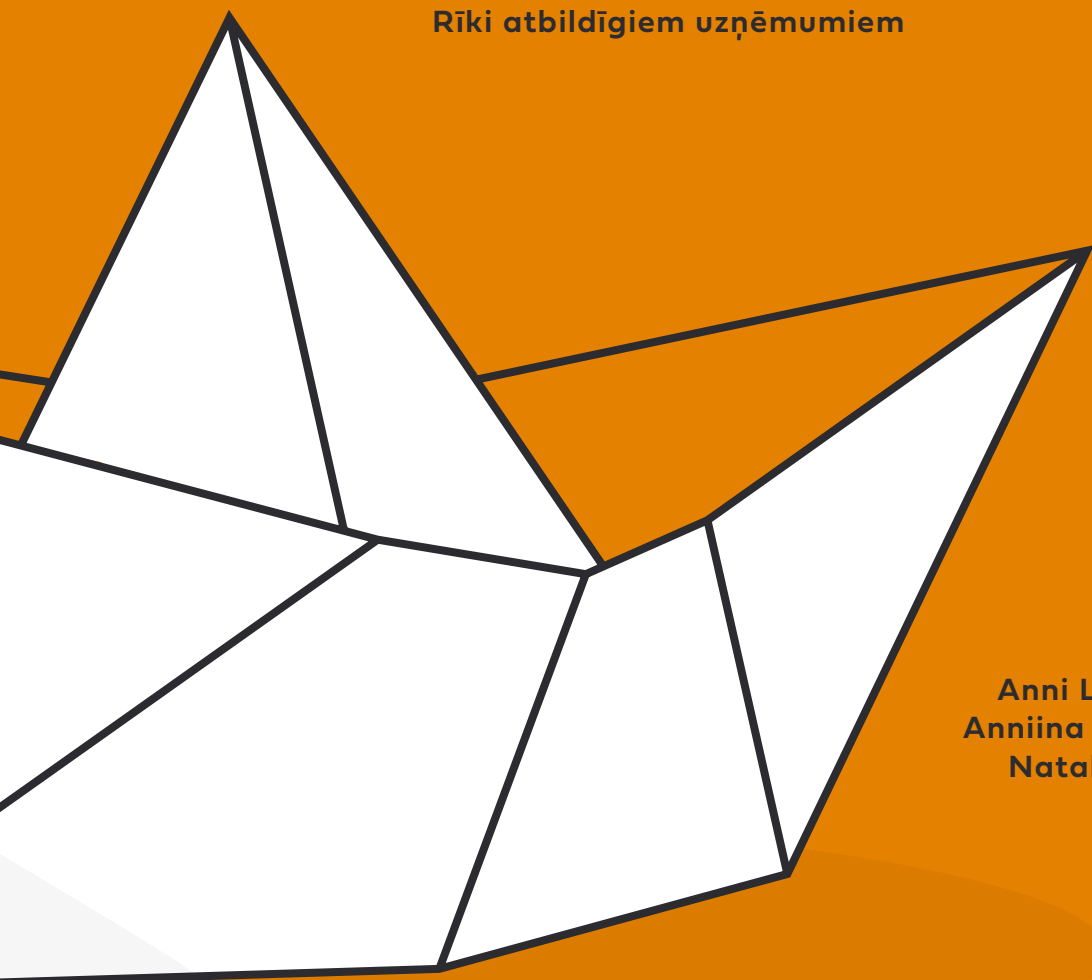


Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība

Rīki atbildīgiem uzņēmumiem



Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus

Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība

Rīki atbildīgiem uzņēmumiem

Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus



2020
Helsinki

Autori:

Anni Lietonen, Anniina Jokinen un
Natalia Ollus

Valsts pētījums:

Igaunija: Anna Markina un
Simone Eelmaa

Bulgārija: Anton Kojouharov

Latvija: Lāsma Stabiņa un
Agnese Alksne

Somija: Anni Lietonen un
Anna-Greta Pekkarinen

Juridiskie konsultanti:

Beata Faracik un
Claire Methven O'Brien

Redakcijas dizains un ilustrācijas:

Lea-Maija Laitinen
www.leamaija.works

Visas partnervalstis organizēja
attiecīgo sektoru uzņēmumu
pārstāvju divas apaļā galda tikšanās,
lai pārliecinātos, ka šī publikācija ir
praktiska un nozīmīga, un iespējama.
Mēs vēlamies izteikt paldies visiem,
kuri sniedza komentārus par šo rīku.



Šo publikāciju finansēja
Eiropas Savienības
Iekšējās drošības fonds.

Publikācijas saturs atspoguļo tikai
autora viedokli, un viņa/viņš pats
uzņemas par to atbildību. Eiropas
Komisija neuzņemas nekādu atbildību
par iekļautās informācijas iespējamo
izmantošanu.

ISBN

ISSN

ISSN-L



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



h e u n i

Saturs

Ievads	9
Darbaspēka ekspluatācija un cilvēku tirdzniecība	13
Risks uzņēmumiem	17
Starptautiskie standarti un tiesību akti	21
Rīki piegādes ķēdes atbildīgai pārvaldībai:	28
Riska novērtējuma rīks – kā identificēt darbaspēka ekspluatāciju piegādes ķēdēs?	30
Stratēģiskais rīks – kā sagatavot ekspluatācijas novēršanas stratēģiju uzņēmumā?	32
Pārbaūžu rīks – kas ir jūsu partneri?	37
Līgumu izveides un uzturēšanas rīks – kā sagatavot uzņēmumam drošas vienošanās un līgumus, kuros ņem vērā darbaspēka ekspluatācijas novēršanu?	40
Darbavietas novērtējuma rīks – kā uzņēmums organizē savas pārbaudes (auditus)?	46
Rīcība aizdomu gadījumā	55
Atsauces	57

Ievads

Pēdējo gadu laikā darbaspēka tirdzniecības un ekspluatācijas jautājums globālajās piegādes ķēdēs ir piesaistījis arvien vairāk uzmanības. Patērētāji, sociālie tīkli, pilsoniskā sabiedrība, investori un valstu valdības arvien vairāk pieprasa, lai uzņēmumi rīkojas ētiski. Taču maz uzmanības tiek pievērsts šim jautājumam vietējā un nacionālā līmenī. Uzņēmumi arvien vairāk paļaujas uz apakšuzņēmējiem/piegādātājiem vai izmanto līgumpartnerus specializētiem projektu darbiem vai īstermiņa darbam. Pēdējo gadu laikā ir konstatēti arvien vairāk darbaspēka ekspluatācijas gadījumi piegādes/apakšuzņēmēju ķēdēs visā pasaulē, kā arī Eiropā. Palielinoties strādājošo mobilitātei, kā arī piegādes ķēžu struktūru sarežģītībai, pieaug vajadzība nodrošināt, lai visas iesaistītās puses zinātu savas tiesības un pienākumus. Tas var novērst darba ņēmēju migrantu ekspluatāciju un risku, ka uzņēmumi tiek iesaistīti darba ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības scenārijos.

Šie risku pārvaldības rīki ir izstrādāti ES finansēta FLOW projekta ietvarā.¹ To nolūks ir sniegt uzņēmumiem īsu pārskatu par to, kas ir darbaspēka ekspluatācija un cilvēku tirdzniecība, kā arī parādīt uzņēmumiem radīto risku un veidus, kā efektīvi izvairīties no iesaistīšanās darba ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības scenārijos. Šie rīki koncentrējas uz praktisku padziļinātās uzņēmuma izpēti jeb uzticamības pārbaudes (due dilligence) procedūru ieviešanu, piemēram, informācijas vākšana, izmantojot pašu strādājošo vadītus uzraudzības un sūdzību mehānismus.² Mērķis ir nodrošināt uzņēmumiem praktiskus instrumentus, kurus var izmantot, lai orientētos un kontrolētu sarežģītus piegādes ķēžu tīklus, it īpaši vietējā, nacionālā un Eiropas kontekstā, koncentrējoties uz ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu. Šie līdzekļi ietver riska novērtēšanu, cilvēku tirdzniecības novēršanas stratēģijas sagatavošanu, līgumpartneru uzticamības pārbaudīšanu, īpašu līguma punktu iekļaušanu esošajos vai jaunos līgumos un darbavietas novērtēšanas/pārbaužu organizēšanu saistībā ar apakšuzņēmēju vai citu līgumpartneru darbībām.

¹ *Nelikumīgu līdzekļu plūsmu un upuru atklāšanas sarežģījumi darbaspēka ekspluatācijas gadījumos. Granta līguma numurs: 814791.*

² *Šī publikācija turpina HEUNI iepriekšējo pētījumu saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju. Mēs jo īpaši izmantojam Somijā publicētās "Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs" (2018), pieejamas: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html.*

Ārpakalpojumu sniegšana, slēdzot apakšlīgumus, un pagaidu darbinieku izmantošana veido apstākļus, kuros ir pārāk elastīgas darba attiecības, kas uzņēmumiem rada grūtības novērtēt strādājošo darba apstākļus, kādos tiek ražotas preces un sniegti pakalpojumi (FRA, 2015; Jokinen & Ollus, 2019). Jo vairāk posmu piegādes ķēdē, jo grūtāk pārbaudīt, kā apakšuzņēmēji veic savu komercdarbību. Ļaunākajā gadījumā pat likumīgās uzņēmējdarbības struktūrās un garās piegādes ķēdēs var atklāties nopietnas ekspluatācijas vai pat cilvēku tirdzniecības formas.

Rūpes par strādājošo tiesībām visos piegādes ķēdes līmeņos, it īpaši apakšuzņēmēju ķēdes tālākajā galā, būtu jāiekļauj atbildīga uzņēmuma politikā. Apņemšanās ievērot tikai uzņēmējdarbības un cilvēktiesību vienošanās negarantēs, ka uzņēmums neapzināti nav iesaistīts darbaspēka ekspluatācijā vai cilvēku tirdzniecībā. Aktīvākie uzņēmumi var efektīvāk mazināt tādus riskus, iesaistoties risku pārvaldīšanā, darba apstākļu pārbaudēs un uzraudzībā.

Uzņēmumiem būtu jāveic pasākumi, lai stiprinātu savu lomu darbaspēka piegādes regulēšanā un darbaspēka ekspluatācijas pazīmju atpazīšanā. Efektīvi un aktīvi līdzekļi darbaspēka ekspluatācijas risināšanai attur noziedzīgus uzņēmumus no iesaistīšanās darbaspēka piegādes ķēdēs un veicina godīgu konkurenci un pienācīgu darbu.

Kam būtu jāizmanto risku pārvaldības risks? Vadītājiem, ekspertiem un pārstāvjiem no:

- uzņēmumiem, NVO un/vai organizācijām, kas piesaista mazkvalificētus darba ņēmējus migrantus, izmantojot ārpakalpojumus, apakšuzņēmējus un personāla atlases un darbiekārtošanas pakalpojumu starpniekus, piemēram, būvniecībā, uzkopšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā;
- uzņēmumiem, kas darbojas riska sektoros, kuros ir identificēta darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība;
- publiskā iepirkuma nodaļām, kas strādā valsts, pašvaldību un/vai valsts uzņēmumos;
- korporatīvās sociālās atbildības ekspertiem un organizācijām.

Risku pārvaldības rīkos tiek izmantoti šādi galvenie termini:

Sociālie auditi atsaucas uz līdzekļiem, kā uzņēmumi var izmērīt, saņemt, ziņot un visbeidzot arī uzlabot organizācijas sociālo un ētisko sniegumu. Šī rīka kontekstā **auditi** attiecas uz kontroles un pārbaudes paņēmieniem, kuru mērķis ir aizsargāt īstenotās prakses un izpildītāju ētiku un likumību piegādes/apakšuzņēmēju ķēdē. Šajā rīkā mēs izmantojam auditus, **darbavietas novērtējumu** un **pārbaudes** kā sinonīmus.

Korporatīvā sociālā atbildība (KSA) attiecas uz uzņēmumu atbildību par to ietekmi uz sabiedrību. Praksē tas nozīmē, ka tiek ievēroti piemērojamie tiesību akti un koplīgumi, un ka sociālās vides, ētikas, cilvēktiesību un patērētāju intereses tiek integrētas darbībās un uzņēmuma pamatstratēģijā sadarbībā ar ietekmes pusēm (stakeholders).³

“Bizness un cilvēktiesības” pamatprincipi⁴ konkrētāk attiecas uz uzņēmumu apņemšanos ievērot cilvēktiesības un novērst uzņēmuma darbības negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām.

