



International  
Labour  
Organization

# PUNËDHËNËSIT DHE PUNA E FËMIJËVE

Prishtinë, 2009

# **PUNËDHËNËSIT DHE PUNA E FËMIJËVE**

Copyright © International Labour Organization 2009

Botimet e Zyrës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtat e autorit sipas Protokol-  
lit 2 të Konventës Universale të së Drejtës Autoriale.

Sidoqoftë, fragmente të shkurtra të këtyre botimeve mund të ribotohen pa autorizim,  
me kusht që burimi të shënohet. Për të drejtat e kopjimit dhe të përkthimit, duhet të  
bëhet një kërkesë te Zyra e botimeve e ILO-së (të drejtat dhe lejet), Zyra Ndërkomb-  
ëtare e Punës, CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër. Zyra Ndërkombëtare e Punës i mirëpret  
kërkesat e tilla.

Bibliotekat, institucionet dhe përdoruesit e tjerë të regjistruar në Mbretërinë e  
Bashkuar tek Agjencia e Licencimit të së Drejtës Autoriale, 90 Tottenham Court Road,  
London W1T 4LP (+44) (0) 207631 5500; email: cla@cla.co.uk, në Shtetet e Bashkuara  
tek Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [fax: (+1)  
(978) 7504470; email: info@copyright.com ose në shtetet tjera anëtare të Organiza-  
tës të së Drejtave të Ribotimit, mund të bëjnë kopje në pajtim me lejet e lëshuara për  
këtë qëllim.

---

### **Punëdhënësit dhe puna e fëmijëve**

ISBN: të plotësohet

ISBN:të plotësohet

### **Botimi i parë 2009**

---

Emërtimet e përdorura në botimet e ILO-së, janë në përputhje me praktikat e  
Kombeve të Bashkuara. Materialet e prezantuara këtu nuk nënkuptojnë shprehjen e  
mendimit të Zyrës Ndërkombëtare të Punës lidhur me statusin ligjor të çfarëdo shteti,  
hapësire, territori ose autoriteteve të tij, ose për çështje që kanë të bëjnë me caktimin  
e kufijve të tij.

Përgjegjësia për mendimet e shprehura në artikujt e nënshkruar, studimet dhe kon-  
tributet tjera qëndron vetëm tek autorët; botimet nuk paraqesin ndonjë miratim të  
mendimeve të shprehura në to nga Zyra Ndërkombëtare e Punës.

Referencat emrave të firmave, produkteve komerciale dhe proceseve nuk paraqesin  
miratimin nga Zyra Ndërkombëtare e Punës, prandaj mospërmendja e ndonjë firme,  
produkti komercial apo procesi nuk është shenjë e mospajtimit me to.

Botimet e ILO-së mund të sigurohen në libraritë kryesore ose lokalet e zyrës së ILO-së  
në shumë shtete, ose drejtpërdrejtë nga botimet e ILO-së, International Labour Office,  
CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër. Një katalog ose listë e botimeve të reja do të dërgohet  
falas nga adresa e lartpërmendur.

---

**Disenji:** Petrit Tahiri

**Shtypi:** Druckart

## Rreth udhëzuesit

Ky udhëzues është ekstrakt nga: "Eliminimi i punës së fëmijëve: Udhëzues për punëdhënës", i hartuar nga ILO/ACTEMP në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare të Punëdhënësve (IOE) në vitin 2007. Udhëzuesi "Eliminimi i punës së fëmijëve: Udhëzues për punëdhënës" është unik në atë që trajton punën e fëmijëve nga perspektiva e punëdhënësve dhe e organizatave të tyre, duke ruajtur mirëqenien e fëmijëve dhe të familjeve të tyre në qendër të analizës. Përveç kësaj, udhëzuesi ofron ide dhe këshilla praktike, të nxjerra nga përvoja e personelit në një numër të organizatave kombëtare të punëdhënësve që kanë punuar me ILO-në gjatë disa viteve në projektet për punën e fëmijëve. Janë përfshirë shembujt e ndërmarrjeve dhe organizatave të punëdhënësve që kanë ndërmarrë veprime konkrete, qoftë vetvetiu apo në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare të Punës, donatorët ose organizatat lokale, kombëtare ose ndërkombëtare. Këta shembuj ofrojnë dëshmi jo vetëm atë se çfarë mund të bëhet por çfarë është bërë.

Përzgjedhja është bërë nga Projekti i ILO-IPEC Prishtinë Format më të këqija të punës së fëmijëve për të ndihmuar punëdhënësit dhe shoqatat e tyre që të kuptojnë dhe të ndërmarrin veprime kundër punës së fëmijëve. Ai ofron strategjitë për parandalimin e punës së fëmijëve, tërheqjen e fëmijëve nga puna dhe mbrojtjen e atyre fëmijëve që janë mbi moshën minimale të punësimit dhe janë duke punuar. Ai do të shërbejë si bazë për diskutim dhe konsultime me punëdhënësit individual dhe organizatat e tyre në Kosovë<sup>1</sup> për të përcaktuar rolin e tyre specifik në lidhje me punën e fëmijëve.

Kapitulli i parë jep përkufizimet, shpjegimet e shkaqeve dhe pasojave të punës së fëmijëve dhe arsyetimin për atë se përse ndërmarrjet nuk duhet të punësojnë fëmijët. Shkurtimisht, ajo siguron që çështja të kuptohet. Dy kapitujt pasues shpjegojnë se çfarë mund të bëhet rreth punës së fëmijëve nga pikëvështrimi i biznesit. Kapitulli dy adreson ndërmarrjet dhe shpjegon opsionet e tyre dhe strategjitë e mundshme për eliminimin e punës së fëmijëve. Kapitulli tre ka të bëjë me rolin kolektiv që organizatat e punëdhënësve dhe shoqatat tjera të biznesit mund të luajnë për të ndihmuar anëtarët e tyre në këtë temë të rëndësishme.

---

<sup>1</sup> sipas definimit të UNSCR 1244

## **Përmbajtja**

### **Kapitulli I Hyrje në çështjen e punës së fëmijëve**

1. Puna e fëmijëve.....	5
2. Çka është puna e fëmijëve?.....	5
Përkufizimet tjera për fëmijët që punojnë.....	5
Përkufizimi i punës së lehtë.....	6
Puna e rrezikshme e fëmijëve.....	6
Sektori joformal, bujqësia dhe zinxhirët furnizues.....	7
3. Çka shkakton punën e fëmijëve?.....	8
4. Katër arsye pse punëdhënësit duhet të eliminojnë punën e fëmijëve.....	8

### **Kapitulli II Si punëdhënësit mund të eliminojnë punën e fëmijëve?**

1. Katër parimet udhëzuese.....	11
2. Tetë hapat e procesit.....	12
Hapi 1: Analizimi i situatës.....	12
Hapi 2: Dizajnimi i strategjisë.....	13
Hapi 3: Tri veprimet e menjëhershme: Punësimi, rreziqet dhe oraret (3V).....	15
Hapi 4: Mbështetja e fëmijëve dhe familjeve të tyre.....	17
Hapi 5: Eliminimi i nevojës për fëmijë në biznesin tuaj.....	19
Hapi 6: Eliminimi i punës së fëmijëve nga zinxhiri furnizues... ..	21
Hapi 7: Shfrytëzimi i kodit të mirëqenies .....	23
Hapi 8: Auditimi, monitorimi dhe certifikimi.....	25

### **Kapitulli III Roli i organizatave të punëdhënësve në luftimin e punës së fëmijëve**

1. Studimi i gjendjes.....	29
2. Zgjedhja e një objekti dhe planifikimi i strategjisë.....	30
3. Opsionet për veprim.....	34
Opsioni 1: Ofrimi i informatave dhe këshillave.....	34
Opsioni 2: Puna me organizatat e punëtorëve.....	35
Opsioni 3: Ofrimi i programeve.....	38

# Hyrje në çështjen e punës së fëmijëve

## I. Puna e fëmijëve

Janë 318 milionë fëmijë ekonomikisht aktiv në botë. Rreth dy të tretat e këtyre fëmijëve (218 milionë) janë të angazhuar në atë që konsiderohet të jetë punë e fëmijëve. Pjesa tjetër merr pjesë në forma të pranueshme të punës. Prej 218 milionë fëmijë që punojnë, më shumë se 126 milionë janë të angazhuar në punë të rrezikshme<sup>2</sup>. Njëkohësisht puna e fëmijëve ekziston jo vetëm sepse fëmijët furnizojnë punën e tyre por gjithashtu për shkak se plantacionet, fermat, fabrikat, bizneset dhe ekonomitë familjare krijojnë kërkesë për punën e tillë. Eliminimi i suksesshëm i punës së fëmijëve nëpër botë kërkon përpjekje për të prekur njëkohësisht këtë pako komplekse të faktorëve për furnizim dhe kërkesë.

Punëdhënësit dhe organizatat e tyre janë palë të rëndësishme në përpjekjet për të eliminuar punën e fëmijëve. Në nivel global, organizatat e punëdhënësve kanë mbështetur miratimin e Konventave të ILO-së kundër punës së fëmijëve. Në nivel kombëtar, organizatat e punëdhënësve angazhohen aktivisht në dialogun trepalësh në lidhje me ratifikimin e konventave, miratimin e ligjeve kombëtare kundër punës së fëmijëve dhe veprimin në pajtueshmëri me këto ligje. Në nivel global, organizatat e punëdhënësve kanë mbështetur miratimin e Konventave të ILO-së kundër punës së fëmijëve.

## 2. Çka është puna e fëmijëve?

Puna e fëmijëve është puna që dëmton mirëqenien e fëmijës dhe pengon arsimin dhe zhvillimin e tij ose saj si dhe standardin e ardhshëm jetësor. Puna e fëmijëve është punë e cila për nga natyra dhe/ose mënyra si kryhet, dëmton, abuzon dhe shfrytëzon fëmijën dhe i mohon të drejtën e fëmijës për arsimim.

### ***Përkufizimet tjera për fëmijët që punojnë***

Përveç shprehjes “puna e fëmijëve”, ILO gjithashtu përdorë shprehjet “fëmijë punëtorë” dhe “fëmijët ekonomikisht aktiv”, natyrisht për qëllime statistikore. Këto dy shprehje paraqesin punën e kryer nga fëmija për më shumë se një orë gjatë një periudhe shtatë ditore. Kjo punë mund të jetë me apo pa pagesë, për treg ose jo, e rregullt ose e rastit, legale ose ilegale. Në shumë raste puna e tillë është në kuadër të ligjit, prandaj nuk konsiderohet si punë e fëmijëve. Prandaj është me rëndësi kur të lexohen statistikat të dallohet në mes së “punës së fëmijëve” që është ilegale dhe aktivitetet e përkufizuara nga termat tjerë që përfshijnë punën e fëmijëve por gjithashtu përfshijnë punën që fëmijët bëjnë në mënyrë legale. ILO shfrytëzon këto shprehje tjera sepse është më lehtë të grumbullohen të dhënat duke u bazuar nëto, në vend se të bazohemi ekskluzivisht mbi punën e fëmijëve.

<sup>2</sup> Sjellja në fund e punës së fëmijëve: Brenda mundësive (Gjenevë: ILO IPEC, 2006)

## Punëdhënësit dhe puna e fëmijëve

Konventa e ILO-së për moshën minimale të punës (C138) bën thirrje që mosha minimale e punës të caktohet jo më e ulët sesa fundi i shkollimit të detyrueshëm dhe në çdo rast jo nën moshën 15 vjeçare (ose 14 vjeçare në shtetet në zhvillim).

### **Përkufizimi i punës së lehtë**

Sidoqoftë puna e lehtë mund të lejohet për fëmijët e moshës në mes 13 e 15 vjeçare (ose 12 e 14 vjeçare në shtetet në zhvillim). Konventa përkufizon punën e lehtë për këta fëmijë si punë që:

- nuk ka gjasa të jetë e dëmshme për shëndetin ose zhvillimin e tyre, dhe
- nuk paragjykon vijimin e tyre në shkollë, pjesëmarrjen e tyre në programet e orientimit profesional dhe trajnimit të miratuara nga autoriteti kompetent, ose nuk ndikon në kapacitetin e tyre për të përfituar nga mësimnxënia.

### **Përqendrim në format më të këqija të punës**

Konventa e ILO-së për moshën minimale të punës (C138) është miratuar njëzëri nga delegatët e ILO-së në vitin 1999 dhe mbulon të gjithë fëmijët gjer në moshën 18 vjeçare. Siç tregon edhe titulli, konventa ndërlidhet me llojet e caktuara të punës që fëmijët nuk duhet të kryejnë.

Neni 3 përkufizon këto forma më të këqija si:

*a) të gjitha format e skllavërisë ose praktikave të ngjashme me skllavëri, siç janë shitja dhe trafikimi i fëmijëve, skllavëria për borxh dhe robëria, dhe puna e dhunshme ose e detyrueshme, përfshirë rekrutimin e dhunshëm ose të detyrueshëm të fëmijëve në forcat e armatosura.*

*b) përdorimi, prokurimi ose ofrimi i fëmijës për prostitucion, për prodhim të pornografisë ose performanca pornografike*

*c) përdorimi, prokurimi ose ofrimi i fëmijës për aktivitete ilegale në veçanti për prodhimin dhe trafikimin e drogave siç përkufizohet në traktatet relevante ndërkombëtare*

*d) puna e cila, për nga natyra ose rrethanat në të cilat kryhet, ka gjasa që të dëmtojë shëndetin, sigurinë ose moralet e fëmijës.*

### **Puna e rrezikshme e fëmijëve**

Nënparagrafi (d) i nenit 3 përshkruan se çka referohet si “punë e rrezikshme e fëmijëve” (PRRF). PRRF është puna në kushte të rrezikshme ose të pashëndetshme që mund të rezultojë në vrasjen ose lëndimin e fëmijës (shpeshherë lëndim i përhershëm) dhe/ose të sëmundjen e tij/saj (shpeshherë sëmundjen e përhershme) si pasojë e sigurisë së dobët dhe standardeve të dobëta shëndetësore dhe të organizimit të punës. Lista<sup>3</sup> e saktë e aktiviteteve të rrezikshme duhet të përcaktohet nga çdo shtet pas konsultimit me punëdhënësit dhe punëtorët.

<sup>3</sup> Në përcaktimin e llojeve të punës të përmendura nën nenin 3(d) të C. 182, dhe në identifikimin se ku ekzistojnë ato, duhet kushtuar vëmendje, përveç tjerash, çështjeve të poshtëshënuara:

a) puna që ekspozon fëmijët ndaj abuzimit fizik, psikologji ose seksual

b) puna nëntokë, nën ujë në lartësi të rrezikshme ose në zona të izoluar

### Sektori joformal, bujqësia dhe zinxhirët e furnizimit

#### ***Ndërmarrjet joformale dhe bujqësia***

Natyra e punës së fëmijëve ndryshon nga shteti në shtet. Sidoqoftë, presioni gjithnjë e më i madh mbi firmat eksportuese, ratifikimi i Konventave të ILO-së dhe zbatimi i ligjeve për firmat vendore do të thotë se shumë (ose pothuajse të gjitha) firma të sektorit formal janë në pajtueshmëri me ligjin. Sidoqoftë, pjesa më e madhe e problemittani mbetet tek ndërmarrjet e sektorit formal dhe fermat e shkallës së vogël dhe në një masë edhe tek plantacionet shtetërore dhe të shkallë së madhe. Ndërmarrjet joformale janë, për nga natyra, përtej fushëveprimit dhe brengave të inspektorëve qeveritar. Përderisa në shtetet e zhvilluara ekonomia joformale (ose e zezë ose e nëntokës) është relativisht e vogël, në shtetet në zhvillim ajo mbulon 40-50% të punësimit. Nëse dëshirohet eliminimi i punës së fëmijëve, kjo pjesë e ekonomisë dhe bujqësisë kërkon vëmendje.

#### ***Puna e fëmijëve më tej në zinxhirin e furnizimit***

Shumë ndërmarrje të mëdha nënkontraktjnë prodhimin e tyre dhe blejnë lëndën e parë nga ndërmarrjet më të vogla që operojnë në ekonominë formale dhe joformale. Një ndërmarrje e madhe ndoshta nuk punëson fëmijë por mund të furnizohet, me dije ose jo, nga ndërmarrjet që punësojnë fëmijë. Përderisa firmat e mëdha zakonisht nuk kanë përgjegjësi ligjore për të siguruar se furnizuesit e tyre nuk punësojnë fëmijë, ato që janë të orientuara për eksport janë gjithnjë e më shumë nën presion që të fusin në zbatim sistemet e verifikimit dhe monitorimit për të siguruar se furnizuesit e tyre nuk punësojnë fëmijë. Kur këto masa shkruhen në kontratat në mes të blerësve ndërkombëtar dhe firmave vendore, atëherë kjo çështje ka implikime ligjore. Këtu thjeshtë tërheqim vëmendjen për rëndësinë e zinxhirit furnizues në kuptimin e punës së fëmijëve.

#### ***Zinxhirët furnizues bujqësor***

Në mënyrë të njëjtë, blerësit e mëdhenj bujqësor dhe firmat e përpunimit furnizohen nga prodhuesit e vegjël më tej në zinxhirin furnizues. Kryesisht në këto ferma të vogla, shpeshherë të njohura si kultivuese, mbizotëron puna e fëmijëve në sektorin bujqësor.

---

c) puna me makineri, pajisje ose mjete të rrezikshme, ose që përfshinë bartjen me dorë ose transportimin e ngarkesave të rënda

d) puna në mjedis të pashëndoshë që mundet, për shembull të ekspozojë fëmijët në substancat, agjentët ose proceset e rrezikshme, ose në temperatura, nivel të zhurmës dhe vibrime që dëmtojnë shëndetin e tyre

e) puna nën kushte veçanërisht të vështira siç është puna me orar të gjatë ose gjatë natës ose puna ku fëmija izolohet pa arsye në lokalet e punëdhënësit .



### 3. Çfarë shkakton punën e fëmijëve?

Faktorët që shkaktojnë punën e fëmijëve janë të ndërlidhur ngushtë. Këtu kemi përfizuar pesë faktorët kyç. Tre të parët (varfëria, arsimit dhe normat sociale) mund të konsiderohen faktorë furnizues. Ata nxisin prindërit të përdorin punën e fëmijëve të tyre në biznesin ose në fermat e tyre ose në tregun e punës. Faktorët tjerë lidhen me kërkesën për punën e fëmijëve, kërkesën nga fermat ose bizneset e prindërve dhe kërkesën nga bizneset tjera. Kombinimi i faktorëve të furnizimit dhe kërkesës kontribuojnë në ekzistencën e punës së fëmijëve. Adresimi i të gjithë këtyre faktorëve, jo vetëm njërit prej tyre, është kritik për reduktimin e punës së fëmijëve. Një përcaktues i fuqishëm i punës së fëmijëve është varfëria. Prindërit dërgojnë fëmijët e tyre që të punojnë ose kërkojnë nga ta që të punojnë në biznesin e familjes ose në fermën e familjes sepse familja ka të ardhura të ulëta dhe i duhen para shtesë (ose fuqi punëtore) që ofrojnë fëmijët.

Është me rëndësi të mbahet në mend se përdërisa varfëria është një faktor i rëndësishëm që ndikon në vendimet e ekonomisë familjare për punën e fëmijëve, ajo nuk është faktori i vetëm. Zvogëlimi i nivelit të punës së fëmijëve në nivelin kombëtar, historikisht nuk ka rrjedhë vetëm si rezultat i ndryshimeve në nivelin e të ardhurave. Ajo gjithashtu është ndikuar nga faktorët tjerë përfshirë legjislacionin (ndalimin e punës së fëmijëve, arsimimin e detyrueshëm), ndryshimet në sjellje dhe në natyrën e punës.

### 4. Katër arsye pse punëdhënësit duhet të eliminojnë punën e fëmijëve

#### *Arsyeja një: Pajtueshmëria me ligjin*

##### **Është ilegale**

Arsyeja e parë për të ndaluar punën e fëmijëve është se në shumicën e shteteve kjo është ilegale. Ndërmarrjet duhet të respektojnë ligjet për punën e fëmijëve sikurse duhet të respektojnë kërkesat tjera ligjore të përcaktuara nga qeveria nën të cilën ata punojnë. Dështimi në respektimin e ligjit sjell dënime dhe sanksione tjera shtetërore. Duke e respektuar ligjin, ndërmarrja bëhet korporatë e ndershme që nuk ka nevojë të angazhohet në strategji të kushtueshme të shmangies siç janë fshehja e punëtorëve nga inspektorët e punës. Respektimi i ligjit, në rastin e punës së fëmijëve ose aspektet tjera të ligjeve të punës, lejon ndërmarrjen që të vendos marrëdhënie të hapur dhe “bashkëpunuese” me qeverinë e jo marrëdhënie të mbyllur dhe “kundërvënëse”.

### **Arsyeja dy: Zgjerimi i qasjes së tregut**

#### **Blerësit e huaj shikojnë furnizimet e lira nga puna e fëmijëve**

Çdo ditë e më shumë blerësit vetëdijesohen për punën e fëmijëve përmes aktiviteteve të OJQ-ve, grupeve lobuese dhe mediave. Blerësit ndërkombëtar dhe markat e njohura dëshirojnë të përmbushin standardet e pranuar ndërkombëtare të punës dhe gjithashtu t'i shmangen publicitetit të keq dhe bojkotimeve të mundshme. Këta blerës kërkojnë prodhues në shtetet në zhvillim që janë të certifikuar se nuk kanë fëmijë të punësuar dhe se kanë punuar me zell për të siguruar se puna e fëmijëve nuk përdoret nga furnizuesit e tyre. Prandaj ndërmarrjet që dëshirojnë të ruajnë ose zgjerojnë numrin e blerësve duhet të sigurohen se puna e fëmijëve nuk përdoret.

### **Arsyeja tre: Përmirësimi i produktivitetit**

#### **Kursimet afatshkurtra përkundrejt kostove afatmesme dhe afatgjata**

Ndërmarrjet shpeshherë punësojnë fëmijë sepse mendojnë se kjo përmirëson përfitimin e tyre. Sidoqoftë kjo është zakonisht me perspektivë afatshkurtër. Puna e fëmijëve pengon suksesin afatgjatë të ndërmarrjes sepse ndalon zhvillimin e fuqisë punëtore të trajnuar dhe produktive të punëtorëve të rritur. Fëmijët kanë nivel të shkurtër të vëmendjes, vlerësim më të paktë në lidhje me kontrollin e cilësisë dhe më pak kapacitetet për të përdorur makinerinë. Ata nuk janë fizikisht aq të fortë sa të rriturit. Tutje, ata më lehtë mund të lëndohen nga pajisjet e rënda ose detyrat e vështira që në anën tjetër rrisin koston e ndërlidhur me rekrutimin dhe trajnimin e punëtorëve të rinj.

#### **Edhe kompanitë lokale**

Disa biznese, natyrisht ato më të vogla të angazhuara në sektorin joformal, mund të kalkulojnë me lehtësi kursimet e drejtpërdrejta nga punësimi i fëmijëve me paga më të ulëta në vend të pagave më të larta për të rriturit (edhe nën pagën minimale). Sidoqoftë është më vështirë të kalkulohen kostot e plota dhe afatgjata, kostot reale, të angazhimit të fëmijëve që prodhojnë në nivel më të ulët të produktivitetit dhe që shpeshherë lëndohen. Fatkeqësisht ka mungesë të hulumtimit konkret të kësaj natyre për sektorët tjerë që mund të përdoren për t'i shpjeguar bizneseve përfitimet e punësimit të të rriturve.

### **Arsyeja katër: Etika – gjëja e duhur**

#### **Ndërtimi i ekonomisë më të mirë**

Pronari i ndërmarrjes gjithashtu mund të reflektojë mbi ndikimin e biznesit të tij/saj në shoqëri, në kuptim ekonomik dhe në kuptim social ose etik. Pronari kontribuon në ekonomi duke punësuar veten, duke krijuar prodhime dhe duke punësuar të tjerët. Pronari gjithashtu mund të kontribuojë në shoqëri duke vendosur për punësime që

## Punëdhënësit dhe puna e fëmijëve

njëkohësisht u mundësojnë fëmijëve të vijojnë shkollimin. Në anën tjetër, këta fëmijë do të mësojnë më shumë në të ardhmen, ata do të jenë pjesë e fuqisë punëtore më të shkolluar dhe do t'i kontribuojnë ekonomisë më produktive.

# Si punëdhënësit mund të eliminojnë punën e fëmijëve

Përderisa ekzistojnë shumë sugjerime se si punëdhënësit mund të eliminojnë punën e fëmijëve, ndoshta është më së miri të mbahen në mend katër idetë e përgjithshme ose parimet udhëzuese në përcaktimin dhe zbatimin e strategjisë.

## I. Katër parimet udhëzuese

### *Kuptimi i pasojave të veprimeve tua*

Nxitimi për të vepruar në pajtueshmëri me kërkesat e legjislacionit ose të blerësit mund të shpie drejt pasojave negative dhe të paqëllimshme për fëmijët dhe familjet e tyre. Me rastin e krijimit të një vendpunishte të lirë nga puna e fëmijëve duhet të merret parasysh mirëqenia e tyre. Për shembull në fillim të viteve 90-ta, prodhuesit e rrobave në Bangladesh u përballën me mundësinë e ndalimit të eksporteve për në SHBA për shkak të punës së fëmijëve. Menjëherë u larguan nga puna diku rreth 40,000 deri në 50,000 fëmijë. Shumë pak dihet se çfarë ndodhi me këta fëmijë dhe familjet e tyre. Disa me siguri se përfunduan në gjendje më të keqe. Planifikimi i kujdesshëm mund të sigurojë shmangien e pasojave negative.

### *Bëhu proaktiv në vend se reaktiv*

Mos prit gjersa të thonë ose të detyrohesh që të reduktosh punën e fëmijëve. Bëhu proaktiv dhe redukto punën e fëmijëve përmes përpjekjeve të brendshme ose puno me organizatat që mund të të ndihmojnë. Përfshije si veprim në planin strategjik të kompanisë. Të jesh proaktiv në gjetjen e zgjidhjeve nënkupton që ndërmarrja do t'i shmangët publicitetit të keq në media, gjobave nga qeveria dhe diktimit nga blerësit. Përveç kësaj, largimi i fëmijëve nga puna kërkon punë dhe planifikim.

Të jesh proaktiv nënkupton që ndërmarrja ka gjasa më të mira të planifikimit të procesit me kujdes.

### *Bashkëpunohet me të tjerët*

Shumë organizata ose koalicione lokale dhe ndërkombëtare janë formuar që të luftojnë punën e fëmijëve. Organizatat e punëdhënësve ose organet sektoriale gjithashtu mund të kenë programe aktive në këtë çështje. Të gjitha këto grupe mund t'u ndihmojnë kompanive që të dizajnojnë një program përgjegjës. Grupet tjera mund të ndihmojnë në monitorimin e praktikave të punës dhe të vendosin kodet e mirësjelljes. Disa organizata të kësaj natyre janë përmendur në udhëzues.

### *Puna brenda sferës suaj të ndikimit*

Ndërmarrjet janë përgjegjëse për vendet e tyre të punës, por ato kanë ndikim edhe përtej saj. Ato mund të inkurajojnë ose edhe të ndihmojnë furnizuesit që të reduk-

tojnë punën e fëmijëve, ato mund të punojnë me organizatat tjera për të ngritur vetëdijen, ato mund të mbështesin programet më të gjera për të përmirësuar kapacitetet arsimore për fëmijët etj.

## 2. Tetë hapat e procesit

### Hapi 1: Analizimi i situatës

#### **Çfarë është niveli i problemit të punës së fëmijëve?**

Për tu marrë me punën e fëmijëve, është e domosdoshme të kemi një ide për nivelin e problemit në biznes ose në mesin e furnizuesve. Pronarët ose menaxherët me siguri se tanimë janë të njoftuar nëse biznesi është duke punësuar punëtorët nën moshën 18 vjeçare. Ata mund të mos dinë se sa është moshë minimale për punë ose si përkufizohet puna e rrezikshme. Ata mund të mos dinë se çfarë kërkojnë blerësit potencial në kuptim të moshës së punëtorëve. Prandaj për të kuptuar plotësisht kërkesat e gjendjes së biznesit, mund të jetë e rëndësishme që të ndërmerret një analizë më e detajuar e gjendjes. Kjo mund të bëhet në aspektin e brendshëm, ose mund të përfshijë auditim nga ndonjë firmë e jashtme me përvojë në këtë çështje. Ngjashëm për furnizuesit, mund të kryhet auditim i brendshëm ose auditim nga ndonjë organ i jashtëm. Ky seksion merr parasysh disa çështje që duhet të adresohen.

#### **Si përkufizohet puna e fëmijëve në shtetin tim ose në sektorin tim?**

Është e domosdoshme që ndërmarrja të dijë se si përkufizohet puna e fëmijëve në ligjin e shtetit dhe nga sektori. Përkufizimi i shtetit është me rëndësi sepse mundëson biznesin që të operojë në kuadër të ligjit. Kjo është kërkesë minimale për çdo biznes. Informatat në ligjin kombëtar mund të jenë lehtë të qasshme nga Ministria e Punës; në disa raste ligjet e shtetit për punën postohen në faqen e internetit të ministrisë. Ky është rasti më Indinë, ku Ligji mbi punën e fëmijëve (ligjet për ndalimin dhe rregullimin e punës së fëmijëve) i vitit 1986 është në dispozicion dhe mund t'ë shkarkohen lehtë. Përveç kësaj, organizatat kombëtare të punëdhënësve mund të kenë informatat e tilla. Kupto qartë përmbajtjen e Kodit të punës dhe nenet në ligjet tjera që kanë të bëjnë me punën e fëmijëve. Ekziston edhe një përkufizim ndërkombëtar (ILO) për punën e fëmijëve që tregon moshën minimale të punës, kriteret për punën e lehtë dhe format më të këqija të punës për ata që janë të moshës nën 18 vjeçare. Është i dobishëm përkufizimi dhe mënyra e përcaktimit se cilat lloje të aktiviteteve në biznesin tuaj, nëse ka, bien nën përkufizimin e formave të rrezikshme ose më të këqija të punës së fëmijëve. Kjo vlen edhe nëse qeveria nuk shkon aq larg që t'i përfshijë ato në legjislacion.

#### **Më të rrepta sesa ligji kombëtar**

Në të vërtetë, një biznes mund të vendos që të aderojë një politikë që është më e rreptë sesa ligji kombëtar ose bile edhe standardet ndërkombëtare. Për shembull,

Chiquita, e njohur për bananet nga Amerika Qendrore, vendosi që të përcaktojë moshën minimale të punësimit në 18 vjeç. Kjo mundëson shmangien e problemeve me punëtorët e moshës 16 dhe 17 vjeçar që mund të punojnë shumë orë pune ose në kushte të rrezikshme siç janë oraret e natës ose puna me materie kimike. Është e mundshme të kërkohet një politikë më e rreptë nga blerësit, në veçanti të huaj, ose nga impiantet lokale ose plantacionet pronë të organizatave shumëkombëshe. Përveç kësaj, mund të ekzistojë ndonjë standard ndërkombëtar për industri që përcakton qasjen në tregjet ndërkombëtare. Në këto raste, mund të jetë e dobishme që të pyetet blerësi ose ndonjë organ përfaqësues i industrisë në lidhje me standardet.

### **Kërkesat e blerësve të ndryshëm**

Është e mundshme që një ndërmarrje i shet blerësve të ndryshëm që kanë përkufizime të ndryshme. Kjo mund të jetë konfuze. Me qëllim që të jeni të sigurt dhe të gëzoni qasje në disa blerës të ndryshëm, më së miri është që të jeni në pajtueshmëri me standardet më të larta.

### **Hapi 2: Dizajnimi i strategjisë**

Strategjia do të bazohet në objektivat e biznesit dhe në nivelin e problemit të punës së fëmijëve në biznesin përkatës. Bizneset e vogla thjeshtë mund të dëshirojnë që të jenë në pajtueshmëri me ligjin. Një biznes i madhësisë së mesme mund të dëshirojë të furnizojë firmat tjera ose të futet vet në tregun e eksportit. Një biznes i madh mund të kërkojë që të sigurojë blerësit dhe konsumatorët ekzistues se nuk shfrytëzon punën e fëmijëve. Ky hap ofron vetëm këshilla të vogla për llojet e ndryshme të strategjive dhe si të tetë hapat e udhëzuesit mund të kombinohen ose përshtaten.

### **Procesi**

Dizajnimi i strategjisë së punës së fëmijëve mund të ndjekë procesin e poshtëm prej tetë hapash siç është përshkruar në faqen e ardhshme. Substanca e strategjisë mund të përfshijë elementët e dhënë në kutinë e poshtme.

#### **Elementët e strategjisë së punës së fëmijëve**

1. Analizimi i situatës
2. Dizajnimi i strategjisë (me orar të zbatimit)
3. Tri veprimet e menjëhershme: punësimi, rreziqet dhe oraret
4. Mbështetja e mirëqenies së fëmijës dhe ekonomisë familjare
5. Eliminimi i nevojës për fëmijë në biznesin tim
6. Eliminimi i punës së fëmijëve nga zinxhiri furnizues
7. Shfrytëzimi i kodit të mirësjelljes
8. Auditimi, monitorimi dhe certifikimi

### **Katër skenarët: Çfarë mund të synojë të arrijë ndërmarrja**

Biznesi juaj duhet të zhvillojë strategjinë e vet. Skenarët e poshtëm përfaqësojnë situatat më të zakonshme me të cilat përballen bizneset. Qëllimi këtu nuk është që të imagjinohet çdo rast, por të ofrohet një pasqyrë se si udhëzuesi mund të përdoret dhe të përshtatet.

#### **1. Dëshironi të dëshmoni se firma nuk shfrytëzon punën e fëmijëve**

Në këtë skenar të parë, ndërmarrja juaj nuk dëshiron që të punësoj askënd që është nën moshën 18 vjeçare. Prandaj nuk ka problem me punën e fëmijëve. Sidoqoftë blerësit ndërkombëtar kohëve të fundit kanë kërkuar dëshmi se biznesi nuk shfrytëzon punën e fëmijëve. Në këtë rast, Hapi 7 për krijimin e kodit të mirësjelljes dhe Hapi 8 për auditim, monitorim dhe certifikim do të jenë më të përshtatshëm për biznesin tuaj. Brenga kryesore është angazhimi i një auditori të pavarur që të konfirmojë realitetin ekzistues.

#### **2. Dëshironi të operoni në kuadër të ligjit**

Në skenarin e dytë, ndërmarrja juaj e vogël prodhon vetëm për tregun vendor. Kohëve të fundit, çështja e punës së fëmijëve është ngritur në komunitet dhe autoritetet publike kanë shtrënguar zbatimin e ligjeve ekzistuese. Biznesi juaj punëson individë nga mosha 16 vjeçare me orar të plotë dhe disa djem të rinj që vinë të punojnë disa orë çdo ditë pas shkolle. Në këtë rast, hapat më të përshtatshëm janë Hapi 1 për analizimin e gjendjes dhe Hapi 3 për veprim të menjëhershëm. Qëllimi juaj do të jetë pajtueshmëria me ligjin dhe të siguroni se fëmijët nuk janë duke punuar në kushte të rrezikshme. Nuk jeni të interesuar që të angazhoni ndonjë auditor të jashtëm ose të vendosni kodin formal të mirësjelljes.

#### **3. Dëshironi të eliminoni një problem të madh**

Në skenarin e tretë, ju dini se biznesi juaj punëson, me orar të plotë, fëmijë nën moshën ligjore të punës. I njihni prindërit e fëmijëve dhe dini se janë të varfër. Ata nuk kanë mjete për të dërguar fëmijët e tyre në shkollë. Largimi i këtyre fëmijëve nga puna ndoshta do të thotë se ata do të gjejnë punë gjetiu, me siguri me kushte më të këqija. Njëkohësisht ju brengoseni se punësimi i më shumë të rriturve ngritë kostot tuaja dhe ju vështirëson që të mbeteni në biznes. Në këtë rast, është më së miri që të përcaktoni në mënyrë të detajuar nivelin e punës së fëmijëve (Hapi 1) dhe të ndërmerrni çfarëdo hapi të menjëhershëm që është i mundshëm për të ndalur punësimin dhe të zhvendosni fëmijët nga puna e rrezikshme (Hapi 3). Sfidë kryesore, sidoqoftë, do të jetë që të shihni nëse këta fëmijë mund të dërgohen në shkollë pa dëmtuar mirëqenien e tyre dhe të familjeve të tyre (Hapi 4). Në lidhje me këtë, mund t'ju duhet ndihmë nga jashtë nga grupi i komunitetit ose ndonjë OJQ që mund t'ju ndihmojë që të reduktoni kostot e dërgimit të fëmijëve në shkollë dhe t'i ndihmoni prindërit që të krijojnë më shumë të ardhura përmes skemave të mikrokredivë, ko-

operativave ose mjeteve tjera. Nuk keni interes që të vendosni kod formal të mirësjelljes ose të lejoni auditorët e jashtëm që të vizitojnë lokalet tuaja.

#### **4. Dëshironi të kënaqni ndonjë blerës që brengoset për zinxhiri furnizues**

Në skenarin e katërt, biznesi juaj është një markë e mirënjohur për rroba i vendosur në Evropë. Produktet tuaja prodhohen sipas porosisë nga një numër i prodhuesve zyrtar në Azinë jugore dhe lindore. Kohëve të fundit, një nga konkurruesit tuaj është sulmuar me raporte negative nga mediat pasi që është konstatuar se furnizuesi punëson punëtorë të mitur. Brengoseni se e njëjta do t'i ndodhë edhe firmës suaj. Në këtë rast, është më së miri që të merrni parasysh Hapin 6 në lidhje me punën e fëmijëve në zinxhirin furnizues. Përveç kësaj, kodi i mirësjelljes i firmës (Hapi 7) mund të ketë nevojë për rishikim ose të diskutohet me furnizuesit. Mund të ndodhë që edhe zyra juaj në ato shtete ku gjenden impiantet të kërkojë fillimin e kontrolleve të rregullta ose të papritura të furnizuesve, siç sugjerohet nën Hapin 8.

#### **Asistenca nga OJQ-të, grupet e komunitetit dhe të tjerët**

##### **Pyetja kyçe strategjike është me kënd të bashkëpunoni**

Çështja kyçe për strategjinë tuaj është nëse elimini mi i punës së fëmijëve në firmën tuaj do të jetë çështje plotësisht e brendshme, ose do të përfshijë një lloj të bashkëpunimit të jashtëm. Siç tregojnë skenarët e sipërm, kjo do të varet nga gjendja e biznesit. Bashkëpunimi i jashtëm në formë të auditorit mund të jetë thelbësor për të bindur blerësit ose konsumatorët se biznesi juaj është i lirë nga puna e fëmijëve. Format tjera të bashkëpunimit të jashtëm mund të përfshijnë bashkëpunimin me grupet e komunitetit dhe organizatat joqeveritare për të zhvendosur fëmijët nga puna në shkollë. Si opsion, një biznes mundet thjeshtë të dëshirojë që vet të sjellë në fund punën e fëmijëve në heshtje dhe të mos lidhet publikisht me këtë çështje.

Shkurtimisht, vendimi për të përfshirë personat nga jashtë do të bazohet në nevojën për të siguruar asistencë (mundësisht financiare, natyrisht edhe këshilla) ose njohje (nga furnizuesit ose konsumatorët). Si opsion, vendimi për tu përballë me çështjen për brenda do të bazohet në dëshirën për të mos ra në sy.

### **Hapi 3: Tri veprimet e menjëhershme: punësimi, rreziku dhe oraret (3V)**

Largimi i menjëhershëm i fëmijëve mund të jetë i dëmshëm për ta dhe për mirëqenien e familjeve të tyre. Sidoqoftë janë disa veprime të menjëhershme që mund të ndërmerren nga biznesi për të reduktuar problemin e punës së fëmijëve pa ndikuar negativisht te fëmijët. Kjo është qasja e tri veprimeve (3V): Ndalesa për punësimin e të miturve, largimi i fëmijëve nga detyrat ku rreziqet janë të larta dhe shkurtimi i orarit të punës në nivel ligjor.



### **Veprimi i menjëhershëm 1: Përfundimi i praktikës së punësimit të fëmijëve**

Biznesi juaj menjëherë mund të ndalojë punësimin e fëmijëve. Kjo do të sigurojë se nuk jeni duke zmadhuar problemin. Kjo nuk do të ngrijë punësimin (i cili është i përkohshëm), por do të jetë ndalesë e përhershme. Kjo mund të futet në fuqi përmes politikës së firmës që zbatohet nga personat përgjegjës për procesin e punësimit. Brenga kryesore mbetet verifikimi i moshës së aplikuesit për punë, siç u diskutua në Hapin 1. Pasi që të futet në fuqi ndalesa e punësimit, biznesi mund të mendojë se çka të bëj me fëmijët që ka punësuar para futjes së ndalesës në fuqi. Një pjesë e asaj strategjie mund të gjendet në dy veprimet e poshtme të menjëhershme.

### **Veprimi i menjëhershëm 2: Eliminimi i punës së rrezikshme të fëmijëve**

Fëmijët nuk duhet të punojnë në kushtet në të cilat rreziqet janë të larta. Puna ‘e rrezikshme’ e fëmijëve përkufizohet në Rekomandimin e ILO-së për format më të këqija të punës së fëmijëve (R. 190). Në shumë vende, puna e rrezikshme e fëmijëve përkufizohet në legjislacionin kombëtar ose përmes dialogut social që përfshinë organizatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve dhe qeverinë.

