



ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ընկերության հանձնառությունը

Լիդիան Բնթերնեյշնլ ընկերությունը և իր վերահսկվող դուստր ձեռնարկությունները («Ընկերություն» կամ «Լիդիան») ձգտում են կայուն զարգացման¹ արդյունքների և պարտավորվում ծրագրերի զարգացման և շահագործման բոլոր փուլերում և ընթացակարգերում ինտեգրել բնապահպանական, առողջության, անվտանգության և սոցիալական խնդիրները:

Որպես այդ հանձնառության մաս, Լիդիանը մշակել է սոցիալական, բնապահպանական, աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության, ինչպես նաև մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություններ:

Ընկերության մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություն

Լիդիան ընկերությունն ընդունում է, որ նոր աշխատատեղերի և եկամտի աղբյուրների ստեղծման միջոցով տնտեսական զարգացման ապահովումն ուղեկցվում է աշխատողների հիմնարար իրավունքների պաշտպանությամբ: Մենք ընդունում ենք, որ մեր աշխատանքային կոլեկտիվը արժեքավոր հարստություն է, և աշխատող-ղեկավարություն լավ հարաբերությունները Ընկերության կայուն զարգացման գլխավոր քաղաքատարրերն են:

Ընկերությունը պարտավորություն է ստանձնել հնարավորության սահմաններում աշխատանքի ընդունել տեղացիների: Սա իրականացվում է տեղացի հավակնորդների համար վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպմամբ: Աշխատակիցները կընտրվեն՝ հաշվի առնելով նրանց աշխատանքային ունակությունները, մասնագիտական վարքը և էթիկան, ինչպես նաև անվտանգության՝ իրենց մոտեցումները: Ընկերության կադրային քաղաքականությունը առաջնային կարևորություն է տալիս տարածաշրջանում աշխատանքային ռեսուրսների զարգացմանը՝ սկսած Ծրագրի ազդակիր տարածքներից մինչև շրջակա գյուղերն ու քաղաքները:

Լիդիան ընկերությունը պաշտպանում է մարդու իրավունքները՝ ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հռչակագրերի համաձայն:

Նպատակները

- Լիդիան ընկերության ղեկավար սկզբունքներն ու աշխատանքի ընդունման նպատակները հետևյալն են՝
- Աշխատողների նկատմամբ արդարացի վերաբերմունքի, խտրականության արգելման և հավասար հնարավորությունների ապահովում՝ անկախ սեռից, ռասայի, ազգությունից, կրոնից կամ հաշմանդամությունից:
 - Արժանիքների վրա հիմնված հավաքագրման ապահովում՝ ելնելով տեխնիկական հնարավորություններից և աշխատանքային կարգապահությունից:
 - Անկողմնակալության ապահովում՝ Ծրագրի ազդակիր տարածքում աշխատակիցներին արտոնությունների տրամադրում
 - Աշխատող-ղեկավարություն հարաբերությունների հաստատում, պահպանում և բարելավում
 - Զբաղվածության և աշխատանքի վերաբերյալ ազգային օրենքների պահպանման ապահովում
 - Պաշտպանել աշխատողներին, այդ թվում աշխատողների խոցելի կատեգորիաներին, ինչպիսիք են՝ աշխատանքային միգրանտները և երրորդ անձանց կողմից ներգրավված աշխատողները:
 - Խուսափել հարկադիր և պարտքի դիմաց աշխատանքից, ինչպես նաև մանկական աշխատուժից:

¹ «Գործընթաց, որտեղ հաշվի են առնվում ներկայիս պահանջները՝ չգրկելով գալիք սերունդներին իրենց պահանջները բավարարելու հնարավորությունից:»

LYDIAN-SP-POL002	Թողարկման ամսաթիվը՝ սեպտեմբերի 3, 2013թ.	Էջ 1
------------------	--	------



ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Համապատասխանություն

Լիդիան ընկերությունն կպահպանի աշխատանքի ընդունման ու մարդկային ռեսուրսների հետ կապված Հայաստանի համապատասխան օրենսդրության պահանջները: Ընկերության անձնակազմի հավաքագրման պլանը համահունչ կլինի աշխատողների հավաքագրման և վարձման վերաբերյալ տեղական աշխատանքային օրենսգրքին: Լիդիանը նաև հետամուտ կլինի Միջազգային Ֆինանսական Կորպորացիայի և Զարգացման և Վերակառուցման Եվրոպական Բանկի, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության և ՄԱԿ-ի ուղեցույցներին:

Մարդկային ռեսուրսների սույն քաղաքականությունը տարածվում է անմիջապես Լիդիանի կողմից վարձվող աշխատողների, ինչպես նաև այն աշխատողների վրա, որոնք երկար ժամկետով ներգրավվել են երրորդ անձանց կողմից Ընկերության հիմնական բիզնես գործունեության հետ կապված աշխատանքներն իրականացնելու նպատակով (պայմանագրային աշխատողներ): Քաղաքականությունը տարածվում է նաև Լիդիանի առաջնային մատակարարների կողմից վարձվող աշխատողների (մատակարարման ցանցի աշխատակիցներ) վրա:

