

PIKTNAUDŽIAVIMO MIGRANTŲ
ĮDARBINIMU, JŲ IŠNAUDOJIMO
DARBE IR PREKYBOS DARBUOTOJ AIS
MIGRANT AIS BALTIJOS JŪROS REGIONE
PREVENCIJ OS REKOMENDACIJ OS

ADSTRINGO

**PIKTNAUDŽIAVIMO MIGRANTŲ
ĮDARBINIMU, JŲ IŠNAUDOJIMO
DARBE IR PREKYBOS DARBUOTOJ AIS
MIGRANT AIS BALTIJOS JŪROS REGIONE
PREVENCIJ OS REKOMENDACIJ OS**

Vilnius 2014

UDK 343.4(474)
So-99

Piktnaudžiavimo migrantų įdarbinimu, jų išnaudojimo darbe ir prekybos darbuotojais migrantais Baltijos jūros regione prevencijos rekomendacijos. Vilnius : Justitia, 2014. 112 p.

Autorės: Liliana Sorentino ir Anniina Jokinen



With the financial support of the Prevention of and Fight against Crime Programme
European Commission – Directorate-General Home Affairs

This project has been funded with the support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the European Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ISBN 978-609-8146-00-4

© Nusikalstamumo prevencijos ir kontrolės
Europos institutas prie Jungtinių Tautų, 2014
© Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, 2014

Turinys

PRATARMĖ.....	7
ĮVADAS.....	9
Kontekstas.....	9
Tikslai.....	11
Metodologija: įrodymais pagrįstos politikos formavimas.....	12
Apimtis.....	13
Tikslinė grupė.....	14
Struktūra ir santrauka.....	14
1 skyrius. Pagrindiniai principai ir standartai.....	18
1.1. Žmogaus teisėmis grindžiamas požiūris.....	18
1.2. Valstybės turi tinkamai gerbti, saugoti ir įgyvendinti žmogaus teisių principus ir ypač jos turi prisiimti atsakomybę už prekybos žmonėmis prevenciją, ištyrimą, prekeivių žmonėmis patraukimą atsakomybėn ir pagalbą prekybos žmonėmis aukoms bei jų apsaugą.....	18
1.3. Visi darbuotojai turi būti lygūs ir nediskriminuojami.....	19
1.4. Darbo įstatymai turi užtikrinti visų darbuotojų migrantų apsaugą.....	20
1.5. Verslas, įskaitant privačias įdarbinimo agentūras, turi būti atsakingas už pagarbos žmogaus teisėms užtikrinimą.....	21
1.6. Bendradarbiavimas ir koordinavimas tarp įvairių suinteresuotųjų šalių.....	21
2 skyrius. Piktnaudžiavimo įdarbinimu ir išnaudojimo darbe prevencijos rekomendacijos valstybėms.....	22
2.1. Privačių įdarbinimo agentūrų veiklos reglamentavimas.....	24
2.2. Griežtesnė įmonių finansinė atsakomybė už pažeidimus: tikslinės sankcijos.....	27
2.3. Įmonių atsakomybės už prekybą žmonėmis užtikrinimas.....	31
2.4. Įdarbinimo ir darbo standartų diegimas ir laikymosi kontrolė siekiant užkardyti piktnaudžiavimą įdarbinimu ir išnaudojimą darbe.....	32
2.5. Įmonių atsakomybės gerbti žmogaus teises versle užtikrinimas.....	37
2.6. Viešųjų pirkimų etikos laikymosi skatinimas siekiant užkirsti kelią darbuotojų migrantų išnaudojimui ir prekybai jais.....	39
2.7. Įmonių veiklos skaidrumo didinimas: aiškios atsakomybės ir atskaitomybės taisyklės įdarbintojams ir darbdaviams.....	44
2.8. Audito įmonių kontrolės reglamentavimas.....	49

3 skyrius. Rekomendacijos įmonėms: deramas dėmesys piktnaudžiavimo įdarbinant migrantus ir jų išnaudojimo darbe prevencijai	50
3.1. Deramų piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe prevencijos priemonių užtikrinimas.....	54
3.2. Etikos standartų laikymosi savikontrolės migrantų įdarbinimo versle stiprinimas.....	58
3.3. Verslo savikontrolės, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir išnaudojimui darbe, taip pat darbo jėgos pasiūlos grandinėje, skatinimas	64
4 skyrius. Rekomendacijos valstybėms, įmonėms, profesinėms sąjungoms ir civilinei visuomenei: bendros pastangos apsaugoti darbuotojų migrantų teises.....	68
4.1. Teisės gauti informaciją apsauga ir užtikrinimas.....	69
4.2. Teisingų ir palankių darbo sąlygų, teisiškai įpareigojančių darbo pasiūlymų ir raštiškų darbo sutarčių užtikrinimas.....	75
4.3. Darbo atašė tinklo pagrindinėse paskirties šalyse sukūrimas.....	76
4.4. Darbuotojų migrantų teisės į susirinkimų laisvę ir kolektyvines sutartis apsauga ir užtikrinimas	77
4.5. Teisės į žalos atlyginimą apsauga ir užtikrinimas	82
4.6. Parduotų darbuotojų nebaudžiamumo už nusikaltimus, kurių padarymas susijęs su jų pardavimu, užtikrinimas	88
4.7. Kitos priemonės migrantų teisėms apsaugoti.....	89
5 skyrius. Multidisciplininis tarptautinis bendradarbiavimas ir koordinavimas.....	91
5.1. Nacionalinių koordinavimo mechanizmų, skatinančių valstybinio ir privačiojo sektorių partnerystę, nustatymas arba stiprinimas	91
5.2. Dvišalių vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojų migrantų apsaugos susitarimų parengimas arba stiprinimas	92
5.3. Profesinių sąjungų ir NVO tarpvalstybinio bendradarbiavimo stiprinimas....	92
5.4. Regioninio tarpvalstybinio darbdavių asociacijų, privačių įdarbinimo agentūrų ir įmonių bendradarbiavimo stiprinimas.....	92
5.5. Multidisciplininio bendradarbiavimo tarp darbuotojus siunčiančių ir priimančių šalių mechanizmų nustatymas	93
5.6. Bendradarbiavimo mechanizmų, skirtų keistis informacija ir pranešti apie darbdaviams taikomas sankcijas, nustatymas	93
LITERATŪROS SĄRAŠAS	95
PRIEDAS. EKSPERTŲ SĄRAŠAS.....	110

PRATARMĖ

Piktnaudžiavimo migrantų įdarbinimu, jų išnaudojimo darbe ir prekybos darbuotojais migrantais Baltijos jūros regione prevencijos rekomendacijos yra baigiamoji projekto „ADSTRINGO: kova su prekyba žmonėmis priverstiniam darbui plėtojant partnerystę, tobulinant identifikavimą ir įgyvendinant organizacines priemones“ veikla. Projektą įgyvendino Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Nusikalstamumo prevencijos ir kontrolės Europos institutas prie Jungtinių Tautų (HEUNI), Baltijos jūros valstybių tarybos darbo grupė prieš prekybą žmonėmis (TF-THB¹) ir Tartu universitetas. Projektu įgyvendinta Europos Sąjungos Baltijos jūros regiono strategijos 15 prioriteto priemonė, už kurią atsakinga Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija.

Piktnaudžiavimo migrantų įdarbinimu, jų išnaudojimo darbe ir prekybos darbuotojais migrantais Baltijos jūros regione prevencijos rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) – tai praktiniai patarimai stiprinti darbuotojų migrantų įvairių formų išnaudojimo ir prekybos žmonėmis prevenciją Baltijos jūros regione, kurios buvo įvardytos šio projekto studijoje „*Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*“ ir nacionalinių ekspertų susitikimuose Danijoje, Estijoje, Vokietijoje, Islandijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Norvegijoje, Švedijoje bei Lenkijoje ir Rusijoje.

Rekomendacijos buvo išleistos anglų kalba ir išverstos į lietuvių, estų, suomių ir švedų kalbas. Tikimės, kad jos bus panaudotos užkirsti kelią prekybai žmonėmis priverstiniam darbui ir apsaugoti darbuotojų migrantų teises Baltijos jūros regione. Siekiant optimalaus rezultato, buvo parengta sutrumpinta šių rekomendacijų versija lietuvių, anglų, estų, suomių ir švedų kalbomis.

Rekomendacijų autorės ir projekto partneriai nuoširdžiai dėkoja visiems projekte dalyvavusiems ekspertams, ypač tiems, kurie dalyvavo ekspertų susitikimuose Stokholme ir Vilniuje (žr. priedą), kurių metu buvo aptariamasi rekomendacijos, už jų mintis ir pasiūlymus, taip pat norėtume padėkoti Aimée Comrie, Mike’ui Dottridge’ui, Astrid Ganterer, Katharine Jones, Nataliai Ollus, Klarai Skrivankovai ir Neillui Wilkinsui už jų svarias pastabas ir pagalbą baigiant rengti šį leidinį bei TF-THB nacionaliniams atstovams, kurie padėjo įgyvendinti projektą Baltijos jūros valstybių tarybos šalyse narėse.

*ADSTRINGO grupės vardu –
projekto vadovė Lietuvoje
Reda Sirgedienė*

¹ TF-THB organizavo tokio projekto įgyvendinimą Lenkijoje ir Rusijoje.

IVADAS

Kontekstas

Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje pasaulio šalių, įskaitant Europą ir Baltijos jūros valstybių regioną, darbo rinka išgyvena daug pokyčių. Dėl augančios konkurencijos ir gamybos restruktūrizavimo atskirose šalyse ir tarptautiniu mastu nuolat mažinamos kainos. Visa tai turi įtakos darbo organizavimui ir įdarbinimui dabartinėje visuomenėje. Šiandien itin žemos kvalifikacijos reikalaujančiose ir mažai apmokamose darbo vietose dirba vis lankstesnė darbo jėga, kurios didelė dalis yra visų kitų vengiamą darbą dirbantys migrantai. Tokie darbuotojai gali būti itin pažeidžiami dėl diskriminacijos ir kitokio išnaudojimo, įskaitant prekybą žmonėmis priverstiniam darbui.

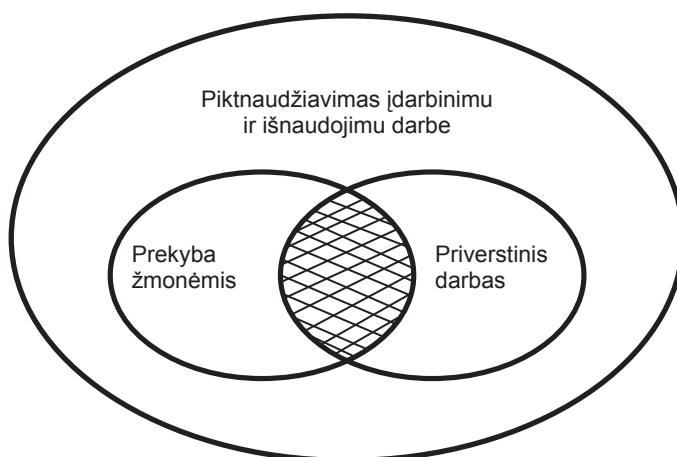
Anot tarptautinių šaltinių, prekyba žmonėmis priverstiniam darbui plinta visame pasaulyje. Apie tai byloja valstybės institucijų ir kitų organizacijų pranešimai apie nukentėjusiuosius². Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) duomenimis, pasaulyje 21 milijonas žmonių yra patekę į vergiją primenančias sąlygas, yra verčiami dirbti arba tapo prekybos žmonėmis aukomis; 610 tūkst. iš jų yra priverstinio darbo Europos Sąjungoje aukos³. Žmonės patiria prievartą, yra išnaudojami ir parduodami dirbti neatlygintą arba labai menkai apmokamą darbą ir (arba) teikti paslaugas, už kurias negaunamas joks užmokestis. Žmonės gyvena žmogaus orumą žeminančiomis sąlygomis. Pagal 2009 m. TDO atliktus skaičiavimus, prarastos pajamos, t. y. kenčiantiesiems dėl priverstinio darbo nesumokėti atlyginimai ir jų įsidarbinimo mokesčiai, siekė 21 milijardą Jungtinių Amerikos Valstijų (JAV) dolerių⁴.

Empiriniai įrodymai pasaulyje rodo stiprias sąsajas tarp piktnaudžiavimo įdarbinimu ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui (žr. 1 pav.).

² UNODC (2012): Global Report on Trafficking in Persons. December 2012. Vienna: UNODC; IOM (2012): Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants. Annual Report of Activities 2011. Geneva: IOM.

³ ILO (2009): The costs of coercion, Geneva: ILO.

⁴ David, Fiona (2010): Labour Trafficking. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology, 60.



1 pav. Prekyba žmonėmis, priverstinis darbas ir išnaudojimas

Tas pats pasakytina ir apie Baltijos jūros regiono valstybes. Pastaruju metu Suomijoje, Švedijoje, Estijoje ir Lietuvoje atliktų tyrimų rezultatai patvirtina, kad paprastai darbuotojai migrantai moka didelius mokesčius už įdarbinimo, kelionės, apgyvendinimo ir kitas „paslaugas“ ir gauna melagingą informaciją apie darbo sąlygas. Šie darbuotojai dažnai patenka į išnaudotojiškas darbo sąlygas, ypač tose ūkio šakose, kuriose dirba žemos kvalifikacijos, mažai uždirbantys, sezoniniai, ne visu etatu, be stabilių darbo santykių, dažnai tarpininkaujančių agentūrų įdarbinti darbuotojai, pvz., valytojai, statybininkai, restoranų personalas, žemės ūkio darbininkai. Dažnai tas išnaudojimas yra tęstinis nuo skurdžių gyvenimo sąlygų, ilgų darbo valandų, labai mažų atlyginimų iki sunkesnių išnaudojimo formų, pavyzdžiui, prekybos žmonėmis priverstiniam darbui. 1 lentelėje pateikti apibendrinti piktnaudžiavimo darbuotojų migrantų įdarbinimu ir jų išnaudojimo darbe požymių pavyzdžiai. Siekiant užtikrinti prevencijos veiksmingumą, reikia kovoti su visais išvardytais teisės pažeidimais (ypač darbuotojų apsaugos standartų pažeidimais), kurie yra lengviau nustatomi ir dažnai būna prekybos žmonėmis užuomazga⁵. Visų darbuotojų lygybės ir teisių užtikrinimo skatinimas yra veiksmingiausias būdas bendrųjų darbo standartų, kurie savo ruožtu pagerins pažeidžiamiausių darbuotojų padėtį, kokybei gerinti⁶.

⁵ David, Fiona (2010): Labour Trafficking. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology, 60.

⁶ Ollus et al. (2013): Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75.

1 lentelė. Piktnaudžiavimo darbuotojų migrantų įdarbinimu ir jų išnaudojimo darbe požymių pavyzdžiai

- Smurtas ir grasinimai
- Pasų, tapatybės kortelių, banko kortelių, darbo leidimų paėmimas
- Nepakankamas arba nemokamas darbo užmokestis
- Vergavimas už skolas
- Slaptos sutarčių sąlygos, neteisėti atskaitymai iš darbo užmokesčio ir pernelyg didelės palūkanos už paskolas
- Padidintos būsto, maisto, transporto ir kitų reikmenų kainos
- Darbuotojo laisvės ir judėjimo kontrolė
- Neteisėti atskaitymai iš darbo užmokesčio už įrankius, privalomus išduoti pažymėjimus ir kt.
- Pernelyg ilgos darbo valandos neatlyginant už viršvalandžius, nemokant privalomų priemonių už darbą vakare, naktį ir savaitgaliais
- Neužtikrinama teisė į atostogas ir atostoginius
- Izoliavimas, draudimas bendrauti su kitais ir su šeima
- Draudimas lankyti kalbų kursus
- Grasinimai atleisti iš darbo, pranešti apie darbuotoją valdžios institucijoms, grąžinti darbuotoją į kilmės valstybę
- Grasinimai neskirti pakankamai darbo dienų (valandų), kad būtų užtikrintos minimalios pajamos pratęsti leidimą dirbti
- Neteisėti įdarbinimo mokesčiai
- Apgaulinga informacija dėl darbo turinio, sutarčių, darbo sąlygų ir leidimų dirbti
- Draudimas stoti į profesinę sąjungą
- Nesaugi ir nesveika darbo ir gyvenamoji aplinka
- Teisės į medicinos priežiūrą neužtikrinimas

Tikslai

Šios Rekomendacijos – tai į veiksmus orientuoti patarimai, kaip stiprinti prekybos žmonėmis priverstiniam darbui prevenciją, ypač atkreipiant dėmesį į mechanizmus, kurie sudaro sąlygas piktnaudžiauti migrantų įdarbinimu ir juos išnaudoti darbe Baltijos jūros valstybių regione. Rekomendacijomis siekiama:

- skatinti orų darbą ir ginti pagrindines darbuotojų teises;
- skatinti laikytis galiojančių darbo standartų, ypač tuose ūkio sektoriuose, kuriuose linkstama išnaudoti ir įdarbinami migrantai;
- siekti, kad įdarbinimo paslaugas teikiantys subjektai ir darbdaviai laikytųsi vienodų etikos taisyklių;
- skatinti strategines partnerystes tarp viešojo sektoriaus, verslo, profesinių sąjungų ir nevyriausybinėse organizacijų (NVO) piktnaudžiavimo ir išnaudojimo prevencijai nacionaliniu, regioniniu ir tarptautiniu lygiu užtikrinti.

Metodologija: įrodymais pagrįstos politikos formavimas

Rekomendacijos yra parengtos remiantis dviejų HEUNI mokslinių tiriamųjų projektų⁷ tyrimais ir empiriniais įrodymais dėl darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais Baltijos jūros regione bei kitais regione atliktais tyrimais⁸. Jų rezultatai atskleidė pažeidžiamumo rūšis, veiksnius, metodus ir priemones, kurie gali didinti nusikaltimų riziką ir migrantų pažeidžiamumą. Juose esama praktinių išvalgų dėl darbo ir migracijos įstatymų ir taisyklių galiojimo bei vykdymo ir dėl baudžiamosios atsakomybės už prekybą žmonėmis ir susijusius nusikaltimus. Šios žinios ir įrodymai padėjo nustatyti esmines problemas ir pasiūlyti praktinių priemonių kovoti su išnaudojimu darbe ir prekyba žmonėmis.

Rengiant Rekomendacijas taip pat remtasi naujausia mokslinių tyrimų institutų, verslo, tarptautinių organizacijų ir NVO išleista literatūra etiško įdarbinimo ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui klausimais, įskaitant Žmogaus teisių ir verslo instituto (IHRB) Dakos orios migracijos principus, Europos Komisijos darbdavių ir įdarbinimo agentūrų sektoriaus vadovą dėl Jungtinių Tautų (JT) verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų bei „Verité“ sąžiningo įdarbinimo įrankio įgyvendinimo⁹. Be to, Rekomendacijos atspindi JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinį principą „apsaugok, gerbk ir pataisyk“.

Taip pat buvo organizuoti du ekspertų susitikimai, kurių metu vyko konsultacijos su pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis iš Baltijos jūros regiono ir kitų Europos valstybių. Juose dalyvavo ekspertai iš darbo inspekcijų, licencijas ir leidimus išduodančių institucijų, teisėsaugos, įdarbinimo agentūrų, darbo biržų, darbdavių asociacijų, profesinių sąjungų, NVO, paslaugų migrantams teikėjų ir tarptautinių organizacijų (žr. priedą)¹⁰. Ekspertai aptarė Rekomendacijų projektą ir pateikė atitinkamų praktikos ir iniciatyvų pavyzdžių.

⁷ Jokinen et al. (2011a): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia. HEUNI Report 68; Ollus et al. 2013, op. cit.

⁸ Riazantsev, Sergei (2014): Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation and Irregular Labour Migration in the Russian Federation: Forms, Trends and Countermeasures. Moscow: The Council of the Baltic Sea States; Lasocik et al. (2014): Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation in Poland: Legal Regulations, Trends and Countermeasures, CBSS, forthcoming publication; Mygind Korsby, Trine (2011): Menneskehandel i rengøringsbranchen? En kvalitativ undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark. Servicestyrelsen; Lisborg, Anders (2011): Menneskehandel i den grønne sektor? En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark. Servicestyrelsen.

⁹ IHRB (2012): The Dhaka Principles for Migration with Dignity. Prieiga per internetą: <<http://www.dhaka-principles.org>> [žiūrėta 2014-04-22]; European Commission (2013): Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. IHRB, & Shift 2013; Verité (2011): Fair Hiring Toolkit. Prieiga per internetą: <<https://www.verite.org/helpwanted/toolkit>> [žiūrėta 2014-04-22].

¹⁰ Ekspertų konsultacijos vyko Stokholme 2013 m. gruodžio 11–12 d. ir Vilniuje 2014 m. kovo 12–13 d.; žr. priedą: Stokholmo ir Vilniaus susitikimuose dalyvavusių ekspertų konsultantų sąrašas.

Apimtis

Rekomendacijos nacionaliniams suinteresuotiems subjektams pateikia esmines įrodymais pagrįstas gaires, kaip pasirinkti, plėtoti arba stiprinti prevencinę politiką kovojant su išnaudojimu, sietinu su darbuotojų migrantų įdarbinimu, ir kaip jas įgyvendinti. Ypatingas dėmesys skiriamas kovai su išnaudojimu valymo, etninių restoranų ir žemės ūkio srityse¹¹. Nepaisant to, dauguma aptartų klausimų yra susiję ir su kitais ekonomikos sektoriais, kuriuose yra didelė išnaudojimo tikimybė, pavyzdžiui, statybų sektoriumi ir darbu namų ūkiuose.

Daugiausia dėmesio Rekomendacijose skiriama kovai su piktnaudžiavimu įdarbinant darbuotojus migrantus ir jų išnaudojimu darbe, ypač atkreipiant dėmesį į privačių įdarbinimo agentūrų ir paminėtuose sektoriuose įdarbinančių darbdavių vaidmenį. Rekomendacijos dėl įdarbinimo susijusios su darbuotojų įdarbinimu jiems esant ir kitoje valstybėje, ir darbdavio valstybėje. Nors dauguma rekomendacijų susijusios su darbuotojais migrantais (Europos Sąjungos (ES) ir Europos ekonominės erdvės (EEE) piliečiais ir trečiųjų šalių piliečiais), svarbu pažymėti, jog dauguma siūlomų priemonių yra tinkamos ir taikytinos visiems darbuotojams.

Dėl privačių agentūrų įvairovės nagrinėjamame sektoriuje, remiantis TDO standartais¹², Rekomendacijose privačios agentūros, kurios vykdo darbuotojų įdarbinamų verslo įmonėse, atranką, kurios vykdo darbuotojų atranką ir juos įdarbina samdos tikslais ir kurios teikia kitas paslaugas, susijusias su darbo paieška, yra įvardytos privačiomis įdarbinimo agentūromis, kai kalbama apie agentūras. Dėl šios priežasties Rekomendacijose numatytos specifinės priemonės piktnaudžiavimui įdarbinant ir išnaudojimui darbe panaikinti.

Rekomendacijos yra pagrįstos įrodymais ir sutelktos ties tyrimais nustatytais esminėmis problemomis. Problemos ir temos, susijusios su prekyba žmonėmis priverstiniam darbui, yra gana sudėtingos ir apima daug aspektų, pavyzdžiui, prekybą vaikais, todėl nebuvo įmanoma jų visų atspindėti rekomendacijose. Įgyvendinant rekomendacijas, skatinama taikyti integruotą požiūrį į lytims jautrius klausimus, tačiau nedetalizuojamos specifinės priemonės. Taip pat Rekomendacijose nenagrinėjamos Europos judumo schemos ir mechanizmai, susiję su socialine atskirtimi, komandiruojamų darbuotojų ir fiktyviai savarankiškai dirbančių asmenų išnaudojimo atvejais, sietiniais su įdarbinimo agentūromis. Nenagrinėjamos ir darbuotojų migrantų grąžinimo problemos.

¹¹ Šie ūkio sektoriai buvo tiriami ADSTRINGO projekto metu.

¹² TDO konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, 1 str., žr. sąvokas.

Tikslinė grupė

Kaip ir kiti iššūkių keliantys klausimai, darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais prevencija reikalauja daugelio suinteresuotųjų šalių nuo valstybės institucijų iki verslo įmonių, darbdavių asociacijų, profesinių sąjungų ir NVO veiksmų. Rekomendacijos skiriamos šiems Baltijos jūros valstybių regiono subjektams:

- politiką formuojantiems ir sprendimus priimantiems subjektams darbo, teisingumo, vidaus reikalų ir užsienio reikalų ministerijose;
- privačių įdarbinimo agentūrų ir jų asociacijų aukščiausio lygio vadovams;
- valymo, žemės ūkio ir restoranų sektoriuose veikiančių verslo įmonių ir jų asociacijų aukščiausio lygio vadovams;
- profesinių sąjungų, ypač susijusių su žemės ūkio, valymo, restoranų ir samdos sektoriais, atstovams;
- NVO, ypač ginančių migrantų teises, teikiančių paslaugas migrantams ir kovojančių su prekyba žmonėmis, atstovams.

Rekomendacijos yra orientuotos į išvardytas suinteresuotųjų asmenų grupes siekiant joms padėti priimti informacija pagrįstus sprendimus, kai jos formuos konkrečiai šaliai skirtą politiką ir rengs priemones užkirsti kelią prekybai darbuotojais migrantais priverstiniam darbui bei darbuotojų migrantų išnaudojimui. Taip pat Rekomendacijos skatina imtis efektyvesnių veiksmų ir plėtoti bendradarbiavimą tarp suinteresuotųjų šalių.

Struktūra ir santrauka

Rekomendacijos yra pagrįstos tarptautiniais standartais dėl kovos su prekyba žmonėmis ir JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniais principais, kurių pagrindinės nuostatos inkorporuotos į keturis dokumento skyrius, skirtus pagrindinėms suinteresuotosioms ir raginamoms bendradarbiauti šalims. Šie keturi skyriai – tai:

- piktnaudžiavimo įdarbinimu ir išnaudojimo darbe prevencijos rekomendacijos valstybėms;
- rekomendacijos verslui: sąžiningų duomenų teikimo užtikrinimas siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir išnaudojimui;
- rekomendacijos valstybėms, verslui, profesinėms sąjungoms ir civilinei visuomenei: pastangų suvienijimas darbuotojų migrantų teisėms apsaugoti;
- bendradarbiavimas tarp įvairių suinteresuotųjų šalių ir veiklos koordinavimas tarptautiniu lygiu.

Kiekviename skyriuje pateikiamos pagal temas sugrupuotos veiklos rekomendacijos ir praktinės priemonės su komentarais dėl jų turinio ir kam jos skirtos. Taip

pat į dokumentą buvo įtraukti novatoriškų ir perspektyvių praktikų pavyzdžiai, ypač iš Baltijos jūros regiono ir gretimų valstybių, siekiant gerinti keitimąsi informacija ir patirtimi bei skatinti suinteresuotąsias šalis toliau plėtoti savo praktiką.

1 skyriuje pateikiami pagrindiniai principai ir standartai, taikomi rengiant ir įgyvendinant visas Rekomendacijose minimas politines ir praktines priemones. Tai yra šešios pagrindinės nuostatos, kurių pagrindas – žmogaus teisės ir lytims jautrūs klausimai ir kurios primena apie valstybių pareigą užtikrinti tinkamą žmogaus teisių apsaugos kontrolę ir apie verslo atsakomybę gerbti žmogaus teises. Taip pat į šias nuostatas įtraukti darbo teisės užtikrinami darbuotojų migrantų lygybės ir nediskriminavimo bei apsaugos darbovietėje principai.

2 skyriuje valstybėms pateikiamos rekomendacijos dėl jų įsipareigojimų vykdymo užkertant kelią prekybai žmonėmis išnaudotojiškam darbui ir užtikrinant žmogaus teisių apsaugą jų ir (arba) trečiųjų šalių jurisdikcijų teritorijose, įskaitant verslo įmones. Rekomendacijos nukreiptos į konkrečias darbo rinkos politikos ir teisės aktų problemas, dėl kurių atsiranda darbuotojų migrantų pažeidžiamumo, išnaudojimo ir prekybos jais galimybės. Rekomenduojama nustatyti aiškų, skaidrų ir adekvatų darbdavių veiklos reglamentavimą, vykdyti sektorių, kuriuose dažniausiai nustatomi migrantų išnaudojimo atvejai (žemės ūkio, ypač uogų rinkimo, valymo ir restoranų), tikslingą, sistemingą ir kruopštų tikrinimą darbo vietose ir taikyti veiksmingas ir adekvačias sankcijas, kurios padėtų kovoti su neteisėtais veiksmais, susijusiais su nuosekliai bloginamomis darbo sąlygomis nuo oraus iki priverstinio darbo, kurios dažnai yra prekybos žmonėmis užuomazga¹³. Taip pat Rekomendacijose nurodytas valstybių vaidmuo pateikti aiškias rekomendacijas verslui, kaip užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis. Tai susiję su viešųjų pirkimų etika, skaidrumu ir atskaitomybe įdarbinant ir įdarbinimo etika.

3 skyriuje verslui pateikiamos rekomendacijos dėl jo atsakomybės užtikrinti žmogaus teises ir užkirsti kelią prekybai žmonėmis. Tai patarimai verslui, į ką reikėtų atkreipti dėmesį rengiant darbuotojų migrantų įdarbinimo etikos vidaus taisykles, kaip antai: nemokamas įdarbinimas, paslaugų skaidrumas, pasirašytos įdarbinimo (darbo) sutartys, konkrečios priemonės valdyti galimą piktnaudžiavimo riziką ir skundų nagrinėjimo mechanizmas. Trečiasis šiame skyriuje pateikiamas rekomendacijų rinkinys yra susijęs su vidaus tvarkos reglamentavimo taisyklėmis, skirtomis piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe prevencijai, pavyzdžiui, rizikos žemėlapių sudarymas, rangovų tikrinimas, kad

¹³ Skrivankova, Klara (2010): *Between Decent Work and Forced Labour: Examining The Continuum of Exploitation*. Joseph Rowntree Foundation.

jie laikytųsi darbo standartų ir jų elgesio kodekso, specialios sutarčių nutraukimo sąlygos, jei paaiškėja išnaudojimo atvejai, ir kt.

4 skyrius skirtas darbuotojų migrantų teisių apsaugai. Rekomendacijos apibrėžia, kaip vienu metu turėtų dirbti kelios suinteresuotosios šalys (valstybės, verslas, profesinės sąjungos ir NVO), pažymint, kad bendri veiksmai yra labai svarbūs oriam darbui užtikrinti ir užkirsti kelią išnaudojimui. Pirmą rekomendacijų grupę skirta didinti migrantų informuotumui apie jų teises ir pareigas bei pateikti praktinei informacijai apie konkrečias galimybes, tikrąją naudą ir galimą riziką, susijusią su migracijos procesu. Toliau pateikiamos rekomendacijos, skirtos darbuotojų migrantų pagrindinėms teisėms darbe apsaugoti ir informavimo ir paramos paslaugų suteikimui tikslo valstybėje užtikrinti. Trečia rekomendacijų grupė skirta veiksmingoms darbuotojų migrantų teisių gynimo priemonėms užtikrinti. Baigiamojoje skyriaus dalyje nagrinėjami sisteminiai klausimai, skirti migrantų teisių apsaugai ir vykdomos politikos nuoseklumui užtikrinti.

5 skyriuje pateikiamos rekomendacijos dėl tolesnio dvišalio, regioninio ir tarptautinio bendradarbiavimo plėtros siekiant užkirsti kelią prekybai žmonėmis priverstiniam darbui. Dauguma šių priemonių yra susijusios su tarpvalstybiniais susitarimais, sudaromais tarp darbuotojus siunčiančių ir priimančių valstybių, dėl žemos kvalifikacijos darbuotojų apsaugos, tarptautinio bendradarbiavimo tarp profesinių sąjungų ir NVO, privačių įdarbinimo agentūrų ir jų asociacijų bei darbo inspekcijų ir teisėsaugos institucijų stiprinimo.

2 lentelė. Šiame dokumente vartojami pagrindiniai terminai

Terminas	Reikšmė šiose gairėse
Prekyba žmonėmis priverstiniam darbui	„Žmonių verbavimas, pervežimas, perdavimas, slėpimas ar jų priėmimas gąsdinant, panaudojant jėgą ar kitas prievartos, grobimo, apgaulės, sukčiavimo formas, piktnaudžiaujant padėtimi ar pažeidžiamumu arba mokant ar priimant pinigus ar kitą naudą tam, kad būtų gautas kito tą žmogų kontroliuojančio asmens sutikimas tą žmogų išnaudoti. Išnaudojimas apima [...] priverstinį darbą ar paslaugas, vergiją ar veiklą, panašią į vergiją, tarnystę [...]“ ¹⁴
Darbuotojas migrantas	„Asmuo, kuris užsiims, užsiima arba užsiėmė veikla už atlygį valstybėje, kurios piliečiu nėra.“ ¹⁵

¹⁴ JT protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, prevencijos, sustabdymo bei baudimo už vertinamą ja, papildančio Jungtinių Tautų Organizacijos konvenciją prieš tarptautinį organizuotą nusikalstamumą, 5 straipsnis.

¹⁵ Tarptautinės konvencijos dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos 2 straipsnis.

Terminas	Reikšmė šiose gairėse
Priverstinis darbas	„Bet koks darbas ar tarnyba, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia.“ ¹⁶
Skundas	„Dėl suvoktos skriaudos asmens arba grupės reikalaujama teisė į teisingumą nukentėjusioms bendruomenėms remiantis įstatymu, sutartimi, tiesioginiais ar numanomais pažadais, arba paprotine praktika. Terminas „apskundimo mechanizmas“ vartojamas nurodant kokį nors nustatytą valstybinį arba nevalstybinį, teisminį arba neteisminį procesą, kuriuo naudojantis galima pareikšti skundus dėl su įmone susijusio piktnaudžiavimo žmogaus teisėmis ir siekti žalos atlyginimo.“ ¹⁷
Privati įdarbinimo agentūra	„Fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų: a) paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi; b) paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo (toliau – samdanti įmonė), skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos; c) kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška.“ ¹⁸

¹⁶ 1930 m. TDO Konvencijos dėl priverstinio ar privalomojo darbo Nr. 29 2 straipsnis.

¹⁷ Human Rights Council (HRC) (2011): Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRC/17/31, p. 25.

¹⁸ 1997 m. TDO Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. C181 1 straipsnis.

1 skyrius. Pagrindiniai principai ir standartai

Darbuotojų migrantų išnaudojimo, jų teisių apsaugos ir prekybos žmonėmis prevencijos politikos priemonės ir praktiniai veiksmai turi būti pagrįsti šiais pagrindiniais principais ir standartais.

1.1. Žmogaus teisėmis grindžiamas požiūris

Žmogaus teisių viršenybė yra svarbiausias principas, kuriuo turi būti grįstos visos kovos su prekyba žmonėmis priemonės. Prekybos žmonėmis aukų teisės privalo būti visų pastangų, skirtų kovoti su prekyba žmonėmis, apsaugoti aukoms, suteikti joms pagalbą ir atlyginti žalai, šerdis¹⁹. Kovos su prekyba žmonėmis priemonės neturi pažeisti žmogaus teisių ir orumo, ypač nukentėjusiųjų nuo prekybos žmonėmis, migrantų, šalių viduje perkeltųjų, pabėgėlių ir prieglobsčio prašytojų²⁰.

Į žmogaus teisėmis grindžiamą požiūrį taip pat turi būti orientuota migracijos politika, įstatymai ir organizacinės sistemos, kurios užtikrina pagarbą migrantų teisėms ir pripažįsta, kad nelegalūs migrantai yra ypač pažeidžiami ir gali būti pažeistos jų teisės²¹. Žmogaus teisėmis grindžiamas požiūris turi būti susietas ir su lytims jautriais klausimais. Visos politikos priemonės ir veiksmai turėtų atspindėti skirtingą prekybos žmonėmis ir migracijos poveikį vyrams ir moterims bei jų pažeidžiamumo skirtumus ir panašumus. Visomis politikos priemonėmis ir veiksmais turėtų būti užkirstas kelias nelygybei ir skatinama lyčių lygybė.

1.2. Valstybės turi tinkamai gerbti, saugoti ir įgyvendinti žmogaus teisių principus ir ypač jos turi prisiimti atsakomybę už prekybos žmonėmis prevenciją, ištyrimą, prekeivių žmonėmis patraukimą atsakomybėn ir pagalbą prekybos žmonėmis aukoms bei jų apsaugą²²

Valstybės privalo užkirsti kelią prekybai žmonėmis priimdamos įstatymus, kurie kriminalizuoja tokią veiklą, numato veiksmingas baudžiamojo persekiojimo

¹⁹ UN OHCHR (2010): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking. Commentary, Principle 1, 49–74.

²⁰ *Ibid.*, Principle 3, 83–94.

²¹ Jungtinių Tautų Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuras (UN OHCHR) pasisako už žmogaus teisėmis grindžiamą tarptautinį migracijos valdymą, kuris gali būti suprantamas kaip jungtinė teisinių normų ir organizacinių struktūrų visuma, kuri nustato ir formuoja valstybių veiksmus ir atsaką į tarptautinę migraciją, numato teises ir pareigas bei skatina tarptautinį bendradarbiavimą. UN OHCHR (2012): Migration and human rights. Improving Human Rights-Based Governance of International Migration, 9.

²² *Ibid.*, 75, reikiamo uolumo standartai pateikiami 75–82.

priemonės ir bausmės²³ bei veiksmingą prekybos žmonėmis aukų teisių apsaugą. Valstybės taip pat turi imtis kitų prekybos žmonėmis prevencijos veiksnių, pavyzdžiui, mažinti potencialių prekybos žmonėmis aukų pažeidžiamumą, susijusį su nelygybe, skurdu, diskriminacija ir t. t., jų išnaudojimo poreikį, korupciją ir nusikalstamą bendrininkavimą²⁴. Be to, Europos Žmogaus Teisių Teismas yra nustatęs, kad valstybių pozityviosios pareigos yra:

- leisti teisės aktus, kuriais užtikrinama praktinė ir veiksminga prekybos žmonėmis aukų ir potencialių aukų teisių apsauga;
- veiksmingai tirti galimos prekybos žmonėmis atvejus, įskaitant ir verbavimą;
- įdiegti priemones, kurios leistų kontroliuoti verslą, naudojamą prekybai žmonėmis arba turintį iš to naudą;
- priimti imigracijos taisykles, kurios nebeskatintų ir nebetoleruotų prekybos žmonėmis²⁵.

1.3. Visi darbuotojai turi būti traktuojami vienodai ir nediskriminuojami²⁶

Visi darbuotojai turi teisę į lygybę ir nediskriminavimą, nepaisant jų lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar įsitikinimų, politinės ar kitokios nuomonės, priklausymo tautinei mažumai,

²³ Draudimą prekiauti žmonėmis nustato: JT Protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, prevencijos, sustabdymo bei vertimosi ja, papildančio JT Konvenciją prieš tarptautinių organizuotą nusikalstamumą, 5 str.; Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 6 str.; Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksnių prieš prekybą žmonėmis (CETS 197) 18 str.; 2011-04-05 Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičiančios Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR, 2–5 str.; ES pagrindinių teisių chartijos 5 str. EŽTK 4 str. draudžia vergiją bei priverstinį darbą ir nors ten nėra minima prekyba žmonėmis, EŽTK jurisprudencija paaiškino, kad prekyba žmonėmis atitinka 4 str. nuostatas (Rantsev Case, Para 282). Be to, esama kitų minėtų tarptautinių sutarčių, kaip antai: 1926 m. TDO Konvencija dėl vergijos, 1930 m. TDO Konvencija dėl priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimo Nr. 29, 1956 m. JTO Papildoma konvencija dėl vergijos, prekybos vergais, institucijų ir panašios į vergiją veiklos panaikinimo, 1957 m. TDO Konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo Nr. 105.