Ekzistojnë dy mënyra për të eliminuar punën e rrezikshme të fëmijëve:

- Reduktimi i rrezikut duke përmirësuar sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës
- Largimi i adoleshentëve nga detyrat dhe mjediset që konsiderohen si të rrezikshme për adoleshentët por jo edhe për të rriturit (do të thotë ngarkesat e rënda, puna gjatë natës, makineria e rëndë)

Në situatën e parë, adoleshenti do të vazhdonte punën në vendin e njëjtë të punës dhe në detyrën e njëjtë, por mjedisi dhe veprimet do të ishin me rrezikshmëri më të ulët. Në situatën e dytë, adoleshenti do të rriemërohej në detyra tjera dhe/ose në mjedis tjetër në të cilin puna është më e përshtatshme për zhvillimin e tij/saj.

### **Veprimi i menjëhershëm 3: Shkurtimi i orarit për fëmijët nën moshën minimale**

Në shumë shtete, legjislacioni kombëtar mundëson fëmijët që të punojnë punë të lehta në kohëzgjatje të caktuar në javë. Puna e tillë lejohet nën Nenin 7 të Konventës së ILO-së për moshën minimale (C. 138). Natyra që përbën ‘punën e lehtë’ sidoqoftë është vështirë të përkufizohet dhe shpeshherë nuk përkufizohet në legjislacion. Megjithatë, fëmijët shpeshherë mund të bëjnë punë dhe të ndjekin shkollimin me rregull. Prandaj, veprimi i tretë i menjëhershëm përfshinë sigurimin se fëmijët nuk punojnë më shumë brenda javës, sesa maksimumi i përcaktuar me ligj. Në disa raste, shkurtimi i orarit mund të mjaftojë për të mundësuar fëmijëve të shkojnë në shkollë

dhe të bëjnë detyrat e shtëpisë. Ky veprim mund të jetë i dobishëm në rastet kur prindërit 'punësojnë' fëmijët e tyre.

### **Shkurtimi i orarit por jo edhe i pagës**

Sidoqoftë këtu ekziston një kërkesë e rëndësishme: Përderisa mund të shkurtohet orari, paga nuk duhet të shkurtohet, nëse kjo është e mundur. Kjo do të sigurojë se fëmija vazhdon të dërgojë në shtëpi sasinë e njëjtë të parave për të mbështetur veten dhe familjen e tij/saj. Kjo do të zvogëlojë gjasat që ai/ajo të detyrohet të punojë diku tjetër në vend se të shkojë në shkollë.

## **Hapi 4: Mbështetja e fëmijëve dhe e familjeve të tyre**

Veprimet e menjëhershme, të përshkruara në Hapin 3, mund të zvogëlojnë problemin e punës së fëmijëve në biznesin tuaj por jo edhe ta eliminojnë. Fëmijët ende mund të punojnë me orar të plotë. Është rrezik që thjeshtë të përjashtohen këta fëmijë pasi që kjo mund t'i shkaktoj vështirësi atyre ose familjeve të tyre. Në vend të saj, nevojitet një veprim që balancon brengat e dyanshme të largimit të fëmijëve nga puna dhe gjetjes së mënyrave për të siguruar vazhdimin e të ardhurave për familjen. Në këtë hap, është dhënë një numër i sugjerimeve që mund të jetë pak a shumë i përshtatshëm për madhësinë dhe mjetet financiare të ndërmarrjes.

### **Puna me programet për reduktim të punës së fëmijëve**

Kompensimi për humbjen e pagës së fëmijës dhe dërgimi i fëmijëve në shkollë krijon shpenzime. Si rezultat, përpjekjet për të reduktuar punën e fëmijëve shpeshherë mbështeten nga përkrahja e projekteve të financuara nga qeveritë dhe donatorët. Një qasje gjithëpërfshirëse është më efektive dhe zakonisht përfshinë këto komponentë:

- Zvogëlimi i shpenzimeve të shkollimit (duke ulur ose eliminuar taksat shkollore dhe shpenzimet e ndërlidhura, sigurimin e bursave për fëmijët, etj.)
- Sigurimi i ushqimit të mesditës në shkollë
- Sigurimi i shkollave transitore<sup>4</sup> për fëmijët që kanë mbetur prapa nga bashkëmoshatarët e tyre
- Ofrimi i programeve të trajnimit profesional për fëmijët më të vjetër
- Organizimi i kredive dhe aktiviteteve tjera që mundësojnë krijimin e të hyrave për prindërit.

### **Lidhja me projektet lokale**

Ndërmarrja mund të kuptojë nëse një program i kësaj natyre ekziston në këtë fushë dhe mund të inkurajojë fëmijët punëtorë dhe familjet e tyre që të pranojnë përkrahjen. Në Indi, për shembull, qeveria ka themeluar një numër të shoqërive të projek-

---

<sup>4</sup> mësimi të përshpejtuar

teve kombëtare për punën e fëmijëve në nivel regional, që bashkojnë aktorët lokal në luftimin e problemit.

### **Inkurajimi i mikrofinancave dhe trajnimet për aftësim**

#### ***Krijimi i të ardhurave për prindërit***

Prindërit mund të angazhohen në tregti të lehtë, në ofrim të shërbimeve (për shembull rrobaqepësi), në përpunimin e drurit, metalit dhe produkteve tjera dhe në përpunimin e produkteve bujqësore dhe ushqimore. Aktivitetet e artizanale mund t'i shërbejnë tregtisë së turizmit. Sigurimi i mikrokredive efektive është ndërmarrje komplekse që kërkon ofrues me përvojë të mikrokredive. Prandaj është më së miri që të plotësohet kredia me trajnim profesional për të ngritur cilësinë e produkteve të prodhuara. Mikrokredia shpeshherë është më pak e suksesshme me ata që janë shumë të varfër. Prandaj është me rëndësi që familjet të këshillohen dhe të trajnohen se si duhet të shfrytëzojnë mikrokreditë. Ndërmarrja mund të kuptojë nëse organizata e mikrokredisë operon në atë zonë, dhe nëse po, mund të inkurajojë prindërit e fëmijëve punëtorë që t'i bashkohen.

#### ***Shmangia e diskriminimit***

Nevojitet vëmendje për të siguruar se ky lloj i përkrahjes nuk është diskriminues. Një agjenci ndërkombëtare ka ofruar mikrokredi si pjesë e programit të Afrikës Perëndimore për të kthyer fëmijët punëtorë migrues te prindërit e tyre. Sidoqoftë familjet tjera të varfra që nuk kishin dërguar fëmijët e tyre për të punuar, nuk kishin qasje në kredi.

### **Përmirësimi i pagave dhe punësimi i familjarëve**

#### ***Punësimi i prindit ose vëllait/motrës më të moshuar të fëmijës***

Pronari i ndërmarrjes gjithashtu mund të shikojë funksionimin e ndërmarrjes së tij/saj dhe të shqyrtojë se si rroga ose vendimet për punësim që ar merr do të mund t'i ndihmojnë familjeve. Për shembull, nëse një prind dhe një fëmijë punojnë për punëdhënësin e njëjtë, punëdhënësi mund të jetë në gjendje që t'ia rrisë rrogën e prindit. Si opsion, nëse familjarët (prindërit, vëllai/motra më e vjetër) janë të papunë, ata mund të punësohen në vend të fëmijës ose në vende të lira.

### **Mbështetja për arsimim**

#### ***Mbështetja e fëmijëve dhe shkollave***

Ndërmarrjet mund të ofrojnë mbështetje për arsimimin e fëmijëve përmes bursave ose duke siguruar fonde për të themeluar dhe përmirësuar shkollat në afërsi të impiantit ose të fabrikës. Mbështetja e tillë mund të jetë kuruese (për t'i ndihmuar fëmijëve punëtorë) ose mund të jetë parandaluese (që siguron mbetjen e fëmijëve në shkollë).

### ***Shtesat e fëmijëve që i paguhen prindërve***

Shkollimi mund të jetë tepër i shtrenjtë, prandaj puna shihet nga prindërit si alternativë e duhur. Largimi i këtyre fëmijëve nga puna nuk do të thotë se ata do të vijnë shkollimin. Prandaj qasja e dytë është që biznesi ose ferma të paguaj pjesërisht (ose plotësisht) shpenzimet e shkollimit. Kjo mund të merr formën e shtesës nominale të shkollimit që i paguhet të gjithë punëtorëve të rritur me fëmijë të moshës shkollore, ose si opion, ajo mund të përfshijë pagesën e tërë pagës së punëtorëve të mitur. Biznesi gjithashtu mund të caktojë një fond për bursa për të cilin mund të aplikojnë familjet.

### ***Pagesa e rrogave përderisa fëmijët vijnë shkollimin***

#### ***Një stimulim për të qëndruar në shkollë***

Për kompanitë më të mëdha, metoda më e drejtpërdrejtë e reduktimit të numrit të fëmijëve punëtorë me orar të plotë është transferimi i tyre nëpër shkolla kurse vazhdohet pagesa e rrogave të tyre. Prandaj, në këtë rast shkurtimi i orarit të punës do të jetë thelbësor. Pasi që ata punojnë për shumë orë pune, këta fëmijë mund të jenë burim i rëndësishëm i të hyrave për familjen. Biznesi mund të vendosë që të shkurtojë orarin ose të nxjerrë fëmijën jashtë pune. Për shembull, Levi Strauss, prodhues i rrobave, ka përdorur këtë strategji në fillim të viteve 90-ta pasi që zbuloi se kishte vajza të mitura që punonin në fabrikat në Bangladesh. Vajzat u nxorën nga puna dhe u dërguan në shkollë. Rrogat e tyre vazhduan të paguhen përderisa vajzat vijonin shkollimin. Ndërmarrjet e vogla, sidoqoftë, do e kenë vështirë të përballen me shpenzimet e përkrahjes së tillë.

### ***Hapi 5: Eliminimi i nevojës për fëmijët në biznesin tuaj***

#### ***Ndikimi në arsyeshmërinë e ndërmarrjes***

Eliminimi i punës së fëmijëve në shumicën e rasteve nuk do të ndikojë në aftësinë e biznesit tuaj që të mbetet në punë dhe të ketë përfitime. Dëshmitë sugjerojnë se ky do të jetë rasti për firmat më të mëdha, përfshirë ato që furnizojnë blerësit ndërkombëtar. Blerësit ndërkombëtar cekin se respektimi i ligjeve për punën e fëmijëve nuk dëmton bazën e furnizuesit. Furnizuesit që punësojnë fëmijët janë zakonisht ndërmarrje që nuk menaxhohen mirë. Duket se të dy problemet – puna e fëmijëve dhe menaxhimi i dobët – paraqiten së bashku. Prandaj kursimi i shpenzimeve zakonisht gjendet në fushat tjera të punës, do të thotë në mënyrën si organizohet prodhimi, për të kompensuar shpenzimet për rritje të pagave që mund të dalin kur fëmijët zëvendësohen me të rriturit.

#### ***Vështirësitë e përballura nga ndërmarrjet e vogla***

Gjendja mund të jetë më e vështirë për firmat e vogla. Ato kanë tendencë që të mbështeten më shumë në kursime të shpenzimeve që krijohen nga pagesa e rrogave

të ulëta për fëmijët. Kjo përfshin pagat e ulëta – ose fare pa pagë – që i paguhen anëtarëve të rinj të familjeve. Këtu në Hapin 5 janë disa sugjerime, natyrisht për firmat më të vogla, që mund të ndihmojnë reduktimin e mbështetjes në punën e fëmijëve.

### Lista e veprimeve

#### Zvogëlimi i nevojës për punëtorët fëmijë

1. Mekanizimi i punëve që tani për tani kryhen nga fëmijët \_\_\_\_\_
2. Përmirësimi i organizimit të prodhimit \_\_\_\_\_
3. Shqyrtimi i dallimit në rrogë e cila u paguhet fëmijëve nën dhe mbi moshën ligjore për punë \_\_\_\_\_
4. Zëvendësimi i punës së fëmijëve në familje \_\_\_\_\_

#### **Mekanizimi**

Fëmijët të cilët janë nën moshën ligjore për punë shpesh kryejnë punë të cilat do të mund të kryeshin nga makinat. Prandaj, zëvendësimi i fëmijëve me makineri është një nga mënyrat për reduktimin e problemit të punës së fëmijës. Ndërmarrjeve do t'u duhet të ulen dhe vlerësojnë shpenzimet (përfshirë huamarrjen) dhe të hyrat që investimi në makineri i sjell me vete. Mikro ndërmarrjet dhe ndërmarrjet e vogla mund ta kenë vështirë të investojnë madje edhe shuma të vogla në makinat e thjeshta. Atyre mund t'u nevojitet ndihmë për të përcaktuar përfitimet që sjellin këto investime si dhe ndihmë për qasje në financimin e nevojshëm.

#### **Përmirësimi i organizimit të prodhimit**

Prodhimtaria mund të bëhet edhe më efikase përmes riorganizimit të saj. Varësisht nga situata, kjo mund të zvogëlojë kërkesën për fuqi punëtore, e në disa raste, edhe nevojën për punësimin e fëmijëve. Është vështirë të përcaktohen me saktësi situatat në të cilat përmirësimi në procesin e prodhimit do të shpie deri tek zvogëlimet e tilla.

Sidoqoftë, secila ndërmarrje mund të shqyrtojë punët që kryhen nga fëmijët dhe mundësinë e eliminimit të atyre punëve përmes organizimit më të mirë dhe futjes në funksion të makinerive të vogla apo përshtatjeve të nevojshme të vendit të punës. Programi i ILO-së i quajtur me emrin WISE (Përmirësimi i punës në ndërmarrjet e vogla) u ndihmon ndërmarrjeve të përmirësojnë produktivitetin e tyre përmes kushteve më të mira të punës dhe mund të shfrytëzohet në përpjekjet për eliminimin e punës së fëmijëve.

#### **Shqyrtimi i dallimeve në rrogë**

Ekzistojnë keqkuptime sa i përket kostos së eliminimit të punës së kryer nga fëmijët. Nëse fëmijët punësohen për shkak se janë më të lirë për t'u punësuar, mund të shqyr-

tohet dallimi në rrogë në mes të punësimit të një individi i cili është nën moshën e ligjshme për punësim dhe punësimit të një individi i cili është mbi atë moshë. Në disa raste, mund të ketë fare pak dallim në mes të, p.sh. pagesës së një 14 personi vjeçar dhe pagesës së një personi 16 vjeçar. Sa i përket punës së rrezikshme, mund të ketë pak dallim në mes të pagës së një 17 personi vjeçar dhe atyre që janë 19 vjeçar.

### ***Zvogëlimi i punës së fëmijëve në familje***

Pronarët e ndërmarrjeve dhe fermave të vogla shpesh punësojnë fëmijët e tyre. Këta fëmijë mund të mos paguhen apo mund të paguhen fare pak. Kjo gjendje është shumë e vështirë për të trajtuar për shkak të kursimit në shpenzime (duke mos paguar fare fuqinë punëtore), që mund të jetë e rëndësishme për fermën apo biznesin e një familje të varfër. Për më tepër, balancimi i arsimimit të fëmijëve me punën që duhet të kryhet në familje kurrë nuk është e lehtë. Kështu ndodh veçanërisht kur sasia e punës ndryshon për shkak të sezonave bujqësore. Këtu janë të rëndësishme tre çështjet e shtjelluara më lart. Kryesuesi(t) e familjeve duhet të shqyrtojnë nëse rritja e shpenzimeve për shkak të nevojës për angazhimin e punëtorëve që nuk janë anëtar të familjes mund të mbulohet dhe nëse puna mund të riorganizohet në atë mënyrë sa që ajo të krijojë edhe kohë e edhe kurseje shpenzime.

## **Hapi 6: Eliminimi i punës së fëmijëve nga zinxhiri furnizues**

### ***Përgjegjja ndaj publicitetit të keq***

Ligjërisht bizneset janë përgjegjëse vetëm për praktikën e veta të punësimit. Ato nuk janë përgjegjëse nëse bizneset tjera angazhojnë punën e fëmijëve. Sidoqoftë bizneset janë të lidhura në zinxhirët e furnizimit dhe firmat që janë më poshtë në zinxhir, do të thotë më afër konsumatorit, janë duke kërkuar çdo herë e më shumë që furnizuesit lartë zinxhirit të mos shfrytëzojnë punën e fëmijëve. Shumë blerës ndërkombëtar tani do të blejnë vetëm nga bizneset që respektojnë standardet e caktuara. Më tej, kërkesat e blerësit mund të jenë më të rrepta sesa ligji kombëtar.

### ***Kompanitë e markave të njohura nuk prodhojnë më – ato blejnë***

Shumë kompani me marka të njohura për këpucë, rroba dhe sektorë tjerë nuk prodhojnë më produktet e tyre. Për shembull në mesin e viteve 90-ta, Adidas, kompania e veshjeve sportive, nga të qenit kryesisht prodhues i mallrave kaloi në firmë marketingu që blen nga firmat lokale që gjenden kryesisht në Azi. Ajo tani furnizohet nga më shumë 700 biznese të pavarura. Për t'i ikur publicitetit të keq, kompanitë e markave të njohura në Evropë, Amerikë Veriore dhe gjetiu, duhet të sigurojnë se puna e fëmijëve nuk përdoret nga furnizuesit e tyre ose nga furnizuesit e furnizuesve.

### ***Të njoftohen furnizuesit për kërkesat e biznesit tuaj***

Furnizuesit e ri dhe ata ekzistues duhet të njoftohen se puna e fëmijëve nuk tolerohet. Deklaratat e qarta, të dërguara gojarisht dhe me shkrim dhe diskutimet ballë për ballë do të sigurojnë shmangien e keqkuptimeve. Duhet të shpjegohen këto aspekte:

- Moshë ligjore kombëtare e punës dhe përkufizimi i punës së rrezikshme
- Standardet tuaja si blerës, nëse janë më të larta sesa standardet ligjore kombëtare
- Marrëveshja e periudhës transitorë dhe programi i hapave gjatë së cilit furnizuesi duhet të largojë punën e fëmijëve
- Procedurat e monitorimit
- Pasojat e mospajtueshmërisë

### **Shkruaj kushtet në kontratë**

Kontratat me furnizuesit mund të përcaktojnë moshën minimale të punësimit, detyrat e rrezikshme që nuk mund të kryhen nga personat nën 18 vjeçar dhe kushtet tjera të punësimit. Pasojat e shkeljes së kushteve, përfshirë ndërprerjen e mundshme të kontratës, mund të deklarohen qartë për t'iu shmangur konfuzionit.

### **Monitoro furnizuesit tuaj**

Kërkohet një sistem monitorimi për të siguruar pajtueshmërinë e vazhdueshme me kërkesat e kontratës. Si blerës, biznesi juaj ka disa opsione: lerësi mund të monitorojë vet furnizuesit, mund të kontrakttojë këtë funksion tek ndonjë firmë ose agjenci e jashtme, ose mund të mbështetet në shoqatat e tregtisë ose ato sektoriale.

### **Puno me furnizuesit për të përmirësuar kushtet**

Nëse zbulohet puna e fëmijëve, nuk është e domosdoshme që furnizuesi të braktiset menjëherë. Në vend të kësaj, furnizuesit mund t'i jepet kohë dhe mbështetje për të larguar fëmijët nga puna. Mund të sillen organizatat tjera për të ndihmuar transferimin e fëmijëve nga puna në shkollë. Shitësi me pakicë i mobileve IKEA ndalon shfrytëzimin e punës së fëmijëve nga furnizuesit e tij dhe nëse zbulohet puna e fëmijëve, atëherë nga furnizuesi kërkohet zbatimi i planit korigjues. Plani duhet të merr parasysh interesat më të mira të fëmijës, përfshirë gjendjen sociale të familjes dhe nivelin e arsimimit.

### **Braktis furnizuesit që dështojnë në ndërmarrjen e reformave**

Nëse furnizuesi nuk bën përpjekje serioze për të zgjidhur problemin, atëherë blerësi mund të mos ketë opsione tjera përveç të anulujë kontratat dhe të braktisë furnizuesin. Në vitin 2001, për shembull, Adidas braktisi 32 furnizues, tre për qind e furnizuesve mbarëbotëror, për mospajtueshmëri me 'Standardet e angazhimit' të kompanisë. Këto standarde caktojnë kriteret për furnizuesit në fushën e punës, shëndetit, sigurisë dhe mjedisit. Rrallëherë ndodh që një ndërmarrje të ndërmerr hapa ligjor kundër shkelësve. Kjo ka ndodhur ashtu që ndërmarrjet në fjalë i kanë raportuar rastet autoriteteve për punën e fëmijëve, shfrytëzimit seksual dhe fëmijët për që kanë kryer detyra tepër të rrezikshme.

### Prodhimi në shtëpi

#### ***Fëmijët që punojnë në shtëpi mund të mos ndalohen me ligj***

Në disa shtete, legjislacioni kombëtar ndalon punën e fëmijëve jashtë shtëpisë ose jashtë biznesit familjar. Sidoqoftë, zakonisht ligji nuk përcakton asgjë në lidhje me fëmijët që punojnë brenda shtëpisë ose brenda biznesit familjar. Supozimi mbështetës është se në raste të tilla prindërit ushtrojnë mbikëqyrjen e domosdoshme dhe ndalimi do të ishte i pazbatueshëm. Disa shtete nuk rregullojnë punën e fëmijëve në sektorin e bujqësisë. Në atë kuptim puna e kryer nga fëmijët në këtë mjedis zakonisht bie në kategorinë e punës legale nga fëmijët. Se a kryhet puna në mjedis të rrezikshëm apo jo, varet nga detyrat që kryejnë fëmijët, materialet që përdorin për këtë qëllim, numrit të orëve që punojnë etj. I mbetet prindërve që të mbrojnë fëmijët e tyre. Pa marrë parasysh shtetet, blerësit ndërkombëtar ende dëshirojnë që të sigurohen se produktet e tyre nuk prodhohen nga fëmijët së paku nën moshën 15 vjeçare, pa marrë parasysh se a punojnë në shtëpi apo jo.

#### **Lista e veprimeve**

##### **Zinxhiri furnizues që nuk shfrytëzon punën e fëmijëve**

- a. Kontrolllo furnizuesit e mundshëm \_\_\_\_\_
- b. Njofto furnizuesit me kërkesat tuaja \_\_\_\_\_
- c. Përcakto kushtet në kontratë \_\_\_\_\_
- d. Kërko certifikatën e ISO-së \_\_\_\_\_
- e. Monitoro furnizuesit tuaj \_\_\_\_\_
- f. Puno me furnizuesit për të përmirësuar gjendjen \_\_\_\_\_
- g. Jep paralajmërime të qarta \_\_\_\_\_
- h. Si mjet i fundit, braktis furnizuesit që dështojnë në pajtueshmëri \_\_\_\_\_
- i. Centralizo prodhimin e bazuar në shtëpi \_\_\_\_\_

### Hapi 7: Përdorimi i kodit të mirësjelljes

#### ***Kodet e ndërmarrjes***

Një ndërmarrje mund të dëshirojë të deklarojë qasjen e saj ndaj punës së fëmijëve në kodin e saj të mirësjelljes. Një kod i tillë, që është iniciativë vullnetare e ndërmarrjes, mund t'i dedikohet vetëm punës së fëmijëve apo të përfshijë punën e punëtorëve si pjesë e një kodi më të gjerë që përfshinë edhe çështjet tjera të ndërlidhura me punën, si ato sociale ashtu edhe mjedisore. Komponenti i punës mund të bazohet në standardet ndërkombëtare të punës<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Dy shembujt e klauzolave për punën e fëmijëve në kodet e mirësjelljes janë nga Punëtorja automekanike dhe Grupi i Portlandit. Është e qartë se janë të bazuara në standardet ndërkombëtare të punës siç janë vendosur me konventat e ILO-s. Grupi i Portlandit, që përfshin markat siç janë Speedo, Lacoste dhe Ellesse, ofrojnë klauzola shumë të detajuara në Kodin e Grupit për Standardet e Punësimit për Furnitorët.



Kodi i mirësjelljes që merret me punën e fëmijëve plotëson dy objektiva: një të brendshme dhe një të jashtme. Sa i përket aspektit të brendshëm, një kod i shkruar u mundëson pronarëve dhe menaxherëve të lartë të tregojnë seriozitetin sa i përket punës së fëmijëve dhe të vendosin politika koherente. Përmes kodit, të gjithë të punësuarit, e veçanërisht ata të përfshirë në punësim, mund të vetëdijesohen dhe të përkuajtjnë politikat lidhur me punën e fëmijëve, procedurat e ekzaminimit në procesin e punësimit dhe hapat që duhet të ndërmerren për të larguar fëmijët nga puna ose punëtorët e rinj nga kushtet e rrezikshme të punës. Kodi zvogëlon konfuzionin dhe i bënë shkeljet më lehtë të dukshme.

Sa i përket aspekteve të jashtme, kodi i mirësjelljes i mundëson biznesit ti tregoj të tjerëve se ai biznes nuk punëson fëmijë. Kjo mund të jetë veçanërisht e rëndësishme gjatë përpjekjeve për sigurimin e konsumatorëve të ri, sidomos për blerësit për të cilët plotësimi i standardeve ndërkombëtare të punës, duk përfshirë punën e fëmijëve, është çështje e rëndësishme.

Mirëpo është e vërtetë se kodi i mirësjelljes i vetë-dizajnuar dhe vetë-zbatuar mund të ofrojë vetëm një masë të kufizuar të besueshmërisë tek blerësit ose tek të huajt tjerë. Megjithatë, do të tregojë se ndërmarrja e merr parasysh çështjen dhe ka vendosur politikat përkatëse në të shkruar, nuk ka garanci, se ky kod po zbatohet.

### Dy shembuj të kodeve të mirësjelljes

‘Puna e fëmijëve nuk shfrytëzohet.

1. Nuk do të ketë punësime të reja të fëmijëve.
2. Kompanitë do të zhvillojnë ose marrin pjesë dhe kontribuojnë në politikat dhe programet të cilat ofrojnë kalimin e çdo fëmije të gjetur të angazhuar si punëtor fëmijë për t’i mundësuar asaj ose atij të ndjek dhe vazhdoj arsimim cilësor derisa më të mos jetë fëmijë; ‘fëmijë’ dhe ‘punë e fëmijës’ janë të përkufizuara në shtojcat e Qëllimit, Parimeve, Programit: Informata për anëtarësinë e iniciativës së tregut etik.
3. Fëmijët dhe personat e rinj nën moshën 18 vjeçare nuk do të punojnë natën ose në kushte të rrezikshme.
4. Këto politika dhe procedura do të jenë në pajtimit me dispozitat e standardeve relevante të ILO-së.’

### Punëtorja automekanike

‘4: Nuk shfrytëzohet puna e fëmijëve.

- 4.1: Nuk ka punësim të fëmijëve.
- 4.2: Nëse identifikohet ndonjë rast i punës së fëmijëve në industrinë e furnitorit dhe regjion, furnitori do të iniciojë ose marrë pjesë në programin e transferimit të fëmijëve të përfshirë në punën e fëmijëve në arsimim cilësor gjersa ata më nuk do të jenë fëmijë.
- 4.3: Askush nën moshën tetëmbëdhjetë vjeçare nuk punon natën ose në punë me kushte të rrezikshme.
- 4.4: Në këtë Kod, ‘fëmijë’ do të thotë çdo person nën moshën pesëmbëdhjetë vjeçare, përveç nëse ligji kombëtar ose lokal nuk e përcakton një moshë më të madhe për largim nga shkollimi i obligueshëm ose moshën minimale të punës, në të cilin rast moshë më e madhe do të zbatohet; dhe ‘punë fëmijë’ do të thotë çdo punë nga një fëmijë ose person, përveç nëse konsiderohet e pranueshme sipas Konventës së ILO-së e vitit 1973 (C138) për moshën minimale’

### **Grupi i ndërmarrjeve**

#### **Iniciativa e industrisë**

Një ndërmarrje mund të marrë pjesë në formulimin e politikave kolektive nga organizata e punëdhënësve ose grupi ndërmarrjeve. Në shumicën e rasteve ky do të ishte një grupim i ndërmarrjeve në sektorin e njëjtë të industrisë. Ka shumë kode sektori-ale, sidomos në: tekstil, hoteleri dhe turizëm. Sektorët ku puna e fëmijëve zakonisht ka qenë problem i kushtohet më shumë vëmendje kësaj teme.

### **Iniciativat shumëpalëshe**

#### **Ndërmarrjet, me OJQ-të dhe tjerët - çështja e besueshmërisë**

Iniciativa (ose koalicioni) shumëpalësh i bashkon ndërmarrjet dhe organizatat jo-qeveritare, sindikatat ose organizatat tjera rreth një çështjeje ose grumbulli çështjesh. Në disa raste, mund të përqendrohet në çështjet e punës dhe mjedisit dhe të miratoj kode të mirësjelljes për anëtarët e saj. Shoqata e punës së drejt (Fair Labour Organization) është shembulli kryesor në këtë aspekt, që bashkon ndërmarrjet, OJQ-të (të drejtat e punëtorëve, të drejtat e njeriut, të drejtat e grave dhe organizatave të konsumatorëve) dhe universitetet. Promovon dhe monitoron standardet ndërkombëtare, duke përfshirë ato të lidhura me punën e fëmijëve, përmes kodit të mirësjelljes, të drejtat e detajuara të punëtorëve që zbatohen nga anëtarët e saj. Për ndërmarrjet, iniciativat e tilla përmirësojnë besueshmërinë pasi që standardet e vendosura me kod janë më kërkuese se sa kodet e ndërmarrjeve. Iniciativë tipike shumëpalëshe është globale në aspektin e mbulimit dhe përveç vetë kodit rregullon edhe monitorimin.

### **Parimet e Ekuatorit**

Kodi i mirësjelljes i zhvilluar nga një iniciativë shumëpalëshe mund të mbështetet nga një organizatë ndërkombëtare. Për shembull, Parimet e Ekuatorit janë promovuar nga një Korporatë Financiare Ndërkombëtare, pjesë e Grupit të Bankës Botërore. Parimet janë miratuar nga bankat dhe lidhen me huazimet për projektet e mëdha private ose publike. Një ndërmarrje mund të miratoj kodin e saj mirësjelljes dhe në të njëjtën kohë të aderoj në një kod të vendosur nga iniciativa shumëpalëshe.

## **Hapi 8: Auditimi, monitorimi dhe certifikimi**

### **Certifikimi dhe provat për blerësit dhe konsumatorët**

Për të siguruar se një biznes ose furnitor nuk punëson fëmijë, mund të bëhet ndonjë lloj i vlerësimit. Një vlerësim i vetëm në përgjithësi njihet si vlerësimi social. Seria e vlerësimeve të përsëriturave në përgjithësi quhet monitorim.

### **Duhet të jetë i besueshëm**

Monitorimi ka dy qëllime. Së pari, shërben si sistem i detektimit dhe vërtetimit. I lejon ndërmarrjes të mësojë se nuk përdorë punën e fëmijëve, ose në rast se përdorë, ofron

informata për natyrën dhe shtrirjen e problemit. Kjo njohuri mund të përdoret për të marrë masa përmirësuese. Së dyti, monitorimi është mekanizëm i sigurimit që blerësve dhe konsumatorëve u ofron prova se një ndërmarrje mund të certifikohet nga vetë auditori, ose nga një organizatë që aprovon auditimin, si ndërmarrje që nuk shfrytëzon punën e fëmijëve.

### **Monitorimi i brendshëm**

Monitorimi i brendshëm është sistem në të cilin ndërmarrja e monitoron vetën. Gjithashtu i njohur si monitorimi i palës së parë, është i lehtë të menaxhohet por mund t'i mungojë besueshmëria. Nëse kompania është e madhe, me uzina prodhuese, miniera ose plantacione të shpërndara në disa vende mund të jetë sistem i rëndësishëm për t'u siguruar se të gjitha njësitë janë në pajtim me politikat e kompanisë për punën e fëmijëve.

### **Monitorimi nga blerësi**

Monitorimi nga blerësi i referohet procesit në të cilin blerësi monitoron furnitorin e tij. Përdoret nga blerësit ndërkombëtar për prodhuesit e tyre përkatës dhe nga prodhuesit vendor të cilët nënkontraktojnë ndërmarrjet tjera. Shpesh mund të jetë e vështirë të operohet nëse ka shumë nën-prodhues dhe mund të rezultojë në tensione në raport me këta furnitor.

### **Monitorimi i jashtëm**

Me monitorim të jashtëm nënkuptohet se një ndërmarrje kontrakton një firmë ose organizatë për të monitoruar punishtet e saj ose, më shpesh ato të furnitorëve të saj. Ky është një shembull monitorimit nga pala e tretë por, pasi që firma e monitoruar paguan, procesit mund t'i mungojë masa e besueshmërisë. Besueshmëria e tillë, megjithatë, do të jetë më e lartë nëse pala e tretë është e respektuar për vlerësimet e saj.

### **Monitorimi i pavarur**

Monitorimi i pavarur është si monitorimi i jashtëm, përveç se procesi nuk është i organizuar ose paguar nga ndërmarrja. Një shoqatë tregtare ose një OJQ merr këto përgjegjësi dhe e kryen monitorimin vetvetiu, ose angazhon një firmë ose organ tjetër përkatës.

### **Certifikimi i auditorëve**

Bregat ndërkombëtare sa i përket praktikave të punës kanë çuar në zhvillimin e sistemeve shumëpalëshe të auditimit dhe monitorimit. Në këto marrëveshje, organizatat jofitimprurëse që janë të respektuara në fushën e praktikave të punës certifikojnë ose akreditojnë tjerët për të kryer vlerësimet. Shoqata e punës së drejt dhe Përgjegjësia sociale ndërkombëtare (Social Accountability International) janë dy organizatat kyçe ndërkombëtare në këtë respekt. (Këto organizata gjithashtu monitorojnë edhe vetvetiu). Kur një ndërmarrje ose shoqatë tregtare angazhon një nga auditorët e akredituar, vlerësimi e ka mbështetjen e FLA ose SAI. Kjo do të thotë edhe

pse një ndërmarrje mund të angazhohet dhe paguaj vetë për një auditor, vlerësimi është shumë i besueshëm.

### **Realizimi i një vlerësimi të besueshëm**

Pavarësisht nga metoda e zgjedhur, të gjitha sistemet monitoruese duhet të tejkalojnë disa çështje kyçe. Kjo përfshin: vështirësinë përcaktimit të moshës së fëmijës; falsifikimin e dokumenteve; dhe mundësinë se fëmija përkohësisht mund të largohet nga vendi i punës në kohën e kryerjes së vizitave inspektuese. Furnitorët kanë zhvilluar teknika për shfaqje të falsifikuar për auditorët duke fshehur punëtorët fëmijë ose largimin e punëtorëve të tillë nga punishtet prodhuese për eksport dhe angazhimin e tyre në punishtet prodhuese për nevoja vendore. Këto probleme mund të tejkalohen duke bërë kontrole dhe monitorime të befasishme në të gjitha punishtet e ndërmarrjes. Mekanizimi i përdorur për të audituar një ndërmarrje përfshinë:

- rishikimin e dokumenteve përkatëse, siç janë politikat e deklaruara të ndërmarrjes,
- dokumentimin e moshës së punëtorëve në regjistrin e orëve të punës.
- intervistat me menaxhmentin dhe punëtorët e ndonjëherë edhe me palët tjera siç janë OJQ-të ose përfaqësuesit e komunitetit
- inspektimet në vendin e punës (të paralajmëruara dhe të befasishme).

### **Klasifikimi i produkteve, jo i ndërmarrjeve**

Klasifikimi social lidhet me produktin ose shërbimin, e jo me ndërmarrjen specifike. Klasifikimi shënohet në paketim ose në formë të etiketës në vetë produktin. Klasifikimi i lidhur me punën e fëmijëve i tregon konsumatorit se puna e fëmijëve nuk është përdorur në prodhimin e mallit. Klasifikimi social është përdorur duke rezultuar me rezultate të mira për sektorin e qilimave dhe topave të futbollit që kanë qenë të njohura për punësimin e fëmijëve. Klasifikimet sociale gjithashtu janë përdorur për standardet mjedisore, bioproduktet dhe praktikën e tregtisë së drejt (siç është pagesa e çmimit të drejt prodhuesve të vegjël të kafes). Klasifikimi [etiketimi] është vullnetar dhe zakonisht i përkrahur nga besueshmëria e një asociacioni ose grupi social dhe sistemi monitorues. Ka për synim të punoj përmes forcave të tregut, ku si premisë është fakti se konsumatori i fundit, nëse është drejt i informuar, do të shpërblej prodhuesin për respektimin e standardeve etike në punën e tij.

### **Shënim për sjelljen me media**

#### **Media si aleat**

Mediet shpesh do të raportojnë rastet e mospajtit me ligjin ose me kodet e mirësjelljes. Ndërmarrjet e profilit të lartë me prodhime të njohura i janë ekspozuar medieve për përdorimin e punës së fëmijëve në zinxhirin e tyre të furnizimit, edhe pse ato ndoshta nuk e kanë ditur se kjo ka ndodhur. Pasi që raportet e madieve mund të dëmtojnë reputacionin e ndërmarrjes, është me rëndësi të merremi me media në mënyrë

konstruktive. Përpjekjet për të fshehur dëshmitë për punësimin e fëmijëve mund të hakmerren nëse zbulohen më vonë.

### ***Planifikimi i strategjisë për media***

Ndërmarrjet këshillohen të kenë politika për raporte me media dhe ndërmarrjet më të mëdha i kanë ato politika. Natyra e politikës varet nga lloji i ndërmarrjes, madhësia e saj dhe shtrirja e saj gjeografike. Ndërmarrjet më të vogla mund të mendojnë se vëmendja e vogël e mediave është më e mira. Disa ndërmarrje kanë përdorur qasje të hapur ndaj mediave dhe atë me efekt të mirë. Këto firma kanë treguar se e kanë bërë më të mirën për të mos shfrytëzuar punën e fëmijëve në fabrikat dhe nga furnitorët e tyre, por nëse kjo ndodh ata dëshirojnë të marrin masa përmirësuese. Kjo qasje më e hapur ndaj mediave aktualisht përdoret nga Nike.

# Roli i organizatave të punëdhënësve në luftimin e punës së fëmijëve

Çdo ndërmarrje është përgjegjëse t'i bindet ligjit sa i përket punësimit të fëmijëve. Megjithatë, një ndërmarrje mund të mos i dijë detajet e këtij ligji. Për shembull, mund të mos e dijë moshën minimale të punësimit ose se si përkufizohet "puna e lehtë". Mund të mos e dijë çfarë paraqet punë të rrezikshme ose format më të këqija të punës së fëmijëve. Në shumicën e vendeve, përgjigjet në këto pyetje mund të gjinden në legjislacionin kombëtar. Për më tepër, një ndërmarrje mund të mos dijë çfarë të bëjë me fëmijët që aktualisht ajo punëson. A duhet vetëm të ndërpres punësimin e tyre? A duhet të përpiqet t'i dërgojë ata në shkollë? Cilat organizata mund të ndihmojnë? Për të gjitha këto pyetje – dhe shumë të tjera – një organizatë e punëdhënësve mund të jetë në gjendje të ofrojë përgjigje ose mund të dijë ku t'i drejtoj anëtarët për ndihmë.

Si rol kryesor i organizatës së punëdhënësve është lobimi, ajo mund të llojë për eliminimin efektiv të punës së fëmijës. Për të bërë këtë, mund të angazhohet në dialogun trepalësh për çështjen, ofrojë këshilla për legjislacionin dhe inkurajimin e qeverisë për të ratifikuar Konventat e ILO-s për punën e fëmijëve. Përveç lobimit tek aktorët tjerë, organizata e punëdhënësve mund të inkurajoj anëtarët e saj hezitues për të marrë vendimin e drejt dhe për të ndërprerë shfrytëzimin e punës së fëmijëve. Mund t'i inkurajoj anëtarët të jenë më të vetëdijshëm për politikën e punësimit të furnitorëve të tyre, sidomos ata në ekonominë joformale.

## I. Studimi i gjendjes

### **Çështjet dhe aktorët kyç**

Kuptimi ambientit të punës së fëmijëve është një hap i rëndësishëm për një organizatë të punëdhënësve që dëshiron të dizajnoj strategjinë për punën e fëmijëve. Këtë ambient ne e quajmë 'gjendja' ekzistuese e ndërmarrjes dhe puna e fëmijëve. Organizata e punëdhënësve do të dëshirojë të kuptojë gjendjen. Do të dëshirojnë të dijë cilat çështje të duhet të zgjidhen, cili legjislacion është në fuqi, cilët aktorë tjerë aktualisht janë të angazhuar dhe çështje tjera.

### **Lista e veprimeve: Pyetjet kyçe për të mësuar për 'gjendjen'**

#### **Tregu i punës**

A është tregu i punës problem i madh në këtë vend?

- A prek ai vetëm sektorët e caktuar?
- A punojnë fëmijët kryesisht në ndërmarrje joformale apo formale?
- A është problemi kryesor me punëtorët nën moshën ligjore apo me ata mbi moshën ligjore por që kryejnë punë të rrezikshme?

### Ligji

- Cilat ligje kombëtare për punën e fëmijëve ekzistojnë e që përcaktojnë punët e lejueshme dhe jo të lejueshme për fëmijët? Cilat janë dispozitat dhe përkufizimet?
- A është ratifikuar Konventa e ILO-së për moshën minimale (C. 138)?
- A e ka ratifikuar vendi juaj Konventën e ILO-së për format më të këqija të punës së fëmijëve (C. 182)?
- A janë pajtuar partnerët social për listën e asaj që paraqet 'punë të rrezikshme'?

