

Uzņēmējdarbība un cilvēktiesības:

Gatavojoties Eiropas Savienības
Direktīvas par uzņēmumu
pienācīgu rūpību attiecībā uz
ilgtspēju ieviešanai

#CSDDD

#CS3D

Uzņēmējdarbība un cilvēktiesības. Gatavojoties Eiropas Savienības Direktīvas par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju ieviešanai.

Izstrādāja: Alise Artamonova

Juridiskā padomniece, Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs

Pētījums tapis Tiesībsarga biroja īstenotā projekta “Introduction to the CSDDD in the Latvian Context” ietvaros, kurš sastāv no šādām aktivitātēm:

- 2023. gada nogales informatīvās kampaņas “[Business un cilvēktiesības: labs labu uzlabo](#)”;
- 2024. gada 7. marta uzņēmējdarbības un cilvēktiesību konferences “[Cilvēktiesības kā biznesa jaunā degviela](#)”, kas rīkota sadarbībā ar Rīgas Juridisko augstskolu un Ziemeļvalstu Ministru padomes biroju Latvijā;
- 2024. gada [Kopsavilkuma par Eiropas Savienības Direktīvu par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju](#) (Tiesībsarga Kopsavilkums par Direktīvu);
- šī skaidrojošā pētījuma.

Projektu atbalstīja Dānijas Cilvēktiesību institūts programmas “Building capacity of national human rights institutions and strengthening policy outcomes on business and human rights” ietvaros.

Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 11. pantu tiesībsarga funkcijās citstarp ietilpst privātpersonas cilvēktiesību aizsardzības veicināšana, kā arī vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanas un jebkāda veida diskriminācijas novēršanas un sabiedrības informētības un izpratnes par cilvēktiesībām, par šo tiesību aizsardzības mehānismiem sekmēšana.

Atsauces uz konkrētiem uzņēmumiem, uzņēmumu īstenotajiem pasākumiem, pakalpojumu sniedzējiem vai privātām negatīvās ietekmes mazināšanas iniciatīvām šajā pētījumā nav interpretējamas kā to atzīšana par derīgām, efektīvām vai atbilstošām. Pētījuma ietvaros nav veikts to individuāls izvērtējums. Tie ir domāti ilustratīviem nolūkiem, lai palīdzētu veicināt izpratni, nevis apstiprina kāda uzņēmuma vai organizācijas biznesa modeli vai pieeju cilvēktiesībām kā pareizo.

Rīga, 2024.

Saturs

Ievads	4
Būtiskākie uzņēmējdarbības un cilvēktiesību koncepti	5
Vārdnīca	5
Vadošie starptautiskie standarti un ieteikumi	9
Kas ir cilvēktiesību riski?.....	13
Kā uzņēmums var būt saistīts ar negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām?	14
Kādēļ iesaistes veids ir svarīgs?.....	17
Direktīva Latvijas kontekstā	19
Uz kādiem uzņēmumiem Direktīva attiecas tieši?	19
Kā Direktīva ietekmēs uzņēmumus, kas nav tās tiešajā tvērumā?	21
Kādi papildu apsvērumi būtu jāņem vērā MVU?	31
Direktīva un citi ES tiesību akti.....	32
Jēgpilna ieinteresēto pušu iesaiste un atbalsts uzņēmumiem	34
Kas ir ieinteresēto pušu iesaiste un kas to padara jēgpilnu?	34
Ko par ieinteresēto pušu iesaisti paredz Direktīva?	44
Ar kādām Latvijas nevalstiskajām organizācijām var sadarboties uzņēmumi?	
Kādām iniciatīvām tie var pievienoties?	46
Ar kādām ārvalstu organizācijām var sadarboties uzņēmumi?	54
Kur vēl Latvijas uzņēmumi var gūt atbalstu un padomu?.....	57
Kopsavilkums un secinājumi	63
Ieteikumi	66
Atsauces un tekstā iegultās saites	70

Ievads

Uzņēmumi rada pozitīvu ietekmi uz cilvēktiesībām, piemēram, nodrošinot darba vietas, ražojot produktus, kas nepieciešami pamatvajadzību nodrošināšanai – zāles, pārtiku u.tml. Taču vienlaikus uzņēmumu darbība var radīt arī negatīvu ietekmi, liedzot uzņēmumu darbiniekiem baudīt savas cilvēktiesības, tostarp darba tiesības, kā arī kaitējot virknei cilvēktiesību preču un pakalpojumu ražošanas, izmantošanas un pārstrādes rezultātā.

Lai veicinātu to, ka uzņēmumi mazina šo negatīvo ietekmi, 2024. gada 24. maijā Eiropas Savienības (ES) likumdevēji pieņēma Direktīvu par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju (Direktīva). Tās mērķis ir nodrošināt, ka ES aktīvie uzņēmumi veicina ilgtspējīgu attīstību un ekonomikas un sabiedrības pārkārtošanos uz ilgtspēju.¹ Šim nolūkam Direktīva paredz, ka daļai lielo uzņēmumu ir obligāti jāīsteno **rūpības pienākums**² attiecībā uz cilvēktiesībām un vidi (human rights and environmental due diligence), kā arī jāizstrādā un jāīsteno klimata pārejas plāns.³

Direktīvā ielasāms arī tas, kā tās tvērumā esošajiem uzņēmumiem būtu jāiesaista rūpības pienākuma procesos dažādas ieinteresētās puses un kā jārīkojas, veidojot un uzturot darījuma attiecības ar citiem uzņēmumiem.

Rūpības pienākuma jēdziens un pati Direktīva lielā mērā ir balstīta uz uzņēmējdarbības un cilvēktiesību vadošajiem starptautiskajiem standartiem, kuros ir skaidrots, kāda rīcība būtu sagaidāma no uzņēmumiem saistībā ar viņu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām, vidi un citām jomām. Arī tiem uzņēmumiem, kas nav direktīvas tiešajā tvērumā, aktuāli ir tieši šie starptautisko standartu ieteikumi. Pētījumā skaidrots starptautiskajos standartos noteiktais, savelkot paralēles ar Direktīvas prasībām.

Pētījuma mērķi ir:

- veicināt vienotu izpratni par uzņēmējdarbības un cilvēktiesību jēdzieniem un konceptiem, kuru aprises meklējamas starptautiskajos standartos;
- ieskicēt Latvijas kontekstu saistībā ar Direktīvas attiecināmību uz dažāda lieluma uzņēmumiem; un
- skaidrot jēgpilnas un efektīvas ieinteresēto pušu iesaistes nozīmi un sadarbības iespējas.

Šajā pētījumā primāri ir vērsta uzmanība uz to, kas būtu sagaidāms no uzņēmumiem. Taču ir būtiski uzsvērt, ka nozīmīga loma atbildīgas uzņēmējdarbības veicināšanā ir tieši valstīm, kurām savā teritorijā un/vai jurisdikcijā ir jāsarģā no cilvēktiesību aizskārumiem, ko veic uzņēmumi un citas trešās personas.⁴

Būtiskākie uzņēmējdarbības un cilvēktiesību koncepti

ANO "aizsargāt, ievērot, atlīdzināt" ietvars, kurš tika iedzīvināts ANO Pamatprincipos pēc to vienbalsīgas apstiprināšanas 2011. gadā no ANO Cilvēktiesību Padomes puses, apkopo skaidras norādes par to, kā valstis un uzņēmumi var mazināt uzņēmējdarbības negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām. To II pīlārā ir skaidrots uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības. Šajā nodaļā ir atklāti un izskaidroti daži svarīgākie uzņēmējdarbības un cilvēktiesību koncepti un iekļautas norādes uz noderīgiem resursiem par uzņēmējdarbības mijiedarbību ar cilvēktiesībām.

Vārdnīca

JĒDZIENS	SKAIDROJUMS
ANO Globālais līgums UN Global Compact	ANO iniciatīva, kuru veido 10 uzņēmumu sociālo atbildību stiprinoši principi, kas rosina uzņēmumus ievērot cilvēktiesības un darba tiesības, saudzēt vidi un vērsties pret korupciju. Principi ir saistoši tiem uzņēmumiem, kuri pievienojušies iniciatīvai. ⁵ Latvijā 2024. gadā ir 7 dalībnieki. ⁶
ANO Pamatprincipi UNGPs, UN Guiding Principles	Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi ANO "aizsargāt, ievērot, atlīdzināt" ietvara īstenošanai (2011). Vadlīnijas, kurās trijos pīlāros skaidrots, kāda rīcība būtu sagaidāma no valstīm un uzņēmumiem, lai tiktu mazināta uzņēmējdarbības negatīvā ietekme uz cilvēktiesībām. Skat. 9. lpp.
atlīdzinājums jeb tiesiskās aizsardzības līdzekļi remediation, remedy	Procesuālie un materiālie atlīdzinājuma līdzekļi. T.i. gan tiesiskās aizsardzības līdzekļi (mehānismi, caur kuriem tiek nodrošināta tiesību aizsardzība), gan risinājumi, kas var labot vai vērst par labu negatīvās ietekmes sekas (piemēram, atvainošanās, finansiāla vai nefinansiāla kompensācija, garantijas par neatkārtošanos, sodošas sankcijas u.c.). ⁷ – Direktīvā ietvertā definīcija sasaucas ar situācijas labošanu un atgriešanu iepriekšējā stāvoklī, kaitējuma vēršanu par labu (3. panta 1. punkta t. apakšpunkts). –

JĒDZIENS

cilvēktiesību aizstāvji

human rights defenders

ieinteresētās puses

stakeholders

ietekmēšanas spēja

leverage

ietekmētās personas

rights-holders,
affected stakeholders

Ilgspējīgas attīstības mērķi

Sustainable Development Goals,
Global Goals

SKAIDROJUMS

Cilvēki, kuri individuāli vai kopā ar citiem rīkojas, lai miermīlīgā veidā veicinātu vai aizsargātu cilvēktiesības. Viņi pievēršas dažādām cilvēktiesību problēmām, piemēram, vārda brīvības ierobežojumiem, diskriminācijai, vardarbībai ģimenē. Vai arī pārstāv personu grupas, piemēram, personas ar invaliditāti, bērnus, bēgļus.⁸ Tie ir, piemēram, aktīvisti, nevalstiskās organizācijas, žurnālisti, studenti, u.c.⁹

Jebkurš, kurš var ietekmēt vai kuru var ietekmēt uzņēmuma darbība.¹⁰ Piemēram, darbinieki, arodbiedrības, patērētāji, piegādes ķēžu darbinieki, cilvēktiesību aizstāvji, pamatiedzīvotāji, investori, valsts iestādes u.c.

– Direktīvā sava definīcija (3. panta 1. punkta n. apakšpunkts). –

Priekšrocība, kas dod uzņēmumam spēju ietekmēt. Tā ir uzņēmuma spēja mainīt tādu citas puses kaitīgo praksi, kura rada vai veicina negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām.¹¹ Citiem vārdiem – tā ir uzņēmuma spēja ietekmēt to, kā rīkojas citi.¹²

Var tikt sauktas arī par personām, cilvēkiem, kopienām u.tml. Tās ir ar cilvēktiesībām apveltītās personas, proti, ikviena persona. Šo jēdzienu lieto, lai atspoguļotu pretstatu starp personu, kurai ir tiesības prasīt konkrētu rīcību no tiem, kam ir jāievēro, jāaizsargā vai jānodrošina cilvēktiesības (valstis vai uzņēmumi u.c.).¹³ Šādi dēvē arī indivīdus vai kopienas, kuru cilvēktiesības ietekmē uzņēmuma darbība, preces vai pakalpojumi.¹⁴

17 ilgtspējīgas attīstības mērķi un 169 apakšmērķi, kas sasniedzami, lai pasaulē mazinātos nabadzība un pasaules attīstība būtu ilgtspējīga. Noteikti 2015. gadā ar ANO Ģenerālās asamblejas rezolūciju.¹⁵

JĒDZIENS	SKAIDROJUMS
<p>OECD Vadlīnijas OECD Guidelines</p>	<p>OECD Vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem par atbildīgu uzņēmējdarbību (1976, 2023). Valdību rekomendācijas daudznacionāliem uzņēmumiem. To mērķis ir veicināt pozitīvu ieguldījumu, ko uzņēmumi var sniegt ekonomikas, vides un sociālajā attīstībā, un līdz minimumam samazināt negatīvo ietekmi, ko izraisa to darbība, produkti un pakalpojumi. Skat. 10. lpp.</p>
<p>negatīva ietekme uz cilvēktiesībām adverse human rights impact</p>	<p>Situācija, kad kāda rīcība (darbība vai bezdarbība) atņem vai samazina indivīda spēju baudīt savas cilvēktiesības.¹⁶ – Direktīvā ir atsevišķas definīcijas negatīvajai ietekmei uz vidi un negatīvajai ietekmei uz cilvēktiesībām (3. panta 1. punkta b. un c., d., l., v. apakšpunkti un l. pielikums). –</p>
<p>– faktiskā ietekme actual impact</p>	<p>Tāda negatīvā ietekme, kas jau ir iestājusies.¹⁷</p>
<p>– iespējamā ietekme potential impact</p>	<p>Cilvēktiesību riski jeb tāda negatīvā ietekme, kas vēl nav iestājusies, bet varētu iestāties.¹⁸</p>
<p>nacionālā cilvēktiesību institūcija national human rights institution (NHRI)</p>	<p>Valsts pilnvarota iestāde, neatkarīga no valdības, kurai ir plašas pilnvaras aizsargāt un veicināt cilvēktiesību aizsardzību nacionālā līmenī. Latvijas nacionālā cilvēktiesību institūcija ir Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs.</p>
<p>pilsoniskā sabiedrība civil society</p>	<p>Visu veidu sabiedriskā rīcība, ko veic personas vai to apvienības, kuras nav saistītas ar valsti un kuras nevada valsts iestādes. Pilsoniskās sabiedrības organizācijas ir, piemēram, arodbiedrības, nevalstiskās organizācijas (vides, patērētāju u.c. jomās), vietējo kopienu organizācijas u.tml.¹⁹</p>

JĒDZIENS

SKAIDROJUMS

rūpības pienākums

due diligence

Nepārtraukts process, ar kura palīdzību uzņēmumi var identificēt, novērst, mazināt un atskaitīties par to, kā tie risina savu iespējamo un faktisko negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām, vidi un citām atbildīgas uzņēmējdarbības jomām.²⁰

– Direktīvā nav atsevišķas definīcijas. Taču šī koncepta aprises ir iezīmētas Direktīvas 5. un 6. apsvērumā, atsaucoties uz ANO Pamatprincipiem un OECD Vadlīnijām. Tā obligāti izpildāmās izpausmes ir noteiktas Direktīvas 5. – 16. pantā. –

vērtību ķēde

value chain

Uzņēmuma darbības, kas ieguldījumu pārvērš par rezultātu, pievienojot vērtību. Tā ietver vienības, ar kurām uzņēmumam ir tiešas vai netiešas darījuma attiecības un kuras (a) nodrošina preces un pakalpojumus uzņēmuma preču vai pakalpojumu izstrādei un (b) saņem preces vai pakalpojumus no uzņēmuma.²¹ T.i., līdzās uzņēmuma paša darbībai tajā ietilpst augšupējā un lejupējā vērtību ķēde.