²⁴ JT Protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, prevencijos, sustabdymo bei vertimosi ja, papildančio JT Konvencijos prieš tarptautinių organizuotą nusikalstamumą, 9–13 str., CETS 197 5–9 str., Direktyvos 2011/36/ES 18 str. Taip pat žr. UN OHCHR Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking 1–6 principus ir 1, 3, 4, 5 bei 7 gaires.

²⁵ ECtHR, Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, Application No. 25965/04, 7 January 2010, Para 284, 306. See also Piotrowicz, R (2012): States' Obligations under Human Rights Law towards Victims of Trafficking in Human Beings: Positive Developments in Positive Obligations. International Journal of Refugee Law, 24 (2).

²⁶ IHRB 2012, op. cit., Core Principle A.

turto, gimimo vietos, neįgalumo, amžiaus, seksualinės orientacijos, lyties identiteto ar gyvenamosios vietos²⁷. „Darbuotojams migrantams neturėtų būti taikomos mažiau palankios sąlygos nei kitiems darbuotojams, dirbantiems tokį patį ar panašų darbą.“²⁸ Valstybės privalo užtikrinti apsaugą nuo diskriminacijos įdarbinant darbuotojus migrantus ir jų darbo vietose. Pagrindinių teisių apsauga darbe privalo būti vienodai užtikrinta visiems šalies darbuotojams migrantams be jokios diskriminacijos ir ypač nepriklausomai nuo jų įdarbinimo statuso ir vietos²⁹.

1.4. Darbo įstatymai turi užtikrinti visų darbuotojų migrantų apsaugą³⁰

„Darbuotojų migrantų darbo santykiai turi būti įteisinti su nustatomu ir teisėtu darbdaviu toje valstybėje, kurioje yra atliekamas darbas.“³¹ Kitaip tariant, darbuotojai migrantai privalo raštu sudaryti darbo sutartį, kurioje būtų aiškiai nurodytas jų darbdavys (-iai), pagrindinių darbo standartų suteikiama apsauga ir teisė į žalos atlyginimą piktnaudžiavimo įdarbinant ar išnaudojimo darbe atvejais, nepriklausomai nuo jų turimo gyventojų statuso³².

²⁷ Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 str.; Tarptautinio politinių ir pilietinių teisių pakto (ICCPR) 2 ir 26 str.; Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (ICESCR) 2(2) str.; Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (ICERD) 1 ir 5 str.; Tarptautinės konvencijos dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos (ICRMW) 7 str.; Tarptautinės konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 4, 11 str.; Europos žmogaus teisių konvencijos (ECHR) 14 str.; Europos pagrindinių teisių chartijos 21 str.

²⁸ IHRB 2012, op. cit.

²⁹ Apsauga nuo diskriminacijos darbe yra esminė TDO Deklaracijos dėl pagrindinių principų ir teisių darbe nuostata. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>> [žiūrėta 2014-04-22].

³⁰ IHRB 2012, op. cit., 9, Core Principle B. Be to, ICCPR nustato, kad visi žmonės yra lygūs prieš įstatymą, visiems užtikrinama vienoda apsauga nuo diskriminacijos (26 str.).

³¹ IHRB 2012, op. cit., 9, Core Principle B.

³² TDO Deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe nustato keturias pagrindines teises: 1. Dėl asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas pripažinimo (1948 m. TDO Konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo Nr. 87, 1949 m. TDO Konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo Nr. 98); 2. Dėl visų priverstinio ar privalomojo darbo formų panaikinimo (1930 m. TDO Konvencija Nr. 29, 1957 m. TDO Konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo Nr. 105); 3. Dėl veiksmingo vaikų darbo panaikinimo (1973 m. TDO Konvencija dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus Nr. 138, 1999 m. TDO Konvencija dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo Nr. 182); 4. Dėl diskriminacijos darbe panaikinimo (TDO 1951 m. Konvencija dėl vienodo atlyginimo Nr. 100, TDO 1958 m. Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje Nr. 111). Taip pat žr. IHRB 2012, op. cit., 9.

1.5. Verslas, įskaitant privačias įdarbinimo agentūras, turi būti atsakingas už pagarbos žmogaus teisėms užtikrinimą

Verslo korporatyvinė atsakomybė yra susijusi su pagarpa žmogaus teisėms, todėl įmonės turi diegti jų dydį, situaciją ir gamybos kontekstą atitinkančius politiką ir procesus, įgalinančius įgyvendinti šią atsakomybę, įskaitant:

- įsipareigojimą gerbti žmogaus teises;
- žmogaus teisių užtikrinimo procesus ir jų poveikį žmogaus teisių apsaugai;
- atlyginimo už žmogaus teisių pažeidimus procesus³³.

1.6. Bendradarbiavimas ir koordinavimas tarp įvairių suinteresuotųjų šalių

Valstybės institucijos, NVO, profesinės sąjungos, migrantų teisių organizacijos ir verslas bei kitos suinteresuotosios šalys turi dirbti kartu, bendradarbiaudamos ir koordinuodamos veiklą nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu, siekdamos veiksmingai kovoti su įvairiais ir sudėtingais iššūkiais, kylančiais dėl darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais. Valstybės institucijos, civilinė visuomenė ir privatusis sektorius, ypač policija, prokuratūra, imigracijos tarnybos, darbo inspekcijos, sveikatos priežiūros įstaigos, NVO, profesinės sąjungos, verslo įmonės, prekybos organizacijos ir privačios įdarbinimo agentūros, turėtų sistemingai bendradarbiauti užkardant prekybą žmonėmis ir apsaugant prekybos žmonėmis aukų bei išnaudotų darbuotojų teises nacionaliniu ir savivaldybių lygiu. Be to, atsižvelgiant į prekybos žmonėmis regioninę ir pasaulinę prigimtį, bendradarbiavimas ir koordinavimas tarp kilmės ir paskirties valstybių yra itin svarbūs³⁴.

³³ UN OHCHR (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework. Principle 15.

³⁴ UN OHCHR Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking, 20 May 2002 E/2002/68/Add., I, Guideline 11.

2 skyrius. Piktnaudžiavimo įdarbinimu ir išnaudojimo darbe prevencijos rekomendacijos valstybėms

Pastaraisiais metais darbo rinka nuolat kito. Baltijos jūros regiono valstybėse proporcingai didėjo lanksčiomis sąlygomis pasamdytų vietos ir užsienio darbuotojų skaičius³⁵. Be to, tam tikruose ekonomikos sektoriuose sparčiai didėja žemos kvalifikacijos darbuotojų migrantų skaičius³⁶. Šie darbuotojai dažnai dirba vadinamąjį „3D“ (angl. *dirty, dangerous and demeaning*), t. y. purviną, pavojingą ir žeminantį, darbą ir tampa diskriminacijos, piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe objektais, įskaitant šių reiškinių kraštutines formas, kaip prekyba žmonėmis, dažniausiai žemės ūkio, valymo ir restoranų sektoriuose³⁷. Be to, esama empirinių įrodymų apie piktnaudžiavimo įdarbinant, išnaudojimo ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui sąsajas³⁸.

Šiame skyriuje aprašomi veiksmai, kurių gali ir privalo imtis valstybės, kovodamos su vis didėjančiais prekybos žmonėmis priverstiniam darbui mastais ir plintančiu darbuotojų migrantų išnaudojimu, ypatingą dėmesį skiriant piktnaudžiavimui įdarbinant ir išnaudojimui darbe.

³⁵ Anot Eurociett ataskaitos, laikinas įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones pastarąjį dešimtmetį augo visose Europos valstybėse, nepaisant 2008–2009 m. krizės. Daugiausia tokių atvejų 2000–2008 m. užfiksuota Lenkijoje, Suomijoje ir Vokietijoje, dažniausiai dėl laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą reglamentuojančių teisės aktų liberalizavimo. Voss et al. (2013): *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Eurociett /UNI Europa.

³⁶ Suomijoje pastaraisiais metais darbuotojų skaičius augo mažai apmokamuose paslaugų teikimo sektoriuose. Asa & Muurinen (2010): *Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Maahanmuuttovirasto & European Migration Network*. Švedijoje augo trečiųjų šalių piliečiams išduotų darbo leidimų skaičius. Daugiausia buvo dirbama žemės ūkyje, restoranuose ir valymo sektoriuje. Quirico, Monica (2012): *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Sweden*. Torino: FIERI, 28–29. 2010 m. Danijoje atliktas tyrimas atskleidė, kad 40 proc. žaliųjų kortelių turėtojų įsidarbino žemos kvalifikacijos įgūdžių reikalaujančiose darbo vietose, o 60 proc. jų dirbo ne visu etatu (Rambøll (2010): *Undersøgelse af greencard-ordningen. Til Integrationsministeriet. Rapport*). Žaliosios kortelės sistema suteikia migrantams teisę likti Danijoje trejus metus ir ieškotis darbo. (Mortensen, Mia (2012): *Greencard-indehavere i Danmark: En analyse af hvordan arbejdsmigranter fra tredjelande forstår og praktiserer at være i Danmark på greencard*. Institut for Samfund og Globalisering.)

³⁷ Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2013): *Recruitment, Exploitation of Migrant Workers and Labour Trafficking in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Introduction and Research Findings*. In Ollus et al. 2013, op. cit., 9–30; Mygind Korsby 2011, op. cit.; Lisborg 2011, op. cit.; Jokinen et al. 2011a, op. cit.; Ollus et al. 2013, op. cit.; Riazantsev 2014, op. cit.; Lasocik et al. 2014, op. cit.

³⁸ Ollus et al. 2013, op. cit.; IHRB (2013): *Fees and Ids: Tackling recruitment fees and confiscation of workers passports*. IHRB; Verité (2010): *Help Wanted: Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy. Regional Report – Immigrant Workers in US Agriculture. The Role of Labor Brokers in Vulnerability to Forced Labor*.

Remiantis tarptautiniais kovos su prekyba žmonėmis standartais ir JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniais principais, šiame skyriuje siūlomos priemonės turėtų būti vertinamos atsižvelgiant į valstybių išsipareigojimus užkirsti kelią prekybai žmonėmis ir apsaugoti žmogaus teises jų ir (arba) trečiųjų šalių jurisdikcijų teritorijose, įskaitant verslo įmones. Viena vertus, šiomis priemonėmis bandoma spręsti konkrečius svarbiausius darbo rinkos politikos ir taisyklių, kurios sąlygoja darbuotojų migrantų pažeidžiamumą, klausimus bei struktūrinius veiksnius³⁹. Kita vertus, šiomis priemonėmis siekiama diegti vienodas taisykles verslui ir pabrėžti valstybių vaidmenį išaiškinant verslo įmonėms, kaip užtikrinti žmogaus teises ir užkirsti kelią išnaudojimui bei prekybai žmonėmis⁴⁰.

Atsižvelgiant į šiuos tikslus, skyrius pradedamas praktinėmis rekomendacijomis, skirtomis įdarbintojų ir darbdavių veiklai reguliuoti, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui migrantų įdarbinimu, migrantų išnaudojimui darbe ir prekybai darbuotojais migrantais. Toliau siūlomos strateginės nuorodos, kaip nustatyti dažniausius piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe atvejus, taikant stebėjimo, nuorodų taikymo ir sankcijų derinį. Pabaigoje pateikiamos priemonės, padedančios skatinti pagarbą žmogaus teisėms versle, įskaitant viešųjų pirkimų etiką visuose valstybės valdymo lygiuose ir didesnę skaidrumą bei atskaitomybę įdarbinimo procesuose. Visos aštuonios šio skyriaus praktinės rekomendacijos pateikiamos su konkrečiomis praktinėmis priemonėmis ir jų aprašymu. Jas papildoma atitinkami praktiniai pavyzdžiai.

Šios praktinės rekomendacijos yra skirtos valstybių institucijoms, visų pirma, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei jos struktūriniams padaliniams, pavyzdžiui, Darbo inspekcijai, taip pat Vidaus reikalų, Teisingumo ir Užsienio reikalų ministerijoms bei kitoms nacionalinėms ir savivaldybių institucijoms, įstaigoms ir organizacijoms. Nors valstybėms tenka pagrindinė atsakomybė kovojant su prekyba žmonėmis, sėkmingas prevencinių veiksmų parengimas ir įgyvendinimas priklauso nuo viešojo sektoriaus institucijų ir organizacijų bendradarbiavimo su civiline visuomene, profesinėmis sąjungomis, verslu ir kitais suinteresuotaisiais subjektais kokybės ir apimtys.

³⁹ Šie veiksniai apima „lengvą kišimąsi į verslo reglamentavimą“, ypač samdos reglamentavimą. Su vienu darbdaviu susietas imigranto leidimas dirbti arba kitoks imigracijos reglamentavimas dažnai sąlygoja netinkamas darbo sąlygas ir migrantų priklausomybę. Žr. Allain et al. (2013): *Forced labour's business models and supply chains*. Joseph Rowntree Foundation, 4, 16; See also Ollus & Jokinen 2013, op. cit.

⁴⁰ Human Rights Council (HRC) (2011): *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, A/HRC/17/31, 21 March 2011, p. 8 on State regulatory and policy function.

2.1. Privačių įdarbinimo agentūrų veiklos reglamentavimas

→ Valstybės turėtų priimti teisės aktus, skirtus privačių įdarbinimo agentūrų ir neoficialių įdarbintojų veiklai reglamentuoti įdiegiant licencijavimo ar registravimo sistemą. Tokios teisėkūros ir politikos iniciatyvos turėtų būti rengiamos konsultuojantis su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, laikantis TDO konvencijos Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“⁴¹ nuostatų ir kitų taikytinų standartų⁴² bei atsižvelgiant į darbuotojų migrantų pažeidžiamumą.

2.1.1. Aiškios institucinės atsakomybės nustatymas

→ Teisės aktai turėtų aiškiai ir tiksliai nustatyti, kokia valstybės įstaiga turi institucinę atsakomybę už privačių įdarbinimo agentūrų licencijavimą (registravimą), stebėseną ir teisės aktų nuostatų vykdymą⁴³. Už tai galėtų būti atsakingos darbo inspekcijos ar kitos įstaigos, kurioms suteikti tokie įgaliojimai.

2.1.2. Reikalavimų skaidrumo ir aiškumo nustatymas

→ Kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija turėtų sukurti „vieno langelio“ paslaugą, suteikiančią aiškią ir lengvai prieinamą informaciją bei pagalbą įmonėms dėl licencijavimo (registravimo) reikalavimų ir kitų atitinkamų taisyklių dėl darbuotojų migrantų įdarbinimo. Be to, ši institucija turėtų skleisti informaciją ir organizuoti mokymus privačioms įdarbinimo agentūroms apie jų veiklai keliamus reikalavimus.

→ Kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija taip pat turėtų tvarkyti viešą licencijuotų arba įregistruotų privačių įdarbinimo agentūrų registrą ir užtikrinti lengvą prieigą prie tokios informacijos tiek ieškantiesiems darbo, tiek darbdaviams. Ji taip pat turėtų apsvarstyti galimybę tvarkyti nesilaikančių reikalavimų privačių įdarbinimo agentūrų sąrašą ir reguliariai analizuoti jų veiklą, skelbti statistinius duomenis ir nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinimu tendencijas ir schemas.

→ Kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija turėtų sukurti mechanizmus ir procedūras, skatinančias darbdavius aktyviai domėtis

⁴¹ Žr. 1997 m. TDO Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181, 1997 m. Rekomendaciją TDO Konvencijai Nr. 188, 2006 m. TDO daugiašalę darbo jėgos migracijos sistemą, ILO, Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement, 2007.

⁴² Pavyzdžiui, Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones suteikia teisę valstybėms narėms nustatyti laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo ir stebėsenos priemones, jei tik tos priemonės nesukelia neproporcingos administracinės naštos verslui, 4.4. str.

⁴³ Už tai paprastai atsako Darbo ministerija, toliau minima kaip kompetentinga licencijavimą / registravimą vykdanči institucija.

darbo jėgos tiekėjais ir greičiau pašalinti žmogaus teisių pažeidimus, jei bus nustatyta, kad pastarieji nesilaikė teisės aktų reikalavimų⁴⁴.

2.1.3. Verslo skatinimas už gerus pasiekimus

→ Kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija turėtų užtikrinti, kad gerą reputaciją užsitarnavusios ir teisės aktų nuostatas vykdančios privačios įdarbinimo agentūros gautų konkrečios naudos, pavyzdžiui, greičiau ir lengviau būtų tvarkomos licencijavimo (registracijos) atnaujinimo procedūros, būtų sumažintos rinkliavos už licencijavimą (registravimą), licencijos (leidimo) galiojimo laikas būtų pratęsiamas ilgesniam laikotarpiui, būtų atšauktas licencijos (leidimo) atnaujinimo reikalavimas, būtų taikomos mokesčių lengvatos, agentūra būtų įtraukta į viešą teisės aktų reikalavimų besilaikančių (rekomenduojamų) agentūrų sąrašą ir pan.⁴⁵

Kontekstas

Baltijos jūros regione darbuotojai migrantai kilmės šalyse dažnai verbuojami darbams per asmeninius ryšius, socialinius tinklus, reklamą internete ir nesąžiningai dirbančias privačias įdarbinimo agentūras. Tyrimų metu nustatyta, kad privačios įdarbinimo agentūros reikalauja didelių atlygių už įdarbinimą, kelionę, apgyvendinimą ir pateikia darbuotojams klaidingą informaciją apie darbo sąlygas, darbo užmokestį, darbo rūšį, vietą ar net įdarbina į tikrovėje neegzistuojančias darbo vietas. Šios apgavystės dažnai yra išnaudojimo ir priverstinio vergavimo už skolas priežastis⁴⁶. Moksliniai tyrimai Švedijoje ir Suomijoje taip pat patvirtino, kad esama panašių išnaudotojiškų įdarbinimo praktikų, kai migrantus iš užsienio ar tuos, kurie jau gyvena šalyje (ypač prieglobsčio prašytojai), pasinaudojant jų socialiniu ir ekonominiu pažeidžiamumu bei kalbos, savo teisių ir taisyklių žinių stoka, verbavo nesąžiningi tarpininkai ir (arba) privačios įdarbinimo agentūros⁴⁷.

⁴⁴ UK Gangmaster Licensing Authority, Supplier/Retailer Protocol, 2013, 4.

⁴⁵ OSCE, ILO, IOM (2006): Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, 50.

⁴⁶ Soo, Kadri & Markina, Anna (2013): Estonian Migrant Workers as Targets of Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation. In Ollus et al. 2013, op. cit., 238–304; Janusauskiene, Diana (2013): Lithuanian Migrants as Victims of Human Trafficking for Forced labour and Labour Exploitation Abroad. In Ollus et al. 2013, op. cit., 305–356.

⁴⁷ Ollus, Natalia & Jokinen, Anniina (2013): “We’ve Got People Lined Up Behind the Door”: Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland. In Ollus et al. 2013, op. cit., 31–170; Vogiazides, Louisa & Hedberg, Charlotta (2013): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Sweden: Examples from the Restaurant and the Berry Industries. In Ollus et al. 2013, op. cit., 171–237.

Rekomenduojama įgyvendinti tarptautinius standartus, pavyzdžiui, TDO konvencija Nr. 181, ir nustatyti priemones, kurios leistų sureguliuoti ir (arba) sertifikuoti privačių įdarbinimo agentūrų veiklą, kad būtų užkirstas kelias panašioms ydinoms praktikoms.

Privačių įdarbinimo agentūrų veiklos sureguliojimas turėtų būti aiškus, skaidrus, adekvatus ir nesudaryti neadekvačių administracinių kliūčių verslui. Jis turėtų būti orientuotas į tiksles grupes ir jo turėtų būti nuosekliai laikomasi, užtikrinant visų proceso dalyvių, įskaitant neoficialius tarpininkus, atskaitomybę. Pavyzdžiui, reikalavimas, kad privačios įdarbinimo agentūros ir (arba) darbdaviai įrodytų, kad laikosi teisės aktų reikalavimų, galėtų būti įgyvendinamas, prašant jų pateikti keletą dokumentų, kaip antai: darbo skelbimus, leidimų dirbti ir darbo aprašymų kopijas, darbo užmokesčio išmokėjimo duomenis, darbo laiko apskaitos žiniaraščius, darbo vietos saugumo užtikrinimo pažymėjimus ir kt., priklausomai nuo nustatytų reikalavimų. Šiais dokumentais turėtų būti patvirtinta, kad atliekamas darbas atitinka darbo pasiūlymą ir kad mokamas darbo užmokestis, atlyginama už viršvalandžius, mokami atitinkami socialinio draudimo bei kiti nustatyti mokesčiai⁴⁸. Taip pat turėtų būti atliekami papildomi dokumentų tikrinimai darbo vietose tikslinių patikrinimų metu.

Skaidrumas turėtų būti užtikrinamas tvarkant licencijuotų (registruotų) privačių įdarbinimo agentūrų sąrašus ir užtikrinant jų viešą prieigą internete. Tokios priemonės taip pat padėtų sukurti vienodas sąlygas visiems šio sektoriaus veikėjams ir turėtų nustatyti konkrečią naudą ir skatinimo priemones, kurios būtų patrauklios verslui ir nesudarytų papildomų administracinių kliūčių. Tai leistų koncentruoti turimus išteklius ties šio sektoriaus stebėjimu bei aptikti neoficialias ir nustatytos tvarkos nesilaikančias privačias įdarbinimo agentūras ir kitus subjektus, įskaitant individualius brokerius ir kitus tarpininkus. Šioje veikloje svarbiausias vaidmuo tenka Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir jai pavaldžiai Darbo inspekcijai, kadangi daugelyje valstybių Darbo inspekcija skiriama kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga įstaiga.

⁴⁸ Suomijoje ir Švedijoje ADSTRINGO tyrimai nustatė, kad darbuotojai migrantai sutiko su sumažintais atlyginimais, kadangi iš jų buvo išskaičiuotos socialinio draudimo ir kitos įmokos, kurias privalo sumokėti darbdavys. Vogiazides & Hedberg 2013 op. cit., 196, 225; Ollus & Jokinen 2013, op. cit.

1 pavyzdys. Rusijos Federacija: viešas licencijuotų įmonių, kurios laikosi nustatytos tvarkos, sąrašas

Darbo inspekcija Sankt Peterburge, Rusijos Federacijoje, savo tinklalapyje skelbia patikimų licencijuotų bendrovių, dėl kurių nebuvo gauta rimtų skundų iš darbuotojų, sąrašą. Tinklalapyje taip pat skelbiamos įmonės, kurios nemokėdavo ar atidėdavo atlyginimų mokėjimą, netinkamai elgdavosi su darbuotojais ir pan. Ši Darbo inspekcija taip pat siunčia trumpąsias žinutes (SMS) registruotiems migrantams ir informuoja juos apie galimybę skųstis ir kreiptis pagalbos, jei yra pažeidžiamos jų teisės. Taip pat ši Darbo inspekcija organizuoja susitikimus su migrantų bendruomenėmis ir informuoja juos apie darbuotojų teises ir skundų dėl teisių pažeidimo pateikimo mechanizmus⁴⁹.

2.2. Griežtesnė finansinė atsakomybė už pažeidimus: tikslinės sankcijos

2.2.1. Darbuotojai neturi mokėti už įdarbinimo ir perkėlimo į kitą vietą paslaugas

→ Valstybės turėtų priimti teisės aktus, kurie užtikrintų, kad darbuotojai migrantai tiesiogiai ar netiesiogiai nemokėtų už įdarbinimą ir perkėlimą, ir užtikrinti kuo platesnę šios informacijos sklaidą visuomenei⁵⁰. Be to, darbdaviams turėtų būti draudžiama susigrąžinti įdarbinimo išlaidas iš darbuotojų migrantų.

→ Siekdamas sumažinti tarptautinio įdarbinimo išlaidas ir pernelyg didelius atlygius už paslaugas darbuotojams migrantams, valstybės turėtų stengtis sumažinti administravimo mokesčius už vizų ir darbo leidimų išdavimą bei bandyti supaprastinti ir pagreitinti darbuotojų migrantų įdarbinimo procedūras⁵¹.

→ Valstybės (pavyzdžiui, per savo darbo ministerijas) turėtų priimti teisės aktus, kurie draustų reikalauti finansinių užstatų ar kitų įsipareigojimų iš darbuotojų migrantų dėl darbo sutarties nutraukimo anksčiau laiko arba jos nuostatų neįvykdymo. Be to, valstybės turėtų apsvarstyti galimybę reikalauti, kad privačios įdarbinimo agentūros apdraustų darbuotojus migrantus nuo galimų finansinių nuostolių, jei šios agentūros nesugebės įvykdyti savo sutartinių įsipareigojimų jiems⁵².

⁴⁹ ADSTRINGO ekspertų susitikimas Vilniuje, 2014 m. kovo 12–13 d. Taip pat žr. St. Peterburgo darbo inspekcijos svetainę: <<http://git78.rostrud.ru/news.shtml>>.

⁵⁰ Žr. TDO Konvencijos Nr. 181 7.1 str.: „Privačios įdarbinimo agentūros nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nereikalauja, kad darbuotojai visiškai arba iš dalies sumokėtų bet kokius mokesčius ar padengtų bet kokias išlaidas.“ Taip pat žr. Direktyvos 2008/104/EB 6.3 str.

⁵¹ Martin, Philip (2012): Reducing Migration Costs and Maximizing Human Development. In Omelaniuk, Irena (ed.): Global perspective on Migration and Development. IOM: Springer.

⁵² Žr. 2006 m. TDO daugiašalės darbo jėgos migracijos sistemos, 13.6 str., kuris ragina valstybes „apsvarstyti garantijų sistemos įvedimą, pvz., draudimo ar obligacijų, pagal kurią įdarbinimo agentūros kompensuotų darbuotojams migrantams finansinius nuostolius, patirtus dėl įdarbinančios ar paslaugas perkančios agentūros vykdyti savo įsipareigojimus“.

2.2.2. Turi būti taikomos veiksmingos ir proporcingos sankcijos už teisės aktų reikalavimų nevykdymą ir neetiškas įdarbinimo praktikas

→ Valstybės turėtų sukurti įspėjimų ir sankcijų sistemą dėl privačių įdarbinimo agentūrų išnaudojimo ar kitų licencijavimo (registravimo) reikalavimų ir darbo standartų pažeidimų. Atsižvelgiant į pažeidimą, sankcijos turėtų būti nuo įspėjimų iki patraukimo administracinėn ir (arba) baudžiamojon atsakomybėn, pavyzdžiui:

- licencijos (registracijos) panaikinimas;
- laikinas privačios įdarbinimo agentūros licencijos (registracijos) teikti žemos kvalifikacijos darbuotojų įdarbinimo paslaugas sustabdymas;
- teisės aktų reikalavimų nesilaikančios privačios įdarbinimo agentūros pavadinimo ir adreso skelbimas tam tikrą laikotarpį viešoje interneto svetainėje;
- laikinas privačios įdarbinimo agentūros licencijos (registracijos) teikti aukštos kvalifikacijos darbuotojų įdarbinimo paslaugas sustabdymas;
- laikinas ar nuolatinis uždraudimas verstis įdarbinimo veikla;
- finansinės baudos;
- draudimas dalyvauti viešųjų pirkimų konkursuose ir (arba) gauti valstybės remiamas paskolas arba subsidijas⁵³.

→ Kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija turėtų užtikrinti, kad, prieš atnaujinant leidimą arba registraciją, būtų peržiūrėta privačios įdarbinimo agentūros byla ir įsitikinta, jog įdarbinant darbuotojus migrantus buvo laikomasi visų reikalavimų, įskaitant darbo pasiūlymo sąlygas, darbo saugos standartus ir kitas taisykles.

2.2.3. Turėtų būti nustatyta baudžiamoji atsakomybė už sukčiavimą įdarbinant

→ Valstybės turėtų apsvarstyti galimybę kriminalizuoti sukčiavimą įdarbinant (t. y. neteisingos informacijos pateikimą įdarbinant) darbo jėgą iš užsienio dirbti toje valstybėje arba įvykdyti vyriausybės susitarimus užsienyje.

2.2.4. Turi būti nustatytos efektyvios ir proporcingos sankcijos už piktnaudžiavimą įdarbinant, kurio pasekmė – migrantų išnaudojimas

→ Valstybės turi nustatyti efektyvias sankcijas už piktnaudžiavimą įdarbinant, kurio pasekmė – migrantų išnaudojimas, kaip antai:

⁵³ Žr. TDO Konvencijos Nr. 181 8.1 str.

- sistemiškai nemokamas atlygis už darbą (atsižvelgiant į minimalaus atlyginimo dydį arba darbo sutartį bei atliktą darbą) arba jis sumokamas pavėluotai, arba laikinai nemokamas;
- paso ar kito asmens dokumento paėmimas;
- sistemiškas taisyklių dėl darbo laiko nustatymo, sveikatos apsaugos ir saugumo užtikrinimo darbe pažeidimas;
- apgyvendinimas netinkamose, žeminančiose orumą ir neatitinkančiose higienos reikalavimų patalpose, imamas padidintas mokestis už apgyvendinimą, maistą ir atvežimą į darbo vietą;
- įbauginimas ir grasinimai fizinėmis, piniginėmis, moralinėmis ir kitomis bausmėmis, įskaitant valstybės paramos ar pašalpos mokėjimo sustabdymą ar panaikinimą.

Kontekstas

Tyrimų metu surinkti empiriniai duomenys apie įdarbinimą, neteisėtą įdarbinimą ir prekybą žmonėmis priverstiniam darbui Baltijos jūros regione⁵⁴ ir už jo ribų rodo, kad atlygiai už įdarbinimo paslaugas, kurie dažnai būna pernelyg dideli, yra pasikartojanti darbuotojų migrantų įtraukimo į skolų vergiją praktika. Nemokamo darbuotojų įdarbinimo ir perkėlimo principas yra pripažintas tarptautiniu mastu ir yra pagrindinė priemonė užkirsti kelią išnaudojimui⁵⁵. Tais atvejais, kai įstatymai leidžia pareikalauti iš darbuotojų padengti tam tikras išlaidas, susijusias su tarptautine migracija (pavyzdžiui, vizų išdavimo, igūdžių patvirtinimo, sveikatos ir saugumo patikrinimo), rekomenduojama nustatyti didžiausią tokių išlaidų sumą, siekiant užkirsti kelią per didelei darbuotojų migrantų mokestinei naštai, dėl kurios jie tampa pažeidžiami ir gali būti išnaudojami, priversti vergauti už skolas bei tapti prekybos žmonėmis aukomis. Šiuo tikslu trišalės konsultacijos galėtų nustatyti didžiausią išlaidų ribą (pavyzdžiui, šios išlaidos negali viršyti vieno mėnesio atlyginimo), mokėjimo būdus ir įvesti Standartinę įdarbinimo paslaugų sutartį. Svarbu užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatyta, kokios paslaugos priklauso nemokamo įdarbinimo ir perkėlimo paslaugų kategorijai (žr. 2 pavyzdį).

Taisyklės dėl užsienio įdarbinimo paslaugas teikiančių subjektų reikalauja nustatyti proporcingas ir veiksmingas sankcijas ir skirti atitinkamus finansinius išteklius bei apmokytą personalą, kad būtų užtikrintas nuoseklus reikalavimų

⁵⁴ Ollus et al. 2013, op. cit.; Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014): “Tuulikaapissa on tulijoita”: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalvelualoilla. HEUNI Publication Series No. 76; Jokinen et al. (2011b): Work On Any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland. In Jokinen et al. 2011a, op. cit.

⁵⁵ 1997 m. TDO Konvencijos Nr. 181 7 str.

vykdymas. Naudos taisyklės gali kelti iššūkių verslui, todėl reikia pateikti atitinkamą, lengvai prieinamą ir aiškią informaciją apie reikalavimų vykdymą. Be to, kompetentinga už licencijavimą (registravimą) atsakinga institucija turi bendradarbiauti su verslo įmonėmis, padėti joms ir patarti dėl reikalavimų vykdymo, taip pat suteikti galimybę pateikti paaiškinimą dėl reikalavimų nevykdymo ir leisti joms įvykdyti reikalavimus prieš patraukiant civilinę arba baudžiamąją atsakomybę⁵⁶.

Tyrimai Baltijos jūros regione ir kitur Europoje rodo, kad nesąžiningi darbdaviai ir tarpininkai randa įvairių būdų kontroliuoti migrantus darbuotojus, kurie dirba be atlygio arba už labai mažą atlygį. Dėl veiksmingų sankcijų stokos dauguma šių neteisėtų veikų lieka neatskleistos ir nenubaustos⁵⁷. Sistemingai kovodamos su tokiais pažeidimais, valstybės galėtų veiksmingiau kovoti su piktnaudžiavimu įdarbinant ir sunkiomis išnaudojimo darbe formomis ateityje. Be to, sutelkdamos dėmesį į konkrečias neteisėtas veiklas, kurios kvalifikuojamos kaip administraciniai, darbo ar baudžiamieji nusižengimai, teisėsaugos institucijos galėtų efektyviau nustatyti prekybos žmonėmis atvejus. Kelios Europos valstybės jau yra priėmusios tokius teisės aktus⁵⁸. Be to, ES direktyva dėl sankcijų darbdaviams draudžia įdarbinti valstybėse narėse nelegaliai esančius ne ES piliečius ir numato baudžiamąsias sankcijas už ypatingai išnaudojamo darbo sąlygas. „(i) ypatingai išnaudojamo darbo sąlygos – darbo sąlygos, įskaitant tas sąlygas, kurios atsiranda dėl diskriminacijos dėl lyties ar kitų priežasčių, kai yra labai didelė disproporcija, palyginti su teisėtai dirbančių darbuotojų darbo sąlygomis, ir kai jos, pavyzdžiui, daro poveikį darbuotojų sveikatai bei saugai ir yra nesuderinamos su žmogaus orumu.“⁵⁹

⁵⁶ Andrees, Beate (2008): *Forced Labour and Human Trafficking. Handbook for Labour Inspections*. Geneva: ILO, 15.

⁵⁷ Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 130; Ollus et al. 2013 op. cit.

⁵⁸ Pavyzdžiui, 2009-07-15 Italijos įstatymas dėl saugumo Nr. 94 numato atsakomybę už neteisėtą naudojimąsi taisyklių neatitinkančiu užsieniečio statusu ir draudžia kelti patalpų nuomos kainą tiek, kad ji neatitiktų rinkos sąlygų, t. y. nesąžiningai pelnytis. Žr.: <http://www.asgi.it/public/parser_download/save/legge.15.luglio.2009.n.94.pdf>. [žiūrėta 2014-04-23]. Panaši nuostata yra ir Belgijos baudžiamajame kodekse, pagal kurią kriminalizuojamas piktnaudžiavimas kitų pažeidžiamumu parduodant, išnuomojant ar parūpinant turtą, siekiant nesaikingai pasipelnyti. Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOOR) (2005): *Annual Report Belgian Policy on Trafficking in and Smuggling of Human Beings: Shadows and Lights*, 15. Suomijoje atlyginimų nepriemokų kriminalizavimas yra (daugiausia profesinių sąjungų judėjimo) siūlomas būdas apginti darbuotojų teises. Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 131.

⁵⁹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, 2(i), 3, 9 str.

2 pavyzdys. Teismo sprendimas dėl darbo rinkos mainų apibrėžimo Estijoje

Estijoje buvo keli atvejai, kai darbo ieškantieji turėjo sumokėti kelių šimtų eurų mokestį įdarbinimo agentūroms už jų paslaugas užtikrinant darbo vietas užsienyje, nepaisant to, kad tai draudžiama pagal Estijos įstatymus, anot kurių darbo rinkos mainai ir darbuotojų įdarbinimas užsienyje turėtų nieko nekainuoti ieškantiesiems darbo, kaip ir informacijos suteikimas apie padėtį darbo rinkoje, atlyginimus ir išmokas. Nesąžiningos agentūros bandė įvardyti savo paslaugas kaip informacijos teikimą ir (arba) konsultavimo paslaugas, kaip antai: pagalba rašant CV, darbo vietos rezervavimas, pokalbio dėl darbo organizavimas ir prašymo išduoti vizą pildymas. Pagal Talino apygardos teismo bylos Nr. 3-10-2781 sprendimą, konsultavimas, transporto į užsienį, pokalbio dėl darbo ir kitų vadybinių klausimų organizavimas yra darbo rinkos mainų proceso elementai. Darbo ieškančiojo priėmimas paskirties šalyje yra darbo rinkos mainų sudedamoji dalis, tad atlygio už tokias paslaugas reikalavimas yra neteisėtas, nesvarbu, kaip tos paslaugos būtų pavadintos tarp darbo ieškančiojo ir agentūros sudarytoje sutartyje⁶⁰.

2.3. Įmonių atsakomybės už prekybą žmonėmis užtikrinimas

→ Valstybės turėtų užtikrinti, kad už prekybą žmonėmis būtų baudžiama, kai šis nusikaltimas buvo padarytas juridinio asmens (įmonės) naudai ir nesvarbu, kurioje valstybėje. Turi būti nustatyta civilinė, baudžiamoji ir administracinė juridinių asmenų atsakomybė⁶¹.

Kontekstas

Tyrimų rezultatai patvirtina, kad kartais juridiniai asmenys (verslo įmonės) vykdo prekybą žmonėmis arba yra susiję su šiuo nusikaltimu per sudėtingas subrangos schemas. Tarptautinė teisė dėl prekybos žmonėmis reikalauja, kad, be baudžiamosios atsakomybės, kurion yra traukiamas bet kuris vykdeš prekybą žmonėmis fizinis asmuo, turi būti taikoma ir korporatyvinė (įmonės) atsakomybė. Šia nuostata siekiama patraukti komercines įmones, asociacijas ir kitus juridinius asmenis atsakomybėn už jų vardu bet kokio vadovaujamas pareigas einančio asmens padarytą nusikalstamą veiką⁶². Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti

⁶⁰ Soo & Markina 2013, op. cit.

⁶¹ JT Konvencijos prieš tarptautinį organizuotą nusikalstamumą 10 str., Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis (CETS 197) 22–23 str; Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičiančios Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR, 12–13 str.

⁶² Council of Europe, Explanatory Report to the Convention on Action against Trafficking in Human Beings, para. 247.

Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR, nustato, kad, siekdamas užtikrinti veiksmingą patraukimą baudžiamojon atsakomybėn, valstybės narės imasi būtinų priemonių savo jurisdikcijai dėl nusikalstamų veikų, jeigu „nusikalstama veika padaryta jos teritorijoje įsisteigusio juridinio asmens naudai, o nusikalstama veika yra padaryta už jos teritorijos ribų“⁶³. Kai kurių Baltijos jūros regiono valstybių institucijos svarsto galimybę išplėsti ir (arba) sugriežtinti įmonių atsakomybę už kitą su išnaudotojišku darbu susijusią nusikalstamą veiką⁶⁴.

2.4. Įdarbinimo ir darbo standartų diegimas ir laikymosi kontrolė siekiant užkardyti piktnaudžiavimą įdarbinimu ir išnaudojimą darbe

2.4.1. Darbuotojų migrantų teisės yra aukštesnis prioritetas negu imigracijos kontrolė

→ Stebėsenos ir vykdomaisiais veiksmais turi būti siekiama apsaugoti darbuotojų migrantų pagrindines teises darbe ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir išnaudojimui. Institucijos, kurioms suteikta kompetencija vykdyti šiuos veiksmus, neturėtų aiškintis dėl darbuotojų imigracijos statuso, o siekti nustatyti išnaudojimą darbe ir imtis atitinkamų priemonių.

2.4.2. Priemonių nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinimu ir išnaudojimo darbe atvejus vykdomas prieš išvykimą ir po atvykimo

→ Kilmės valstybės turėtų įgalinti atitinkamą instituciją atlikti išvykstančiųjų dirbti patikrinimus prieš jų išvykimą, siekiant patvirtinti įdarbinimo ar darbuotojų perkėlimo paslaugas teikiančios įmonės veiklos teisėtumą.