### Organizatrat

- A është qeveria aktive në zbatimin e ligjit? Cilat ministri ose agjenci janë aktive?
- A është ministria e arsimit një aktor i rëndësishëm? Po bordet ose këshillat lokale?
- Cilat organizata joqeveritare lokale, kombëtare dhe ndërkombëtare janë aktive në regjionin tuaj në fushën e punës së fëmijëve? A ka grupe të presionit/lobimit që e monitorojnë çështjen, ose grupe që mund të ndihmojnë ndërmarrjet dhe organizatat e punëdhënësve të largojnë fëmijët nga puna dhe ndihmojnë familjet të rrisin të ardhurat?
- A është OKB-ja aktive në vendin tuaj, duke përfshirë ILO-në, UNICEF-in dhe Zyrën Ndërkombëtare të Migrimit?
- Cilat grupe tjera të biznesit, duke përfshirë shoqatat sektoriale, janë aktive në vend? A janë ata anëtarë themelues të organizatës së punëdhënësve?

### Blerësit dhe konsumatorët

- A janë më të rrepta sesa ligjet kombëtare, kërkesat e blerësve dhe konsumatorëve?
- A ndryshojnë kërkesat e blerësve sipas sektorëve? Për shembull, a janë blerësit e tekstilit më të rreptë sesa blerësit e kafes,?
- A janë ankuar prodhuesit rreth shumëllojshmërisë së kërkesave nga blerësit?
- A janë bërë përpjekje për koordinimin e blerësve ashtu që ata të pajtohen për grumbullin e njëjtë të standardeve?

## 2. Zgjedhja e një objektivi dhe planifikimi i strategjisë

### *Merr parasysh aktorët tjerë*

Me një përmbledhje të gjendjes në lidhje me punën e fëmijëve, organizata e juaj mund të vendos një objektiv dhe të planifikoj strategjinë e saj. Natyrisht se objektivi i zgjedhur dhe natyra e veçantë e strategjisë, do të varen prej natyrës së problemit të punës së fëmijëve në vend. Përveç kësaj, do të ndikohet nga resurset e organizatës së punëdhënësve dhe nga natyra e bashkëpunimit që mund të vendosë me grupet lokale, donatorët dhe organizatat ndërkombëtare. Organizata e punëdhënësve nuk ka nevojë

që këtë ta kryej vetë dhe në të vërtetë më e mira është që të punojë me të tjerët për të përfituar nga mbështetja dhe përvoja e tyre.

### **A duhet të jetë një dokument gjithëpërfshirës?**

Kjo strategji nuk ka nevojë të jetë dokument gjithëpërfshirës dhe i detajuar. Ajo që është më e rëndësishme është që ajo t'i caktojë organizatës së punëdhënësve disa drejtime për atë se çfarë roli duhet të luajë, me cilat probleme duhet të ballafaqohet dhe në cilat partneritete duhet të mbështetet. Veprimet që i ndërmerr organizata e punëdhënësve janë të rëndësishme dhe dokumenti i strategjisë është mbështetje për këtë veprim.

### **Planifikimi i strategjisë tuaj**

#### **Çfarë të bëhet - Çfarë të mos bëhet -**

- **Konsultohu** gjerësisht para vendosjes së strategjisë.
- **Ndërto** mbi praktikën më të mira të ndërmarrjeve individuale.
- **Vlerëso** në mënyrë reale kohën dhe koston e strategjisë.
- **Cakto** kontaktin në organizatën tuaj, për çështjet që kanë të bëjnë me punën e fëmijëve.
- **Konsidero** rolin tuaj karshi punëtorëve dhe qeverisë.
- **Mos** e përmbyll strategjinë shumë herët; lejoje të zhvillohet; ndryshoje..
- **Mos** e mohoj publikisht se problemi ekziston.
- **Mos** e injoro rëndësinë e blerësve ndërkombëtar.
- **Mos** u ligjëro anëtarëve tuaj – më mirë bindi dhe u ndihmo atyre.
- **Mos** puno vetëm – gjej partnerë, duke përfshirë OJQ-të.

### **Katër skenarët**

#### **1. Asistenca ndërmarrjeve individuale**

Në skenarin e parë një organizatë e punëdhënësve kupton se ka resurse të brendshme të kufizuara dhe pak ekspertizë të brendshme për t'ia dedikuar kësaj çështje. Organizata mund të jetë e zënë duke plotësuar shumë role tjera të saj. Në këtë rast, mund të vendosë të luaj një rol përgjegjës duke ofruar informata dhe këshilla ndërmarrjeve individuale. Ato janë informata themelore rreth kërkesave të ligjit kombëtar, konventave kryesore ndërkombëtare për punën e fëmijëve, çfarë duhet pasur parasysh kur fëmija largohet nga puna dhe mundësisht lidhjen e ndërmarrjes me organizatat lokale dhe ndërkombëtare që mund të ndihmojnë në zvogëlimin e problemit të punës së fëmijëve dhe për sigurimin e certifikatës për mosshfrytëzimin e punës së fëmijëve.

#### **2. Reagimi ndaj problemeve sektoriale**

Në skenarin e dytë, anëtarët e organizatave të punëdhënësve ballafaqohen me problemin e punës së fëmijëve. Këta anëtarë mund të jenë të koncentruar në sektorin e



njëjtë të eksportit. Ata janë kritikuar dhe si pasojë janë duke humbur tregun. Kryesisht, fëmijët nuk janë duke punuar në ndërmarrjet anëtare por tek furnitorët e tyre. Në rastin e këtij skenari, organizata e punëdhënësve mund të punojë drejtpërdrejt me ndërmarrjet sektoriale për të dizajnuar programin për zgjidhjen e problemeve. Kjo mund të përfshijë largimin e shumë fëmijëve nga puna, gjë që do të kërkojë bashkëpunimin e autoriteteve lokale, shkollave dhe të tjerëve. Programi i klasifikimit dhe certifikimit mund të vendoset dhe mund të përfshijë edhe furnitorët.

### **3. Angazhimi në dialogun social dhe ndryshimin e legjislacionit**

Organizata e punëdhënësve të një vendi që nuk ka shpallur ligje për punën e fëmijëve do të ketë një rol tjetër për të luajtur. Në këtë skenar, ajo do të përfaqësoj biznesin në dialogun trepalësh me qeverinë dhe organizatat e punëtorëve për të dizajnuar politikat për punën e fëmijëve dhe kornizën ligjore. Kjo mund të sillet rreth dëshirës së qeverisë ose aktorëve tjerë për të ratifikuar Konventën e ILO-së për moshën minimale (C.138) ose Konventën e ILO-së për format më të këqija të punës së fëmijëve (C.182). Një organizatë e punëdhënësve gjithashtu mund të gjejë se vendi ka ratifikuar këto konventa por duhet të vendosë, me partnerët e tjerë social, për listën e asaj se çfarë paraqet “punë të rrezikshme” për punëtorët gjer në moshën 18 vjeçare, siç kërkohet nga C.182.

### **4. Projektet proaktive**

Organizatat e punëdhënësve gjithashtu mund të operojnë në baza më pak reaktive e më shumë proaktive. Shtytja për veprim mund të vij nga vetë organizata e punëdhënësve, ose të krijohet së bashku me donatorë dhe agjenci ndërkombëtare. Në vend se të provohet të plotësohet dëshira e blerësve në një sektor specifik, duhet bërë përpjekje për zvogëlimin e punës së fëmijëve në përgjithësi, duke përfshirë edhe në ekonominë joformale, ku kjo duket të jetë e koncentruar. Aktivitetet e lobimit dhe fushatat publike për ngritjen e vetëdijes gjithashtu mund të jenë pjesë e këtyre përpjekjeve. Kërkohet element më i madh i planifikimit për këto aktivitete, së bashku me nevojën për të siguruar fondet e nevojshme.

Një organizatë e punëdhënësve mund të ketë nevojë të përgjigjet në disa prej këtyre skenarëve në të njëjtën kohë. Për më tepër, disa organizata të punëdhënësve në mënyrë proaktive kanë zhvilluar strategji gjithëpërfshirëse, kombëtare. Shembull i mirë është organizata e punëdhënësve të Kolumbisë e cila ka një strategji katër pjesëshe të bazuar në a) zhvillimin institucional, ii) kërkimin, iii) ngritjen e vetëdijes dhe iv) veprimin e drejtpërdrejt.

### **Strategjia me katër shtylla, Kolumbi**

Organizata kombëtare e punëdhënësve e Kolumbisë ka ndjekur një qasje sistematike për eliminimin e punës së fëmijëve. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

(ANDI) e bazon qasjen e saj në katër shtylla:

#### **Zhvillimi institucional**

- miratimi i kodit të mirësjelljes të cilit duhet t'i binden të gjithë anëtarët; përfshinë kërkesat për eliminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve dhe mbrojtjen e fëmijëve që punojnë
- pjesëmarrjen në komitetin kombëtar ndër-institucional për këtë çështje
- mbështetja për institucionet sociale që ofrojnë trajnim dhe përmirësojnë kushtet e punës së punëtorëve të rinj
- përhapja e praktikave më të mira në komunitetin e biznesit

#### **Kërkimi**

- krijimi i bazës së të dhënave statistikore kombëtare dhe ndërkombëtare
- grumbullimi i dokumenteve, duke përfshirë praktikën më të mira, legjislacionin dhe standardet ndërkombëtare
- ofrimi i informatave për institucionet dhe fondacionet me të cilat bashkëpunojnë ndërmarrjet në përpjekjet e tyre sociale

#### **Ngritja e vetëdijes**

- krijimi i logos që tregon zotimin e ANDI-të dhe të anëtarëve të saj për eliminimin e punës së fëmijëve
- përdorimi i mediave për shpërndarjen e informatave për të drejtat e fëmijëve dhe për zotimet ndërkombëtare dhe kombëtare..

#### **Veprimet e drejtpërdrejta**

- identifikimi dhe bashkëpunimi me grupet e punëtorëve fëmijë dhe punëtorëve të rinj karakteristikat sociale dhe punuese të të cilëve u mundësojnë një efekt demonstrues në nivel kombëtar.
- formimi i aleancave me organizatat ndërkombëtare dhe OJQ-të e përfshira në planifikimin dhe implementimin e strategjisë kombëtare
- bashkëpunimi me universitetet për të përfshirë temën e punës së fëmijëve si pjesë të studimeve universitare
- pjesëmarrja në projektin e realizuar nga ILO-ja për format më të këqija të punës së fëmijëve në grumbullimin e bërllokut, miniera thëngjilli, fëmijët e rrugës dhe punëtorët e portit.

### 3. Tri opsione për veprim

#### Opsioni I: Sigurimi i informatave dhe ofrimi i këshillave

##### **Shumë pyetje**

Puna e fëmijëve mund të jetë çështje që shkakton konfuzion për një pronar të zakonshëm biznesi. Ai ose ajo mund të mos e dijë moshën ligjore të punës dhe si është përkufizuar puna e rrezikshme për punëtorët nën moshën 18 vjeçare. Për një biznes që e di se punëson fëmijë, opsionet se çfarë duhet bërë me punëtorët e tanishëm gjithashtu mund të jetë një brengë. A duhet ndërmarrja thjesht t'i largojë ose duhet të mbaj përgjegjësi për ta? Cila organizatë mund të ndihmojë për të siguruar mirëqenien e fëmijëve të larguar nga puna?

##### **Pika e parë e kontaktit**

Organizata e punëdhënësve mund të jetë pika e parë e kontaktit dhe e informimit për anëtarët e saj për këto pyetje. Është përgjegjësi e organizatës së punëdhënësve që një ndërmarrje të marrë ndihmë intime nga perspektiva e biznesit. Ndërmarrja eventualisht mund të zhvilloj bashkëpunimin me organizatat tjera por organizatat e punëdhënësve mund të këshillojnë se cilat organizata duhet të kontaktohen dhe çfarë lloje të veprimeve mund të përfshihen në strategji.

##### **Qendra e ekspertizës**

Si organ kolektiv, organizata e punëdhënësve mund të luaj rol efektiv në grumbullimin e informatave dhe krijimin e përvojës dhe ekspertizës. Në fund të fundit ky mund të jetë roli që organizata e punëdhënësve luan sa i përket çështjes së punës së fëmijëve. Në anën tjetër, ajo mund të jetë pjesë e një roli më të madh dhe më të integruar. Ky seksion ofron këshilla themelore për atë se si duhet të ndërtohen rolet informuese dhe këshilluese të organizatës së punëdhënësve. Ky seksion është ndërtuar në aktivitetet vijuese:

##### **Preliminare: Caktimi i kontaktit**

Një organizatë e punëdhënësve mund të caktoj një të punësuar si person kontaktues brenda organizatës për t'u marrë me çështjet e punës së fëmijëve.

##### **Sigurimi i informatave**

*Informatat për ligjet*- Ofrimi i informatave anëtarëve me përmbledhjen e ligjeve lidhur me fëmijët dhe punën: përkufizimet e punës së lehtë, moshës ligjore të punës dhe përkufizimet për punën e rrezikshme.

*Informatat lidhur me blerësit* ndërkombëtar- Organizata e juaj e punëdhënësve duhet të luaj rolin e saj duke biseduar me blerësit, për t'u informuar për qëndrimet e

ndryshuara dhe të informojë anëtarët për këto ndryshime.

*Informimi për certifikimin*- Organizata e punëdhënësve mund të ketë rol në ngritjen e vetëdijes në firmë për llojet e certifikimeve të mundshme në sektorin e tyre – në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar ose të shkoj një hap tutje dhe të zhvilloj programin vetanë të klasifikimit/etiketimit.

### **Ofrimi i këshillave**

Këshilla themelore nga personat kontaktues në organizatën e punëdhënësve – Këshillat e tilla mund të përfshijnë këshilla siç janë: ndërprerja e punësimit të punëtorëve të ri që janë fëmijë; sugjerimi i strategjisë për verifikimin e moshës para punësimit; largimi i punëtorëve fëmijë nga punët e rrezikshme; inkurajimi i aktiviteteve që mund të rrisin të ardhurat e familjes; përcaktimi nëse çmimet e shkollimit janë pengesë; dhe të gjej grupet që mund të mbështesin të ardhurat e familjes.