– Direktīvā ir alternatīvs termins – darbības ķēde (chain of activities), kurš ir definēts šaurāk (3. panta 1. punkta g. apakšpunkts). –

↗ augšupējā vērtību ķēde

upstream value chain

Piegādes ķēde, kas nodrošina produktus, tostarp izejvielas, sastāvdaļas vai pakalpojumus, ko uzņēmums izmanto savu produktu vai pakalpojumu izstrādē.²² Tā aptver, piemēram, izejvielu iegūšanu, komponentu ražošanu, pārvadāšanu.

↘ lejupējā vērtību ķēde

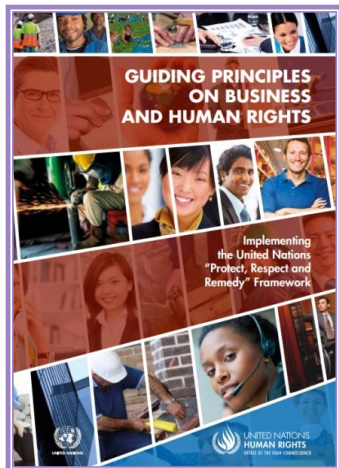
downstream value chain

Izplatītāji, klienti u.c. vienības, kas saņem produktus vai pakalpojumus no uzņēmuma.²³ Tā ietver, piemēram, izplatīšanu, preču un pakalpojumu izmantošanu, produkta pārstrādi pēc tā dzīves cikla beigām.

Vadošie starptautiskie standarti un ieteikumi

Direktīvā ir izcelti 3 vadošie starptautiskie standarti – ANO Pamatprincipi, OECD Vadlīnijas un SDO Trīspusējā deklarācija.²⁴

ANO



ANO Pamatprincipi:

Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) “aizsargāt, ievērot, atlīdzināt” ietvara īstenošanai (2011)

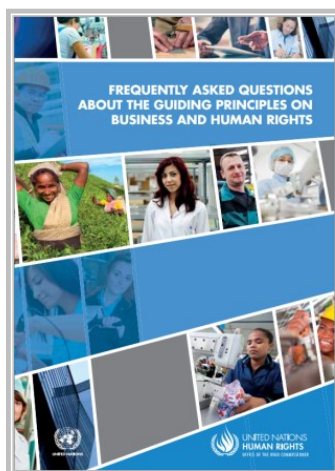
Attiecas uz visiem uzņēmumiem.

Pieejams [tulkojums latviešu valodā](#).

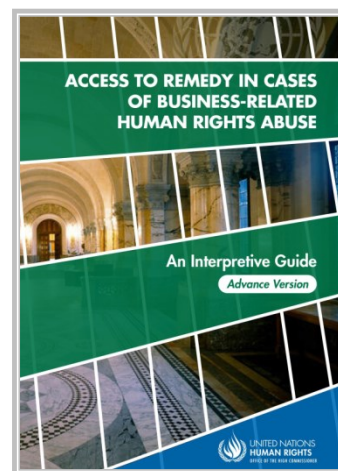
ANO Augstā cilvēktiesību komisāra biroja (OHCHR) skaidrojumi:



Uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības. Ceļvedis (2012)

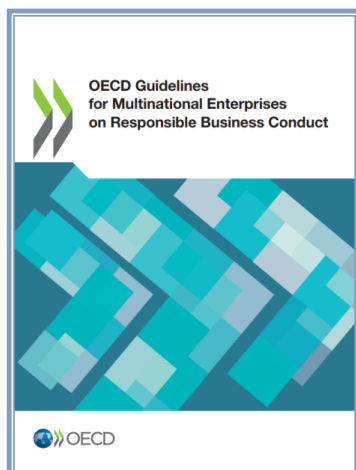


Biežāk uzdotie jautājumi par ANO Pamatprincipiem (2014)



Pieeja atlīdzinājumam jeb tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ar uzņēmējdarbību saistītu cilvēktiesību aizskārumu gadījumos. Ceļvedis (2024)

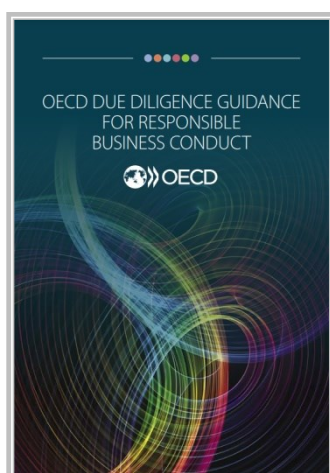
Praktiski piemēri, kā uzņēmumi var ietekmēt katru no cilvēktiesībām, uzskaitīti OHCHR publicētajā skaidrojumā [Human Rights Translated 2.0](#).



OECD Vadlīnijas:

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO, OECD) Vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem par atbildīgu uzņēmējdarbību (1976, 2023)

Pieejams [tulkojums latviešu valodā](#).



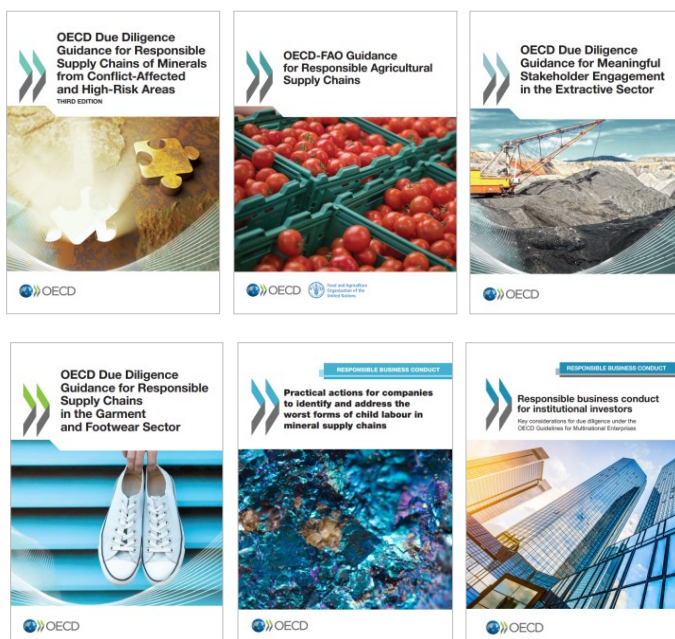
OECD Rūpības pienākuma ieteikumi

atbildīgai uzņēmējdarbībai (2018)

Uz OECD Vadlīniju pamata izdoti ieteikumi, kas uzņēmumiem piedāvā praktisku atbalstu OECD Vadlīnijās ietverto rekomendāciju izpildei, sniedzot vienkāršus paskaidrojumus un piemērus par rūpības pienākuma īstenošanu.

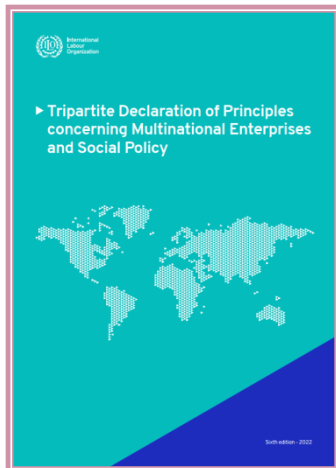
Vairāk informācijas [Latvijas Nacionālā kontaktpunkta atbildīgai uzņēmējdarbībai \(Latvijas NKP\) tīmekļa vietnē](#).

Nozaru ieteikumi:



- Konflikta izrakteņi ([latviešu valodā](#) pieejams 2. izdevuma tulkojums)
- Lauksaimniecība
- Ieguves industrija
- Apģērbs un apavi
- Smagākās bērnu darba formas izrakteņu piegādes ķēdēs
- Finansēšana

Saistībā ar izrakteņiem OECD ir publicējis arī [rokasgrāmatu rūpības pienākumam attiecībā uz vidi](#).



SDO Trīspusējā deklarācija:

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Trīspusējā deklarācija par principiem attiecībā uz daudznacionāliem uzņēmumiem un sociālo politiku (1977, 2022)

Vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem, valdībām un darba devēju un darba ņēmēju organizācijām tādās jomās kā nodarbinātība, apmācības, darba un dzīves apstākļi un darba attiecības.

Pamatojoties uz šiem 3 vadošajiem starptautiskajiem standartiem, ir izstrādāta virkne ar noderīgiem skaidrojumiem. Tostarp:

Eiropas Komisijas ieteikumi



Mans uzņēmums un cilvēktiesības. Ceļvedis cilvēktiesībās maziem un vidējiem uzņēmumiem (2013) (šajā dokumentā ir arī praktiski piemēri, kā uzņēmumi var ietekmēt dažādas cilvēktiesības)



Norādījumi par rūpības pienākumu Eiropas Savienības uzņēmumiem ar mērķi novērst piespiedu darba risku savā darbībā un piegādes ķēdēs (2021) (angļu valodā)

Citi noderīgi Eiropas Komisijas resursi ir pieejami tās [tīmeklviestnē](#).

Skaidrojumi maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU)

Kā tas uzsvērts arī Direktīvā,²⁵ pienākums ievērot cilvēktiesības attiecas uz visiem uzņēmumiem neatkarīgi no to lieluma, nozares, darbības apstākļiem, īpašumtiesībām un struktūras.²⁶ Proti, pienākums visiem ir vienāds. Taču pieeja, kā uzņēmums izpilda šo pienākumu, būs atšķirīga lielos un mazos uzņēmumos. Mazākos uzņēmumos rūpības pienākuma procesi un pārvaldības struktūras varētu būt neformālākas. Arī iekšējās sistēmas un pārraudzības funkcijas parasti būs vienkāršākas.²⁷

Vienlaikus ir būtiski paturēt prātā, ka uzņēmuma lielums pats par sevi nebūs noteicošais faktors, lai lemtu, kādus tieši procesus uzņēmumam būtu jāievieš. Jāņem vērā visi faktori, kā arī negatīvās ietekmes smaguma pakāpe. Īstenojamo procesu piemērotība vienmēr būs atkarīga no tā, kādu risku cilvēktiesībām rada uzņēmuma darbība, produkti, pakalpojumi un darījuma attiecības.²⁸ Proti, arī mazam uzņēmumam var būt augsts cilvēktiesību riska profils, tādēļ tā politikām un procesiem jābūt proporcionāliem ar šiem riskiem.

Papildus iepriekš minētajiem ieteikumiem MVU ir pieejami, piemēram, arī šādi skaidrojumi:

- Vācijas Helpdesk Business and Human Rights resurss [SME Compass](#);
- Vācijas ANO Globālā līguma tīkla publikācija [What does effective human rights due diligence look like for SMEs? 5 insights from practice](#) (2022);
- Starptautiskās Darba devēju organizācijas un Shift semināra [SMEs and the Responsibility to Respect Human Rights](#) (2019) kopsavilkums;
- Development Workshop publikācija [Human Rights Due Diligence for Small and Medium Sized Enterprises](#) (2024); u.c.²⁹

Tiesībsarga skaidrojumi

Tiesībsargs ir izveidojis uzņēmējdarbībai un cilvēktiesībām veltītu sadaļu savā tīmekļa vietnē. Tajā ir publicēti viegli uztverami skaidrojumi un informatīvi materiāli rakstveida, video un infografiku formātā.



Uzticami resursi ir pieejami arī:

- [OHCHR tīmekļa vietnē](#) un [ANO Attīstības programmas \(UNDP\) tīmekļa vietnē](#);
- Dānijas Cilvēktiesību institūta [uzņēmējdarbības un cilvēktiesību portālā](#);
- citu valstu nacionālo cilvēktiesību institūciju, kā arī uzraudzības iestāžu u.c. tīmekļa vietnēs.

Kas ir cilvēktiesību riski?

Cilvēktiesību rūpības pienākuma īstenošanu mēdz raksturot kā risku pārvaldības procesu vai daļu no tā. Risku pārvaldība savukārt uzņēmumiem visbiežāk varētu asociēties tieši ar biznesa risku vadību. Taču cilvēktiesību risks nav biznesa riska veids. Cilvēktiesību rūpības pienākuma kontekstā cilvēktiesību risks ir iespējama negatīva ietekme uz cilvēkiem, kopienām un vidi. Tādēļ rūpības pienākuma mērķiem cilvēktiesību risks nav vērtējams kā iespējams negatīvs notikums, kurš varētu radīt sekas uz uzņēmuma darbību, preču un pakalpojumu pieejamības nepārtrauktību, reputāciju vai peļņas gūšanu. Tā ir tāda iespējama negatīva ietekme, kā, piemēram, mobings darba vietā, dzeramā ūdens ieguves vietas izsmelšana, kaitējums veselībai bīstamu darba apstākļu dēļ u.c.

Parasti riska samazināšanas pasākumu mērķis ir mazināt vai novērst nenoteiktības ietekmi uz mērķiem. Taču negatīvās ietekmes uz cilvēktiesībām novēršanai vai mazināšanai bieži vien nebūs nekā kopīga ar tādas nenoteiktības samazināšanu, kas apdraud korporatīvos mērķus.³⁰ Cilvēktiesību risku klātesamība drīzāk būs saistāma ar apzinātu vai neapzinātu rīcību un tādu politiku, procedūru un prakses trūkumu uzņēmumā, kas paredzēta darbam ar iespējamās negatīvās ietekmes novēršanu un mazināšanu.

Tādējādi cilvēktiesību risku pārvaldības *raison d'être* nav piepildīt to personu gaidas, kuras ir ieinteresētas uzņēmuma panākumos, bet gan to cilvēku gaidas, kuru cilvēktiesības varētu tikt apdraudētas uzņēmuma darbības, tās konteksta dēļ.³¹ Primāri cilvēktiesību rūpības pienākums attiecas uz to risku identificēšanu un risināšanu, kas saistāmi ar cilvēkiem, kuru cieņa un vienlīdzība ir apdraudēta uzņēmējdarbības ietekmē, nevis uz kaitējumu uzņēmumam. Lai gan vidējā vai ilgtermiņā nopietns kaitējums cilvēkiem un kaitējums uzņēmējdarbībai varētu pārklāties.³²

Proti, cilvēku pakļaušana bīstamiem darba apstākļiem, viņu vārda brīvības ierobežošana, diskriminējoša attieksme pret kādu personu grupu vai sabiedrības līdzdalības tiesību neievērošana var radīt kaitējumu attiecīgajām ietekmētajām personām. Taču, no otras puses, šāda rīcība var negatīvi ietekmēt uzņēmuma reputāciju, likt patērētājiem un investoriem novērsties no uzņēmuma, novest pie tiesvedības vai pārkāpuma procesa, kavēt iespēju paplašināt savu darbību u.c.

Kā uzņēmums var būt sasaistīts ar negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām?

ANO Pamatprincipu II pīlārs paredz, ka uzņēmumiem ir pienākums ievērot cilvēktiesības. Lai šo pienākumu izpildītu, tiem ir jā dara trīs lietas:

- jā nostiprina uzņēmuma politikā apņemšanās ievērot cilvēktiesības;
- jā īsteno nepārtraukts cilvēktiesību rūpības pienākuma process; un
- jā ievieš procesi, piemēram, sūdzību izskatīšanas kārtība, lai atlīdzinātu kaitējumu, ko uzņēmums radījis vai veicinājis.³³

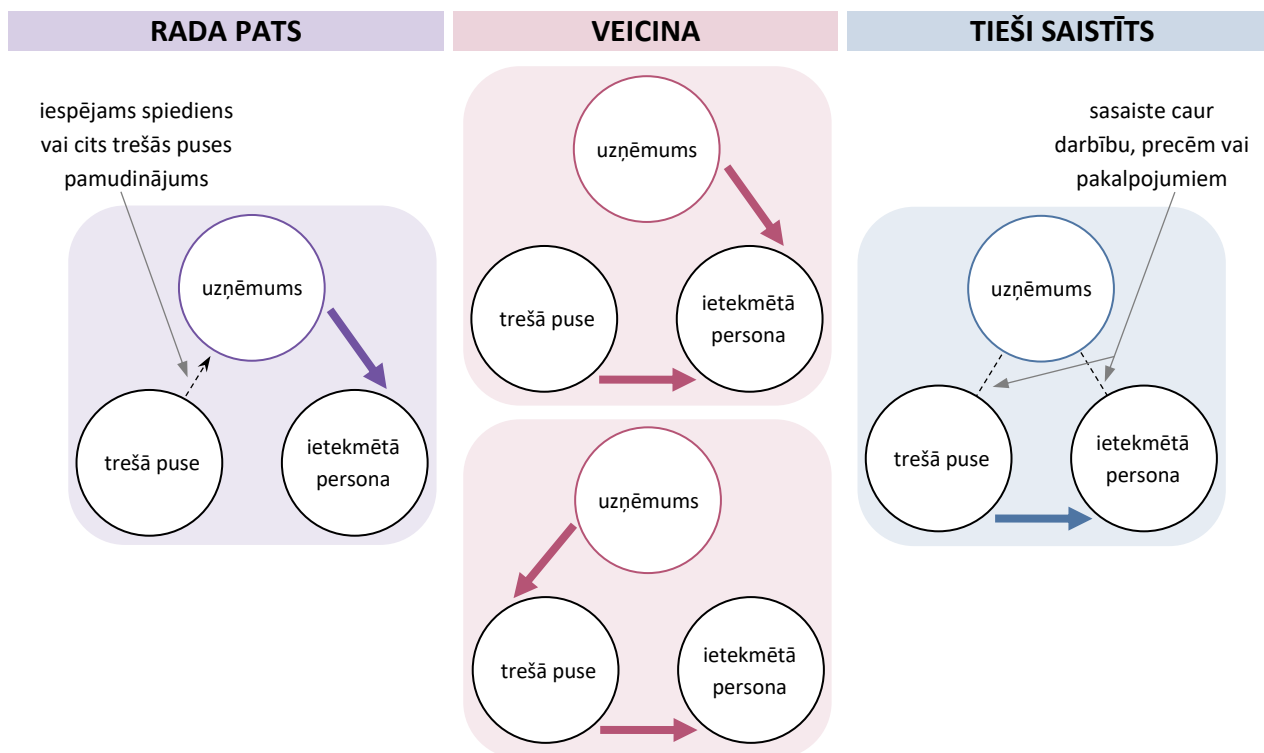
Proti, atbilstoši ANO Pamatprincipiem un OECD Vadlīnijām uzņēmumiem ir jā risina to negatīvā ietekme uz cilvēktiesībām. Iespējamā negatīvā ietekme jeb riski ir jā risina tos novēršot vai mazinot, savukārt faktiskā negatīvā ietekme (tā da, kas jau ir iestājusies) ir jā risina caur atlīdzinājumu, labojot un vē ršot situāciju par labu.³⁴

Negatīvā ietekme var būt tā da, kuru uzņēmums:

- **rada pats;**
- **veicina;** un
- neveicina, bet kura ir **tieši saistīta** ar uzņēmuma darbību, precēm vai pakalpojumiem caur tā darījuma attiecībām.³⁵

Darījuma attiecības nozīmē uzņēmuma attiecības ar tā biznesa partneriem, uzņēmumiem vērtību ķēdē un jebkuru citu nevalstisku organizāciju vai valsts struktūru, kura ir tieši saistīta ar tā uzņēmējdarbību, produktiem vai pakalpojumiem. Tās ietver netiešas darījuma attiecības uzņēmuma vērtību ķēdē tā lāk par pirmo līmeni, kā arī mazākuma un vairākuma līdzdalības pozīcijas kopuzņēmumos.³⁶ Proti, tās neaprobežojas tikai ar tiešajām līgumattiecībām.

OHCHR minētos iesaistes veidus ilustrē šādi:³⁷



Turklāt jāņem vērā, ka ANO Pamatprincipos šī sasaiste nav skatāma tikai juridiskā nozīmē kā līdzdalība (complicity). Ar to saprot arī tādu situāciju, kad uzņēmums gūst labumu no cilvēktiesību aizskārumiem, kurus veic kāds cits. Piemēram, kad uzņēmuma piegādes ķēdē tiek īstenota verdzībai pielīdzināma prakse, lai mazinātu izmaksas.³⁸ Cēloņsakarība starp uzņēmuma darbību un negatīvo ietekmi nav faktors, lai noteiktu, vai uzņēmums ir "tieši saistīts" ar negatīvo ietekmi.³⁹ Taču tā būs faktors, piemēram, lai noteiktu, vai uzņēmums "veicina" negatīvu ietekmi, neskaitot tās darbības, kas ir nenozīmīgas vai mazsvarīgas.⁴⁰

Lai noteiktu iesaistes veidu, citstarp, ir jāvērtē:

- cik lielā mērā uzņēmums ir radījis iespēju, iedrošinājis vai motivējis kādu citu nodarīt kaitējumu cilvēktiesībām;
- cik lielā mērā uzņēmums varēja zināt vai tam vajadzēja zināt par šādu kaitējumu; un
- kāda ir bijusi kaitējuma risināšanai veikto mazināšanas pasākumu kvalitāte.⁴¹

Turklāt uzņēmuma iesaiste nav statiska, bet var mainīties laika gaitā.⁴² Kā piemēru var aplūkot gadījumu, kad banka ir “tieši saistīta” ar joprojām notiekošu cilvēktiesību aizskārumu caur savām darbības attiecībām ar klientu vai klientam sniegto pakalpojumu. Ja banka uzzina vai tai tiek ziņots par klienta negatīvo ietekmi, bet tā laika gaitā nav veikusi saprātīgus pasākumus, lai novērstu vai mazinātu negatīvo ietekmi – piemēram, nav aktualizējusi problēmsituāciju klienta vadības vai valdes līmenī, centusies pārliecināt citas bankas pievienoties jautājuma risināšanā ar klientu, noteikusi turpmāku finansējuma izmaksu atkarīgu no problēmsituācijas labošanas u.c. – kādā brīdī varētu uzskatīt, ka šī banka sekmē situācijas turpināšanos, proti, “veicina” negatīvo ietekmi.⁴³

Piemēri, kādos gadījumos uzņēmums negatīvo ietekmi **rada pats**:

- rūpnīcas darbiniekiem netiek nodrošināts atbilstošs drošības aprīkojums, tādējādi tos pakļaujot bīstamiem darba apstākļiem;⁴⁴
- uzņēmums liedz darbiniekiem apvienoties arodbiedrībā;⁴⁵
- uzņēmums darbinieku atlasē diskriminē sievietes vai rasu minoritātes.⁴⁶

Veicina negatīvu ietekmi:

- vairāki uzņēmumi kopīgi izsmeļ vai piesārņo vietējās kopienas dzeramā ūdens ieguves vietu;
- uzņēmums finansē būvniecības projektu, kura ietvaros tiek veikta personu piespiedu izlikšana no mājvietas;⁴⁷
- uzņēmums vienojas ar piegādātāju par tādu pasūtījumu, kura izpildes termiņi neļauj piegādātājam ievērot starptautiskos darba standartus.⁴⁸

Neveicina, bet negatīva ietekme ir **tieši saistīta** ar uzņēmuma darbību, precēm vai pakalpojumiem caur tā darbības attiecībām:

- uzņēmumam nezinot, viens no piegādātājiem nodod pasūtījuma izpildi apakšuzņēmējiem, kuri izmanto piespiedu darbu;⁴⁹
- uzņēmums savu produktu ražošanai iepērk minerālus, kuru ieguvē izmantots bērnu darbs;⁵⁰
- trešā puse integrē uzņēmuma programmatūru kā komponenti tādā pakalpojumā, kuru pēc tam pārdod citam uzņēmumam, kurš kaitē cilvēktiesībām, izmantojot šo jauno tehnoloģiju.⁵¹

Kādēļ iesaistes veids ir svarīgs?

Atkarībā no iesaistes veida, kā arī uzņēmuma ietekmēšanas spējas apmēra, mainās tas, kāda rīcība būtu sagaidāma no uzņēmuma, lai negatīvo ietekmi novērstu un mazinātu. ANO Pamatprincipos ir detalizēti izskaidrots, kādi apsvērumi uzņēmumam ir jāņem vērā, lai tas varētu rīkoties atbilstoši.

OHCHR ANO Pamatprincipu 19. principa komentāru kopsavelk šādi:

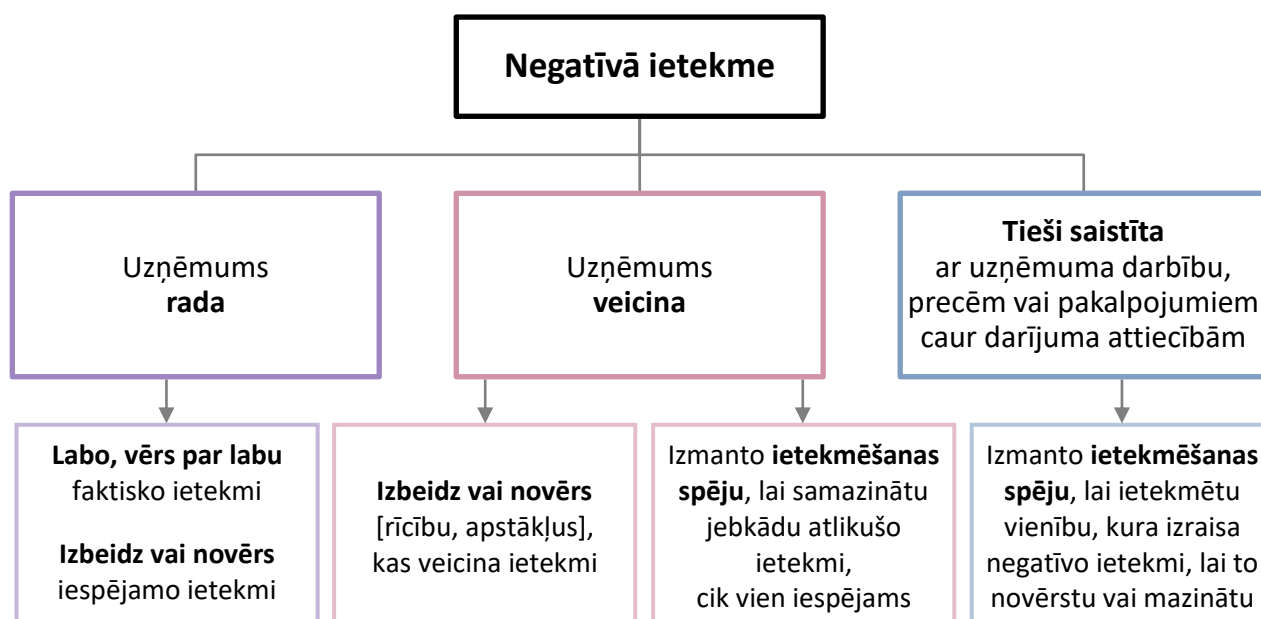
- ja pastāv risks, ka uzņēmums varētu **radīt** vai **veicināt** negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām ar savām darbībām, tam būtu jāpārtrauc vai jāmaina rīcība, kuras dēļ šis risks rodas, lai novērstu vai mazinātu iespēju, ka ietekme iestājas vai atkārtojas. Ja ietekme tomēr iestājas, uzņēmumam pašam vai sadarbībā ar citiem (tiesām, valdībām, citiem iesaistītajiem uzņēmumiem vai citām trešajām personām) ir aktīvi jāiesaistās atlīdzināšanā;⁵²

Piemēram, Latvijas NKP skatīja lietu par SIA Omniva kurjeru negatīvo ietekmi – draudiem sabiedrības veselībai, drošībai un videi, gaisa un trokšņu piesārņojumu. To izraisīja kurjeri, kuri mēdza blakus bērnu rotaļu zonai atstāt bez uzraudzības piegādes automašīnas ar ieslēgtu dzinēju. Lai šo risinātu, uzņēmums ieviesa motivācijas sistēmu ar ikmēneša balvām kurjeriem ar labākajiem rezultātiem degvielas ekonomijas rādītājos, izdeva jaunas vadlīnijas un citādi stiprināja savus procesus un praksi.⁵³

- savukārt, ja pastāv risks, ka uzņēmums ir sasaistīts ar negatīvu ietekmi tikai tādēļ, ka šī ietekme ir **saistīta ar** uzņēmuma darbību, precēm vai pakalpojumiem caur darījuma attiecībām, uzņēmums pats par sevi nav atbildīgs par šo ietekmi: šī atbildība gulstas uz uzņēmumu, kas rada vai veicina negatīvu ietekmi. Tāpēc uzņēmumam nav jāsniedz atlīdzinājums, lai gan tas var izvēlēties to darīt, lai aizsargātu savu reputāciju vai citu iemeslu dēļ. Taču tam ir pienākums izmantot savu ietekmēšanas spēju, lai veicinātu to, ka vienība, kas radīja vai veicināja ietekmi, novērs vai mazina šo ietekmi un tās atkārtošanos. Šim nolūkam uzņēmums var strādāt ar attiecīgo vienību vai citiem, kas var palīdzēt.⁵⁴

Piemēram, globāls uzņēmums Trafigura, kas darbojas kā starpnieks, lai nogādātu dažādas izejvielas ražotājiem, kopā ar dažādiem partneriem īsteno atbildīgas kobalta iegūšanas atbalsta pasākumus nerūpnieciska un maza izmēra izrakteņu ieguves vietās. Kobalts ir viens no tā sauktajiem “pārejas minerāliem” – kritiska izejviela, kura nepieciešama pārejai uz klimatneitralitāti, jo to izmanto, piemēram, elektrisko automašīnu darbināšanai.⁵⁵ Šis uzņēmums cieši sadarbojas ar regulatoriem, nevalstiskajām organizācijām, akadēmiķiem un komerciāliem partneriem, lai veicinātu drošus un atbilstošus darba apstākļus nerūpnieciska un maza izmēra kobalta raktuvēs.⁵⁶

OECD Rūpības pienākuma ieteikumos negatīvās ietekmes risināšana ir ilustrēta šādi:⁵⁷



Direktīvā ir noteikts, ka tajā raksturotie iesaistes veidi pēc būtības ir tie paši, kas ANO Pamatprincipos, lai gan to vārdiskais formulējums atšķiras.⁵⁸ Proti, saskaņā ar Direktīvu, vērtējot, kādi pasākumi būs atbilstoši negatīvās ietekmes risināšanai (izbeigšanai, novēršanai, mazināšanai), uzņēmumam citstarp jāņem vērā, vai:

- ietekmi uzņēmums **rada pats** (“rada pats”);
- ietekmi uzņēmums **rada kopā ar** savu meitas uzņēmumu vai darījuma partneri (“veicina”);
- ietekmi **rada tikai** uzņēmuma darbības ķēdes **darījuma partneris** (“ir tieši saistīts”);
- ietekme rodas meitas uzņēmuma, tiešā vai netiešā darījuma partnera darbībā.⁵⁹

Papildus, atbilstoši starptautisko standartu prasībām, Direktīva nosaka, ka uzņēmumam jāņem vērā arī sava spēja ietekmēt tiešos un netiešos darījuma partnerus.⁶⁰ Plašāk par ietekmēšanas spējas izmantošanu skaidrots nākamajā nodaļā.

Direktīva Latvijas kontekstā

Neskatoties uz to, ka visiem uzņēmumiem ir jāievēro cilvēktiesības,⁶¹ ES likumdevēji ir izvēlējušies Direktīvā noteikt obligātu prasību īstenot rūpības pienākumu tikai vislielākajiem uzņēmumiem. Šajā nodaļā ir skaidrots, uz ko Direktīvas prasības attieksies tieši un kā tā netieši ietekmēs arī pārējos uzņēmumus, kas nav Direktīvas tiešajā tvērumā, tostarp MVU.

Uz kādiem uzņēmumiem Direktīva attiecas tieši?

Direktīva tiešā veidā attiecas uz šādiem uzņēmumiem:⁶²

1. ES bāzēti uzņēmumi:

- ar vidēji vairāk nekā **1000** darbinieku un globālo neto apgrozījumu virs **450** milj. EUR gadā;
- galvenā mātes sabiedrība tādā koncernā, kurš sasniedz minētos rādītājus;
- uzņēmumi ar franšīzes vai licencēšanas biznesa modeli ar vienotu korporatīvo identitāti, kā arī galvenā mātes sabiedrība šādā koncernā, kurā franšīzes vai licencēšanas maksājumi ir virs **22,5** milj. EUR un globālais neto apgrozījums virs **80** milj. EUR gadā.⁶³

2. ārpus ES bāzēti uzņēmumi, kuru apgrozījums ES sasniedz iepriekš minētos rādītājus, neatkarīgi no darbinieku skaita.

Šiem kritērijiem būs jāizpildās divus gadus pēc kārtas.⁶⁴ Ja galvenā mātes sabiedrība koncernā ir holdinga uzņēmums, tas varēs izvēlēties, kurš meitas uzņēmums izpilda Direktīvas prasības.⁶⁵

Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes sniegtajai informācijai par 2022. gadu, Latvijā ir 5 uzņēmumi, kuri individuāli sasniedz 1000 darbinieku un 450 milj. apgrozījuma sliekšni. Tie ir: Air Baltic Corporation AS, AS "Latvenergo", AS "Latvijas valsts meži", "MAXIMA Latvija" SIA un SIA "RIMI LATVIA". Tiesībsargam nav informācijas par to, kuri uzņēmumi koncerna līmenī varētu sasniegt Direktīvas sliekšņus. Laiks rādīs, kādi būs uzņēmumu finanšu rādītāji brīdī, kad Direktīvas prasības kļūs obligātas. Iespējams, ka kāds uzņēmums augs, nonākot Direktīvas tvērumā, bet kādam citam ekonomiskā aktivitāte mazināsies.

Papildus Direktīva pieļauj arī to, ka mātes uzņēmums var uzņemties rūpības pienākuma prasību un klimata pārejas plāna izstrādes pienākuma izpildi arī par tādu meitas uzņēmumu, kurš pats par sevi ir Direktīvas tvērumā. Šādi varēs rīkoties, ja tas nodrošina efektīvu Direktīvas prasību izpildi, ievērojot Direktīvā minētos nosacījumus. Tas gan neatbrīvos šos meitas uzņēmumus no civiltiesiskās atbildības un uzraudzības iestādes veiktās uzraudzības.⁶⁶

Turklāt uz regulētajiem finanšu nozares uzņēmumiem Direktīvā noteiktās rūpības pienākuma prasības attiecas daļēji – tikai uz augšupējo darbības ķēdi un savu darbību.⁶⁷ Proti, Direktīva kopumā nemaz neietver ar pakalpojumiem saistītas lejupējās darbības. Līdz ar to tā neprasa vērtēt tās ietekmes, kas rodas no finanšu pakalpojumu sniegšanas.⁶⁸ Attiecībā uz lejupējo vērtības ķēdi finanšu nozares uzņēmumi varēs turpināt īstenot rūpības pienākumu brīvprātīgi. Minēto apstākli divu gadu laikā no Direktīvas stāšanās spēkā Eiropas Komisija gan pārvērtēs, lai saprastu, vai nav nepieciešams noteikt papildus rūpības pienākuma prasības saistībā ar finanšu pakalpojumu sniegšanu un investīcijām.⁶⁹

→ Plašāks skaidrojums par to, kādas darbības ir ietvertas darbības ķēdes definīcijā, ir pieejams Tiesībsarga Kopsavilkumā par Direktīvu. Turpat arī ilustrēts, kad Direktīvas prasības kļūs obligātas.⁷⁰

Direktīvas sākotnējā priekšlikumā un tās teksta saskaņošanas sarunās tika vērtēta iespēja Direktīvu attiecināt arī uz augsta riska nozaru uzņēmumiem ar mazāku apgrozījumu un darbinieku skaitu. Proti, tādiem, kur vidējais darbinieku skaits pārsniedz 250 un globālais neto apgrozījums ir virs 40 milj. EUR gadā. Kā augsta riska nozares uzskaitot, piemēram, tekstilizstrādājumu, apģērbu un apavu, pārtikas un dzērienu ražošanu, lauksaimniecību, mežsaimniecību, derīgo izrakteņu iegūšanu, metālizstrādājumu ražošanu un būvniecību.⁷¹ Šī pieeja Direktīvas gala kompromisa versijā gan netika saglabāta. Taču Eiropas Komisija šo jautājumu pārvērtēs 6 gadu laikā no Direktīvas stāšanās spēkā.⁷² Tādēļ nav izslēgts, ka šāda pieeja Direktīvā varētu atgriezties nākotnē.

Jebkurā gadījumā Direktīva, ar atsevišķiem izņēmumiem, ļauj dalībvalstīm noteikt stingrākas prasības savos vietējos likumos.⁷³ Līdz ar to arī tās tiešajā tvērumā esošo uzņēmumu loku teorētiski varētu arī paplašināt, ja Latvija izvēlētos šādu pieeju.

Tādējādi Direktīva tiešā veidā attieksies uz tādiem Latvijas uzņēmumiem, kuri ir:

- reģistrēti Latvijā un sasniedz darbinieku skaita un globālā apgrozījuma apmēra kritērijus;
- Latvijā reģistrēts galvenais mātes uzņēmums tādā koncernā, kurš sasniedz darbinieku skaita un globālā apgrozījuma kritērijus;

- Latvijā reģistrēts franšīzes vai licences devējs, kā arī Latvijā reģistrēts galvenais mātes uzņēmums tādā koncernā, kurš sasniedz franšīzes vai licences maksājumu apmēra, kā arī globālā apgrozījuma apmēra kritērijus.

Papildus, ja ārpus ES reģistrētā galvenā mātes sabiedrība ir holdinga uzņēmums, var būt tā, ka tas izvēlas Latvijas uzņēmumu, kā atbildīgo par Direktīvas prasību izpildi.

Latvijā ir arī ES dalībvalstu kapitālsabiedrību un ārvalstu komersantu filiāles, kuras darbojas kā daļa no cita uzņēmuma. Proti, saskaņā ar Komerclikuma 22. pantu filiāle ir uzņēmuma organizatoriski patstāvīga daļa, kura teritoriāli vai citādi nošķirta no galvenā uzņēmuma un kuras atrašanās vietā attiecīgā komersanta vārdā sistemātiski tiek veikta komercdarbība. Tādējādi arī šādām Latvijā reģistrētām filiālēm būs jāseko Direktīvas tvērumā esoša uzņēmuma rūpības pienākuma procesiem.

Kā Direktīva ietekmēs uzņēmumus, kas nav tās tiešajā tvērumā?

Direktīvā uzņēmumiem tiek prasīts pievērsties tai negatīvajai ietekmei, kura ir sastopama uzņēmuma:

- paša darbībā;
- meitas uzņēmumu darbībā; un
- darbības ķēdes darījuma partneru darbībā.⁷⁴

Latvijas uzņēmums var būt arī **meitas uzņēmums** tādā koncernā, kurš sasniedz Direktīvā noteikto darbinieku skaita un globālā apgrozījuma apmēra kritērijus. Līdz ar to šādam meitas uzņēmumam būs jāseko galvenās mātes sabiedrības rūpības pienākuma procesiem vai jāizveido savi.

Visbeidzot, Latvijas uzņēmums var būt arī Direktīvas tvērumā esoša uzņēmuma potenciālais vai esošais **darījumu partneris**. Līdz ar to Direktīvas tvērumā esošajiem uzņēmumiem būs jāvērtē, vai tie neveicina un nav tieši saistīti ar negatīvu ietekmi caur šīm darījuma attiecībām.

Turklāt Direktīvā “darījuma partneris” nozīmē gan tiešos darījuma partnerus, gan netiešos darījuma partnerus uzņēmuma tālākos darbības ķēdes posmos.⁷⁵ Proti, tie ir arī piegādātāja piegādātāji u.c. Līdz ar to Direktīva netiešā veidā ietekmēs arī tos uzņēmumus, kuri vēlēšies veidot darījuma attiecības ar direktīvas tvērumā esošajiem uzņēmumiem. Vai viņu darījuma partneriem.

Piemēram, uzņēmumā, kurš pārdod apģērbu, uzņēmuma paša darbība ir tā veikalu un biroja darbība. Tiešie darījuma partneri ir, piemēram, apkopēji, veikalu apsargi, kā arī apģērbu ražotāji. Savukārt netiešie darījuma partneri ir, piemēram, tie uzņēmumi, kas apģērbu ražotājam piegādā audumus, kā arī fermas, kuras piegādā kokvilnu attiecīgajiem audumu piegādātājiem.

Lai skaidrojumu par Direktīvas ietekmi uz citiem uzņēmumiem būtu vieglāk saprast, turpmāk šajā nodaļā Direktīvas tvērumā esošs uzņēmums saukts par “pasūtītāju”.

Līgumi starp uzņēmumiem

Viens no galvenajiem veidiem, kā pasūtītāji praksē jau izmanto savu ietekmēšanas spēju, lai prasītu darījuma partneriem pievērsties cilvēktiesību un vides jautājumiem, ir līgumiskas saistības.⁷⁶

Pētījumi apstiprina, ka līgumu nosacījumi un rīcības kodeksi ir vieni no visbiežāk izmantotajiem uzņēmumu rīkiem rūpības pienākuma īstenošanai.⁷⁷

ANO Pamatprincipu izpratnē uzņēmumu ietekmēšanas spējas izmantošana attiecībā pret darījuma partneriem var izpausties kā:

- tādu darījuma partneru atlase, kuriem vadības līmenī vai finansiāli ir kapacitāte risināt identificētos riskus;
- pārliecināšanās, ka paša pasūtītāja pirkšanas prakse atbalsta, nevis mazina, darījuma partnera spēju risināt identificētos riskus;⁷⁸
- prasība ievērot pasūtītāja rīcības kodeksu;
- prasība piedalīties pasūtītāja aptaujā par cilvēktiesību jautājumiem vai auditā, kurā tiek pārbaudīta darījuma partnera atbilstība rīcības kodeksa prasībām;
- motivējošas iniciatīvas, izdevīgāki līguma nosacījumi tiem, kas ievēro cilvēktiesības;
- darījumu partneru kapacitātes un spējas ievērot cilvēktiesības stiprināšana, piemēram, piedāvājot apmācības; u.c.⁷⁹

Atkāpei par apmācībām ir jāatzīmē, ka tās ir līdzeklis mērķa sasniegšanai, nevis pašmērķis. Pēc zināšanu ieguves uzņēmumam ir attiecīgi jālūko, kā tas var uzlabot savus procesus un praksi, lai ievērotu cilvēktiesības. Taču, piemēram, kāda Latvijas nevalstiskā organizācija norādīja tiesībsargam, ka viens no Latvijas pārvaldīšanas uzņēmumiem piedāvā savus pakalpojumus arī personām ar invaliditāti, kur vadītāji ir atbilstoši apmācīti. Taču personām ar invaliditāti tiek piestādīta divreiz lielāka maksa, faktiski panākot pretēju efektu – iespējamu diskrimināciju. Šādā gadījumā apmācību izmantošana nebūt nav piemērots līdzeklis negatīvās ietekmes novēršanai vai mazināšanai.

Saskaņā ar Direktīvu pasūtītājiem savos līgumos ir jāparedz, ka tiešajam darījuma partnerim ir jāievēro uzņēmuma rīcības kodekss un noteiktos gadījumos arī preventīvo pasākumu plāns vai korektīvo pasākumu plāns, kad tas ir atbilstoši.⁸⁰ Turklāt pasūtītājiem būs jāprasa, lai šie tiešie darījuma partneri tālāk to pašu prasītu arī no saviem darījuma partneriem saistībā ar tām darbībām, kas veido pasūtītāja darbības ķēdi.⁸¹ Ja nepieciešams, Direktīva ļaus pasūtītājiem prasīt atbilstību rīcības kodeksam, kā arī preventīvo vai korektīvo pasākumu plānam, pa tiešo no netiešajiem darījuma partneriem.⁸²

Turklāt pasūtītājiem, kuri paļausies uz līgumsaistībām, būs jāīsteno arī atbilstoši pasākumi, lai pārliecinātos par atbilstību.⁸³ Proti, apņemšanās ievērot rīcības kodeksu viena pati nebūs pietiekama. Šim nolūkam direktīva ļaus izmantot arī neatkarīgu trešo pušu pārbaudes, kā arī industriju un vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvas.⁸⁴ Plašāk par vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvām skaidrots nākamajā apakšnodalā "Sadarbība ar citiem".

Ņemot vērā minēto, Direktīva varētu veicināt to, ka, atlasot darījuma partnerus, pasūtītāji nosaka stingrākas prasības saviem darījumu partneriem. Proti, dodot priekšroku tādiem darījumu partneriem, kuri ir gatavi pievērsties cilvēktiesību jautājumiem savā darbībā un darījuma attiecībās un piedalīties pasūtītāja rūpības pienākuma procesos, arī auditos, aptaujās u.tml.

Par auditiem gan ir vērts uzsvērt Direktīvā atzīto, ka tie mēdz būt neefektīvi.⁸⁵ Arī Vācijas uzraudzības iestāde norāda, ka auditiem ir jāatbilst noteiktām prasībām, lai to rezultātus varētu izmantot rūpības pienākuma procesa vajadzībām. Vēlme izdabāt revidējamajam uzņēmumam, nepietiekami kvalificēts personāls, korupcija un citi iemesli var veicināt nepatiesu faktiskās situācijas atspoguļojumu.⁸⁶ Ir vērts lūkoties uz Vācijas praksi, jo Vācijā kopš 2023. gada vislielākajiem uzņēmumiem jau ir jāīsteno obligāts rūpības pienākums saskaņā ar tā saukto Vācijas Piegādes ķēžu likumu.⁸⁷ Lai gan tā prasības ir šaurākas, tas līdzīgi kā Direktīva netieši ietekmē arī plašāku uzņēmumu loku. Vācijas uzņēmumu aptaujā, kas veikta gadu pēc šī Piegādes ķēžu likuma stāšanās spēkā, 82% lielo uzņēmumu, 72% vidējo uzņēmumu un 48% mazo un sīko (mikro) uzņēmumu pārstāvji atzina, ka šis likums netieši ietekmē arī viņus.⁸⁸

Direktīvā ir skaidrots arī tas, *kādiem* ir jābūt līgumiem starp uzņēmumiem. Tā paredz, ka līgumsaistībām ir jābūt formulētām tā, lai nodrošinātu, ka pienākumi starp pasūtītāju un darījuma partneriem tiek sadalīti atbilstoši.⁸⁹

Eiropas Komisija izstrādās arī brīvprātīgas **līgumu paraugklauzulas**, lai palīdzētu pasūtītājiem izpildīt viņu rūpības pienākuma prasības. To uzdevums būs veicināt nepārtrauktu sadarbību un atbilstošu uzdevumu sadali starp līguma pusēm, lai izvairītos no tā, ka pasūtītāji pārlied savus pienākumus uz darījumu partneriem. Šādas paraugklauzulas būs pieejamas 30 mēnešu laikā no Direktīvas stāšanās spēkā.⁹⁰

ANO Pamatprincipiem pieskaņotas līgumu paraugklauzulas jau ir izstrādājuši Amerikas Advokātu asociācija.⁹¹ Šobrīd arī Eiropā ir izveidota neatkarīga darba grupa, kuras sastāvā ir uzņēmējdarbības un cilvēktiesību jomas vadošie eksperti un akadēmiķi. Šī darba grupa, pamatojoties uz ASV juristu veikumu, gatavo Eiropas paraugklauzulas, kuras būs atbilstošākas Eiropas publiskajām un privātajām tiesībām, kā arī līgumu noteikumu formulēšanas stilam. Pagaidām ir pieejams to trešais uzmetums.⁹² Eiropas paraugklauzulas tiek veidotas saskaņā ar ANO Pamatprincipiem, OECD Vadlīnijām un ieteikumiem, kā arī Direktīvu.⁹³

Minētās darba grupas eksperti norāda, ka uzņēmumi līgumos parasti pārlied riskus, pienākumus un atbildību, lai izvairītos no juridiskām vai finansiālām sekām. Taču risku pārlikšana nav tas pats, kas risku pārvaldība. Līdz ar to darbā ar cilvēktiesību un vides riskiem šāda pieeja nav atbilstoša.⁹⁴

Nepieskaņojot līgumus cilvēktiesību būtībai un specifikai, uzņēmumi:

- pārlied paļaujas uz vienpusējām, neizpildāmām garantijām un apliecinājumiem;
- neatzīst pasūtītāja paša pienākumu iegādāties preces un pakalpojumus atbildīgi, t.i. tā, lai pasūtītājs neveicinātu riskus;
- pievēršas atlīdzinājumam starp līguma pusēm, nevis cietušo cilvēku situācijas uzlabošanai.⁹⁵

Eksperti norāda arī to, ka, piemēram, bargu sodu noteikšana vai tūlītēja līgumattiecību izbeigšana gadījumos, kad tiek konstatēti cilvēktiesību aizskārumi no darījuma partneru puses, bieži vien nebūs atbilstoši, jo šādi līgumu noteikumi drīzāk veicinās cilvēktiesību problēmu slēpšanu. Tā vietā arvien biežāk uzņēmumi izvēlas līgumos nostiprināt uz sadarbību vērstu pieeju, lai veicinātu kopīgu problēmsituāciju risināšanu.⁹⁶

Protī, rūpības pienākuma process ir par cilvēktiesību un vides risku atklāšanu. Ja tiek atklāti riski, būtu sagaidāms, ka tos attiecīgi novērš un mazina, nevis veicina to slēpšanu.

Latvijas uzņēmumiem, kuri būs pasūtītāju darījumu partneri, būs jāizprot pasūtītāju prasības un vadošajos starptautiskajos standartos definētā labā prakse cilvēktiesību un vides risku pārvaldībai.

Pasūtītāji drīzāk izvēlēsies veidot darījuma attiecības ar tādiem darījuma partneriem, tostarp Latvijas uzņēmumiem, kuri ir gatavi:

- dalīties ar informāciju, kas nepieciešama pasūtītāja rūpības pienākuma prasību īstenošanas vajadzībām (piemēram, identificētajiem riskiem vai aizskārumiem, savu pieeju un metodēm risku analīzei, piegādes ķēdes uzņēmumu atrašanās vietu, u.c.);⁹⁷
- piekrist jaunām līgumu prasībām par atbilstības uzraudzību, apmācībām u.c.;
- strādāt ar cilvēktiesību un vides riskiem, tostarp sadarbojoties;
- piedalīties trešo pušu auditā;⁹⁸
- piedalīties kaitējuma atlīdzināšanas pasākumos;⁹⁹ u.c.

No otras puses, kā rāda arī Vācijas prakse, darījuma partneriem būs jālūko, lai pasūtītāji neprasa pārāk daudz, proti:

- nepārliet uz viņiem savas rūpības pienākuma prasības;
- nelūdz nesamērīgi daudz informācijas;
- neliet apņemties izpildīt neizpildāmus solījumus;
- neprasa pasūtītājam atklāt komercnoslēpumus u.tml.¹⁰⁰

Kā precizēts arī Direktīvā, darījuma partnerim nav jāizpauž pasūtītājam komercnoslēpumus – informāciju par intelektuālo kapitālu, intelektuālo īpašumu, speciālajām zināšanām (know-how) vai inovācijas rezultātiem. Tas gan neskar tiešo un netiešo darījuma partneru identitātes izpaušanu vai tādu būtisku informāciju, kas vajadzīga, lai identificētu faktisku vai iespējamu negatīvu ietekmi, ja tas ir vajadzīgs un pienācīgi pamatots pasūtītāja rūpības pienākuma prasību izpildei.¹⁰¹

Sadarbība ar citiem

Līdzās uzņēmumu spējai pašiem ar līgumisku prasību palīdzību ietekmēt darījuma partnerus, pastāv virkne citi veidi, kā uzņēmums var izmantot savu ietekmēšanas spēju.¹⁰² Uzņēmums var ietekmēt tos, kas rada negatīvu ietekmi, arī apvienojot spēkus ar citiem uzņēmumiem, biznesa asociācijām, valdībām, pilsonisko sabiedrību, starptautiskajām organizācijām u.c.

Daudzi uzņēmumi gan varētu uzskatīt, ka tiem nav ietekmēšanas spējas, lai novērstu vai mazinātu savu tiešo un netiešo darījuma partneru, organizāciju un, vēl jo vairāk, valstu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām. Taču ANO Pamatprincipi noraida iespējamību, ka, ja uzņēmumam nav ietekmēšanas spējas, tad tam nebūtu jāmēģina to izveidot. Tiek sagaidīts, ka uzņēmums spers soļus, lai censtos izveidot vai stiprināt savu ietekmēšanas spēju gadījumos, kad tā uzņēmumam trūkst.¹⁰³

Lai palielinātu ietekmēšanas spēju, praksē uzņēmumi savstarpēji sadarbojas, lai risinātu cilvēktiesību problēmas. Tie piedalās arī vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvās. Sadarbība ar citiem ir minēta arī Direktīvā kā viens no pasākumiem, kas pasūtītājam būs obligāts situācijās, kad tas būtu atbilstoši, lai palielinātu savu spēju novērst, mazināt vai izbeigt negatīvo ietekmi.¹⁰⁴

Direktīvā ir atzīts arī tas, ka dažos gadījumos sadarbība ar citiem varētu būt vienīgais reālais veids, kā novērst iespējamo negatīvo ietekmi, ko izraisa pat tiešais biznesa partneris, ja uzņēmuma spēja ietekmēt nav pietiekama. Pasūtītājam vajadzētu sadarboties ar struktūru, kas var visefektīvāk novērst vai mazināt iespējamo negatīvo ietekmi atsevišķi vai kopā ar uzņēmumu vai citām juridiskām personām, vienlaikus ievērojot piemērojamus tiesību aktus, jo īpaši konkurences tiesības.¹⁰⁵

Savstarpēja sadarbība var izpausties dažādi, piemēram, nosakot kopīgas industrijas prasības. Kā piemēru var minēt Latvijas Finanšu nozares asociācijas sadarbības projektu ar ekspertiem no cilvēku ar invaliditāti tiesību pārstāvošām organizācijām un atbildīgajām valsts institūcijām, lai izveidotu Vadlīnijas par finanšu pakalpojumu pieklūstamību un dažādus praktiskus informatīvos materiālus to iedzīvināšanai.¹⁰⁶ Šīs iniciatīvas ietvaros tiek rīkotas apmācības finanšu nozares uzņēmumiem par pieklūstamības un citiem personu ar invaliditāti tiesību jautājumiem.

Latvijā aktīvi darbojas arī citas uzņēmumu iniciatīvas, piemēram, Dažādības harta un Misija Nulle (skat. sīkāk nākamajā nodaļā).

Ir arī tādi gadījumi, kad uzņēmumi gatavo kopīgas vēstules valdībām, aicinot tās risināt samilzušas cilvēktiesību problēmas. Piemēram, 2020. gada sākumā daži no lielākajiem apģērbu un apavu uzņēmumiem (adidas, lululemon, Levi Strauss, Puma u.c.) kopā ar vairākām biznesa asociācijām vērsās pie Kambodžas premjerministra, lai aicinātu valdību atcelt Kambodžas Biedrību un NVO likumu, kurš veicina tādu vidi, kurā pret pilsoniskās sabiedrības organizācijām un arodbiedrībām tiek vērstas represijas un īstenota vajāšana.¹⁰⁷

Vēl kā piemēru var minēt OHCHR tehnoloģiju uzņēmumiem paredzēto B-Tech projektu.¹⁰⁸ Šī projekta ietvaros tiek dibināta labā prakse saistībā ar ģeneratīvā mākslīgā intelekta rīku izstrādi un izmantošanu tā, lai netiktu kaitēts cilvēktiesībām. Tajā kopā ar uzņēmējdarbības un cilvēktiesību ekspertiem un tehniskajiem ekspertiem piedalās arī vadošie pasaules tehnoloģiju uzņēmumi.¹⁰⁹

Savukārt **vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvas** ir tādas iniciatīvas, kurās apvienojas dažādi dalībnieki – uzņēmumi, pilsoniskā sabiedrība, valdības, vietējās kopienas un citi, lai risinātu vissarežģītākās problēmas saistībā ar uzņēmumu un valstu rīcību, piemēram, piespiedu darbu, atmežošanu, korupciju u.c.¹¹⁰ Daļa no tām ir uzskaitīta akadēmiķu veidotajā datubāzē msi-database.org.

Šādas iniciatīvas ir, piemēram:

- International Code of Conduct Association (ICoCA) – tā uzsver privāto drošības pakalpojumu sniedzēju civiltiesību pienākumus un nosaka starptautiskus principus un standartus atbildīgai apsardzes pakalpojumu sniegšanai, jo īpaši, augsta riska teritorijās vai apstākļos;¹¹¹
- Action, Collaboration, Transformation (ACT) – lai pārveidotu to, kā pašlaik tiek noteiktas algas un darba apstākļi globālajā apģērbu, tekstila un apavu nozarē;¹¹²
- Responsible Minerals Initiative – atbildīgai izrakteņu ieguvei, dialoga veidošanai un nozares labās prakses apkopošanai.¹¹³

Dažkārt šīs vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvas piedāvā arī strīdu izskatīšanas mehānismus, kuros var vērsties korporatīvo civiltiesību aizskārumu upuri. No vienas puses, tiek atzīts, ka šīm iniciatīvām ir nozīmīga loma uzticības celšanā un dialoga veidošanā. Taču, no otras puses, akadēmiskajā vidē izskan arī kritika par šo iniciatīvu piemērotību un spēju likt uzņēmumiem atbildēt par kaitējumu un nodrošināt atlīdzinājumu. Vienlaikus gan tiek piedāvāti arī ieteikumi, kā situāciju uzlabot.¹¹⁴

Arī Direktīvas prasību izpildei pasūtītāji līdz zināmai robežai varēs paļauties uz efektīvām vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvām.¹¹⁵

Tā kā pasūtītājiem būs jāsadarbojas arī ar saviem darījuma partneriem, lai izpildītu Direktīvas prasības, tas nozīmē, ka arī Latvijas uzņēmumiem potenciāli būs jāsadarbojas civiltiesību un vides problēmu risināšanā, tostarp pasūtītāju preventīvo un korektīvo plānu ietvaros. Turklāt tiem jāizprot konkurences tiesību noteiktie ierobežojumi šai sadarbībai.