→ Paskirties valstybės turėtų įgalinti atitinkamą instituciją atlikti atvykusiųjų dirbti patikrinimus po jų atvykimo, siekiant patvirtinti, kad darbdavys nepakeitė darbo pasiūlymo sąlygų ir įdarbino darbuotoją migrantą nurodytame sektoriuje už tokį atlyginimą ir tokiomis darbo sąlygomis, kaip buvo nurodyta darbo pasiūlyme⁶⁵.

→ Be to, valstybės turėtų sukurti mechanizmus, kurie sustiprintų užsienio privačių įdarbinimo agentūrų, įdarbinančių ūkio sektoriuose, kuriuose dažniausiai nustatomi darbuotojų išnaudojimo atvejai, atskaitomybę, kaip antai:

⁶³ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR, 16 konstatuojamosios dalies 10 str.

⁶⁴ Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 130–131, 151.

⁶⁵ Dottridge, Mike (2011): Methods to prevent trafficking for labour exploitation: what to do and how. In OSCE: An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation. OSCE Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings.

- plėtoti bendradarbiavimą su kilmės valstybės institucijomis, keistis informacija ir tikrinti užsienio agentūros veiklos teisėtumą ir ar ji laikosi licencijavimo ir įdarbinimo reikalavimų;
- prašyti, kad užsienio privati įdarbinimo agentūra įsteigtų filialą paskirties valstybėje ir būtų atskaitinga šios valstybės atsakingai už licencijavimą (registravimą) institucijai bei prisiimtų atsakomybę piktnaudžiavimo įdarbinimu ir darbuotojų išnaudojimo atvejais;
- pakviesti užsienio privačią įdarbinimo agentūrą apsilankyti paskirties valstybėje ir susitikti su kompetentingos už licencijavimą (registravimą) atsakingos institucijos atstovais bei susipažinti su įdarbinimo reikalavimais prieš darbuotojų migrantų perkėlimą.

2.4.3. Darbo inspektorių vaidmens ir gebėjimų stiprinimas

→ Siekdamos užkirsti kelią darbuotojų migrantų išnaudojimui, valstybės turėtų stiprinti darbo inspekcijų vaidmenį ir nustatyti prioritetinius veiksmus. Šiuo tikslu valstybės turėtų užtikrinti, kad darbo inspekcijų arba lygiaverčių institucijų įgaliojimuose būtų numatyta:

- kompetencija atlikti pirminius įdarbinimo praktikos tyrimus, skirtus nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe atvejams, ir perduoti tyrimų medžiagą teisėsaugos institucijoms ir (arba) darbo teismams;
- kompetencija stebėti darbo užmokesčio tendencijas, ypač sektoriuose, kuriuose dažniausiai nustatomi migrantų išnaudojimo atvejai (pavyzdžiui, žemės ūkio, valymo, etninių restoranų), ir visose kitose darbuo vietėse, kur įdarbinti darbuotojai migrantai;
- kompetencija nukreipti darbuotojus migrantus ir galimas išnaudojimo ir (arba) prekybos žmonėmis aukas pagalbai suteikti ir apginti jų teises⁶⁶.

2.4.4. Atsakingų pareigūnų žinių stiprinimas ir gebėjimų ugdymas

→ Valstybės turėtų stiprinti darbo inspekcijų, policijos, imigracijos pareigūnų, prokurorų ir teisėjų žinias ir ugdyti jų gebėjimus nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinant darbuotojus migrantus, jų išnaudojimo darbe ir prekybos žmonėmis atvejus ir imtis atitinkamų veiksmų.

⁶⁶ Daugiau apie darbo inspektorių įgaliojimus žr. 1947 m. TDO Konvencijoje dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje Nr. 81 ir 1969 m. TDO Konvencijoje dėl žemės ūkio darbo inspekcijos Nr. 129. Taip pat žr. Dottridge 2011, op. cit.; Vanaspong, Chitraporn (2012): A case study of Thai migrant workers in Sweden. ILO, 31.

2.4.5. Specializuoti ir tiksliniai tikrinimai ir vykdomoji veikla

→ Valstybės turėtų užtikrinti, kad įdarbinimo ir darbo standartų laikymosi stebėseną ir tikrinimą apimtu:

- privačių įdarbinimo agentūrų ir darbdavių dokumentų auditą bei patikrinimus darbovietėse, kuriems nereikėtų oficialaus leidimo ir išankstinio išspėjimo;
- pokalbius su darbuotojais migrantais (jei reikia, su vertėju) ir jų atstovais darbovietėse ir (arba) valstybės įstaigose ar kitose vietose, taip pat pokalbius su darbdaviais ir jų personalu;
- galimybę pareikalauti atitinkamų dokumentų, apskaitos žurnalų, papildomai tikrinti informaciją kitose valstybės institucijose ir įstaigose, kaip antai: mokesčių inspekcija, muitinė ir socialinio draudimo institucijos;
- galimybę rinkti informaciją iš migrantų teises ginančių NVO ir profesinių sąjungų⁶⁷.

→ Valstybės turėtų užtikrinti, kad stebėseną ir tikrinimą ypač būtų orientuoti nustatyti:

- apgaule, įskaitant melagingus pažadus dėl įdarbinimo ir darbo laiko;
- neteisėtus mokesčius ir pernelyg didelius mokesčius už įdarbinimą, apgyvendinimą⁶⁸ ir pervežimą;
- slaptas sutarčių sąlygas, neteisėtus atskaitymus iš atlyginimų ir pernelyg didelius įdarbinimo agentūros, jos rangovų arba darbdavio mokesčius už įsiskolinimus;
- pasų, asmens tapatybės, kelionės dokumentų ar banko kortelių paėmimą;
- grasinimu taikyti sankcijas (įskaitant grasinimus neleisti dirbti tiek, kad būtų užtikrintos minimalios pajamos, reikalingos darbo leidimui pratęsti, taip pat išskeldinti iš patalpų ir grąžinti į kilmės šalį nesumokant atlyginimo) ir nepagrįstus grasinimus atleisti iš darbo, apie darbuotoją pranešti valstybės institucijoms, nedelsiant išsiųsti darbuotoją į kilmės šalį ir t. t.

⁶⁷ TDO Konvencija Nr. 81, TDO Konvencija Nr. 129.

⁶⁸ Kompetentingos institucijos (būsto priežiūros įstaigos, darbo, sveikatos, socialiniai inspektoriai arba savivaldybės) turi tikrinti ne tik apgyvendinimo kainas, bet ir stebėti bei tikrinti bendrojo apgyvendinimo patalpas (bendrabučius, miegamuosius, sanitarinius mazgus ir virtuves), kuriose gyvena darbuotojai migrantai ir kurias dažnai parūpina darbdavys.

→ Valstybės privalo imtis „visų įmanomų priemonių“⁶⁹ užkirsti kelią vergavimui už skolas ir užtikrinti, kad darbo užmokestis būtų mokamas tiesiogiai kiekvienam darbuotojui⁷⁰. Valstybės taip pat turėtų sukurti atlyginimų negrynaisiais pinigais mokėjimo stebėsenos ir kontrolės mechanizmus⁷¹.

Kontekstas

Darbuotojų migrantų įdarbinimo tikrinimai ir stebėseną veiksmingam pagrindinių darbo standartų taikymui užtikrinti yra pagrindinė išnaudojimo prevencijos dalis. Pirmenybė turėtų būti teikiama darbuotojų teisių apsaugai, o ne imigracijos kontrolei. TDO Ekspertų komiteto konvencijų ir rekomendacijų taikymo klausimams nagrinėti nuomone, pagrindinė darbo inspektorių pareiga yra apsaugoti darbuotojus, o ne tikrinti, ar tinkamai įgyvendinamas Migracijos įstatymas. Darbo inspektoriai turėtų sutelkti dėmesį į išnaudotojiškas darbo sąlygas, kuriomis dažnai dirba laikinieji darbuotojai, ir užtikrinti, kad visi darbuotojai naudotųsi įstatymų numatytomis teisėmis, atsirandančiomis iš darbo santykių⁷².

Tiek kilmės, tiek paskirties valstybių pareiga yra vykdyti išvykstančių ir atvykusių dirbti migrantų įdarbinimo ir darbo sąlygų stebėseną ir užkirsti kelią jų teisių pažeidimams. Pavyzdžiui, kilmės valstybėje svarbu patikrinti privačios įdarbinimo agentūros ir jos rangovų, įdarbinančių darbuotojus užsienyje, teisėtumą; paskirties valstybėje patikrinimai yra labai svarbūs ne tik siekiant patikrinti, ar laikomasi sutartinių prievolių ir mokamas atlyginimas, bet ir nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinant bei išnaudojimo darbe atvejus ir imtis atitinkamų veiksmų. Be to, tarptautiniai darbo standartai reikalauja, kad valstybės sukurtų negrynaisiais pinigais mokamų atlyginimų stebėsenos ir kontrolės mechanizmus. Taip siekiama užkirsti kelią tokiems atvejams, kai darbdaviai nustato pernelyg didelius vietoj darbo užmokesčio tiekiamų prekių ir teikiamų paslaugų įkainius ir taip padidina darbuotojo priklausomybę arba priverčia jį vergauti už skolas.

Pakankamų išteklių užtikrinimas, aiškūs ir platūs įgaliojimai bei atitinkamos teisinės priemonės įgyvendinti įdarbinimo ir darbuotojų teisių apsaugos teisės aktus ir stebėti, kaip jų laikomasi, yra esminė piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe prevencijos sąlyga. Iš tiesų, patikrinimai siekiant užtikrinti darbo įstatymų laikymąsi ir

⁶⁹ Papildoma konvencija dėl *vergovės*, vergų prekybos ir į *vergovę* panašių institutų bei papročių panaikinimo, 226 U.N.T.S. 3, 1 str.

⁷⁰ 1962 m. TDO Konvencija dėl socialinės politikos (pagrindinių tikslų ir standartų) Nr. 117, 11 (2), (3) str.

⁷¹ Kompetentingos institucijos privalo užtikrinti, kad kainos tais atvejais, kai darbuotojai apsimoka maisto, būsto, drabužių ir kitų būtinų prekių ir paslaugų išlaidas, yra protingos. *Ibid.*, 11 (7) str.

⁷² Andrees 2008, op. cit., 36.

privačių įdarbinimo agentūrų veiklos stebėjimas reikalauja papildomų išteklių, specialaus parengimo ir dažnai pagalbos ir paramos siekiant plėtoti bendradarbiavimą su nacionalinėmis suinteresuotosiomis šalimis ir partneriais kilmės valstybėse. Be to, darbuotojų migrantų darbovietėse patikrinimams atlikti dažnai reikia papildomų išteklių, kaip antai: vertimo žodžiu paslaugų arba transporto į atokias vietas paslaugų.

Darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais atvejų išaiškinimas ir atitinkamų priemonių taikymas yra įmanomi tik esant politinei valiai ir darbo sektoriaus priežiūros institucijoms skyrus atitinkamus valstybės biudžeto asignavimus ir reikiamus žmogiškuosius išteklius užtikrinti kruopščius ir sistemingus dokumentų ir darbuočių patikrinimus. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad ištekliai dažnai būna riboti, labai svarbu numatyti sprendimų strategiją, pavyzdžiui, galima sudaryti specializuotą darbo inspektorių grupę, kuri vykdytų darbo sektoriaus priežiūrą ir padėtų spręsti darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais atvejus.

Kita vertus, patikrinimai turi būti tiksliniai ir sutelkti į daug darbuotojų migrantų įdarbinančius ir dažnai susijusius su jų išnaudojimu ūkio sektorius, pavyzdžiui, žemės ūkio sektoriuje patikrinimai turėtų būti itin dažni uogų skynimo sezono metu, taip pat atokiose ir izoliuotose vietose (pavyzdžiui, pasitelkus specializuotas mobilies grupes), kuriose yra koncentruota migrantų darbo jėga. Valymo sektoriuje patikrinimai turėtų būti orientuoti į įmones, kuriose dirba daug darbuotojų migrantų ir kurios yra didelių pastatų savininkų subrangovai, bei turėtų būti atliekami piko valandomis, pavyzdžiui, vėlai vakare ir anksti ryte. Panašiai ir restoranų sektoriuje: patikrinimai pirmiausia turėtų būti nukreipti į smulkiojo ir vidutinio verslo įmones, nesančias darbdavių asociacijų narėmis, ypatingą dėmesį skiriant etniniams restoranams, kuriuose darbuotojų išnaudojimas nustatytas visoje Europoje⁷³. Tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojai migrantai išnaudojami subrangovų vykdomoje žemos pridėtinės vertės nesąžiningų vadovų valdomoje veikloje, kuri dažnai yra nematoma, organizuojama naktį ir paprastai sunkiai pastebima net kitų darbuotojų, vadovų ir auditorių⁷⁴.

Bendradarbiavimas tarp institucijų, kaip antai: darbo, mokesčių inspekcijų, socialinės apsaugos institucijų, policijos ir sienos apsaugos tarnybų, profesinių sąjungų, NVO, verslo asociacijų, išsiaiškinant ir tiriant konkrečius atvejus, buvo sėkmingas Belgijoje, Nyderlanduose, Suomijoje ir Lenkijoje. Toks tarpinstitucinis bendradarbiavimas gali būti labai naudingas surinkti informaciją apie darbuotojų migrantų įdarbinimo metodus, maršrutus ir transporto rūšis, darbo

⁷³ Ollus & Jokinen 2013, op. cit.; Jokinen et al. 2011b, op. cit.; Dutch National Rapporteur on THB (2009): Trafficking in Human Beings – Seventh Report of the Dutch National Rapporteur. Bureau NRM; Scott et al. (2012): Experiences of Forced labour in the UK food industry. Joseph Rowntree Foundation; Kagan et al. (2011): Experiences of Forced Labour Among Chinese Migrant Workers. Joseph Rowntree Foundation.

⁷⁴ Allain et al. 2013, op. cit., 42.

po būdį ir apgyvendinimo sąlygas paskirties valstybėje bei susijusius finansinius sandorius, t. y. padėti organizuoti vykdomąsias priemones ir vykdyti tikslinę stebėseną bei padėti atskleisti po kitomis verslo rūšimis slepiamą privačių įdarbini- mo agentūrų veiklą⁷⁵.

3 pavyzdys. Suomijoje migrantų darbo stebėseną vykdo specializuoti darbo inspektoriai

Suomijoje Valstybinių regionų administravimo agentūrų darbo saugos ir sveikatos inspekcijos yra paskyrusios 17 darbo inspektorių, kurie stebi migrantų darbo jėgos naudojimą. Jie ypač vykdo patikrinimus restoranuose, valymo, statybos ir žemės ūkio sektoriuose, sutelkdami dėmesį į įmones, kuriose dirba darbuotojai migrantai. Patikrinimai yra skirti įsitikinti, kad darbdaviai vykdo savo teisėtus įsipareigojimus, taip pat apklausiami darbuotojai migrantai siekiant išsiaiškinti galimas problemas. Patikrinimai be išankstinio įspėjimo yra atliekami ir reaguojant į iš valstybės insti- tucijų ir kitų subjektų gautus pranešimus. Įstatymas numato, kad darbo inspektoriai privalo pranešti policijai apie tam tikrus darbo įstatymų pažeidimus ir su tuo susi- jusius nusikaltimus, tačiau prekyba žmonėmis priverstiniam darbui nėra įtraukta į tokių nusikaltimų sąrašą. Tai sukėlė diskusijas apie darbo inspektorių vaidmenį ir at- sakomybę, juolab kad specializuoti darbo inspektoriai padėjo atskleisti kelis darbuo- tojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais priverstiniam darbui atvejus⁷⁶. 2012 m. Suomijos nacionaliniam pranešėjui kovos su prekybos žmonėmis klausimais reko- menduojant Socialinių reikalų ir sveikatos ministerija Darbo inspekcijai parengė re- komendacijas dėl prekybos žmonėmis aukų nustatymo ir jų nukreipimo į pagalbos nukentėjusiesiems nuo prekybos žmonėmis teikimo sistemą⁷⁷.

2.5. Įmonių atsakomybės gerbti žmogaus teises versle užtikrinimas

→ JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniuose principuose teigiama, kad valsty- bės turėtų aiškiai nurodyti, jog visi jų teritorijose įsteigti ir (arba) jų jurisdikcijai priklausantys verslo subjektai savo veikloje gerbtų žmogaus teises⁷⁸. Tikimasi, kad įmonės ne tik deklaruos pagarbą žmogaus teisėms, bet ir žinos bei parodys, kaip jos savo veikloje vykdo šį įsipareigojimą. Šiuo tikslu valstybės turėtų pa- rengti politines priemones, įstatymus, taisykles ir rekomendacijas, skirtas skatinti verslo įmones gerbti žmogaus teises, ir aiškiai nurodyti, kad verslo įmonės turi vykdyti teisėtus reikalavimus⁷⁹.

⁷⁵ ILO (2005): Trafficking for Forced Labour. How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers. Training Manual, 51–53.

⁷⁶ Ollus & Jokinen 2013, op. cit.

⁷⁷ Sosiaali- ja terveystministeriö: Ohje ulkomaisen työvoiman valvonnasta. STM/3424/2012.

⁷⁸ UN OHCHR (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, Principle 2.

⁷⁹ UK Government (2013): Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

2.5.1. Verslo įdarbinimo etikos savireguliuavimo skatinimas

→ Valstybės turėtų skatinti įmones, ypač privačias įdarbinimo agentūras, kurios įdarbina ir samdo darbuotojus migrantus, laikytis įdarbinimo etikos standartų (pavyzdžiui, Dakos orios migracijos principų) ir įgyvendinti atitinkamas piktnaudžiavimo įdarbinant, išnaudojimo darbe ir prekybos darbuotojais migrantais prevencijos priemones⁸⁰.

2.5.2. Skatinti ir remti verslą, ypač privačias įdarbinimo agentūras, kad tinkamai gerbtų žmogaus teises įdarbinant ir darbe

→ Valstybės turėtų didinti įmonių supratimą apie tai, kaip atitinkamų finansinių, teisinių ir blogos reputacijos rizikų, susijusių su darbuotojų migrantų išnaudojimu ir prekyba jais, valdymas gali padėti dar sėkmingiau plėtoti verslą. Valstybės turėtų skirti įvairių išteklių ir įrankių didinti įmonių informuotumą ir jų gebėjimus bei praktiškai padėti, ypač smulkiojo ir vidutinio verslo įmonėms, pavyzdžiui, teikti rekomendacijas, informaciją, organizuoti mokymus ir dalytis geros ir perspektyvios praktikos pavyzdžiais, užkirsti kelią piktnaudžiavimui įdarbinant darbuotojus migrantus ir jų išnaudojimui darbe.

2.5.3. Skatinti laikytis įdarbinimo ir darbo etikos standartų bendradarbiaujant su verslo asociacijomis

→ Valstybės turėtų remti atskirų sektorių, prekybos asociacijų darbą padėdamos jų nariams įgyvendinti JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinius principus ir ypač įgyvendinti įdarbinimo etikos standartus siekiant užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis.

→ Valstybės turėtų skatinti ir remti nacionalines įdarbinimo agentūras ir kitus susijusius subjektus diegti įdarbinimo etikos gerąją praktiką, ypač smulkiojo ir vidutinio verslo įmonėse.

Kontekstas

Svarbiausios išnaudojimo ir prekybos žmonėmis prevencijos verslo įmonėse nuostatos yra išdėstytos 2011 m. JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniuose principuose. Anot jų, valstybė turi aiškiai orientuoti verslą, kaip užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis, t. y. padėti nustatyti atitinkamas finansines, teises ir blogos reputacijos rizikas, didinti informuotumą apie verslo atsakomybę ir prievolės bei dalytis gerąja praktika tokioms rizikoms išvengti ir užtikrinti žmogaus teisių apsaugą įmonių veikloje. Taip pat valstybės turėtų užtikrinti, kad verslas būtų informuotas dėl

⁸⁰ IBHR 2012, op. cit. Taip pat žr. 11 pavyzdį.

išnaudojimo ir prekybos žmonėmis šalies viduje ir užsienyje rizikų, ypač įdarbinant darbuotojus migrantus. Šiuo tikslu valstybės diplomatinės atstovybės galėtų padėti verslo įmonėms gauti informacijos dėl užsienio šalyje įdarbinimui ir darbo saugai keliamų teisės aktų reikalavimų; jos taip pat galėtų padėti įmonėms užmegzti kontaktų su vietos valdžios institucijomis, verslo asociacijomis, profesinėmis sąjungomis ir NVO, kas sąlygotų galimybę nustatyti piktnaudžiavimo įdarbinant, išnaudojimo darbe ir prekybos darbuotojais rizikas siekiant užkirsti joms kelią ar jas sumažinti. Valstybės turėtų ypač skatinti nacionalines įdarbinimo asociacijas ir susijusius subjektus diegti gerąją įdarbinimo etikos praktiką smulkiojo ir vidutinio verslo įmonėse, kurios gali būti padidintos rizikos įmonės dėl žmogiškųjų resursų ir žinių trūkumo.

Neseniai išleistame Europos darbdavių ir įdarbinimo agentūrų vadove šio sektoriaus įmonėms yra pateikiamos išsamios veiklos gairės, iš dalies siejamos su prekybos žmonėmis prevencija⁸¹. Taip pat svarbu, kad valstybės verslui nurodytų, ko iš jo tikisi. JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai numato, kad į žmogaus teisių užtikrinimo verslo įmonėje procesą turėtų būti įtrauktas esamo ir galimo žmogaus teisių užtikrinimo poveikio vertinimas, reagavimas į išvadas, rezultatų nustatymas ir pranešimas apie vykdomus veiksmus⁸².

2.6. Viešųjų pirkimų etikos laikymosi skatinimas siekiant užkirsti kelią darbuotojų migrantų išnaudojimui ir prekybai jais

→ Valstybės turėtų užtikrinti, kad pirkdamos prekes, darbus ir paslaugas visos viešojo sektoriaus organizacijos, įskaitant valstybės valdomas, kontroliuojamas arba remiamas įmones, turėtų tinkamas pagarbos žmogaus teisėms užtikrinimo procedūras, nepriklausomai nuo veiklos vietos, bei galėtų įrodyti jų veiklos atitiktį JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniams principams⁸³.

→ Valstybės turėtų parengti pirkimų etikos gaires viešojo sektoriaus organizacijoms, skelbiančioms vietas, nacionalinius ir tarptautinius viešųjų pirkimų konkursus. Gairėse turėtų būti integruoti etikos kriterijai ir socialinės nuostatos visam viešųjų pirkimų procesui. Tokie kriterijai turėtų būti vertinami rimtai ir vienas iš jų tikslų turėtų būti užkardyti išnaudojimą darbe ir prekybą žmonėmis. Šiuo tikslu valstybės sektoriaus perkančiosios organizacijos turėtų gauti rangovų įsipareigojimus:

- gerbti žmogaus teises ir laikytis atitinkamų nacionalinių ir tarptautinių įsipareigojimų, kuriuos nustato darbo sąlygas, socialinę apsaugą, lygybę ir nediskriminavimą reglamentuojantys teisės aktai;

⁸¹ Europos Komisija 2013, op. cit. Taip pat žr.: Verité 2011, op. cit.

⁸² HRC 2011, op. cit., para 17; taip pat žr. para 18–21.

⁸³ *Ibid.*

- užtikrinti aiškia politinę poziciją ir atitinkamas procedūras siekiant užkirsti kelią išnaudojimui, priverstiniam darbui ir prekybai žmonėmis;
- pateikti įrodymų, kad darbuotojų atlyginimai mokami reguliariai, pagal sektorinės kolektyvinės sutarties nuostatas arba kitus minimalius atlyginimų standartus, kad laikomasi darbo ir sveikatos saugos bei socialinio draudimo nuostatų reikalavimų;
- laikytis darbuotojų migrantų įdarbinimo etikos standartų (pavyzdžiui, Dakos orios migracijos principų⁸⁴);
- informuoti apie ketinimus sudaryti (dalinės) rangos sutartis su trečiosiomis šalimis ir apie planuojamus subrangovus⁸⁵;
- įtraukti į subrangos sutartis dėl prekių ir paslaugų pirkimo nuostatą, įpareigojančią subrangovą, įskaitant privačias įdarbinimo agentūras, laikytis nacionaliniu lygiu arba kolektyvinių sutarčių šiam sektoriui nustatyto minimalaus atlyginimo ir darbo sąlygų; jei subrangovai ketina samdyti kitus subrangovus, perkančioji organizacija turi pareikalauti, kad visi rangovai ir subrangovai atitinkamai pareikalautų iš savo klientų laikytis minimalaus atlyginimo arba kitų kolektyvinėje sutartyje nustatytų darbo sąlygų bei gerbti darbuotojų teisę į laisvę asocijuotis;
- stebėti savo ir subrangovų veiklą, siekiant nustatyti žmogaus teisių pažeidimų riziką ir jų poveikį, užkirsti jiems kelią ir juos sumažinti, t. y. rangovai turi užtikrinti, kad jie ir jų partneriai neužsiima jokia neleistina veikla, kaip antai: darbuotojų asmens tapatybės ar kitų dokumentų atėmimas, atlygio už įdarbinimo paslaugas išskaičiavimas, pernelyg didelės būsto nuomos, apgyvendinimo ir pervežimo kainos⁸⁶;
- užtikrinti, kad savo ir subrangovų įmonėse pastebėti piktnaudžiavimo atvejai yra registruojami ir imamasi visų reikiamų priemonių užkirsti kelią tolesniems teisių ir standartų pažeidimams, atlyginti žalą ir, jei reikia, informuoti atitinkamas žinybas⁸⁷;
- pranešti apie pastangas užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis savo ir subrangovų įmonėse;

⁸⁴ Žr.: IBHR 2012, op. cit.

⁸⁵ ES, 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB, 71.2 str.

⁸⁶ UN Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises (2010): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights In Supply Chains. 10th OECD Roundtable on Corporate Responsibility Discussion Paper, 30 June 2010, para 10. See also HRC 2011, op. cit. 1 A/HRC/17/31, 2011 Para, 17.

⁸⁷ Panaši nuostata yra įtraukta į 2012 m. JAV Prezidento vykdomąjį įsakymą dėl apsaugos nuo prekybos žmonėmis stiprinimo, sudarant federalines sutartis.

- atlikti nepriklausomą socialinį auditą siekiant patvirtinti, kad užtikrinamas žmogaus teisių, socialinės apsaugos, darbo saugos ir lygybės teisių įgyvendinimas;
- besąlygiškai bendradarbiauti su valstybės institucijomis tiriant galimus išnaudojimo ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui atvejus.

Be to, valstybių viešųjų pirkimų politikoje turi būti numatyti pasiūlymų atmetimo kriterijai:

- įmonėms, kurios vykdė nusikalstamą veiką, susijusią su vaikų darbo išnaudojimu, korupcija, sukčiavimu, piktnaudžiavimu įdarbinant, darbuotojų asmens tapatybės ar kitų dokumentų atėmimu, mokesčių ar socialinio draudimo įmokų nemokėjimu, arba buvo pripažintos kaltomis dėl šių veikų⁸⁸;
- įmonėms, kurių veikloje užfiksuota grubių žmogaus teisių pažeidimo įrodymų;
- „neįprastai mažos“ kainos pasiūlymas dėl netinkamo socialinių arba darbo teisės aktų nuostatų įgyvendinimo arba piktnaudžiavimo praktikų taikymo⁸⁹.

Kontekstas

Daugelyje valstybių viešasis sektorius yra didžiausias prekių ir paslaugų pirkėjas ir vartotojas, tad jam tenka didelė atsakomybė, todėl valstybės institucijos ir organizacijos, veikiančios nacionaliniu ir vietos lygiu, visų pirma, turi užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ir nepadėti kitiems išnaudoti žmonių ir pažeisti jų teisių. Antra, jos turi rodyti pavyzdį, elgtis etiškai atsakingai ir padėti partneriams, juos skatinti ir iš jų reikalauti, kad jie taip pat elgtųsi. Tokiu būdu aukšti socialiniai ir etiniai standartai turėtų būti patvirtinti ir būti svarbus viešųjų konkursų atrankos kriterijus. Kainos kriterijus neturėtų būti lemiamas. Vadinasi, turi būti reikalaujama, kad viešojo sektoriaus perkamos paslaugos ir prekės turi būti teikiamos ir gaminamos laikantis aukštų etinių ir socialinių standartų ir jokių būdu nebūti susijusios su piktnaudžiavimu įdarbinant, išnaudojimu darbe ir prekyba žmonėmis. Įdarbinimo etikos ir tinkamų darbo sąlygų standartų turi būti laikomasi ir tada, kai darbuotojai, įskaitant ir migrantus, yra įdarbinami pagal viešojo sektoriaus sudarytas sutartis vidaus rinkoje ar užsienyje. Be to, tam tikruose ekonomikos sektoriuose pastebima išnaudojimo ir prekybos žmonėmis rizika valstybėms yra pakankamos priežastys reikalauti iš įmonių ataskaitų apie deda-

⁸⁸ Direktyva 2014/24/ES, op. cit., 57 str.

⁸⁹ *Ibid.*, Art. 69.

mas pastangas užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis (žr. Jungtinių Amerikos Valstijų (JAV) pavyzdžius (5 ir 7 pavyzdžiai)).

Neseniai ES priimta nauja Viešųjų pirkimų direktyva⁹⁰ numato, kad valstybės sektoriaus perkančiosios organizacijos gali taikyti socialinės apsaugos nuostata, kuri užtikrintų nacionalinių, Europos ir tarptautinių aplinkosaugos, socialinės apsaugos ir darbo teisės reikalavimų (įskaitant kolektyvines sutartis), taikomų darbų atlikimo arba paslaugų teikimo vietoje, vykdymą⁹¹. Svarbiausia, kad šie nauji kriterijai būtų taikomi visam viešųjų pirkimų procesui, įskaitant laimėtojų atranką ir atmetant tuos, kurie nesilaiko aplinkosaugos, socialinės apsaugos ir darbo teisės reikalavimų⁹². Taip pat direktyvoje numatyta, kad pasiūlymų atmetimo kriterijai taikomi bet kokiam ūkio subjektui, kuris buvo nuteistas už vaikų darbo išnaudojimą ir prekybą žmonėmis⁹³. Svarbu ir tai, kad nauja direktyva numato galimybę viešojo sektoriaus institucijoms atmesti „neįprastai mažos“ kainos pasiūlymus, t. y. pasiūlymus, kuriuose nurodyta neįprastai maža darbų, prekių ar paslaugų kaina gali būti sąlygota techniškai, ekonomiškai ar teisiškai nepagrįstų prielaidų ar praktikos. Viešojo sektoriaus institucijos yra raginamos stebėti, kaip yra laikomasi socialinės apsaugos ir darbo teisės reikalavimų⁹⁴. Be to, direktyvoje yra numatytos griežtesnės subrangos reglamentavimo taisyklės, pavyzdžiui, teigiama, kad viešojo sektoriaus institucijos privalo užtikrinti subrangovų veiklos skaidrumą, kadangi taip rangovams yra suteikiama informacija apie dirbančiuosius statybos aikštelėse, kur yra atliekami nupirkti darbai, paslaugų teikėjus, aptarnaujančius pastatus, infrastruktūrą arba viešąjį sektorių, kaip antai: rotušes, savivaldybių mokyklas, sporto aikšteles, uostus arba greitkelius, už kuriuos jie yra atsakingi arba kurių tiesioginę priežiūrą vykdo rangovai. Todėl viešųjų pirkimų procedūros turi numatyti prievolę pagrindiniam rangovui teikti reikalingą informaciją⁹⁵.

Taigi, šios ES teisės aktų naujovės yra teigiami pokyčiai nacionaliniu lygiu ir suteikia valstybėms plačias galimybes perkelti ir toliau tobulinti šias pagrindines teises nuostatas. Pokyčiams įgyvendinti reikės investicijų į informuotumo didinimą ir gebėjimų ugdymą visų tų, kurie administruos ir kontroliuos viešųjų pirkimų konkursus, ir tų, kurie galės teikti viešųjų pirkimų pasiūlymus tam, kad būtų užtikrintos žmogaus teisės dažnai ilguose viešųjų pirkimų pasiūlymų

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ *Ibid.*, Paras 37, 92.

⁹² *Ibid.*, Para 40.

⁹³ *Ibid.*, Art 57.

⁹⁴ *Ibid.*, Para 103, 69

⁹⁵ *Ibid.*, Para 105.

įvykdymo procesuose. Viešųjų pirkimų etikos laikymasis siekiant užkirsti kelią išnaudojimui ir prekybai žmonėmis yra ta sritis, kurioje Baltijos jūros regiono valstybės jau taiko inovatyvią praktiką (žr. 4 pavyzdį). Ateityje šios pastangos gali būti panaudotos siekiant stiprinti prekybos žmonėmis priverstiniam darbui prevenciją savo šalyje ir užsienyje.

4 pavyzdys. Prekybos etikos iniciatyvos Šiaurės valstybėse

Nuo 2007 m. Norvegijos prekybos etikos iniciatyva (IEH)⁹⁶ yra pagrindinė viešųjų pirkimų etikos reikalavimų laikymosi stebėtoja. Tai daugiašalė iniciatyva, kurioje bendradarbiauja NVO, profesinės sąjungos, verslo ir Norvegijos įmonių federacijos atstovai. IEH ragina valstybės institucijas elgtis atsakingai ir pirkti tik tas prekes ir paslaugas, kurios yra pagamintos laikantis aukštų etinių ir socialinės apsaugos standartų, įskaitant sąžiningą darbą. 2013 m. IEH kartu su Norvegijos užsienio reikalų ministerija parengė Tinkamo žmogaus teisių užtikrinimo globalioje subrangovų veikloje vadovą⁹⁷. Jame nurodyta, kaip įmonės, įskaitant smulkųjį ir vidutinį verslą, gali užkirsti kelią žmogaus teisių pažeidimams. IEH parengė kvalifikacinius kriterijus, pagal kuriuos galima atmesti tuos pasiūlymus, kurių teikėjai nėra suinteresuoti užtikrinti prekybos etikos laikymosi⁹⁸.

Panaši struktūra veikia ir Danijoje. Danijos prekybos etikos iniciatyva (DIEH) buvo įsteigta 2008 m. Tai daugiašalė platforma, kurioje bendradarbiauja profesinės sąjungos, verslo asociacijos, NVO ir įmonės bei kuri skatina laikytis prekybos etikos ir atsakingai valdyti prekių ir paslaugų teikimo procesus Danijos įmonėse ir valstybės institucijose. DIEH tikslas – nustatyti ir skatinti taikyti gerąją praktiką bei padėti įgyvendinti įmonių elgesio kodeksus, ypač jų nuostatas dėl žmogaus teisių ir sąžiningo darbo⁹⁹.

IEH ir DIEH taip pat pradėjo bendradarbiauti su Šiaurės Ministrų Taryba dėl Šiaurės regiono įmonių socialinės atsakomybės programos, ypač orientuotos į prekybos etiką ir atsakingą prekių ir paslaugų teikimo valdymą, rengimo. Šiaurės prekybos etikos tinklas siekia dalytis žiniomis ir informacija su daugiašalėmis iniciatyvomis Šiaurės valstybėse, koordinuoti bendras pastangas ir mokyti Šiaurės valstybių įmones atsakingo verslo elgesio¹⁰⁰. Šios iniciatyvos skatina atsakingą verslo veiklą užsienyje ir skiria nemažai dėmesio pažeidimų ir išnaudojimo darbe Šiaurės valstybėse problemoms spręsti.

⁹⁶ <<http://etiskhandel.no/English>> [žiūrėta 2014-04-28].

⁹⁷ <<http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=10082>> [žiūrėta 2014-04-28].

⁹⁸ <http://etiskhandel.no/English/Public_procurement/index.html> [žiūrėta 2014-04-28].

⁹⁹ <<http://www.dieh.dk/in-english/who-we-are/>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁰⁰ Nordic Ethical Trading Framework. March 2013.

5 pavyzdys. JAV vykdomasis įsakymas dėl apsaugos nuo prekybos žmonėmis stiprinimo, sudarant federalines sutartis

2012 m. JAV Prezidentas išleido vykdomąjį įsakymą dėl apsaugos nuo prekybos žmonėmis stiprinimo, sudarant federalines sutartis. Šiuo vykdomuoju įsakymu siekiama užtikrinti, kad didžiausia pasaulyje prekių ir paslaugų pirkėja JAV Vyriausybė neremtų prekybos žmonėmis. Įsakymas aiškiai draudžia federaliniams rangovams, rangovų darbuotojams, subrangovams ir jų darbuotojams naudoti apgaulingas arba nesąžiningas įdarbinimo praktikas, kaip antai: neteisingai interpretuoti pagrindines darbo sąlygas, įskaitant atlyginimus ir išmokas, darbo vietą ir apgyvendinimo sąlygas, išskaičiuoti atlygį už įdarbinimo paslaugas, atimti darbuotojų tapatybės dokumentus (pasus arba vairuotojo teises).

Be to, sutarties sąlygose numatyta, kad Vyriausybės rangovai ir jų subrangovai privalo sutikti besąlygiškai bendradarbiauti ir leisti perkančiosioms agentūroms ir žinyboms atlikti auditus ir tyrimus. Detalios sutarčių sąlygos yra taikomos rangos ir subrangos paslaugoms, kai perkamos prekės ar paslaugos yra teikiamos už JAV ribų ir jų kaina viršija 500 000 JAV dolerių. Jos nustato, kad įmonės turi laikytis vidaus taisyklių, kurios darbuotojams neleisti vykdyti prekybos žmonėmis, darbuotojai apie tai būtų informuoti ir būtų nustatyta tvarka darbuotojams be baimės pranešti apie bet kokius veiksmus, dėl kurių būtų nutraukta rangos sutartis. Taip pat įmonės turi užtikrinti, kad įdarbinimo ir siūlomo darbo atlygio nuostatos įgalina naudotis įdarbinimo įmonių su atitinkamai apmokytu personalu paslaugomis, darbuotojai nemoka atlygio už įdarbinimą, o atlyginimai atitinka paskirties valstybės teisinius reikalavimus¹⁰¹.

2.7. Įmonių veiklos skaidrumo didinimas: aiškios atsakomybės ir atskaitomybės taisyklės įdarbintojams ir darbdaviams

→ Valstybės turėtų priimti teisės aktus, kurie įpareigotų įmones, dirbančias sektoriuose, kuriuose dažniausiai nustatomi darbuotojų išnaudojimo atvejai, atskleisti informaciją apie savo ir subrangovų veiklą ir pagrindinių TDO darbo standartų laikymąsi¹⁰².

→ Valstybės turėtų peržiūrėti ir sugriežtinti teisės aktus ir (arba) atitinkamus susitarimus dėl solidarios įmonių atsakomybės laikytis kolektyvinių susitarimų ir (arba) minimalių atlyginimų ir darbo standartų, ypač įsipareigojimų dėl darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimų įgyvendinimo užtikrinimo rangovų ir subrangovų veikloje, ypač tuose sektoriuose, kuriuose dažniausiai įdarbinami migrantai ir nustatomi darbuotojų išnaudojimo atvejai.

→ Valstybės turėtų peržiūrėti įmonių atsakomybę tarptautinės veiklos atvejais reglamentuojančių teisės aktų taikymą, t. y. jos turėtų paaiškinti įvairių suin-

¹⁰¹ <<http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁰² Žr. 1998 m. TDO pagrindinių principų ir teisių darbe deklaraciją, kurią sudaro aštuonios visuotinės TDO konvencijos. Taip pat žr. I skyrių „Pagrindiniai principai ir standartai“.

teresuotųjų šalių atsakomybę įdarbinant darbuotojus ir ieškoti būdų išvengti abejotinų strategijų, kurios gali atsirasti dėl darbuotojų perkėlimo ir dėl kurių diegiamos fiktyvios savisamdos ir kitokios schemos, kai išlaidas ir riziką turi prisiimti darbuotojai.