*Këmbimi i praktikave të mira* - dokumentimi i shembujve dhe praktikave të mira në mesin e anëtarëve dhe shpërndarja e këtyre praktikave në mesin e anëtarësisë në formën e shtypur në letër por edhe përmes faqes së internetit.

## **Opsioni 2: Lobimi, lehtësimi i dialogut dhe ngritja e vetëdijes**

Rol kyç i organizatës së punëdhënësve është lobimi dhe ndikimi i politikave të qeverisë. Ajo gjithashtu përfaqëson anëtarët e saj në dialogun me aktorët tjerë siç janë organizatat e punëtorëve (sindikatat), organizatat joqeveritare, institucionet arsimore dhe mediet. Si e tillë, organizata e punëdhënësve mund të kontribuojnë eliminimin e punës së fëmijëve përmes lobimit, dialogut dhe ngritjes së vetëdijes.

### **Veprimi trepalësh**

Qëllimi i angazhimit me qeverinë dhe organizatat e punëtorëve është arritja e marrëveshjes së përbashkët për përcaktimin e asaj se çfarë paraqet punë të fëmijëve, duke përfshirë llojet e punëve dhe punët të cilat konsiderohen të rrezikshme. Një marrëveshje e tillë shpesh përfshihet në legjislacionin kombëtar në një fazë të caktuar, por mund të jetë e hapur për rishikim dhe modifikim. Për shembull, në vitin 2006 India ka shtuar shërbimin dhe punën në shtëpi në listën e aktiviteteve që konsiderohen të rrezikshme për fëmijë. Si shtesë legjislacionit, dialogu me gjasë do të përqëndrohet në veprimet që mund të ndërmerren për eliminimin e punës së fëmijëve në mënyrën që është në interesin më të mirë të fëmijëve, familjeve të tyre dhe shoqërisë. Nëse fëmijët duhet të largohen nga puna, duhet të ofrohen alternativa dhe kjo mund të jetë çështje për diskutim në mes të punëdhënësve dhe akterëve tjerë. Për këto çështje të ndryshme, qëllimi i organizatës së punëdhënësve duhet të përfaqësoj dhe paraqes vështrimet e ndërmarrjes.

### **Angazhimi shumëpalësh dhe 'bilateral'**

Në shumë raste, organizata e punëdhënësve do të angazhohet në forume dialogu për punën e fëmijëve që përfshijnë një numër të akterëve. Në rastet tjera, dialogu mund të paraqitet në baza më 'bilaterale' në mes të organizatës së punëdhënësve dhe një aktori tjetër. Këto diskutime bilaterale, pa dyshim se shpesh do të mbështesin dialogun më të gjerë shumëpalësh.

Në baza bilaterale ose shumëpalëshe, një organizatë e punëdhënësve me gjasë do të angazhohet në dialog me tre lloje të aktorëve. Kësaj liste mund t'ia shtojmë ngritjen e vetëdijes e cila paraqitet përmes shpalljeve në media ose publik dhe fushata të sensibilizimit. Kështu që katër 'rolet e dialogut' janë si vijon:

- Roli 1: Angazhimi me qeverinë(të)
- Roli 2: Puna me organizatat e punëtorëve
- Roli 3: Bashkëpunimi me OJQ-të
- Roli 4: Ngritja e vetëdijes

### **Roli 1: Angazhimi me qeverinë(të)**

#### ***Miratimi i ligjeve***

Qeveria është lojtar kyç në eliminimin e punës së fëmijëve për shkak të përfshirjes së saj në përgatitjen e ligjeve për punën e fëmijëve, në zbatimin e këtyre ligjeve dhe në sigurimin e arsimimit të përgjithshëm dhe të arritshëm (ose falas). Raporti bashkëpunues me qeverinë si rezultat do t'i lejoj organizatës së punëdhënësve që në mënyrë efektive të llojë në këto tri sfera të politikave publike.

#### ***Lista e punëve të rrezikshme***

Si hap i parë, organizata e punëdhënësve duhet të jetë pjesë e negociatave për ratifikimin e Konventave të ILO-së dhe OKB-së për moshën minimale të punës, format më të këqija të punës së fëmijëve dhe të drejtat e fëmijëve. Në shumicën e vendeve, këto konventa i janë përshtatur rrethanave kombëtare në procesin e ratifikimit dhe kur është bërë vendosja e ligjeve kombëtare. Organizata e punëdhënësve angazhohet me qeverinë dhe punëtorët për të paraqitur këndvështrimin e ndërmarrjes. Organizata e punëdhënësve, me njohuri të hollësishme të rrethanave të punës që rrjedh prej anëtarëve të saj dhe sektorit të shoqatave, është në pozitë të mirë për të ofruar këshilla për këtë çështje. Qeveritë në nivel regional dhe lokal shpesh vendosin politikën e arsimimit dhe menaxhojnë sistemin e shkollimit. Kështu që, një organizatë e punëdhënësve mund të inkurajojë qeveritë në këto nivele për të zvogëluar ose eliminuar barrierat financiare për vijimin e shkollimit për fëmijët. Gjithashtu, organizata e punëdhënësve mund të diskutojë me autoritetet shkollore lokale për programet ose kurset speciale që mund t'i ofrohen fëmijëve të cilët kanë humbur në edukim dhe kanë nevojë për t'i zënë fëmijët në grup-moshën e tyre.

### ***Inspektimi i punës***

Organizata e punëdhënësve gjithashtu mund të angazhohet në dialogun me qeverinë për inspektimin e punës sa i përket punës së fëmijëve. Organizata e punëdhënësve do të ketë nevojë të zhvilloj raporte me qeverinë në këtë sferë. Faktor i rëndësishëm që pengon inspektimin e punës në shumë vende në zhvillim është mungesa e resurseve dhe personelit. Departamenti i inspektimit të punës mund të jetë i mbingarkuar me vizitat e rregullta në mijëra ndërmarrje individuale që ekzistojnë në vend. Kjo është arsyeja pse monitorimi i punës bëhet nga OJQ-të, blerësit dhe entitetet tjera jo-shtetërore.

### **Roli 2: Puna me organizatat e punëtorëve**

#### ***Homologët kyç në dialogun social***

Puna e fëmijëve është çështje e punës kështu që organizatat e punëtorëve do të jenë pjesëmarrës kyç në dialogun për këtë çështje. Organizata e punëdhënësve mund të punojë me organizatat homologe të punëtorëve për aspektet fundamentale të diskutuara në seksionin më lartë për qeverinë, më konkretisht për ratifikimin e konventave, miratimin e ligjeve, marrëveshjen për listën e punëve të rrezikshme dhe kryerjen e inspektimit të punës. Në këtë dialog, organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e punëtorëve përfaqësojnë ekonominë formale, ndërsa puna e fëmijëve kryesisht ekziston në ekonominë joformale.

### **Roli 3: Bashkëpunimi me OJQ**

#### ***OJQ-të janë grupe të ndryshme***

Organizatat joqeveritare janë një grup i rëndësishëm i aktorëve që bëjnë fushata dhe mbështesin fushatat për eliminimin e punës së fëmijëve. Së bashku me angazhimin në fushatë dhe ngritjen e vetëdijes, OJQ-të, posaçërisht në nivelin lokal, kanë ndihmuar në zhvendosjen e fëmijëve prej punës në shkollë.

### **Roli 4: Ngritja e vetëdijes**

#### ***Dialogu me publikun***

Në të vërtetë, organizatat e punëdhënësve dhe partnerët e saj realizojnë 'dialog' me publikun që përfshin prindërit por gjithashtu sensibilizon edhe aktorët e përmendur më lartë. Fushatat publike gjithashtu ndihmojnë të arrihet tek ndërmarrjet që nuk janë anëtare të organizatave të punëdhënësve dhe që mund të funksionojnë në ekonominë joformale ku edhe gjinden shumica e problemeve me punën e fëmijëve. Ky synim është ngritja e kuptimit të publikut për problemin dhe të arsyeve pse ai gjenëron pasoja negative afatgjata për fëmijët, familjet e tyre dhe për shoqërinë. Kjo ndihmon në fuqizimin e konsensusit social kundër punës së fëmijëve.

### ***Dialogu, konsensusi dhe veprimi***

Dialogu nënkupton diskutimin e çështjeve, ndërtimin e marrëdhënieve dhe përmirësimin e kuptimit të ndërsjellë. Ai shpie gjer tek konsensusi që është një arritje shumë e rëndësishme në vete. Por dialogu me partnerët e ndryshëm është gjithashtu një hap i parë në marrjen e veprimit. Dialogu në mes të ILO-së, UNICEF-it, prodhuesve të veshjeve në Bangladesh dhe Asociacionit të eksportuesve ka ndihmuar në zvogëlimin e ndikimeve negative të një përpjekjeje për zvogëlimin e punës së fëmijëve në sektorin e prodhimit të veshjeve në vitet 1990.

### ***Shënim për aleancat me OJQ-të***

Organizatat joqeveritare, ose OJQ-të, mund të jenë partnerë të rëndësishëm si për organizatat e punëdhënësve ashtu edhe për ndërmarrjet individuale. OJQ-të e specializuara janë shumë të dedikuara në eliminimin e punës së fëmijëve dhe kanë zhvilluar njohuri të thella dhe ekspertizë për këto çështje. Gjithashtu, ato shpesh janë të lidhura me komunitetin lokal, qeveritë lokale dhe sistemet e arsimimit.

## **Opsioni 3: Realizimi i programeve**

### ***Lëvizja përtej informimit dhe dialogut***

Organizata e punëdhënësve mund të kombinojë këto aktivitete të përmendura më lartë me programe konkrete që sigurojnë se fëmijët janë larguar nga puna, se atyre u është siguruar mundësia e arsimimit dhe se ndërmarrjet i respektojnë politikat e mos punësimit të punëtorëve fëmijë.

### ***Kërkesat nga sektorët***

Qasja programore është posaçërisht e justifikueshme kur organizata e punëdhënësve dhe anëtarët e saj janë të interesuar për eliminimin e problemit në sektorë të caktuar. Përfitimet janë dizajnuar jo vetëm për një ose dy firma të caktuara, por për reputacionin e sektorit si i tërë ashtu që blerësit do të pranojnë se sektori nuk përdorë punën e fëmijëve.

Për shembull, kultivuesit e kafes dhe çajit dhe ndërmarrjet e tekstilit dhe veshjeve janë posaçërisht të interesuara në përgjigje të përbashkët për sektorët e tyre përkatës. Një organizatë e punëdhënësve mund të përfshihet në programe në disa nivele. Në këtë seksion ne i kategorizojmë duke u bazuar në shtrirjen në të cilën iniciativat për program vijnë nga organizata e punëdhënësve ose nga të tjerët. Katër kategoritë janë:

- Marrja e iniciativës
- Bashkimi me një iniciativë
- Mbështetja e iniciativës së një asociacioni themelor
- Zhvillimi i programit gjatë kohës

### ***Marrja e iniciativës***

Një organizatë e punëdhënësve që merr iniciativën ka vendosur se puna e fëmijëve

është problem nga aspekti ligjor, moral ose i biznesit (ose të tria bashkë). Bordi ose stafi i organizatës së punëdhënësve mund të shtroj çështjen, edhe pse shtytja gjithashtu mund të vijë nga anëtarët. Sidoqoftë, iniciativa iniciohet nga komuniteti i biznesit dhe organizata e punëdhënësve pajtohet se nevojitet një program. Si p.sh., konfederata e punëdhënësve në Turqi (TISK) ka ndërmarr iniciativën për përmirësimin e shëndetit dhe aftësive të fëmijëve që punojnë në një zonë industriale të Stambollit.

### ***Bashkimi me një iniciativë***

Shumë programe të dizajnuara për të zvogëluar punën e fëmijëve janë iniciuar nga ILO-ja. ILO-ja është e organizuar në baza trepalëshe, që do të thotë se aktivitetet fokusohen në bashkëpunimin në mes të organizatave të punëdhënësve, punëtorëve dhe qeverisë. Kështu, projektet e ILO-së do të synojnë përfshirjen e organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve edhe pse në shumë raste homolog kryesor do të jetë qeveria. Në këto raste, organizatat e punëdhënësve i bashkohet një initiative të nisur nga të tjerët.

### ***Mbështetja e iniciativës së asociacionit themeltar***

Asociacioni i biznesit që është anëtar i një organizata të punëdhënësve mund të ndërmarr vetë një iniciativë në planifikimin e programit. Kjo ka tendencë të paraqitet kur sektori është nën kërcënim nga blerësit dhe konsumatorët për shkak të punësimit të fëmijëve. Anëtarët e saj janë të brengosur rreth humbjes së kërkesës dhe ndoshta edhe biznesit dhe i drejtohen asociacionit të tyre për ndihmë. Grupi i prodhuesve të këpucëve në Franca, Brazil, ofron një shembull të kësaj situate. Asociacioni regjional i prodhuesve të këpucëve morri iniciativën për të dizajnuar një program të gjerë që përfshin monitorimin dhe akreditimin, programet trajnuese për fëmijë dhe klasifikimin/etiketimin social.

### ***Qasja graduale***

Nuk është domosdoshme që organizata e të punësuarve të themeloj një program të madh përmes një initiative. Në të vërtetë, mund të dëshiroj të zhvilloj ekspertizën e saj, njohuritë dhe lidhjet me kalimin e kohës. Mund të fillojë me aktivitete të informimit dhe dialogut dhe pastaj të zhvilloj aktivitete me konkrete në sektorët kyç dhe në lidhje me asociacionet përbërëse.

### ***Financimi dhe koha e punëtorëve***

Iniciativat programore kushtojnë në para dhe personel. Financimi i kërkuar, natyrisht, do të varet nga natyra e programit dhe nga fakti se organizata e punëdhënësve a e merr vetë iniciativën apo i bashkohet përpjekjeve të partnerëve tjerë. Ekzistojnë tri burimi kryesore të resurseve:

- përdorimi i fondeve ekzistuese, të brendshme
- rialokimi i kohës së personelit
- financimi nga jashtë, sidomos nga donatorët bilateral dhe agjencitë e OKB-së



ISBN