Շարունակական բարելավում

Ընկերությունը պարբերաբար կվերանայի մարդկային ռեսուրսների իր քաղաքականությունը և անհրաժեշտության դեպքում այն կթարմացվի: Սույն քաղաքականությունը կիրականացվի Ընկերության բնապահպանական, սոցիալական, առողջության և անվտանգության կառավարման միասնական համակարգի միջոցով, որ պարբերաբար կվերանայվի և կթարմացվի՝ պարբերական, համակարգված, ներքին աուդիտի միջոցով: Այն աուդիտի արդյունքները կօգտագործի որպես հիմք՝ ավելի ձկուն կառավարման գործընթացի միջոցով շարունակական բարելավման համար:

Ընկերության գործելակերպը

Արդյունավետ կառավարումը պահանջում է, որ աշխատակիցներն իմանան թե ինչ անել, թե որքան լավ են նրանք աշխատում և ինչ է նրանց անհրաժեշտ սովորել՝ աշխատանքն ավելի լավ կատարելու համար: Այս ամենին հասնելու համար Ընկերությունը աշխատանքային հստակ առաջադրանքներ և ակնկալվող արդյունքներ կսահմանի՝ պաշտոնական պարտականություններից ելնելով, որոնք ներառում են աշխատանքային էթիկայի, վարվեցողության կանոնագրքի և ազնվության չափանիշների վերաբերյալ Լիդիանի կողմից ակնկալվող արդյունքները: Մենք կապահովենք, որ աշխատակիցներն իրենց աշխատանքի արդյունավետության մասին պատասխան արձագանք ստանան, կմշակենք անհատական զարգացման պլաններ՝ անհատական վարքն ավելի արդյունավետ դարձնելու և Ընկերության աշխատանքի որակը բարձրացնելու նպատակով:

Լիդիան ընկերությունն աշխատակիցներին կտրամադրի փաստաթղթերով հաստատված՝ պարզ և հասկանալի տեղեկություններ իրենց աշխատանքի և զբաղվածության մասին ազգային օրենքների և կիրառվող կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի համաձայն՝ իրենց իրավունքների վերաբերյալ, այդ թվում՝ աշխատանքային ժամերի, աշխատավարձերի, արտաժամյա աշխատանքի, փոխհատուցման և նպաստների վերաբերյալ իրենց իրավունքները: Ցանկացած նյութերի փոփոխության դեպքում՝ դրանք կարող են թարմացվել:

Ընկերությունը կերաշխավորի, որ աշխատակիցներն ունենան իրենց առաջադրանքներն արդյունավետորեն և օպերատիվ իրականացնելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ: Լիդիանը ուսուցողական, վերապատրաստման և զարգացման գործողություններ կնախատեսի՝ աշխատակիցների մասնագիտական որակները և կազմակերպության աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու նպատակով: Դրանք ներառելու են բազմաթիվ մոտեցումներ, այդ թվում՝ կառուցվածքային վերապատրաստման դասընթացներ,

LYDIAN-SP-POL002	Թողարկման ամսաթիվը՝ սեպտեմբերի 3, 2013թ.	Էջ 2
------------------	--	------



ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

դաստիարակչական, անհատական պարապունքներ, մասնագետների աշխատանքին հետևում, փորձի փոխանակում և/կամ ինքնուրույն ուսումնասիրում:

Ընկերությունը ձգտելու է հավաքագրել նպատակասլաց, մոտիվացված և որակյալ աշխատողներ, որոնք կօգնեն Ընկերությանը հասնել իր նպատակներին: Ընկերությունը մշակելու է մարդկային ռեսուրսների պլան, որը նկարագրում է, թե ինչպես ենք մենք կատարելու կազմակերպության ռազմավարական ծրագրերի վրա հիմնված մարդկային ռեսուրսների ներկայիս և հետագա պահանջները:

Աշխատանքի հիգիենա և անվտանգություն

Լիդիան ընկերությունը պարտավորվում է իրականացնել աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության քաղաքականություն և երաշխավորել, որ այս քաղաքականությունը հայտնի դառնա ընկերության մենեջերներին, աշխատակիցներին, կապալառուներին և գործընկերներին, ինչպես նաև այն արդյունավետորեն իրականացվի, վերանայվի և թարմացվի: Մեզ համար մարդիկ գլխավոր արժեք են ներկայացնում և համոզված ենք, որ բոլոր դժբախտ պատահարներն էլ հնարավոր է կանխարգելել: Մենք ապահովելու ենք անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր՝ հաշվի առնելով հանքարդյունաբերությանը բնորոշ ռիսկերը, այդ թվում՝ ֆիզիկական, քիմիական և կենսաբանական վտանգները:

Անխտրականություն և համահավասար հնարավորություններ

Աշխատանքով ապահովման վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս Լիդիան ընկերությունը կառաջնորդվի միայն աշխատանքին վերաբերող ներքին պահանջներով: Աշխատանքի ընդունումը կիրականացվի համահավասար հնարավորությունների և արդարացի վերաբերմունքի սկզբունքներից ելնելով, ինչպես նաև խտրականություն չի ցուցաբերվի աշխատանքային պայմանագրից բխող հարաբերությունների որևէ ասպեկտի հետ կապված, այդ թվում՝ հավաքագրում և վարձում, փոխհատուցում (ներառյալ աշխատավարձեր և նպաստներ), աշխատանքային պայմաններ և աշխատանքի ընդունման ժամկետներ, վերապատրաստման հնարավորություն, աշխատանքային առաջադրանք, առաջ քաշում, աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում կամ պաշտոնաթող լինելը և կարգապահական մեթոդների կիրառում: Ընկերությունը միջոցներ կկիրառի կանխելու և պայքարելու հատկապես կանանց նկրտումների, ահաբեկելու և/կամ շահագործման դեմ: Անխտրականության այս սկզբունքները վերաբերում է բոլոր աշխատողներին, այդ թվում՝ սեզոնային աշխատողներին:

Հաստիքների կրճատում

Այն դեպքում, երբ կպահանջվեն զանգվածային հեռացումներ, Ընկերությունը կակտարի հաստիքների կրճատումների այլընտրանքային տարբերակների ուսումնասիրություն: Որևէ արդյունավետ այլընտրանք չգտնելու դեպքում, Ընկերությունը կմշակի և կիրականացնի կրճատումների պլան՝ աշխատողների վրա կրճատումների բացասական ազդեցությունները նվազեցնելու նպատակով: Կրճատումների պլանը հիմնված կլինի անխտրականության սկզբունքի վրա և կարտացոլի աշխատողների, նրանց կազմակերպությունների և ընդերքի սեփականատեր՝ կառավարության հետ խորհրդակցությունները, ինչպես նաև կհամապատասխանի կոլեկտիվ պայմանագրերին, եթե դրանք առկա են:

Բողոքների ներկայացման և քննարկման մեխանիզմ

Աշխատավայրի հետ կապված խնդիրները բարձրաձայնելու նպատակով Լիդիան ընկերությունը կներկայացնի բողոքների ներկայացման և քննարկման մեղանիզմ աշխատողների (և նրանց կազմակերպությունների) համար: Աշխատանքի ընդունման ժամանակ աշխատողների կտեղեկացվի բողոքների ներկայացման և քննարկման մեխանիզմի մասին, որը պետք է նրանց համար մատչելի դարձվի:

LYDIAN-SP-POL002	Թողարկման ամսաթիվը՝ սեպտեմբերի 3, 2013թ.	Էջ 3
------------------	--	------



ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Մտահոգություններին անմիջապես լուծում տալու համար կկիրառվի հասկանալի և թափանցիկ գործընթաց՝ առանց որևէ հաշվեհարդարի: Այս մեխանիզմը թույլ կտա բարձրացնել և ներկայացնել անանուն բողոքներ՝ չխոչընդոտելով դատական պաշտպանության իրավական կամ վարչական միջոցներ օգտագործելու հնարավորությանը:

Անձնակազմի պաշտպանությունը

Լիդիան ընկերությունը չի օգտագործի որևէ հարկադիր աշխատանք, որը պարունակում է ոչ կամովին կատարված աշխատանք կամ ծառայություն, որը անհատից պահանջվել է կատարել ուժի կամ պատժի կիրառման սպառնալիքի տակ: Ընկերությունը աշխատանքի չի ընդունի առքուվաճառքի առարկա դարձած մարդկանց: Լիդիանն աշխատանքով կապահովի միայն այն անձանց, որոնք ընդունող երկրում աշխատելու օրինական իրավունք ունեն:

Ընկերությունը տնտեսապես հիմնավորված ջանքեր է գործադրելու՝ համոզվելու, որ պայմանագրային աշխատողներ վարձող երրորդ անձինք մեծ համբավ ունեցող օրինական ձեռնարկություններ են և համապատասխան համակարգեր ունեն երաշխավորելու, որ նրանք գործում են սույն Քաղաքականության պահանջներին համապատասխան:

Աշխատողների կազմակերպություններ (միություններ)

Լիդիան ընկերությունը ճանաչում է աշխատակիցների իրավունքները՝ կազմավորելու և իրենց ընտրությամբ միանալու աշխատողների ցանկացած միություններին՝ առանց միջամտելու նրանց, և որ նրանք կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունք ունեն: Ընկերությունը աշխատողներին չի սահմանափակում աշխատանքային պայմանների, աշխատանքային պայմանագրի պայմանների հետ կապված իրենց բողոքներն արտահայտելու և իրենց իրավունքները պաշտպանելու մեխանիզմներ մշակելու հարցում: Ակնկալվում է, որ աշխատողների ցանկացած այսպիսի միությունները իսկապես ներկայացնում են աշխատանքային կոլեկտիվի աշխատողներին: