyi halda belə təşkilata üzvlüyə görə həmin konvensiyaların¹ mövzusu olan fundamental

¹ Bəyannamə haqqında əlavə məlumat üçün daxil olun: <http://www.ilo.org/declaration>

hüquqlarla bağlı prinsiplərə hörmət etmək, onları təbliğ etmək və həyata keçirmək kimi öhdəlikləri var.

Cədvəl 3

Əsas Əmək Konvensiyaları²

Cəmiyyətin müstəqilliyi və birgə danışıqların tanınması

Cəmiyyətin müstəqilliyi və konvensiya təşkil etmək hüququnun müdafiəsi (nömrə 87), 1948

Təşkil etmək və birgə danışıq konvensiyası (nömrə 98), 1949

İcbari əmək

İcbari Əmək konvensiyası (nömrə 29), 1930

İcbari əməyin ləğv edilməsi konvensiyası (nömrə 105), 1957

Uşaq əməyi

Minimum yaş konvensiyası (nömrə 138), 1973

Uşaq əməyinin ən pis formaları konvensiyası (nömrə 182), 1999

İş və peşəyə görə ayrı seçkilik

Bərabər əmək haqqı konvensiyası (nömrə 100), 1951

Diskriminasiya (İş və Peşə) konvensiyası (nömrə 111), 1958

Bu Bəyannamənin qəbul edilməsi beynəlxalq birliyin qloballaşma ilə bağlı olan problemlərinə çıxış yolu tapmaq qətiyyətini təsdiqlədi. Bəyannamənin məqsədi sosial inkişafın iqtisadi inkişaf ilə bərabər olduğuna əmin olmaqdır. Bu məsul biznes təşkilini ölçülər ilə təmin edir, buna görə də, çox vaxt Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi kimi Korporativ Sosial Məsuliyyət təşəbbüslərində xatırladılır.

² Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bütün Konvensiya və Təvsiyələri buradan əldə oluna bilər: www.ilo.org/ilolex

Şirkətlərin bilməli olduğu çox saylı əmək prinsipləri

Əmək normalarını və prinsiplərini korporativ dünyada təbliğ etmək üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatının ən başlıca vasitəsi Çoxmillətli Müəssisələr və Sosial siyasətə aid olan Prinsiplərin Üçtərəfli Bəyannaməsidir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Bəyannaməsi hökumət nümayəndələri, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən idarə olunduğu üçün və Korporativ Sosial Məsuliyyətin əmək ölçülərini həyata keçirən ən müfəssəl vasitə olduğu üçün bu sahədə nadirdir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Bəyannaməsi şirkətlərin beynəlxalq əmək normalarından götürülmüş prinsipləri ümumi siyasət, iş təbliğatı və təhlükəsizlik, bərabər imkanlar və rəftar, təlim, əmək haqqı və gəlirlər, minimum yaş həddi, peşə təhlükəsizliyi və sağlamlıq və sənaye əlaqələri sahələrində necə tətbiq etmələri üçün olan tövsiyələrdən ibarətdir.

Bu, əmək məsələlərində daha ətraflı məlumat ilə və şirkətlərin cəmiyyətə verdikləri xeyiri maksimum çoxaltmaq və zərəri minimum azaltmaq üçün ətraflı təsəvvür ilə təmin edir.

Əmək prinsipləri və biznes arasında əlaqə

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyası beynəlxalq sazişdir, hansı ki, üzv dövlətlərin təsdiqindən sonra nəticə etibarlı ilə şirkətlərin fəaliyyətini öz səlahiyyətinə götürən milli qanunvericiliyə daxil olmaq haqda öhdəliyə çevrilir. Şirkətlər əmək prinsiplərinin həyata keçirilməsi üçün milli qanuna riayət etməlidirlər.

Baxmayaraq ki, yalnız üzv dövlətlər konvensiyanı təsdiq edirlər, prinsiplər və dəyərli bələdçilikdən ibarət olan konvensiya və tövsiyələr qanuni razılaşmadan kənar öz işlərində təcrübələrini inkişaf etdirmək istəyən şirkətlər üçün də münasibdir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsi hökumətlərə ünvanlanmış müəyyən beynəlxalq standartların əsasını təşkil edən prinsipləri nəzərə alır və onları biznes gedişatına dair gələcək üçün planlar kimi ifadə edir. Şirkətlər üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsinin xülasəsi Əlavə³ də göstərilir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsinin mətni və daha ətraflı məlumat www.ilo.org/multi saytından əldə edilə bilər.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsi iştirakçılara yalnız 4 əmək prinsipləri barədə deyil, eləcə də digər əsas sahələr barədə

təlimat verə bilər. Bu bəyannamə beynəlxalq əmək normalarından alınmış müəyyən prinsiplərin şirkətlərə müvafiq olmasının təsdiqinə əsaslanır.

BMT-nin Qlobal Sazişinin əmək prinsipləri əsas hüquqlarla əlaqəli məhdud sayda olan standartlara əsaslanır. Müştərək davranış üçün gələcək planların daha dərinlən anlaşılması məqsədilə bəyannamə və transmilli şirkətlər üçün İƏİT təlimatları eləcə də onların əlaqədar şərhləri və izahları müştərək davranış üçün etibarlı istinad rolunu oynayır.

Əmək prinsiplərinin anlaşılması və tətbiq olunması

Assosiasiya azadlığının və kollektiv danışıqlar hüquqlarının effektiv şəkildə tanınması müstəqilliyinin tanınması və dəstəklənməsi

(BMT-nin Qlobal Sazişi Prinsipi 3)

Assosiasiya azadlığı nə deməkdir?

Assosiasiya azadlığı bütün işəgötürənlərin və bütün işçilərin azad və könüllü surətdə peşə maraqlarının qorunması və inkişaf etməsi üçün qrup təsis etmək və onlara qoşulmaq hüquqlarına hörmət etməyi ifadə edir.

İşçilər və işəgötürənlər dövlətin və başqa orqanların müdaxiləsi olmadan öz təşkilatlarını təsis etmək, onlara qoşulmaq hüquqları vardır.

İşəgötürənlər işçilərin müttəfiqlik yaratmaq qərarlarına mane olmamalı, heç bir şəkildə onların qərarına təsir göstərməməli, müttəfiqlik yaratmağı seçən və onların nümayəndələri kimi fəaliyyət göstərən işçilərə qərəzlə yanaşmamalıdır.

Kollektiv danışıqların aparılması nə deməkdir?

İşçilərin işəgötürənlə sərbəst sövdələşmə hüququ sərbəst müttəfiqlik yaratmağın əsas elementidir. Birgə danışıqların aparılması işəgötürənlərin və işçilərin müəyyən iş şəraitində münasibətləri barədə danışıqlar və müzakirələr apardıkları könüllü prosesdir. İştirakçılara işəgötürənlər və ya onların təşkilatları, həmkarlar ittifaqları və yaxud onlar iştirak etmədiyi təqdirdə işçilər tərəfindən təyin olunmuş nümayəndələr aiddir.

Birgə danışıqların aparılması hər iki tərəfdən xoşməramlı və sərbəst şəkildə davranıldığı təqdirdə effektiv funksiya daşıya bilər.

Razılığa gəlmək üçün cəhd göstərmək

Səmimi və konstruktiv danışıqlar aparmaq

Əsaslandırılmamış gecikmələrin olmaması

Tamamlanmış razılaşmalara hörmətlə yanaşmaq və onları xoş məramla tətbiq etmək

Tərəflərə kollektiv mübahisələrin müzakirə olunması və həll edilməsi üçün kifayət qədər vaxt vermək.

Düzgün şəkildə sövdələşmə qarşılıqlı qəbul olunmuş kollektiv razılaşma əldə etməyi planlaşdırır. Razılaşma əldə edilməzsə sıra ilə barışıqdan uzlaşdırmağa qədər mübahisə həlli gedişatları istifadə oluna bilər.

Təşkilatın ehtiyaclarını, həcmi və imkanlarını nəzərə alaraq işçilərin nümayəndələrinə işlərini effektiv şəkildə iş görməyə və heç bir maneə olmadan öz xidmətlərini icra etməyə imkan verən müvafiq şərait yaradılmalıdır. İşçilərin nümayəndələri mənə kəsb edən danışıqlar üçün tələb olunan informasiya ilə təmin olunmalıdırlar.

Birgə danışıqların aparılması prosesi aktual danışıqlarda əvvəlki dövrü də əhatə edir-informasiyanın paylanması, məşvərət, birgə dəyərləndirmələr-eləcə də kollektiv razılaşmaların icra edilməsi. Kollektiv razılaşmalar mübahisələrin həlli üçün müddəaları əhatə etməlidir.

Danışıqları asanlaşdırmaq üçün könüllü və ya qanunla təsis olunmuş barışıq və vasitəçiliyin istifadəsinə yol verilə bilər. Digər tərəfdən isə yalnız hər iki tərəfdən rica olunduğu və qanunla tələb olunduğu zaman arbitraj qanuni sayılır.

Hökumətin vəzifəsi nəyi ifadə edir

Cəmiyyətin müstəqilliyi prinsipini və birgə danışıqların aparılması hüququnu reallaşdırmaq təcrübədə bu hüquqların tətbiqinə zamanət verən qanuni əsas tələb edir. Bunun üçün işəgötürən və işçi təşkilatları və ya onların hər ikisi arasında üçtərəfli qurumsal struktur vacibdir. Öz səslərini çatdırmaq hüququnu istifadə etməyə çalışan fərdlər ayrı seçkiliyə məruz qalmamalıdır. İşçilərin və işəgötürənlərin təşkilatları birgə problemlərin həlli və ikitərəfli çətinliklərin yoluna qoyulmasında digər tərəfi tərəfdaş kimi qəbul etməlidir.