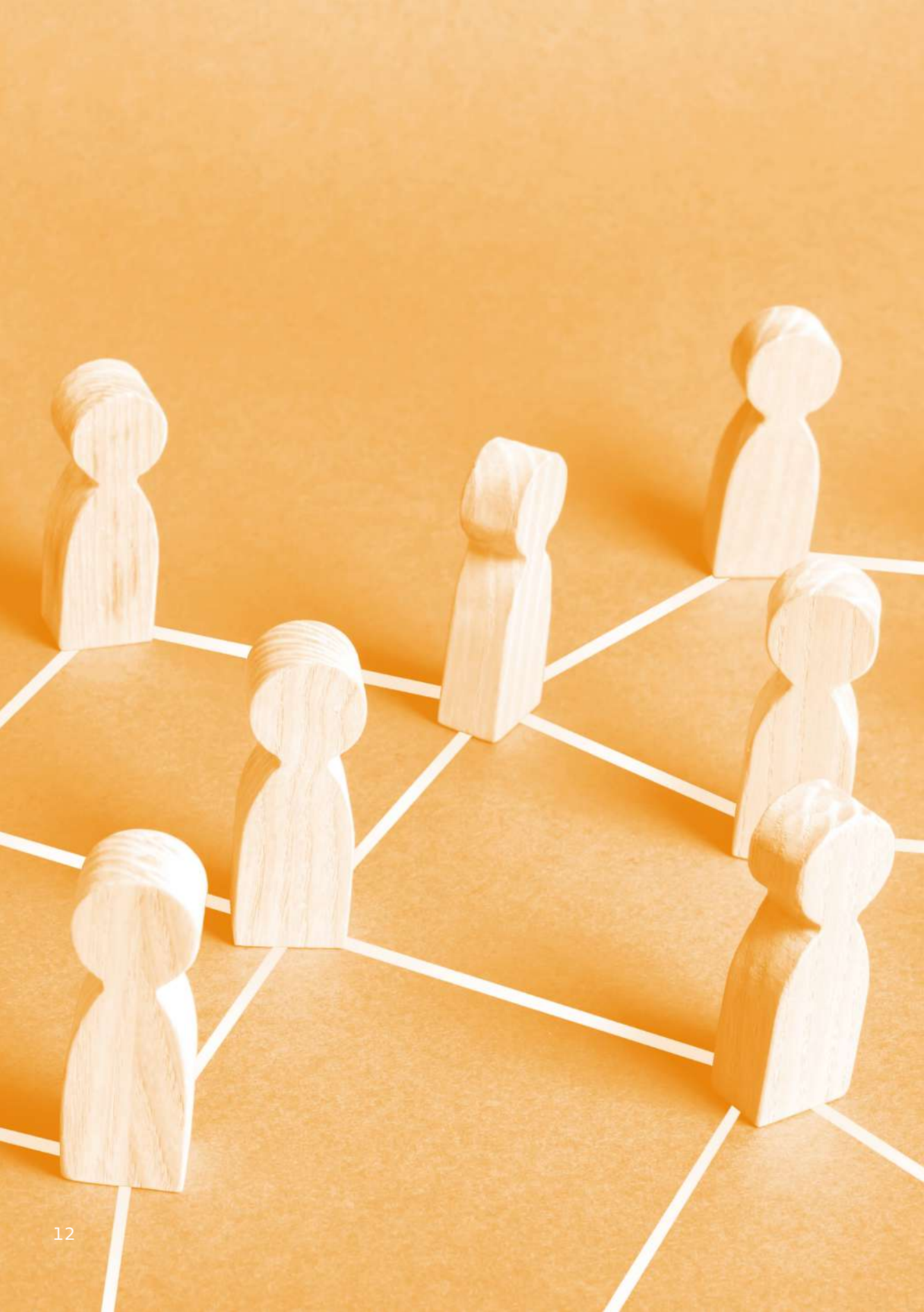
Padziļinātās uzņēmuma izpētes jeb uzticamības pārbaudes (due diligence) ir pastāvīgs riska pārvaldības process, lai identificētu, novērstu, mazinātu un ņemtu vērā, kā uzņēmums novērš savu nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām. Tas ietver četrus galvenos soļus: novērtēt faktiskās un iespējamās cilvēktiesību ietekmes; integrēt un rīkoties pēc atklājumiem; izsekot atbildes un rīcību; komunicēt par to, kā tiek risināta ietekme.

Sociālais dempings atsaucas uz nepilnīgu samaksu un standartiem neatbilstošiem darba un/vai dzīvošanas apstākļiem noteiktiem strādājošiem, bieži vien migrantu izcelsmes. Sociālais dempings nozīmē, ka strādājošo apstākļi ir sliktāki, kā noteikts nacionālajos tiesību aktos vai koplīgumos.

Apakšuzņēmēji un piegādes ķēdes attiecas uz vienošanos, kur par specializētu, ar projektu saistītu vai īstermiņa darbu tiek slēgts līgums ar sadarbības partneri, lai ražotu materiālus un/vai sniegtu pakalpojumus. Šajā informatīvajā materiālā šie termini tiek izmantoti kā sinonīmi, kaut arī citā kontekstā varētu būt noderīgi tos atšķirt vienu no otra.

³ https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en

⁴ ANO “Bizness un cilvēktiesības” pamatprincipi: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciples-businesshr_en.pdf



Darbaspēka ekspluatācija un cilvēku tirdzniecība

Ekspluatētie darba ņēmēji migranti bieži strādā pārmērīgi garas darba stundas sliktos apstākļos, kas neatbilst nacionālajos tiesību aktos noteiktajam, un nereti viņiem ir maz izvēles vai iespēju mainīt situāciju (Jokinen & Ollus, 2019). 1. attēlā ir atspoguļotas dažādas darbaspēka ekspluatācijas pazīmes. Neaizsargātība pret smagu ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību būtiski palielinās, kad persona nevar pamest situāciju, baidoties no soda vai citām negatīvām sekām, vai kad strādājošiem jāmaksā augsta darbā iekārtošanās samaksa, un viņi nokļūst parādu gūstā (Lietonen & Ollus, 2018).

Darba attiecības var šķist tiesiskas uz papīra, kur alga un darba stundas atbilst piemērojamam koplīgumam vai nacionālajiem tiesību aktiem, bet realitātē personām tiek atņemtas bankas kartes kopā ar pasi vai uzturēšanās atļauju, lai viņiem nebūtu piekļuves saviem ienākumiem. Strādājošie var parakstīt tiesiskus darba līgumus, bet darba devējs šos līgumus neievēro, vai arī pastāv fiktīvi līgumi ar citādiem nodarbinātības noteikumiem nekā realitātē (Lietonen & Ollus, 2018). Turklāt ekspluatācijas upuri pat var nezināt par savu faktisko situāciju vai vilcinās meklēt palīdzību. Ekspluatācija bieži vien ir saistīta ar viņu atkarības stāvokli attiecībā pret darba devēju finansiālu grūtību, iespēju trūkuma, zināšanu trūkuma par atbilstošiem darba apstākļiem, baiļu no sekām un vietējo valodu zināšanu vai palīdzības meklēšanas līdzekļu trūkuma dēļ. (Ollus, 2016).

1.attēlā | Dažādas darbaspēka ekspluatācijas formas

*Neapmaksāts virsstundu darbs,
darbs maiņās vai brīvdienās*

Spiediens attiecībā
uz darba apstākļiem

Ieturēti maksājumi

Pastāvīgi garas darba stundas

Nepietiekoša samaksa

*Seksuālā
vardarbība
vai tās draudi*

**Sociālās
saskarsmes
aizliegums**

Nepamatotas vai nelikumīgas darbā iekārtošanas maksas

Personas apliecināto dokumentu atņemšana

Nepamatotas transporta maksas

**Pārvietošanās
ierobežošana**

Fiziska vardarbība vai tās draudi



Darba apstākļi var būt dažādi: no pienācīga darba, kurā viss atbilst nacionālajiem tiesību aktiem, starptautiskajiem standartiem un konvencijām, līdz smagai ekspluatācijai un cilvēku tirdzniecībai, kurā cilvēktiesības un darba tiesības tiek smagi pārkāptas (Skrivankova, 2010). Uzņēmumiem jāiejaucas jebkāda veida ekspluatācijā, ko tie konstatē vai ar ko sastopas. Tāda rīcība efektīvi palielina strādājošo drošību un samazina vēl smagākas ekspluatācijas risku. Sociālie auditi ir efektīvi, lai atklātu daudzus jaūtājumus darbavietās, bet uzņēmumu loma tomēr ir ierobežota, lai arī tas veic preventīvus pasākumus, lai samazinātu un pārvaldītu darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības risku un ziņotu policijai un citām iestādēm par negadījumiem, ja nepieciešams (skatīt vairāk informāciju 55. lappusē par rīcību aizdomu gadījumā). Smagus darbaspēka ekspluatācijas vai pat cilvēku tirdzniecības gadījumus varētu būt grūti identificēt, jo vainīgie dara visu iespējamo, lai tie netiktu atklāti. Nākamajā sadaļā detalizētāk atspoguļoti uzņēmumu riski.



Risks uzņēmumiem

Kāpēc uzņēmumiem jāpievēršas darbaspēka ekspluatācijas riskiem apakšuzņēmēju ķēdēs? Sarežģītas darbinieku nodarbināšanas un piesaistīšanas formas decentralizē un izkļiedē pārraudzības procesu, un palielina risku nepamanīt darba apstākļu problēmas tajos uzņēmumos, kas izmanto apakšuzņēmējus tādās Eiropas valstu riska nozarēs kā mežniecība, uzkopšana, lauksaimniecība, ēdināšana un būvniecība (FRA, 2015). Pārskatāmas atbildības trūkums, sarežģītas darba attiecības, garas apakšuzņēmēju ķēdes un trauksmes cēlēju kanālu trūkums (piemēram, trauksmes celšanas mehānismi, arodbiedrības vai darbinieku pārstāvji), kas ļautu strādājošajiem ziņot par problēmām, palielina darbaspēka ekspluatācijas risku (FLEX, 2017). Pārliecinoties, ka jūsu uzņēmums ievēro juridiskos un brīvprātīgos cilvēktiesību un darba tiesību standartus, jūs efektīvi novērsīsiet negatīvu cilvēktiesību ietekmi uz komercdarbību un uzlabosiet savu korporatīvo atbildību kā proaktīvs uzņēmums.

Risku apzināšanās un to risināšana ļaus::

- uzlabot uzņēmuma reputāciju un publisko tēlu darbinieku, klientu un partneru acīs;
- palielināt konkurētspēju, izpildot partneru prasības attiecībā uz cilvēktiesību ievērošanu, kā arī sniedzot partneriem informāciju par iekšējiem kontroles mehānismiem un praksi;
- palīdzēt novērst negodīgu konkurenci, kas var būt saistīta ar ēnu ekonomiku – nepamatoti mazu algu maksāšanu darbiniekiem vai ignorētām arodveselības un drošības prasībām;
- uzlabot produktivitāti rīkojoties atbildīgi, tādējādi palielinot darbaspēka motivāciju, kas var atspoguļoties kvalitātē, efektivitātē un drošā darba vidē;
- veicināt darba ņēmēju (migrantu) piesaisti kvalificētā darbaspēka konkurencei, jo jūsu uzņēmums pozicionējas kā pievilcīgs darba devējs;
- veicināt izaugsmi un nostiprināt uzņēmuma pozīcijas klientu, plašākas sabiedrības un investoru acīs, ņemot vērā sociālos apsvērumus.

Uzņēmuma saistība ar ekspluatāciju var izmaksāt dārgi.

Negatīva publicitāte var būtiski ietekmēt uzņēmuma **reputāciju**, kas savukārt var novest pie klientu vai peļņas zuduma. Apakšuzņēmēji, kas ekspluatē strādājošos, arī var apdraudēt strādājošo **drošību**, nevērtīgi izturoties pret arodveselības un drošības noteikumiem. Saistība ar darbinieku ekspluatācijas lietu un apsūdzība par līdzdalību var novest pie uzņēmuma **darbības apgrūtinājumiem**, ieskaitot ilgstošas izmeklēšanas rezultātā uzņēmuma darbības apturēšanu vai ierobežošanu, kā arī sankcijas. Ļaunākajā gadījumā pret jūsu uzņēmumu var vērst **policijas izmeklēšanu**, kam var sekot tiesvedība un notiesāšana.

Darbaspēka ekspluatācija jūsu uzņēmumu var ietekmēt dažādos veidos:

Darbaspēka noma, pagaidu darba aģentūru, nodarbinātības aģentūru, nosūtīto darbinieku vai apakšuzņēmēju izmantošana ir ierasts veids, kā iegūt personālu un risināt darbaspēka trūkumu. Tomēr šādi risinājumi var samazināt piegādes ķēdes pārskatāmību un palielināt risku, ka jūsu uzņēmums var neapzināti veicināt strādājošo ekspluatāciju. Saistītie riski iekļauj varbūtību, ka darbu veic pilnīgi cita persona ne kā sākotnēji saskaņots vai sagaidīts, un ka darba apstākļi pārkāpj cilvēktiesības vai darba tiesības.

Darba ņēmēji migranti un/vai **nosūtītie strādājošie** bieži saņem mazāku algu nekā strādājošie galamērķa valstī, viņi ilgāk strādā bez tiesību aktos noteiktajām piemaksām, un viņiem jāpacieš sliktāki nodarbinātības noteikumi vai nedroši darba apstākļi. Kā arī iespējams jāmaksā nelikumīgas darbā iekārtošanas maksas un/vai uzpūstas izmaksas par transportu un ceļošanu vai izmitināšanu, kas palielina viņu neaizsargātību pret nopietnu darbaspēka ekspluatēšanu un cilvēku tirdzniecību. **Pagaidu aģentūru personāls** bieži saskaras ar tādām grūtībām kā īstermiņa līgumi, neregulāras darba stundas un pēdējā brīdī atceltas maiņas, kas izraisa mazāku atlīdzību un nedrošību par iespēju sevi nodrošināt. Atcelta maiņa vai pat darba zaudēšana var izraisīt nopietnas sekas un radīt bailes un atkarību, apgrūtinot sūdzību par ekspluatējošiem apstākļiem iesniegšanu. (FLEX, 2017.) Jūsu uzņēmumu var skart darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība caur tiem uzņēmumiem, ar kuriem jūs sadarbojaties vai esat saistīts, piemēram, uzkopšanas pakalpojumi vai ēdināšanas pakalpojumi, ko iegādājies jūsu uzņēmums vai organizācija.

Likumīgas uzņēmējdarbības struktūras bieži izmanto darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības gadījumos, ieskaitot maldināšanu,

krāpšanu, manipulēšanu vai upuru piespiešanu piedalīties dažādās shēmās, kuru mērķis ir samazināt darbaspēka izmaksas, pārceļot nodokļu un sociālo iemaksu nastu uz strādājošajiem (Jokinen & Ollus, 2019). Tostarp:

- **Neīsta pašnodarbinātība**, kad strādājošos piespiež reģistrēties kā pašnodarbinātajiem mērķa valstī, bet realitātē viņi nevar kontrolēt savas darbības un neapzināti uzņemas uzņēmuma riskus un izmaksas. Tas attiecas ne tikai uz darba ņēmējiem migrantiem, bet arī uz to valstu, kur darbs tiek izpildīts, rezidentiem;
- **Nosūtīto strādājošo shēma**, kuras aizsegā uzņēmums piesaista strādājošos no mazāk pārticīgām valstīm (ES ietvaros un ārpus tās) un norīko tos strādāt citā ES valstī (piemēram, Ukrainas, Baltkrievijas vai Vjetnamas strādājošos nosūtīta uz Igauniju un Latviju caur Polijas vai Lietuvas uzņēmumiem);
- **Kaskādes veida apakšuzņēmēji un pastkastīšu firmas**, kas izmanto virkni uzņēmumu ar mērķi slēpt īsto darba devēju un izvairīties no likumā noteiktajiem pienākumiem, vienlaikus iesaistoties ekonomiskos noziegumos un darbaspēka ekspluatācijā.