→ Kai darbdavys yra subrangovas, turi būti užtikrinama, kad jo rangovas kartu arba vienas prisiimtų atsakomybę už visus nesumokėtus atlyginimus, mokesčius ir socialinio draudimo įmokas¹⁰³. Valstybės turėtų išplėsti šią nuostatą ir diegti solidarios atsakomybės sistemas dėl minimalaus atlyginimo arba vienodų standartų (pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties sąlygų) ir sveikatos bei darbo standartų laikymosi visuose, ypač su išnaudojimu susijusiuose ūkio sektoriuose, kurios būtų privalomos visiems rangovams ir subrangovams¹⁰⁴.

→ Valstybės turėtų periodiškai peržiūrėti ir patikslinti teisės aktus, taisykles ir strategijas dėl įdarbintojų ir darbdavių atsakomybės, kad darbuotojai galėtų reikalauti žalos atlyginimo už jų teisių pažeidimus iš visų su jų įdarbinimu kilmės ir paskirties valstybėse susijusių fizinių ir juridinių asmenų¹⁰⁵. Taisyklės turėtų nustatyti aiškius kriterijus, kas yra pirmiausia atsakingas už darbuotojo įdarbinimo ir darbo sąlygas.

Kontekstas

Darbuotojų įdarbinimo procese dalyvauja vis daugiau subjektų ir netgi įdarbinimo agentūrų ir subrangovų tinklai, todėl tipiniai trišaliai darbo santykiai tarp darbdavio, darbuotojo ir įdarbinimo agentūros tampa vis retesni¹⁰⁶. Daugiašaliai darbuotojų įdarbinimo santykiai tampa vis dažnesni, tad dažnai kyla neaiškumų dėl darbdavio tapatybės ir darbuotojo statuso (įmonės darbuotojas ar savarankiškai dirbantis asmuo ir pan.) bei įdarbinimo sąlygų skaidrumo ir aiškumo. Esant tokiai situacijai, stipriai ribojama galimybė taikyti darbo teisės nuostatas ir ginti darbuotojų teises.

Kai kuriose Baltijos jūros regiono valstybėse atliktų tyrimų rezultatai rodo, kokie sudėtingi gali būti darbo santykiai, ypač darbuotojų komandiravimo arba fiktyvių savisamdos schemų atvejais, kurie tampa vis populiariesni ir kuriais dažnai piktnaudžiaujama, dėl ko vis sudėtingiau tampa nustatyti darbo santykių šalis ir jų

¹⁰³ Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, 20 sk. 8 str.

¹⁰⁴ Duomenų sąžiningumo nuostata (angl. *due diligence*) turėtų būti apibrėžta nacionaliniuose teisės aktuose tam, kad pirkėjai, kurie ėmėsi visų reikiamų priemonių, būtų atleisti nuo atsakomybės.

¹⁰⁵ 2006 m. TDO daugiašalė darbo jėgos migracijos sistema.

¹⁰⁶ Dažnai darbuotoja (-s) yra įdarbinta (-s) privačios įdarbinimo agentūros ir sudaro su ja (juo) darbo sutartį, tačiau ji (-s) perkeliama (-s) į samdančios įmonės darbovietę, kuri kontroliuoja jo (-s) darbą, tačiau neturi jokių sutartinių santykių su darbuotoju (-a).

atsakomybę¹⁰⁷. Tipinis pavyzdys yra uogų skynimas Švedijoje. Tyrimų rezultatai atkreipė dėmesį į faktą, kad uogų skynimo versle dalyvauja daug suinteresuotųjų šalių ir trūksta atsakaitomybės, daugiausia dėl aiškumo, kas yra atsakingas už uogų rinkėjų darbo sąlygas, stokos¹⁰⁸. Suomijoje situacija yra dar sudėtingesnė, kadangi uogų rinkėjai iš užsienio laikomi savarankiškai dirbančiais, tad darbo inspektoriai negali kontroliuoti galimų pažeidimų dėl viršvalandžių ir darbo sąlygų¹⁰⁹. Daugeliui žmonių šių santykių nepripažinimas darbo santykiais, nors faktiškai jie atitinka šių santykių kategoriją, kelia iššūkių¹¹⁰.

Šiuolaikinis darbo rinkos santykių sudėtingumas iš valstybių reikalauja peržiūrėti ir tobulinti teisinę bazę, kad darbuotojai galėtų ginti savo teises pažeidimų atvejais ir kad būtų aiškiai nustatoma, kas iš daugelio suinteresuotųjų šalių yra atsakingas už įdarbinimo taisyklių pažeidimus. Šios aiškios taisyklės taip pat yra būtinos vienodoms verslo sąlygoms nustatyti ir užkirsti kelią nesąžiningai veikiančių ir įstatymų spragomis besinaudojančių įmonių veiklai.

Kitas visiems rūpimas iššūkis, nustatytas tyrimų metu, yra susijęs su rangovų ir subrangovų veiklos skaidrumo stoka ir nuolatiniams darbuotojų migrantų teisių pažeidimais, ypač daug darbo jėgos reikalaujančiuose sektoriuose (pavyzdžiui, valymo, žemės ūkio, restoranų, statybų ir pan.), kai dalyvauja daug subrangovų¹¹¹. Kai kuriose Šiaurės valstybėse NVO pradėjo informuotumo didinimo iniciatyvas apie Šiaurės valstybių pasaulinių korporacijų poveikį žmogaus teisėms tolimose šalyse, į kurias buvo perkelta gamyba. Ir nors visuomenė gali žinoti apie apgaulingas subrangos schemas ir piktnaudžiavimą įdarbinant sektoriuose, kuriuose gaminamos prekės Šiaurės rinkai, viešosios nuomonės tyrimai rodo, kad dauguma visuomenės ignoroja tą faktą, kad darbuotojai migrantai yra išnaudojami ir jų valstybėse.

Atsižvelgdamos į šiuos įrodymus, valstybės turi reikalauti iš verslo, ypač viešiančio darbuotojų išnaudojimo rizikos sektoriuose, užtikrinti žmogaus teisių apsaugą ir teikti duomenis, kaip kovojama su tokiais atvejais. Didesnis rangovų ir subrangovų veiklos skaidrumas taip pat padėtų darbuotojams padaryti pagrįstą sprendimą, prieš vykstant dirbti į užsienį¹¹². Be to, atsižvelgiant į nustatytą pa-

¹⁰⁷ Soo & Markina 2013, op. cit., 262, 297.

¹⁰⁸ Vogiazides & Hedberg 2013, op. cit., 222–223.

¹⁰⁹ Jokinen, Anniina (2012): Berry Pickers – Victims of Trafficking? In Joutsen, Matti (eds.) (2012): New types of crime, 31–32.

¹¹⁰ See e.g. Wallin, Markku (2014): Ehdotuksia ulkomaalaisten olosuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi. Helsinki: TEM.

¹¹¹ Žr. 1 išnašą ir Allain et al. 2013, op. cit.

¹¹² van Opijnen, Marjon & Oldenziwl, Joris (2011): Responsible Supply Chain Management. Potential success factors and challenges for addressing prevailing human rights and other CSR issues in supply chains of EU-based companies, 97.

žeidimų sunkumą ir dažnumą bei dažną teisinių priemonių, kuriomis galėtų pasinaudoti darbo išnaudojimo aukos, trūkumą, būtų svarbu peržiūrėti galiojančius teisės aktus ir patikslinti nuostatas dėl rangovų ir subrangovų atsakomybės ir sugriežtinti nuostatas dėl jų atskaitomybės. ES sankcijų darbdaviams direktyva įpareigoja sukurti solidarios atsakomybės mechanizmą. Tam tikromis sąlygomis rangovui, kurio tiesioginis subrangovas yra darbdavys, gali tekti sumokėti finansines sankcijas, atlyginimų nepriemokas ir socialinio draudimo įmokas¹¹³. Pagrindinė tokios atsakomybės priežastis yra griežtesnės sankcijos už teisės aktų reikalavimų nesilaikymą, kai atsiranda nusikaltimo rizika.

Neseniai ES atlikti atsakomybės dėl darbuotojų teisių ir darbo teisės įgyvendinimo užtikrinimo subrangos procesuose pasidalijimo tyrimai parodė, kad esama daug teisinių schemų ir verslo savireglamentavimo priemonių, siekiant užkirsti kelią darbuotojų teisių pažeidimams¹¹⁴. Tyrimai įrodė, kad tik keliose Baltijos jūros regiono valstybėse (pavyzdžiui, Suomijoje, Norvegijoje ir Vokietijoje) teisės aktai nustato solidarią atsakomybę už tinkamų atlyginimo ir (arba) darbo sąlygų neužtikrinimą¹¹⁵. Kai kuriose šalyse prievolę subrangovui, įskaitant ir privačias įdarbinimo agentūras, užtikrinti ir laikytis atitinkamam ūkio sektoriui nustatytų minimalių darbo sąlygų nustato sektoriaus kolektyvinės sutartys (žr. 6 pavyzdį), tačiau tarp valstybių esama didelių skirtumų, priemonės dažnai yra skirtingos teisinės reikšmės ir pobūdžio, galioja tik tam tikruose sektoriuose (ypač statybų) ir netaikomos kituose sektoriuose, kuriuose nustatoma daug darbuotojų išnaudojimo atvejų. Labai retais atvejais šios priemonės taikomos visiems rangovams ir subrangovams: paprastai apsiribojama pirmos grandies subranga, taigi atrodo, kad jos turi gana ribotą prevencinį poveikį nesąžiningiems darbo jėgą išnaudojantiems verslo subjektams, ypač sudėtingų tarptautinių situacijų atvejais. Šiuo tikslu reikia atidžiai peržiūrėti teisės aktus¹¹⁶. Labai svarbu, kad teisės aktai aiškiai nustatytų atsakomybę, kurią verslo įmonė turi prisiimti už savo partnerių veiksmus, įskaitant jų partnerių nustatymo kriterijus. Tokie teisės aktai turi būti įgyvendinami praktikoje, todėl reikia apibrėžti sąlygas, kada rangovui netaikoma atsakomybė, kadangi jis ėmėsi nustatytų priemonių darbuotojų teisėms užtikrinti¹¹⁷.

¹¹³ Direktyva 2009/52/EB, op. cit., 20 skyr. 8 str., tačiau vis dar trūksta informacijos ir duomenų apie šios Direktyvos įgyvendinimą.

¹¹⁴ Jorens et al. (2012): Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union: final study (research commissioned by the European Commission). Project DG/Empl/B2-VC/2011/0015.

¹¹⁵ *Ibid.*, 144. See also Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 88.

¹¹⁶ Jorens et al. 2012, op. cit., 144–154.

¹¹⁷ HRC 2011, op. cit., Para 17.

6 pavyzdys. Rangovų ir subrangovų atsakomybė Olandijoje

Olandijos įmonių atsakomybės sistema nustato vienodas atlyginimų apmokestinimo ir socialinių įmokų sąlygas visų verslo sektorių visiems rangovams ir subrangovams. Statybų sektoriuje tiekimo sistema numato ir minimalių atlyginimų, atostogų apmokėjimo ir kitų kolektyvinėje sutartyje numatytų darbo sąlygų užtikrinimą. Įmonių atsakomybės sistema taikoma ir samdančiosioms šalims, ir laikinuosius darbuotojus įdarbinančioms agentūroms.

Įmonių atsakomybės sistema taikoma ne tik pagrindiniam rangovui, bet ir visiems jo subrangovams bei savarankiškai dirbantiesiems. Rangovas gali būti atleistas nuo šios atsakomybės, jei jis perveda tam tikrą rangos vertės dalį į atskirą garantinę sąskaitą. Esant pažeidimams, atsakingos valstybės institucijos gali konfiskuoti šiuos pinigus tiesiogiai iš sąskaitos. Atlikus įstatymų pakeitimus 2012 m., darbuotojai migrantai turi teisę kreiptis dėl priklausančio atlyginimo išmokėjimo į kitą subrangovą arba rangovą, jeigu negali gauti atlyginimo iš tiesioginio darbdavio.

Olandijos žinybų nuomone, jų įdiegta atsakomybės sistema veikia gerai ir veiksmingai. Nustatoma rangovų ir subrangovų atsakomybė už verslo veiklos atsekamumą, jie yra skatinami įsitikinti, ar jų partneriai yra tinkamai įregistruoti ir nėra nusižengę praeityje. Garantinių sąskaitų sistema ypač pasiteisino statybų sektoriuje, kur daug rangovų nusprendė nesudaryti sutarčių su subrangovais, kurie nėra atidarę garantinių sąskaitų. Ši sistema nėra veiksminga samdos agentūrų sektoriuje¹¹⁸.

7 pavyzdys. Kalifornijos įstatymas dėl rangovų ir subrangovų skaidrumo

2010 m. priimtas Kalifornijos įstatymas dėl rangovų ir subrangovų skaidrumo, įsigaliojęs 2012 m., nustato prievolę didiesiems (kurių pajamos visame pasaulyje viršija 100 mln. JAV dolerių per metus) mažmeninės prekybos tinklams ir gamintojams, vykdančioms verslą Kalifornijos valstijoje, nurodyti priemones, kuriomis siekiama panaikinti vergiją ir prekybą žmonėmis jų rangovų ir subrangovų, tiekiančių prekes, veikloje. Ši informacija turi būti prieinama vartotojams, t. y. turi būti paskelbta mažmeninės prekybos tinklo ar gamintojo interneto svetainėje lengvai suprantama kalba. Pranešime turi būti nurodyta, kaip mažmeninės prekybos tinklas arba gamintojas: 1) tikrina prekių tiekimo rangovų ir subrangovų veiklą, vertina prekybos žmonėmis ir vergijos atsiradimo riziką, kokių priemonių imasi tokios rizikos nustatymo atvejais; 2) vykdo tiekėjų auditus siekdamas nustatyti, ar tiekėjai laikosi įmonės standartų; 3) reikalauja iš tiesioginių tiekėjų patvirtinimo, kad prekių sudedamosios medžiagos buvo gautos ar pagamintos laikantis įstatymų dėl vergijos ir prekybos žmonėmis valstybėje arba valstybėse, kuriose yra vykdomas verslas; 4) užtikrina vidaus atskaitomybės standartų ir procedūrų taikymą darbuotojams arba rangovams, kurie nesilaiko įmonės standartų dėl vergijos ir prekybos žmonėmis prevencijos; ir 5) tiesiogiai atsakingiems už bendradarbiavimą su rangovais ir subrangovais valdymą įmonės darbuotojams ir vadovams organizuoja mokymus apie vergijos ir prekybos žmonėmis prevenciją. Patikrinimus turi atlikti nepriklausomi auditoriai, o jeigu taip nedaroma, tai turi būti atskleista¹¹⁹.

¹¹⁸ Ministry of Employment and the Economy (2012): *Selvitys eurooppalaisista tilaajavastuujärjestelmistä*. Raportti 27/2012. Helsinki.

¹¹⁹ Senate Bill No. 657: <<http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>> [žiūrėta 2014-04-28].

2.8. Audito įmonių kontrolės reglamentavimas

→ Valstybės turėtų apsvarstyti galimybę reglamentuoti audito įmonių, įskaitant socialinius auditus atliekančias įmones, kontrolę jų skaidrumui ir atskaitomybei užtikrinti. Be to, valstybės, bendradarbiaudamos su verslo asociacijomis, audito įmonėmis ir profesinėmis sąjungomis, turėtų sukurti mechanizmus, kaip audito įmonės turėtų pranešti teisėsaugai apie išnaudojimo ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui požymius ir įtarimus¹²⁰.

Kontekstas

Kai kurios įmonės kreipiasi į socialinės apsaugos ar etikos standartų laikymosi auditą atliekančias įmones patikrinti, įvertinti ir pranešti, kaip jų partneriai ir subrangovai laikosi socialinės apsaugos ir kitų (pavyzdžiui, aplinkosaugos) standartų. Tokie auditai visada yra pavėluoti, nes žmogaus teisių užtikrinimo stebėsenai turi būti proaktyvi, tęstinė veikla. Skirtinguose verslo sektoriuose vyrauja skirtingos audito praktikos ir tik keliais atvejais buvo nustatyta prekyba žmonėmis priverstiniam darbui. Teigiama, kad taip yra dėl trijų pagrindinių priežasčių. Pirma, įmonės dažnai audituoja tik savo pagrindinius subrangovus ir nieko nežino apie smulkias pastariesiems dirbančias įmones. Antra, socialinės apsaugos auditai paprastai yra orientuoti į prekių tiekimo grandinę, tad dažniausiai yra tikrinamos tiesiogiai pasamdytų darbuotojų darbo sąlygos ir gerokai rečiau tų darbuotojų, kuriuos pasamdė subrangovams dirbančios įmonės. Trečia, verslas užsako socialinės apsaugos auditus savo vidaus poreikiams ir auditoriai vykdo verslo įmonės suteiktus įgaliojimus. Be to, audito rezultatai yra konfidencialūs, o auditoriai ne visada privalo pranešti teisėsaugai apie pastebėtus pažeidimus¹²¹. Dėl šių priežasčių rekomenduojama reglamentuoti socialinės apsaugos audito verslo veiklos kontrolę siekiant gerinti jų veiklos skaidrumą ir atskaitomybę. Taip pat reikės organizuoti specialius mokymus audito įmonėms ir ugdyti jų gebėjimus nustatyti išnaudojimo ir prekybos žmonėmis atvejus sudėtingose rangovų ir subrangovų grandinėse.

¹²⁰ Allain et al. 2013, op. cit., 66–67.

¹²¹ *Ibid.*, 58–59.

3 skyrius. Rekomendacijos įmonėms: deramas dėmesys piktnaudžiavimo įdarbinant migrantus ir jų išnaudojimo darbe prevencijai

Per pastaruosius kelerius metus verslo bendruomenės dalyvavimas stiprinant pagarbą žmogaus teisėms ir užkertant kelią prekybai žmonėmis pastebimai augo. 2006 m. kai kurios globalios verslo įmonės, įskaitant ir privačias įdarbinimo agentūras, pasirašė Atėnų etikos principus¹²², kuriuose įtvirtinta prekybos žmonėmis visiško netoleravimo politika. Nuo to laiko buvo imtasi ir daugiau panašių iniciatyvų¹²³, buvo platinama informacinė ir mokomoji medžiaga, skirta verslo bendruomenei mobilizuoti ir įtraukti į prekybos žmonėmis prevenciją¹²⁴. Tačiau pasaulio politikos darbotvarkėje naują lapą atvertė ir atsakomybę už pagarbą žmogaus teisėms kaip globalų visų verslo įmonių elgesio standartą įtvirtino 2011 m. priimti JT Pagrindiniai verslo ir žmogaus teisių principai¹²⁵.

„Verslo įmonės turi gerbti žmogaus teises. Tai reiškia, kad jos turi vengti žmogaus teisių pažeidimų ir šalinti neigiamą žmogaus teisėms daromą poveikį, su kuriuo jos yra susijusios.“¹²⁶ Šis reikalavimas bei valstybės pareiga saugoti žmo-

¹²² End Human Trafficking Now, Athens Ethical Principles, adopted in Athens, 23 January 2006. Prieiga per internetą: <http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens_principles.pdf> [žiūrėta 2014-04-24].

¹²³ Pavyzdžiui, Tarptautinė privačių įdarbinimo agentūrų konfederacija (CIETT) įsipareigojo vykdyti prekybos žmonėmis prevenciją ir priėmė elgesio kodeksą, kuriame, be kita ko, numatyta iš ieškančiųjų darbo neimti įdarbinimo mokesčio. 2008 m. CIETT narėmis esančios organizacijos ir Tarptautinis profesinių sąjungų tinklas (angl. *Union Network International, UNI*) pradėjo pasaulinę iniciatyvą, skirtą užtikrinti saugioms ir sąžiningoms sąlygoms asmenims, kuriuos samdo laikino įdarbinimo agentūros, bei kovoti su prekyba žmonėmis, užkertant kelią nesąžiningai apgavikiškų agentūrų konkurencijai. Prieiga per internetą: <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_CiETT_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf> [žiūrėta 2014-04-24]. Be kitų iniciatyvų: HBR 2012, op. cit.; Verité 2011, op. cit; Verité and Manpower (2012): An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking. Tarp iniciatyvų, kuriose dalyvauja daugelis suinteresuotųjų šalių, paminėtinas JT Pasaulinis susitarimas. Tai – strateginė politikos iniciatyva įmonėms, kurios įsipareigojo suderinti savo veiklą ir strategijas su dešimt visuotinai pripažintų principų žmogaus teisių, darbo, aplinkosaugos ir kovos su korupcija srityse, įskaitant ir įsipareigojimą panaikinti priverstinį darbą. Prieiga per internetą: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>> [žiūrėta 2014-04-24].

¹²⁴ UN GIFT: End Human Trafficking Now! Campaign (EHTN!), eLearning Tool on Human Trafficking. Prieiga per internetą: <<http://www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html>> [žiūrėta 2014-04-28]; ILO (2011): Eradicating Forced Labour from Supply Chain; ILO (2008): Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business. Geneva: ILO; US Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Reducing Child Labor and Forced Labor: A Toolkit for Responsible Businesses. Prieiga per internetą: <<http://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/index.htm>> [žiūrėta 2014-04-24].

¹²⁵ HRC 2011, op. cit.

¹²⁶ HRC 2011, op. cit. p. 11.

gaus teises ir užtikrinti veiksmingas teisių gynimo priemonės pažeidimų atveju ir sudaro JT Pagrindinių verslo ir žmogaus teisių principų esmę. „Žmogaus teisių pažeidimai – prekybos žmonėmis ir priežastis, ir pasekmė.“¹²⁷ „Valstybės pagal tarptautinę teisę privalo dėti deramas pastangas užkardyti ir iširti prekybos žmonėmis atvejus, vykdyti prekeivių žmonėmis baudžiamąjį persekiojimą ir padėti prekybos žmonėmis aukoms bei jas apsaugoti.“¹²⁸

Nors pirmiausia atsakomybė už žmogaus teisių apsaugą tenka valstybėms, verslo įmonės turi užtikrinti, kad nedalyvautų ir nebendrininkautų prekybos žmonėmis nusikaltimuose, t. y. kad sąmoningai neteiktų praktinės pagalbos ir neskatintų daryti šio nusikaltimo¹²⁹. Kitaip tariant, JT Pagrindiniai verslo ir žmogaus teisių principai reikalauja, kad, vykdydamos pareigą gerbti žmogaus teises, įmonės nedalyvautų prekybos žmonėmis nusikaltimuose ir jų neįvykdytų savo veiksmis, t. y. „savo pačių veikla arba per savo verslo santykius“¹³⁰.

Prie prekybos žmonėmis prevencijos verslo įmonės gali prisidėti labai daug, pradedant tuo, kad jos yra įdarbinimo agentai ir darbdaviai. Remiantis JT Pagrindiniais verslo ir žmogaus teisių principais, įmonių pareiga gerbti žmogaus teises mažų mažiausiai reikalauja laikytis Tarptautinėje žmogaus teisių chartijoje¹³¹ ir TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe¹³² nustatytų principų. Taigi, padorus darbo užtikrinimas ir nacionalinės darbo teisės laikymasis – pradinis esminis atskaitos taškas¹³³. Be to, verslo sektorius su prekyba žmonėmis gali reikšmingai kovoti savo korporatyvinės atsakomybės ir atskaitomybės iniciatyvomis, kuriomis siekiama sumažinti verslo įmonių įtraukimo į prekybą žmonėmis riziką ir apsaugoti jų bei jų prekių ženklo įvaizdį. Privatusis sektorius kartu su valstybės valdžios institucijomis, profesinėmis sąjungomis ir civiline visuomene taip pat gali prisidėti sprendžiant socialinius, ekonomi-

¹²⁷ UN OHCHR (2010): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking. Commentary, Guideline 1.

¹²⁸ *Ibid.*, 2 principas.

¹²⁹ HRC 2011, op. cit., p. 17.

¹³⁰ JT Pagrindinių principų dėl įmonių atsakomybės už žmogaus teisių apsaugą prekybos žmonėmis atvejais taikymo analizė pateikta Jägers, Nicola & C. Rijken Conny (2014): Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations. Northwestern Journal of International Human Rights, Volume 12, Issue 1, Article 3. Įdomu tai, kad jie įrodinėja, jog dėl vergovės draudimo *jus cogens* pobūdžio reikėtų kalbėti apie korporatyvinę pareigą, o ne paprasčiausiai apie korporatyvinę atsakomybę.

¹³¹ Tarptautinę žmogaus teisių chartiją sudaro Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių ir Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas bei du jo fakultatyvūs protokolai.

¹³² 1998 m. TDO deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe nustatytų principų. Ją sudaro aštuonios visuotinės TDO konvencijos.

¹³³ HRC 2011, op. cit., p. 12.

nius ir kitus veiksnius (pavyzdžiui, organizuoto nusikalstamumo išsiskverbimo į teisėtą ekonomiką problemą), kurie kuria darbuotojus išnaudojančią aplinką ir iškraipo įmonių konkurencijos ir sąžiningos veiklos sąlygas. Be to, svarbu ir tai, kad verslo įmonės gali vaidinti lemiamą vaidmenį remiant prekybos žmonėmis aukų socialinę integraciją ir jų įtraukimą į darbo rinką.

Pagarba žmogaus teisėms tapo privalomu verslo elgesio standartu, o išnaudojimo ir prekybos žmonėmis priverstiniam darbui prevencija verslo interesams tarnauja dėl daugelio priežasčių. Pirmiausia, tai padeda valdyti labai dideles teises, reputacijos, ekonomines, finansines ir socialines rizikas, kurios gali turėti įvairiapusių poveikį skirtingiems verslo veiklos aspektams. Iš tiesų kartais įmonėms, ypač privačioms įdarbinimo agentūroms, gali kilti didelių sunkumų vykdant pareigą užtikrinti žmogaus teisių apsaugą dėl to, kad nėra veiksmingų teisės aktų, silpnos jų vykdymo priežiūros priemonės, plačiai paplitusios neoficialių operatorių melagingos ir nesąžiningos praktikos bei valstybės nesugebėjimas užtikrinti žmogaus teisių apsaugą.

Išsiaiškinus, kad įmonės yra susijusios su prekyba žmonėmis arba ją toleravo, jų geras vardas gali labai stipriai nukentėti. Dėl to gali būti prarasta daug pelno ir užsakymų, taip pat nuo jų gali nususukti potencialūs investuotojai. Dėl to joms gali būti sunkiau gauti valstybės finansavimą arba pasirašyti sutartis su valstybės institucijomis ir gali tekti dalyvauti ilguose tyrimuose. Be to, šie veiksmai gali sulaukti didelio žiniasklaidos ir civilinės visuomenės dėmesio, sukompromituoti įmonės ir prekės ženklo įvaizdį. Nereikia nuvertinti ir teisinės rizikos. Nors bylų dėl prekybos žmonėmis skaičius vis dar yra labai nedidelis, tokias bylas vis dažniau pradėta kelti bendrovėms ir joms kyla didelė baudžiamosios ir civilinės teisės sankcijų rizika¹³⁴.

Išnaudojimo ir prekybos žmonėmis prevencija tarnauja įmonių interesams. Korporatyvinė atsakomybė ir atskaitomybė – tai būdas, leidžiantis valdyti šias sudėtingas rizikas ir jas paversti galimybėmis kurti prekės ženklo įvaizdį, užsitar-nauti gerą vardą, susikurti naują teigiamą įvaizdį visuomenėje bei gauti naujos finansinės grąžos. Pačioms įmonėms naudinga būti iniciatyvioms ir dalyvauti sprendžiant vis didesnę visuomenės susirūpinimą keliančius išnaudojimo darbe

¹³⁴ Tokių bylų buvo JAV. Žr., pvz., Top U.S. Law Firms File Multiple Human Trafficking Lawsuits Against Signal International, LLC - <<https://www.aclu.org/human-rights-immigrants-rights/top-us-law-firms-file-multiple-human-trafficking-lawsuits-against>>; <<http://www.usnews.com/news/articles/2013/08/08/more-human-trafficking-lawsuits-filed-against-major-us-shipbuilder>>; byla „Global Horizon“ <<http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2011/04/21/feds-file-human-trafficking-suit-against-farm-labor-contractor/>>; „Adhikari v. Daoud & Partners et al.“, 697 F. Supp. 2d 674 (S.D. Tex. 2009) (dėl nepalietiečių darbininkų ir likusių gyvų jų šeimų narių ieškinio JAV rangovui ir jo filialams, remiantis Prekybos žmonėmis aukų apsaugos įstatymu, teismas ieškinį atmetė); „US v. Kil Soo Lee“, 472 F.3d 638 (9th Cir. Haw. 2006) (Amerikos Samoa aprangos gamyklos savininkas nuteistas už darbininkų laikymą priverstinės vergijos sąlygomis).

ir prekybos žmonėmis klausimus, aktyviai kartu su partneriais dirbti vertės kūrimo grandinėje, palaikyti ryšius su NVO ir ypač klausytis savo darbuotojų ir jų atstovų, siekiant kartu nustatyti geriausius būdus kovoti su piktnaudžiavimu įdarbinant ir išnaudojimu darbe bei saugant jų bendrus interesus.

Be to, naujausi su viešųjų pirkimų etika susiję pokyčiai yra dar viena priežastis, dėl kurios verta aktyviai dalyvauti išaiškinant, užkardant ir mažinant galimus žmogaus teisių pažeidimus, tokius kaip išnaudojimas ir prekyba žmonėmis. Dėl to JT Pagrindiniai verslo ir žmogaus teisių principai reikalauja, kad verslo įmonės priimtų politinius išpareigojimus, vykdytų išsamius pažeidimų patikrinimus ir nustatytų procesus padėčiai ištaisyti¹³⁵.

Šios rekomendacijos pirmiausia skirtos įmonėms, dirbančioms įdarbinimo ir darbuotojų paieškos sektoriuose¹³⁶. Privačios įdarbinimo agentūros kai kuriais atvejais teikia tik darbuotojų paieškos paslaugas ir aprūpina darbuotojais įmones, kurios juos įdarbina tiesiogiai. Kitais atvejais agentūros teikia ir darbuotojų paieškos, ir įdarbinimo paslaugas trečiosioms šalims (darbuotojais besinaudojančioms įmonėms). Tokiu atveju agentūra yra darbuotojo darbdavys ir yra atsakinga už darbo užmokesčių bei kitas darbo santykių paslaugas, o priežiūra ir kita kasdienė darbuotojo užduočių vadyba paprastai paliekama darbuotojo paslaugas naudojančiai įmonei, į kurią siunčiamas darbuotojas; tokie darbo santykiai paprastai yra vadinami trišaliais darbo santykiais¹³⁷. Darbuotojų paieškos ir įdarbinimo paslaugas teikiant vis didesniai subrangovų ir tarpininkų skaičiui, darbo santykiai tampa dar sudėtingesni ir painesni. Gali būti sunku net nustatyti visas šalis, jų vaidmenis ir atsakomybę.

Svarbu pažymėti, kad kai kurios šiose rekomendacijose siūlomos priemonės (t. y. susijusios su išnaudojimo darbe prevencija) taip pat yra labai svarbios ir kitoms įmonėms atliekant savo, kaip darbdavio, pareigas, ir ypač įmonėms, aprūpinančioms darbuotojais tuos sektorius, kuriuose dažniausiai nustatomi darbuotojų išnaudojimo atvejai (pavyzdžiui, valymo paslaugų, žemės ūkio ir restoranų). Tarptautinės darbdavių organizacijos nuomone, „pagrindiniai veiksmai, kurių, siekdamas sustabdyti prekybą žmonėmis ar išnaudojimą darbe, įmonės gali imtis, remdamosi savo elgesio kodeksais ar kitomis procedūromis, yra susiję su įdarbinimo procedūromis ir užtikrinimu, kad darbuotojai, jeigu norės, galės bet kada iš darbo išeiti“¹³⁸.

¹³⁵ HRC 2011, op. cit., p. 15.

¹³⁶ Įdarbinimo agentūrų apibrėžimas pateiktas TDO Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181 I straipsnyje.

¹³⁷ Taip pat žr. Europos Komisija 2013, op. cit., 7–8.

¹³⁸ Tarptautinė darbdavių organizacija (IOE) (2013): Priverstinio darbo ekspertų susitikimas. Paruošiamasis dokumentas darbdaviams, 19.

Šio skyriaus rekomendacijose remiamasi esamomis iniciatyvomis, kuriomis privačioms įdarbinimo agentūroms padedama įgyvendinti JT Pagrindinius verslo ir žmogaus teisių principus, konkrečiai nagrinėjant, kaip pagal šiuos principus yra suprantama pareiga nevykdyti prekybos žmonėmis ir nebendrininkauti darant ši nusikaltimą¹³⁹. Pasiūlytose priemonėse taip pat atsispindi pasiūlymai, gauti darbo ir kovos su prekyba žmonėmis klausimais konsultuojantis su civiline visuomene, akademikais ir tarptautinių organizacijų ekspertais, o svarbiausia tai, kad rengiant rekomendacijas prisidėjo ir savo perspektyvą pateikė kelios Baltijos jūros regione dirbančios privačios įdarbinimo agentūros¹⁴⁰.

Skyriaus pradžioje pateikiamos priemonės, užtikrinančios deramą piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe prevencijos procesą. Po to nagrinėjami klausimai, į kuriuos būtina atsižvelgti nustatant savikontrolės priemones, susijusias su migruojančių darbuotojų įdarbinimo etikos standartais. Skyriaus pabaigoje aprašomos savikontrolės priemonės, į kurias įmonės galėtų atsižvelgti siekdamos užkirsti kelią piktnaudžiavimui įdarbinant ir išnaudojimui darbe rangovų ir subrangovų grandinėse. Kartu su kiekviena iš keturių šiame skyriuje pristatytų rekomendacijų išdėstytos konkrečios praktinės priemonės ir pateikiamas su siūlomų priemonių kontekstu susijusių veiksnių, kuriuos jomis numatoma spręsti, komentarai. Be to, rekomendacijos papildytos atitinkamos praktikos pavyzdžiais.

3.1. Deramų piktnaudžiavimo įdarbinant ir išnaudojimo darbe prevencijos priemonių užtikrinimas

→ Įmonės turi įrodyti, kad imasi deramų priemonių nustatyti ir užkardyti žmogaus teisių pažeidimus ir sušvelninti jų neigiamą poveikį bei apie tai teikia informaciją¹⁴¹. Baltijos jūros regiono valstybių privačios įdarbinimo agentūros ir kitos įmonės, įdarbinančios darbuotojus migrantus į ūkio sektorius, kuriuose dažniausiai nustatomi darbuotojų išnaudojimo atvejai (pavyzdžiui, valymo paslaugų, žemės ūkio ir restoranų), raginamos:

- gilinti žinias apie darbuotojams migrantams kylančią piktnaudžiavimo įdarbinant, išnaudojimo darbe ir prekybos žmonėmis priverstinio darbo tikslais riziką;

¹³⁹ UN OHCHR (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework; HRB 2012, op. cit.; European Commission 2013, op. cit.; IHRB & Shift; Verité 2011, op. cit.; Verité & Manpower (2012): An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking.

¹⁴⁰ Su ekspertais buvo konsultuojamasi ADSTRINGO projekto susitikimuose, kurie 2013 m. gruodžio 11–12 d. vyko Stokholme ir 2014 m. kovo 12–13 d. – Vilniuje.

¹⁴¹ UN OHCHR 2011 op. cit., 15 principas.

- prisiimti konkretų įsipareigojimą visoje savo verslo veikloje, įskaitant ir rangovus bei subrangovus, užkirsti kelią prekybai žmonėmis privers-tiniam darbui, piktnaudžiavimui įdarbinant ir išnaudojimui darbe;
- šį įsipareigojimą įtvirtinti ir įgyvendinti tokių rizikų kontrolės, valdy-mo ir mažinimo strategijoje, įgyvendinti strategiją verslo principuose ir praktikoje, kontroliuoti ir dokumentais pagrįsti strategijos vykdymą;
- įtvirtinti darbuotojų migrantų skundų dėl piktnaudžiavimo darbe spren-dimo nesudėtingus mechanizmus ir sudaryti darbuotojams migrantams galimybes jais naudotis saugiai ir konfidencialiai, kad jie suvoktų procesą, nebijotų skųstis ir būtų užtikrinti, kad laiku gaus veiksmingą atsakymą. Be to, kurdamos šias procedūras, įmonės turėtų tinkamai at-sižvelgti į aplinkybes, susijusias su skirtingomis lytimis ir kultūromis, bei bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis¹⁴²;
- nustatyti nepriklausomus stebėsenos, patikrinimų ir sertifikavimo me-chanizmus, pagal kuriuos dokumentais būtų pagrindžiamas elgesio ko-deksų arba įmonių priimtų etikos standartų laikymasis. Tai yra vienas iš svarbiausių klausimų, įmonėms įrodant savo atskaitomybę ir įtvirti-nant patikimumą;
- įsipareigoti duomenis perduoti teisėsaugos institucijoms tais atvejais, kai stebėsenos, patikrinimų ir sertifikavimo sistemomis (pavyzdžiui, socialinės apsaugos auditais) yra nustatomi galimo išnaudojimo ir nu-sikalstamos veikos požymiai¹⁴³.

Kontekstas

Įmonių atsakomybė gerbti žmogaus teises reikalauja imtis veiksmų. Tam, kad įmonės galėtų tvirtinti, kad šios pareigos laikosi, jos turi veiksmingai įrodyti ir pagrįsti dokumentais¹⁴⁴. JT Pagrindiniuose verslo ir žmogaus teisių principuose aiškiai nustatyta, jog tam, visų pirma, būtinas konkretus principinis įsipareigoji-mas, kuriame turi būti numatyti konkretūs įsipareigojimai laikytis darbo standar-tų ir netoleruoti išnaudojimo ir prekybos žmonėmis pačių įmonių ir jų partnerių veikloje. Antra, būtina vykdyti ir dokumentais pagrįsti išsamaus žmogaus teisių pažeidimų patikrinimo procesą bei, trečia, pažeidimų atvejais sudaryti galimybes naudotis žalos atlyginimo procesais. Atsakingos įmonės taip pat gali kreiptis į valstybės institucijas dėl konsultacijų, kaip savo veikloje išvengti išnaudojimo ir prekybos žmonėmis. Nacionaliniuose kovos su prekyba žmonėmis koordina-

¹⁴² Dėl išsamių gairių žr. Europos Komisija 2013, op. cit.

¹⁴³ Allain et al. 2013, op. cit., 66–67.

¹⁴⁴ UN OHCHR 2011, op. cit., 23–24.

vimo mechanizmuose turi dalyvauti verslo sektoriaus atstovai, kurie užtikrintų, kad informacija apie prekybos žmonėmis metodus ir rizikas pasiektų įmones. Tai svarbu ne tik siekiant įmones išpėti apie konkrečias rizikas, bet ir suteikiant joms tiesioginės informacijos apie migrantų išnaudojimo darbe požymius ir galimą išnaudojimo slėpimą įmonių arba jų partnerių veikloje.