Hökumətlər qanuni və qurumsal strukturların lazımi qaydada yaradılması və fəaliyyət göstərməsi üçün məsuliyyət daşıyır. Onlar həmçinin qarşılıqlı saziş və əməkdaşlıq mədəniyyətinin inkişaf etdirilməsinə yardımçı olmalıdırlar.

Hökumətlər beynəlxalq öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə qanunvericiliyi və idarə etməni inkişaf etdirmək üçün cəhd göstərilməlidir. Beynəlxalq əmək normalarına müvafiq qanunvericilik olmadığı təqdirdə, işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqları bu imtiyazların qadağan olunmadığı ölkələrdə prinsipləri mühafizə etmək üçün cəhd göstərməlidirlər. Qanunvericiliyin hüquqları mühafizə etdiyi lakin qeyri adekvat nəzarətə görə qanunların icrası zəif olan ölkələrdə işəgötürənlər hər halda qanuna riayət etməlidirlər.

Cəmiyyətin müstəqilliyi prinsipinin demokratiyanın inkişafı və güclənməsində böyük rolu var. Real, müstəqil sivil cəmiyyətin mövcudluğu bu hüquqdan asılıdır. Müstəqil həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin təşkilatları cəmiyyətdə əsas və nüfuzlu mənbə kimi başqalarına hökumətlərlə sərbəst şəkildə əməkdaşlıq etmək və müdaxilə olmadan fəaliyyət göstərmək üçün imkanlar bəxş edir. Sənaye münasibətləri dövlətin “özünüidarə”

müstəqilliyini təyin edir. Bütün bu və digər səbəblərə görə Cəmiyyətin müstəqilliyi prinsipi BM Qlobal Sazişinin digər 9 prinsipini dəstəkləyir.

Assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqların aparılması üçün hüquqların effektiv şəkildə tanınması nə üçün mühümdür

Hüquq olmaqdan əlavə Assosiasiya azadlığı işçilərə və işəgötürənlərə yalnız iqtisadi maraqlarını deyil, eləcə də yaşam, təhlükəsizlik, toxunulmazlıq, şəxsi və kollektiv azadlıq haqları kimi sivil azadlıqlarını daha yaxşı qorumaq üçün birləşməyə imkan yaradır. Demokratiyanın ayrılmaz hissəsi kimi bu prinsip digər bütün fundamental prinsipləri və haqları həyata keçirmək üçün əhəmiyyətlidir.

Kollektiv danışıqların aparılması iş şəraiti və işə götürülmənin şərtləri işəgötürənlər və işçilər və ya onların səlahiyyətli təşkilatları arasında münasibətləri diqqətə alan konstruktiv forumdur. Bu çox vaxt dövlət tənzimlənməsindən daha səmərəlidir. Birgə danışıqların aparılması potensial problemlərin öncədən sezişməsində və onları həll etmək üçün sülh mexanizmlərini yaxşılaşdırmasında və hər iki tərəfin prioritetlərini və ehtiyaclarını nəzərə alaraq çıxış yolları tapılmasında yardımçı ola bilər. Sağlam birgə danışıqların aparılmasından həm idarəetmə və həm də işçilər faydalanır və bu sülhü və stabilliyi təmin edir ki, bundan da ümumilikdə cəmiyyət faydalanır. Birgə danışıqların aparılması mühüm idarəetmə müəssisəsi ola bilər –bu idarə edilənlərə birbaşa təsir göstərən qərarlara onların da cəlb olunması vasitəsi ilə onların razılığının əldə olunmasının üsullarıdır.

Şirkətlər assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqların aparılması hüququnun effektiv şəkildə tanınmasını necə mühafizə edə bilirlər

Sürətlə dəyişən global bazarda bizneslər çox tərəddüdlərə məruz qalır. Müstəqil şəkildə seçilmiş işçi nümayəndələri ilə səmimi dialoqlar qurulması həm işçilər həm də işəgötürənlərə bir-birinin problemlərini anlamağa və həll yolları tapmağa imkan yaradır. Nümayəndəliyin təhlükəsizliyi hər iki tərəf üçün inam yaratmaqda bünövrədir. Cəmiyyətin müstəqilliyi və birgə danışıqların aparılmasının həyata keçirilməsi konstruktiv dialoqlar və qarşıdurmaların həlli üçün imkanlar yaradır və bu təşkilatların və cəmiyyətin mənafeyi üzrə həll yolları üzərində mərkəzləşmək üçün enerji ilə təmin edir.

Cəmiyyətin müstəqilliyinin mahiyyəti digər hüquqlardan daha geniş təyin edilib. Hər bir halda deyil, lakin bir çox hallarda bu qərarlar onların mahiyyətini anlamaq üçün işəgötürənlərə faydalıdır. Aşağıdakı siyahı əlaqədar prinsiplərin bir qismini təsvir edir.

İŞ YERİNDƏ

Milli qanuna uyğun olaraq, bütün işçilərin hədə və təzyiq tədbirləri olmadan öz seçimləri ilə həmkarlar ittifaqları yaratmaq və onlara qoşulmaq hüquqlarına hörmətlə yanaşmaq.

Həmkarlar ittifaqları və sindikatlarla bağlı, işə götürülmə fəaliyyətləri, vəzifədə inkişaf, işdən azad edilmə və vəzifənin dəyişilməsi ilə bağlı qərəzsiz tədbirlər, prosedurlar hazırlamaq.

Səmərəli kollektiv razılaşmanın inkişafına yardım etməsi üçün işçi nümayəndələrini müvafiq imkanlarla təchiz etmək.

DANIŞIQLAR MASASINDA

Birgə danışıqların aparılmasının məqsədləri üçün nümayəndə təşkilatlarını tanımaq.

Birgə danışıqların aparılması üçün həmkarlar ittifaqının nümayəndələrinin real qərar vericilərə müraciət etməsini təmin etmək.

Məna kəsb edən sövdələşmə üçün informasiya ilə təmin etmək.

Problem həlli və yenidənqurma və təlim, qüvvə artıqlığı proseduraları, təhlükəsizlik və sağlamlıq məsələləri, münaqişə və mübahisə həlli proseduraları və nizam-intizam qaydaları daxil olmaqla işçilərin və idarəetmənin maraqlarına diqqət yetirmək.

BİRLİYİN FƏALİYYƏTİNDƏ

Milli işəgötürənlərin nümayəndələrinin rol və funksiyalarını hesaba almaq.

Xüsusilə həmkarlar ittifaqları və birgə danışıqların aparılmasını tanımaq üçün adekvat qurumsal və qanuni struktur olmayan ölkələrdə əmək idarəetməsi münasibətlərində vəziyyəti yaxşılaşdırmaq üçün addımlar atmaq.

Yerli icmalara, media və ictimai orqanlara şirkətin BM Qlobal Sazişi qəbul etməsi və şirkətin təməl işçi haqları daxil olmaqla müddəalara hörmətlə yanaşma istəyini bildirmək.

Məcburi və icbari əməyin bütün formalarının aradan qaldırılmasını dəstəkləmək.

(BMT-nin Qlobal Sazişinin 4-cü prinsipi)

İcbari Əmək nə deməkdir?

Məcburi və icbari əmək bir şəxsdən cəza təhlükəsi ilə qorxudularaq tələb edilən və yaxud öz istəyi xaricində həyata keçirilən iş və ya xidmətdir. Təmin edilən əmək haqqı və ya başqa kompensasiyalar bu qaydanı dəyişmir. Haqlı olaraq, iş azad şəkildə verilməlidir və işçilər əsaslandırılmış müddətdə vaxtından əvvəl xəbərdarlıq vermə şərtlə işdən çıxıb bilər.

Məcburi əmək insan hüquqlarının ən basit şəkildə pozulmasıdır. Bu əslində hər bir ölkədə etirazlara səbəb olur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı hesablamalarına görə dünyada 12.3 milyon insan məcburi əməkdən əziyyət çəkir və bunun 80 faizi özəl agentliklər tərəfindən zorla həyata keçirilir. Qurbanların çoxu cüzi və ya heç bir əmək haqqı almır və qeyri-sağlam və təhlükəli şəraitdə saatlarla işləyirlər. Məcburi əmək inkişaf etmiş ölkələrdə miqrasiya etmiş işçilərə də təsir göstərən həqiqətən global bir problemdir. Bu qadınları, kişiləri və qurbanların 40%-ni təşkil edən uşaqları da əhatə edir.

Əməyin istismarı bir neçə formada mövcud ola bilər, lakin onlardan məcburi əmək forması kifayət qədər yayılıb. Bu işçiləri ərzaq, ərzi, maaş verməmək, fiziki güc və ya cinsi istismar tətbiqi, insanların hərəkətinə mane olaraq onları tutub saxlamaq kimi bir çox məhrumluqlarla təhdid etməyə iqtidarı olan dövlət və fərdi şəxslər tərəfindən məcburi həyata keçirilir.

Qanuni fəaliyyət göstərən, bu təcrübələri sınaqdan keçirməyən şirkətlər kontaktorlar və təchizatçılar daxil olmaqla biznes əlaqəsi olan digər müəssisələr vasitəsi ilə məcburi əməyə yol vermə ehtimalı var. Nəticə etibarilə, bütün menecerlər məcburi əməyin formaları və səbəblərindən, eləcə də müxtəlif sənayelərdə bunun mövcudluğundan xəbərdar olmalıdırlar.

Həm dövlətlər, həm də özəl agentliklər məcburi əməyin istifadəsinə qarışıblar. Dövlət tərəfindən vadar edilən işlərə ictimai işlərdə icbari iştirak və ideoloji və siyasi məqsədlərlə məcburi işlərin həvalə olunması aiddir. Öz razılığı olmadan məhkumların kommersiya fəaliyyətinə cəlb olunması halları ciddi müzakirə mövzudur.

Ağır məcburi əmək, borc qarşılığında əmək və işə götürülməkdə təhdidin başqa növləri özəl agentliklər tərəfindən əmək istismarına aiddir. İşəgötürənlər bilməlidir ki məcburi əmək 4-cü cədvəldə göstərilmiş müxtəlif praktikalarla bağlı ola bilər.

Şirkətlər məcburi əməyin aradan qaldırılmasına necə imkan yarada bilər?

Məcburi əməyin səbəblərini anlamaq onun əleyhinə tədbirlər görməkdə ilkin addım sayıla bilər. Aşağıdakı cədvəl əyani olaraq məcburi əməyi müəyyənləşdirməkdə şirkətlərə yardımçı ola bilər.

cədvəl 4

Təcrübədə məcburi əməyin tanınması

İşə razılığın olmaması (məcburi əməyə doğru “yol”)

Qul və ya girov statusunda
doğulmaq /soya mənsub
olmaq

Zorla qaçırılma və ya
oğurlanma

Bir şəxsin başqasına satılması

İş yerində fiziki azadlıqdan
məhrum etmə - həbsxanada və
ya fərdi saxlama

Psixoloji məcburetme, iş
görmək üçün əmr etmə,
itaətsizliyə görə qeyri cərimə

Borc səbəbi ilə (hesabların
təhrifi, artmış qiymətlər,
malların və xidmətlərin
qiymətlərinin endirilməsi,
əlavə faiz xərcləri)

İş növləri və müddətini
haqqında uydurmalar və ya
doğru olmayan vədlər

Maaşların gecikdirilməsi və
ya verilməməsi

Şəxsiyyəti təsdiq edən
sənədlərin və ya digər şəxsi
mülkiyyətin saxlanılması

Cəza təhlükəsi ilə qorxudulma (bir kəsi məcburi əməyə zorlamağın üsulu)

İşçiyə onun ailəsinə və yaxud
ona yaxın kimsələrə fiziki güc
tətbiqi

Seksual zorakılıq

Həbsdə salınma və ya azadlıqdan
məhrum etmə

Maliyyə cərimələri

Səlahiyyətli orqanlara bildirilmə
(polis, immiqrasiya və
deportasiya)

Gələcək məşğulluq
imkanlarından təcrid etmə

İcmadan və ya sosial həyatdan
təcrid etmə

Hüquq və imtiyazlardan
məhrum etmə

Qida, sığınacaq və digər
ehtiyaclardan məhrum etmə

Pis iş şəraitinə keçirtmək

Sosial statusun itirilməsi

Məcburi əmək çox vaxt yoxsulluqdan, qeyri bərabərlikdən və ayrışdırılışdan qaynaqlanır. Bununla belə dünyanın bəzi yerlərində siyasi faktorlardan meydana çıxır. Bu təlimatların istifadəçiləri üçün ola bilsin ki, sui istifadə təchizatçılar və podratçılar vasitəsi ilə bilavasitə olsun və bu zaman bu münasibətləri yoluna qoymaq üçün lazımlı tədbirlərin görülməsi tələb olunacaq.

Məcburi əməyin ləğv olunması üçün fəaliyyət yalnız məcburi əməyə zorlanan fərdlərin ehtiyaclarını deyil, eləcə də onların ailələrinin ehtiyaclarını diqqətə almaq üçün hərtərəfli vasitəçilik tələb edir. Məcburi əmək aşkar edildikdə bu fərdlər azad edilməli və tələblərə cavab verən digər alternativlər əldə etmələri üçün avadanlıqlar və xidmətlərlə təmin olunmalıdırlar. Ümumilikdə, məcburi əməyin tətbiqinin ləğv olunmasına yardım etmək üçün iş yeri və birlik fəaliyyətlərinin birləşməsi gərəklidir.

İŞ YERİNDƏ

Məcburi əməklə bağlı milli qanunun və tənzimləmələrin müddəalarına riayət etmək, milli qanunvericilik kifayət etmədikdə, beynəlxalq əmək normalarını nəzərə almaq.

Şirkət fəaliyyətləri və digər məsələlərlə məşğul olduqda xidmətin müddəti və şərtlərini, işə götürülmənin könüllü olmasını, işdən çıxmanın sərbəst olmasını (müvafiq prosedurları daxil etməklə) və işi tərk etmə və saxlamaqla bağlı cərimələri əhatə edən işə götürmə müqavilələrinin bütün işçilərlə bağlanmasını təmin etmək.

Şirkətdən işçilərin maliyyə depozitlər almasını əngəlləyən siyasət və prosedurlar təsis etmək.

Menecerlərini 4-cü cədvəli baxışdan keçirməyə və müvafiq tədbirlər görməyə təşviq etmək.

Əgər şirkətin nüfuz sahəsində məcburi əmək aşkarlansa, həmin işçilərin adekvat xidmətlərlə iş yerini dəyişdirmək. Mümkün olduqda, işçilərə uyğun seçim etməkdə yardım etmək.

Digər məsələlərdə lazımlı tədbirləri həyata keçirmək.

Birliyin Fəaliyyətində

Şirkətlər mümkün olduqda məcburi əməyi aradan qaldırmaq üçün birlik fəaliyyətlərini genişləndirməyi dəstəkləyə bilər, işçilərə məcburi əməkdən xilas olmağa və öz istəkləri ilə seçilmiş işlər tapmaqda yardım edə bilər.

Digər şirkətlərlə, bölmə birlikləri və işəgötürənlərin təşkilatları ilə bu məsələyə sənaye miqyasında yanaşmaqla ortaq fəaliyyət göstərmək, həmkarlar ittifaqları, qanun icraedici orqanlarla, əmək müfəttişlikləri və digər təşkilatlarla əlaqələr yaratmaq.

Yerli, dövlət və ya milli səviyyədə təmsilçi isə gətürənlərin təşkilatında iş birliyi və ya məcburi əmək üzrə komitə təsis etmək və ya bunlarda iştirak etmək.

Milli səviyyədə məcburi əməklə mübarizə aparmaq üçün əsas tədbirlərin bir hissəsi və qurumsal tərtibat kimi məcburi əməyə qarşı Milli Fəaliyyət Planının inkişafını dəstəkləmək.

Şirkətin nüfuz sahəsində məcburi əməyin keçmiş qurbanları üçün bacarıqların inkişaf etdirilməsi və peşə təlimi imkanları yaratmaqla qarşı alma və yenidən integrasiya proqramlarında iştirak etmək.

Mümkün olduqda , media kompaniyaları daxil olmaqla milli və beynəlxalq proqramlarda iştirak etmək və yerli və milli orqanlarla ,fəhlə təşkilatları ilə və digər tərəfdaşlarla əməkdaşlıq etmək.

Uşaq əməyinin aradan qaldırılmasını dəstəkləmək

(BMT Qlobal Sazişinin 5-ci Prinsipi)

Uşaq əməyinə nə aiddir

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı konvensiyaları (Minimum yaş həddi Konvensiyası No 138, Uşaq Əməyinin Ağır Formaları No 182) milli qanunvericilik üçün işə qəbul prosesində icbari təhsili tamamlama yaşından və ya hər bir halda 15 yaşdan az olmayan minimum yaş təyin etmək üçün çərçivə qoya bilər. Daha az yaşlar müvəqqəti olaraq icazə verilə bilər. –iqtisadi və təhsil imkanları az inkişaf etmiş ölkələrdə minimum yaş həddi 14, və yüngül işlər üçün isə 12-dir. Bununla yanaşı təhlükəli işlər üçün minimum yaş həddi bütün ölkələrdə 18-dir.

Cədvəl 5

İşə qəbul üçün minimum yaş həddi

İnkişaf etmiş ölkələr

İnkişaf etməkdə olan ölkələr

Adi iş	15 yaş	14 yaş
--------	--------	--------

Təhlükəli iş	18 yaş	18 yaş
--------------	--------	--------

Yüngül iş	13 yaş	12 yaş
-----------	--------	--------

Uşaq əməyi gənclərin məşğulluğu ilə qarışdırılmamalıdır, belə ki, gənclər istədikləri işlə məşğul ola bilərlər, lakin təhlükəli işdən və uşaq əməyinin digər ağır formalarından qorunmalıdırlar.

Uşaq əməyi insan hüquqlarını pozan istismar növüdür. Bu beynəlxalq vasitələrlə qiymətləndirilib və müəyyənləşdirilib. Bu beynəlxalq ictimaiyyətin və demək olar ki bütün ölkələrin uşaq əməyinin aradan qaldırılması üçün bəyan edilmiş siyasətidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 182 No Konvensiyası hökumətləri 18 yaşdan az uşaqlar müəyyən olunmuş işlərdə çalışdıqda təcili və təxirəsalınmaz tədbirlər görməyə çağırır. Onlar:

Ağır məcburi əməyin bütün formaları-uşaq alveri, borc qarşılığı əmək, məcburi və icbari əmək və uşaqların silahlı qarşıdurmada istifadə edilməsi.

Əxlaqsızlıq ,pornoqrafiya istehsalı və pornoqrafik məqsədlərlə uşaqların istifadəsi və onlara təklif edilməsi,

Qanuna zidd fəaliyyət xüsusilə qeyri-qanuni ticarət və narkotik istehsalı məqsədilə uşaqların istifadəsi və onlara təklif edilməsi,

Sağlamlılıqlarına təhlükəsizliklərinə və onların təbiəti etibarlı ilə tərbiyələrinə zərərli təsir göstərən işlər və şərait.

Şirkətlər uşaq əməyini ləğv etmək üçün səy göstərməlidirlər. Uşaq əməyinin ağır formalarının ləğvi üçün göstərilən cəhdlər digər uşaq əməyi formalarına bəraət qazandırmaqda istifadə olunmamalıdır.

Nə üçün şirkətlər uşaq əməyindən narahat olmalıdırlar.

Uşaq əməyi uşağın fiziki, sosial əqli, psixoloji və ruhi inkişafına xələl gətirir. Uşaq əməyi onları uşaqlıqdan və böyüklükdən məhrum edir. Onlar təhsildən məhrum edilir və ola bilsin ki ailələrindən ayrı salınır. Orta təhsilini tamamlamayan uşaqlar çox vaxt savadsız qalır və heç vaxt sənət əldə etmək üçün bacarıqlara yiyələnmiş və müasir iqtisadiyyatın inkişafında rol oynamır. Nəticə etibarlı ilə, uşaq əməyi səriştəsiz, keyfiyyətsiz fəhlə yetişdirir və iş qüvvəsində bacarıqların inkişafını təhlükə altında qoyur.

Uşaqlar insan hüquqlarından böyüklərdən heç də az faydalanmır. Onların yaşlarından və onların hələ böyüməkdə və bilik və təcrübə qazanmasından qaynaqlanan bəzi hüquqları var. Bu hüquqlar iqtisadi istismardan və onların sağlamlığına, təhlükəsizliyinə, tərbiyəsinə zərərli, inkişafına əngəl törədən təhsildən uzaqlaşdıran səbəblərdən qorumağı əhatə

edir. Uşaq əməyi məsələsinin mürəkkəbliyi şirkətlərə bu məsələyə həssas yanaşmağı, işləyən uşaqların daha çox istismara məruz qalmasına səbəb olan tədbirlər görməməyi ifadə edir. Bununla belə, 5-ci prinsipdə bildirildiyi kimi, bütün şirkətlərin məqsədi nüfuz sahələrində uşaq əməyini aradan qaldırmaq olmalıdır.

Uşaq əməyi ilə əlaqənin olması şirkətin etibarını zədələyə bilər. Geniş təchizat və xidmət dairəsi olan transmilli şirkətlərin biznes ortağı vasitəsi ilə olsa belə, titulu zədələməyə və gəlir və hissə sənədinin dəyərində güclü geriləmələrə səbəb ola biləcəyi doğrudur.

Nəyə görə şirkətlər uşaq əməyinə görə narahat olmalıdırlar?

Uşaq əməyi hər bir şirkətdə narahatlıq doğurmalıdır. Bu hal hazırda bir çox inkişaf etməkdə olan ölkələrdə ciddi məsələdir. Lakin bu az da olsa inkişaf etmiş ölkələrdə məsələnin immiqrant cəmiyyətlərdə də gözə çarpır.

Uşaq əməyinin səbəb və nəticələrini anlamaq, təbliğatı inkişaf etdirmək ilkin addımdır. Bu məsələləri müəyyənləşdirmək və biznes daxilində uşaq əməyinin problem olub olmamasını aydınlaşdırmağı ifadə edir. Coğrafi olaraq uzaq məsafədə tədarük dairələrində xüsusi sənaye bölmələrindən satın alan şirkətlər daha ehtiyatlı olmalıdırlar. Gərəkli etina ilə davranışın bir hissəsinə şirkətin fəaliyyət göstərdiyi sahələrdə uşaq əməyinə meyilli sektorlardan xəbərdar olmaq üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və başqa araşdırmaları nəzərdən keçirmək daxil olmalıdır.

İŞ YERİNDƏ

Milli əmək məcəlləsi və qanunlarının minimum yaş həddi müddəalarına riayət etmək, milli qanunvericilik yetərli olmadıqda, beynəlxalq əmək standartlarını nəzərə almaq.

Yaş həddinin təsdiq olunması üçün adekvat və təsdiqləyici mexanizmlərdən istifadə etmək

Mümkün qədər uşaqları iş yerindən uzaqlaşdırma və ailəsini adekvat xidmət və tutarlı alternativlərlə təmin etmək.

Podratçılar, təchizatçılar və digər biznes filiallarının uşaq əməyi ilə mübarizə aparmasına təsir göstərmək.

BİRLİYİN FƏALİYYƏTİNDƏ

Şirkətlər uşaq əməyini aradan qaldırmaq üçün mümkün olduqda ictimai cəhdləri daha böyük miqyasda etməyə dəstək ola bilərlər ,uşaqları işdən uzaqlaşdırıb keyfiyyətli təhsil və sosial qoruma ilə təmin edə bilərlər.

Digər şirkətlərlə, bölmə birlikləri və işəgötürənlərin təşkilatları ilə bu məsələyə sənaye miqyasında yanaşmaqla ortaq fəaliyyət göstərmək ,həmkarlar ittifaqları, qanun icraedici orqanlarla, əmək müfəttişlikləri və digər təşkilatlarla əlaqələr yaratmaq.

Yerli, dövlət və ya milli səviyyədə təmsilçi işə götürənlərin təşkilatında iş birliyi və uşaq əməyi üzrə komitə təsis etmək və ya bunlarda iştirak etmək.

Milli səviyyədə uşaq əməyinə qarşı mübarizə aparmaq üçün əsas tədbirlərin bir hissəsi və qurumsal tərtibat kimi uşaq əməyinə qarşı Milli Fəaliyyət Planının inkişafını dəstəkləmək.

Şirkətin nüfuz sahəsində əvvəlcədən işləmiş uşaqlar üçün bacarıqların inkişaf etdirilməsi və peşə təlimi imkanları yaratmaqla qarşı alma və yenidən integrasiya proqramlarında iştirak etmək.

Mümkün olduqda, media kompaniyaları daxil olmaqla milli və beynəlxalq proqramlarda iştirak etmək və yerli və milli orqanlarla, fəhlə təşkilatları ilə və digər tərəfdaşlarla əməkdaşlıq etmək.

Məşğulluq və işlə əlaqədar ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması

(BMT Qlobal Sazişinin 6-cı prinsipi)

Məşğulluq və İşlə Əlaqədar ayrı-seçkilik nə deməkdir?

Potensial namizədin xidmətə və işə xas tələblərlə əlaqəsi olmayan xüsusiyyətlərinə görə fərqli yanaşma olduqda və yararlı hesab edilmədikdə məşğulluqda və vəzifədə ayrı-seçkilik meydana çıxır. Bu xüsusiyyətlər bir qayda olaraq milli qanunvericilikdə əhatə olunur: irq, rəng, cins, dini və siyasi əqidə, milli və sosial mənşə. Bundan əlavə, bəzi ölkələr cinsi meyllilik, yaş, HIV, QİÇS və s. kimi sahələrdə mühafizəni genişləndirib.

Bununla belə, 6-cı prinsip məşğulluq və vəzifədə ayrı-seçkilik meydana çıxması ehtimalı olan digər motivləri də nəzərə almağa imkan yaradır. Şirkətlər milli qanunvericiliklə qadağan olunmuş motivlərdən də xəbərdar olmalıdırlar.

Ayrı-seçkilik müxtəlif işlə bağlı fəaliyyətlərdə meydana çıxa bilər. Bunlara məşğulluğun əldə edilməsi, xüsusi vəzifələr, təlimlər, peşə idarəetməsi və sosial təhlükəsizlik aiddir. Bundan əlavə bu aşağıda göstərildiyi kimi məşğulluğun şərtləri və müddəti ilə bağlı mövcud ola bilər.

İşçi yığımı

İş haqqı

İş və istirahət saatları, məzuniyyətlər

Anaıq məzuniyyəti

Sahibliyin qorunması

İşə təyin olunma

Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və vəzifənin artırılması

Təlim imkanları

Təşviqat perspektivləri

Peşə sağlamlığı və təhlükəsizliyi

Məşğulluğa son qoyulması

Bəzi ölkələrdə yaş və HIVə yoluxma kimi iş yerində ayrı-seçkiliyə səbəb olan əlavə məsələlərin getdikcə vacibliyi artır.

İşdə ayrı-seçkiliyin parametrlərinin yayılmasını və kənd təsərrüfatı biznesində və ya yüksək texnologiyalı şəhər əsaslı biznesdə də problem ola biləcəyini anlamaq mühümdür.

Ayrı seçkilik bir neçə formada ola bilər. Məsələn qanunlar və ya qaydalar aşkar şəkildə şəxsin məşğulluğuna məhdudiyyət qoyursa bu bilavasitə ola bilər. Bununla belə qərəzli yanaşma çox vaxt dolaylı şəkildə olur və davranış və münasibətdən yaranır. Bəzi ayrı-seçkilik formaları mədəniyyətlə bağlı ola bilər.

Ayrı-seçkiliyin qoyulmaması işçilərin işə uyğunluğu əsasında seçilməsi və başqa səbəblərlə fərqləndirilməməsi, kənarlaşdırılmaması, üstünlük verilməməsi deməkdir. İşdə ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçilər imkanlarından məhrum olunublar və onların təməl insan haqları pozulub.

Bu əlaqəli şəxsə və onun cəmiyyətə verə biləcəyi dəstəyə mənfi təsir göstərir. İş yeri cəmiyyəti ayrı-seçkilikdən azad etmək üçün strateji giriş məntəqəsidir. İş yerində ayrı-seçkiliklə mübarizə aparma insanların erkən yaşlarda qeyri-bərabərlik səbəbindən təhsil ala bilməməsi kimi çatışmamazlıqları yüngülləşdirməyə yardım edir. İş şəraitində müxtəlif irqlərdən, müxtəlif cinsdən işçilər bir arada çalışdırılırsa və onlara bərabər şəkildə davranılırsa bu ortaq məqsəd qurmağa xidmət edir. Bu şəkildə hərəkət etmək, bu stereotipləri məhv edir və ayrı-seçkiliyin əsasına zərər vurur.

Ayrı-seçkiliyin meydana çıxdığı hallarda əsaslı etirazlar üçün səmərəli vasitələrə ehtiyac duyulur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 5 minimum hədd normalaşdırır. Milli qanun və təcrübələr daha da genişləndirilə bilər və işdə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün daha mükəmməl yanaşmaları əhatə edə bilər.

