

Politikas uzziņa 1. 31.8.2020 Annī Lietonena (Anni Lietonen), pētniece HEUNI / Noziedzības novēršanas un kontroles Eiropas institūts pie Apvienotajām Nācijām, anni.lietonen@om.fi

Jauni rīki uzņēmumiem, kas ļaus uzlabot apņemšanos izbeigt darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību vietējās darbaspēka piegādes ķēdēs

Uzņēmējus arvien vairāk kontrolē patērētāji, plašsaziņas līdzekļi, pilsoniskā sabiedrība, investori un valdība, lai liktu tiem rīkoties ētiski. Darbaspēka tirdzniecības un ekspluatācijas gadījumi arvien vairāk tiek atklāti visā pasaulē, kā arī Eiropā. Tas, jo īpaši, ietekmē nozares, kurās bieži tiek izmantoti vairāki apakšlīgumu līmeņi un vietējās piegādes ķēdes. Maksa par uzņēmuma saistību ar darbaspēka ekspluatāciju var būt augsta – klientu zaudēšana un ilgtermiņa ietekme uz reputāciju, kas var apgrūtināt uzņēmuma darbību un ieraut ilgstošos izmeklēšanas un tiesas procesus. ES finansētā projekta FLOW ietvaros ir izstrādāti jauni rīki, lai palielinātu uzņēmumu izpratni par darbaspēka ekspluatāciju Eiropas valstīs un uzlabotu to spēju novērst riskus un izbeigt ekspluatāciju.

Izaicinājumi

Darba ārpakalpojumu izmantošana, slēdzot apakšlīgumus, un pagaidu darbinieku izmantošana pārāk elastīgās darba attiecībās uzņēmumiem apgrūtinā darba ņēmēju migrantu darba apstākļu pārraudzību.

Viss var šķist likumīgs uz papīra, taču patiesībā izmantotie darba ņēmēji migranti var strādāt ilgas stundas sliktos apstākļos, kas neatbilst valsts standartiem, un viņiem ir maz iespēju vai vispār nav iespēju mainīt savu situāciju.

Ekspluatācijas upuri var nevēlēties meklēt palīdzību. Iemesli tam ir atkarība no darba devēja, finansiālas grūtības, iespēju trūkums, bailes no sekām, vietējo valodu nezināšana vai informācijas par palīdzības iespējām trūkums.

Risinājumi

Stratēģiska pieeja, lai samazinātu darbaspēka ekspluatācijas risku vietējās piegādes ķēdēs, efektīvi atturētu noziedzīgus uzņēmumus no iekļūšanas vietējās piegādes ķēdēs un pozitīvi veicinātu riska pārvaldību, izmaksu ekonomiju, investoru un klientu attiecības un, pats galvenais, aizsargātu darba ņēmēju migrantu tiesības – **Izmantojiet Riska novērtējuma rīku un Stratēģisko rīku.**

Izpratne par darbaspēka ekspluatācijas biznesa modeli palīdzēs laikus pamanīt jaunās problēmas. Īpašu klauzulu ieviešana līgumos palīdz precizēt līgumpartneru saistības – **Izmantojiet Pārbaužu rīku un Līgumu izveides un uzturēšanas rīku.**

Līgumslēdzēju un apakšuzņēmēju darbību uzraudzība darba vietās, izmantojot darba vietu novērtēšanas procedūru, nodrošinās lielāku kontroli pār apakšuzņēmēju darbībām un sniegs neformālas iespējas darba ņēmējiem migrantiem atklāt savus darba apstākļus – **Izmantojiet Darbavietas novērtējuma rīku.**

Darbaspēka ekspluatācijas pamatā ir iespēja gūt peļņu daudzos līmeņos

Uzņēmumi, kas gūst labumu no darbaspēka ekspluatācijas, nav tikai noziedzīgas organizācijas. Lēta un elastīga migrantu darbaspēka izmantošana var radīt riskus, kas jāņem vērā visās uzņēmējdarbības darbībās. Pēdējos gados ir ievērojami pastiprinājusies pasaules mēroga rīcība, kas vērsta pret piespiedu darbu un cilvēku tirdzniecību gan globālajās, gan vietējās piegādes ķēdēs, tostarp pastiprināta uzmanība tiek pievērsta uzņēmumu atbildībai un lomai.

Darba apstākļi var mainīties nepārtraukti, sākot no pienācīgas nodarbinātības, kur viss notiek saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem un starptautiskajiem standartiem, līdz smagai ekspluatācijai un darbaspēka tirdzniecībai, kad tiek nopietni pārkāptas cilvēktiesības un darba tiesības. Lai novērstu darbaspēka ekspluatāciju un mazinātu iesaistīšanās risku šādos gadījumos, uzņēmumiem jānovērtē darba apstākļi, kādos tiem tiek ražotas preces un pakalpojumi. Jo vairāk posmu piegādes ķēdē, jo grūtāk pārbaudīt, kā apakšuzņēmēji veic savu komercdarbību.

Uzņēmumus dažādā veidā var ietekmēt darbaspēka ekspluatācija

Kompleksi nodarbinātības pasākumi decentralizē un izklieidē pārraudzību, kas palielina risku nepamanīt problēmas darba apstākļos. Bieži darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības gadījumos tiek izmantotas likumīgas uzņēmējdarbības struktūras, kas ietver krāpšanu, maldināšanu, manipulācijas vai upuru piespiešanu iesaistīties dažādās shēmās, kuru mērķis ir samazināt darbaspēka izmaksas, vienlaikus uzliekot nodokļu un sociālo iemaksu maksāšanas pienākumu darba ņēmējiem (sk. FLOW publikācija "[Netīrais bizness. Atklājot darbaspēka ekspluatācijas biznesa modeli](#)").

Fiktīva pašnodarbinātība, norikoto darba ņēmēju shēmas, kaskādes apakšuzņēmumu tipa līgumi un pastkastīšu firmas ir izplatītas juridiskas prakses, ko negodīgi uzņēmumi parasti izmanto, lai slēptu nepareizas darbības. Tādējādi gan iestādes, gan uzņēmumi, kas sadarbojas ar tiem, bieži vien neievēro darbinieku tiesību pārkāpumus vai citas noziedzīgas darbības, piemēram, apakšlīgumus vai pakalpojumu iepirkumus.

Viss varētu šķist likumīgs uz papīra, bet ekspluatētie darba ņēmēji migranti, pagaidu darbinieki un/vai norīkoto darba ņēmēji bieži strādā ilgas stundas sliktos apstākļos, un viņiem ir maz iespēju vai vispār nav iespēju mainīt situāciju. Ekspluatācijas upuri arī var neapzināties savu faktisko situāciju vai nevēlēties meklēt palīdzību, jo ir atkarīgi no darba devēja.

Kādiem uzņēmumiem būtu jāstiprina sava loma darbaspēka piedāvājuma regulēšanā?

FLOW projekta partneri sadarbojas ar vairākiem proaktīviem uzņēmumiem dažādās nozarēs (piemēram, viesnīcu un viesmīlības, loģistikas, mazumtirdzniecības, uzkopšanas un būvniecības jomā), kuriem ir pastiprināta vēlme risināt un līdz minimumam samazināt cilvēku tirdzniecības riskus savā darbībā. Dialogā ar šiem uzņēmumiem, ir sagatavoti jauni praktiski rīki un vadlīnijas, kas uzņēmumiem palīdz tikt galā ar izaicinājumiem, kas saistīti ar darba ņēmēju mobilitāti un aizvien sarežģītākajām piegādes ķēdēm. Pieaug nepieciešamība nodrošināt, ka visas iesaistītās puses zina savas tiesības un pienākumus.

FLOW rīkus var izmantot ne tikai uzņēmumi, bet arī visas organizācijas, kas izmanto mazkvalificētu darba ņēmēju migrantu pakalpojumus, izmantojot ārpalpojumus un apakšuzņēmumus, tostarp darbiekārtības pakalpojumu sniedzējus un darbaspēka starpniekus, piemēram, būvniecības, uzkopšanas, lauksaimniecības vai ēdināšanas pakalpojumos. Šis jautājums attiecas arī uz publiskā iepirkuma struktūrvienībām, kas strādā valsts, pašvaldību un/vai valsts uzņēmumu vai NVO labā.

Uzņēmumi, kas ievēro tiesiskos un brīvprātīgos cilvēktiesību un darba tiesību standartus, novērsīs negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām un uzlabos savu sabiedrisko tēlu.

Atbildīgi uzņēmumi var palielināt savu konkurētspēju un novērst negodīgu konkurenci, iejaucoties situācijās, kad tiek maksātas nepamatoti zemas algas vai tiek ignorēti arodveselības un drošības noteikumi. Sociālās atbildības pasākumi uzlabo darbaspēka motivāciju, kas palielina darba efektivitāti. Kopumā šie faktori veicinās izaugsmi un kvalificēta darbaspēka piesaistišanu konkurētspējīgos tirgos.

Jautājums par darba ņēmēju tiesību aizsardzību ir vēl aktuālāks pašreizējās globālās COVID-19 pandēmijas dēļ, kas nesamērīgi ietekmēs visneaizsargātākos mūsu sabiedrības locekļus, jo arvien vairāk cilvēku nonāk ekonomiskās grūtībās, un rezultātā tos kļūst vieglāk ekspluatēt.



Galvenie standarti un tiesību akti, kas nosaka darbības attiecībā uz sociālo atbildību un cilvēktiesībām

Starptautiskie dokumenti, piemēram, Vispārējā cilvēktiesību deklarācija un Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) pamatkonvencijas, uzliek valstīm pienākumu ievērot, veicināt un aizsargāt cilvēktiesības un pamatbrīvības. Tās arī nosaka pamatu uzņēmumu pienākumam ievērot cilvēktiesības. Apvienoto Nāciju Organizācija (ANO) ir izstrādājusi standartus valstīm un uzņēmumiem, kas paši par sevi nav juridiski saistoši, bet nodrošina autoritatīvu globālo standartu tam, ko no visām valstīm un uzņēmumiem sagaida attiecībā uz padziļināto uzņēmuma izpēti jeb uzticamības pārbaudi (due diligence).

ANO pamatprincipi nosaka, kā tiek saprastas biznesa darbības, ietverot attiecības ar partneriem, institūcijām tā vērtību ķēdēs un jebkuru citu vienību, kas tieši saistīta ar tā darbību, produktiem vai pakalpojumiem.

Uzņēmumu tiesiskā atbildība par cilvēktiesību pārkāpumu novēršanu un mazināšanu ir noteikta valstu tiesību aktos. Pēdējā desmitgadē Eiropas Savienība un dalībvalstis ir ieviesušas jaunas tiesiskas atbildes uz korporatīvo sociālo atbildību, kas ietver noteikumus un likumus, kas organizācijai uzliek pienākumu īstenot cilvēktiesību ieviešanas uzticamības pārbaudes elementus un/vai ziņot par cilvēktiesību ieviešanas uzticamības pārbaudes procesiem.

Pēdējās desmitgades laikā Eiropā ir ievērojami uzlabots normatīvais regulējums, kas apkaro cilvēku tirdzniecību. Eiropas līmenī pret cilvēku tirdzniecību vērstie līgumi nodrošina, ka jebkurai juridiskai personai (ieskaitot uzņēmumu) vai juridiskām personām, kas strādā to labā, ir jārēķinās ar iespējamām tiesiskām sekām, ja to uzņēmējdarbībā vai piegādes ķēdēs tiek konstatēta cilvēku tirdzniecība vai cilvēktiesību pārkāpumi. Uzņēmumiem, kuri vēlas aktīvi piedalīties darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības izskaušanā, ir jāapzinās gan izmaiņas tiesiskajā vidē, gan esošie riski, kā arī pieejamie resursi, lai novērstu cilvēku tirdzniecību savās piegādes ķēdēs.

Nākamās darbības, kas jāveic uzņēmumiem

Pirmais padziļinātās uzņēmuma izpētes jeb uzticamības pārbaudes solis ir noteikt jomas, kurās pastāv visaugstākais ekspluatācijas risks. Īpaši šajā COVID-19 pandēmijas laikā pārbaudei tiek pakļautas uzņēmumu vērtības. Uzņēmumiem jānosaka un jāapraksta, kā to pamatvērtības ir saistītas ar uzticamības pārbaudi par cilvēktiesībām un darbaspēka ekspluatācijas novēršanu gan tiešās nodarbinātības praksē, gan izmantojot apakšuzņēmējus. Tas nozīmē pārsniegt valsts normatīvā regulējuma prasības attiecībā uz darbuzņēmēja atbildību un nosakot līgumpartneru pienākumus un atbildības pasākumus.

Papildus šiem preventīvajiem soļiem, lai apņemtos risināt jautājumus, kas saistīti ar darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību, un izbeigtu to, ir nepieciešams uzraudzīt darba apstākļus, apmācīt darbiniekus, lai pamanītu ekspluatācijas pazīmes, kā arī rūpīgi atlasīt apakšuzņēmējus un piegādātājus. Visbeidzot, ir vajadzīgas skaidras procedūras visos darba izpildes līmeņos, lai nodrošinātu uz upuriem orientētu pieeju situācijās, kurās rodas aizdomas par ekspluatāciju. Skaidras uzņēmuma vadlīnijas situācijām, kurās rodas aizdomas par ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību, palielina caurspīdīgumu un aizsargā darbinieku tiesības. Iejaukšanās mazāk nopietnos starpgadījumos uzņēmumiem var būt vienkāršāka, un agrīna ekspluatācijas pamanīšana var efektīvi samazināt smagas ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības risku. Tomēr ir būtiski nodrošināt, lai iejaukšanās nekaitētu darbiniekiem.

Papildu informācija par pieciem rīkiem, kas izstrādāti uzņēmumiem, ir pieejama pēdējā lappusē. Lejupielādējiet publikāciju vietnē www.heuni.fi vai no saitēm zemāk.

Papildu informācija

Noziedības novēršanas un kontroles Eiropas institūts pie Apvienotajām Nācijām (HEUNI) sadarbībā ar Demokrātijas pētījumu centru (CSD) no Bulgārijas, Tartu Universitāti no Igaunijas un Latvijas Iekšlietu ministriju ir noslēguši starpvalstu ES finansētu projektu "Nelikumīgu līdzekļu plūsmu un upuru atklāšanas sarežģījumi darbaspēka ekspluatācijas gadījumos" ([FLOW](#)). Projektu no 2018.gada līdz 2020.gadam koordinēja HEUNI, un to finansēja Eiropas Savienības Iekšējās drošības fonds.



Publikācijas saturs atspoguļo tikai autora uzskatus un ir tikai viņa/viņas atbildība. Eiropas Komisija neuzņemas nekādu atbildību par iekļautās informācijas izmantošanu.

Angļu valodas rīka pielāgotajām valstu versijām var piekļūt no šīm saitēm: [ENG](#), [LV](#), [EE](#), [BG](#), [FI](#).

[Tiesiskā ietvara rokasgrāmata](#) ir apkopots pašreizējais tiesiskais regulējums, kas saistīts ar pienākumiem cilvēktiesību jomā, galveno uzmanību pievēršot darbaspēka ekspluatācijai un cilvēku tirdzniecībai. Tiesiskā ietvara rokasgrāmata 1.pielikumā ir iekļauti līguma klauzulu piemēri, kuru mērķis ir mazināt darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību.



Rīki darbaspēka ekspluatācijas 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 ekspluatācijas riski. Ietver viegli lietojamu kontrolesarakstu risku kartēšanai.



Stratēģiskais rīks

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



Pārbažu 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 ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību.