Darījuma attiecību izbeigšana, līgumu laušana

Uzņēmumiem ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai novērstu, mazinātu un izbeigtu negatīvo ietekmi uz civiltiesībām. Kā iepriekš skaidrots, tas prasa arī savas ietekmēšanas spējas izmantošanu, nosakot līgumiskas prasības sadarbībai, pārliecinoties par atbilstību rīcības kodeksa prasībām, sadarbojoties ar citiem uzņēmumiem un organizācijām vai piedaloties vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvās u.c.

Taču ANO Pamatprincipi atzīst, ka var pastāvēt tādas situācijas, kad uzņēmumam trūkst ietekmēšanas spēja, lai novērstu vai mazinātu negatīvo ietekmi, un uzņēmums nevar to palielināt. Šādās situācijās uzņēmumam ir jāapsver darījuma attiecību izbeigšana, ņemot vērā ticamus novērtējumus par iespējamo negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām šādas rīcības dēļ.¹¹⁶

Arī OECD Vadlīnijās ir atzīts, ka ietekmēšanas spējas apmēram, kurš uzņēmumiem piemīt vai kuru tie varētu palielināt, lai panāktu izmaiņas to vienību uzvedībā, ar ko tiem ir darījuma attiecības, var būt praktiski ierobežojumi.¹¹⁷

Tādēļ OECD Vadlīnijās tiek skaidrots, ka atbilstoša rīcība šādos gadījumos ietver:

- darījuma attiecību turpināšanu, kamēr tiek īstenoti riska mazināšanas pasākumi;
- darījuma attiecību apturēšanu uz laiku, vienlaikus turpinot riska mazināšanu; vai
- kā galējais līdzeklis – darījuma attiecību izbeigšanu, ja mēģinājumi mazināt riskus bijuši neveiksmīgi, kā arī, ja uzņēmums uzskata, ka mazināšana nav praktiski iespējama, vai arī negatīvās ietekmes smaguma dēļ.¹¹⁸

Ja uzņēmumi spēj turpināt darījuma attiecības un parādīt reālas izredzes panākt uzlabojumus laika gaitā vai faktiskus uzlabojumus, šāda pieeja bieži vien ir vēlamāka nekā attiecību izbeigšana. Uzņēmumam ir jāņem vērā arī lēmuma par darījuma attiecību izbeigšanu iespējamā sociālā, vides un ekonomiskā negatīvā ietekme.¹¹⁹

Proti, ja centieni panākt pozitīvas izmaiņas nav vainagojušies ar panākumiem, uzņēmumam ir jāsakāpsvērt darījuma attiecību izbeigšana. Taču šāda rīcība arī pati par sevi var radīt negatīvu ietekmi.

Piemēram, ja piegādātāja rūpnīcā tiek atklāts bērnu darbs, un uzņēmums vienkārši pārtrauc attiecības, rūpnīca var atlaist bērnus. Tā rezultātā bērni var nonākt vēl kaitīgākās darba vietās, lai turpinātu palīdzēt nodrošināt iztiku savām ģimenēm. Tādēļ bērnu darba atklāšanai nevajadzētu nozīmēt tūlītēju attiecību izbeigšanu, tā vietā būtu jāvadās pēc bērna labākajām interesēm, cenšoties tās aizsargāt, piemēram, pieprasot, lai rūpnīca turpina maksāt bērna ģimenei summu līdzvērtīgu bērna algai, kamēr bērns atgriežas skolā līdz darbības vecuma sasniegšanai.¹²⁰

Arī piespiedu darba kontekstā Eiropas Komisija un Eiropas Ārējās darbības dienests uzsver, ka darījuma attiecību izbeigšana ir galējais līdzeklis.¹²¹

Līdzīgi arī Direktīva paredz, ka pasūtītājiem sadarbība ar darījuma partneriem savā darbības ķēdē būs jāizvirza par prioritāti. Un darījuma attiecību izbeigšana būs atbilstoša tikai kā pēdējais solis, kad mēģinājumi novērst, mazināt vai izbeigt negatīvo ietekmi nav nesuši pozitīvu rezultātu.¹²²

Direktīvā ir konkrēti uzskaitīts, kāda rīcība būtu sagaidāma pirms sākt apsvērt darījuma attiecību izbeigšanu. Un jo īpaši uzsvērts arī tas, ka pasūtītājam ir jāvērtē, vai darījuma attiecību izbeigšana neradītu vēl lielāku negatīvu ietekmi.¹²³

Līdz ar to cilvēktiesību riska vai faktiskas negatīvās ietekmes atklāšana pati par sevi nevarēs būt iemesls, lai pasūtītāji izbeigtu darījuma attiecības ar darījuma partneriem, arī Latvijas uzņēmumiem. Direktīva nav domāta tam, lai liktu pasūtītājiem bez izvērtējuma pamest problemātiskus tirgus vai darījuma partnerus, bet gan, lai veicinātu konstruktīvu sadarbību negatīvās ietekmes risināšanā.

Taču nav izslēgts, ka noteiktās situācijās darījuma attiecību izbeigšana varētu būt nepieciešama, pat obligāta – Direktīvā ir skaidrots, kādi ir šie gadījumi, un kā piemērs minēts valsts uzspiests piespiedu darbs.¹²⁴ Valsts uzspiests piespiedu darbs ir, piemēram, Ķīnas valdības noteiktā piespiedu darba sistēma Siņdzjanas Uiguru autonomajā reģionā, kur uiguri, etniskie kazahi un kirgīzi, kā arī citas musulmaņu minoritāšu grupas tiek izmantotas rūpnīcās Siņdzjanas ieslodzījuma nometnēs un citviet.¹²⁵

Iepirkumu jeb pirkšanas prakses pielāgošana

Direktīvā ir atzīts, ka būs arī tādi gadījumi, kad negatīvās ietekmes risināšanai pasūtītājiem būtu jāpielāgo savi

- biznesa plāni,
- vispārējās stratēģijas un darbības, tostarp iepirkumu prakse, kā arī
- izstrādes un izplatīšanas prakse

un jāizstrādā un jāizmanto iegādes politika, kas, pirmkārt, veicina viņu piegādātāju iztikas minimumu un dzīvošanai pietiekamu atalgojumu (living wage) un, otrkārt, neveicina iespējamu negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām vai vidi.¹²⁶

Praksē mēdz būt gadījumi, kad pasūtītāja noteiktās cenas un termiņi pasūtījuma izpildei, kā arī pēdējā brīža izmaiņas pasūtījuma specifikācijās veicina (“kopīgi rada”) negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām tālākajos vērtības ķēžu posmos. Proti, ja vidējā posma piegādātājam, piemēram, ražotājam netiek maksāts pietiekami, tas attiecīgi nevar nosegt izmaksas to izejvielu iegūšanai, kuras piegādā sīkzemnieki vai pašnodarbinātas personas.

Ilustrācijai – nesenā pētījumā BBC medijs izgaismoja bērnu darbu smaržu industrijas piegādes ķēdēs saistībā ar Ēģiptes jasmīnu. Šie ziedi zied pēc saulrieta, tādēļ tos novāc naktī, pirms to smarža paspējusi izgarot saules karstumā. Sižetā reportieri atspoguļo, kā vienas nakts laikā kāda sieviete spēja novākt mazāk par 1 kg ziedus, taču ar četru savu bērnu palīdzību kopā viņiem izdevās novākt 1,5 kg ziedus. Tas ļāva viņiem nopelnīt aptuveni 1,50 \$. Reportieri norāda, ka 100 \$ vērtā pudelītē pašu smaržu ražošana vidēji izmaksā vien 1 \$. Pārējās izmaksas sastāda smaržu šķidrums (1 – 1,5 \$), iepakojums (3 \$), atlīdzība smaržu izgatavotājiem (15 \$), reklamēšana (25 \$), izplatīšana (35 \$) un PVN (19 \$). Tādējādi parādot, ka preces gala cenā ir ietverta ļoti niecīga summa izejvielu iegūšanas izmaksu segšanai.¹²⁷

Tādēļ arī Direktīvā ir uzsvērts, ka, labāk sadalot vērtību visā darbību ķēdē, atbildīga iepirkumu vai izplatīšanas prakse veicina bērnu darba apkarošanu, kas bieži vien sastopams valstīs vai teritorijās ar augstu nabadzības līmeni.¹²⁸ Proti, pasūtītājiem ir jālūko, kā tiek veidota viņu preču cena un vai pietiekami līdzekļi tiek veltīti preču izejvielu iegūšanas izmaksu segšanai. Citiem vārdiem – palielinot budžetu vienam posmam, bet samazinot citam, var atbilstošāk pārdalīt preces budžeta izmaksas, lai piegādātāji praksē varētu nodrošināt cilvēktiesību ievērošanu.

Minētais BBC sižeta piemērs un citi pētījumi apstiprina, ka pat tad, ja piegādes ķēdes ir sertificētas ar dažādiem ētiskiem marķējumiem, nežēlīga pirkšanas prakse padara neiespējamu sociālo standartu ievērošanu no piegādātāju puses.¹²⁹

Arī Covid-19 pandēmija izgaismoja to, ka ierastās iepirkumu prakses, tostarp pasūtījumu atcelšana, *Force Majeure* klauzulu izmantošana, atteikumi maksāt par saražotiem pasūtījumiem un atlaižu pieprasījumi esošiem un jauniem pasūtījumiem var izraisīt masveida rūpnīcu slēgšanu un bankrotu, plašu darbinieku atlaišanu, kā arī darba un dzīves apstākļu pasliktināšanos.¹³⁰ Prasību lūkoties uz uzņēmuma pirkšanas praksi paredz ne tikai Direktīva, tā būtu sagaidāma arī atbilstoši ANO Pamatprincipiem un OECD Vadlīnijām, kuras prasa uzņēmumam novērst un mazināt tādu negatīvo ietekmi, kuru uzņēmums veicina.

Līdz ar to Latvijas uzņēmumi, kuri ir kādā no pasūtītāju darbības ķēdes posmiem, varēs atsaukties uz pasūtītāju rūpības pienākuma prasībām, lai nepieļautu, ka no pasūtītāju puses tiek uzspiesti tādi pasūtījumu izpildes termiņi, cenas u.c. nosacījumi, kas tiem liedz ievērot cilvēktiesību standartus savā darbībā un darījuma attiecībās.

Kādi papildu apsvērumi būtu jāņem vērā MVU?

Aptuveni 90% no visiem uzņēmumiem pasaulē ir MVU. Un vairāk nekā puse no visiem darbiniekiem pasaulē strādā tieši MVU.¹³¹

Arī Latvijā absolūti lielākā daļa no uzņēmumiem ir MVU, proti:

- 88,90% ir sīkie (mikro) uzņēmumi (0 – 9 nodarbinātie);
- 9,2% ir mazie uzņēmumi (10 – 49 nodarbinātie);
- 1,6% ir vidējie uzņēmumi (50 – 249 nodarbinātie);
- 0,3% ir lielie uzņēmumi (250 un vairāk nodarbināto).¹³²

No vienas puses, rūpības pienākuma integrēšana MVU varētu būt vienkāršāka nekā lielos, daudznacionālos uzņēmumos, kuru piegādes ķēžu darījumu partneru skaits sasniedz desmitus tūkstošus.¹³³ Taču, no otras puses, mazākiem uzņēmumiem varētu arī trūkt resursi, pieredze un zināšanas, lai pārvaldītu cilvēktiesību un vides riskus atbilstoši vadošajiem starptautiskajiem standartiem.¹³⁴

Līdz ar to Direktīvā ir noteikts, kas pasūtītājiem ir jāievēro savās darbības attiecībā ar MVU, lai neradītu pārāk lielu slogu MVU. Direktīva paredz, ka līgumu noteikumiem ir jābūt taisnīgiem, saprātīgiem un nediskriminējošiem. Papildus pasūtītājam ir jāvērtē, vai attiecībā uz MVU nebūtu jāīsteno arī kāds no MVU atbalsta pasākumiem.¹³⁵

Proti, kad atbilstoši, pasūtītājam būs jāsniedz mērķorientēts un samērīgs atbalsts saviem darbības partneriem – MVU. Tas var izpausties kā, piemēram:

- kapacitātes veidošana (spēju, izpratnes paaugstināšana);
- apmācības;
- vadības sistēmu uzlabošana;
- finansiāls atbalsts, piemēram, tiešs finansējums, aizdevumi ar zemu procentu likmi, iegādes turpināšanas garantijas un palīdzība finansējuma nodrošināšanā.¹³⁶

Par pēdējo punktu Direktīvā ir precizēts, ka tāds būtu nepieciešams gadījumos, kad atbilstība rīcības kodeksam vai preventīvo vai korektīvo pasākumu plānam apdraudētu MVU dzīvotspēju. MVU dzīvotspēja ir apdraudēta gadījumos, kad minēto pasūtītāja prasību izpilde izraisītu MVU bankrotu vai nostādītu MVU nenovēršama bankrota situācijā.¹³⁷

Pasūtītājiem būs arī jāsedz izmaksas par neatkarīgu trešo personu pārbaūžu veikšanu MVU.¹³⁸

Līdz ar to arī Latvijas MVU varēs prasīt pasūtītājiem sniegt atbilstošu atbalstu gadījumos, kad pasūtītāja rūpības pienākuma prasības rada pārāk lielu slogu.

Papildus Direktīvā ir noteikts, ka dalībvalstīm – atsevišķi vai vairākām kopā – ir jāizveido un jāuztur tīmekļa vietnes, kurās tiks sniegta informācija un atbalsts piegādātājiem, viņu darījumu partneriem un ieinteresētajām pusēm. Tajās būs jāpievērš īpaša uzmanība MVU, kuri ir piegādātāju darījuma partneri.¹³⁹ Direktīvā ir ietverts arī aicinājums dalībvalstīm finansiāli atbalstīt MVU.¹⁴⁰

Direktīvas netiešo ietekmi gan uz MVU, gan lielajiem uzņēmumiem ir pētījuši, piemēram, arī Šveices valdības algoti pētnieki, lai izprastu ietekmi uz Šveices uzņēmumiem. Attiecīgajā pētījumā ir secināts, ka MVU nespēja pilnvērtīgi un laikus sagatavoties Direktīvai radīs risku zaudēt pasūtījumus un klientus un pat izkrist no vērtību ķēdēm.¹⁴¹

Direktīva un citi ES tiesību akti

Lūkojoties uz Direktīvas ietekmi, ir vērts paturēt prātā, ka ES pēdējo gadu laikā ir pieņemta arī virkne ar citiem tiesību aktiem, lai veicinātu ilgtspējīgu attīstību, liekot uzsvāru arī uz cilvēktiesībām, un Eiropas zaļā kursa mērķu sasniegšanu.¹⁴²

Plašs skaidrojums par to, kā dažādi ES tiesību akti skar uzņēmējdarbību un cilvēktiesības, ir pieejams Dānijas Cilvēktiesību institūta publikācijā [How do the pieces fit in the puzzle? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights.](#)

Dažas būtiskākās iniciatīvas:

- **Taksonomijas regula** – šī regula definē, kādas uzņēmumu saimnieciskās darbības ir uzskatāmas par ilgtspējīgām vides ziņā, t.i., piemēram, ja tās ir vērstas uz klimata pārmaiņu mazināšanu, pāreju uz aprites ekonomiku u.tml. Regulas 18. pants paredz, ka uzņēmumiem, kuri vēlas savu saimniecisko darbību klasificēt kā ilgtspējīgu vides ziņā, ir jāievēro “minimuma aizsargpasākumi” – uzņēmuma procedūras, lai nodrošinātu atbilstību ANO Pamatprincipiem, OECD Vadlīnijām, kā arī starptautisko cilvēktiesību un starptautisko darba tiesību standartiem. Mērķis ir nepieļaut to, ka vides ziņā ilgtspējīgas darbības tiek veiktas, vienlaikus pieļaujot cilvēktiesību aizskārumus, korupciju, konkurenci kropļojošas darbības u.c.¹⁴³

- **Korporatīvās ilgtspējas ziņu sniegšanas direktīva (CSRD) un Eiropas Ilgtspējas ziņu sniegšanas standarti (ESRS)** nosaka, kas uzņēmumiem būtu jāpublicē savos ilgtspējas ziņojumos. Latvijā šīs direktīvas prasības tiek pārņemtas topošajā Ilgtspējas informācijas atklāšanas likumā. Tā citstarp paredz, ka uzņēmumiem ilgtspējas ziņojumos ir jāietver apraksts par savu rūpības pienākuma procesu.¹⁴⁴ Likums attieksies uz Latvijā reģistrētiem lieliem uzņēmumiem, biržā kotētiem MVU, kā arī meitas uzņēmumiem un filiālēm, kuru mātes uzņēmumi ir reģistrēti trešajā valstī, pie noteiktiem kritērijiem.¹⁴⁵
- **Piespiedu darba aizlieguma regula (priekšlikums)** – paredz aizliegumu laist ES tirgū un eksportēt preces, kuru ražošanā ir izmantots piespiedu darbs.¹⁴⁶ Tā attieksies uz jebkuru uzņēmumu, kurš ES tirgū dara pieejamas jebkādas preces, arī tiešsaistes platformās.¹⁴⁷
- **Atmežošanas regula, Bateriju regula un Konflikta izrakteņu regula** – šīs regulas paredz uzņēmumiem pienācīgas pārbaudes (due diligence) prasības saistībā ar noteiktām augsta riska precēm.¹⁴⁸ Dažos aspektos šīs trīs regulas paredz plašākus un konkrētākus pienākumus uzņēmumiem nekā Direktīva.¹⁴⁹

Arī uzskaitīto ES tiesību aktu prasību izpilde var prasīt uzņēmumam ieviest nepieciešamos cilvēktiesību risku pārvaldības risinājumus.

Jēgpilna ieinteresēto pušu iesaiste un atbalsts uzņēmumiem

Sadarbība ar ieinteresētajām pusēm caurvij visu rūpības pienākuma procesu, līdz ar to tiek sagaidīts, ka uzņēmumi iesaistīs ieinteresētās puses visos šī procesa soļos. Šajā nodaļā ir skaidrots, kas ir jēgpilna un efektīva ieinteresēto pušu iesaiste un minēti daži piemēri tam, ar kādām organizācijām var sadarboties Latvijas uzņēmumi. Papildus norādīti arī Latvijas valsts iestāžu resursi, kur uzņēmumi var gūt noderīgu padomu vai atbalstu darbam ar cilvēktiesībām.

Kas ir ieinteresēto pušu iesaiste un kas to padara jēgpilnu?

Ieinteresēto pušu iesaistes galvenais uzdevums ir nodrošināt, ka uzņēmuma īstenotie pasākumi atbilst pastāvošajiem riskiem un to indivīdu un grupu vajadzībām, kuru tiesības negatīvi ietekmē uzņēmuma darbība.¹⁵⁰ Proti, tā kā rūpības pienākums ir par ietekmi uz cilvēkiem un pasauli, ir būtiski, lai uzņēmums izprastu tieši ietekmēto personu perspektīvu, tādēļ uzņēmējdarbības un cilvēktiesību kontekstā visvairāk uzmanības tiek pievērsts tieši ietekmēto personu iesaistei.

Ietekmētās personas var būt:

- iekšējas (piemēram, darbinieki) un ārējas (piemēram, vietējā kopiena, patērētāji);
- tuvu uzņēmumam (piemēram, darbinieki uzņēmuma valstī) un tālu no uzņēmuma (piemēram, piegādes ķēdes darbinieki, produktu galalietotāji);
- ar “spēcīgu balsi” (piemēram, darbinieki, kurus pārstāv ietekmīgas arodbiedrības, vai patērētāji, kurus pārstāv patērētāju aizsardzības organizācijas) vai ievainojami, t.i. tādi, kas skaļi nepauž savas bažas un retāk nonāk uzņēmumu redzeslokā (piemēram, piegādes ķēdes darbinieki-migranti, pamatiedzīvotāji, bērni rūpnīcas apkārtnē u.c.);
- pārstāvētas individuāli vai kopīgi caur kādu organizāciju, piemēram, kopienas vecāko, arodbiedrību, vietējo biedrību vai neformāli.¹⁵¹

ANO Pamatprincipos tiek izdalītas 3 attiecīgo ieinteresēto pušu (ilgtspējas ziņošanas kontekstā sauktas arī par būtiskajām ieinteresētajām pusēm)¹⁵² grupas:

- 1) **ietekmētās personas (potenciāli vai faktiski) un to pārstāvji** – personas, kuru cilvēktiesības var ietekmēt uzņēmumu darbība, preces vai pakalpojumi, piemēram, darbinieki, līgumstrādnieki, piegādes ķēdes darbinieki, sīkzemnieki un to ģimenes, rūpnīcas tuvumā esošās kopienas iedzīvotāji, patērētāji un gala lietotāji;

- 2) **Uzticami ietekmēto personu viedokļu starpnieki**, kuriem ir pietiekami plaša pieredze saziņā ar personām no kāda konkrēta reģiona vai kādos konkrētos apstākļos (piemēram, sievietēm, kas strādā fermās, pamatiedzīvotājiem vai viesstrādniekiem) un ar kuru palīdzību var efektīvi paust ietekmēto personu bažas. Praksē tās būs attīstības un cilvēktiesību nevalstiskās organizācijas, starptautiskās arodbiedrības un vietējā pilsoniskā sabiedrība.
- 3) **Cilvēktiesību eksperti** – personas, kuras var dalīties ar zināšanām vai ekspertīzi, kas uzņēmumam būtu nepieciešama efektīvai cilvēktiesību risku pārvaldībai, piemēram, darba tiesību eksperti vai ar zemes piederību vai kompensēšanu saistītu jautājumu cilvēktiesību eksperti. Taču tie neaizstāj ietekmēto personu iesaisti.¹⁵³

Ieinteresēto pušu iesaiste ir nepārtraukts mijiedarbības process un dialogs starp uzņēmumu un tā ieinteresētajām pusēm, lai ļautu uzņēmumam sadzirdēt, saprast un atbildēt uz viņu interesēm un bažām, tostarp caur sadarbību.¹⁵⁴ Iesaisti var panākt, izmantojot dažādas līdzdalības metodes jeb formas, piemēram, informēšanu, konsultācijas, pārrunas, sadarbību ar tām personām, kuras varētu būt negatīvi ietekmētas uzņēmuma darbības, preču vai pakalpojumu dēļ.¹⁵⁵

Jēgpilna ieinteresēto pušu iesaiste ir rūpības pienākuma procesa galvenā sastāvdaļa.¹⁵⁶ Tā galvenokārt ir uzsvērtā ANO Pamatprincipu 18. principā un tā komentārā. OECD Vadlīnijās jēgpilna ieinteresēto pušu iesaiste primāri ir raksturota II nodaļas (Pamatnostādnes) A 15. punktā un tam pakārtotajā 28. komentārā. Tā ir skaidrota arī OECD Rūpības pienākuma ieteikumos.

Lai nodrošinātu, ka ieinteresēto pušu iesaiste ir jēgpilna un efektīva, ir svarīgi nodrošināt, ka šī iesaiste ir pieejama, atbilstoša un droša.¹⁵⁷ Tas nozīmē, piemēram, ka personas, kurām ir grūtības lasīt, ir jāuzrunā mutvārdos, aicinājumiem iesaistīties ir jābūt paziņotiem laicīgi, sniedzot visu nepieciešamo informāciju, un uzņēmumu darbiniekus nevar sodīt par viņu sūdzībām.

Proti, uzņēmumam ir jāņem vērā iespējamie šķēršļi, kas atturētu ietekmētās personas no viedokļu paušanas.¹⁵⁸ Tie var būt ne tikai valodas barjera, bet arī kultūra, dzimums, varas attiecības un citi. Piemēram, kā kultūras atšķirību var minēt to, ka Indijā no konfliktu situācijām persona maksimāli cenšas izvairīties, jo potenciāls konflikts ir drauds personas statusam un godam. Personas arī nevēlas risināt konfliktus atklātā veidā, tāpēc piecieš situācijas, kas ir netaisnīgas un ekspluatējošas.¹⁵⁹ Latvijā arvien biežāk darbu meklē ārvalstnieki, tādēļ jautājums par kultūras atšķirībām ir svarīgs ne tikai globālo piegādes ķēžu kontekstā, bet arī vietējā mērogā.

Citreiz tas var būt arī uzticības jautājums – darbinieki var domāt, ka uzņēmuma pārstāvis vai nolīgtais revidents ir “uzpirkts” vai tam nav nekādas reālas pilnvaras situāciju uzlabot, līdz ar to tie neredzēs jēgu dalīties ar savu pieredzi. Neuzticību var radīt arī tas, ja sūdzību iesniegšana ir apgrūtināta, izskatīšana formāla, ilga un kopumā neefektīva. Arī tad, ja, piemēram, uzņēmuma vadītājs darbinieku sapulcē izsaka diskriminējošas un sievietes aizskarošas piezīmes, bet neviens cits no vadības viņam neaizrāda, darbiniekiem var zust ticība, ka cilvēktiesību ievērošana uzņēmumā tiešām ir svarīga.

Uzņēmumiem ir jāiesaistās ar patiesu nolūku saprast, kā to darbība ietekmē ieinteresēto pušu intereses. Tiem ir jābūt gataviem risināt negatīvo ietekmi, ko uzņēmums rada vai veicina. Arī no ieinteresētajām pusēm ir sagaidāms, ka tās godīgi pārstāvēs savas intereses, paudīs nodomus un bažas.¹⁶⁰

Būtiski ir uzsvērt arī to, ka savā cilvēktiesību risku izvērtējumā uzņēmumiem ir jāpievērš īpaša uzmanība ietekmei uz marginalizētām un mazāk aizsargātām personu grupām, kā arī dažādajiem riskiem, ar kuriem saskaras sievietes un vīrieši.¹⁶¹ Jo bieži vien tieši visneaizsargātākās personas būs tās, kuras visvairāk ietekmēs uzņēmuma darbība.¹⁶²

Šādas personu grupas ir, piemēram, personas ar invaliditāti, jaunieši, sievietes, lesbietes, geji, biseksuāļi, transpersonas un interseksuāli cilvēki, bēgļi, patvēruma meklētāji, viesstrādnieki, seniori u.c. Taču jāpatur prātā arī tas, ka personu ievainojamība var būt atkarīga no konteksta. Piemēram, lai gan dažos gadījumos sievietes ir neaizsargātākas pret vardarbību nekā vīrieši, viņas tomēr nav neaizsargātas visās situācijās. Un otrādi – dažos gadījumos sievietes no marginalizētām grupām var būt divtik neaizsargātas, jo viņas ir marginalizētas un ir sievietes.¹⁶³

Primāri uzņēmumiem ir jākonsultējas ar ietekmētajām personām tiešā veidā. Taču gadījumos, kad nav iespējams konsultēties tieši, uzņēmumiem būtu jāapsver tādas alternatīvas kā konsultācijas ar uzticamiem, neatkarīgiem ekspertiem, tostarp cilvēktiesību aizstāvjiem un citiem pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.¹⁶⁴ Proti, uzņēmumi var konsultēties arī ar nevalstiskajām organizācijām, arodbiedrībām, starptautiskajām organizācijām, akadēmiķiem u.c.

Vienlaikus ANO Pamatprincipi atzīst, ka daudziem maziem un vidējiem uzņēmumiem varētu būt grūti tiešā veidā konsultēties ar ietekmētajām personām pamatotu finanšu, ģeogrāfisku un citu ierobežojumu dēļ.¹⁶⁵ Šādos gadījumos būs jo īpaši svarīgi ārēji padomi vai resursi no individuāliem ekspertiem valdībā, akadēmiskajā vidē, praktiķiem un pilsoniskās sabiedrības. Nereti šādi resursi ir publiski pieejami rakstveidā. Tāpat svarīgi būs to organizāciju resursi, kas atspoguļo ietekmēto personu perspektīvu, piemēram, cilvēktiesību aizstāvju resursi.¹⁶⁶

Ieinteresēto pušu iesaiste ļauj noskaidrot, vai viedokļi par to, kā tiek ietekmētas personu vai kopienu cilvēktiesības, sakrīt vai atšķiras. Tā ļauj arī saprast, cik nozīmīga ir šī ietekme. Piemēram, rūpnīcas darba maiņu ilguma izmaiņas, kuras vadībai liekas atbilstošas, var īpaši ietekmēt sievietes, kurām ir jārūpējas par bērnu, vai personas, kuru reliģijas praksei traucētu jaunie maiņu grafika darba laiki. Visbiežāk tieši sarunā ar ietekmētajām personām dažādās problēmas var tikt izgaismotas un atrisinātas.¹⁶⁷

Piemēram, kāds uzņēmums vairākus gadus sava Indijas piegādātāja rūpnīcu klasificēja kā zema riska, ņemot vērā saņemtos pašnovērtējumus un trešo pušu veikto auditu rezultātus. Vienlaikus tas turpināja saņemt ziņas par diskrimināciju, seksuālu vardarbību, zemām algām un pārmērīgām darba stundām šī uzņēmuma nozarē attiecīgajā reģionā. Uzņēmums nolēma pētīt dziļāk un vērsās pie savas valsts sieviešu tiesību organizācijas, kas palīdzēja sazināties ar kādu līdzīgu organizāciju Indijā. Sarunā ar rūpnīcas darbiniecēm sievietē no šīs Indijas organizācijas atklāja vairākus seksuālās uzmākšanās gadījumus no uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājiem. Pēc šīs informācijas noskaidrošanas uzņēmumi varēja rīkoties, lai šādus gadījumus turpmāk nepieļautu.¹⁶⁸

Tā kā rūpnīcas pienākuma īstenošanā ir jāievēro uz riskiem balstīta pieeja, tas nozīmē, ka uzņēmumam sākumā jāpievēršas smagākajiem gadījumiem, būtiskākajām ietekmēm. Tātad, primāri savi resursi ir jāvelta vissmagākajiem riskiem cilvēkiem un videi, neatkarīgi no tā, vai šie riski ir būtiski arī uzņēmumam.¹⁶⁹ Ņemot vērā, ka ieinteresēto pušu iesaiste ļauj izprast ietekmēto personu perspektīvu, tā var palīdzēt arī tam, lai prioritizētu negatīvās ietekmes.