Starptautiskie standarti un tiesību akti

Starptautiskās darba organizācijas (SDO) izstrādātie un uzturētie starptautiskie darba standarti par piespiedu darbu⁵ ir starp tiem juridiski piemērojamajiem instrumentiem, kuros ir definēti valstu pienākumi saistībā ar darbu. Piespiedu darba konvencijas 2014. gada protokola mērķis ir novērst cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas mērķiem, un tā preventīvie pasākumi iekļauj gan valsts, gan privātā sektora veiktu pārbaudi, lai novērstu un reaģētu uz piespiedu darba riskiem. Tāpat Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas Vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem⁶ (1976, 2011. gada atjauninātā versija) bija vienas no pirmajām vadlīnijām dalībvalstīm par korporatīvo sociālo atbildību.

1998. gadā pieņemtajā SDO Deklarācijā par pamatprincipiem un tiesībām darbā⁷ tiek īpaši izceltas grupas ar īpašām vajadzībām, ieskaitot bezdarbniekus un darba ņēmējus migrantus, un tā uzdod dalībvalstīm respektēt un veicināt principus un tiesības četrās kategorijās: biedrošanās brīvība un tiesību uz kolektīvām sarunām atzīšana, piespiedu darba izskaušana, bērnu darba atcelšana un diskriminācijas nodarbinātībā un profesijā izskaušana.

Darba ņēmējus migrantus pamatā aizsargā tās valsts piemērojamie tiesību akti, kurā tie strādā. Tomēr lielākā daļa Eiropas valstu nesauc uzņēmumus pie atbildības par pārkāpumiem pret strādājošo, kuri strādā apakšuzņēmēju ķēdēs un kurus nodarbina citi uzņēmumi, cilvēktiesībām kā tādām. Starptautiskās tiesības neuzliek uzņēmumiem tiešu pienākumu nodrošināt, ka izpildītāji viņu piegādes ķēdēs respektē darba tiesības un cilvēktiesības. Tomēr pēdējās desmitgades laikā ir pieņemti vairāki reģionālie likumi un noteikumi, kas liek organizācijām ieviest cilvēktiesību elementu pārbaudi vai vismaz ziņot par cilvēktiesību pārbaudes procesiem (piemēram, Direktīva 2014/95/ES par nefinanšu informācijas atklāšanu un Regula par konfliktu izrakteņiem 2017/821). Turklāt 2019. gadā Eiropas Savienība piešķīra Eiropas Darba iestādei jaunu funkciju ar mērķi uzlabot sadarbību ES valstu starpā, tostarp ieviest koordinētas kopīgas pārbaudes, kā arī analizēt un novērtēt riskus pārrobežu darbaspēka mobilitātes jautājumos.

⁵ SDO Piespiedu darba konvencija (Nr. 29) un Konvencija par piespiedu darba izskaušanu (Nr. 105).

⁶ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

⁷ <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

Uz šo brīdi tikai dažas valstis ir izdevušas īpašus tiesību aktus par korporatīvo sociālo atbildību. Lai gan tiesību aktu raksturs, veids un apjoms ir atšķirīgs, tos galvenokārt raksturo obligātais pienākums atklāt informāciju un nodrošināt atklātību (piemēram, Kalifornijas 2010. gada Likums par informācijas atklātību piegādes ķēdē) vai obligātās pārbaudes (piemēram, Francijas 2017. gada Korporatīvās piesardzības pienākuma likums) un pienākumi ziņot par pasākumiem, ar kādiem tiek risināti riski viņu darbības un piegādes ķēdēs (piemēram, Apvienotās Karalistes 2015. gada Modernās verdzības likums). Bieži vien to mērķauditorija ir lielie uzņēmumi, kuriem ir globālas piegādes ķēdes.

Tomēr gan lielie, gan citi uzņēmumi var izdarīt un arī dara vairāk par tiesību aktos un standartos prasīto, iekļaujot savos līgumos ar piegādātājiem un apakšuzņēmējiem punktus par cilvēktiesību pārkāpumu novēršanu.

Ar uzņēmumu atbildību saistītās nacionālās normas un principi iekļauj nacionālos rīcības plānus, tiesību aktus, kas attiecas uz darba tiesībām un darbuzņēmēja pienākumiem un saistībām, piesaistot apakšuzņēmēju darbu, koplīgumiem, kas nosaka darba tiesības, darba devēja asociāciju lomu, uzraugot un veicinot sociālo atbildību, kā arī sektoram raksturīgās prakses un vienošanās. Uzņēmumu pienākums respektēt cilvēktiesības atšķiras no juridiskās atbildības un saistību izpildes, ko pamatā nosaka nacionālo tiesību noteikumi attiecīgajā jurisdikcijā (UNGP, 2011).

Ir ieviestas starptautiskas ieteikuma tiesību (soft law) normas un Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) rekomendācijas, lai palīdzētu uzņēmumiem ņemt vērā cilvēktiesības. ANO Globālais līgums⁸ bija pirmā ANO iniciatīva, kas koncentrējas uz korporatīvo sociālo atbildību. Lai nodrošinātu atbalstu uzņēmumiem veikt atbildīgu komercdarbību, tas piedāvā desmit principus, kas ietver cilvēktiesību, darba, vides un korupcijas novēršanas jomas⁹. Globālais līgums nodrošina atbalstu uzņēmumiem, lai sasniegtu ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus¹⁰ (konkrētāk – 8. mērķi par pienācīgu darbu un ekonomisko izaugsmi) caur sadarbību un inovācijām. ANO “Business un cilvēktiesības” pamatprincipu¹¹ pieņemšana 2011. gadā radīja pirmo autoritatīvo globālo standartu cilvēktiesību pārkāpuma riska novēršanai un risināšanai. Šie pamatprincipi attiecas uz visām valstīm un visiem uzņēmumiem neatkarīgi no to izmēra, sektora, atrašanās vietas, piederības un struktūras, ja tie ir izteikuši vēlmi pievienoties šim līgumam. 19. pamatprincipi iezīmē uzņēmumu darbību sekas un sīkāk apskata situāciju, kad uzņēmuma darbība un attiecības iekļauj attiecības ar darījumu partneriem, uzņēmumiem tā vērtību ķēdē un jeb-

⁸ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁹ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

¹⁰ <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>

¹¹ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf

¹² <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

kuriem citiem uzņēmumiem, kuri ir tieši saistīti ar tā darbībām, precēm vai pakalpojumiem.

ES iestāžu un dalībvalstu loma (smagu) darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības gadījumos ir saistīta ar due diligence pienākumu, t.i., veikt padziļinātās uzņēmuma izpēti jeb uzticamības pārbaudes, novērst un aizsargāt no kaitējuma.

Jebkurā gadījumā visām ES dalībvalstīm un to nacionālajām valdībām ir pienākums aizsargāt strādājošos – gan savus, gan darba ņēmējus migrantus – no cilvēktiesību pārkāpumiem uzņēmējdarbībā.

Tas nozīmē, ka tām pašām ir pienākums izpildīt visus pamatotos due diligence pasākumus, piemēram, izdot noteikumus, veikt pārbaudes, īstenot saistību izpildi tiesas vai citā ceļā. Dalībvalstīm ir pienākumi, kas izriet no ES tiesībām un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas, un visām ES dalībvalstīm ir piemērojama ES Cilvēku tirdzniecības direktīva 2011/36/ES. Par cilvēku tirdzniecību ir noteikta kriminālatbildība visās Eiropas valstīs, bet nacionālās definīcijas bieži vien nedaudz atšķiras saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju (Jokinen & Ollus, 2019). Ar darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību saistītie noziegumi ne vienmēr tiek iztiesāti kā cilvēku tirdzniecības noziegumi vairāku iemeslu dēļ. Tas saistīts ar, piemēram, pierādījumu trūkumu, upura vēlmi liecināt vai pašu iestāžu prasmju trūkumu un informētību. Tas noved pie grūtībām īstenot tiesiskumu un upura tiesības. Tādējādi uzņēmumiem ir svarīgi nodrošināt, ka tie ir veikuši pietiekamus pasākumus, lai novērstu darbaspēka ekspluatāciju savā organizācijā, kā arī savās piegādes ķēdēs. Turklāt, neskaitot cilvēku tirdzniecību, visām ES dalībvalstīm ir pienākumi attiecībā uz datu aizsardzību, nelegālu nodarbinātību un strādājošo nosūtīšanu, ko apskatīsim kā nākamās izaicinājums.

Eiropas Savienības Vispārīgā datu aizsardzības regula

Uzņēmumiem, kas īsteno ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanas stratēģijas ES, kā arī veic sociālos auditus, jāņem vērā Vispārīgā datu aizsardzības regula (ES) 2016/679 (VDAR)¹². VDAR pati neskar cilvēku tirdzniecību, nedz piespiedu darbu vai jebkāda cita veida darbaspēka ekspluatāciju. Tomēr šajā kontekstā tā ir svarīga, jo tās noteikumi var ietekmēt to, kā uzņēmumi īsteno sociālās atbildības stratēģijas (sociālie auditu, rīcības kodeksi vai līgumiskās saistības), lai pārbaudītu darījumu partneru atbildību.

VDAR noteiktie strādājošo personas datu aizsardzības līdzekļi ierobežo uzņēmumu iespējas iegūt un pārbaudīt dokumentus, kas iekļauj pagaidu nodarbinātības aģentūru nosūtīto darbinieku, apakšuzņēmēju vai piegādātāju nodarbināto strādājošo vai uz cita pamata (piemēram, civiltiesību līgumi ar pagaidu nodarbinātības aģentūrām vai apakšuzņēmējiem) strādājošo personas datus (piemēram, līgumi, algas kvītis, darba laika reģistri). ES ietvaros VDAR ietekmes interpretācija cilvēku tirdzniecības un sociālā audita kontekstā datu aizsardzības birojos šobrīd ir atšķirīga. Tomēr šajā kontekstā tiek ieteikts līgumslēdzēja pusei/pircējam un tā līgumpartneriem nodrošināt **rakstiskas piekrišanas** no datu subjektiem par datu izmantošanu konkrētam mērķim.

Šādai pieejai ir vairāki trūkumi, ja raugās no cilvēku tirdzniecības un ekspluatācijas novēršanas skatpunkta (piemēram, datu subjekti var jebkurā laikā atsaukt savu piekrišanu; cilvēku tirdzniecības un/vai piespiedu darba upurus var piespiest nedot piekrišanu; ir grūti nodrošināt, lai darba attiecībās piekrišana būtu brīvprātīga). Ņemot vērā pašreizējās neskaidriības, šī ir vienīgā pieeja, kas uzticami nodrošina līgumslēdzēja puses atbilstību VDAR, vienlaicīgi cenšoties samazināt cilvēku tirdzniecības un darbaspēka ekspluatācijas riskus.

Darba devēju sankciju direktīva

ES Darba devēju sankciju direktīva (2009/52/EK) nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbinā trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Direktīva aplūko nelikumīgu nodarbinātību sasaistē ar nelikumīgu imigrāciju ES, uzliekot īpašus pienākumus visiem darba devējiem. Tie iekļauj, piemēram, darba devēja pienākumu pārbaudīt strādājošo tiesisko statusu. Direktīva arī nosaka sankciju piemērošanu darba devējiem, piemēram, tiesību atņemšana saņemt valsts atbalstu un piedalīties publiskā līgumā uz laiku līdz 5 gadiem, un pat nodibinājumu, kas izmantoti pārkāpuma izdarīšanai, slēgšana. Direktīva nosaka kopīgu atbildību darbuzņēmējam un apakšuzņēmējam tādos gadījumos, kad apakšuzņēmējs pārkāpj direktīvu. Tā ir piemērojama, ja darbuzņēmējs nevar pierādīt, ka ir izpildījis vietējā likumdošanā noteiktos pārbaudes pienākumus, kas var pieprasīt, piemēram, apakšuzņēmēja informēšanu, ka ir nelikumīgi nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstī uzturas nelikumīgi, un kādas ir sekas.

Direktīva liek izveidot nedokumentēto trešo valstu strādājošo tiesību

aizsardzības pasākumus. Tie iekļauj nesamaksātās algas atgūšanu, sūdzību iesniegšanas mehānismu esamību un pieejamību, informāciju par tiesībām un piekļuvi uzturēšanās atļaujām. Saskaņā ar direktīvu attiecībā uz visiem trešo valstu strādājošajiem uzņēmumiem jāpieprasa, lai pirms darba uzsākšanas strādājošie uzrāda uzturēšanās atļauju vai attiecīgu dokumentu, kas pierāda, ka viņi ir tiesīgi likumīgi uzturēties valstī. Šo dokumentu kopija ir jā saglabā visā darba attiecību laikā, un ir jā paziņo valsts iestādēm, kad tiek nodarbināts trešo valstu valstspiederīgais.

Uzņēmumiem tiek ieteikts:

- nodrošināt, ka viņi veic pārbaudi saistībā ar apakšuzņēmējiem un saglabā īpašu piesardzību, strādājot sektoros, kuros, kā zināms, notiek neregistrēts darbs;
- apsvērt ierobežot apakšuzņēmēju skaitu;
- savu trešo valstu migrējošo darbinieku starpā izplatīt informāciju par strādājošo tiesībām;
- nodrošināt, ka trešo valstu valstspiederīgajiem ir līdzvērtīga piekļuve uzņēmuma sūdzību iesniegšanas mehānismiem;
- nodrošināt, lai viņi tiek pārstāvēti strādājošo/darba padomēs / lai viņiem tiek piedāvāts arodbiedrību atbalsts.

Lai gan ir ieviesta laba prakse saistībā ar nelikumīgiem migrantiem, direktīvas pārņemšanai dalībvalstu tiesību aktos ir arī savi trūkumi. Piemēram, noteiktie sodi par pārkāpumiem ir atšķirīgi smagi dažādās valstīs. Turklāt daudzās ES valstīs strādājošajiem vispirms jāiesniedz sūdzība Valsts darba inspekcijā pirms prasība tiek iesniegta tiesā, tādēļ viņus var automātiski novirzīt uz imigrācijas iestādēm un tā rezultātā deportēt vai aizturēt. No otras puses, ja viņus identificē kā cilvēku tirdzniecības upurus, tad viņu uzturēšanās un darba statuss var tikt noregulēts.

Strādājošo norīkošanas un izpildes direktīva

Nosūtītie strādājošie ir darbinieki, kurus viņu darba devēji, tostarp pagaidu darba aģentūras, nosūta uz laiku izpildīt darba pakalpojumu citā ES dalībvalstī. ES Strādājošo norīkošanas un izpildes direktīva (SND, 96/71/EK) pamatā skar nosūtītos ES valstspiederīgos un precizē uzņēmēja valsts pienākumus, kā arī norāda uz pakalpojumu sniedzēja izmak-

sām. Izpildes direktīvas (2014/67/ES) mērķis ir stiprināt SND praktisko pielietojumu, piemēram, pievērsties jautājumiem saistībā ar krāpšanu, noteikumu apiešanu, pārbaudi un uzraudzību, un kopīgu atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs, kā arī informācijas apmaiņu dalībvalstu starpā. Eiropas Komisijas piedāvājums pārskatīt noteikumus par strādājošo nosūtīšanu ir pieņemts un stāsies spēkā 2020. gada jūlijā.

Nosūtītie strādājošie, nevis kā ES mobilie strādājošie, paliek ES uzņēmējvalstī tikai uz laiku un tādēļ viņiem nav tāda pati aizsardzība kā uzņēmējvalsts valstspiederīgajiem vai citiem strādājošajiem, kas izmanto savas pārvietošanās tiesības. Turklāt nosūtītajiem strādājošajiem nav tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi saistībā ar piekļuvi nodarbinātībai, darba apstākļiem un citiem sociāliem un nodokļu nosacījumiem. Tas tāpēc, ka ES noteikumi par nosūtītajiem strādājošajiem tiek iekļauti pakalpojumu sniegšanas brīvībā (LESD, 56. pants), nevis pārvietošanas brīvībā, kas attiecas ES mobilo strādājošo gadījumā.

Lai gan SND mērķis bija radīt rīku galvenokārt ES valstspiederīgo nosūtīšanai uz īsu termiņu sniegt pakalpojumus citā ES dalībvalstī, trešo valstu valstspiederīgie šobrīd veido būtisku šīs grupas proporciju. Tā iemesls ir tas, ka darba devēji, kas izmanto SND arī trešo valstu valstspiederīgo nosūtīšanai, kuri tiesiski uzturas un strādā dalībvalstī, uz citu dalībvalsti ar tādiem pašiem nosacījumiem kā ES pilsoni. Nosūtītie strādājošie bieži saņem mazāku algu nekā citi strādājošie un ir spiesti strādāt mazāk labvēlīgos/drošos, un tādējādi lētākos apstākļos.

Tā sauktās pastkastītes firmas tiek izveidotas, lai, nosūtot strādājošos caur apakšuzņēmējiem, izvairītos no darba tiesību un sociālās drošības aizsardzības. Dažas pagaidu darba aģentūras arī mērķtiecīgi piesaista rezidentus no neaizsargātākām valstīm un reģioniem, un no grupām, kurām ir samazināta piekļuve oficiālam darbam savā mītnes zemē, lai varētu viņus vairāk kontrolēt un uzspiest zemu samaksu un sliktus darba apstākļus.

Turklāt nosūtīto strādājošo sliktā pamanāmība atļauj plašāku ekspluatāciju, tā kā viņi bieži vien ir izolēti valodas barjeras, segregācijas, dzīvošanai paredzēto telpu atrašanās vietas, noteiktā transporta uz/no darba vietas dēļ, kā arī viņi tiek vairāk pakļauti bīstamiem darba apstākļiem, kā arī viņiem nav nekādas pārstāvības uzņēmumā, kuram viņi sniedz pakalpojumus.

Direktīva, kas groza SND (2018/957) un stāsies spēkā 2020. gada 30. jūlijā, apskata izaicinājumus, ar kādiem saskaras nosūtītie strādājošie, un neskaidros apakšuzņēmēju piesaistīšanas noteikumus. Ar šiem grozījumiem nosūtītajiem strādājošajiem tiks piemēroti visi obligātie atalgojuma elementi (līdz šim tie bija tikai samaksa), kā arī uzņemošās dalībvalsts noteikumi par strādājošo izmitināšanu un izdevumu atlīdzināšanu. Nosūtījuma ilgums arī būs ierobežots līdz 12 vai 18 mēnešiem, pēc tam ES strādājošie iegūs tiesības uz lielāko daļu darba noteikumu, pamatojoties uz pārvietošanās brīvību. Jāņem vērā, ka attiecībā uz ilgtermiņa nosūtījumiem šo kvalifikācijas periodu var sakrāt, kumulatīvi nomājot dažādus nosūtītos strādājošos vienam un tam pašam uzdevumam, tādējādi koncentrējoties uz esošā ekonomikas modeļa pašu būtību un pagaidu darba aģentūru lomu, atlasot un pārvaldot pagaidu migrējošo darbaspēku globālajās piegādes ķēdēs.

Uzņēmumiem tiek ieteikts:

- apsvērt nodarbināt strādājošos tiešā ceļā ikreiz, kad tas ir iespējams;
- pārbaudīt pagaidu darba aģentūras un nosūtīto strādājošo uzņēmumus pirms slēgt ar tiem darījumus;
- nodrošināt, lai nosūtītie strādājošie var izteikt savas bažas un vajadzības, piemēram, strādājošo pārstāvju padomēs;
- nodrošināt arodbiedrību pārstāvju dalību pārbaudēs darbuzņēmēju telpās, kā arī (atkarībā no situācijas) strādājošo izmitināšanas vietā;
- pārbaudīt, vai nosūtīto strādājošo atlīdzība atbilst vismaz minimālajam atlīdzības līmenim uzņēmējvalstī.

Rīki piegādes ķēdes atbildīgai pārvaldībai

Sekojošie rīki palīdzēs jūsu uzņēmumam apņemties aizsargāt darba ņēmēju migrantu tiesības, nodrošināt drošu darba vidi, veicināt godīgu un sociāli atbildīgu ekonomisko izaugsmi un nodrošināt, ka darba ņēmēju migrantu nodarbinātības nosacījumi (algas, darba laiks un sociālā drošība) tiek noteikti līdzvērtīgi citu strādājošo nodarbinātības nosacījumiem. Šo rīku mērķis ir nodrošināt jūsu uzņēmumam praktiskus līdzekļus, ko var izmantot, lai orientētos sarežģītos piegādes ķēžu tīklos un kontrolētu tos, jo īpaši vietējā, valsts un Eiropas mēroga kontekstā. Jūsu komercdarbības sektors un uzņēmuma lielums nosaka, kuras no tālāk minētajām stratēģijām ir vispiemērotākās, lai mazinātu darbaspēka eksploatācijas risku jūsu piegādes un apakšuzņēmēju ķēdēs.

Rīki darbaspēka eksploatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai

Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība



Riska novērtējuma rīks

Veiciet padziļinātās uzņēmuma izpēti jeb uzticamības pārbaudes (due diligence) pirmo soli un precīzi nosakiet jomas, kurās ir visaugstākie eksploatācijas riski. Ietver viegli lietojamu kontrolsarakstu risku kartēšanai.



Stratēģiskais rīks

Nosakiet skaidru uzņēmuma stratēģiju attiecībā uz darbaspēka eksploatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu, un iekļaujiet to uzņēmuma iekšējās vadlīnijās un korporatīvajā politikā. Ietver deviņus ieteikumus uz vērtībām vērstai uzņēmuma darbībai.



Pārbauzu rīks

Iepazīstiet savus partnerus, mēģiniet pārliecināties, ka tie rīkojas atbildīgi un nav iesaistīti ļaunprātīgās vai noziedzīgās darbībās. Ietver jautājumu sarakstu sarunām ar potenciālajiem biznesa partneriem.



Līgumu izveides un uzturēšanas rīks

Līgumos ar apakšuzņēmējiem un citiem partneriem iekļaujiet līguma punktus, kas paredzēti, lai precizētu līgumpartneru saistības un prasības. Ietver četrus soļus uzņēmuma politikas rakstiskai noteikšanai.



Darbavietas novērtējuma rīks

Uzraugiet darbuzņēmēju un apakšuzņēmēju darbību, veicot darba apstākļu pārbaudes darba vietās. Ietver vadlīnijas novērtējuma plānošanai un veikšanai un jautājumu sarakstu sarunām ar darba ņēmējiem migrantiem, lai atklātu riska faktorus, kas padara strādājošos ievainojamus pret eksploatāciju un cilvēku tirdzniecību.





Riska novērtējuma rīks

Kā identificēt darbaspēka ekspluatāciju piegādes ķēdēs?

Šis kontrolsaraksts palīdzēs jums noteikt, cik liels ir darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības risks jūsu uzņēmumam. Riska novērtējumam ir jāklūst par padziļinātās uzņēmuma izpētes jeb uzticamības pārbaudes (due dilligence) pirmo posmu, un tas palīdzēs jums noteikt jomas, kurās pastāv vislielākie riski. **Sekmīgai riska novērtēšanai nepieciešamas zināšanas par faktoriem, kas palielina strādājošā risku klūt neaizsargātam, un izpratne par neaizsargātām grupām vai darbiniekiem, kas strādā jūsu uzņēmumā caur apakšuzņēmēju ķēdēm.**

Ja uz uzņēmumu attiecas viens vai vairāki apgalvojumi no kontrolsaraksta, uzņēmums riskē tikt iesaistītam krāpnieciskās darbības, darbaspēka izmantošanā un/vai pat cilvēku tirdzniecībā. Ja ir konstatēts lielāks risks, izmantojiet šajā publikācijā pieejamos rīkus, lai efektīvi uzraudzītu darbuzņēmēju un apakšuzņēmēju darbību, piemēram, būvlaukumos un mazumtirdzniecības telpās.

1 Vai jūsu uzņēmums izmanto neapmācītus, pagaidu un/vai sezonas strādniekus vai pašnodarbinātos?

 Jā

2 Vai jūsu uzņēmums nodarbina daudzus darba ņēmējus migrantus, kuri var nezināt par valsts vai biznesa sektora koplīgumu?

 Jā

3 Vai jūsu uzņēmumam ir darba ņēmēji migranti/pagaidu personāls, kas tiek nodarbināts saskaņā ar pagaidu līgumiem un kurus piesaista nacionālās vai starptautiskās pagaidu darba aģentūras vai aģents?

 Jā

4 Vai jūsu uzņēmums izmanto apakšuzņēmējus (iespējams ar vairākiem piegādes ķēdes posmiem), pagaidu darba aģentūras un īstermiņa sezonas līgumus? Ja tā, vai jūsu uzņēmuma personālam ir prasmes identificēt neraksturīgi lētus pieteikumus/līgumu piedāvājumus?

 Jā

5 Vai ir amati, kuru darba pienākumi tiek nodoti uz āru un kurus pilda darba ņēmēji migranti/pagaidu personāls, kas nav pamanāms, jo darbs tiek veikts naktī vai attālās vietās, kur ir mazāka uzraudzība?

 Jā

6 Vai mēdz būt neskaidrības saistībā ar strādājošo identificēšanu, kuri strādā, piemēram, darba vietās, kurās ir sarežģīta apakšuzņēmēju struktūra?

 Jā

7 Vai jūsu uzņēmumam trūkst iekšējā vai ārējā sūdzību iesniegšanas mehānisma vai sūdzību izskatīšanas sistēmas, kas ļautu visiem strādājošajiem (tieši/netieši nodarbinātiem, vietējiem vai migrējošajiem) anonīmi pievērst vadības uzmanību konkrētiem jautājumiem?

 Jā

8 Vai jūsu uzņēmums ietilpst biznesa sektorā, ko jau iepriekš ir skāris nedeklarēts darbs, sociālais dempings, darbaspēka ekspluatācija un/vai cilvēku tirdzniecība, saskaņā ar, piemēram, plašsaziņas līdzekļiem, pētījumiem, NVO ziņojumiem vai citiem avotiem?

 Jā

9 Vai jūsu uzņēmums ietilpst biznesa sektorā, kurā, saskaņā ar, piemēram, plašsaziņas līdzekļiem, pētījumiem, NVO ziņojumiem vai citiem avotiem, netiek nodrošināta pietiekoša uzraudzība no valsts puses, ko atspoguļo darba inspekciju trūkums, pārbažu trūkums vai neefektīvas pārbaudes saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju papildus zemam riskam, ka pārkāpēji tiks sodīti? Latvijā: būvniecība, viesmīlība, lauksaimniecība, transports, ražošana, mežsaimniecība, u.c.

 Jā




Stratēģiskais rīks

Kā sagatavot ekspluatācijas novēršanas stratēģiju?

Arvien vairāk uzņēmumu ir apņēmušies ievērot starptautiskās cilvēktiesības un publicēt ikgadējos ziņojumus par ilgtspēju. Neskatoties uz šo progresu, bieži vien netiek veltīta uzmanība tam, lai uzlabotu darba apstākļus vietējās piegādes ķēdēs. Ja uzņēmums gribēs būt konkurētspējīgs, tam īpaši svarīga būs stratēģiska pieeja KSA. Tā var sniegt pozitīvu ieguldījumu darba ņēmēju migrantu tiesību aizsardzībā, riska pārvaldībā, izmaksu samazināšanā, investoru un klientu attiecībās, cilvēkresursu pārvaldē un inovāciju apjomā. Šis rīks paredzēts, lai palīdzētu uzņēmumiem definēt skaidru uzņēmuma stratēģiju darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanā. Tas iekļauj rekomendācijas, kā iekļaut šo tēmu iekšējās vadlīnijās un korporatīvajās politikās un kā īstenot jaunās stratēģijas vērtības realitātē. Rekomendācijas iekļauj arī papildu materiālus un vadlīnijas, kas palīdzēs šo stratēģiju īstenot. Saites uz materiāliem ir pieejamas rīka beigās.



1

Identificējiet un formulējiet, kā jūsu uzņēmuma pamatvērtības ir sasaistītas ar padziļināto uzņēmuma izpēti jeb uzticamības pārbaudi (due diligence) cilvēktiesību jomā un īpaši ar darbaspēka ekspluatācijas novēršanu gan tiešā darba praksē, gan apakšuzņēmēju darbā. Iekļaujiet tās sava uzņēmuma pamatstratēģijā un izvērtējiet tās aktualitāti – tūlītēja un ilgtermiņa korporatīvās sociālās atbildības pieeja. Ja jūsu uzņēmuma vērtību sistēma ir pretunā ar atbildību cilvēktiesību jomā, ir jāpieņem uz principiem balstīta pieeja, piemēram, tāda pieeja, kurā darbaspēka ekspluatācijas novēršanu uzskata par prioritāti, nevis jāuzsver izmaksu efektivitāte konkurējošu piedāvājumu kontekstā. Svarīgi saskaņot stratēģiju ar savas valsts tiesisko regulējumu un iespējamiem rīcības kodeksiem cilvēktiesību jautājumos, kādus piemēro jūsu biznesa nozarē.

→ Izmantojiet ANO Globālā līguma desmit principus un Riska novērtējuma rīku 30. lappusē. Izmantojiet ANO "Business un Cilvēktiesības" 17. līdz 22. principu, lai uzzinātu par cilvēktiesību jautājumu pienācīgām pārbaudēm.

5

Saskaņojiet uzņēmuma ekspluatācijas novēršanas stratēģiju (un vadlīnijas vai korporatīvo politiku) ar ietekmes pusēm (stakeholders), darbuņēmējiem, apakšuzņēmējiem un darījumu partneriem (ideālā gadījumā personīgi). Organizējiet regulāras tematiskas tikšanās ar partneriem piegādes ķēdēs un informējiet viņus par darbaspēka ekspluatācijas risku. Iepazīstiet cilvēkus un uzņēmumus savā piegādes ķēdē.

→ Izmantojiet Pārbauzu rīku 37. lappusē.

4

Palieliniet darbinieku (jo īpaši vadītāju un uzraugošā personāla) informētību par darbaspēka ekspluatāciju/cilvēku tirdzniecību/piespiedu darbu un attiecīgajiem tiesību aktiem: a) uzzinot un vācot informāciju par iespējamajām neaizsargātajām grupām, kas visvairāk pakļautas ekspluatācijas riskam jūsu uzņēmējdarbības nozarē, b) palielinot izpratni par apstākļiem, kas palielina darba ņēmēju migrantu/pagaidu darbinieku ekspluatācijas risku, c) iesaistoties dialogā un sadarbībā ar iestādēm, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, darba inspektoriem, darba devēju apvienībām un arodbiedrībām, lai uzlabotu sadarbību ar mērķi identificēt un ziņot par iespējamajiem gadījumiem.

→ Izmantojiet HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs un FLOW projekta publikācijas "Netīrais bizness. Atklājot darbaspēka ekspluatācijas biznesa modeli" un "Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība – rīki atbildīgam uzņēmumam".

2

Rakstiski apņemieties ievērot ētiskas un profesionālas rīcības pamatprincipus un darba tiesības, kā arī apkarot darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību gan saistībā ar tiešo nodarbinātību, gan visā piegādes ķēdē. Rakstiski garantējiet, ka darbinieki var brīvi slēgt darba līgumu un to izbeigt.

→ Izmantojiet SDO Deklarāciju par pamatprincipiem un tiesībām darbā un ANO "Business un Cilvēktiesības" pamatprincipus.

3

Sagatavojiet uzņēmuma vadlīnijas, izmantojot pārējos šīs stratēģijas rīka punktus. Sagatavojiet vadlīnijas, kuru mērķis ir novērst ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību piegādes ķēdē un nodrošināt, ka tās tiek ievērotas visā piegādes ķēdē. Iekļaujiet tās visos savos procesos, it īpaši tajos, kas attiecas uz darbuņēmēju, darbinieku atlases, apakšuzņēmēju un nosūtīto darbinieku izmantošanu.

→ Izmantojiet HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs, 16. lappuse, A sadaļa: Vispārīgi piesardzības pasākumi.



6

Apmērieties rakstiski radīt iespējas un informēt darba ņēmējus migrantus par viņu tiesībām uzņēmumā. Palieliniet darba ņēmēju migrantu informētību, sniedzot informāciju (piemēram, brošūras) par to, kas ir piespiedu darbs un kā un kam viņi var ziņot par to, ja viņi konstatē piespiedu darbu. Informācija strādājošajiem par viņu tiesībām darbā būtu jāietver oficiālos iepazīstināšanas materiālos. Informāciju varētu izplatīt/izdalīt pirmajā darba dienā, kad strādājošiem notiek iepazīstināšanas process, apmācības utt. Iekļaujiet sadarbības līgumā pastāvīgu punktu ar apakšuzņēmējiem vai darbuuzņēmējiem, ka darba līguma nosacījumiem, sertifikātiem ir jābūt tādās valodās ko saprot gan uzņēmums, gan noalgotie darbinieki.

→ **Izmantojiet SDO Deklarāciju par pamatprincipiem un tiesībām darbā un nacionālo iestāžu pieejamajām informācijas brošūrām ārvalstu darbiniekiem, un Darbavietas novērtējuma rīku 46. lappusē.**

7

Stipriniet un saskaņojiet darba apstākļu uzraudzību ar darbiniekiem un apakšuzņēmējiem, izmantojot, piemēram, a) regulāras nejaušas pārbaudes, auditus vai darba vietas novērtējumus, b) izveidojot ētisku kanālu/sūdzību iesniegšanas mehānismu, ar kura palīdzību ikviens var droši (arī anonīmi) ziņot par savām aizdomām vai jautājumiem par darba apstākļiem savā valodā vai valodā, ko viņš saprot, un nodrošinot, ka uz sūdzībām tiek atbildēts efektīvi un savlaicīgi, un c) nodrošinot, ka jūsu uzņēmums sniedz darbiniekiem neformālas iespējas apspriest viņu darba apstākļus.

→ **Izmantojiet Darbavietas novērtējuma rīku 46. lappusē.**

8

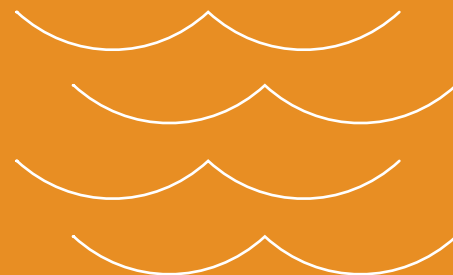
Nosakiet skaidras procedūras dažādiem darbinieku līmeņiem, kā rīkoties situācijās, kurās a) uzņēmums vai iestādes ir konstatējušas līguma pārkāpumu, b) ir konstatētas darbaspēka ekspluatācijas un/vai cilvēku tirdzniecības pazīmes, c) uzņēmuma personāls saņem sūdzību vai mājienu par darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību.

→ **Izmantojiet HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs, 22.–25. lappuse un skatieties 55. lappusē Rīcība aizdomu gadījumā.**

9

Uzraugiet, kā tiek ieviesti rīcības kodeksi un jūsu ekspluatācijas novēršanas stratēģija. Novērtējiet sava uzņēmuma panāktos rezultātus saistībā ar stratēģiju un iekļaujiet informāciju par to uzņēmuma gada pārskatos.

→ **Izmantojiet ANO regulējumu ziņošanai.**



Šajā tabulā izklāstīts piemērs, kur uzņēmums ir iekļāvis darbaspēka ekspluatācijas novēršanu savā stratēģijā, tādējādi panākot konkrētus rezultātus.

SOK Korporācijas radikālās atklātības stratēģijas piemērs

SOK korporācija sniedz iepirkuma un citus pakalpojumus S-Group, Somijas mazumtirdzniecības tīklam un pakalpojumu uzņēmumiem, ieskaitot lielveikalus. Viņi pasūtīja, lai Oxfam Italy 2018. gadā veic Cilvēktiesību ietekmes novērtējumu (CIN) uzņēmuma tomātu pārstrādes piegādes ķēdēs Itālijā. Tomātu vācēji Itālijā pamatā ir iebraucēji no Āfrikas, kuri strādā 10 stundas dienā, nopelnot apmēram 35 eiro dienā. Daļa strādnieku dzīvo būdiņās bez elektrības, tekoša ūdens, pienācīgiem sanitārajiem apstākļiem vai pat patvēruma no lietus. Viņus bieži pieņem darbā nelegāli darbaspēka brokeri, un viņiem ir jāmaksā par pieņemšanu darbā un pārvadāšanu (Yhteishyvä, 2018; Oxfam, 2019).

Izmantotie dati iekļāva, piemēram, intervijas ar apmēram 50 ietekmes pusēm (stakeholders) (tostarp strādājošajiem, piegādātājiem, SOK/Coop tirdzniecības personālu), iesaistīto personu apaļā galda tikšanās, piegādes ķēdes cenu tendenču dokumentus un analīzi (Oxfam, 2019). CIN konstatēja, piemēram, piespiedu darbu, zemas algas, pārmērīgi ilgu darba laiku, nedrošus un nehigiēniskus mājokļus, veselības un drošības riskus darbā un transporta jomā, kā arī to, ka trūkst iespēju izmantot tiesu iestādes. Ieteikumos bija iekļauta, piemēram, SOK pirkšanas un ilgtspējas funkciju tuvināšana, prasība, lai Itālijas tomātu piegādātāji darbaspēku piesaista no Kvalitatīva lauksaimniecības darba tīkla (Network on Quality Agricultural Labour) dalībniekiem, atbalsts alternatīvu darbā pieņemšanas modeļu un strādājošo sūdzību iesniegšanas mehānismu izveidei piegādes ķēdēs, kā arī vietējo, nacionālo (Somijas un Itālijas) un ES līmeņa izmaiņu veicināšana attiecībā uz cilvēktiesību pārbaudes procesiem un darba ņēmēju migrantu tiesībām (Oxfam, 2019).

Noderīgas saites:

SDO Deklarācija par pamatprincipiem un tiesībām darbā (1998): <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>;

Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālais līgums: <https://www.unglobalcompact.org/>;

ANO Globālais līgums – desmit principi: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>;

Korporatīvās ilgtspējības vadlīnijas saskaņā ar ANO Globālo līgumu: <https://www.unglobalcompact.org/library/1151>;

Apvienoto Nāciju Organizācijas “Business un Cilvēktiesības” Pamatprincipi (UNGP): https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf;

ANO Regulējums ziņošanai: <https://www.ungpreporting.org/>;

HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs (2018): https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html;

FLOW projekta publikācija “Netīrais business. Atklājot darbaspēka ekspluatācijas biznesa modeli”: https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_thb.html;

Cilvēktiesību un komercdarbības institūts (IHRB): Darba devēja samaksas princips – atbildīga iekārtošana darbā: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>;

Rīks ekonomikas sektoram cilvēku tirdzniecības apkarošanai: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_08/Toolkit_EN.pdf;

Rīks modernās verdzības samazināšanai: <https://www.stronger2gether.org/resources/>.

Pārbaužu rīks

Kas ir jūsu partneri?

Uzņēmumiem būtu rūpīgi jāizvēlas savi apakšuzņēmēji un darījumu partneri, lai efektīvi izvairītos no iesaistīšanās darbaspēka ekspluatācijā vai cilvēku tirdzniecībā. Pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai partneri paši vai, pašiem nezinot, ar apakšuzņēmēju starpniecību, iesaistās ļaunprātīgā vai noziedzīgā praksē. Papildus migrantu tiesību aizsardzībai iespējamo darījumu partneru pārbaude stiprinās jūsu kā sociāli atbildīga uzņēmuma, kas apņēmis veicināt pienācīgu darbu, tēlu un reputāciju. Konkurējošs piedāvājums var palīdzēt pircējiem iegūt “labāko cenu” un samazināt izmaksas, taču šis process var arī pakļaut jūsu uzņēmumu slēptai darbaspēka ekspluatācijai. Varētu šķist pievilcīgi izvēlēties lētāko piedāvājumu, tomēr pastāv iespēja, ka piegādātāji, kas spēj samazināt izmaksas līdz aizdomīgi zēmam līmenim, izmanto ekspluatācijas shēmas, kas paslēptas likumīgās uzņēmējdarbības struktūrās, lai palielinātu peļņu, negodīgi izmantojot cilvēkus, kuri ir maldinošā vai piespiedu ceļā pieņēmuši nelabvēlīgus darba noteikumus.

Tālāk atradīsiet jautājumus un/vai diskusiju punktus, kas palīdzēs panākt vienotu izpratni par jūsu uzņēmuma vērtībām. Diskusijas paredzētas tā, lai palielinātu arī jūsu partneru informētību par krāpnieciskām darbībām, tostarp darbaspēka ekspluatāciju. Varat arī apsvērt iespēju kopā ar darījumu partneriem izskatīt “Risku novērtējuma rīku”, lai palīdzētu viņiem izprast ar viņu darbībām saistītos riskus. Tas mudinās citus jūsu sektora dalībniekus rīkoties atbildīgi un proaktīvi.



Jautājumi uzņēmumiem, ko apspriest potenciālo darījumu partneru pārbaudes laikā:

- Kāda ir jūsu uzņēmuma struktūra?
 - Darbaspēka struktūra, tiešā ceļā nolīgto cilvēku daļa, darba ņēmēji migranti, pagaidu strādājošie un strādājošo daļa, ko netiešā ceļā nolīgušas darba aģentūras un apakšuzņēmēji?
- Ja jūsu uzņēmums izmanto darba aģentūras, kā notiek darba aģentūru izvēle un kā jūs nodrošināt, ka tās atbilst darba standartiem?
- Kā tiek organizēta darba ņēmēju migrantu nodarbināšana no pirmā kontakta līdz darba uzsākšanai galamērķa valstī?
- Vai jūsu uzņēmumam ir politikas vai stratēģijas, kuru mērķis ir novērst darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību jūsu piegādes ķēdē?
- Vai jūsu uzņēmumam ir strādājošo sūdzību iesniegšanas mehānisms vai ētisks kanāls ziņošanai par problēmām, kas ir paredzēts gan tieši nodarbinātiem darbiniekiem, gan jūsu apakšuzņēmēju darbiniekiem, kuri strādā jūsu telpās, gan jūsu darbuzņēmēju darbiniekiem? Ja jā, precizējiet.
- Kā tiek nodrošināts transports strādājošajiem, kuri ierodas no citas valsts, un kas par to maksā?
- Vai esat apņēmušies nodrošināt, ka nosūtītajiem vai pagaidu strādājošajiem nav jāmaksā nekāda darbā iekārtošanas maksa? Ja jā, kādā veidā?
- Vai visi strādājošie pirms darba uzsākšanas ir informēti par galamērķa valsts vispārējiem nodarbinātības noteikumiem? Vai to dara valodā, ko viņi var saprast, vai viņiem ir iespēja vajadzības gadījumā izmantot tulkus? Kā pārbaudīja, vai viņi ir sapratuši?
- Vai strādājošie ir informēti par viņu kā darbinieku tiesībām valstī, kurā viņi strādā, viņiem saprotamā valodā? Piemēram, tiesības saņemt atlīdzību saskaņā ar koplīgumu, atlīdzību par virsstundām, tiesības iestāties arodbiedrībā.
- Vai uzņēmums atzīst citu valstu vai piegādātāja darbinieku pārstāvjus vai arodbiedrības?
- Vai strādājošie ir informēti par veselības apdrošināšanu un/vai medicīnas aprūpi mērķa valstī, un/vai kur vērsties ārkārtas situācijā saistībā ar nelaimes gadījumu vai slimību?

- Vai nodrošināt mājokli vai palīdzību mājokļa atrašanā? Ja tā, tad kā tiek noteikta īres maksa, vai tā tiek atskaitīta tieši no algas un vai ir kādi noteikumi par to, kurš ir tiesīgs saņemt mājokli un kurš ne? Cik daudz strādājošo dzīvo katrā mājokļa vienībā? Vai strādājošie var brīvi atteikties no uzņēmuma organizētajiem mājokļiem, un vai strādājošais var pats meklēt naktsmītņi, un viņam par to netiek piemērota maksa?
- Kā strādājošie brauc uz darbu? Ja jūsu uzņēmums piedāvā transportu, vai strādājošajiem par to jāmaksā? Ja jā, kā nosaka šo maksu?
- Kā notiek darbinieku atlaišanas process? Kā jūs nodrošiniet darbinieku atbildīgu darba attiecību pārtraukšanu (piemēram, nokļūšana mītnes valstī; citu darba piedāvājumu izteikšana, u.c.).

Šajā tabulā ir atspoguļots piemērs, kā uzņēmumi var pārbaudīt savus darījumu partnerus un izmantot iestāžu sniegtos rīkus, lai noskaidrotu, vai partneri ievēro nodokļu regulējumu.

Labas prakses piemērs no Igaunijas: Nodokļu pārvaldes e-pakalpojumu rīks

Igaunijas Nodokļu pārvalde piedāvā jaunu e-pakalpojumu portālu (pieejams kopš 2019. gada novembra), kas atspoguļo uzņēmuma nodokļu maksāšanas uzvedības prognozes un sniedz norādījumus par to, kas uzņēmumiem jādara, lai uzlabotu savu reitingu. Vispārīga informācija (piemēram, adrese, nodokļu maksāšana utt.) ir publiska un redzama ikvienam, bet nodokļu uzvedības reitings nav publisks. Tas ir redzams tikai uzņēmuma pārstāvim vai personai, kurai pārstāvis ir atklājis šo informāciju. Tādējādi uzņēmumi var izvēlēties kopīgot savu nodokļu uzvedības reitingu ar potenciālajiem partneriem, lai pierādītu, ka viņi ir labi partneri, vai lūgt apakšuzņēmējiem atklāt viņu profilu pirms līgumu parakstīšanas.



Līgumu izveides un uzturēšanas rīks

Kā sagatavot uzņēmumam drošas vienošanās un līgumus, kuros ņem vērā darbaspēka ekspluatācijas novēršanu?

Saskaņā ar pētījumu, lai gan var rasties iespāids, ka uz papīra viss ir kārtībā, patiesībā, lai slēptu ekspluatācijas pierādījumus, var tikt izmantotas likumīgas uzņēmējdarbības struktūras. Šis rīks palīdzēs jūsu uzņēmumam stiprināt jūsu darījumu vienošanās un līgumus, ar kuriem iegūt lielāku kontroli pār piegādes ķēdēm. Piegādes ķēdes posmu skaitu ierobežošana, tikai likumīgi strādājošu un reģistrētu nodarbinātības un darbā iekārtošanas aģentūru pakalpojumu izmantošana, saziņas kanālu izveide, ar kuru palīdzību ziņot par pārkāpumiem, un līgumu punktu ieviešana, kas īpaši pievēršas darbaspēka ekspluatācijas riskiem, ir pamatīgi pasākumi, kā novērst ekspluatāciju un parādīt sava uzņēmuma vērtību darbiniekiem un ietekmes pusēm (stakeholders). Šis rīks ir paredzēts proaktīviem un vērtību veicinošiem uzņēmumiem, kas vēlas pielikt papildu pūles, lai mazinātu risku iesaistīties darbaspēka ekspluatācijā vai pat cilvēku tirdzniecībā.

1. solis: ja jūsu uzņēmums izmanto piegādātāju/darbuuzņēmēju/aģentūru, pārbaudiet, vai šis uzņēmums darbojas likumīgi (piemēram, ir reģistrēts attiecīgajos valsts reģistros), un pieprasiet vai meklējiet garantijas, ka uzņēmums nav iesaistīts notiekošā krimināllietā, izmantojot, piemēram, valsts reģistrus vai rakstiskas liecības. Uzņēmumi var pieprasīt arī pārbaudītu atskaites no darba inspekcijām, ja šādas pārbaudes ir veiktas. Nepabeigtas kriminālizmeklēšanas nav publiski pieejama informācija.

2. solis: ar stratēģisko rīku nosakiet sava uzņēmuma politiku, kas paredzēta piegādātāju un apakšuzņēmēju izmantošanai, 32. lappusē. Nosakiet līgumpartneru pienākumus un prasības, piemēram, vai darbuuzņēmēji var nodot darbus apakšuzņēmējiem un, ja var, par kādiem noteikumiem ir jāvienojas rakstiski, vai jūsu uzņēmumam tie jāapstiprina pirms nodošanas? Vai tādi paši nodarbinātības noteikumi piemērojami visiem apakšuzņēmēju līmeņiem? Kā jūs plānojat uzraudzīt savus apakšuzņēmējus un to iespējamās apakšuzņēmējus?

3. solis: pārliecinieties, ka pienākumi un prasības ir iekļautas rakstiskā līgumā. Sagatavojiet uzņēmuma politiku rakstiski un apsveriet pastāvīgu punktu iekļaušanu līgumos ar apakšuzņēmējiem un citiem partneriem. Tālāk uzskaitītas tēmas un iespējamie pasākumi, ko jūsu uzņēmums varētu veikt, lai mazinātu darbaspēka ekspluatācijas risku piegādes un apakšuzņēmēju ķēdēs. Tie paredzēti, lai iedvesmotu preventīvu darbību, un jāapspriež ar jūsu uzņēmuma juridisko komandu. Uzņēmuma darbības joma un lielums nosaka detalizācijas pakāpi, kas jūsu uzņēmumam jāpiemēro, izstrādājot līgumus ar darījumu partneriem un apakšuzņēmējiem.

Piezīme: uzņēmumi paši ir atbildīgi par šo punktu saskaņošanu ar valsts noteikumiem saistībā ar, piemēram, komerciālas konfidencialas informācijas un personas datu aizsardzību. Meklējiet līguma punktu piemērus un papildu informāciju FLOW projekta publikācijā "Normatīvā ietvara vadlīnijas", kā interpretēt VDAR noteikumus, izstrādājot šāda veida līgumus. Tiek ieteikts līgumslēdzēja pusei un tā līgumpartneriem nodrošināt rakstiskas piekrišanas no datu subjektiem. Ja nav rakstiskas piekrišanas, ir jāpieprasa, lai dokumentāciju iesniedz pēc anonimizācijas.



Jautājumi, kurus ņemt vērā pie līgumu izstrādes:

- Nodrošiniet, ka darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība netiek pieļauta.
- Pārlicinieties, ka darbuzņēmējs nav notiesāts par jebkādiem iepriekšējiem noziegumiem.
- Uzstādiet, lai darbuzņēmēji iepazīstas ar jūsu uzņēmuma stratēģiju par darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu.
- Lieciet darbuzņēmējiem informēt savus un savu apakšuzņēmēju ārvalstu darbiniekus par viņu kā strādājošo tiesībām un pienākumiem valstī, kurā viņi strādā, viņiem saprotamā valodā. Pārlicinieties, ka darbinieki ir informēti pareizi, pieprasiet, lai jūsu uzņēmumam tiktu nosūtīta apspriesto tiesību un pienākumu kopija (ņemiet vērā, ka tie varētu būt safabricēti un ka šis pasākums vien negarantē, ka uzņēmums nepārkāps darba tiesības).
- Uzstādiet, lai līgumpartneri nodrošina, ka viņu nodarbinātajiem strādājošajiem (tostarp apakšuzņēmējiem) ir visas nepieciešamās darba atļaujas un ka darba apstākļi un samaksa ir līdzvērtīga darba tirgus nosacījumiem valstī, kurā viņi strādā.
- Nodrošiniet, ka darbā pieņemšanas aģentūras/apakšuzņēmēji neiekasē nekādu maksu par norīkošanu darbā no nosūtītajiem vai pagaidu strādājošajiem.
- Uzdodiet darbuzņēmējam pienākumu nodrošināt, ka visi apakšuzņēmēji izpilda tādas pašas prasības un saistības, kādas pilda pats darbuzņēmējs.
- Uzdodiet līgumpartneriem uzdevumu uzraudzīt savas un savu apakšuzņēmēju darbības.

- Uzstādiet, lai līgumpartneri nekavējoties izskata iespējamus līguma pārkāpuma gadījumus savās apakšuzņēmēju ķēdēs, un garantē, ka konstatēto pārkāpumu risina tādā veidā, kas strādājošajiem nerada papildu apgrūtinājumu, un ka strādājošajiem ir piekļuve pienācīgai kompensācijai un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem.
- Noskaidrojiet vai uzņēmums atzīst citu valstu arodbiedrības vai darbinieku pārstāvjus, kuras/kuri darbojas nolīgto darbinieku interesēs?
- Pārlicinieties, ka sadarbības partneris piesaistītajiem darbiniekiem ir nodrošinājis informāciju par veselības apdrošināšanu vai medicīnisko palīdzību valstī/pilsētā, kurā viņš strādā, ja notiek nelaimes gadījums darbā vai cilvēks saslimst?
- Jebkurā laikā nodrošiniet savam uzņēmumam piekļuvi darbuzņēmēja informācijai/dokumentācijai, kas pierāda, ka uzņēmums izpilda prasības un saistības, piemēram, pierādījums par samaksātajām algām un darba stundām.
- Nodrošiniet tiesības bez iepriekšēja brīdinājuma sazināties ar strādājošajiem jūsu līgumpartnera vai viņa apakšuzņēmēju darbavietās, lai iegūtu informāciju par darba apstākļiem.
- Nodrošiniet savam uzņēmumam piekļuvi darbuzņēmēja telpām un/vai darbavietai, lai veiktu pārbaudes/darbavietas novērtējumu/auditus, lai pārlicinātos, ka darbuzņēmējs ievēro Piegādātāja rīcības kodeksa principus. Līgumā norādiet, ka jūs, kā arī ārējā/trešā persona jūsu vārdā var veikt auditus. Tāpat arī nodrošiniet, ka ārējās/trešās personas veiktā audita gadījumā līgumpartneris nevar piespiest slēgt informācijas neatklāšanas līgumu, kas padara visu auditu bezjēdzīgu neskaitāmo ierobežojumu dēļ par to, ko var atklāt iekšējā pēcaudita atskaitē.
- Nodrošiniet, ka līgumus var atsaukt vai izbeigt nekavējoties, ja konstatē nopietnus pārkāpumus. Mazāk nopietnu pārkāpumu situācijās, apsveriet iespēju piešķirt laiku situācijas labošanai, un, ja rīcība neuzlabojas un līguma punktus sistemātiski un apzināti pārkāpj, līgumu var nekavējoties atsaukt vai izbeigt. Pirms līguma izbeigšanas ir svarīgi apsvērt, kādas būs šīs rīcības iespējamās sekas, lai iespējamie ekspluatācijas upuri nesaskaras ar turpmāku kaitējumu un lai pēc līguma izbeigšanas ekspluatācija neturpinātos citur vai citā formā.



4. solis: sagatavojiet skaidru stratēģiju, kā rīkoties iespējamo līguma pārkāpumu gadījumā. Apsveriet dažādus scenārijus, kur jūsu personāls, piegādes ķēdē strādājošais personāls vai valsts iestādes ir konstatējušas līguma pārkāpumu/ekspluatāciju. Nodrošiniet tūlītēju reaģēšanu uz līguma pārkāpumiem. Atkarībā no nacionālās likumdošanas par darba tiesību pārkāpumiem var nepiemērot kriminālatbildību, taču par smagiem darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības gadījumiem var piemērot sodus, kas var iekļaut pat brīvības atņemšanu. Cilvēku tirdzniecības upuriem radītās sekas parasti ir smagas, un viņiem ir tiesības saņemt valsts finansētus īpašus atbalsta pakalpojumus. Tādējādi ir svarīgi, lai uzņēmumiem būtu skaidri noteikta stratēģija, kā rīkoties dažādos ekspluatācijas scenārijos.

Sankcijas par darba tiesību pārkāpumiem joprojām ir mazas, tādēļ darbaspēka ekspluatācija ir rīcība ar relatīvi mazu risku un lielu peļņu. Daži uzņēmumi ir ieviesuši paši savus sankciju modeļus, lai novērstu ēnu ekonomiku un vienlaicīgi aizsargātu strādājošo tiesības.



Noderīgas saites:

HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem par riska pārvaldību apakšuzņēmēju ķēdēs (2018): https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html;

Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību rokasgrāmata praktizējošiem juristiem (2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>;

SDO Piespiedu darba apkarošana: Rokasgrāmata darba devējiem un uzņēmumiem: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf;

HEUNI Vadlīnijas, kā novērst darbinieku ļaunprātīgu pieņemšanu darbā, darba ņēmēju migrantu ekspluatējošu nodarbināšanu un cilvēku tirdzniecību Baltijas jūras reģionā: <https://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRINGO-Guidelines.pdf>;

ESAO Pienācīgas pārbaudes vadlīnijas atbildīgai uzņēmējdarbībai: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

Darbavietas novērtējuma rīks

Kā uzņēmums organizē savas pārbaudes (auditus)?

Atbildīgiem uzņēmējiem var būt ļoti aktīva un nozīmīga loma darbaspēka ekspluatācijas novēršanā. Ar apņemšanos respektēt cilvēktiesības un ieguldīt sociālajā atbildībā uzņēmumi var efektīvi samazināt noziedzīgu uzņēmēju iespējas ekspluatēt strādājošos un kropļot godīgu konkurenci. Šo rīku paredzēts iekļaut uzņēmuma sociālās atbildības darba kārtībā, un tas ir veidots tā, lai dotu uzņēmumiem plašāku kontroli viņu apakšuzņēmēju ķēdē, nodrošinot darba apstākļu efektīvu novērtēšanu. Šo rīku var izmantot arī kā modeli, kā integrēt sociālās atbildības apsvērumus publiskajā iepirkumā.

Tomēr nav paredzēts, ka šis rīks aizstās darba inspekciju vai citu tiesībsargājošo iestāžu darbu. Šeit aprakstītas ar darbavietas novērtēšanu saistītās darbības, sākot no plānošanas stadijas līdz faktiskai vērtēšanai un arī papildu pasākumiem un korektīvām darbībām, ja konstatē problēmas. Tie uzņēmumi, kas jau veic drošības pārbaudes darbavietās, piemēram, būvniecības sektorā, var izmantot šo rīku, lai iestrādātu šo darbaspēka ekspluatācijas tematu esošajos pārbaudes protokolos.

“Darba inspektoriem ir ierobežoti resursi, un viņi nevar regulāri veikt pārbaudes visos uzņēmumos. Tādēļ uzņēmumu pašu veiktās darbavietas pārbaudes ir labs rīks, lai apkarotu ekspluatāciju un ēnu ekonomiku,” Somijas darba inspektors.

Šis rīks ir paredzēts pašu auditam, piemērots uzņēmuma personālam, kas ir labi informēts par uzņēmuma struktūru un iespējamām riska zonām.

Rekomendējam veikt pārbaudes regulāri, piemēram, vienu līdz trīs reizes gadā atkarībā no uzņēmuma lieluma un darbību apjoma.

Darbavietas novērtēšanu var veikt arī kā reakciju uz iesniegtām sūdzībām (kas iesniegtas, piemēram, izmantojot uzņēmumā izmantotos ētiskus kanālus ziņošanai par aizdomīgiem pārkāpumiem), bet to vajadzētu veikt arī tādās vietās, kur viss šķiet normāli. Ir lielāka iespēja, ka pārbaudēs, par kurām nebrīdina, varēs labāk atklāt sliktus darba apstākļus nekā tādās pārbaudēs, par kurām ir savlaicīgi paziņots. Liela mēroga auditiem ir nepieciešami tādi resursi kā laiks, personāls un nauda. Šī darba veikšanai dažiem uzņēmumiem var būt noderīgi apsvērt vietējo NVO, darba inspektoru, arodbiedrību vai KCT/KSA/strādājošo tiesību konsultantu vai citu ekspertu piesaistīšanu no privātajām audita organizācijām. Tabulā zemāk ir atspoguļoti daži piemēri, kuros uzņēmumi ir izveidojuši ētiskus kanālus ziņošanai par pārkāpumiem vai kuros strādājošie var izmantot mobilās lietotnes, lai ziņotu par problēmām.

Latvijas labās prakses piemērs: Anonīmas ziņošanas kanāls

Cementa ražotājs “SCHWENK Latvija” pievērš īpašu uzmanību sociālajai atbildībai savā piegādes ķēdē. Uzņēmums regulāri organizē informatīvas kampaņas un ir izveidojis anonīmas ziņošanas kanālu saviem darbiniekiem. Katru gadu aptuveni 350 darbinieki iesniedz apmēram 2000 riska kartītes – ziņojumus, izmantojot šo kanālu. Šie ziņojumi galvenokārt skar ievērotus drošības un veselības riskus un nepieciešamību pēc to risinājumiem. Kanālu var izmantot arī, lai ziņotu par problēmām saistībā ar nodarbinātību un algām piegādes ķēdēs, kas jau ir izmantots. Kanāls ļauj uzņēmumam stiprināt atbildīga uzņēmuma reputāciju un arī elastīgi risināt problēmas.

Bulgārijas labās prakses piemērs: Ziņošanas lietotne strādājošajiem

2019. gadā Bulgārijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācija, Vispārīgā darba inspekcija un Valsts ieņēmumu aģentūra īstenoja informētības veicināšanas kampaņu par ēnu ekonomikas radīto kaitējumu. Kampaņas ietvaros viņi ieviesa bezmaksas mobilo lietotni, VOX KNSB, kas ļauj lietotājiem ziņot par problēmām un pārkāpumiem viņu darbvietā, kā arī informēt par pozitīvu praksi. Lietotne ir pieejama Android un iPhone tālruņiem, un garantē lietotāju anonimitāti. Var pievienot fotogrāfijas, un lietotne automātiski reģistrē vietu, no kurienes ziņojums tika nosūtīts. Pirmajos mēnešos lietotni lejupielādēja vairāk nekā 10 000 lietotāju. Iesniegti aptuveni 50 ziņojumu un 85% no tiem attiecās uz darba attiecību pārkāpumiem.

Šajās vadlīnijās noteiktais pārbaudes rīks neprasa nekādas īpašas prasmes vai zināšanas. Rīks ir izveidots tā, lai vidējā līmeņa vadītāji vai korporatīvās atbildības/ilgtspējības eksperti varētu izsekot piedāvājumiem pamata soļiem.

Ieteikums: darbavietas novērtēšanu var rīkot atsevišķi, bet to var arī iekļaut darbavietas drošības pārbaudēs, auditos, personāla daļas stratēģijās, ikgadējos novērtējumos un/vai darba apmierinātības aptaujās.



Kādas ir prasības, lai veiktu pārbaudes?

Ideālā variantā personai(-ām), kas veic pārbaudes, būtu laba izpratne par darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību, un ir ieteicama kaut neliela specializācija ilgtspējības un atbildības jautājumos. Iesaka, lai personas, kuras veic pārbaudi, iepazīstas ar materiāliem saistībā ar darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības pazīmju konstatēšanu. Tāpat ieteicams sekot līdzi esošajām ar darbu saistītām apmācību iespējām vai semināriem, ko piedāvā privātie uzņēmumi, valsts, NVO, arodbiedrības vai citas ieinteresētās personas. Turklāt labas saziņas prasmes ļaus personām, kas veic pārbaudes, veicināt informācijas apmaiņu un izveidot uzticības pilnas attiecības ar darbiniekiem, apakšuzņēmējiem un darījumu partneriem. Labas valodas prasmes ir būtiskas, lai gan pārbaudēm vislabākajā variantā jānotiek, izmantojot strādājošo dzimto valodu; angļu valoda varētu būt vispieņemotākā valoda, lai izvairītos no lielākām valodas barjerām. Ja pušu angļu valodas prasmes tomēr ir nepietiekamas, nepieļaujiet, ka strādājošo pārstāvis vai apakšuzņēmējs rīkojas kā tulks, jo šī persona var nebūt objektīva. Personām, kuras veic pārbaudes, būtu rūpīgi jāizlasa saraksts ar pazīmēm¹³, kas liecina, ka persona varētu būt pakļauta ekspluatācijai, ļaunprātīgai izmantošanai vai cilvēku tirdzniecībai.

¹³ HEUNI Vadlīnijas uzņēmumiem un darba devējiem, 22.–25. lappuse: *Kā konstatēt darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību.*

Kas jāpatur prātā, veicot darbavietas novērtēšanu?

Jāatzīst, ka nejaušu pārbažu un nebrīdinātu inspekciju process novērtējamajiem var radīt stresu un līdz ar to arī domstarpības starp jums un jūsu darījumu partneriem. Lai nepieļautu kaitējumu strādājošajiem vai jūsu darījumu attiecībām, līgumos ir skaidri jānedefinē nejaušo pārbažu noteikumi (skatieties Līgumu izveides un uzturēšanas rīku 40. lappusē). Ir būtiski, ka pieņem pieeju “nenodari kaitējumu”, lai pārbaude neradītu neaizsargātiem strādājošajiem vēl lielāku risku. Strādājošajiem ir svarīgi, ka darbavietas novērtēšana nenovestu pie viņu ienākuma avota vai darba atļaujas zaudēšanas, kā rezultātā viņus deportētu no galamērķa valsts. Tā vietā strādājošajiem jāsaņem padoms, kā no viņu uzņēmuma un attiecīgajām valsts iestādēm nodrošināt viņiem neizmaksāto algu, kā arī atbalsts jauna darba meklēšanā. Tādēļ novērtēšanas laikā ir īpaši svarīgi koncentrēties uz strādājošo tiesībām. Turklāt strādājošie var negribēt atklāt svešiniekam vai varas pozīcijā esošai personai informāciju par radītajām bažām. Taču var veikt noteiktus pasākumus, lai radītu atmosfēru, kurā cilvēkiem būtu ērtāk runāt un atklāt informāciju.



1 Konstatējiet saziņas iespējas: iepriekš noskaidrojiet dažādās darbavietās izmantotās valodas un izplatiet informatīvos materiālus par ārvalstu darbinieka darba principiem. Daudzi strādājošie varētu spēt pietiekoši labi sazināties angļu valodā vai vietējā valodā. Ja nevar, jums būtu jāapsver iespēja piedāvāt neatkarīga tulka pakalpojumus (vai nu personīgi vai pa tālruni). Kā tulkus nav ieteicams izmantot paziņas vai draugus no tās pašas grupas, jo viņi var būt saistīti ar ekspluatatoru.

2 Radiet pārlicību: veltiet laiku un pūles, lai skaidri nedefinētu novērtēšanas iemeslus, un rūpīgi apdomājiet, kā tos pasniegt, sazinoties ar uzraugiem un strādājošajiem, piemēram, izdalot informatīvās brošūras dažādās valodās ar jūsu uzņēmuma politiku par darbaspēka ekspluatāciju un iespējamajiem ētiskajiem kanāliem, kādus izmanto jūsu uzņēmums. Apsveriet iespēju iekļaut kontaktinformāciju par, piemēram, arodbiedrībām, darba devēju asociācijām, aroveselības administrāciju un organizācijām vai palīdzības dienestiem, kas piedāvā palīdzību ar strādājošo tiesībām saistītajos jautājumos. Sazinoties ar strādājošajiem, neaizmirstiet iepazīstināt ar sevi. Atkarībā no uzņēmuma un valsts varētu novērtēšanas laikā būt noderīgi piesaistīt strādājošo pārstāvjus. Palūdziet atļauju pierakstīt piezīmes un paskaidrojiet, kāpēc jūs to darāt.

3 Izveidojiet drošu vietu, uzdodiet jautājumus un klausieties: mēģiniet nodibināt saprašanos starp jums, uzraugiem un strādājošajiem, lai nodotu skaidru vēstījumu, ka darbavietas novērtējuma mērķis ir veicināt divu virzienu komunikāciju, un apsveriet, kāds būtu labākais brīdis/vieta, lai sazinātos ar uzraugiem un strādājošajiem. Vispirms parunājiet ar uzraugiem un vadītāju, pēc tam salīdziniet viņu teikto ar strādājošo teikto. Jūs, visticamāk, iegūsiet tiešas atbildes no strādājošajiem, ja blakus nebūs vadītāju, uzraugu vai kolēģu. Nodrošiniet, ka citas personas nevar noklausīties pārrunas, ja strādājošie atklāj sensitīvu vai personīgu informāciju. Pārlicinieties, ka radāt iespaidu, ka jūs nesteidzaties, un nodrošiniet, ka jūs rūpīgi klausāties katru personu un pārvaicājat, vai personai, ar kuru jūs runājat, ir vēl kas piebilstams vai pārrunājams. Ja pārbaudes laikā tiek atklāta sensitīva informācija, pierakstiet visu informāciju un apstipriniet katras personas pieredzi.

4 Informējiet, izglītojiet un atbalstiet: personas var neuzticēties valsts iestādēm, tādēļ ir svarīgi sniegt tām informāciju par viņu tiesībām un iespējām. Paskaidrojiet, ka komunikācija ar valsts iestādēm ir būtiska, ja viņi vēlas piekļūt savām likumīgajām tiesībām un pilnvarām. Ja personas nevēlas sazināties ar valsts iestādēm, veltiet

laiku, lai paskaidrotu, kuras iestādes, organizācijas, palīdzības dienesti/uzticības tālruni vai citi dienesti piedāvā konsultācijas un atbalstu viņiem atbilstošajās situācijās un kā sniegt iestādēm anonīmas norādes (skatieties 55. lappusē Rīcība aizdomu gadījumā). Apstipriniet, ka ar jums var sazināties arī vēlāk (neaizmirstiet atstāt savu kontaktinformāciju), un informējiet viņus par jūsu uzņēmuma ētiskajiem kanāliem (ieteicams – anonīmiem), kas paredzēti informācijas atklāšanai.

5 Neaprobežojieties tikai ar dokumentiem: darba devēji/izpildītāji/uzņēmēji piegādes ķēdē var būt izstrādājuši stratēģijas, kā noslēpt valsts noteikto darba apstākļu neievērošanu. Pastāv, piemēram, iespēja, ka darba devēji sniedza uzraugiem vai strādājošajiem konkrētas instrukcijas par to, kas tieši viņiem jāsaka. Tās var būt nepatiesas liecības par viņu darba apstākļiem, algu un dzīvošanas apstākļiem. Strādājošajiem var būt piešķirtas viltus identitātes, vai viņi ir parakstījuši viltus līgumus ar falsificētām darba stundām, kā arī viņiem ir pietiekami bēgt vai slēpties, ja ierodas inspekcija (FRA, 2018). Īpaša uzmanība jāvelta tad, ja strādājošie tiek konstatēti darbavietā ārpus noteiktā darba laika. Tas varētu liecināt par to, ka darbinieki faktiski strādā ilgāk, nekā oficiāli paredzēts. Ņemiet vērā, ka atkarībā no katras valsts tiesiskā regulējuma pašnodarbinātajiem vai pagaidu strādājošajiem varētu arī nebūt likumā noteikts maksimālais darba stundu skaits. Taču jūsu uzņēmumam būtu jāapsver standartu ieviešana, lai ierobežotu virsstundu darbu, lai tas nepārsniegtu noteiktu stundu skaitu nedēļā.

6 Ziņojiet un komunicējiet: pierakstiet galvenos pārrunu punktus un sagatavojiet problēmu novēršanas plānu ar veicamajiem pasākumiem. Informējiet strādājošos par turpmāko rīcību. Ja kādi veicamie pasākumi tiek deleģēti citām personām, pārlicinieties, ka jūs neatklājat sensitīvus materiālus personām, kurām nav nepieciešamo zināšanu, lai ar tiem strādātu. Lai risinātu pārbaudes laikā konstatētās problēmas, ir svarīgi iesaistīt darbuzņēmējus un apakšuzņēmējus, kuri ir atbildīgi par darbiniekiem, taču ir rūpīgi jāapsver, ko iekļaut atskaitē. Trūkumi jāuzskaita vispārīgāk un jāargā intervēto darbinieku anonimitāte, ja vien jums nav rakstiskas atļaujas no personas, kuras identitāti jūs vēlaties atklāt (ja radušās aizdomas par noziegumu, skatieties 55. lappusē Rīcība aizdomu gadījumā). Sagatavojiet atskaiti apakšuzņēmējam par trūkumiem un noorganizējiet tikšanos, kurā rūpīgi pārrunāt atbildības kritērijus un jūsu uzņēmumam nodrošināt pierādījumus, kā trūkumus novērsīs. Iekļaujiet informāciju par uzlabojumiem uzņēmuma gada pārskatā.



**Ko meklēt un kādus tematus aptvert, veicot darbavietas novērtēšanu?**

Zemāk norādītais saraksts ar jautājumiem nav visaptverošs, tas ir paredzēts kā sākumpunkts un pārskats par tematiem, kurus varētu iekļaut sarunās ar iespējamajiem darījumu partneriem un strādājošajiem piegādes ķēdē. Nepieciešamības gadījumā pieprasiet pierādījumus, kas pamato viņu atbildes. Pirms pārbaudes nosakiet galvenās tēmas saistībā ar jūsu uzņēmuma KSA un KCT darba kārtību, ko iekļaut novērtējumā, piemēram, veselība un drošība, vienlīdzība, dažādība un diskriminēšanas jautājumi. Saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju galvenais ir atklāt jebkuras darba apstākļu problēmas un konstatēt, vai strādājošie strādā brīvi vai viņiem tiek draudēts.

Pirms pārbaudes noskaidrojiet un izskatiet darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības pazīmes, kādas parādās darbinieku atlasē un nodarbinātībā, darbavietā un mājvietā. Personas var nevēlēties runāt ar jums vairāku iemeslu dēļ, piemēram, darba grafika, saziņas grūtību dēļ vai tieši ekspluatācijas dēļ; varbūt darba devējs aizliedza runāt ar citiem darbiniekiem darbavietās vai pat draudēja. Šādos gadījumos būtu jāapsver turpmāka rīcība, piemēram, atbilstoši kontekstam varētu sazināties ar darba devēju vai iestādēm, un, kā minimums, atstāt informatīvas brošūras par to, kur iegūt informāciju par viņu kā ārvalstu darbinieku tiesībām un pie kā vērsties, ja radušās grūtības. Tālāk norādītie jautājumi ir veidoti tā, lai atklātu riska faktorus, kuru dēļ strādājošie kļūst neaizsargāti pret ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību.

Identificējiet darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības riskus – tiešas sarunas ar strādājošajiem:

- Kā jūs uzzinājāt par darbu?
- Vai pirms šī darba uzsākšanas kāds jums paskaidroja, kādas ir jūsu kā darbinieka tiesības valstī, kurā jūs strādājat?
- Vai pirms šī darba uzsākšanas kāds jums izskaidroja vispārīgos nodarbinātības noteikumus (darba stundas, atlīdzības likme utt.) un norādīja, pie kā vērsties, ja rodas grūtības?
- Vai jūs esat saņēmuši piemērotas apmācības un darba vadlīnijas?
- Vai nodarbinātības noteikumi ir iekļauti rakstiskā līgumā, kas sagatavots jums saprotamā valodā? Vai jūs esat parakstījis vēl vienu līgumu ar to pašu darba devēju un par to pašu darbu, bet ar citiem nodarbinātības noteikumiem?

- Kur jūs dzīvojat? Vai tas ir kopīgs mājoklis? Kas ir iznomātājs? Vai izmitināšana ir atkarīga no strādāšanas pie darba devēja? Vai varat atteikties no jūsu darba devēja nodrošinātās mājvietas un nemaksāt nekādas papildu maksas, un no jūsu atlīdzības vairs netiks atskaitītas nekādas summas?
- Vai jums ir droša vieta, kur glabāt svarīgus dokumentus, piemēram, ceļošanas dokumentus un pasi? Ja jūs esat brīvprātīgi tos atdevis kādam glabāšanai, vai jūs varat tiem piekļūt jebkurā laikā, kad vēlaties?
- Kā jūs braucat uz darbu? Ja privāts uzņēmums nodrošina transportu, vai jums ir par to jāmaksā un vai šī summa tiek atskaitīta no jūsu algas?
- Vai no jums iekasē maksu, lai nodrošinātu darbavietu? Vai jums ir bijis brīvprātīgi vai piespiedu kārtā jāmaksā trešajai personai, lai jūs dabūtu darbu? (Strādājošie, kuri maksā par viņu darbavietas nodrošināšanu, ir neaizsargātāki pret verdzību parādu dēļ.)
- Vai jums bija jāaizņemas nauda vai jāņem aizdevumi, lai samaksātu izdevumus, kas radās darba atļaujas pieprasīšanas procesā vai saistībā ar braukšanas organizēšanu uz mērķa valsti?
- Vai jums ir bijušas grūtības saņemt savu atlīdzību un/vai oficiālas algas kvītis?
- Vai jūs zināt, cik daudz naudas stundā/mēnesī jums būtu jāpelna saskaņā ar likumu?
- Vai jūs zināt, kādi ir likumā noteiktie atvilkumi no jūsu algas un arī kādi atvilkumi būtu pretlikumīgi?
- Vai jums kādreiz ir bijis jāstrādā, pat ja esat slims? Vai jums maksā slimības pabalstu, ja jūs saslimstat? Vai jūs zināt, ko darīt vai pie kā vērsties, ja jūs saslimstat?
- Cik bieži jums ir brīvdienas? Vai jums jebkad ir divas vai vairākas brīvdienas pēc kārtas?
- Vai jums ir bijis apmaksāts atvaļinājums?
- Vai jūs savlaicīgi saņemat informāciju par savām darba stundām? Vai darba stundas tiek norādītas maiņu grafikā, kas ir atjaunots, pieejams un saprotams?
- Vai jūs saņemat atlīdzību par virsstundu darbu? Citiem vārdiem: vai jūs saņemat papildu samaksu, ja jūs strādājat vakaros vai nedēļas nogalēs? Ja jūs strādājat vairāk nekā 8 stundas dienā vai 40 stundas nedēļā – vai tādā gadījumā jūs saņemat papildu samaksu?



- Vai uzskatāt, ka darba vide ir droša un vai jums ir atbilstošs aizsargājošs aprīkojums/iekārtas/apģērbs, lai veiktu savu darbu bez jebkāda veselības riska? Citiem vārdiem: vai darba devējs ir jums nodrošinājis vai devis līdzekļus, lai jūs pats nopērkat aizsargapģērbus, vai arī jums par to bija jāmaksā pašam no saviem līdzekļiem?
- Vai esat informēti par veselības apdrošināšanu un/vai medicīnas aprūpi un/vai ziniet, kur vērsties ārkārtas situācijā saistībā ar nelaimes gadījumu vai slimību?
- Vai jūs esat bijis spiests veikt uzdevumus vai darbu, kuram jūs negribējāt piekrist vai kas nav norādīts jūsu līgumā, vai kuram jums nav kvalifikācijas?
- Vai jūs zināt, kur ziņot par darbā sastaptajām problēmām?
- Vai jums ir vēl kas sakāms vai kādi komentāri saistībā ar jūsu darba apstākļiem vai darbu vispār?
- Vai jums ir kādi jautājumi vai komentāri?

Rīcība aizdomu gadījumā

Ja jūs pamanāt, ka apakšuzņēmējs pārkāpj likumu, ir jāsazinās ar policiju vai arodveselības un drošības iestādēm.

Vardarbības un draudu gadījumā ar valsts iestādēm jāsazinās nekavējoties.

Ja jūs neesat drošs, vai tiek ievēroti nodarbinātības noteikumi, var sazināties ar darba inspekciju, nodokļu iestādēm, imigrācijas dienestiem un darba devēju organizācijām, lai konsultētos un iegūtu papildu informāciju.

Ja jums ir aizdomas, ka nodarbinātības noteikumi netiek respektēti, bet strādājošais nevēlas atklāt informāciju, jūs varat sniegt sarakstu ar organizācijām, pie kurām strādājošais var vērsties, ja vēlas anonīmi pārrunāt savu situāciju.

Ja jums rodas aizdomas, ka kāds var būt cilvēku tirdzniecības upuris, jāsazinās ar nacionālo palīdzības sistēmu cilvēku tirdzniecības upuriem.

Valsts iestādēm var būt uzticības tālruni vai elektroniskas veidlapas, kurās jūs varat atstāt norādes vai informāciju (bieži vien anonīmi) saistībā ar jūsu aizdomām, piemēram, par nodokļu neatbilstību, pārkāpumiem vai noziegumiem.

Aktuālā informācija saziņai ar valsts iestādēm, palīdzības dienestiem, organizācijām, uzticības tālruni pieejami interneta vietnē www.cilvektirdznieciba.lv sadaļā Noderīgi/Palīdzība.

Noderīgas saites:

Pilnīgs saraksts ar pazīmēm, kā atpazīt cilvēku tirdzniecības upurus: http://www.ihmiskauppa.fi/en/information_on_helping_victims/identifying_victims_of_human_trafficking;

Pilnīgs saraksts ar darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības pazīmēm personāla atlasē un nodarbinātības jomā, darbavietā un dzīvesvietā (22.–23. lapa): https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/aUBaR9OYb/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf;

Ētiskas tirdzniecības iniciatīva: Ar moderno verdzību saistīto risku pārvalde – labas prakses norādījumi privātajam sektoram (piemēram, 2. rīks sniedz detalizētu sarakstu ar maksām, kas jāsedz darba devējam): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>;

FRA (2018): Darba ņēmēju migrantu aizsardzība pret ekspluatāciju ES: Darbavietas pārbažu veicināšana https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf;

Cilvēku tirdzniecības darba ekspluatācijas nolūkā identificēšanās vadlīnijas: <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/cilveku-tirdzniecibas-darba-ekspluatācijas-noluka-identificēšanas-vadlinijas>

Ministru kabineta 2019. gada 16. jūlija noteikumi Nr.344 “Noteikumi par kārtību, kādā cilvēku tirdzniecības upuri saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, un kritērijiem personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri”: <https://likumi.lv/ta/id/308253-noteikumi-par-kartibu-ka-da-cilveku-tirdzniecibas-upuri-sanem-socialas-rehabilitācijas-pakalpojumu-un-krite-rijiem-personas>

Atsauces

FLEX (2017): Research paper: Risky Business: Tackling Exploitation in the UK Labour Market. <https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>

FRA (2015): Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States’ obligations and victims’ rights. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (2018): Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Jokinen, A. & Ollus, N. (eds) (2019) “Netīrais bizness. Atklājot darbaspēka ekspluatācijas biznesa modeli”. Helsinki: HEUNI. https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_thb.html

Lietonen, A. & Ollus, N. (2018): Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains. Preventing labour exploitation and human trafficking in Finland. HEUNI Report Series 88c, Helsinki: HEUNI. https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Ollus, N. (2016): Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25-45.

Oxfam. (2019). The People Behind the Prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains. Oxford: Oxfam. <https://www.s-kanava.fi/documents/15244/85296611/The+people+behind+the+prices/8ea07d1b-0707-44f9-b543-ba4c104a533f>. DOI: 10.21201/2019.4030

Skrivankova, K. (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. Joseph Rowntree Foundation.

Yhteishyvä (The S-group customer magazine). (2018). "Osa kerääjistä asuu hökkelikylissä" – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaattimurskan alkulähteillä. <https://yhteishyva.fi/artikkeli/osa-kerajista-asuu-hokkelikylissa-s-ryhma-halu-aa-/IjmuUFdCAik6sAYEWO8aQy>.