Įdarbinimo išnaudojimo tikslais Baltijos jūros regione tyrimo išvados rodo, kad ši praktika yra dažna darbo jėgos pasiūlos grandinėje. Be to, piktnaudžiavimo ir nusikalstamos veikos požymių dažnai būna neoficialių tarpininkų, įdarbintojų ir tikrintojų veikloje. Teisėtai veikiančioms įmonėms dažnai apie šias rizikas gali būti nežinoma arba jos gali neatpažinti išnaudojimo požymių. Taip pat būna atvejų, kai „darbdaviai arba įdarbinimo įmonės nesąmoningai arba dėl nepakankamo aiškumo sudaro sąlygas tokiems įdarbinimo arba kontrolės modeliams, kurie leidžia klestėti išnaudojimui. [...] Netiesioginis trečiosios šalies vykdomas išnaudojimas reiškia tokius atvejus, kai vienas asmuo turi galią kito asmens atžvilgiu ir šia padėtimi piktnaudžiauja siekdamas asmeninės naudos. Tai kaltininkų dažnai būna gerai paslėpta, o nukentėjusieji nenori arba pernelyg bijo apie tai pranešti.“¹⁴⁵ Taigi, tam tikrais atvejais dėl tokios praktikos gali iškilti rizika, kad įdarbinimo įmonės ir darbdaviai bus laikomi susijusiais su išnaudojimu darbe ir prekyba žmonėmis. Reaguodamos į šiuos iššūkius ir siekdamos išsiaiškinti bei sumažinti prekybos žmonėmis riziką, kai kuriose Europos valstybėse įmonės buvo gana iniciatyvios ir sudarė įvairių suinteresuotųjų šalių partnerystės susitarimus su kitomis įmonėmis (stambiais prekybos centrais ir mažmenininkais), valstybės institucijomis ir NVO (žr. 8 pavyzdį). Bendradarbiavimas su valstybės institucijomis (pavyzdžiui, teisėsauga ir darbo inspektorais) ir pagalbą darbuotojams migrantams teikiančiomis NVO bei profesinėmis sąjungomis iš tiesų gali būti efektyvus įrankis įmonėms išsiaiškinti užslėpto išnaudojimo darbe atvejus ir parengti įspėjimo priemones (t. y. praktinius rodiklius) bei kitas vadybines ir mokomąsias veiklas ir santykių su tiekėjais kontrolės priemones.

Savikontrolės, korporatyvinės socialinės atsakomybės ir atskaitomybės principai – tai įmonių strategija, kuri padeda valdyti riziką, palaikyti ir saugoti reputaciją ir kuria reaguojama į rinkos, civilinės visuomenės ir viešosios nuomonės šios srities reguliavimo poreikius. Tai, kad įmonės laikosi priimtų etikos standartų ir imasi reikiamų priemonių žmogaus teisių apsaugai užtikrinti, suinteresuotosioms šalims geriausiai įrodo socialinis auditas ir (arba) nepriklausomi patikrinimai ir sertifikavimas. Tokiais patikrinimais ir sertifikavimu įmonės siekia įgyti papildomos naudos rinkoje. Tokie patikrinimo mechanizmai taip pat padeda kontroliuoti ir patikimai dokumentais pagrįsti tai, kad pagal savikontrolės standartus verslas

¹⁴⁵ Stronger together (2013): Tackling hidden labour exploitation: A toolkit for employers and labour providers, 8.

yra socialiai atsakingas ir laikosi etikos standartų. Be to, tai padeda nustatyti būdus veiklos rodikliams gerinti ir vertinti. Tokie patikrinimai sudaro galimybes informuoti ir įrodyti, kad įmonė laikosi savo įsipareigojimų nepažeisti žmogaus teisių. Atsakyti lieka į kai kuriuos klausimus, pavyzdžiui: kas atlieka socialinių auditų (t. y. privačios audito bendrovės ar NVO), kaip užtikrinti, kad išvados būtų pateikiamos skaidriai ir būtų įgyvendinamos taikant korekcinius veiksmus, siekiant sustiprinti atitiktį savikontrolės standartams ir pašalinti žmogaus teisių pažeidimus, ir kada bei kaip remiantis išvadomis yra skirtinos nuobaudos. Be to, atrodo, kad dėl savikontrolės, kuria siekiama užkirsti kelią darbuotojų migrantų išnaudojimui ir prekybai žmonėmis, papildomi orientyrai yra būtini ne tik įmonėms, bet ir trečiosioms šalims – auditoriams. Tai padėtų jiems suvokti ir išsiaiškinti konkrečius prekybai žmonėmis darbo tikslais būdingų užslėptų ir apgaulingų schemų požymius ir sunkumus¹⁴⁶.

Įmonių pareiga gerbti žmogaus teises taip pat reiškia pareigą sudaryti darbuotojams migrantams galimybes apginti savo teises. Darbuotojams migrantams turi būti prieinamos skundų pateikimo procedūros, kuriomis jie nebijodami keršto galėtų apskusti bet kurio juos įdarbinant dalyvavusio subjekto veiksmus. Ypač svarbų vaidmenį padedant darbuotojams migrantams pateikti skundus, naudotis apskundimo procedūromis ir kreiptis į teismą vaidina profesinės sąjungos.

8 pavyzdys. Įvairių suinteresuotųjų šalių partnerystė, siekiant užkirsti kelią prekybai žmonėmis: iniciatyva „Stronger Together“

Siekiant sumažinti prekybos žmonėmis, priverstinio darbo ir paslėpto trečiųjų šalių darbuotojų išnaudojimo mastą, Jungtinėje Karalystėje 2013 m. pabaigoje pradėta nauja įvairių suinteresuotųjų šalių iniciatyva „Stronger Together“ („Drauge mes stipresni“). Teikiamos konsultacijos, aprūpinama ištekliais, sukurtas bendras darbavių, įdarbinimo įmonių, darbuotojų ir jų atstovų tinklas išnaudojimui mažinti¹⁴⁷. Šią iniciatyvą išplėtojo įdarbinimo paslaugas teikiančių įmonių asociacija, įdarbintojų licencijavimo tarnyba (angl. *Gangmasters Licensing Authority*) ir pagalbos migrantams organizacija „Migrant Help“. Paramą teikia pagrindiniai Jungtinės Karalystės prekybos centrai „Co-operative Food“, „Marks & Spencer“, „Sainsbury’s“, „Tesco“ ir „Waitrose“. Padedantys partneriai – „Anti-Slavery International“, Britų mažmenininkų konsorciumas (angl. *British Retail Consortium*), Britų augintojų asociacija (angl. *British Growers Association*), Maisto ir gėrimų asociacija (angl. *Food & Drink Federation*), „Gelbėjimo armija“ (angl. *Salvation Army*) ir „Sedex“¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Išsamias visapuses gaires ir priemones socialiniams auditoriams ir sertifikuotojams rengia „Verité“. Sąžiningo darbuotojų samdymo priemonės socialiniams auditoriams ir sertifikuotojams. Prieiga per internetą: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁴⁷ <<http://stronger2gether.org/>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁴⁸ Stronger Together - tackling hidden labour exploitation. Summary provided by David Camp.

„Stronger Together“ suteikia darbdaviams ir įdarbinimo įmonėms įvairių nemokamų priemonių, padedančių atgrasinti nuo paslėpto išnaudojimo darbe, nustatyti tokius atvejus ir su jais kovoti. Tarp tokių priemonių – geriausios praktikos vadovas ir priemonių paketas, kurį sudaro plakatai darbovietėms ir lankstinukai darbuotojams, kuriuos galima atsisiųsti iš jų interneto svetainės. Be internetinių išteklių, visoje Jungtinėje Karalystėje taip pat organizuojami seminarai, padedantys maisto pramonės sektoriaus įmonėms suvokti savo atsakomybę ir susipažinti su geriausia kovos su paslėptu išnaudojimu darbe praktika. Siekiama įtraukti daugiau negu 1000 ūkių, maisto gamintojų ir įdarbinimo įmonių, kurie, savo ruožtu, pasieks daugiau negu 100 000 darbuotojų¹⁴⁹.

3.2. Etikos standartų laikymosi savikontrolės migrantų įdarbinimo versle stiprinimas

→ Rengdamos ir įdiegdamos etikos standartų laikymosi savikontrolę, migrantų įdarbinimo įmonės turėtų apsvarstyti būtinybę imtis šių priemonių ir siekti¹⁵⁰:

- nustatyti aiškias įdarbinimo taisykles ir užtikrinti, kad **nei privačios įdarbinimo agentūros, nei tarpininkai arba darbuotojų paslaugas naudojančios įmonės nenustatytų mokesčių arba išlaidų, kuriuos turėtų mokėti darbo ieškantys asmenys už jų įdarbinimą**. Būsimasis darbdavys turi būti atsakingas už tokių išlaidų arba mokesčių padengimą, ir tokios išlaidos arba mokesčiai turėtų apimti bent jau visas išlaidas, susijusias su prašymo įdarbinti darbuotojus iš užsienio tvarkymu arba su pastangomis surasti darbą, arba su darbo asmeniui suradimu bei jo įdarbinimu¹⁵¹.
- užtikrinti **visapusišką įdarbinimo ir darbuotojų perkėlimo paslaugų ir susijusių išlaidų skaidrumą**, pateikiant darbuotojų paslaugas naudojančioms įmonėms visų nustatytų mokesčių sąrašą, taip pat informuojant darbuotojus apie nemokamo įdarbinimo politiką bei pateikiant jiems visų išlaidų, kurias privalo padengti jų darbą naudojančios įmonės pagal nemokamo įdarbinimo arba „darbdavys moka“ politiką, sąrašą.
- įdiegti **systemas, skirtas patikrinti, įrodyti ir dokumentais patvirtinti**, kad įdarbinimo išlaidos nebuvo tiesiogiai arba netiesiogiai susigrą-

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ Puikų įmonėms skirtų etiško įdarbinimo gairių rinkinį parengė „Verite“. Sąžiningo įdarbinimo priemonių rinkinys (angl. *Fair Hiring Toolkit*), 1. Elgsenos kodeksų ir bendrovių politikos tobulinimas. 2. PRIEMONĖ: Gerosios įdarbinimo praktikos gairių pavyzdys. Su šiuo rinkiniu galima susipažinti internete adresu: <<https://www.verite.org/node/718/lightbox2>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁵¹ Žr. Verité and Manpower 2012, op. cit., 16-17. Tarptautinės privačių įdarbinimo agentūrų konfederacijos elgsenos kodekse taip pat draudžiama imti mokesčius iš darbuotojų.

žintos iš darbuotojų atskaitant jas iš darbo užmokesčio, sumažinant kitas išmokas arba kitos rūšies mokesčius ar pakeičiant darbo sąlygas¹⁵².

- **gerbti darbo ieškančių asmenų ir darbuotojų privatumą** pagal nacionalinius įstatymus, taisykles ir praktiką tvarkant jų asmens duomenis¹⁵³.
- **uždrausti** privačioms įdarbinimo agentūroms ir (arba) jų tarpininkams, ir (arba) darbuotojų paslaugas naudojančioms įmonėms **paimti darbuotojo pasą arba kitą tapatybės nustatymo dokumentą, vaivuočio pažymėjimą arba banko kortelę**¹⁵⁴. „Tais atvejais, kai įstatymuose reikalaujama pateikti šiuos dokumentus, jie turi būti gražinti nedelsiant ir visais atvejais iš karto, kai tik jų paprašoma.“¹⁵⁵
- **patikrinti darbuotojų paslaugas naudojančios įmonės reputaciją** ir gebėjimą mokėti atlyginimus, pavyzdžiui, paprašant pateikti darbo užmokesčio lapelių arba einamųjų metų pelno ir nuostolio ataskaitų, balansų ir išrašų iš banko sąskaitos pavyzdžius arba dokumentą, patvirtinantį depozitą įsipareigojimų vykdymui užtikrinti sutarties pažeidimo atveju arba kitiems nuostoliams atlyginti¹⁵⁶.
- **įdiegti informacijos apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi darbuotojų paslaugas naudojančioje įmonėje gavimo praktiką** prieš įdarbinant migrantus. Jei migrantams teikiamos, turi būti vertinamos ir apgyvendinimo bei vežimo sąlygos, turi būti reikalaujama, kad bendrovė, teikianti darbuotojams migrantams apgyvendinimo paslaugas, pateiktų atitikties vietos būsto standartams sertifikata¹⁵⁷.
- užtikrinti, kad darbo **sutartis** darbuotojui būtų pateikta **raštu** jam suprantama kalba¹⁵⁸; sutarties kopija turėtų būti pateikta darbuotojui prieš įdarbinimą.
- užtikrinti, kad **sutartyje būtų pateikta** informacija apie: darbo užmokesčio dydį, mokėjimo būdus, darbo valandas, viršvalandžius, poilsio dienas, kompensacijas ir premijas, jeigu tokios numatytos, darbo sąly-

¹⁵² Europos Komisija 2013, op. cit., 37–38.

¹⁵³ ILO C181 art. 6, art. 13; ILO R188 p. 11 ir 12.

¹⁵⁴ Verité and Manpower 2012, op. cit., 20.

¹⁵⁵ *Ibid.* 20

¹⁵⁶ Žr. OSCE, ILO & IOM (2006): Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, 47

¹⁵⁷ Europos Komisija 2013, op. cit., 37. Taip pat žr. TDO R188, kurios 8 straipsnio a punkte numatyta, jog privačios įdarbinimo agentūros „neturėtų sąmoningai samdyti, skirti arba įdarbinti darbuotojų tokiose darbo vietose, kuriose kyla nepriimtini pavojai arba rizika, arba kuriose jie gali tapti bet kokio piktnaudžiavimo arba diskriminuojamo elgesio aukomis“.

¹⁵⁸ ILO R188 5 pastraipa, 8 straipsnio b punktas.

gų saugumą, atsakomybę už darbuotojų saugą ir sveikatą, draudimą, įdiegtus skundų teikimo mechanizmus ir galimybę jais pasinaudoti¹⁵⁹.

- užtikrinti, kad darbuotojas galėtų bet kuriuo metu nutraukti sutartį, pateikdamas **tinkamą pranešimą ir nemokėdamas jokios baudos**, nesustabdant jo darbo užmokesčio išmokėjimo ir nenustatant mokesčio, kurį jis turėtų mokėti už išėjimą iš darbo nepasibaigus nustatytam terminui.
- užtikrinti, kad darbuotojų migrantų įdarbinimo procesas ir darbo sutartis atitiktų **vienodo elgesio ir lygių galimybių** principą, neatsižvelgiant į tai, ar jie šalyje yra teisėtai, ar neteisėtai, t. y. su darbuotojais migrantais „turi būti elgiamasi taip pat palankiai, kaip ir su valstybės, kurioje jie dirba, piliečiais tiek darbo užmokesčio, tiek kitų įdarbinimo sąlygų atžvilgiu“¹⁶⁰.
- užtikrinti, kad privačių įdarbinimo agentūrų įdarbinti darbuotojai turėtų teisę į **susirinkimų laisvę ir kolektyvines derybas**.
- **lankytis atsitiktinės atrankos būdu atrinktose darbuotojų paslaugas naudojančiose įmonėse**. Tokie apsilankymai turėtų padėti palaikyti ryšius su paskirtais darbuotojais, patikrinti sutarčių vykdymą ir ar nepažeidžiamos darbuotojų teisės (pavyzdžiui, nėra papildomos sutarties, nėra paimti dokumentai, laikomasi faktinių darbo valandų ir t. t.)¹⁶¹. Kiek įmanoma, nepriklausomos trečiosios šalys turėtų dalyvauti pokalbiuose su darbuotojais, siekiant išvengti tokių situacijų, kai jie nesiskundžia bijodami būti įtraukti į „juodąjį sąrašą“.
- nustatyti **skundų pateikimo mechanizmus** ir užtikrinti, kad jais galėtų pasinaudoti tiek tiesiogiai įdarbinti darbuotojai, tiek agentūros darbuotojai, dirbantys darbuotojų paslaugas naudojančiose įmonėse. Kai įmanoma, pirmiausia turėtų būti sudarytos sąlygos darbuotojams pasinaudoti darbo vietoje nustatytu skundų pateikimo mechanizmu. Tokie mechanizmai turėtų užtikrinti, kad tais atvejais, kai yra įrodymų, jog darbuotojai migrantai mokėjo neteisėtus arba neleistinus įdarbinimo mokesčius, įmonių skundų pateikimo ir žalos kompensavimo procedūrose turėtų būti numatytas skubus pinigų grąžinimas.

¹⁵⁹ *Ibid.*, 51.

¹⁶⁰ 1990 m. Tarptautinė konvencija dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos. 25 straipsnis. Taip pat žr. TDO 1958 m. Konvenciją dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje Nr. 111 (C111); 1958 m. Rekomendaciją dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje, Nr. 111 (R111).

¹⁶¹ Daugiau žr.: „Verite“ *Fair Hiring Toolkit*. (Tool 2), su šiuo rinkiniu galima susipažinti internete adresu: <<https://www.verite.org/node/727/lightbox2>> [žiūrėta 2014-04-28].

9 pavyzdys. Švedijos darbdavių ir sektorių asociacijų atsakingo elgesio savireguliacinio iniciatyvos

„Almega“ – tai Švedijos paslaugų sektoriaus darbdavių ir prekybos organizacija¹⁶², „skėtinė“ organizacija, kuriai priklauso septynios darbdavių ir sektorių asociacijos. Dvi iš šių asociacijų – Švedijos personalo agentūrų asociacija ir „Almega“ paslaugų rangovai – kontroliuoja, kad šių asociacijų nariai laikytųsi nustatytų standartų.

Švedijos personalo agentūrų asociacija¹⁶³ sukūrė vidaus reguliacinio iniciatyvą, kuria siekiama, kad įdarbinimo ir užimtumo sektorius būtų saugus ir teisėtas verslas. Savo interneto svetainėje ji skelbia visas įmones, kurios laikosi vidaus reguliacinio principų. Norėdamos tapti tinklo dalimi ir būti įtrauktos į sąrašą, verslo įmonės, be kitų dalykų, turi laikytis asociacijos elgesio kodekso, atitinkamo sektoriaus kolektyvinių susitarimų (jeigu jie yra) ir užtikrinti, kad rangovai būtų registruoti PVM mokėtojai, mokėtų mokesčius ir rinkliavas. Švedijos personalo agentūrų asociacija tvirtina narystę ir kasmet atlieka patikrinimus, siekdama užtikrinti, jog įmonės – tinklo narės – laikytųsi savo pačių nustatytų standartų. Kasmet atliekama veiksmų stebėseną, ir valdyba nusprendžia, ar nariui įgaliojimas gali būti pratęstas, ar nereikia pateikti daugiau dokumentų, ar siūlyti pašalinti narį iš tinklo. Narys yra pašalinamas ir iš tinklo, ir iš asociacijos.

„Almega Serviceentreprenörerna“ („Almega“ paslaugų rangovai) Švedijos paslaugų rangovams taiko panašią įgaliojimų suteikimo programą¹⁶⁴. Norint gauti įgaliojimą, reikia būti „Almegos“ nariu, laikytis atitinkamų kolektyvinių susitarimų, visi darbuotojai turi gauti vardų korteles ir laikytis Nacionalinės vartotojų skundų valdybos sprendimų ir rekomendacijų. Be to, įmonės, kurios dirba su subrangovais, turi jų paprašyti laikytis reikalavimų (t. y. turėti civilinės atsakomybės draudimą, verslo mokesčių mokėtojo pažymėjimą ir laikytis kolektyvinių susitarimų). Įmonė tampa tinklo nare tik „Almega“ paslaugų rangovų valdybai įsitikinus, jog ši įmonė atitinka nustatytus reikalavimus. Visų narių kontrolė yra vykdoma kartą per metus¹⁶⁵.

Kontekstas

Šio skyriaus rekomendacijose pateikiami pagrindiniai aspektai, į kuriuos turėtų atsižvelgti privačios įdarbinimo agentūros, kad užkirstų kelią piktnaudžiavimui migrantų įdarbinimu, darbuotojų migrantų išnaudojimui darbe ir prekybai jais.

¹⁶² <<http://www.almega.se/om-almega/in-english>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁶³ Švedijos personalo agentūrų asociacija – tai Švedijos darbdavių ir prekybos personalo, užimtumo ir įdarbinimo įmonių federacija.

¹⁶⁴ Auktoriserad serviceentreprenör. Become a certified service contractor. Prieiga per internetą: <<http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktorisering>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁶⁵ Almega Serviceentreprenörerna. FAQ Auktoriserad Serviceentreprenör. Prieiga per internetą: <<http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktorisering>> [žiūrėta 2014-04-28].

Priklausomai nuo įmonės dydžio, veiklos pobūdžio ir ekonomikos sektoriaus rizikų, įmonės tuo tikslu priima savo elgesio kodeksus, taisykles ir procedūras. Vieni aiškiausių ir plačiausiai pripažintų įdarbinimo kitose valstybėse etikos standartų – tai Žmogaus teisių ir verslo instituto parengti Dakos orios migracijos principai, Europos Komisijos Įdarbinimo agentūrų sektoriaus vadovas dėl JT pagrindinių verslo ir žmogaus teisių principų ir „Verité“ bei „Manpower“ parengti Tarptautinio darbuotojų įdarbinimo etikos principai¹⁶⁶.

Dauguma šiame dokumente siūlomų aspektų yra įtraukti į šio sektoriaus vidaus reguliavimo kodeksus, pavyzdžiui, priemonės, susijusios su atleidimu nuo įdarbinimo mokesčio, raštu ir nedviprasmiškai sudaromomis sutartimis, nediskriminavimu. Vis dėlto atleidimo nuo įdarbinimo mokesčio ir „darbdavys moka“ politika dar nėra sklaidi, nes įdarbinimo išlaidos dažnai nėra apibrėžtos nacionaliniuose teisės aktuose ir todėl nėra aišku, kas jos yra (pavyzdžiui, tai gali būti administracinės įdarbinimo ir imigracijos procedūrų išlaidos, kaip antai: CV ir kitų dokumentų parengimas ir vertimas, įgūdžių tikrinimas, medicininės apžiūros, draudimo, mokymų ir kitos sąnaudos, siekiant parengti darbuotojus dirbti užsienyje). (Taip pat žr. 2 pavyzdį.)

Kai kurias priemones, pavyzdžiui, susijusias su darbuotojų paslaugas naudojančios įmonės reputacijos ar sveikatos ir saugos joje patikrinimu, jai darbuotojus siunčianti įdarbinimo įmonė gali planuoti ir diegti savarankiškai. Pavyzdžiui, kai kurios privačios įdarbinimo agentūros, prieš užmegzdamos naujus verslo santykius ar siūsdamos daugybę savo darbuotojų, ar siūsdamos juos į rizikingus sektorius, lankosi darbuotojų paslaugas naudosiančioje įmonėje, kad įvertintų darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe, jų apgyvendinimo ir vežimo sąlygas¹⁶⁷.

Saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe tyrimai atskleidė, kad nelaimingų atsitikimų darbe ypač dažnai pasitaiko tarp darbuotojų migrantų, dirbančių valytojais, ūkiuose ar statybose. Taip atsitinka dėl daugybės priežasčių, pavyzdžiui, žinių apie vietos sveikatos ir saugos sistemą trūkumo, kalbos sunkumų, taip pat ilgų darbo valandų (pavyzdžiui, 12 valandų per dieną 6–7 dienas per savaitę)¹⁶⁸. Dėl

¹⁶⁶ Žmogaus teisių ir verslo institutas (angl. *Institute for Human Rights and Business*) IHRB 2012, *op. cit.*; Europos Komisija 2013, *op. cit.* Taip pat žr.: Verité 2011, *op. cit.*; Verité & Manpower 2012, *op. cit.* Šios priemonės – tai išsamių mokslinių tyrimų ir konsultacijų su įvairiais dalyviais rezultatas. Jose pateikiamos rekomendacijos įdarbinimo įmonėms, įskaitant tam tikra dalimi ir prekybos žmonėmis prevenciją.

¹⁶⁷ Informacija gauta per ADSTRINGO ekspertų konsultacinius susitikimus Stokholme (2013 m. gruodžio 11–12 d.) ir Vilniuje (2014 m. kovo 12–13 d.).

¹⁶⁸ Irastorza, Xabier (2013): Europos Sąjungos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) ir migruojantys darbuotojai. Pranešimas per SELEX ekspertų susitikimą Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūroje Vienoje 2013 m. birželio 4–5 d.; McKay et al. (2006): Migruojantys darbuotojai Anglijoje ir Velse. Migruojančių darbuotojų sveikatos ir saugos rizikos vertinimas. Dirbančiųjų

to labai svarbu įvertinti šiuos standartus iš anksto ir užtikrinti, kad darbuotojai migrantai apie juos sužinotų tą kalba, kurią supranta.

Privačioms įdarbinimo agentūroms svarbu palaikyti ryšį su savo klientais, t. y. darbuotojais, įdarbintais užsienyje, kad sužinotų, ar jie patenkinti, nes tokiu atveju jie vėl į ją kreipsis ieškodami naujo darbo arba rekomenduos agentūros paslaugas kitiems. Be to, vadovaujantis JT Pagrindiniais verslo ir žmogaus teisių principais, darbuotojų apklausa turėtų būti įmonių veiklos patikrinimo dalis. Iš tiesų labai svarbu suprasti ir atsižvelgti į darbuotojų nuomonę bei nuogastavimus ir pranešti apie galimus žmogaus teisių pažeidimus¹⁶⁹.

10 pavyzdys. NVO „Verité“ sąžiningo įdarbinimo priemonės

„Verité“¹⁷⁰ – tai JAV įsteigta NVO, skatinanti sąžiningą darbą ir darbo teisių užtikrinimą. Siekdama šio tikslo, ji bendradarbiauja su įvairiomis įmonėmis, NVO, profesinėmis sąjungomis ir vyriausybėmis. „Verité“ iniciatyvos „Help Wanted“ („Reikalinga pagalba“) tikslas – sutelkti dėmesį į įdarbinimo tarpininkų veiksmus ir pasiūlyti konkrečių priemonių privačiam sektoriui, civilinei visuomenei ir valstybės veikėjams, siekiant sumažinti darbuotojų išnaudojimo ir priverstinio darbo riziką. Su šia iniciatyva „Verité“ ėmė taikyti sąžiningo darbuotojų įdarbinimo priemones, t. y. į interneto svetainę įdėjo daugiašalėms įmonėms ir jų tiekėjams skirtas rekomendacijas, kad atkreiptų dėmesį į darbuotojų įdarbinimo per tarpininkus riziką. Siūlomos priemonės įmonėms įsivertinti, ar jų turimas stebėsenos ir atskaitomybės mechanizmas apsaugo jas nuo tokios rizikos. Taip pat pateikiamos rekomendacijos dėl valdymo struktūrų, procesų ir rodiklių, skirtų sumažinti ir valdyti išnaudojimo darbe riziką rangovų ir subrangovų grandyse, ir dėl darbuotojų skundų pateikimo mechanizmų, kuriuos įmonės galėtų įdiegti¹⁷¹. Šios internete pateiktos priemonės skirtos ir verslo veikėjams, kaip antai: gamintojams, tiekėjams, auditoriams ir investuotojams, ir kitiems subjektams: vyriausybėms, advokatams, daugiašalėms partnerystėms, kurie galėtų užtikrinti sąžiningą įdarbinimą ir sumažinti išnaudojimo riziką¹⁷². Priemonėse aptariamos veikėjų grupės, apžvelgiami aktualiausi aspektai ir konkrečiam sektoriui skirtos rekomendacijos¹⁷³. Be to, „Verité“ neseniai įkūrė svetainę, kurioje teikiama informacija apie atsakingą darbuotojų įdarbinimą ir siūloma įvairių priemonių¹⁷⁴.

gyvenimo mokslinių tyrimų institutas, Londono metropoliteno universitetas; Eskola, Kaisa & Alvesalo, Anne (2010): Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Työterveyslaitos, 33.

¹⁶⁹ HRC 2011, op. cit., p. 18.

¹⁷⁰ <<http://www.verite.org/>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁷¹ Verité 2011, op. cit.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ <<http://www.responsiblerecruitment.org/>> [žiūrėta 2014-04-28].

11 pavyzdys. Dakos orios migracijos principai

Dakos orios migracijos principai nustato labai gerus tarpvalstybinio darbuotojų migrantų įdarbinimo etikos standartus. Šių principų turėtų laikytis atsakingi migrantų įdarbintojai ir darbdaviai. Juos parengė Žmogaus teisių ir verslo institutas, prieš tai organizavęs įvairaus pobūdžio diskusijas su suinteresuotais dalyviais. Dakos principus remia įmonės (įskaitant Tarptautinę privačių įdarbinimo agentūrų konfederaciją), vyriausybės, profesinės sąjungos (įskaitant Tarptautinę profesinių sąjungų konfederaciją) ir civilinės visuomenės organizacijos. Dakos principai nustato du pagrindinius darbo teisės principus – nediskriminavimo ir vienodos apsaugos principus – ir šiuos dešimt standartų:

1. Darbuotojai migrantai nemoka jokių rinkliavų
2. Darbo sutarčių aiškumas ir skaidrumas
3. Sanglaudos politika ir procedūros
4. Pasų ar kitų tapatybę patvirtinančių dokumentų nepaėmimas
5. Reguliarus, tiesiogiai ir laiku mokamas darbo užmokestis
6. Teisė į darbuotojų atstovavimą
7. Saugios ir tinkamos darbo sąlygos
8. Saugios ir tinkamos gyvenimo sąlygos
9. Teisė į teisių gynimo priemones
10. Laisvė pakeisti darbo vietą ir saugaus grįžimo garantija¹⁷⁵

3.3. Verslo savikontrolės, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir išnaudojimui darbe, taip pat darbo jėgos pasiūlos grandinėje, skatinimas

→ Įmonės (pavyzdžiui, žemės ūkio, valymo paslaugų įmonės, restoranai), kurios iš dalies ar visiškai naudojasi trečiųjų šalių paslaugomis įdarbindamos ir valdydamos darbuotojus migrantus, turėtų įsipareigoti **atidžiai patikrinti** savo **subrangovus ir partnerius**, su kuriais jie bendradarbiauja įdarbindami darbuotojus migrantus. Patikra turėtų būti siekiama išsiaiškinti, ar jų partneriai nedalyvauja su piktnaudžiavimu ar apgaule susijusioje veikloje, ar nerenka mokesčių iš darbo ieškančių asmenų. Taip pat įmonės turėtų pranešti atsakingai už licencijų išdavimą (registravimą) institucijai, jei privati įdarbinimo agentūra siūlo pernešlyg pigią darbo jėgą.

→ Įmonės turėtų įsipareigoti **laikytis darbo standartų** ir nepažeisti darbuotojo teisės pasirinkti profesinės sąjungos ar į ją įstoti, nenaudoti jokios prievartos, kuri apribotų darbuotojo pasirinkimo ar asociacijos laisvę¹⁷⁶.

¹⁷⁵ IBHR 2012, op. cit.

¹⁷⁶ The International Labor Recruitment Working Group (2013): The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse, 42.

→ Įmonės turėtų imtis **proaktyvių priemonių užkirsti kelią prekybos žmonėmis darbo jėgos tiekimo grandinėje rizikai ir užtikrinti pranešimų apie tokią riziką bei taikytas priemones ištaisyti padėti** skaidrumą. Siekiant sumažinti išnaudojimo darbe tikimybę, įmonės turėtų pagalvoti apie kuo mažesnę įdarbinimo subrangovų ir (arba) įdarbinimo agentų, ir (arba) įdarbinimo tarpininkų naudojimą ir pasirinkti tik labai patikimus ir licencijuotus partnerius¹⁷⁷.

→ Įmonės turėtų apsvarstyti galimybę į sutartis su rangovais ir subrangovais įrašyti nuostatas **apie sutarties nutraukimą, nustačius piktnaudžiavimą darbuotojų įdarbinimu ir jų išnaudojimą**, konkrečiai jose įvardyti įdarbinimo bei mokesčių politiką ir neturėjimą teisės paimiti darbuotojų pasų ar kitų asmens tapatybę patvirtinančių dokumentų. Be to, informacija apie tokio pobūdžio politiką turėtų būti išplatinta esamiems ir potencialiems partneriams, taip pat kitoms svarbioms suinteresuotosioms šalims.

→ Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir išnaudojimui, įmonės, kurios veikia žemės ūkio, valymo ir maitinimo paslaugų sektoriuose, taip pat perkančios darbuotojų migrantų įdarbinimo ir vadybos paslaugas, turėtų užtikrinti, jog darbuotojų tiekėjai pateiktų **jų darbo vietose dirbančių darbuotojų vardus ir pavardes**¹⁷⁸, taip pat leistų susipažinti su informacija apie jų algalapius, darbo valandas, viršvalandžius, transportavimo ir apgyvendinimo sąlygas¹⁷⁹.

Kontekstas

Iš Baltijos jūros ir kituose regionuose atliktų mokslinių tyrimų matyti, kad tam tikruose ekonomikos sektoriuose (pavyzdžiui, valymo paslaugų ir žemės ūkio) žemos kvalifikacijos darbuotojų migrantų paklausa yra nepastovi, sparčiai kintanti, todėl gali tekti dažnai ir greitai kreiptis į tarpininkus, kad pavyktų įgyvendinti gamybos siekius. Kita vertus, esama įrodymų, kad susiklosčius tokiai padėčiai nepatikimi veikėjai – įvairūs tarpininkai – gali infiltruotis į verslą, greitai tiekti darbuotojus, dažnai reikalauti iš jų įdarbinimo mokesčių, piktnaudžiauti jų įdarbinimu ir juos išnaudoti¹⁸⁰. Toks tarpininkų taikomas išnaudojimas kartais vadinamas užslėptuoju trečiosios šalies išnaudojimu ir gali vykti subrangos lygmeniu, esančiu gana toli nuo pagrindinio rangovo, o šis gali net nežinoti apie tokius veiksmus. Tokiame kontekste svarbu apibrėžti įmonės atsakomybę užtikrinti žmogaus teises visoje darbuotojų tiekimo grandyje. JT Pagrindiniuose

¹⁷⁷ Europos Komisija 2013, op. cit., 36–37.

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ Verite 2011, op. cit.

¹⁸⁰ Allain et al. 2013, op. cit., 18.

verslo ir žmogaus teisių principuose numatyta: kai verslo įmonėms priklauso daug kitų įmonių, gali būti labai sunku visose iš jų atlikti išsamų žmogaus teisių pažeidimų patikrinimą. Tokiu atveju verslo įmonės turėtų įvardyti bendrąsias sritis, kuriose yra didžiausia rizika, kad gali būti pažeistos žmogaus teisės, – dėl tam tikro tiekėjų ar klientų veikimo konteksto, tam tikrų operacijų, produktų ar paslaugų arba kitų svarbių priežasčių – ir nustatyti prioritetus, pagal kuriuos būtų atliekamas žmogaus teisių užtikrinimo patikrinimas¹⁸¹.

Siekdamos užkirsti kelią prekybai žmonėmis, verslo įmonės turėtų pasinaudoti mokslinių tyrimų įrodymais ir įvardyti rizikos sektorius bei gyventojus, kuriems tokia rizika kyla, pavyzdžiui, nelegalius darbuotojus migrantus. Įmonės gali imtis įvairių proaktyvių priemonių, kad padidintų skaidrumą savo darbo jėgos tiekimo grandinėje, visų pirma užtikrindamos, kad būtų naudojamos tik licenciją turinčios ir įregistruotos privačios įdarbinimo agentūros, ir reikalaujamos iš savo subrangovų, kad šie laikytųsi darbo standartų ir savo elgesio kodekso bei pateiktų informaciją apie darbuotojų skundų nagrinėjimo mechanizmą. Taip pat jie gali paprašyti atlikti subrangovų auditą¹⁸². Be to, įmonėms turėtų kilti įtarimų ir jos turėtų pranešti licencijavimo ar registravimo institucijai, kai privačios įdarbinimo agentūros siūlo „neįtikėtinai gerą“ kainą už darbuotojų tiekimą¹⁸³. Be to, atsižvelgiant į darbuotojų išnaudojimo riziką darbo jėgos tiekimo grandinėje, taip pat į galimas pasekmes nustačius tokius atvejus, įmonėms galėtų būti patogiu kuo daugiau apriboti subrangovų naudojimą darbuotojų tiekimo grandinėje ir pasirinkti tik patikimus partnerius¹⁸⁴.

Atsakingos įmonės nori turėti informaciją apie visus darbo jėgos tiekimo grandinės rangovus ir subrangovus. Prekybos įstaigos ar pramonės asociacijos turėtų bendradarbiauti su savo asocijuotais nariais, kad sustiprintų gebėjimus ir padėtų jiems aptikti neteisėtą subrangovų veiklą ir užkirsti jai kelią, kol tai nepakenkė įmonės reputacijai, nesukėlė finansinių ir rinkos nuostolių, nebuvo pradėtas baudžiamasis persekiojimas ir nepradėti išnaudoti darbuotojai migrantai.

¹⁸¹ HRC 2011, op. cit., 17 dalis.

¹⁸² Išsamus priemonių, kurių įmonės skatinamos imtis, kad rūpestingai patikrintų ir stebėtų savo darbo jėgos tiekimo grandinę, sąrašas pateiktas: Verité 2011, op. cit. <<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/screening-evaluating-labor-recruiters>> ir <<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/managing-labor-recruiters>> [žiūrėta 2014-04-28].

¹⁸³ Gangmasters Licensing Authority (2011): Supermarkets and Suppliers' Protocol with the Gangmasters Licensing Authority – Best Practice Guide, 6.

¹⁸⁴ Suomijoje kai kurie darbo naudotojai ir įmonės, veikiančios valymo paslaugų sektoriuje, atsisakė subrangovų paslaugų po to, kai susidūrė su problemomis stebėdami savo tiekimo grandį. Viena įmonė nusprendė tiesiogiai samdyti savo subrangovų darbuotojus. Taip jie galėjo geriau stebėti padėtį ir užkirsti kelią neteisėtai praktikai ar netinkamam elgesiui. Jokinen & Ollus 2014, op. cit., 64.

12 pavyzdys. Suomijos nekilnojamojo turto darbdavių asociacijos etikos kodeksas

Nekilnojamojo turto darbdaviai (*Kiinteistöyönantajat ry*) – tai Suomijos nekilnojamojo turto ir valymo paslaugų sektoriaus darbdaviams atstovaujanti organizacija, turinti elgesio kodeksą, kurio laikytis yra įsipareigoję visi šios organizacijos nariai. Kodeksą sudaro nuostatos, pavyzdžiui, dėl atsakingo socialinių įsipareigojimų vykdymo, sąžiningo konkuravimo ir įsipareigojimo kovoti su šešėline ekonomika bei skatinti lygybę ir įvairovę darbe. Nariai įdiegė savo darbuotojams tapatybės korteles su nuotraukomis, ant kurių parašytas ir jų asmeninis mokesčio mokėtojo kodas. Interneto svetainėje *Tilaajavastuu.fi* teikiama informacija apie šios organizacijos įmones ir subrangovus. Be to, joje rangovai gali pasitikrinti, ar jų partneriai arba subrangovai dirba atsakingai, vykdo savo pareigas pagal Įstatymą dėl rangovo įsipareigojimų ir atsakomybės, kai reikia įdarbinti darbuotojų (1233/2006 ir 469/2012). Nekilnojamojo turto darbdavių asociacija taip pat sukūrė logotipą visiems, kurie laikosi etikos kodekso nuostatų: „Atsakinga įmonė – Nekilnojamojo turto darbdavių organizacijos narė“¹⁸⁵.

¹⁸⁵ <<http://www.kiinteistoyonantajat.fi/tietoaliitosta/eettisetohjeet/>> [žiūrėta 2014-04-28].

4 skyrius. Rekomendacijos valstybėms, įmonėms, profesinėms sąjungoms ir civilinei visuomenei: bendros pastangos apsaugoti darbuotojų migrantų teises

Suvokdama didėjantį migrantų pažeidžiamumą nukentėti nuo išnaudojimo, privertinio darbo ir prekybos žmonėmis, 2013 m. gruodžio mėn. JT Generalinė Asamblėja priėmė svarbią rezoliuciją, kurioje ragina šalis užtikrinti ir veiksmingai ginti visų migrantų teises ir pagrindines laisves, nepriklausomai nuo jų migracijos statuso ir vadovaujantis tarptautiniais standartais¹⁸⁶. Rezoliucijoje valstybių prašoma veiksmingai įgyvendinti darbo teisę, įskaitant šios teisės pažeidimų nagrinėjimą, dėl darbuotojų migrantų darbo santykių ir sąlygų, *inter alia* susijusių su atlyginimu už darbą, sveikata ir sauga darbe ir su teise į asociacijų laisvę¹⁸⁷. Svarbu tai, kad pagal šią rezoliuciją šalių prašoma numatyti migruojančių moterų darbuotojų teisių apsaugą, skatinti sąžiningo darbo sąlygas ir užtikrinti, kad visos moterys „[...] buvo vienodai apsaugotos nuo smurto ir išnaudojimo“¹⁸⁸. Tai tik keletas šioje rezoliucijoje iškeltų klausimų, tačiau šie klausimai, kartu su teise į nediskriminavimą ir veiksmingomis teisės gynimo priemonėmis, būtini norint apsaugoti darbuotojų migrantų teises. Jie yra žmogaus teisių ir lyčių lygybės užtikrinimo požiūrio bei šių rekomendacijų šerdis.

Šiame skyriuje pagrindinis dėmesys skiriamas darbuotojų migrantų teisių apsaugai, kuri yra svarbi norint užkirsti kelią jų prievartai ir išnaudojimui, taip pat siekiant užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Nors pagrindinė atsakomybė užtikrinti tokią apsaugą tenka šalims, vis dėlto labai svarbu užtikrinti bendradarbiavimą, koordinavimą ir strateginę partnerystę su civiline visuomene, profesinėmis sąjungomis ir įmonėmis, siekiant sėkmingai įgyvendinti šias priemones. Dėl šios priežasties šiame skyriuje pasiūlytos priemonės siejamos su šalimis ir jų valstybės institucijomis, ypač su darbo inspektorais, imigracijos pareigūnais, konsuliniais darbuotojais, socialinių paslaugų teikėjais, policija, prokurorais ir teisėjais. Jos taip pat skirtos kitiems svarbiems civilinės visuomenės atstovams. Be to, būtų labai naudinga, jeigu kai kurias priemones NVO, verslo įmonės ir valstybės institucijos įgyvendintų kartu, imtųsi bendrų veiksmų ir priemonių, kartu aiškinantųsi kylančius bendrus sunkumus, praturtintų vienos kitų praktika bei stiprintų savo veiksmų poveikį.

¹⁸⁶ 2013 m. gruodžio 18 d. priimta JT Generalinės Asamblėjos rezoliucija dėl Trečiojo komiteto ataskaitos (A/68/456/Add.2) 68/179. Migrantų apsauga, A/RES/68/179, 2014, p. 1.

¹⁸⁷ *Ibid.*, 4 dalies i punktas.

¹⁸⁸ *Ibid.*, 5 dalies d punktas.

Šiame skyriuje pateikiamos rekomendacijos dėl priemonių įgyvendinimo, siekiant užtikrinti darbuotojų migrantų teisinės apsaugos standartus, nepriklausomai nuo jų statuso, t. y. ir tais atvejais, kai jie gyvena ir (arba) dirba nelegaliai. Pagrindinė nuostata – tai lygiateisiškumo principas ir kad visi darbuotojai migrantai būtų apsaugoti pagal darbo teisę¹⁸⁹. Kai to nesilaikoma, susilpnėja visų darbuotojų apsauga. Be to, papildomos specialios apsaugos reikia tada, kai darbuotojai migrantai yra ypač pažeidžiami ir tampa rimtesnių teisių pažeidimų, kaip antai: prekybos žmonėmis, priverstinio darbo, vergovės, vergavimo už skolas ar kitos panašios į vergiją praktikos, aukomis. Išnaudojami darbuotojai ir prekybos žmonėmis aukos turi ne tik bendrų poreikių. Valstybės jiems turi užtikrinti ir psichologinę, medicininę, materialinę, teisinę ir atstovavimo pagalbą. Kitaip tariant, norint apsaugoti migrantų teises, svarbios visos administracinės, darbo ir baudžiamosios teisės sistemos.

Šis skyrius pradedamas nuo rekomendacijų užtikrinti darbuotojams migrantams teisę į informaciją jų kilmės ir paskirties šalyse. Tai yra prevencijos pagrindas, nes kuo mažiau migrantai žino savo teises, tuo lengviau juos išnaudoti. Toliau aprašomos priemonės, skirtos skatinti ir užtikrinti asociacijos ir kolektyvinių derybų teises. Dar toliau sutelkiamas dėmesys į priemones, kuriomis migrantams turėtų būti užtikrinta teisė veiksmingai pasinaudoti teisinėmis gynybos priemonėmis. Rekomendacijose siekiama aptarti praktines, teisines, administracines bei diskriminavimo kliūtis, trukdančias darbuotojams migrantams pasinaudoti savo teisėmis. Galiausiai apžvelgiami labiau sisteminiai klausimai, susiję su darbuotojų migrantų teisių ir šios srities politikos nuoseklumo užtikrinimu. Prie kiekvienos iš septynių šiame skyriuje išvardytų veiklos rekomendacijų nurodomos konkrečios praktinės priemonės ir pateikiamas komentaras dėl siūlomų priemonių bei pagrindinių kontekstinių veiksnių, į kuriuos siekiama atsižvelgti. Be to, rekomendacijas papildo aktualios praktikos pavyzdžiai.

4.1. Teisės gauti informaciją apsauga ir užtikrinimas

→ Valstybės privalo įdiegti teisines nuostatas ir praktinius mechanizmus, kad darbuotojams migrantams būtų teikiama visa informacija apie jų teises ir išipareigojimus bei sąlygas, susijusias su jų leidimu įvažiuoti, laikinu buvimu ir galimu įdarbinimu. Informacija turi būti teikiama nemokamai ir, kiek tai yra įmanoma, jiems suprantama kalba¹⁹⁰.

¹⁸⁹ Žr. 1 skyrių. Taip pat žr. Tarptautinę konvenciją dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos, 1990; TDO migracijos dėl darbo konvenciją, 1949 (C-97); TDO migruojančių darbuotojų konvenciją (papildomas nuostatas), 1975 (C-143); TDO migruojančių darbuotojų rekomendaciją, 1975 (R151).

¹⁹⁰ Tarptautinės konvencijos dėl darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos 33, 37 ir 65 straipsniai.

→ Valstybės taip pat privalo reikalauti, kad privačios įdarbinimo agentūros ir (arba) kitos įmonės informuotų darbuotojus migrantus apie jų darbo sąlygas bei pateiktų jiems raštiškas darbo sutartis¹⁹¹.

4.1.1. Supažindinimo su saugios ir teisėtos migracijos galimybėmis ir informavimo apie jas kilmės ir paskirties valstybėse užtikrinimas

→ Kilmės ir paskirties šalyse valstybė, bendradarbiaudama su profesinėmis sąjungomis, NVO ir įmonėmis, turėtų parengti iniciatyvas informacijai apie saugios ir teisėtos migracijos galimybes skleisti, pavyzdžiui, per televiziją, radiją ir socialinės žiniasklaidos priemones arba teikiant mobiliąsias paslaugas išvykimo ir atvykimo vietose (traukinių stotyse, jūrų ir oro uostuose).

→ Valstybės taip pat turėtų išnagrinėti novatoriškus būdus, skirtus padėti potencialiems migrantams priimant informaciją pagrįstus sprendimus; pavyzdžiui, jos galėtų skatinti civilinės visuomenės iniciatyvas, kurias įgyvendinant būtų parengti naudingi patarimai dėl veiksmų, į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį ir kuriuos reikėtų patikrinti renkantis privačias įdarbinimo agentūras, ir būtų sukurtas tam tikras kelionių portalas, skirtas darbuotojų įdarbinimui, arba įdiegta paslauga „Įvertink mano agentūrą“, t. y. vartotojų informacijos šaltinis, kuriame darbuotojai migrantai galėtų komentuoti ir įvertinti savo patirtį su privačiomis įdarbinimo agentūromis, sužinoti kitų asmenų patirtis ir peržiūrėti įvairių privačių įdarbinimo agentūrų apžvalgas bei vertinimus.

13 pavyzdys. Estijos „Living for Tomorrow“ karštoji linija +372 6607320

Estijos NVO „Living for Tomorrow“¹⁹² teikia karštosios linijos paslaugą asmenims, planuojantiems vykti į užsienį dirbti arba studijuoti. Taip pat ir asmenys, kurie buvo užsienyje ir patyrė tam tikros formos priverstinį darbą, gali skambinti į šią karštąją liniją. Karštosios linijos tikslas – informuoti žmones apie darbo, studijų ir santuokos užsienyje galimybes, sąlygas, taisykles ir riziką bei suteikti pagalbą. Jie siūlo nemokamas teisinės konsultacijas ir patarimus dėl darbo sutarčių, darbo leidimų ir darbo teisės, padeda patikrinti, ar sutartis arba siūlomas atlyginimas yra teisėti. „Living for Tomorrow“ taip pat padeda aukoms susisiekti su NVO, teikiančiomis pagalbą aukoms užsienyje, arba su Estijos valdžios institucijomis ir NVO. Valdžios institucijos gali paskambinti į šią tarnybą ir paprašyti konsultacijos dėl įtartinų atvejų. Karštosios linijos paslauga teikiama nemokamai darbo dienomis nuo 10 iki 18 val.

¹⁹¹ Žr., pavyzdžiui, TDO rekomendacijos Nr. 188 5 punkte numatytą reikalavimą, kad visos sutartys tarp privačių įdarbinimo agentūrų ir darbo ieškančių asmenų dėl įdarbinimo sąlygų turi būti sudaromos raštu. Rekomendacijoje Nr. 188 taip pat numatytas minimalus reikalavimas, kad darbuotojai turėtų būti informuoti apie jų būsimo darbo sąlygas.

¹⁹² <<http://www.lft.ee/about>> [žiūrėta 2014-04-28].

Konsultacijos ir pagalba teikiama estų, rusų, ukrainiečių ir anglų kalbomis. Visos konsultacijos teikiamos anonimiškai ir konfidencialiai¹⁹³. Kiekvienais metais į karš-tąją liniją paskambina apie 550–670 asmenų iš Estijos ir užsienio. 2013 metais „Living for Tomorrow“ nustatė 15 priverstinio darbo atvejų¹⁹⁴.

4.1.2. Tikslinio orientavimo organizavimas prieš išvykimą ir po atvykimo

→ Kilmės ir paskirties šalyse valstybė, bendradarbiaudama su įmonėmis, profesinėmis sąjungomis ir NVO, turėtų remti tikslinį darbuotojų migrantų orientavimą ir informacijos sklaidą prieš išvykimą ir po atvykimo. Orientavimas ir informacijos sklaida turėtų būti nukreipti tiek į šalį, tiek į konkretų profesinės veiklos sektorių (pavyzdžiui, žemės ūkio, valymo, restoranų) ir teikiami migrantams suprantama kalba. Informacija turėtų būti pateikiama ne tik raštu, bet turi būti stengiamasi informuoti juos ir žodžiu, atsižvelgiant į tarpkultūrinius ir lyčių skirtumus bei galimą neraštingumą arba menkus skaitymo įgūdžius. Tokia informacija turėtų būti teikiama ypač tuo metu, kai teikiamas prašymas išduoti ir (arba) atnaujinti darbo leidimą.

Kontekstas

Informuotumo apie saugios migracijos galimybes didinimo tikslas – įgalinti potencialius migrantus priimti informacija pagrįstus sprendimus remiantis tikslia ir praktiška informacija apie konkrečias galimybes, realią naudą bei galimą riziką. Tai padės išvengti neteisingo migracijos perspektyvų nušvietimo, taip pat bus pateikta aiški informacija apie procedūras, kuriomis reikia vadovautis migracijos procese, ir konkretūs patarimai, kaip apsaugoti nuo apgaulingo verbavimo, kur ir kaip pranešti apie piktnaudžiavimą ir ieškoti pagalbos. Pavyzdžiui, profesinės sąjungos, NVO ir migrantų teisių apsaugos grupės galėtų rinkti informaciją apie reikalavimų nevykdančias privačias įdarbinimo agentūras ir darbdavius, kurie pakartotinai pažeidžia darbuotojų apsaugos standartus, ir atitinkamai informuoti darbuotojus migrantus. Informuotumo didinimo veikla gali būti vykdoma įvairiomis formomis skirtingose vietose, pasitelkiant įvairiausias žiniasklaidos priemones. Praktika rodo, kad valdžios institucijos, profesinės sąjungos ir NVO gali vykdyti šią veiklą, tačiau dažnai NVO turi geresnes galimybes užmegzti ryšius su potencialiais migrantais, įgyti jų pasitikėjimą ir jiems padėti. Lentelėse 14–16 pavyzdžiuose aprašytos tokios paslaugos, kurios jau yra teikiamos darbuotojams

¹⁹³ <<http://www.lft.ee/human-trafficking/hotline-service>> [žiūrėta 2014-04-08].

¹⁹⁴ Blumberg, Sirlle (2014): Why Estonian victims of labour exploitation are not identified in Finland and other Estonian experiences. Seminaro pristatymas.

migrantams, arba iniciatyvos, kurias įgyvendinant teikiama pagalba darbuotojams migrantams Baltijos jūros regione.

Latvijoje atliktame prekybos žmonėmis prevencijos tyrime akcentuota jaunimo rėmimo ir įgalinimo teikiant konfidencialias konsultacijas prieš keliones svarba ir reikšmė. Šios konsultacijos padeda priimti informacija pagrįstus sprendimus, jų metu pateikiamos konkrečios rekomendacijos, kokių atsarginių priemonių reikėtų imtis prieš išvykstant į užsienį, pavyzdžiui, patikrinti privačių įdarbinimo agentūrų teisėtumą, reikalauti pateikti sutarties kopiją, palikti paso kopiją patikimam asmeniui ir informuoti jį apie kelionės į paskirties valstybę maršrutą. Be to, siūloma palikti informaciją susisiekti paskirties valstybėje, susitarti dėl užkoduotos kalbos prirėmus pagalbos ir susirinkti konsulatų ir organizacijų, galinčių prirėmus suteikti pagalbą, kontaktinę informaciją¹⁹⁵.

Lenkijoje atliktame naujame prekybos žmonėmis priverstinio darbo tikslais tyrime analizuojamos Lenkijos elektroninės žiniasklaidos priemonės ir informacija interneto forumuose, kuriais naudojasi užsienyje darbo ieškantys asmenys¹⁹⁶. Tyrimas rodo, jog nors didžioji dalis forumų nėra aiškiai nukreipti į išnaudojimo ir prekybos žmonėmis prevenciją, jie yra vieta keistis informacija, žiniomis ir praktiniais patarimais apie riziką ir veiksnius, į kuriuos būtina atsižvelgti ieškant darbo užsienyje. Tam tikrais atvejais tos pačios grupės asmenims keičiantis informacija, išvardijami nesąžiningi įdarbintojai ir darbdaviai, ir tai gali turėti gana didelės įtakos darbo ieškančių asmenų elgsenai. Apskritai, socialinės žiniasklaidos priemonės ir interneto išteklių yra labai tinkama priemonė užmegzti ryšius su potencialiais darbo ieškančiais asmenimis ir įgalinti juos priimti informacija pagrįstą sprendimą prieš migruojant į užsienį darbo tikslais¹⁹⁷.

Kai migrantai sudaro darbo sutartį, jiems reikalinga konkretesnė ir praktiškesnė informacija apie atitinkamą šalį ir darbo sektorių. Tokia yra orientavimo, teikiamo prieš išvykimą ir (arba) po atvykimo, paskirtis. Šią orientavimo veiklą valstybės institucijos gali organizuoti kartu su profesinėmis sąjungomis, NVO ir žmonėmis (įskaitant jų prekybos asociacijas), ji gali būti vykdoma tiek kilmės, tiek paskirties valstybėse. Pilietinių iniciatyvų organizacijos kilmės valstybėse ir migrantų bendruomenių organizacijos paskirties valstybėse turi geriausias galimybes tokią informaciją skleisti. Visuotinai pripažįstama, kad profesinės sąjungos teikia vertingą informaciją ir paramą darbuotojams migrantams¹⁹⁸. Išvados

¹⁹⁵ Žr. Boak, Alison, Boldosser, Amy & Biu, Ofronama (ed.) (2003): *Smooth Flight: A Guide to Preventing Youth Trafficking*. IOFA, 83.

¹⁹⁶ Lasocik et al. 2014, op. cit.

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ Jokinen & Ollus 2013, op. cit., 23–26.

taip pat rodo būtinybę didinti tokios informacijos teikimo apimtį ir kokybę, teikti ją pradiniuose migracijos proceso etapuose ir ypač tuo metu, kai pateikiamas prašymas išduoti ir (arba) atnaujinti darbo leidimą¹⁹⁹. Turėtų būti reikalaujama, kad darbuotojai migrantai asmeniškai dalyvautų vizos ar darbo leidimo gavimo procese, galėtų susitikti su valstybės pareigūnais, gauti informacijos apie jų teises ir būtų nukreipti tolesnėms paslaugoms gauti, jeigu jos yra reikalingos.

Praktinio orientavimo prieš išvykstant turinys gali būti nuo informacijos, susijusios su kelionės ir vizos išdavimo procedūromis (įskaitant laiką ir leistinas išlaidas), iki bendros informacijos apie darbo ir gyvenimo sąlygas, įskaitant apgyvendinimo išlaidas, nebrangius būdus siųsti pinigines perlaidas ir įprastus joms taikomus mokesčius, galimybes išmokti vietos kalbą, ir konkretesnės informacijos, susijusios su darbu, darbo užmokesčiu ir kitomis privilegijomis, darbdavio reputacija, profesinių sąjungų ir (arba) migrantų organizacijų teikiamomis paramos paslaugomis, kur ir kaip pranešti apie piktnaudžiavimą²⁰⁰.

14 pavyzdys. Viešosios tarnybos, teikiančios paramą darbuotojams migrantams Norvegijoje ir Suomijoje

Norvegijoje veikia trys paslaugų darbuotojams iš užsienio centrai. Šių centrų veiklą organizuoja policija, Darbo inspekcija, Mokesčių administracija ir Imigracijos direkcija. Šių centrų tikslas – teikti darbdaviams ir darbuotojams informaciją apie darbą Norvegijoje ir padėti inicijuoti greitą prašymų tvarkymą. Jie padeda pateikti dokumentus dėl leidimo gyventi, prašymo dėl mokesčių išskaitos kortelės ir ES piliečių registracijos pažymėjimų išdavimo. Paslaugos teikiamos daugeliu kalbų. Be to, šie centrai turi svetainę, kurioje paaiškinti įvairūs žingsniai ir taisyklės nuo darbo paieškos iki teisėto atvykimo į Norvegiją²⁰¹.

„In To Finland“ Helsinkyje yra Suomijos socialinio draudimo institucijos ir Mokesčių administracijos bendrai teikiamų paslaugų centras, konsultuojantis darbuotojus migrantus Suomijoje. Be darbuotojų migrantų, jie kartu su agentūromis ir įmonėmis, įdarbinančiomis darbuotojus migrantus, teikia paslaugas ir konsultacijas daugeliu kalbų verslininkams ir studentams iš kitų šalių. Darbuotojai migrantai gali, pavyzdžiui, pateikti prašymą išduoti mokesčių kortelę ir gauti Suomijos asmens kodą neatvykdami į vietos registro tarnybą²⁰².

¹⁹⁹ Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 124; Vogiazides & Hedberg 2013 op. cit., 229. Taip pat rekomenduojama atlikti žinių, požiūrio ir praktikos (ŽPP) tyrimą, siekiant įvertinti informuotumo didinimo veiklos poveikį, žr. ESBO, TDO ir TMO 2006, op. cit., 55.

²⁰⁰ Žr. *Ibid.*, 51–55; TDO (2005): Trafficking for Forced Labour. How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers. Training Manual. Geneva: TDO, 47.

²⁰¹ <<http://www.sua.no>> [žiūrėta 2010-04-28].

²⁰² <<http://www.intofinland.fi/en>> [žiūrėta 2014-04-28].

15 pavyzdys. Vadovas, skirtas į Vokietiją atvykstantiems darbuotojams migrantams

Igyvendinant Europos Komisijos finansuojamą projektą „Informuotas žmogus yra apsaugotas žmogus“, Visuotinė Rumunijos bažnyčių asociacija (AIDRom)²⁰³, bendradarbiaudama su „Lampas Foundation“²⁰⁴, „Verein für Internationale Jugendarbeit VIJ e.v.“²⁰⁵ ir „Diakonisches Werk Bremen“²⁰⁶, 2012 m. išleido vadovą darbuotojams iš Rumunijos apie įdarbinimą Vokietijoje²⁰⁷. Šio vadovo paskirtis – suteikti darbuotojams migrantams žinių ir priemonių, kurios padėtų jiems netapti priverstinio darbo aukomis. Jame detalai aptariamos darbuotojų teisės ir pareigos, išvardijami priverstinio darbo požymiai, pateikiami praktiniai patarimai daugeliu svarbių temų, pavyzdžiui, kaip susirasti darbą, darbo teisės aktai, apgyvendinimas ir galimybės pasinaudoti socialinėmis paslaugomis Vokietijoje²⁰⁸.

16 pavyzdys. Darbo laiko kalendorius (Vokietija)

Vykdam projektą „Susivienijimas prieš prekybą žmonėmis priverstinio darbo tikslais“²⁰⁹, Vokietijos profesinių sąjungų konfederacija (DGB)²¹⁰, bendradarbiaudama su keliomis konsultacinėmis tarnybomis, 2013 m. parengė darbo laiko kalendorių, kuriame darbuotojams migrantams patariama žymėti savo darbo valandas, jog būtų galima dokumentais patvirtinti, ar jiems yra tinkamai ir reguliariai mokama. Kalendorius pateikiamas pdf formatu; jį galima atsisiųsti penkiomis kalbomis. Jame paaiškintos darbuotojų teisės ir patariama, kaip jomis pasinaudoti, pateikiami praktiniai patarimai darbuotojams, kaip jie gali reikalauti užtikrinti jų teisę į sąžiningą darbo užmokestį. Pavyzdžiui, darbuotojams patariama su darbdaviu kalbėtis dalyvaujant kitam asmeniui, rinkti savo darbo įrodymus save fotografuojant darbe ir kreiptis į profesinę sąjungą dėl tolesnės pagalbos²¹¹.

²⁰³ <http://www.aidrom.ro/public_en/index> [žiūrėta 2014-04-28].

²⁰⁴ „Lampas Foundation“ – tai pelno nesiekianti nevalstybinė organizacija, išpažįstanti krikščioniškąjį tikėjimą. Daugiau žr.: <http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/media/PDF/Presentation_Lampas_Foundation.pdf> [žiūrėta 2014-04-28].

²⁰⁵ <<http://www.vij.de/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²⁰⁶ <<http://www.diakonie-bremen.de/startseite/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²⁰⁷ AIDrom. Wer informiert ist, ist geschützt: Was muss ich wissen, um in Deutschland sicher zu arbeiten? Wir können Dir helfen, wenn Du willst!

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ Projektas „Susivienijimas prieš prekybą žmonėmis priverstinio darbo tikslais“ – Europos socialinio fondo ir Vokietijos darbo ir socialinių reikalų ministerijos finansuojamos programos „Užsieniečiai – integracija ir įvairovė“ dalis. Projektą vykdo koordinavimo grupė „Arbeit und Leben e.V.“ ir trys organizacijos partnerės iš trijų skirtingų federalinių žemių. Prieiga per internetą: <<http://www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/en/about-project-alliance-against-human-trafficking-labour-exploitation>> [žiūrėta 2014-04-28].

²¹⁰ <<http://en.dgb.de/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²¹¹ Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (2013): Infomaterial: Arbeitszeitkalender - „Schreibe Deine Arbeitszeiten auf! Sichere Deinen Lohn!“

4.2. Teisingų ir palankių darbo sąlygų, teisiškai įpareigojančių darbo pasiūlymų ir raštiškų darbo sutarčių užtikrinimas

→ Valstybės privalo užtikrinti darbuotojų migrantų teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas²¹². Ši teisė apima: sąžiningą darbo užmokestį ir vienodą atlygį už lygiavertį darbą, padorų pragyvenimą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, poilsį, laisvalaikį ir pagrįstą darbo valandų apribojimą bei periodišką apmokamas atostogas²¹³.

→ Valstybės per jų darbo ministerijas arba kitas kompetentingas institucijas turėtų reikalauti, kad įmonės, ypač privačios įdarbinimo agentūros, prieš atvykimą pateiktų darbuotojui migrantui raštišką ir teisiškai įpareigojančią darbo pasiūlymą arba galiojančią darbo sutartį²¹⁴. Abu dokumentai turėtų būti pateikiami darbuotojui suprantama kalba, juose turėtų būti nurodytos aiškios ir sąžiningos įdarbinimo sąlygos, kad jis galėtų duoti informaciją pagrįstą sutikimą. Be to, tiek darbo pasiūlyme, tiek sutartyje turėtų būti pateikta informacija apie įdarbinimo agentūrą ir kitus subjektus, dalyvaujančius įdarbinant darbuotojus migrantus.

→ Darbo įstatymai ir (arba) teisės aktai turėtų reikalauti, kad darbuotojo migranto įdarbinimo pasiūlyme *inter alia* būtų nurodytas darbo sektorius, darbo vieta ir pobūdis, įdarbinimo trukmė, darbo sąlygos, ypač atlygis, darbo valandos ir apmokamų atostogų trukmė.

→ Darbo įstatymai ir (arba) teisės aktai turėtų reikalauti, kad darbo sutartyse būtų nurodytos darbo sąlygos ir pateikta ši informacija:

- darbuotojo asmeniniai duomenys (įskaitant šalį, kurioje jis gyvena įdarbinant),
- darbo pobūdis ir profesinės veiklos sektorius,
- informacija apie minimalias sąlygas, pavyzdžiui, atlyginimą, darbo valandas ir vietą, viršvalandžius ir t. t.,
- socialinis draudimas ir kitos privilegijos,
- įvažiavimo, gyvenimo ir darbo užsienio šalyje sąlygos bei sutarties atnaujinimo ir nutraukimo sąlygos,
- įdarbinimo agentūros ir darbdavio (-ių) duomenys²¹⁵.

²¹² Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 ir 24 straipsniai; Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (TESKTP 6 ir 7 straipsniai).

²¹³ TESKTP 7 straipsnis.

²¹⁴ Žr., pavyzdžiui, reikalavimą dėl leidimo įvažiuoti į ES sezoninio darbo tikslais, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sezoninio darbo tikslais sąlygų, 2010/0210(COD), PE Cons 113/13 7-2-2014, 5 straipsnis.

²¹⁵ Tam tikrais atvejais gali reikėti nurodyti, kas turi padengti kelionės išlaidas, aprūpinimo būstu ir maistu sąlygas ir t. t. Žr. TDO 1949 m. liepos 1 d. Rekomendacija dėl migracijos darbo tikslais (redaguota), R86.

Kontekstas

Reikalavimo dėl teisiškai įpareigojančio darbo pasiūlymo nustatymo tikslas – apsaugoti darbuotojus migrantus ir užtikrinti, kad jie nebūtų suklaidinti dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Privačios įdarbinimo agentūros ir (arba) darbdavys yra atsakingi už teisiškai įpareigojančių darbo pasiūlymų ir raštiškų darbo sutarčių pateikimą ir užtikrinimą, jog darbuotojai migrantai suprastų įdarbinimo sąlygas²¹⁶.

Panašus reikalavimas dėl teisiškai įpareigojančio darbo pasiūlymo arba sutarties yra numatytas neseniai patvirtintoje ES direktyvoje dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sezoninio darbo tikslais sąlygų²¹⁷. Direktyva reikalauja, kad darbdaviai pateiktų sezoniniams darbuotojams darbo sutartį arba teisiškai įpareigojančią darbo pasiūlymą, kuriame nurodyti mokėjimai, darbo valandos ir patvirtinta, kad darbuotojui bus suteiktas tinkamas apgyvendinimas (t. y. atitinkantis šalyje galiojančius sveikatos ir saugos užtikrinimo standartus). Darbdaviams, nevykdantiems šių įsipareigojimų, bus skiriamos baudos ir jie turės išmokėti kompensaciją nukentėjusiam (-iems) sezoniniam (-s) darbuotojui (-ams). Be to, viena svarbiausių sezoninių darbuotojų direktyvos taisyklių įtvirtina vienodo požiūrio į sezoninius darbuotojus teisę, t. y. jie turi tas pačias teises į minimalų atlyginimą, atleidimą, darbo valandas, atostogas bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą kaip ir ES piliečiai²¹⁸. Iš tikrųjų, tai atitinka valstybių tarptautinius įsipareigojimus dėl žmogaus teisių – užtikrinti lygybę ir nediskriminavimą darbe, įskaitant kiekvieno asmens teisę į teisingas ir sąžiningas darbo sąlygas, įskaitant saugumą ir atlygį. Būtina nustatyti minimalius darbo sąlygų standartus, siekiant užtikrinti sąžiningą požiūrį į visus darbuotojus, įskaitant moteris ir vyrus migrantus.

4.3. Darbo atašė tinklo pagrindinėse paskirties šalyse sukūrimas

→ Kilmės šalyse valstybė turėtų apsvarstyti galimybę paskirti darbo atašė į pagrindinių paskirties šalių konsulatus, siekiant užtikrinti jų piliečių, dirbančių užsienyje, apsaugą ir gerovę²¹⁹. Darbo atašė turėtų glaudžiai bendradarbiauti su konsulatais ir konsultuoti darbuotojus migrantus bei jiems padėti klausimais, susijusiais su jų darbo teisėmis, įskaitant teisinę pagalbą išieškoti nesumokėtą darbo užmokestį ar kitas gautinas sumas arba pateikti skundus piktnaudžiavimo ir priverstinio darbo ir t. t. atveju.

²¹⁶ Jokinen & Ollus 2013, op. cit., 26.

²¹⁷ ES, direktyva <REFPROC>2010/0210</REFPROC><REFTYPEPROC>(COD), op. cit., 5A straipsnis, 20 straipsnis. Taip pat žr. Vogiazides & Hedberg 2013, op. cit., 227.

²¹⁸ ES, direktyva <RefProc>2010/0210</RefProc><RefTypeProc>(Cod), op. cit., 23 straipsnis.

²¹⁹ ESBO, TDO ir TMO 2006, op. cit.

Kontekstas

Darbo atašė paskyrimas į užsienio šalyse veikiančius konsulatų, kad šie konsultuotų darbuotojus migrantus ir jiems padėtų užsienyje, yra nusistovėjusi praktika pagrindinėse darbuotojus siunčiančiose šalyse, ypač Azijoje, ir neseniai ji pradėta taikyti ir kai kuriose Europos šalyse (pavyzdžiui, Rumunijoje, Bulgarijoje).

Darbo atašė yra valstybės pareigūnai, teikiantys konsultacijas ir pagalbą darbuotojams migrantams. Jie yra ypač naudingi šalyse, kuriose dirba daug jų valstybės piliečių. Svarbu užtikrinti, jog šios paslaugos pasiektų nekvalifikuotą darbą ir (arba) izoliuotoje aplinkoje dirbančius vyrus ir moteris, kurių teisės dažniau pažeidžiamos. Viena svarbiausių paslaugų, kurias gali teikti darbo atašė, yra teisinės konsultacijos ir pagalba išnaudojimą patyrusiems darbuotojams, kad jiems būtų atlyginta žala gyvenant užsienyje. Darbo atašė taip pat gali suteikti žinių apie darbo rinką ir darbo teisę paskirties valstybėje darbo ieškantiems asmenims iki jų išvykimo, pavyzdžiui, apie privačių įdarbinimo agentūrų taisykles, praktiką ir reputaciją²²⁰. Be to, darbo atašė gali padėti bendradarbiauti darbo inspektoriams paskirties ir kilmės valstybėse. Tai gali būti labai naudinga, pavyzdžiui, atliekant privačių įdarbinimo agentūrų, vykdančių veiklą paskirties valstybėje ir registruotų kilmės valstybėje, patikrinimus.

4.4. Darbuotojų migrantų teisės į susirinkimų laisvę ir kolektyvines sutartis apsauga ir užtikrinimas

→ Valstybės turi užtikrinti, kad darbuotojai migrantai galėtų netrukdomi ir nediskriminuojami, taip pat nepaisant jų padėties ir to, ar juos įdarbina agentūros, ar tiesiogiai darbdaviai, realizuoti savo teisę į susirinkimus (teisę įstoti į profesinę asociaciją ir ją steigti) ir kolektyvines sutartis. Be to, teisės aktuose turi būti aiškiai nustatyta nelegaliai dirbančių arba reikiamų dokumentų neturinčių darbuotojų teisė stoti į profesines sąjungas.

→ Valstybės turi nustatyti mechanizmus, kuriais užtikrintų, kad darbuotojai, kurie dalyvauja profesinėse sąjungose ir (arba) pateikia skundą dėl darbdavio, būtų apsaugoti nuo keršto ir nebūtų įtraukti į „juoduosius sąrašus“ ir vėliau nebeįdarbinami.

→ Valstybės, profesinės sąjungos ir įmonės turi bendradarbiauti, siekdamos išsiaiškinti ir susitarti dėl atstovavimo taisyklių trišalių arba daugiašalių darbo santykių atveju, įskaitant tuos atvejus, kai viena iš šalių yra užsienyje, užtikrinant nediskriminavimo ir vienodo požiūrio į asmenis principo laikymąsi. Su privačių įdarbinimo agentūrų įdarbintais ir jų darbą naudojančiose įmonėse laikinai dir-

²²⁰ Dėl detalesnio darbo atašė kompetencijos ir įgaliojimų aprašymo žr. *ibid.*, 58–60.

bančiais darbuotojais turi būti elgiamasi taip pat, kaip ir su tiesiogiai įdarbintais darbuotojais, įskaitant teisę stoti į tas pačias profesines sąjungas ir naudotis tomis pačiomis kolektyvinėmis sutartimis²²¹.

4.4.1. Darbuotojų migrantų savivaldos organizacijų darbo standartams kontroliuoti rėmimas

→ Valstybės turi stiprinti darbuotojų migrantų savivaldos organizacijų vaidmenį kontroliuojant darbo užmokesčio minimumą, kolektyvines sutartis ir darbo standartus tokiuose sektoriuose kaip žemės ūkis, valymo paslaugos ir etninių virtuvių restoranai. Taip pat turi būti skatinamas ir remiamas migrantų centrų, profesinių sąjungų, migrantų teisių ir NVO, kovojančių su prekyba žmonėmis, bendradarbiavimas.

4.4.2. Profesinių sąjungų apsaugos nelegaliems darbuotojams migrantams stiprinimas

→ Profesinės sąjungos turi išnagrinėti ir susitarti dėl pagrindinių kriterijų, kad profesinių sąjungų apsauga būtų taikoma jų nariais nesantiems nelegaliems darbuotojams migrantams. Dėl to jos turi apsvarstyti galimybę taikyti solidarumo principą ir užtikrinti apsaugą visiems darbuotojams, kurie pateko į piktnaudžiavimo įdarbinant, išnaudojimo darbe ar prekybos žmonėmis situaciją, nepaisant jų statuso ir narystės profesinėje sąjungoje.

4.4.3. Mobilųjų paslaugų, plėtojamų per partnerystę su įvairiomis suinteresuotosiomis šalimis, stiprinimas

→ Valstybės turi skatinti ir remti išnaudojimo ir prekybos žmonėmis prevencijai bei darbuotojų teisių apsaugai skirtas mobiliąsias paslaugas, plėtojamas per partnerystę su valstybės valdžios institucijomis, darbuotojų organizacijomis ir NVO.

4.4.4. Civilinės visuomenės, padedančios nelegaliems migrantams, nebaudžiamumo užtikrinimas

→ Valstybės turi įtvirtinti teisės nuostatas, pagal kurias būtų aiškiai draudžiama bausti nelegalius migrantus remiančius arba jiems padedančius (pavyzdžiui, būstu, teisinėmis konsultacijomis ir kt.) asmenis, bendruomenės organizacijas, NVO arba profesines sąjungas²²².

²²¹ IndustriALL Global Union (2012): The triangular trap. Unions take action against agency labour; ES, Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva dėl darbo per laikino įdarbinimo įmones, 5 straipsnis.

²²² Žr. ESBO Ministrų Tarybos sprendimas Nr. 8/07 dėl kovos su prekyba žmonėmis išnaudojimo darbe tikslais, MC.DEC/8/07 p. 9. Užtikrinti, kad civilinės visuomenės organizacijoms, kurios

Kontekstas

Teisės burtis į organizacijas ir sudaryti kolektyvines sutartis yra esminės teisės realizuojant orias darbo sąlygas ir jos yra glaudžiai susijusios su teise į susirinkimų laisvę. Valstybės turi užtikrinti, kad darbuotojai migrantai visomis šiomis teisėmis galėtų naudotis be jokios diskriminacijos, ir turi priimti politikos priemonės ir įstatymus, sudarančius darbuotojams migrantams galimybę tomis teisėmis naudotis²²³.

Dėl dabartinių darbo rinkos savybių ir didelės daugelyje ekonomikos sektorių dirbančių darbininkų migrantų dalies būtina ginti jų, kaip darbuotojų, teises ir jiems atstovauti. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo 2010 m. atlikto tyrimo duomenimis, migrantai profesinėse sąjungose yra prasčiau atstovaujami beveik visose Europos šalyse²²⁴. Dėl to profesinės sąjungos savo organizacijas ir paslaugas turi pakoreguoti taip, kad jos būtų labiau orientuotos į darbuotojams migrantams rūpimus klausimus ir jų poreikius. Nacionaliniu lygmeniu, taip pat ir Baltijos jūros regione, kai kurios profesinės sąjungos jau ėmė šalinti migrantų narystės kliūtis, investavo į kultūrinį tarpininkavimą ir kalbų paslaugas, taip pat išplėtojo konkrečias nelegaliems darbuotojams migrantams skirtas paslaugas (žr. 18 pavyzdį). Kai kur profesinės sąjungos aktyviai skatina darbuotojų migrantų dalyvavimą ir atstovavimą profesinių sąjungų struktūrose, įskaitant ir sprendimų priėmimą²²⁵.

Pagrindinis profesinėms sąjungoms tenkantis iššūkis – sustiprinti savo pajėgumus pasiekti darbuotojus migrantus. Tai sunki užduotis, nes darbuotojai migrantai dažnai dirba išsibarsčiusiuose ekonomikos sektoriuose, kuriuose nėra profesinių sąjungų, arba pagal neįprastas darbo sutartis, arba pagal sutartis su laikino įdarbinimo agentūromis privačiame paslaugų sektoriuje, arba dirba pagal neoficialius susitarimus. Šiuo atžvilgiu gali būti perspektyvi strateginės profesinės

teisėtai teikia pagalbą prekybos žmonėms išnaudojimo darbe tikslais aukoms, už šios pagalbos teikimą nebūtų taikomos sankcijos ar baudmės pagal baudžiamąją teisę. Taip pat žr. EU FRA (2014): *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them*.

²²³ TDO deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe ir paskesnės priemonės, Ženeva, 1998 m. birželio 18 d. (Priedas peržiūrėtas 2010 m. birželio 15 d.); TDO konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, 1948, Nr. 87; TDO konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas, 1949, Nr. 98. Susirinkimų teisė taip pat įtvirtinta Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos (UDHR) 20 straipsnyje; ES pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnyje.

²²⁴ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010): Profesinių sąjungų strategijos naujoms darbuotojų grupėms įdarbinti.

²²⁵ Su ekspertais buvo konsultuojamasi ADSTRINGO projekto susitikimuose Stokholme (2013 m. gruodžio 11–12 d.) ir Vilniuje (2014 m. kovo 12–13 d.).

nių sąjungų, migrantų teisių grupių ir bendruomenių organizacijų partnerystės veikla, o kai kuriais atvejais ir bendradarbiaujant su darbdavių asociacijomis²²⁶.

Mobiliosios paslaugos yra itin būtinos reaguojant į pačių pažeidžiamiausių grupių, kurios dėl įvairių priežasčių, įskaitant ir neraštingumą arba izoliaciją, gali neturėti galimybės susipažinti su raštiška arba internete esančia informacija, poreikius, nes jas būtina pasiekti asmeniškai. Informacija turi būti skleidžiama per etnines bendruomenes arba neoficialiais kanalais (įskaitant informacijos perdavimą žodžiu), kas padeda įveikti ir kalbines kliūtis²²⁷. NVO ir migrantų teisių grupės dažnai organizuoja mobiliąsias paslaugas ten, kur paprastai renkasi migrantai, pavyzdžiui, parkuose, interneto kavinėse ir telefonų taisyklėse, pinigų perlaidų centruose ir kitur, ir kartais jas teikia po įprastinių darbo valandų (pavyzdžiui, vakarais ir savaitgaliais, t. t.)²²⁸. Tam, kad kultūros tarpininkai ir socialiniai darbuotojai užmegztų ryšius su migrantais, suteiktų jiems informaciją apie jų teises ir socialines, sveikatos priežiūros, profesinių sąjungų ir kitas paslaugas, kurių jiems gali prireikti, taip pat, kai būtina, į tokias tarnybas palydėtų, reikia laiko ir nuolatinio buvimo. Teikiant mobiliąsias paslaugas, būtina atsižvelgti į lyčių aspektą bei parengti konkrečią darbuotojoms migrantėms – ypač dirbančioms nelegaliai – skirtą informaciją.

Sudarant galimybes teikti mobiliąsias paslaugas ir pagalbą svarbiausia, kad šį darbą dirbantiems ir nelegaliems migrantams padedantiems žmonėms dėl to nebūtų taikomos sankcijos ar bausmės. Neseniai ES Pagrindinių teisių agentūros parengta ataskaita, kurioje nagrinėjamas nelegalių migrantų kriminalizavimas, rodo, kad daugiau negu ketvirtadalyje ES valstybių narių nėra konkrečių nuostatų, kuriomis remiantis būtų draudžiama traukti atsakomybėn už humanitarinę arba kitokią pelno nesiekiančią pagalbą. Šioje ataskaitoje, be kita ko, rekomenduojama valstybėms parengti praktines gaires, kaip įgyvendinti direktyvą, apibrėžiančią padėjimą neteisėtai atvykti, vykti tranzitu ir apsigyventi²²⁹, laikantis žmogaus teisių ir aiškiai uždraudžiant bausti už nelegaliems migrantams atvykstant ar atvykus suteiktą humanitarinę pagalbą, taip pat už pelno nesiekiančios humanitarinės pagalbos teikimą (pavyzdžiui, maistą, nakvynę, sveikatos priežiūrą, teisinę konsultaciją)²³⁰.

²²⁶ Žr., 8 pavyzdį „Stronger Together“; taip pat žr. „Anti-Slavery“ ir IBHR iniciatyvą „Staff Wanted“ www.staff-wanted.org.

²²⁷ Ollus & Jokinen 2013, op. cit., 125–126.

²²⁸ Picum (2012): *Strategies to End Double Violence Against Undocumented Women Protecting Rights and Ensuring Justice*.

²²⁹ Tarybos 2002 m. lapkričio 28 d. direktyva 2002/90/EB, apibrėžianti padėjimą neteisėtai atvykti, vykti tranzitu ir apsigyventi, OL 2002 L 328/17.

²³⁰ Ataskaitoje atkreipiamas dėmesys, kad ES direktyvoje, apibrėžiančioje padėjimą neteisėtai atvykti, vykti tranzitu ir apsigyventi, valstybėms narėms suteikiama teisė, tačiau nėra konkrečiau reikalaujama, kad jos susilaikytų nuo bausmių už padėjimą neteisėtai atvykti ir būti, jeigu tai nėra daroma tyčia ir (arba) siekiant finansinės naudos. Žr. ES pagrindinių teisių agentūra 2014, op. cit., 16, ir Direktyvą 2002/90/EB, 1 straipsnį.

17 pavyzdys. Šiaurės šalių profesinių sąjungų iniciatyvos, kovojančios su išnaudojimu darbe

Norvegijos jungtinė profesinių sąjungų federacija (norv. *Fellesforbundet*)²³¹ deda aktyvias pastangas užkirsti kelią išnaudojimui darbe Norvegijoje. Federacija parengė bukletą „Neįsipareigoję veikėjai: gairės Norvegijos jungtinės profesinių sąjungų federacijos atstovams“ (norv. „*Useriøse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet*“), kuriame apžvelgiamos strategijos išnaudojimui darbe išsiaiškinti ir spręsti²³². Federacija darbuotojams migrantams taip pat teikia mobiliąsias paslaugas ir organizuoja norvegų kalbos kursus.

Suomijoje ir Danijoje kai kurios profesinės sąjungos reguliariai skelbia bendrovių, kurioms jos yra paskelbusios „boikotą“ (pavyzdžiui, dėl nemokamo arba nepakankamo darbo užmokesčio), pavadinimų sąrašą. Suomijos statybų sąjunga reguliariai skelbia įtartinų bendrovių pavadinimus, kurie sąrašė lieka tol, kol bendrovės sumoka priklausantį darbo užmokestį²³³. Danijoje profesinė sąjunga „3F“ statybos sektoriuje atsisakė dirbti su įvairiomis Danijos ir užsienio bendrovėmis, nepasirašiusiomis su ja kolektyvinės sutarties. Tam tikromis aplinkybėmis toks boikotas gali būti taikomas plačiau ir visos Danijos profesinių sąjungų konfederacijai priklausiančios sąjungos atitinkamai bendrovei gali atsisakyti tiekti medžiagas arba teikti paslaugas²³⁴.

18 pavyzdys. Profesinių sąjungų centrai dokumentų neturintiems darbuotojams migrantams Švedijoje, Norvegijoje ir Vokietijoje

Švedijos profesinių sąjungų konfederacija, bendradarbiaudama su Švedijos profesionalių darbuotojų konfederacija (TCO) ir Švedijos profesionalų asociacijų konfederacija (SACO), vadovauja Stokholme esančiam dokumentų neturinčių migrantų centrui. Šis centras teikia dokumentų neturintiems migrantams ir prieglobsčio prašantiems asmenims informaciją apie jų teises darbo rinkoje, informaciją apie kolektyvines sutartis, darbo valandas ir sveikatos priežiūrą. Be to, šis centras taip pat teikia darbuotojams migrantams pagalbą, kai yra pažeistos jų teisės. Visos paslaugos yra nemokamos ir dėl jų galima kreiptis anonimiškai²³⁵. Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija, bendradarbiaudama su NVO „Norvegų tautos pagalba“ (angl. „*Norwegians People's Aid*“), taip pat planuoja Norvegijoje įsteigti paslaugų dokumentų neturintiems migrantams ir prieglobsčio prašytojams centrą. Šio centro įsteigimas įtrauktas į jos 2013–2017 m. veiklos planą²³⁶.

²³¹ <<http://www.fellesforbundet.no/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²³² Fellesforbundet (2009): *Useriøse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet*.

²³³ <<http://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tes/luoton-julistamat-saarrot/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²³⁴ 3F Fagligt Fælles Fordund. 3Fs holdning til udenlandsk arbejdskraft. At: <http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamicpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380> [žiūrėta 2014-04-23].

²³⁵ <<http://www.fcfp.se/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²³⁶ Landsorganisasjonen i Norge (2013): *LOs handlingsprogram 2013–2017*.

Profesinių sąjungų konfederacija DGB²³⁷ visoje Vokietijoje yra įsteigusi šešis centrus, kuriuose darbuotojai migrantai įvairiomis kalbomis informuojami apie jų teises ir jiems teikiama pagalba išnaudojimo darbe atveju²³⁸. Paslaugos yra nemokamos ir jas gali gauti visi darbuotojai migrantai, neatsižvelgiant į tai, ar jie priklauso profesinėms sąjungoms. Pagalbą ir informaciją darbuotojams migrantams Vokietijoje taip pat teikia daug kitų organizacijų, pavyzdžiui, žmogaus teisių NVO, bažnytinės organizacijos ir moterų organizacijos²³⁹. Pavyzdžiui, „MigrAr“ – teisinės pagalbos iniciatyva, vykdoma profesinės sąjungos „Ver.di“²⁴⁰, kuri teikia pagalbą migrantams, įskaitant ir dokumentų neturinčius migrantus, išnaudojimo darbe atvejais²⁴¹.

4.5. Teisės į žalos atlyginimą apsauga ir užtikrinimas

→ Vykdydamos savo pareigą saugoti žmogaus teises, valstybės turi užtikrinti, kad darbuotojai migrantai, kurių teisės ir laisvės yra pažeistos, nepaisant statuso, turėtų lygias galimybes kreiptis į teismą ir civiline, administracine, teismine ar kitokia tvarka gauti žalos atlyginimą²⁴².

4.5.1. Konfidencialaus pranešimo apie piktnaudžiavimą ir konfidencialių skundų pateikimo mechanizmų sukūrimas

→ Valstybės turi remti profesinių sąjungų ir NVO taikomus mechanizmus, kuriais darbo inspekcijoms konfidencialiai arba anonimiškai pranešama apie įtartinas situacijas darbovietėse ir inspekcijų prašoma įtartinose darbovietėse atlikti patikrinimus.

→ Valstybės turi sukurti mechanizmus, kuriais naudodamiesi darbuotojai migrantai, kurių teisės buvo pažeistos ir (arba) jie nukentėjo nuo nusikaltimų arba buvo tokių atvejų liudininkai, galėtų nepriklausomai institucijai (pavyzdžiui,

²³⁷ <<http://en.dgb.de/>> [žiūrėta 2014-04-28].

²³⁸ DGB. Beratungsstellen. <http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen> [žiūrėta 2014-04-01].

²³⁹ DGB. Beratungsstellen, op. cit.

²⁴⁰ „Ver.di“ – įvairių aptarnavimo sektoriaus sričių profesinė sąjunga, kurioje yra 2,2 milijono narių. Ši profesinė sąjunga remia apytiksliai 1000 skirtingų profesijų žmones. Žr.: <http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_-_eine_einfuehrung_auf_englisch> [žiūrėta 2014-04-28].

²⁴¹ <<http://migrar-ffm.de/>> [žiūrėta 2014-04-01].

²⁴² Tarptautinės konvencijos dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos (ICRMW) 83 straipsnis; JT Konvencijos prieš tarptautinių organizuotą nusikalstamumą (UNTOC) 25 straipsnio 2 dalis; JT protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, 6 straipsnio 6 dalis ir kt. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 13 straipsnis, Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis (CETS) Nr. 197 15 straipsnis; ES direktyvos 2011/36/ES 17 straipsnis. Taip pat žr. UN OHCHR 2011, op. cit., 17 principas ir 9 gairė.

ombudsmenui) pateikti skundus konfidencialiai ir nebijodami keršto, t. y. nebijodami prarasti darbo ar būti perduoti imigracijos tarnybai, suimti ir išsiųsti.

→ Valstybės taip pat turi apsvarstyti galimybę „pasiūlyti nuo sunkių nusikaltimų nukentėjusiems asmenims ir jų liudytojams galimybę kreiptis į policiją per trečiuosius asmenis (kaip antai: migrantų ombudsmeną, specialiai paskirtus pareigūnus ar humanitarinę ir teisinę pagalbą teikiančias institucijas)“²⁴³.

4.5.2. Teisinės ir kitos pagalbos siekiant žalos atlyginimo, ypač kompensacijos, suteikimas

→ Valstybės turi užtikrinti, kad išnaudotiems ir nuo prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams, siekiantiems žalos atlyginimo administracine tvarka ir teisme, jiems suprantama kalba būtų teikiamos nemokamos teisinės konsultacijos ir kita pagalba²⁴⁴.

→ Valstybės turi skirti finansinių išteklių NVO ir profesinėms sąjungoms teikti paslaugas išnaudotiems ir nuo prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams, kad jie galėtų veiksmingai siekti teisingumo. Be to, valstybės turi priimti norminius aktus, leidžiančius akredituotoms NVO arba profesinėms sąjungoms atstovauti darbuotojams migrantams ir teikti jiems pagalbą teismo byloje arba administraciniuose procesuose.

4.5.3. Galimybės pakeisti darbdavį žmogaus teisių pažeidimo atveju numatymas

→ Valstybės turi peržiūrėti savo darbo migracijos norminius aktus ir nustatyti kriterijus bei mechanizmus, kurie sudarytų darbuotojams migrantams galimybę piktnaudžiavimo arba privalomo darbo pasiūlymo arba darbo sutarties sąlygų pažeidimų atveju pakeisti darbdavį. Darbuotojams migrantams turi būti skiriama pakankamai laiko susirasti kitą darbą ir suteikiamas leidimas gyventi šalyje turinčio asmens statusas, kad jie galėtų pakeisti darbdavį ir (arba) sektorių neprarasdami darbo ir (arba) leidimo gyventi.

²⁴³ EU FRA (2013): *Apprehension of migrants in an irregular situation- fundamental rights considerations*, p. 9.

²⁴⁴ JT protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, 6 straipsnis; Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis Nr. 197 (CETS) 12, 15 straipsniai; JT Vyriausiojo komisaro žmogaus teisių klausimais biuro (OHCHR) Rekomenduojami žmogaus teisių ir kovos su prekyba žmonėmis principai ir gairės (E/2002/68/Add.1), 6.5 ir 9.3 gairės; ES Prekybos žmonėmis prevencijos direktyvos 2011/36/ES 11 straipsnio 5 dalis ir 12 straipsnio 2 dalis; Europos Parlamento ir Tarybos 2012 m. spalio 25 d. Direktyvos 2012/29/ES, kuria nustatomi būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai ir kuria pakeičiamas Tarybos pamatinis sprendimas 2001/220/TVR, 13 straipsnis.

4.5.4. Leidimai gyventi nuo išnaudojimo ir prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams ir leidimą gyventi šalyje turinčio asmens statuso suteikimas siekiančiajam žalos atlyginimo

→ Valstybės turi sustabdyti išnaudotų arba nuo prekybos žmonėmis nukentėjusių darbuotojų migrantų išsiuntimą iš šalies ir suteikti jiems teisę teisėtai pasilikti šalyje, kad jie galėtų reikalauti kompensacijos civilinėse, darbo arba baudžiamosiose bylose. Be to, valstybės taip pat turi nustatyti procedūras ir mechanizmus, kuriais naudodamiesi užsienio piliečiai, nukentėję nuo nusikaltimų, galėtų toliau tęsti žalos atlyginimo procedūras net ir išvykę iš valstybės²⁴⁵.

→ Valstybės turi numatyti galimybę įteisinti darbuotojų migrantų statusą tais atvejais, kai jie praneša apie išnaudojimą ir prekybą žmonėmis. Leidimai gyventi turi būti suteikiami ir tada, kai tai būtina dėl asmeninės nukentėjusiojo situacijos, bei tada, kai jie bendradarbiauja su kompetentingomis institucijomis. Kai leidimai išduodami bendradarbiavimo tikslais, nebūtinai turi būti reikalaujama, kad nukentėjusieji dalyvautų baudžiamajame procese arba duotų parodymus teisme. Be to, leidimams neturi būti taikoma sąlyga, kad baudžiamieji kaltinimai būtų kvalifikuojami kaip prekyba žmonėmis. Šie leidimai turi būti pakeičiami nuolatiniais leidimais dirbti ir galiausiai numatyta galimybė kreiptis dėl nuolatinio leidimo gyventi šalyje.

4.5.5. Specialių apsaugos priemonių nuo išnaudojimo ir prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams užtikrinimas

→ Vadovaudamosi tarptautiniais ir regioniniais standartais, valstybės turi užtikrinti, kad nuo išnaudojimo ir prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams būtų skiriama speciali apsauga, į kurią turi teisę nuo nusikaltimų ir (arba) prekybos žmonėmis nukentėję asmenys. Būtina užtikrinti, kad prekybos žmonėmis aukos būtų skubiai nukreiptos į nacionalinius aukų nukreipimo mechanizmus ir jiems būtų suteikta besąlyginė teisė gauti pakankamą socialinę, psichologinę, medicinos ir teisinę pagalbą, vertimų raštu ir žodžiu paslaugas bei apgyvendinimą ir materialinę paramą²⁴⁶.

²⁴⁵ Nuostatos, susijusios su leidimu būti šalyje siekiant teisingumo, numatytos JT protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, 6 straipsnio 2 straipsnio b dalyje ir 8 straipsnio 2 dalyje; JT Konvencijos prieš tarptautinį organizuotą nusikalstamumą 25 straipsnio 3 dalyje; Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis Nr. 197 (CETS) 16 straipsnio 2 dalyje (taip pat žr. CETS Nr. 197 Aiškinamojo rašto p. 192 ir 202); JT Vyriausiojo komisaro žmogaus teisių klausimais biuro (OHCHR) Rekomenduojamų žmogaus teisių ir kovos su prekyba žmonėmis principų ir gairių (E/2002/68/Add.1) 9 ir 17 principai; UN OHCHR, Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, The Right to Effective Remedies for Trafficked Persons, Draft basic principles on the right to an effective remedy for trafficked persons, 2013.

²⁴⁶ JT protokolo dėl prekybos žmonėmis, ypač moterimis ir vaikais, 6 straipsnis; Europos Tarybos Konvencijos dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis Nr. 197 (CETS) 10, 11 ir 12 straipsniai; ES

→ Valstybės turi užtikrinti, kad būtų įgyvendintos nukentėjusiesiems palankios procedūros, apsaugant nuo išnaudojimo ir prekybos nukentėjusius asmenis nuo pakartotinės viktimizacijos dėl nusikaltėlių ir antrinės viktimizacijos teismo procese²⁴⁷.

Kontekstas

Darbuotojai migrantai, nukentėję nuo piktnaudžiavimo įdarbinimu ir išnaudojimo darbe, turi teisę į veiksmingą žalos dėl pažeistų darbo teisių atlyginimą administracine, darbo arba teismine tvarka ir (arba) taikant verslo įmonių apskundimo mechanizmus. Tačiau darbuotojai migrantai neretai negali veiksmingai realizuoti savo teisės į žalos atlyginimą dėl įvairių priežasčių, pradedant nepakankamu savo teisių ir galimybių pareikšti skundą administracinėms arba teisminėms institucijoms išmanymu. Migrantų padėtis dažnai būna nesaugi, jie nepriklauso profesinėms sąjungoms ir labai dažnai jiems nesuteikiama teisė pasinaudoti bendrovėje esančiais (jeigu jų yra) mechanizmais skundai pateikti. Be to, jų leidimas gyventi ir (arba) dirbti daugeliu atvejų būna susietas su darbdaviu ir jie bijo netekti darbo. Darbuotojai migrantai, ypač nelegalūs, reikalaujami žalos atlyginimo, neretai susiduria su sunkumais įrodinėdami, kad buvo sudaryti darbo santykiai ir (arba) darbo sutartis arba kiek laiko jie dirbo. Didelių problemų kelia jų baimė būti gražintiems į kilmės šalį, būti suimtiems arba prarasti pajamų šaltinį (nors ir labai minimalų), taip pat kultūriniai veiksniai, lytis, kalba ir išsilavinimas.

Būtent todėl valstybės turi įtvirtinti mechanizmus ir paskatas, kad padaršintų darbuotojus migrantus pranešti apie išnaudojimą ir prekybą žmonėmis, sudarytų galimybes pranešti anonimiškai, naudojant konfidencialias apskundimo procedūras, skundus pateikiant tiesiogiai arba per paskirtas trečiąsias šalis (pavyzdžiui, profesines sąjungas, NVO). Pavyzdžiui, nebus skundžiamasi, jeigu darbuotojai migrantai nepasitikės NVO arba ombudsmenu ir nebus įsitikinę, kad į jų pranešimus bus rimtai atsižvelgiama, o jie bus apsaugoti nuo galimų atsakomųjų veiksmų. Kitos svarbios paskatos yra susijusios su saugių galimybių darbuotojams palikti jų teises pažeidžiantį darbdavį ir rasti kitą darbą ir (arba) išspręsti savo padėtį sudarymu. Kai kuriose Baltijos jūros regiono valstybėse (pavyzdžiui, Suomijoje) jau numatytos galimybės palikti darbuotojo teises pažeidžiantį darb-

Prekybos žmonėmis prevencijos direktyvos 2011/36/ES 11, 12 ir 17 straipsniai; JT Vyriausiojo komisaro žmogaus teisių klausimais biuro (OHCHR) Rekomenduojamų žmogaus teisių ir kovos su prekyba žmonėmis principų ir gairių 2, 6 ir 9 principai.

²⁴⁷ ES Prekybos žmonėmis prevencijos direktyvos 2011/36/ES 12 straipsnis; Europos Parlamento ir Tarybos 2012 m. spalio 25 d. Direktyvos 2012/29/ES, kuria nustatomi būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai ir kuria pakeičiamas Tarybos pamatinis sprendimas 2001/220/TVR, 12, 18, 22–24 straipsniai.

davį nerizikuojant prarasti darbo ar leidimo gyventi šalyje, tačiau darbuotojai ne visada būna pakankamai apie tai informuoti ir jiems gali pririnkti pagalbos susirandant naują saugų darbą, kad išvengtų nesąžiningo tarpininkų pasipelnymo iš jų pažeidžiamumo²⁴⁸.

Siekiant išnaudotiems ir nuo prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams sudaryti galimybes reikalauti savo teisių, įskaitant ir teisės į kompensaciją už patirtą žalą, užtikrinimo, labai svarbu ne tik panaikinti struktūrines kliūtis, kurios trukdo darbuotojams migrantams naudotis teisių gynimo priemonėmis, bet ir suteikti jiems pagalbą. Dėl nusikaltimu sukeltos traumos, įskaitant ir emocinę bei psichinę traumą, ir iš nukentėjusiojo ir nusikaltėlio santykių kylančio pažeidžiamumo išnaudojimo ir prekybos žmonėmis aukoms neretai reikia papildomos apsaugos. Iš tiesų tarptautinėje ir Europos teisėje dėl prekybos žmonėmis yra numatytos papildomos teisės, kurios yra susijusios su pagalba nukentėjusiesiems, jų apsauga ir galimybių veiksmingai naudotis teisių gynimo bei apsaugos nuo antrinės viktimizacijos priemonėmis sudarymu. Dėl to tokios paslaugos kaip medicinos ir psichologinė priežiūra, apgyvendinimas, teisinis konsultavimas ir atstovavimas, aprūpinimas pagrindiniais reikmenimis, statuso įteisinimas, vertimas žodžiu ir raštu turi būti laikomos papildomomis teisėmis, įgalinančiomis siekti kompensacijos. Atitinkamai yra labai svarbu užtikrinti, kad nuo prekybos žmonėmis nukentėję ir išnaudoti darbuotojai būtų skubiai nukreipti į nacionalinį pagalbos aukoms ir jų teisių apsaugos mechanizmą. Šiuos sunkumus patvirtina Baltijos jūros regione atliktas tyrimas, kurio duomenimis, jaučiamas bendras paslaugų darbuotojams migrantams trūkumas. Paslaugų nepakankamumas turi didelę įtaką išnaudojimo prevencijai ir galimybei nustatyti prekybos žmonėmis darbo tikslais atvejus, padėti nukentėjusiesiems, atlyginti jiems žalą ir nubausti kaltininkus.

Apskritai tam, kad būtų padidintos galimybės siekti teisingumo, svarbu užtikrinti galimybę naudotis įvairiomis apsaugos priemonėmis. Tai reiškia, kad, užtikrinant nuo išnaudojimo ir prekybos žmonėmis nukentėjusiems darbuotojams migrantams galimybes gauti žalos atlyginimą, turi būti naudojamos priemonės, susijusios su darbo standartais, kova su prekyba žmonėmis, nukentėjusiųjų teisėmis²⁴⁹ ir sankcijomis darbdaviams²⁵⁰. Pavyzdžiui, ES 2012 m. spalio 25 d. direktyvoje dėl nusikaltimų aukų teisių²⁵¹ nustatyti minimalieji nukentėjusiųjų teisių apsau-

²⁴⁸ Ollus et al. 2013, op. cit., Ollus & Jokinen 2013, op. cit.

²⁴⁹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2012/29/ES, kuria nustatomi būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai ir kuria pakeičiamas Tarybos pamatinis sprendimas 2001/220/TVR.

²⁵⁰ ES Direktyva dėl sankcijų darbdaviams.

²⁵¹ ES Direktyva 2012/29/ES, op. cit.

gos standartai ir reikalaujama, kad valstybės užtikrintų, kad nukentėjusieji nuo nusikaltimų gautų tinkamą informaciją, pagalbą ir apsaugą bei galėtų dalyvauti baudžiamosiose bylose. Direktyva taikoma nediskriminuojant, taip pat ir dėl nukentėjusiojo gyvenamosios vietos statuso. Šis standartas taip pat labai svarbus nuo išnaudojimo arba prekybos žmonėmis nukentėjusių darbuotojų migrantų apsaugai. Dar viena apsaugos priemonė yra numatyta ES 2009 m. direktyvoje dėl sankcijų darbdaviams. Joje įtvirtintas konkretus negauto atlyginimo kompensavimo darbuotojams mechanizmas. Numatyta, kad tais atvejais, kai sunku įrodyti, kokią atlyginimo sumą darbdavys skolingas darbuotojui, daroma prielaida, kad darbuotojas migrantas dirbo tris mėnesius ir mokėtina kompensacija skaičiuojama pagal atitinkamą darbo užmokesčio minimumą arba kolektyvinėje sutartyje nustatytą dydį²⁵².

Atsižvelgdami į teismo procesų trukmę ir sudėtingumą, kai kurie ekspertai rekomenduoja nustatyti papildomą ir paprastesnę administracinę apskundimo procedūrą. 19 pavyzdyje apibendrinami trys pagrindiniai apskundimo mechanizmo, kuriuo darbuotojai migrantai gali naudotis piktnaudžiavimo ir apgaulės įdarbinant atveju, etapai²⁵³.

19 pavyzdys. Trijų pakopų skundų pateikimo mechanizmas laikinai įdarbinantiems darbuotojams migrantams

„1 pakopa. Privačios įdarbinimo agentūros

Nesąžiningų įdarbinimo užsienyje sąlygų atveju migrantas pirmiausia turėtų susisiekti su jį įdarbinusia privačia įdarbinimo agentūra. Agentūra turėtų pabandyti išspręsti darbuotojo ir darbdavio ginčą taikiai arba savanorišku susitarimu.

2 pakopa. Atsakinga valstybės institucija

Situacijos neišsprendus 1 pakopoje, atitinkamos institucijos turi suteikti nešališką ir veiksmingą trečiosios šalies pagalbą, taikydamos sutaikinimą, arbitražą ir tarpininkavimą. Institucijos turėtų susisiekti su kolegomis įdarbinimo valstybėje. Skundui pasitvirtinus, atsakinga institucija turi panaikinti licencijas arba sustabdyti jų galiojimą, arba patenkinti reikalavimus dėl atlyginimo.

3 pakopa. Teisminis nagrinėjimas

Nors šis būdas yra ilgas ir brangus, tačiau jis yra geriausias sprendžiant sunkius žmogaus teisių pažeidimus, padarytus įdarbinant, įskaitant ir prekybos žmonėmis atvejus. Skundai dėl nusikalstamo pobūdžio veikų, dėl kurių būtina skirti tokias sankcijas kaip baudos ir laisvės atėmimas, patenka teismų jurisdikcijon²⁵⁴.

²⁵² ES Direktyvos dėl sankcijų darbdaviams 6 straipsnis.

²⁵³ OSCE, ILO, IOM 2006, op. cit., 49.

²⁵⁴ *Ibid.*

4.6. Parduotų darbuotojų nebaudžiamumo už nusikaltimus, kurių padarymas susijęs su jų pardavimu, užtikrinimas

→ Valstybės turi apsvarstyti galimybę priimti teisės aktus, kurie užtikrintų, kad darbuotojai migrantai, nukentėję nuo prekybos žmonėmis ir (arba) priverstinio darbo, nebūtų suimami, persekiojami baudžiamąja tvarka ir nubausti už nusikaltimus, susijusius su jų pardavimu. Šiuose teisės aktuose turi būti numatytas nebaigtinis nusikaltimų, paprastai susijusių su prekyba žmonėmis ir (arba) priverstiniu darbu, už kurių padarymą prekybos žmonėmis aukos nebus traukiamos baudžiamojon atsakomybėn arba baudžiamos laikantis pareigos nebausti, sąrašas. Šiame sąrašas turi būti (tuo neapsiribojant):

- imigracijos teisės pažeidimas;
- darbas neturint leidimo dirbti arba gyventi;
- melagingos informacijos pateikimas siekiant gauti kelionės dokumentus, leidimus dirbti ir gyventi;
- neteisėtas valstybės sienos perėjimas ir pasilikimas šalyje pasibaigus vizos galiojimui, t. t.²⁵⁵

→ Vykdydamos pareigą nebausti, valstybės turi užtikrinti, kad prekybos žmonėmis aukoms, kurioms pareikšti įtarimai arba kurios yra nuteistos už nusikaltimus, susijusius su prekyba žmonėmis, nebūtų apribotos teisės gyventi valstybėje ir, jeigu taikoma, darbo teisės, į kurias jos gali turėti teisę kaip prekybos žmonėmis aukos²⁵⁶.

Kontekstas

Tarptautiniuose ir regioniniuose kovos su prekyba žmonėmis standartuose numatyta konkreiti teisinė arba politiškai privaloma nuostata dėl būtinybės užtikrinti, kad prekybos žmonėmis aukos nebūtų baudžiamos už nusikaltimus, padarytus dėl to, kad jos buvo parduotos²⁵⁷. Ši nuostata grindžiama tuo, kad parduoti

²⁵⁵ OSCE (2013): Policy and legislative recommendations towards the effective implementation of the non-punishment provision with regard to victims of trafficking, 32.

²⁵⁶ *Ibid.*, 33.

²⁵⁷ JT Vyriausiojo komisaro žmogaus teisių klausimais biuro (OHCHR) Rekomenduojamų žmogaus teisių ir kovos su prekyba žmonėmis principų ir gairių (E/2002/68/Add.1) 4.5 gairė; JT rezoliucija „Pasaulinis kovos su prekyba žmonėmis planas“, Generalinės Asamblėjos priimta rezoliucija, A/RES/64/293 (2010 m. rugpjūčio 12 d.); ESBO Nuolatinės tarybos sprendimas Nr. 557/Rev.1 ESBO kovos su prekyba žmonėmis veiksmų planas, PC.Dec/557/Rev.1 (Viena, 2005 m. liepos 7 d.), IV skyrius, p. 5.2; ESBO Ministrų tarybos sprendimas Nr. 1 „Stiprinant ESBP pastangas kovoti su prekyba žmonėmis“, MC(8).DEC/1 (Viena, 2000 m. lapkričio 28 d.), p. 9; ESBO Ministrų taryba, Ministrų deklaracija dėl kovos su visomis prekybos žmonėmis formomis, MC.DOC/1/11/Corr.1 (2011 m. gruodžio 7 d.).

asmenys yra priversti padaryti nusikaltimus, nes buvo parduoti, negali veikti savarankiškai, kadangi yra valdomi juos pardavusių asmenų apgaulingomis, nesąžiningomis ir prievartinėmis priemonėmis. Dėl tos priežasties jie nėra atsakingi už nusikaltimo padarymą ir neturi būti tokiais laikomi. Nukentėjusiųjų nuo prekybos žmonėmis baudimas yra nesąžiningas ir pažeidžia jų orumą. Be to, tai yra koziris juos pardavusiems nusikaltėliams, kurie aukas gali dar labiau kontroliuoti, pranešdami apie jas valdžios institucijoms, ir toliau nebaudžiami veikti²⁵⁸.

4.7. Kitos priemonės migrantų teisėms apsaugoti

4.7.1. Tolerancijos ir nediskriminavimo skatinimas

→ Valstybės turi bendradarbiauti su civiline visuomene, profesinėmis sąjungomis ir įmonėmis, puoselėdamos kultūrą ir aplinką, kurioje suprantamas ir vertinamas teigiamas darbuotojų migrantų socialinis ir ekonominis indėlis juos priimančios valstybės visuomenei. Valstybės taip pat turi sutelkti pastangas ir formuoti visuomenės požiūrį kovoti su diskriminaciniu požiūriu ir ksenofobija.

4.7.2. Nacionalinių pranešėjų ar lygiaverčių mechanizmų įtraukimas į prekybos žmonėmis išnaudojimo darbe tikslais prevenciją

→ Nacionaliniai pranešėjai prekybos žmonėmis klausimais arba lygiaverčiai mechanizmai, arba nacionalinės žmogaus teisių institucijos turi apsvarstyti galimybę išsiaiškinti sisteminius darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais metodus bei apibrėžti struktūrinius veiksmus, kurie skatina išnaudojimui palankią aplinką.

4.7.3. Nuoseklios politikos peržiūrint darbo migracijos politiką užkirsti kelią prekybai žmonėmis užtikrinimas

→ Vykdydamos savo pareigą deramai užtikrinti žmogaus teisių apsaugą, valstybės turi peržiūrėti savo politikos priemones, įstatymus ir norminius aktus, ypač susijusius su migracijos, darbo ir verslo praktika, siekdamas, kad veiksmai būtų nuoseklūs, būtų išvengta žmogaus teisių apsaugos pažeidimo rizikos ir būtų užtikrinta, kad nesąžiningai neprisidedama prie darbuotojų migrantų išnaudojimo ir prekybos jais. Kadangi yra įrodymų apie piktnaudžiavimą įdarbinant ir išnaudojimą darbe, susijusius su tam tikromis migracijos darbo tikslais schemomis, pavyzdžiui, darbuotojų komandiravimu ir fiktyvia savisamda, taip pat su vizų politika, dėl kurios leidimai gyventi susiejami su vienu darbdaviu, šios schemos turi būti išsamiai išnagrinėtos ir užtikrinta, kad jos tarnautų kovos su išnaudojimu ir prekyba žmonėmis tikslui.

²⁵⁸ Nebaudimas išsamiau aptariamas ir gairės pateiktos: ESBO 2013, op. cit.

Kontekstas

Neigiamas požiūris į migrantus, silpna kovos su ksenofobija įstatymų vykdymo priežiūra ir diskriminuojanti ir (arba) prasta migrantų teisių apsauga – tai dalis veiksnių, kurie remia darbuotojų migrantų išnaudojimą ir trukdo veiksmingai naudotis teise siekti teisingumo. Priemonėmis, kuriomis skatinama migrantų integracija į visuomenę, pripažįstamas jų teigiamas indėlis į ekonomikos ir visuomenės vystymąsi ir užkertamas kelias diskriminacijai, prisidedama prie teigiamo požiūrio į migrantus formavimo, socialinės sanglaudos kūrimo ir teigiamos darbo migracijos naudos užtikrinimo.

Politikos nuoseklumui ir veiksmingai kovai su prekyba žmonėmis bei darbuotojų migrantų išnaudojimu užtikrinti būtinos sistemingos pastangos peržiūrėti politiką, įstatymus ir norminius aktus daugelyje susijusių politikos sričių (pavyzdžiui, migracijos, darbo teisės ir norminių aktų, verslo praktikos ir kovos su korupcija, moterų įgalinimo ir kitose srityse), kad darbuotojai migrantai netaptų dar labiau pažeidžiami. JT Pagrindiniuose verslo ir žmogaus teisių principuose taip pat pripažįstama būtinybė užtikrinti politikos nuoseklumą ir siekti tinkamos žmogaus teisių įsipareigojimų ir su verslu susijusių politikos tikslų pusiausvyros²⁵⁹.

Migracijos kriminalizavimo politika ne tik įtvirtina neigiamus su migrantais siejamus stereotipus (jie laikomi nusikaltėliais ir yra sulaikomi vien dėl nelegalaus statuso), bet ir neleidžia veiksmingai kovoti su prekyba žmonėmis²⁶⁰. Tai tampa koziriu išnaudotojų rankose, nes jie įgyja dar daugiau galios savo aukoms dėl jų baimės būti suimtomis ir išsiųstoms. Be to, teisėsaugai tampa dar sunkiau išaiškinti išnaudojimo atvejus. Kitas nenuoseklumo pavyzdys – darbo migracijos politiką susieti su darbuotojo leidimu gyventi ir dirbti su vienu darbdaviu. Ši politika didina darbuotojo priklausomybę nuo darbdavio ir jo pažeidžiamumą.

²⁵⁹ HRC 2011, op. cit., 11–12 on ensuring policy coherence, Principles 8, 9 and 10.

²⁶⁰ Yra vis daugiau manančiųjų, kad šią politiką reikia peržiūrėti. Žr. EU FRA 2014 op. cit.; See also Judgement of the European Court of Justice in the case El Dridi (C-66/11), judgment of 28 April 2011.

5 skyrius. Multidisciplininis tarptautinis bendradarbiavimas ir koordinavimas

Baltijos jūros regionas apima prekybos žmonėmis aukų kilmės, paskirties ir tranzito šalis. Šiame regione į prekybos žmonėmis tinklą patekę darbuotojai migrantai yra kilę tiek iš Europos, tiek iš tolimesnių šalių, pavyzdžiui, Tailando ir Vietnamo²⁶¹. Tyrimas dėl darbuotojų migrantų priverstinio darbo ir prekybos žmonėmis regione atskleidė šio reiškinio sudėtingumą ir su juo susijusių subjektų gausą: policija, prokurorai, teisėjai, imigracijos tarnybos, socialinės tarnybos, darbo inspekcijos, privačių įdarbinimo agentūrų licencijų išdavimo (registracijos) įstaigos, mokesčių ir muitinės institucijos, valstybės įstaigos, vykdančios veiklą prekybos ir ūmonių srityje, savivaldybių įstaigos, profesinės sąjungos, darbdavių asociacijos ir jų konkretiems sektoriams atstovaujanti organizacijos ir t. t. Visų šių subjektų konsultavimas prekybos žmonėmis prevencijos politikos kūrimo ir įgyvendinimo klausimais bei jų mobilizavimas yra esminis, daug jėgų reikalaujantis dalykas. Nepakanka vien tik inicijuoti ir užtikrinti reguliarių keitimąsi informacija tarp visų šių suinteresuotųjų šalių ir jų bendradarbiavimą nacionaliniu lygmeniu, nes, norint išspręsti prekybos žmonėmis problemą, būtina sukurti veiksmingus dvišalio ir tarptautinio visų suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimo mechanizmus ir praktiką.

Šiame skyriuje pateikiamos gairės ir keletas strateginių rekomendacijų tolesniam dvišaliam, regioniniam ir tarptautiniam bendradarbiavimui plėtoti prekybos žmonėmis priverstiniam darbui prevencijos srityje. Siūlomomis priemonėmis stengiamasi reaguoti į vietos ekspertų ir suinteresuotųjų šalių, su kuriomis buvo konsultuojamasi įgyvendinant ADSTRINGO projektą, nacionaliniu lygmeniu nustatytas problemas. Sėkmingą multidisciplininį tarptautinį bendradarbiavimą lemiantis veiksnys – reguliariai vykdomas dialogas tarp įvairių subjektų, siekiant pirmiausia užtikrinti pasitikėjimą ir bendrą šio reiškinio ir jo keliamų sunkumų suvokimą, vėliau pereiti prie kartu atliekamo galimų bendrų problemų sprendimo būdų ir sprendinių nustatymo.

5.1. Nacionalinių koordinavimo mechanizmų, skatinančių valstybinio ir privačiojo sektorių partnerystę, nustatymas arba stiprinimas

→ Valstybės turėtų užtikrinti, kad į kovos su prekyba žmonėmis multidisciplininio koordinavimo mechanizmus būtų įtraukti darbo inspekcijų, profesinių sąjun-

²⁶¹ Prekybos žmonėmis situacijos Baltijos jūros regione apžvalga pateikiama: Council of Baltic Sea States (2013): Human Trafficking 2013 – Baltic Sea Region Round-up, CBSS.

gų, migrantų teisių grupių, darbdavių asociacijų ir jų atstovybių, veikiančių sektoriuose, kuriuose dažniausiai nustatomi priverstinio darbo atvejai, pavyzdžiui, žemės ūkio, valymo paslaugų ir restoranų, atstovai.