Məşğulluq və vəzifə ilə bağlı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün şirkətlər nə edə bilər

Biznes nöqteyi nəzərdən ayrı-seçkiliyin bir mahiyyəti yoxdur. Bu potensial şirkət daxili və cəmiyyətdə baş verə biləcək sosial gərginliklərə aparıb çıxarır. Məşğulluqda qərəzli təcrübələrdən istifadə edən şirkətlər yüksək bacarıqlara və rəqabətə malik olan işçilərdən özünü məhrum edir. Ayrı-seçkilik təcrübəsi bacarıqların inkişafı və milli və global iqtisadiyyatda rəqabəti gücləndirmək üçün fərsətlərin əldən verilməsi ilə nəticələnir. Ayrı-seçkilikdən qaynaqlanan kin və inciklik fərdlərin və komandanın fəaliyyətinə mənfi təsir göstərir. Nəticədə, ayrı-seçkilik şirkətin gəlirləri və hissə sənədinə mənfi təsir göstərməklə etibarını zədələyə bilər.

İlk olaraq şirkətlər bütün əlaqədar yerli və milli qanunlara hörmətlə yanaşmalıdırlar. Bərabərliyi təşviq etmək üçün meyarlar təqdim edən hər bir şirkət işçi qüvvəsində dil fərqlilikləri, mədəni və ailə vəziyyətlərindən xəbərdar olmalıdır. Menecerlər və nəzarətçi heyəti xüsusilə ayrı-seçkililiyin müxtəlif formalarını anlamağı və işçi qüvvəsini necə təsir göstərməsini tapmağa çalışmalıdırlar.

İŞ YERİNDƏ

İşçi yığımı, yerləşdirmə, təlim və bütün səviyyələrdə heyətin maaşının artırılması üçün keyfiyyətləri, bacarıqları, təcrübələri əsas sayan şirkət siyasəti və prosedurları təsis edin.

Bərabər məşğulluq məsələləri üzrə yüksək səviyyədə öhdəliklər təyin edin, bərabər məşğulluq praktikasına rəhbərlik üçün şirkət miqyasında aşkar siyasət və prosedurlar təsis edin və bu sahədə arzuolunan fəaliyyətdə inkişaf üçün müvəffəqiyyəti təmin edin.

Əlillik təbliğatı daxil olmaqla ayrı-seçkiliyə yol verməmək üçün tədbirlər və təcrübələr üzrə heyət təlimi təşkil edin. Əlilliyi olan işçilərin, müştərilərin və digər ziyarətçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün münasib qaydada fiziki şərait tərtib edin.

Fərqli yanaşmanın işə aid tələb olub olmamasını dəyərləndirmək üçün fərdi əsasla çalışın və ardıcıl şəkildə müəyyən qruplar üçün əlverişsiz olan iş tələbləri ərizələrindən uzaq olun.

İşçilər üçün imkanların və təşkilat daxilində onların ardıcılığının şəffaf şəkildə qiymətləndirilməsi üçün şəxsi heyətin yığımı, təlimlər, təşviqat qeydlərini saxlayın.

Ayrı-seçkilik aşkarlandıqda şikayətləri diqqətə almaq üçün narazılıqların yoluna qoyulması prosedurları tərtib edin, müraciətləri tənzimləyin, və işçilər üçün müraciət yeri təmin edin.

İşçilərin narazılıqlarını və narahatçılıqlarını bildirməyə mane olan formal strukturlardan və qeyri-formal mədəni məsələlərdən xəbərdar olun.

Bacarıqların inkişaf etdirilməsi və xüsusi peşələr üzrə proqramlar təsis edin.

BİRLİYİN FƏALİYYƏTİNDƏ

Tolerantlıq mühiti və peşə imkanları üçün yetkin insanların təhsil proqramları, sağlamlıq və uşaq müdafiəsi kimi xidmətlərdə bərabər imkanlar yaratmaq cəhdlərini təşviq edin və dəstəkləyin.

Xarici fəaliyyətlərdə şirkətlər mədəni adət ənənələrlə uzlaşa bilərlər və işçilərin nümayəndələri və hökumət orqanları ilə qadınların və azlıqların məşğulluğa bərabər şəkildə yiyələnməsi üçün iş görə bilərlər.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı resurslarının siyahısı

Bu hissədə əmək prinsiplərini həyata keçirmək üçün şirkətlərə yardımçı ola biləcək Beynəlxalq Əmək Təşkilatı resurslarının inventarizasiyasından bəhs olunur. Buna informasiya resursları, təlimat sənədləri, təlim materialları aiddir. Bu Beynəlxalq Əmək Təşkilatı nəşrlərinin hərtərəfli kataloqu deyil, yalnızca əmək prinsiplərinin və onların tətbiqinin asanlaşdırılması üçün praktiki təlimatları əhatə edir.

Resurslar aşağıdakı kimi təsnif olunub:

Əsas qlobal resurslar : BMT Qlobal Sazişinin 4 əsas əmək prinsipi ilə birbaşa əlaqədar materiallardan ibarətdir.

Əlavə resurslar: xüsusi regionlarda və ölkələrdə inkişaf etdirilmiş və ya əmək prinsiplərini daha geniş kontekstdə ələ alan materiallar aiddir.

6-cı Cədvəl

Biznes üçün BƏT-in Xidmət Masası

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsini əsas alaraq biznes fəaliyyətlərini beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırmağa çalışan şirkət menecerləri və işçiləri üçün tək pəncərə prinsipi ilə çalışan xidmətdir. Biznes üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yardım masası biznes üçün əldə edilə biləcək resurslar və tez-tez rast gəlinən suallar daxil olmaqla bir neçə əmək mövzuları haqqında başlıca informasiyalar ilə təmin edir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yardım masası həmçinin spesifik suallara cavab verir. Bu fərdi yardım xidməti ödənişsiz və etibarlıdır və şirkət menecerləri və işçiləri, hökumət agentlikləri və bu işdə maraqlı digər təşkilatlara açıqdır. Suallar birbaşa assistance@ilo.org ünvanına yönləndirilə bilər.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yardım masası anonim şikayətləri dəyərləndirmir və milli əmək məəcəlləsi və ya milli sənaye münasibətləri praktikası haqqında məlumat vermir.

Əlavə məlumat üçün baxın : <http://www.ilo.org/business>

Əsas qlobal resurslar

Beynəlxalq vasitələr və Korporativ Sosial Məsuliyyət. KSM-in əmək münasibətləri üzrə kitabça: Prinsiplərdən Təcrübəyə

Bu kitabça (KSM) konseptinin təkamülünü, beynəlxalq təşkilatların və Avropa Birliyinin bu sahədə oynadığı rol, iş yeri təşəbbüslərini təsvir edir. Xüsusilə KSM sahəsində üç beynəlxalq təməl prinsipləri Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsi, İƏİT Transmilli təşkilatlar üçün və BM Qlobal sazişi şərh edir.

Dərc edilib. Cenevrə 2007

Dil seçənləri İngilis, Fransız, İspan, Ərəb.

Onlayn şəkildə mövcuddur :

www.ilo.org/empent/Whatwedo/publications/lang-en/docNameWCMS_101247/index.htm

Məcburi əməyə qarşı mübarizə: İşəgötürənlər və biznes üçün məlumat kitabçası

Bu məlumat kitabçasının əsas məqsədi məcburi əmək və insan alveri ilə bağlı müxtəlif məsələləri anlamaqda və nizamlamaqda biznes təşkilatları və işəgötürənlərin təşkilatlarına köməklik göstərməkdir. Bu əsas informasiya, məcburi əmək və insan alveri üzrə son statistikalar, əsas məsələlərə baxış, və əlavə oxumaq üçün mənbələr təqdim edir. Sektorlararası yanaşmanı ərz edir və müxtəlif regionlardan, ölkələrdən və müxtəlif miqyaslı şirkətlərdən alınmış informasiyaları təqdim edir. Məlumat kitabçasında fəaliyyət nümunələri götürülmüş ölçüləri təsvir edir. Məlumat kitabçası iqtisadi fəaliyyətləri məcburi əməyə diqqət yetirmək üçün praktiki təlimatlarla təmin edən müstəqil alətlər və bukletlərdən hazırlanıb.

1. Giriş və icmal
2. İşə götürənlərin tez-tez ünvanlandığı suallar
3. Məcburi Əməklə mübarizədə başlıca prinsiplər
4. Şikayətləri dəyərləndirmək üçün siyahı və idarəetmə
5. Fəaliyyət üçün təlimat
6. Fəaliyyət üçün məsləhətlər

7. Əla təcrübə-örneklərin öyrənilməsi

Dərc edilib. Cenevrə 2007

Dil seçənəkləri: İngilis, İspan, Ərəb, Çin

Onlayn şəkildə mövcuddur

www.ilo.org/sapfl/informationresources/ILOpublications/lang-en/docName--WCMS_101171/index.htm

Biznes Liderləri üçün məcburi Əmək və İnsan alverinə qarşı mübarizə aparmaq üçün 10 qayda.

Məcburi Əmək və insan alverinə qarşı mübarizədə biznes fəaliyyəti üçün qaydalar. BM Qlobal Sazişin illik baxışında 2007-ci il Liderlərin Sammitində dərc olunub.

Dərc edilib: Cenevrə 2007

Dil seçənəkləri: ingilis dili

Nüsxələr forcedlabour@ilo.org ünvanına yazmaqla əldə edilə bilər.

Uşaq Əməyinin aradan qaldırılması üzrə İşəgötürənlər üçün təlimatlar

Bu uşaq əməyini anlamaq və əleyhinə tədbirlər görmək üçün iqtisadi fəaliyyətlərə və onların təşkilatlarına yardım məqsədilə tərtib edilmiş 3 təlimat dəstidir. Təlimatlar Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı və Beynəlxalq Əmək Təşkilatı İşəgötürənlərin Fəaliyyət Bürosunun birgə cəhdlərinin nəticəsidir və müxtəlif işəgötürənlərin təşkilatlarının və Uşaq əməyinin aradan qaldırılması üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Beynəlxalq Proqramının ekspertləri tərəfindən nəzərdən keçirilib. Üç praktiki təlimat uşaq əməyinin qarşısının alınması, uşaqların işdən çıxarılması, gənc işçilərin təhlükəli şəraitdən qorunması barədə fikirlər, məsləhətlər və nümunələri əhatə edir.

1-ci Təlimat uşaq əməyi problemini izah edir. Bu problemi müəyyənləşdirir, uşaq əməyinin səbəb və nəticələrini şərh edir. Bu təlimat həmçinin Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Minimum Yaş həddi 138 No Konvensiyanın və Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Uşaq Əməyinin Ağır Formaları 182 No Konvensiyanın izahatını verir.

2-ci Təlimat müəssisələrə ünvanlanır və onların uşaq əməyinin aradan qaldırılması üçün mümkün strategiyaları və seçimlərini şərh edir.

3-cü Təlimat işəgötürənlərin təşkilatları və digər biznes təşkilatlarının öz üzvlərinə uşaq əməyi mövzusunda diqqət yetirmələrinə kömək etməkdə oynaya biləcəkləri kollektiv roldan bəhs edir.

Dərc edilib: Cenevrə 2007

Dil seçənləri: ingilis, fransız, ispan, rus dili

Məkan: Onlayn şəkildə mövcuddur

www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/Whatwedo/projects/cl/guides.htm

Uşaq Əməyinə Nəzarət Resurs Təchizatı

Təlimatlar, dərsliklər və bir çox ölkələrdə və sektorlarda uşaq əməyinə nəzarətdə uğurlu təşəbbüslər daxil olmaqla geniş sayda materiallar.

Dərc edilib: Cenevrə 2005

Dil seçənləri: ingilis, fransız, ispan dilləri

Onlayn şəkildə mövcuddur:

<http://www.ilo.org/ipceinfo/product/viewProduct.do?productId=1501>

İşəgötürənlər üçün alətlər dəsti : Fərqlilikdə bərabərliyi təşviq etmək

Bu alətlər dəsti iş yerində bərabərlik və fərqliliklə bağlı məsələlərin öhdəsindən gəlməyə işəgötürənlərə kömək etmək üçün materiallardan ibarətdir. Bu Avropada digər təşkilatlara da tətbiq oluna biləcək ümumi ideyalarla təmin etmək üçün həvəsləndirici təlimat kimi xidmət etmək məqsədilə hazırlanıb.

Dərc edilib: Cenevrə 2006

Dil seçimləri: ingilis, fransız, ispan

Onlayn şəkildə mövcuddur :

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employerstoolkit_en.pdf

Daimi müəssisələrin təminatı üzrə nəticələr

2007-ci il İyun ayında Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən qəbul edilmiş bu nəticələr daimi müəssisələrin inkişafı üçün münbit şəraitin yaradılması üçün 17 əsas faktor və eləcədə 6 prinsip ürəli sürür ki, davamlılığı təmin etmək üçün müəssisələr əməl etməlidirlər.

Dərc edilib: Cenevrə, 2007

Dil seçimləri: ingilis, fransız, ispan, ərəb, çin, rus dillərində

Onlayn şəkildə mövcuddur:

www.ilo.org/public/global/Whatwedo/Officialmeetings/ilc/ILC Sessions/96thSession/lang--en/docName--WCMS_114235/index.htm

Transmilli Şirkətlər və Sosial Siyasətə dair Prinsiplərin Üçtərəfli Bəyannaməsi

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Transmilli şirkətlər bəyannaməsi transmilli şirkətlərin iqtisadi və siyasi inkişafa dəstəyini təşviq etməyə və onların fəaliyyətindən irəli gələn çətinlikləri minimuma endirməyə və həll etməyə müvəffəq olmağa çalışır. Bu şirkətlərin könüllü şəkildə ümumi tədbirlər, vəzifədə irəliləmə və təhlükəsizlik, davranış və imkanların bərabərliyi, təlimlər, maaşlar və gəlirlər, minimum yaş həddi, peşə sağlamlığı və təhlükəsizliyi və sənaye münasibətləri sahəsində beynəlxalq əmək standartlarından alınmış prinsipləri necə tətbiq edə biləcəyi barədə tövsiyələri əhatə edir.

Dərc edilib Cenevrə, ən son əlavələr 2006-cı il.

Dil seçimləri ingilis, fransız, ispan, ərəb, bahasa, italyan, yapon, (2006-cı il variantı), Azərbaycan, Braziliyada işlənən portuqal dili, çin, fin, alman, macar, suahili dili, polyak, rus, türk (2000-ci il variantı) dillərində

Onlayn şəkildə mövcuddur:

www.ilo.org/empent/Whatwedo/publications/lang-en/docName--WCMS_094386/index.htm

İşdə fundamental prinsiplər və hüquqlar üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Bəyannaməsinin riayət olunmasına dair qlobal məruzə

Hər il Qlobal hesabat Bəyannamədə ifadə olunmuş hüquqların və prinsiplərin biri ilə əlaqədar hazırkı situasiyanın dinamik təsvirini verir. Bu hesabatlar bəyannamə ilə əlaqədar qlobal və regional məsələlərdə meyillərin obyektiv görüntüsüdür və xüsusi diqqət tələb edən sahələri vurğulayır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının texniki əməkdaşlıq proqramlarının prioritetlərini müəyyən etmək üçün əsas rolunu oynayır. Yaxın zamandakı nəşrlərə daxildir:

Uşaq əməyinə qarşı fəaliyyətin sürətləndirilməsi 210

Tutub saxlamanın qarşılığı 2009

Təcrübədə azad müttəfiqlik: keçilmiş dərslər 2008

İşdə bərabərlik: Çətinliklərin nizama salınması 2007

Uşaq əməyinə son qoyulması 2006

Məcburi əməyə qarşı qlobal əməkdaşlıq 2005

Sosial Ədalət üçün tənzimləmə 2004

İşdə bərabərlik üçün vaxt 2003

Uşaq əməyi olmadan gələcək 2002

Məcburi əməyə son qoyulma 2001

Sizin iş yerində səsiniz 2000

Dərc edilib: Cenevrə

Bütün hesabatlar mövcuddur:

İngilis, fransız, ispan, ərəb, çin, alman, rus dillərində

Onlayn şəkildə mövcuddur: [http/ www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)

Əlavə resurslar

Təlim proqramı “KSM-in əmək münasibətləri: Təcrübədən Praktikaya”

Bu proqram İtaliya tərəfindən maliyyələşdirilmiş Qlobal Saziş üzrə davam etdirilə bilən inkişaf layihəsi KSM sahəsində 3 beynəlxalq təməl prinsipləri Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Transmilli şirkətlər bəyannaməsi, Transmilli şirkətlər dair İƏİT və Qlobal Sazişi daha yaxşı anlatma məqsədi daşıyır və əmək məsələlərinə dair prinsipləri həyata keçirmək üçün elementlərlə təmin edir. Bu 6 moduldan ibarətdir.

Modul 1 KSM konseptinin təkamülünü və beynəlxalq təşkilatların və Avropa Birliyinin bu sahədə oynadığı rol və iş yeri təşəbbüslərini təsvir edir. Yuxarıda qeyd olunmuş üç təməl prinsipləri və işdə əsas prinsip və hüquqları izah edir.

Digər modullar şirkət menecerləri və işçi təşkilatlarına əmək prinsiplərini anlamaqda yardım etmək məqsədi daşıyır və onları təcrübədə tətbiq etmək barədə ideyalar verir. Aşağıdakı mövzuları əhatə edir:

Modul 2 Sənaye münasibətləri

Modul 3 Məcburi əməyin və uşaq əməyinin səmərəli şəkildə ləğv edilməsi

Modul 4 Məşğulluq və peşə ilə bağlı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması

Modul 5 Peşə təhlükəsizliyi və sağlamlığı

Modul 6 Təlim və bacarıqların inkişaf etdirilməsi

Dərc edilib Cenevrə

Mövcuddur: İngilis, Fransız, İspan, Ərəb

İşəgötürənlər üçün Sosial dialoq (SD) və Kollektiv sövdələşmə (KS) üzrə təlim materialları

Bu materiallar Beynəlxalq Əmək Təşkilatı /Vyetnam Sənaye münasibətləri Layihəsi tərəfindən hazırlanıb və SD və KS üzrə təşviqatı dəstəkləmə və həyata keçirmədə müxtəlif rolları olan işəgötürənlər, ittifaq sədrləri və hökumət rəsmiləri üçün təlimin bir hissəsidir. Bu paket aşağıdakı 5 moduldan ibarətdir.

1. SD və KS nin əhəmiyyəti sosial dialoq konsepti ilə tanışlıq və iş yerində SD inkişaf etdirmək üçün müxtəlif mexanizmlər (gündəlik iclas, təkliflər qutusu, əmək idarəetmə şurası və kollektiv sövdələşmə)
2. İnternet əsaslı sövdələşmə üsulu: üsul haqqında və onların kollektiv sövdələşmədə uğurlu tətbiq olunması barədə təlimatlar
3. Menecerlər üçün SD və KS –də əsas məqamlar: menecerlər üçün iş yerində SD-u irəlilətmək üçün əlavə vasitələrlə tanışlıq və menecerlər üçün uğurlu kollektiv sövdələşməyə nail olmaq üçün 4 mərhələ üzrə spesifik təlimatlar.
4. Nümayəndəlikdə əsas məqamlar, ittifaq liderləri üçün SD və KS uğurlu kollektiv sövdələşməyə nail olmaq üçün 4 mərhələ üzrə spesifik təlimatlar.
5. SD və KS-ni dəstəkləməkdə hökumətin rolu ABŞ Federal Vasitəçilik və Barışıq Xidmətinin Vyetnam hökumət rəsmiləri ilə sənaye münasibətlərini dəstəkləməsi barədə təcrübəsi ilə tanışlıq. Əmək vasitəçiliyi bacarıqları burada təqdim olunub.

Dərc olunub Hanoi 2006

Dil seçimi İngilis dili

Vyetnamdakı Beynəlxalq Əmək Təşkilatı İdarəsi ilə Əlaqə saxlayın(hanoi@ilo.org)

Kambodiya Geyim Sənayesi üçün təlim materialları

Bu proqramın məqsədi fabrik menecerləri və ittifaq nümayəndələrini onların işləri və sənayesinə müvafiq məsələlər barədə birgə öyrənmə imkanları yaratmaqdır. Bu proqram təməl prinsiplər və işdə hüquqlar üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı bəyannaməsinin əhatəsində olan yerli fabriklərin inkişafına yaxşı keyfiyyət və istehsalla əlaqələndirərək yardım edir. Bu həmçinin 38 (uğurlu təcrübə vərəqlərini) də əhatə edir.

Dərc edilib Fnom Fen 2008

Dil seçimləri ingilis, xmer, çin dilləri

Onlayn şəkildə mövcuddur: <http://www/betterfactories/org>

Məcburi əmək üçün insan alveri: Miqrant işçilərin işə götürülməməsinə necə nəzarət etməli

Bu dərslik insan alveri, məcburi əmək, iş tapmaq məsələlərində təbliğatı gücləndirmək məqsədi daşıyır. Miqrant işçilərin məcburi əməyə gətirib çıxaran yüksək istismara məruz qaldığı iş şəraitində işlədilməsi üzərində

diqqəti cəmləşdirir. Dərslik informasiya vermək və fəaliyyətə rəhbərlik etmək məqsədi daşıyır, tətbiqi öyrənməni təşviq edir və xoşagəlməz təcrübələrin azaldılmasında tətbiq etmək üçün siyasət tədbirlərinə, bacarıq və üsullara xüsusi əhəmiyyət verir.

Dərc edilib Cenevrə 2005

Dil seçimləri İngilis dili

Onlayn şəkildə mövcuddur. www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang—en/docName—WCMS_081894/index.htm

İnsan alveri və Biznes: İnsan alveri ilə mübarizə və onun qarşısının alınması

Bu broşur –insan alverinə qarşı mübarizə üçün Birləşmiş Millətlər Qlobal Təşəbbüsü tərəfindən BM Narkotiklər və Cinayət Bürosu, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, Beynəlxalq Miqrasiya İdarəsi və BM Qlobal sazişi ilə birgə hazırlanıb- insan alveri ilə tanışlıq və icmal və biznesin bunu diqqətə almaqda rolunu təqdim edir. Praktik ifadə ilə insan alverinin mahiyyətini, bunun biznes üçün necə bir problem olmasını və kiçik və böyük şirkətlərin bunun əleyhinə necə tədbirlər görə biləcəyini izah edir.

Dərc edilib 2010

Dil seçimi ingilis dili

Onlayn şəkildə mövcuddur

http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web/pdf

Uşaqların əmək, cinsi və digər istismar formaları məqsədilə satılması ilə mübarizə aparmaq üçün təlim dərsləri.

Bu təlim dərsləri Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və UNICEF tərəfindən İnsan alverinə qarşı BM Qlobal Mübarizə Təşəbbüsü çərçivəsində uşaqların əmək, cinsi və digər istismar formaları məqsədilə satılması ilə mübarizə aparan hökumətlərə, işçilərə, işəgötürənlərə, beynəlxalq və qeyri hökumət təşkilatlarına yardım etməyə müvəffəq olmağa çalışır. 5 kitabçadan ibarətdir.

1-ci Dərs kitabı–Uşaq alverinin mahiyyətini anlamaq

2-ci Dərs kitabı–Siyasət və sosial xidmət səviyyəsində uşaq alverinə qarşı tədbirlər

3-cü Dərs kitabı–Prosesin işləri

Tapşırıq kitabı

Təlimçi kitabı

Dərc edilib Cenevrə, 2009

Dil seçimləri ingilis, fransız, ispan

Onlayn şəkildə mövcuddur :

[www.ilo.org/ipecc/areas/Traffickingofchildren/lang—
en/WCMS_111537/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/areas/Traffickingofchildren/lang—en/WCMS_111537/index.htm)

Kakao fermalarında uşaq əməyinə son qoyulması

Vəsait 4 hissədən ibarətdir

Kakao sahəsində uşaq əməyi üzrə Sürətli Dəyərləndirmə araşdırmasının sintezi

Kakao yetişdirməyin təhlükəsizliyə və sağlamlığa ziyanları araşdırmasının nəticələri

Uşaq əməyinin aradan qaldırılması üzrə beynəlxalq proqramın bu sahədə əsas kakao alıcılarının dəstəyini əhatə edən layihəsindən əldə edilmiş təcrübələr

Kakao sahəsində uşaq əməyinə nəzarət kitabçası

Dərc edilib Cenevrə 2004

Dil seçimi İngilis, Fransız(2008)

Onlayn şəkildə mövcuddur

[http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=
6444](http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=6444)

Bərabərliyin cinslər üzrə bərabər ödəniş üçün neytral iş dəyərləndirməsi ilə təşviqi

Mərhələli təlimat

Bu təlimat bərabər ödəniş proqramı prosesinin müxtəlif metodoloji komponentlərini bəyan edir hansı işi dəyərləndirməkdən tutmuş iş dəyərləndirməsinin müxtəlif mərhələlərindən, ödənişin bərabərləşməsinə qədər. Bu cinsi ayrı-seçkilik praktikasından qaçınmaq meyarını izah edir. Bu həm işəgötürənlər həm də ittifaq nümayəndələri eləcə də, praktikantlar və təlimatçılar üçün nəzərdə tutulub. O müxtəlif məqsədləri, həyata keçirilməli olan müxtəlif əməliyyatları, cinsi neytrallıq meyarını və müvafiq təcrübələri izah edir. O həmçinin istifadəçilərin baxa bilməsi üçün siyahı və hər mərhələdə qazanıla biləcək gəlirlərin qısa icmalını əhatə edir. Mərhələlərin hər

biri ilə işləmək bu işdə məsuliyyəti olan şəxslərə iş yeri haqqında ətraflı bilgi verir, texniki və təşkilati dəyişikliklərdən köhnəlmiş və uyğun olmayan bəzi yönələrə tənqidi yanaşmağı və tanış olmayan sənətlərin xüsusilə qadınlara məxsus sənətlərin aspektlərini öyrənməyə imkan verir.

Dərc edilib Cenevrə 2009

Dil seçimləri ingilis, fransız, ispan

Onlayn şəkildə mövcuddur. http://www.ilo.org/wcmspl/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

İş yerində irqi ayrı-seçkiliklə mübarizə üçün təvazimatlar

İrqiçilik bütün səviyyələrdə fəaliyyət göstərir və fəaliyyətlərin uğursuzluqla nəticələnməsinin səbəblərdən biri də yalnız bir çıxış yolu olmasını düşündürməkdir. Əslində irqçiliyin baş verdiyi kontekstdən, situasiyadan və yerdən asılı olaraq bir çox həll yolları var. Bu avadanlıqlar irqçiliyə qarşı etiraz etmək üçün tədbirlər tələb edən şəxslər üçün tərtib edilib. Bu həm işçilərə, həm də işəgötürənlərə vəziyyəti analiz etmək və müvafiq strategiyalar təşkil etməkdə köməklik göstərir.

Dərc edilib Cenevrə, gözlənilən

Dil seçimi: ingilis, fransız, ispan

Müəssisələrində cinsi bərabərliyi təşviq etmək üçün təlimatlar - Mərakeş

Bu təlimat özəl və dövlət müəssisələrinə iş yerində qadın işçilərin bərabər imkanlardan və davranışdan yararlanmasına mane olan əngəllərin necə aradan qaldırılmasını göstərir. Bu təlimat işə götürmə, təlim, fəaliyyətin təltifi, təşviqat, bərabər haqq, iş vaxtı, iş və ailə məsuliyyətlərinin yoluna qoyulması və cinsi narahatçılıq kimi məsələlərə diqqət yetirir. Bu həm də iş yerində bərabərlik strategiyasının həyata keçirilməsi və cinsi yoxlamaların keçirilməsi. Bu həmçinin Amerika Birləşmiş Ştatları, İsveç, Fransa, Cənubi Afrika, Hindistan və Malaziya kimi bir çox ölkələrin təcrübəsini və Kanada və Mərakeşdə dərin araşdırmaları nəzərdən keçirir. Mərakeşdə üçtərəfli rəsmi görüşmədə hazırlanıb və sınaqdan keçirilib və Mərakeş xaricində ümumi istifadə üçün asanlıqla tətbiq oluna bilər.

Dərc edilib Rabat, 2008

Dil seçimi fransız, ərəb

Onlayn şəkildə mövcuddur. www.ilo.org/declaration

İş yerində əlilliyin idarə edilməsi üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatı təlimatı

Bu nəşr işəgötürənlər üçün (böyük və ya kiçik, dövlət, özəl, inkişaf etməkdə olan və ya sənayeləşmiş) iş yerində əlilliklə bağlı məsələləri idarə etmək üçün müsbət strategiyalar qəbul etmək üçün təlimatdır. Bu həm də hökumətlərin əsas rolunu və əlilliyi olan şəxslərin təşəbbüslərini diqqətə alır. Bu bütün əlilliyi olan şəxslər üçün təhlükəsiz və sağlam məşğulluq üçün tərtib edilib.