5.2. Dvišalių vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojų migrantų apsaugos susitarimų parengimas arba stiprinimas

→ Baltijos jūros regiono valstybės turėtų parengti dvišalius arba daugiašalius darbuotojų apsaugos susitarimus, skirtus vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojams, migruojantiems darbo tikslais iš vienos šalies į kitą regione ir kurių pagrindinės paskirties valstybės yra už regiono ribų²⁶². Į tokius dvišalius susitarimus turėtų būti įtrauktos nuostatos, kuriose būtų numatytas reikalavimas dėl teisiškai įpareigojančio darbo pasiūlymo ir standartizuotos darbo sutarties, ypač žemės ūkio, valymo paslaugų ir restoranų sektoriuose.

5.3. Profesinių sąjungų ir NVO tarpvalstybinio bendradarbiavimo stiprinimas

→ Baltijos jūros regione veikiančios profesinės sąjungos turėtų stiprinti tarpvalstybinį bendradarbiavimą tarp kilmės ir paskirties valstybių, ypač sektoriuose, kuriuose dirba žemos kvalifikacijos darbuotojai migrantai. Tokiu bendradarbiavimu turėtų būti siekiama pagerinti keitimąsi informacija apie teisėtos migracijos galimybes ir darbuotojų migrantų teises bei nustatyti teisinės pagalbos ir kitos paramos teikimo išnaudojamiems darbuotojams migrantams mechanizmus.

→ Baltijos jūros regione veikiančios kilmės ir paskirties valstybių profesinės sąjungos, NVO ir migrantų teisių organizacijos taip pat turėtų stiprinti tarpusavio bendradarbiavimą, siekiant keistis informacija ir sukurti bendras strategijas, skirtas darbuotojų migrantų priverstinio darbo ir prekybos žmonėmis prevencijai, migrantų teisių apsaugai ir jiems teikiamos pagalbos kokybei pagerinti.

5.4. Regioninio tarpvalstybinio darbdavių asociacijų, privačių įdarbinimo agentūrų ir įmonių bendradarbiavimo stiprinimas

→ Darbdavių asociacijos, privačios įdarbinimo įmonės ir verslo įmonės turėtų stiprinti regioninį bendradarbiavimą, siekiant keistis ir platinti informaciją apie savikontrolės praktiką ir kitas iniciatyvas, skirtas darbuotojų migrantų priverstinio darbo ir prekybos žmonėmis prevencijai. Jos turėtų parengti daugelį suinteresuotųjų šalių vienijančią iniciatyvą, kurią įgyvendinant dokumentuose būtų

²⁶² TDO C181 8.2 straipsnis. „Kai darbuotojai samdomi vienoje šalyje darbui kitoje šalyje, susijusios narės privalo apsvarstyti galimybę sudaryti dvišalius susitarimus, siekiant išvengti piktnaudžiavimo ir apgaulingos praktikos samdos, paskyrimo ir įdarbinimo srityje.“

įtvirtintos verslo politika ir praktika, suderintos su darbo ieškančių asmenų nemokamo įdarbinimo arba „darbdavys moka“ principais²⁶³.

5.5. Multidisciplininio bendradarbiavimo tarp darbuotojus siunčiančių ir priimančių šalių mechanizmų nustatymas

→ Kilmės ir paskirties šalyse valstybė turėtų parengti dvišalius susitarimus, skatinančius ir užtikrinančius daugiainstitucinį tarpvalstybinį bendradarbiavimą tarp darbo inspekcijų, licencijas išduodančių įstaigų, policijos, prokurorų ir teisėjų, siekiant veiksmingiau spręsti piktnaudžiavimo darbuotojų migrantų įdarbinimu ir jų išnaudojimo darbe problemą.

5.6. Bendradarbiavimo mechanizmų, skirtų keistis informacija ir pranešti apie darbdaviams taikomas sankcijas, nustatymas

→ Kilmės ir paskirties šalyse valstybė turėtų stiprinti tarpvalstybinį darbo inspekcijų ir kitų teisėsaugos institucijų bendradarbiavimą, siekiant remti keitimąsi informacija, stiprinti administracinių ir teismo sprendimų bei sankcijų (baudų) vykdymą ir bendrai pripažinti bei atsižvelgti į baudas už įmonių, įsteigtų vienoje šalyje, o veiklą vykdančių kitoje šalyje, padaromus darbo teisės pažeidimus.

→ Kilmės ir paskirties šalyse valstybės turėtų užtikrinti kompetentingų institucijų tarpusavio bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija tokiu būdu, kad informacija apie tam tikrai privačiai įdarbinimo agentūrai vienoje šalyje taikomą licencijos panaikinimą arba draudimą būtų pateikta kitų šalių, kuriose ji gali vykdyti veiklą, kompetentingoms institucijoms. Be to, galėtų būti keičiamasi informacija apie apgaulės schemas, siekiant aptikti ir atpažinti apgaulingas priverstinio darbo schemas.

Kontekstas

Šios priemonės yra skirtos reaguoti į sunkumus, su kuriais susiduriama užtikrinant veiksmingą tarpvalstybinį bendradarbiavimą, siekiant išvengti darbuotojų teisių pažeidimų. Baltijos jūros regione atliktų tyrimų išvadose ir konsultacijose su ekspertais buvo akcentuojama, pavyzdžiui, darbo inspekcijų tarnybų turimų priemonių, skirtų veiksmingai stebėti ir vykdyti darbo teisės aktus tarpvalstybinio lygmeniu, trūkumas; tas pačias funkcijas kitoje šalyje vykdančios institucijos gali nebūti įpareigos bendradarbiauti arba teikti informaciją, taip pat paprastai šalyje, kurioje veiklą vykdo tarpininkas arba privati įdarbinimo agentūra, arba kita įmonė, nėra sankcijų vykdymą užtikrinančių mechanizmų. Multidisciplini-

²⁶³ Žr. TDO (2013): Expert Meeting on Forced Labour. Preparatory document for employers, 19.

nis tarpvalstybinis bendradarbiavimas, apimantis teisėsaugą, prokurorus ir NVO, tarp kilmės ir paskirties valstybių taip pat yra ribotas. Labai dažnai viskas yra paliekama gerai susijusių subjektų valiai²⁶⁴. Lygiai taip pat ir tyrimų dėl civilinės visuomenės bendradarbiavimo išvadose ir konsultacijose su ekspertais buvo akcentuota būtinybė toliau plėtoti bendradarbiavimą, ypač tarp kilmės ir paskirties valstybių NVO ir profesinių sąjungų, siekiant stiprinti arba inicijuoti tikslingesnes prevencines priemones ir užtikrinti geresnę išnaudotų ir parduotų darbuotojų apsaugą²⁶⁵. Pavyzdžiui, darbuotojams, grįžusiems namo, labai sunku reikalauti atlyginti patirtą žalą dėl jų teisių pažeidimų, neišmokėto darbo užmokesčio, tad jiems būtų naudinga nedelsiant gauti teisinę pagalbą ir paramą, kol jie vis dar yra toje šalyje, kurioje buvo išnaudojami.

Palaidant reguliarių kilmės ir paskirties valstybių institucijų bendradarbiavimą, galima sukurti kokybiškesnę keitimosi informacija sistemą (pavyzdžiui, surasti ir paskirti sankcijas nesąžiningiems ekonominės veiklos vykdytojams, veikiančiams jų teritorijoje) ir parengti dvišalius arba regioninius darbuotojų migracijos susitarimus. Bendradarbiavimas ir konsultavimasis su profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovais gali būti labai naudingas tiek rengiant darbuotojų migracijos susitarimus, tiek juos įgyvendinant, taip pat užtikrinant geresnę visų susijusių šalių atskaitomybę. Dvišaliai darbuotojų migracijos susitarimai gali būti labai naudingi užtikrinant tinkamesnį atsaką į darbo rinkos poreikius bei praktiškai pagerinant darbuotojų migrantų teisių apsaugą (pavyzdžiui, sprendžiant klausimus, susijusius su keitimusi informacija, įdarbinimo organizavimu, darbo sąlygomis, darbo sutartimis, lygybės užtikrinimu, socialine apsauga, šeimos susijungimu, grįžimu). Būtina nagrinėti ir analizuoti lyčių lygybės aspektą, siekiant išvengti didesnės lyčių nelygybės ir atsižvelgti į skirtingus moterų ir vyrų, migruojančių darbo tikslais, poreikius.

²⁶⁴ Jorens et al. 2012, op. cit., 155–156.

²⁶⁵ Šiuo atžvilgiu TDO parengė pavyzdinį profsąjungų susitarimą dėl darbuotojų migrantų teisių, su kuriuo galima susipažinti: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115036.pdf> [žiūrėta 2014-04-23].

Literatūros sąrašas

Mokslinė ir kita literatūra

- AIDrom: Wer informiert ist, ist geschützt: Was muss ich wissen, um in Deutschland sicher zu arbeiten? Wir können Dir helfen, wenn Du willst! Available online at: <http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/media/PDF/Broschuere_Arbeitsausbeutung.pdf> (accessed on 28 April 2014).
- Allain, Jean, Crane, Andrew, LeBaron, Genevieve & Behbahani, Laya (2013): Forced Labour's Business Models and Supply Chains. Joseph Rowntree Foundation. Available online at: <<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/forced-labour-business-full.pdf>> (accessed on 29 April 2014).
- Andrees, Beate (2008): Forced Labour and Human Trafficking. Handbook for Labour Inspections. Geneva: ILO.
- Asa, Riikka & Muurinen, Heidi (2010): Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Helsinki: Maahanmuuttovirasto & European Migration Network.
- Blumberg, Sirlé (2014): Why Estonian Victims of Labour Exploitation are Not Identified in Finland and Other Estonian Experiences. Seminar Presentation.
- Boak, Alison, Boldosser, Amy & Biu, Ofronama (ed.) (2003): Smooth Flight: A Guide to Preventing Youth Trafficking. IOFA. Available online at: <http://www.childtrafficking.com/Docs/ppat_2003_smooth_flight_guide_prevent_youth_trafficking.pdf> (accessed on 28 April 2014).
- Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (8 July 2013): Infomaterial: Arbeitszeitkalender - "Schreibe Deine Arbeitszeiten auf! Sichere Deinen Lohn!" Available online at: <<http://www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/worum-geht-es/das-buendnis/infomaterial?categories=95>> (accessed on 23 April 2014).
- Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOR) (2005): Annual Report Belgian Policy on Trafficking in and Smuggling of Human Beings: Shadows and Lights.
- CIETT (12 Nov, 2008): Uni Global Union and CIETT Corporate Members Launch Global Dialogue on Temporary Agency Work. Available online at: <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ciett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf> (accessed on 24 April 2014).
- Council of Baltic Sea States (CBSS) Secretariat (2013): Human Trafficking 2013 – Baltic Sea Region Round-up. CBSS.
- Dottridge, Mike (2011): Methods to Prevent Trafficking for Labour Exploitation: What to do and how. In OSCE: An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation. Vienna: OSCE Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings.
- Dutch National Rapporteur on THB (2009). Trafficking in Human Beings – Seventh Report of the Dutch National Rapporteur. The Hague: Bureau NRM.

- Eskola, Kaisa & Alvesalo, Anne (2010): Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos.
- European Commission (2013): Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. IHRB & Shift.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers.
- EU FRA (2013): Apprehension of Migrants in an Irregular Situation- Fundamental Rights Considerations. Vienna: FRA.
- EU FRA (2014): Criminalisation of Migrants in an Irregular Situation and of Persons Engaging with them. Vienna: Publications Office. Vienna: FRA.
- Fellesforbundet (2009): Userløse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet. Available online at: [http://www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/L%c3%b8nns-%20og%20arbeidsvilk%c3%a5r/Aktuelle%20publikasjoner/Pdf-filer/userløse%20aktører%20\(2\).pdf](http://www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/L%c3%b8nns-%20og%20arbeidsvilk%c3%a5r/Aktuelle%20publikasjoner/Pdf-filer/userløse%20aktører%20(2).pdf) (accessed on 28 April 2014).
- Gangmasters Licensing Authority (2011): Supermarkets and Suppliers' Protocol with the Gangmasters Licensing Authority – Best Practice Guide. Available online at: <http://gla.defra.gov.uk/PageFiles/1005/Labour%20users%20best%20practice%20guide.pdf> (accessed online 28 April 2014).
- Gangmasters Licensing Authority (2013): Supplier/Retailer Protocol. Available online at: <http://gla.defra.gov.uk/PageFiles/1004/Supplier%20Retailer%20Protocol%20Final%207%20October%202013.pdf> (accessed on 12 May 2014).
- Holm, Fanny (2010): Utbetalning av brottsskadeersättning till offer för människohandel. Redovisning av ett regeringsuppdrag. Umeå: Brottsoffermyndigheten.
- IHRB (2012): The Dhaka Principles for Migration with Dignity. Available online at: <http://www.dhaka-principles.org> (accessed on 22 April 2014).
- IHRB (2013): Fees and Ids: Tackling recruitment fees and confiscation of workers passports. Available online at: http://www.ihrb.org/pdf/2013-09-06_IHRB_Fees-and-IDs-Report.pdf (accessed on 12 May 2014).
- ILO (2005): Trafficking for Forced Labour. How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers. Training Manual. Geneva: ILO.
- ILO (2006): ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Geneva: ILO.
- ILO (2006): ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-based Approach to Labour Migration. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2007): Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2008): Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business. Geneva: ILO.
- ILO (2009): The costs of coercion. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO.

- ILO (2012): ILO 2012 Global estimate of forced labour. Regional Factsheet European Union. Geneva: ILO
- IndustriALL Global Union (2012): The Triangular Trap. Unions take action against Agency Labour. Available online at: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_final.pdf (accessed on 23 April 2014).
- IOM (2012): Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants. Annual Report of Activities 2011. Geneva: IOM.
- Irastorza, Xabier (2013): EU-OSHA and Migrant Workers. Presentation at SELEX Expert Meeting European Union Agency for Fundamental Rights, Vienna 4-5 June 2013. European Agency for Health and Safety at Work.
- Janušauskiene, Diana (2013): Lithuanian Migrants as Victims of Human Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation Abroad. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 305–353.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia & Aromaa, Kauko (eds.) (2011a): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia. HEUNI Reports 68. Helsinki: HEUNI.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia & Viuhko, Minna (2011b): Work on Any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland. In Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia and Aromaa, Kauko (eds.). Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia. HEUNI Reports 68. Helsinki: HEUNI, 31–164.
- Jokinen, Anniina (2012): Berry Pickers – Victims of Trafficking? In Joutsen, Matti (eds.): New types of Crime. Proceedings for the International Seminar held in connection with HEUNI's thirtieth anniversary Helsinki 20 October 2011. HEUNI Publication Series No. 74. Helsinki: HEUNI, 31–31.
- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2013): Recruitment, Exploitation of Migrant Workers and Labour Trafficking in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Introduction and Research Findings. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 9–30.
- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014): “Tuulikaapissa on tulijoita”: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalveluilla. HEUNI Publication Series No. 76. Helsinki: HEUNI.
- Jorens, Yves, Peters, Saskia & Houwerzijl, Mijke (2012): Study on the Protection of Workers' Rights in Subcontracting Processes in the European Union: Final Study (Research commissioned by the European Commission). Project DG/Empl/B2-VC/2011/0015.

- Jägers, Nicola & C. Rijken Conny (2014): Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations. *Northwestern Journal of International Human Rights*, Volume 12, Issue 1, Article 3.
- Kagan, Carolyn, Lo, Sandy, Mok, Lisa, Lawthom, Rebecca, Sham, Sylvia, Greenwood, Mark & Baines, Sue (2011): *Experiences of Forced Labour Among Chinese Migrant Workers*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Landsorganisasjonen i Norge (2013). LOs handlingsprogram 2013-2017. Available online at: <http://www.lo.no/Documents/Kongressen%202013/Nytt%20handlingsprogram%202013%20-%202017%20KORREKT%20VERSJON.pdf> (accessed on 28 April 2014).
- Lasocik, Zbigniew, Rekosz-Cebula, Emilia & Wieczorek, Lukasz (2014): *Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation in Poland: Legal Regulations, Trends and Countermeasures*, CBSS Task Force on Trafficking in Human Beings, forthcoming publication.
- Lisborg, Anders (2011): *Menneskehandel i den grønne sektor? En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark*. Odense: Servicestyrelsen.
- Martin, Philip (2012): *Reducing Migration Costs and Maximizing Human Development*. In Omelaniuk, Irena, (ed.): *Global Perspective on Migration and Development*. IOM: Springer.
- McKay, Sandra, Craw, Mark & Chopra, Deepta (2006): *Migrant Workers in England and Wales. An Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks*. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University. London: London Metropolitan University.
- Ministry of Employment and the Economy (2012): *Selvitys eurooppalaisista tilaajavastuujärjestelmistä. Raportti 27/2012*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.
- Ministry of Social Affairs and Health (2012): *Ohje ulkomaisen työvoiman valvonnasta. STM/3424/2012*.
- Mortensen, Mia (2012): *Greencard-indehavere i Danmark: En analyse af hvordan arbejdsmigranter fra tredjelande forstår og praktiserer at være i Danmark på greencard*. Roskilde Universitet: Institut for Samfund og Globalisering. Master thesis.
- Mygind Korsby, Trine (2011): *Menneskehandel i rengøringsbranchen? En kvalitativ undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark*. Odense: Servicestyrelsen.
- OECD (2013): *Recruiting Immigrant Workers*. Germany: OECD Publishing.
- OHCHR (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Available online at: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (accessed on 28 April 2014).
- Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.) (2013): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI.

- Ollus, Natalia & Jokinen, Anniina (2013): “We’ve got People Lined Up Behind the Door”: Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 31–170.
- OSCE (2013): *Policy and Legislative Recommendations towards the Effective Implementation of the Non-punishment Provision with Regard to Victims of Trafficking*. Vienna: Office of the Special Representative and Co-ordinator.
- OSCE, ILO & IOM (2006): *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*.
- Picum (2012): *Strategies to End Double Violence Against Undocumented Women Protecting Rights and Ensuring Justice*. Available online at: <http://picum.org/picum.org/uploads/publication/Double%20Violence%20Against%20Undocumented%20Women%20-%20Protecting%20Rights%20and%20Ensuring%20Justice.pdf> (accessed on 23 April 2014).
- Piotrowicz, Ryszard (2012): States’ Obligations under Human Rights Law towards Victims of Trafficking in Human Beings: Positive Developments in Positive Obligations. *International Journal of Refugee Law*: 24.
- Quirico, Monica (2012): *Labour Migration Governance in Contemporary Europe. The case of Sweden*. Torino: FIERI.
- Rambøll (2010): *Integrationsministeriet undersøgelse af greencardordningen*. København S. Available online at: https://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/7D130980-B0D0-433F-B6D0-29D7EC623101/0/ramboll_greencardrapport_oktober_2010.pdf (accessed on 12 April 2014).
- Riazantsev, Sergei (2014): *Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation and Irregular Labour Migration in the Russian Federation: Forms, Trends and Countermeasures*. Moscow: The Council of the Baltic Sea States, forthcoming publication.
- Rijken, Conny (ed.) (2010): *Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation*.
- Scott, Sam, Craig, Gary & Geddes Alistair (2012): *Experiences of Forced labour in the UK food industry*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Skrivankova, Klara (2010): *Between Decent Work and Forced Labour: Examining the continuum of exploitation*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Soo, Kadri & Markina, Anna (2013): *Estonian Migrant Workers as Targets of Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation*. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 238–304.
- Stronger together (October 2013): *Tackling hidden labour exploitation: A toolkit for employers and labour providers*.

- The International Labor Recruitment Working Group (2013): *The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse*.
- UK Government (September 2013): *Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Available online at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_pdf (accessed on 24 April 2014).
- UNODC (2012): *Global Report on Trafficking in Persons*. December 2012. Vienna: UNODC.
- UN OHCHR (2010): *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*. Commentary.
- UN OHCHR (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework*. Available online at: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (accessed on 22 April 2014).
- UN OHCHR (2012): *Migration and human rights. Improving Human Rights-Based Governance of International Migration*. Available online at: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR_improvingHR_Report.pdf (accessed on 11 May 2014).
- UN Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises (2010): *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights In Supply Chains*. 10th OECD Roundtable on Corporate Responsibility Discussion Paper. 30 June 2010.
- United Nations Economic and Social Council (2002): *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*. Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights to the Economic and Social Council. E/2002/68/Add.1.
- Vanaspong, Chitraporn (2012): *A Case Study of Thai Migrant Workers in Sweden*. Manila: ILO.
- van Opijnen, Marjon & Oldenziwl, Joris (2011): *Responsible Supply Chain Management. Potential Success Factors and Challenges for Addressing Prevailing Human Rights and other CSR Issues in Supply Chains of EU-based Companies*.
- Voss, Eckhard, Vitols, Katrin, Farvaque, Nicolas, Broughton, Andrea, Behling, Felix, Dota, Francesca, Leonardi, Salvo, Naedenoen, Frédéric (2013): *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Hamburg: Eurociett/ UNI Europa Project.
- Verité & Manpower (2012): *An Ethical Framework for Cross- Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking*. Available online at: http://www.verite.org/sites/default/files/ethical_framework_paper_20120209_PRINTED.pdf (accessed on 28 April 2014).
- Verité (June 2011): *The Verité Toolkit. Help Wanted. For Fair Hiring Worldwide*. Available online at: http://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted_A_Fair_Hiring_Framework_for_Responsible_Business.pdf (accessed on 28 April 2014).

- Vogiazides, Louisa & Hedberg, Charlotta (2013): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Sweden: Examples from the restaurant and the berry industries. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 171–237.
- Wallin, Markku (2014): Ehdotuksia ulkomaalaisten olosuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi. Helsinki: TEM.

Norminė literatūra

- Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Available online at: <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf> (accessed on 29 April 2014).
- Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings (CETS No. 197). Available online at: <<http://www.conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/197.htm>> (accessed on 29 April 2014).
- Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings (CETS No. 197). Explanatory Report. Available online at: <<http://www.conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/Html/197.htm>> (accessed on 29 April 2014).
- Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of seasonal employment, 2010/0210(COD), PE-CONS 113/13 7-2-2014.
- ECHR, Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, Application No. 25965/04, 7 January 2010. Available online at: <[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#i="itemid":\["001-96549"\]](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-96549#i=)> (accessed on 29 April 2014).
- European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocol No. 11. Rome, 4.XI.1950. Available online at: <http://eycb.coe.int/Compass/en/pdf/6_8.pdf> (accessed on 29 April 2014).
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2014/36/ES, 2014 m. vasario 26 d. dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo turint tikslą dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų. OJ L 94/375, 2014-03-28.
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2014/24/ES, 2014 m. vasario 26 d. dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (Tekstas svarbus EEE). OJ L 94/65, 2014-03-28.
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2012/29/ES, 2012 m. spalio 25 d., kuria nustatomi būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai ir kuria pakeičiamas Tarybos pamatinis sprendimas 2001/220/TVR. OJ L 315/57, 2012-11-14.
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2011/36/ES, 2011 m. balandžio 5 d. dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR. OJ L101/1, 2011-04-15.

- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2009/52/EB, 2009 m. birželio 18 d., kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. OJ L 168/24, 2009-06-30.
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2008/104/EB, 2008 m. lapkričio 19 d. dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OJ L 327/9, 2008-12-05.
- Human Rights Council (HRC) (2011): Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRC/17/31.
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998. Adoption: Geneva, 18 Jun 1998 (Annex revised 15 June 2010). Available online at: http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_CON_TXT_DEC_TFD_EN/lang--en/index.htm (accessed on 13 May 2014).
- ILO Recommendation No. 86: Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949. Recommendation concerning Migration for Employment (Revised 1949). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Recommendation No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958. Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. Adoption: Geneva, 42nd ILC session (25 Jun 1958). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO (accessed on 12 May 2014).
- ILO Recommendation No. 151: Migrant Workers Recommendation, 1975. Recommendation concerning Migrant Workers. Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Recommendation No. 188: Private Employment Agencies Recommendation, 1997. Recommendation concerning Private Employment Agencies. Adoption: Geneva, 85th ILC session (19 Jun 1997). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312526:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Recommendation No. 198: Employment Relationship Recommendation, 2006. Recommendation concerning the employment relationship. Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 29: Forced Labour Convention, 1930. Convention concerning Forced or Compulsory Labour (Entry into force: 01 May 1932). Adoption: Geneva, 14th ILC session (28 Jun 1930). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO (accessed on 29 April 2014).

- ILO Convention No. 81: Labour Inspection Convention, 1947. Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Entry into force: 07 Apr 1950). Adoption: Geneva, 30th ILC session (11 Jul 1947). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948. Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (Entry into force: 04 Jul 1950). Adoption: San Francisco, 31st ILC session (09 Jul 1948). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 95: Protection of Wages Convention, 1949. Convention concerning the Protection of Wages (Entry into force: 24 Sep 1952). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 97: Migration for Employment Convention, 1949. Convention concerning Migration for Employment (Revised 1949) (Entry into force: 22 Jan 1952). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 98: Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949. Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (1 Jul 1949). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951. (Entry into force: 23 May 1953). Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 105: Abolition of Forced Labour Convention, 1957. Convention concerning the Abolition of Forced Labour (Entry into force: 17 Jan 1959). Adoption: Geneva, 40th ILC session (25 Jun 1957). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Entry into force: 15 Jun 1960). Adoption: Geneva, 42nd ILC session (25 Jun 1958). Available online at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (accessed on 29 April 2014).

- ILO Convention No. 117: Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962. Convention concerning Basic Aims and Standards of Social Policy (Entry into force: 23 Apr 1964). Adoption: Geneva, 46th ILC session (22 Jun 1962). Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO> (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 129: Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969. Convention concerning Labour Inspection in Agriculture (Entry into force: 19 Jan 1972). Adopted: Geneva, 53rd ILC session (25 Jun 1969). Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274:NO> (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 138: Minimum Age Convention, 1973. Convention concerning Minimum Age for Admissions to Employment (Entry into force: 19 Jun 1976). Adoption: Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973). Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO> (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 143: Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975. Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers (Entry into force: 09 Dec 1978). Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975).
- ILO Convention No. 181: Private Employment Agencies Convention, 1997. Convention concerning Private Employment Agencies (Entry into force: 10 May 2000). Adoption: Geneva, 85th ILC session (19 Jun 1997). Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO> (accessed on 29 April 2014).
- ILO Convention No. 182: Worst Forms of Child Labour Convention, 1999. Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Entry into force: 19 Nov 2000). Adoption: Geneva, 87th ILC session (17 Jun 1999). Available online at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO> (accessed on 29 April 2014).
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW). Adopted by the General Assembly resolution 45/158 of 18 Dec 1990. Available online at: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm>> (accessed on 29 April 2014).
- International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 Dec 1966. Entry into force 23 Mar 1976, in accordance with Article 49. Available online at: <<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>> (accessed on 29 April 2014).
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 Dec 1966. Entry into force 3 Jan 1976, in accordance with Article

27. Available online at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (accessed on 29 April 2014).

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD). Adopted and opened for signature and ratification by General Assembly resolution 2106 (XX) of 21 Dec 1966. Entry into force 4 Jan 1969, in accordance with Article 19. Available online at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx> (accessed on 29 April 2014).

International Convention the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 Dec 1979. Entry into force 3 Sep 1981, in accordance with article 27 (1). Available online at: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf> (accessed on 12 May 2014).

Judgement of the European Court of Justice in the case El Dridi (C-66/11), judgment of 28 April 2011.

OSCE Ministerial Council, Decision No. 1 Enhancing the OSCE's Efforts to Combat Trafficking in Human Beings, MC(8).DEC/1 (Vienna, 28 November 2000). Available online at: <http://www.osce.org/mc/14105?download=true> (accessed on 29 April 2014).

OSCE Permanent Council, Decision No. 557/Rev.1 OSCE Action Plan to Combat Trafficking in Human Beings, PC.DEC/557/Rev.1 (Vienna, 7 July 2005). Available online at: <http://www.osce.org/pc/15944?download=true> (accessed on 29 April 2014).

OSCE Ministerial Council, Ministerial Declaration on Combating All Forms of Human Trafficking, MC.DOC/1/11/Corr.1 (Vilnius, 7 December 2011). Available online at: <http://www.osce.org/mc/86373?download=true> (accessed on 29 April 2014).

OSCE, Ministerial Council Decision No. 8/07 Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation, MC.DEC/8/07 (Madrid, 30 November 2007). Available online at: <http://www.osce.org/mc/29464?download=true> (accessed on 29 April 2014).

Office of the High Commissioner for Human Rights: Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking (E/2002/68/Add.1). Available online at: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Traffickingen.pdf> (accessed on 29 April 2014).

Parliament of Italy: Security Law No. 94 of 15 July 2009. Available online at: http://www.asgi.it/public/parser_download/save/legge.15.luglio.2009.n.94.pdf (accessed on 23 April 2014).

Senate Bill No. 657, Chapter 556. An act to add Section 1714.34 to the Civil Code, and to add Section 19547.5 to the Revenue and Taxation Code, relating to human trafficking. Approved by Governor 30 Sep 2010. Available online at: <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf> (accessed on 28 April 2014).

Slavery Convention. Signed at Geneva on 25 Sep 1926. Entry into force on 9 Mar 1927, in accordance with article 12. Available online at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx> (accessed on 12 May 2014).

- Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery. Adopted by a Conference of Plenipotentiaries convened by Economic and Social Council resolution 608 (XXI) of 30 Apr 1956 and done at Geneva on 7 Sep 1956. Entry into force: 30 Apr 1957, in accordance with article 13. Available online at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx> (accessed on 29 April 2014).
- TARYBOS DIREKTYVA 2004/80/EB, 2004 m. balandžio 29 d. dėl žalos atlyginimo nusikaltimo aukoms. OJ L 261/2, 2004-08-06.
- TARYBOS DIREKTYVA 2002/90/EB, 2002 m. lapkričio 28 d., apibrėžianti padėjimą neteisėtai atvykti, vykti tranzitu ir apsigyventi. OJ L 328/17, 2002-12-05.
- Universal Declaration of Human Rights. Adopted and proclaimed by General Assembly resolution 217 A (III) (10 Dec 1948). Available online at: <http://www.un.org/en/documents/udhr/> (accessed on 29 April 2014).
- United Nations Global Plan of Action to Combat Trafficking in Persons. Adopted by the General Assembly resolution 64/293 (12 Aug 2010). Available online at: http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/United_Nations_Global_Plan_of_Action_to_Combat_Trafficking_in_Persons.pdf (accessed on 29 April 2014).
- UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women, and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. (15 Nov 2000). Available online at: http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf (accessed on 29 April 2014).
- UN Convention against Transnational Organized Crime and the protocols thereto. Adopted by the General Assembly resolution 55/25 of 15 Nov 2000. Available online at: <http://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-e.pdf> (accessed on 29 April 2014).
- UN Resolution adopted by the General Assembly on 18 Dec 2013 [on the report of the Third Committee (A/68/456/Add.2)] 68/179. Protection of migrants, A/RES/68/179, 2014. Available online at: <http://www.refworld.org/pdfid/5321887c4.pdf> (accessed on 29 April 2014).

Kiti šaltiniai

- Almega Serviceentreprenörerna. FAQ Auktoriserad Serviceentreprenör. Available online at: <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> (accessed on 28 April 2014).
- Andrees, Beate & Vuong, Aurélie Hauchère (2011): Eradicating Forced Labour from Supply Chain. ILO. Webinar. Available online at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_166432.pdf (accessed on 28 April 2014).
- Auktoriserad Serviceentreprenör. Become a Certified Service Contractor. Available online at: <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> (accessed on 28 April 2014).

- DGB. Beratungsstellen. Available online at: <http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen> (accessed on 1 April 2014).
- End Human Trafficking Now. Athens Ethical Principles. Adopted in Athens, 23 January 2006. Available online at: http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens_principles.pdf (accessed on 24 April 2014).
- 3F Fagligt Fælles Fordund. 3Fs holdning til udenlandsk arbejdskraft. Available online at: http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamikpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380 (accessed on 23 April 2014).
- ILO (2008): Model Trade Union Agreement on Migrant Workers' Rights. Available online at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115036.pdf (accessed on 12 May 2014).
- UN GIFT: End Human Trafficking Now! Campaign (EHTN!), eLearning Tool on Human Trafficking. Available online at: <http://www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html> (accessed on 28 April 2014).
- US Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Reducing Child Labor and Forced Labor: A Toolkit for Responsible Businesses. Available online at: <http://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/index.htm> (accessed online on 24 April 2014).
- Verité (2010): Help wanted: Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy. Regional Report – Immigrant Workers in US Agriculture: The Role of Labor Brokers in Vulnerability to Forced Labor. Available online at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2174&context=globaldocs> (accessed on 12 May 2014).
- Verité (2011): Fair Hiring Toolkit. Available online at: <https://www.verite.org/helpwanted/toolkit> (accessed on 22 April 2014).

Interneto svetainės

- http://www.aidrom.ro/public_en/index (accessed on 28 April 2014).
- <http://www.almega.se/om-almega/in-english> (accessed on 28 April 2014).
- <http://www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/en/about-project-alliance-against-human-trafficking-labour-exploitation> (accessed on 28 April 2014).
- <http://www.diakonie-bremen.de/startseite/> (accessed on 28 April 2014).
- http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/media/PDF/Presentation_Lampas_Foundation.pdf (accessed on 28 April 2014).
- <http://www.dieh.dk/in-english/who-we-are/> (accessed on 28 April 2014).
- <http://en.dgb.de/> (accessed on 28 April 2014).
- <http://etiskhandel.no/English> (accessed on 28 April 2014).
- <http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=10082> (accessed on 28 April 2014).
- http://etiskhandel.no/English/Public_procurement/index.html (accessed on 28 April 2014).
- <http://www.fcfp.se/> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.fellesforbundet.no/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.ilo.org/migrant/areas/international-standards-on-labour-migration-and-protection-of-migrant-workers-rights/lang--en/index.htm>> (accessed on 28 April 2014).

<http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_-_eine_einfuehrung_auf_englisch> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.intofinland.fi/en>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.kiinteistoyonantajat.fi/tietoaliitosta/eettisetohjeet/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.lft.ee/about>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.lft.ee/human-trafficking/hotline-service>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://migrar-ffm.de/>> (accessed on 1 April 2014).

<<http://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tes/liiton-julistamat-saarrot/>> (accessed on 23 April 2014).

<<http://www.responsiblerecruitment.org/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://git78.rostrud.ru/news.shtml>>.

<<http://stronger2gether.org/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.sua.no>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>> (accessed on 24 April 2014).

<<http://www.verite.org/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/screening-evaluating-labor-recruiters>> (accessed on 13 May 2014).

<<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/managing-labor-recruiters>> (accessed on 13 May 2014).

<<http://www.vij.de/>> (accessed on 28 April 2014).

<<http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe>> (accessed on April 28 2014).

Konferencijos ir susitikimai

Experts consultation meetings were held in the framework of the ADSTRINGO Project in Stockholm on 11–12 December 2013 and in Vilnius on 12–13 March 2014.

International Organization of Employers (IOE) (February 11–15, 2013): Meeting of Experts on Forced Labour. Preparatory Document For Employers. Available online at: <http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/_2013-02-00_IOE_ACT-EMP_Preparatory_Document_for_Meeting_of_Experts_on_Forced_Labour.pdf> (accessed on 12 May 2014).

US President Executive Order - Strengthening Protections Against Trafficking In Persons In Federal Contracts, 2012, US. Available online at: <<http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe>> (accessed on 13 May 2014).

US cases “Top U.S. Law Firms File Multiple Human Trafficking Lawsuits Against Signal International”, LLC - <<https://www.aclu.org/human-rights-immigrants-rights/top-us-law-firms-file-multiple-human-trafficking-lawsuits-against>>.

<<http://www.usnews.com/news/articles/2013/08/08/more-human-trafficking-lawsuits-filed-against-major-us-shipbuilder>; *Global Horizon case* <http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2011/04/21/feds-file-human-trafficking-suit-against-farm-labor-contractor/>>.

Adhikari v. Daoud & Partners et al., 697 F. Supp. 2d 674 (S.D. Tex. 2009) (denying motion to dismiss TVPA action by Nepali laborers and surviving family members against a US contractor and its affiliates).

US v. Kil Soo Lee, 472 F.3d 638 (9th Cir. Haw. 2006) (owner of garment factory in American Samoa convicted of holding workers in a condition of involuntary servitude).

Priedas

Ekspertų, su kuriais konsultuotasi 2013 m. gruodžio 11–12 d. Stokholme ir 2014 m. kovo 12–13 d. Vilniuje, sąrašas

Adalsteinsson, Baldur Ingimar, Directorate of Labour, Iceland.

Assenza, Alessandra, International Organisation of Employers (IOE).

Blumberg, Sirle, NGO Living for Tomorrow, Estonia.

Boe, Berit, Labour Inspectorate, Norway.

Czarnecki, Dorothea, KOK Berlin, Germany.

Dottridge, Michael, Independent specialist on human trafficking and human rights.

Dixon, Darryl, Gangmasters Licensing Authority, the United Kingdom.

Ekdahl, Emma, Crime Prevention Council (BRÅ), Sweden.

Ekstedt, Anna, CBSS.

Espejo, Amelia, International Organisation of Employers (IOE).

Esser, Lucas Benjamin, Office of the Dutch National Rapporteur on THB and sex violence against children, the Netherlands.

Haihu-Nurmi, Helena, The Servisole Cleaning Service, Finland.

Homayounpour, Houtan, International Labour Organization (ILO).

Jay, Anthony, CBSS.

Khabbazi, David, Swedish Work Environment Agency, Sweden.

Lasocik, Zbigniew, Warsaw University, Poland.

Lisborg, Anders, THB Expert, Denmark.

Maćkowiak, Jacek, Labour Inspectorate, Poland.

Manieri, Maria Giovanna, Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM).

Marčiulaitis, Darius, Association Men's Crisis Centre, Lithuania.

Markina, Anna, University of Tartu, Estonia.

Mišinienė, Kristina, Lithuanian Caritas, Lithuania.

Muskat-Gorska, Zuzanna, International Trade Union Confederation (ITUC).

Naumčik, Sergej, JSC Qbis, Lithuania.

Noreika, Gediminas, State Labour Inspectorate under the Ministry of Social Security and Labour, Lithuania

Otahalova, Lucie, La Strada, the Czech Republic.

O'Toole, Gráinne, Migrants Rights Centre Ireland, Ireland.

Owczarek, Janina, IOM Warsaw, Poland.

Petikonis-Šabanienė, Božena, Manpower Lithuania, Lithuania.

Pisklakova Parker, Marina, ANNA – Centre for Prevention of Violence, Russia.
Pohjola, Arja, Service United Trade Union, Finland.
Polatside, Vineta, CBSS.
Purins, Ginters, GP recruitment Ltd, Latvia.
Reiter, Liis, Ministry of Social Affairs of Estonia, Estonia.
Ryazantsev, Sergey, Russian Academy of Sciences, Russia.
Šalte, Evija, www.irdarbs.lv, Latvia.
Šimkus, Sandra, State Employment Agency, Latvia.
Sirgedienė, Reda, Ministry of the Interior, Lithuania.
Sivoplyasova, Svetlana, Russian Academy of Sciences, Russia.
Skrivankova, Klara, Anti-Slavery International.
Uhl, Baerbel, KOK Berlin, Germany.
Van Hauwermeiren, Peter, Ministry of Social Security Directorate Social Inspectorate, Belgium.
Wilkins, Neill, Institute for Human Rights and Business, the United Kingdom.

PIKTNAUDŽIAVIMO MIGRANTŲ
ĮDARBINIMU, JŲ IŠNAUDOJIMO
DARBE IR PREKYBOS DARBUOTOJ AIS
MIGRANT AIS BALT IJ OS JŪROS REGIONE
PREVENCIJ OS REKOMENDACIJ OS

Išleido leidykla UAB „Justitia“
www.justitia.lt