Dərc edilib Cenevrə 2002

Dil seçimi

İngilis, fransız, ispan, alman, əmhar, ərəb, bosniya, eston, fin, macar, island, yapon, latış, litva, mandarin, monqol, nepal, polyak, portuqal, rus, sloven, ukrayna dilləri

Onlayn şəkildə mövcuddur

http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang—en/docName—WCMS_103324/index.htm

İrəliyə doğru: Əlilliyi olan insanlara kifayət qədər iş- Asiya və Sakit Okeandan peşə təlimləri və məşğulluq təcrübəsi nümunələri

Bu nəşr siyasət tərtib edənləri, əlilliyi olan insanları və Asiya və Sakit okeanda xidmət göstərənləri peşə təlimi və məşğulluq proqramları ilə təmin edir.

Dərc edilib Bankok 2003

Dil seçimi İngilis

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Asiya və Sakit Okean regional ofisi ilə əlaqə saxlayın (bangkok@ilo.org)

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Əmək Miqrasiyası üzrə çoxtərəfli qaydaları

Bu nəşr milli, regional və beynəlxalq səviyyədə miqrasiya siyasəti tərtib edənlərin rast gəldiyi əsas məsələlərdən bəhs edən məcburi olmayan prinsiplərin toplusu, təlimatlar və ən yaxşı təcrübələrdir. bu həmçinin kifayət qədər iş miqrasiyanın idarə edilməsi, miqrant işçilərin qorunması, miqrasiya və inkişaf bağlarını gücləndirmək və beynəlxalq əməkdaşlığı genişləndirmək kimi məsələlərdən bəhs edir.

Dərc edilib Cenevrə 2006

Dil seçimi ingilis, fransız, ispan, rus, ərəb

Onlayn şəkildə mövcuddur

http://www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

**Gənclərin məşğulluğu Həyata keçirilmə,
işəgötürənlər üçün elektronik resurs
avadanlığı.**

Bu resurs avadanlığı gənclərin məşğulluq problemlərinin icmalını və özəl sektorun gənclərin iş əldə etməsinə dəstək rolu, və faydalı resursların məcmusunu təqdim edir. Bu özəl sektorun gənclərin iş əldə etməsinə dəstək rolu təsvir edən 40 örnəyi əhatə edir. Bu örnəklərin təfəsilatı və əlavə informasiyaya ehtiyac olduqda müraciət üçün əlaqədar təşkilatların əlaqə vasitələri verilib.

Dərc edilib Cenevrə 2008

Dil seçimi İngilis

Onlayn şəkildə mövcuddur <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/>

**Təkmilləşmiş əmək idarəetmə münasibətləri və
iş yeri təcrübələri vasitəsilə yaradıcılığın və
rəqabətin artırılması**

Bu təkmilləşmiş əmək idarəetmə münasibətləri və iş yeri təcrübələri vasitəsilə yaradıcılığın və rəqabətin artırılması üzrə fəaliyyət məqsədli dialoqu asanlaşdırmaq üçün orta və geniş miqyaslı müəssisələrin işçiləri və menecerləri üçün CD-ROM-a yazılmış təlim paketidir.

Dərc edilib Cenevrə 2006

Dil seçimi İngilis dili

Nüsxələr empent@ilo.org ünvanına yazmaqla əldə edilə bilər.

**İşçi – rəhbərlik əməkdaşlığının qurulması üçün
təlimat**

Bizneslər qloballaşan iqtisadiyyatda daha rəqabətli hal alır, çox sayda şirkət və ittifaqlar ortaqlığın dəyərini anlayır və hər səviyyədə bunu yaratmaq üçün birlikdə çalışırlar. Bu təlimat iş və idarəetmə arasında ortaqlığı inkişaf etdirmək üçün göstərişlər verərək tərəflərə münasibət yaratmağa və onu inkişaf etdirməkdə yardım etməyə müvəffəq olmağa çalışır. İçindəkilər əsasən Karib sahili ölkələr daxil olmaqla inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan

ölkələrdə fəaliyyət göstərən şirkətlərin ən yaxşı təcrübələrindən bəhs edir və bir neçə örnəklə tamamlanır.

Dərc edilib Port-of –Spain 2005

Dil seçimi İngilis dili

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Karib sahili ölkələr üçün subregional ofisi ilə əlaqə saxlayın.

(ilocarib@ilocarib.org.tt)

Əlavə: Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Transmilli Şirkətlər və Sosial Siyasətə dair Prinsiplərin Üçtərəfli Bəyannaməsinin qısa xülasəsi

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Bəyannaməsi müəssisələri aşağıdakıları etməyə həvəsləndirir

Ümumi siyasət

Milli qanunlara riayət etmək və beynəlxalq standartlara hörmət etmək

İşdə fundamental prinsiplər və hüquqların həyata keçirilməsini təşkil etmək

Hökumət, işəgötürən və işçi təşkilatları ilə fəaliyyətlərin milli inkişaf prioritetləri ilə uzlaşdığını təmin etmək üçün məsləhətləşmək

Məşğulluq

Hökumətin siyasət və vəzifələrini hesaba almaqla iş imkanları və standartlarını inkişaf etdirmək üçün çalışmaq

Sahib ölkənin əhalisinə iş, peşə imkanları, təbliğat və inkişaf vermək

İşi birbaşa və ya dolayısı ilə inkişaf etdirən texnologiyalardan istifadə etmək

Yerli müəssisələri təmin etmək, xam materialın yerli istehsalını təbliğ etmək və hissələrin və avadanlıqların istehsalını təbliğ etməklə yerli müəssisələr ilə əlaqələr yaratmaq

İşdə bərabər imkanları və rəftarı genişləndirmək

İşin təhlükəsizliyini təbliğ etmək, fəaliyyətlərdə gözlənilən dəyişiklikləri təmin etmək və işdən azad etmələri aradan qaldırmaqda rəhbər vəzifəni öz üzərinə götürmək

Təlim

Müəssisələrin ehtiyaclarını ödəmək və həmçinin, ölkənin siyasətini inkişaf etdirmək məqsədilə bütün səviyyəli işçilərin təlimini təşkil etmək

Bacarıqların yaradılması və inkişaf etdirilməsi üçün proqramlarda iştirak etmək

Təcrübəni genişləndirmək məqsədilə yerli idarəetmə üçün Bəyannamə çərçivəsində imkanlardan istifadə etmək

İş və həyat şəraiti

Digər işə götürənlərin təklif etdiyindən az olmayaraq əmək haqqı, gəlir və iş şəraiti ilə təmin etmək

Hökumətin siyasəti çərçivəsində işçilərin və onların ailələrinin ehtiyaclarını ödəməsi üçün ən yaxşı əmək haqqı, gəlir və iş şəraiti ilə təmin etmək

İşə icazə üçün minimum yaş həddini nəzərə almaq

İşdə təhlükəsizlik və sağlamlığın ən yüksək normalarını yerinə yetirmək

Sənaye təhlükəsizliyi və sağlamlığa olan təhlükənin səbəblərini yoxlamaq, digər ölkələrdə müşahidə olunan yaxşı təcrübələr üzrə məlumatlarla təmin etmək və lazımi inkişafı əldə etmək

Sənaye əlaqələri

Rəqib işəgötürənlərdən az olmayaraq sənaye əlaqələrini müşahidə etmək

Məna kəsb edən danışıqlar üçün tələb olunan məlumatlarla təmin etməklə cəmiyyətin müstəqilliyinə və birgə danışıqlar hüququna hörmət etmək

İşə götürən təşkilatların nümayəndələrini dəstəkləmək

Qarşılıqlı maraqlar naminə adəti məsləhətlərlə təmin etmək

Müvafiq prosedura uyğun olaraq işçilərin şikayətləri ilə maraqlanmaq

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının kişilərə və qadınlara azadlıq, bərabərlik, təhlükəsizlik və ləyaqətli şəraitdə layiqli, məhsuldar iş əldə etmək imkanlarının yaxşılaşdırılması üçün çalışan qurumdur.

Yeganə üçtərəfli təşkilat olaraq Beynəlxalq Əmək Təşkilatı hökumətləri, işəgötürənləri və işçiləri və 183 üzv dövlətləri bir araya gətirir.

Beynəlxalq əmək təşkilatının əsas funksiyası konvensiyalar və tövsiyələr formasında beynəlxalq əmək normaları yaratmaq və üzv ölkələrdə onun tətbiqinə nəzarət etməkdir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı üzv ölkələrdə əmək normalarının icrasında digər fəaliyyətləri də dəstəkləməyi öhdəsinə götürür. Bunlara aiddir:

Beynəlxalq siyasəti inkişaf etdirmək; təlim və araşdırma

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı BM Qlobal Sazişdə iştirak edən əsas BM nümayəndəliyindən biridir və təşəbbüsün 4 əmək prinsipinin nəzarətçisidir.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Saziş Şəbəkəsi

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi davamlı və etibarlı biznes təcrübəsi olan şirkətlər üçün həm siyasət platforması, həm də praktiki strukturdur. İdarə edicilər tərəfindən qəbul edilmiş liderlik təşəbbüsü olaraq, o biznes fəaliyyətlərini və strategiyalarını hər yerdə insan haqları, əmək, mühit və antikorrupsiya sahələrində dünyəvi qəbul edilmiş on prinsip ilə nizamlamağa müvəffəq olmağa çalışır.

İxtisaslaşmış iş axını, idarəetmə avadanlığı və resursları və mövzuya aid proqramlarla BM qlobal Sazişi 2 tamamlayıcı hədəfi yaxşılaşdırmaq məqsədi daşıyır:

1. Dünyada biznes fəaliyyətlərini 10 prinsip üzrə istiqamətləndirmək.
2. BM məqsədlərini genişləndirməyi dəstəkləmək üçün fəaliyyətləri sürətləndirmək

Belə etməklə, biznes, qloballaşmanı inkişaf etdirmək üçün ilkin səbəb kimi bazarı, ticarəti, texnologiyanı və maliyyə inkişafını hər yerdə iqtisadiyyatın və cəmiyyətin mənafeyinə olmasını təmin etməyə kömək edə bilər və daha davamlı, əhatəli olmasını dəstəkləyə bilər.