Lai izmērītu ietekmes smagumu to prioritizēšanai, ir jālūkojas uz 3 faktoriem:

- mēroga – cik nopietna, kaitīga ir ietekme?
- apjoma jeb tvēruma – cik plaša ir ietekme, cik daudzi tiks ietekmēti, cik liela ģeogrāfiskā teritorija tiks ietekmēta?
- ietekmes neatgriezeniskuma – vai vidi un cilvēkus ir iespējams atgriezt tādā stāvoklī, kādā tie bija pirms kaitējuma rašanās?¹⁷⁰

Būtiski ir uzsvērt arī rūpības pienākuma preventīvo raksturu, proti, tā īstenošana ir galvenokārt vērsta uz to, lai negatīvā ietekme nerastos vai tiktu samazināta līdz minimumam. Labi ieinteresēto pušu iesaistes procesi uzņēmumā un regulāra pieeja informācijai var palīdzēt novērst sūdzību rašanos, kā arī to saasināšanos tādā līmenī, kas traucē uzņēmuma darbību.¹⁷¹ Citiem vārdiem – mērķis ir rīkoties preventīvi, nevis “dzēst ugunsiskus”. No otras puses, ANO Pamatprincipi skaidro arī to, kā rīkoties gadījumos, kad no negatīvās ietekmes nav izdevies izvairīties.

Sadarbība ar vietējām ieinteresētajām pusēm palīdz izprast arī kontekstu, kādā darbojas uzņēmums.¹⁷²

Piemēram, Latvijas kontekstā uzņēmumi, visticamāk, nesastopas ar pamatiedzīvotāju (indigenous peoples) tiesību jautājumiem. Taču globālo vērtības ķēžu kontekstā tiem ir būtiska nozīme. Pamatiedzīvotāji jeb pirmiedzīvotāji ir sociālās un kultūras grupas, kurām ir kopīgas senču kolektīvās saites ar zemēm un dabas resursiem, kur viņi dzīvo, atrodas vai no kurām tās ir pārvietotas.¹⁷³ Proti, tie ir, piemēram, masaji Austrumāfrikā, maori Jaunzēlandē, inuīti Kanādā un citās valstīs. Kopumā pasaulē ir aptuveni 476,6 miljoni pamatiedzīvotāju.¹⁷⁴

Pamatiedzīvotāji var būt ne tikai marginalizēta personu grupa, bet bieži vien viņi saskaras arī ar izlikšanu no savām mājvietām, piemēram, gadījumos, kad to zemēs ir atrodami vērtīgi dabas resursi.¹⁷⁵ Tādēļ tiek papildus uzsvērts, ka, īstenojot rūpības pienākumu, uzņēmumiem vajadzētu konsultēties un sadarboties labā ticībā ar pamatiedzīvotājiem caur to pārstāvošajām organizācijām, lai iegūtu viņu brīvprātīgu, iepriekšēju un informētu piekrišanu (free, prior and informed consent, FPIC) pirms darbības uzsākšanas.¹⁷⁶ Proti, kad uzņēmējdarbība var skart pamatiedzīvotājus, ieinteresēto pušu iesaiste var nozīmēt sadarbību ar pamatiedzīvotājiem tādā veidā, kā to paredz ANO Pamatiedzīvotāju tiesību deklarācija. Lai netiktu aizskartas tādas cilvēktiesības kā, piemēram, tiesības uz atbilstošu dzīves līmeni, tiesības uz ūdeni, kultūras tiesības vai tiesības nebūt pakļautam etniskai diskriminācijai.

Pamatiedzīvotāju tiesību ievērošana ir būtiska arī Atmežošanas regulas kontekstā pienācīgas pārbaudes (due diligence) procesā. Šī regula paredz, ka riska novērtējumā ir jāņem vērā pamatiedzīvotāju klātesamība, pamatoti apgalvojumi, kā arī godprātīga apspriešanās un sadarbība ar pamatiedzīvotājiem u.c.¹⁷⁷ Proti, tajā ir noteiktas prasības pamatiedzīvotāju iesaistei uzņēmuma risku pārvaldības procesos saistībā ar šajā regulā minētajām precēm.

Papildus īpaša uzmanība tiek pievērsta arī apdraudējumam, kas vērsts pret cilvēktiesību aizstāvjiem, jo īpaši globālajos dienvidos, kā arī Austrumeiropas un Centrālāzijas valstīs un citviet.¹⁷⁸ Pilsoniskās sabiedrības organizācijas un cilvēktiesību aizstāvji bieži tiek uzskatīti par draudiem autoritārai varai, un viņi saskaras ar vairākiem ierobežojumiem, spiedienu un draudiem, jo īpaši, ja tie ceļ trauksmi par korupciju privātajā sektorā un valsts iepirkumos.¹⁷⁹ Ne visās pasaules valstīs trauksmes cēlēji, nevalstisko organizāciju pārstāvji un aktīvisti tiek atbilstoši aizsargāti, un atkarībā no valsts, kurā notiek uzņēmējdarbība, šis risks var būt vairāk vai mazāk klātesošs.

Uzņēmumus mēdz vainot tajā, ka viņi traucē to cilvēktiesību aizstāvju darbību, kuri strādā, piemēram, darba tiesību jomā, saistībā ar dabas resursu izmantošanu, pamatiedzīvotāju un minoritāšu tiesībām. Dažās valstīs, piemēram, ir veikti uzbrukumi aizstāvjiem, kuri sniedza atbalstu pamatiedzīvotāju kopienām, kuras skāra transnacionāla uzņēmuma veiktā zelta un sudraba ieguve.¹⁸⁰ Ir sastopami arī tādi gadījumi, kad cilvēktiesību aizstāvji tiek nonāvēti.¹⁸¹

Savukārt Latvijā vēršanās pret cilvēktiesību aizstāvjiem varētu būt zināma labāk caur stratēģiskajām tiesvedībām pret publisku līdzdalību (strategic lawsuit against public participation, SLAPP), kas ir viens no žurnālistu un citu cilvēktiesību aizstāvju vajāšanas un apklusināšanas veidiem. Kā piemēru šādām tiesvedībām Latvijā var minēt gadījumu, kad VSIA "Latvijas Nacionālā opera un balets" un trīs tās bijušie valdes locekļi vērsās pret mediju SIA "TVNET GRUPA" par it kā godu un cieņu aizskarošiem izteikumiem medija publikācijā par Krievijas komponista jubilejas ballītes rīkošanu, kam tiesa gala nolēmumā nepiekrita.¹⁸²

Globāli tie ir, piemēram, gadījumi, kad uzņēmumi vēršas tiesā pret vides aktīvistiem, kuri cēluši trauksmi par piesārņojumu, cerībā, ka tas aizbiedēs citus aktīvistus,¹⁸³ vai arī pret žurnālistiem, kas publiski atklājuši korupcijas gadījumus tādos iepirkumos, kuros uzņēmuma negatīvajai ietekmei uz cilvēkiem "tika pievērtas acis". Uzņēmumi, izmantojot savu finanšu pārkāpumu, prasot nesamērīgi augstas kompensācijas, balstoties uz vāji argumentētiem prasījumiem un izmantojot dažādas tiesvedības procesa paildzināšanas metodes, citkārt arī draudus, var likt cilvēktiesību aizstāvjiem tērēt savus resursus tiesvedībās ar mērķi apklusināt, novērst uzmanību no iespējamā cilvēktiesību aizskārums un raisīt neticību personu vai nevalstisko organizāciju paustajiem apgalvojumiem.¹⁸⁴

Minētie cilvēktiesību aizstāvju apdraudējuma piemēri ir absolūts pretstats tam, ko varētu uzskatīt par atbilstošu ieinteresēto pušu iesaisti. No šādas rīcības uzņēmumiem viennozīmīgi būtu jāatturas.¹⁸⁵ Tā vietā cilvēktiesību aizstāvji būtu jāuzlūko kā vērtīgi partneri, kurus var savlaicīgi iesaistīt un regulāri ar tiem konsultēties, lai izprastu uzņēmuma ietekmi praksē un reāli censtos atlīdzināt kaitējumu gadījumos, kad nav izdevies novērst aizskārumus pret cilvēktiesību aizstāvjiem.¹⁸⁶ Papildus cilvēktiesību aizstāvji var palīdzēt uzņēmumiem izveidot efektīvus, uzticamus un pieejamus sūdzību izskatīšanas mehānismus, darbojoties kā vidutājs, kurš ir zināms vietējā kopienā vai kādā personu grupā.

Kā norāda ANO Pamatprincipu autors prof. Džons Ragijs, uzņēmumiem ir jāievēro piemērojamie likumi, lai iegūtu un saglabātu savas darbības juridisko licenci ("legal licence to operate"). Taču laika gaitā uzņēmumi ir atklājuši, ka juridiskā atbilstība pati par sevi nenodrošina viņu darbības sociālo licenci ("social licence to operate"), jo īpaši, kur likumi ir vāji. Darbības sociālās licences pamatā ir dominējošās sociālās normas, kas var būt tikpat svarīgas uzņēmuma panākumiem kā tiesību normas. Protams, sociālās normas var būt atšķirīgas dažādos reģionos un industrijās. Taču viena no tām – uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības jeb, vienkāršiem vārdiem, nepārkāpt citu tiesības – ir guvusi teju vispārīgu atbalstu no visām ieinteresētajām pusēm.¹⁸⁷

Sociālo licenci varētu raksturot kā sabiedrības atbalstu uzņēmuma darbībai. Arī Tiesībsarga biroja pieredze liecina, ka iedzīvotāji ir gatavi likt šķēršļus uzņēmumiem, ja tie atbilstoši neņem vērā viņu intereses, par ko liecina arī fakti tiesvedībās par vēja parku izbūves iecerēm u.c.¹⁸⁸

Tādējādi praksē uzņēmumi mēdz rīkoties tā, lai ar ieinteresēto pušu iesaistes palīdzību iegūtu "vietējās kopienas atļauju" līdzās savām juridiskajām atļaujām pirms turpināt ieviest paredzētās izmaiņas uzņēmuma darbībā.¹⁸⁹

Lūkojoties uz ieinteresēto pušu iesaisti, ir būtiski paturēt prātā arī iepriekš minēto, ka cilvēktiesību riski ir par ietekmi uz cilvēkiem un pasauli. Tādēļ ieinteresēto pušu iesaiste ir jāīsteno nevis tikai tad, kad tā ir ekonomiski izdevīga uzņēmumam, bet, lai nepārtraukti atbilstoši pārvaldītu riskus, novērstu un mazinātu negatīvo ietekmi. Līdz ar to arī gadījumos, kad uzņēmumam ir jālemj, kā prioritizēt ieinteresētās puses, prioritāte būs jādod tām, kuras uzņēmums varētu ietekmēt vissmagāk (piemēram, marginalizētām personām), nevis tām, kuras ir visietekmīgākās (piemēram, spēcīgas arodbiedrības vai investori).¹⁹⁰

Proti, kā skaidrots OECD Rūpības pienākuma ieteikumos, uzņēmumi var noteikt prioritāti vismagāk ietekmēto vai potenciāli ietekmēto personu iesaistei. Lai noteiktu iesaistes pakāpi, var vadīties pēc tā, cik lielā mērā uzņēmums ietekmē ieinteresētās puses vai ietekmētās personas.¹⁹¹

Līdzīgi arī Eiropas Finanšu pārskatu padomdevēju grupas (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) norādījumos tiek minēts, ka būtiskuma novērtējuma nolūkiem ieinteresēto pušu prioritizēšana balstās uz ideju, ka iesaistes pakāpi prioritizēšanai var noteikt, vadoties pēc tā, cik lielā mērā tiek ietekmētas ieinteresētās puses.¹⁹² Citkārt Latvijā mēdz norādīt, ka ilgtspējas ziņošanas kontekstā prioritāte būtu jānosaka, pamatojoties uz ieinteresēto pušu ietekmes līmeni un interesi par uzņēmuma ilgtspējas informāciju.¹⁹³ Taču šajā ziņā būtu precīzāk jānošķir, vai iesaiste tiek veikta finanšu būtiskuma vai ietekmes būtiskuma novērtējuma kontekstā. Saskaņā ar ESRS negatīvās ietekmes būtiskuma novērtējumā svarīga loma ir tieši rūpības pienākuma procesā iegūtajai informācijai.¹⁹⁴ Kā minēts iepriekš, rūpības pienākuma īstenošanā, savukārt, ieinteresēto pušu prioritizēšanu neveic atkarībā no tā, cik ietekmīga ir ieinteresētā puse.

Visbeidzot, daloties arī ar tiesībsarga pieredzi darbā ar cilvēktiesību pārkāpumiem, ir svarīgi akcentēt, ka izpratne par cilvēktiesībām ir tikai sākums darbam ar aizskārumu novēršanu, mazināšanu un izbeigšanu. Cilvēktiesību aizskārumu izpausmes var būt ļoti dažādas, un tos atpazīt ne vienmēr ir vienkāršs uzdevums.

Piemēram, mobinga un bosinga jautājumi darba vidē arī Tiesībsarga birojā šobrīd ir īpaši aktuāli. Tas tā ir nevis tāpēc, ka mūsdienās personas būtu biežāk pakļautas šāda veida diskriminācijai, bet gan tāpēc, ka sabiedrībā, tiesu praksē, darbinieku un darba devēju vidū ir būtiski augusi izpratne par mobinga un bosinga izpausmēm.

Savukārt, piemēram, darbs ar cilvēku tirdzniecības novēršanu bieži vien izpaužas kā sociālo darbinieku, robežsargu, policijas un citu atbildīgo iestāžu darbinieku izpratnes veicināšana tieši tāpēc, lai atbildīgās institūcijas spētu atpazīt šī nozieguma pazīmes un upurus. Nevalstiskās organizācijas Latvijā, kuras ikdienā strādā ar upuriem, ir nozīmīgi sadarbības partneri, kuri var izgaismot upuru perspektīvu, identificēt riska faktorus un saskatīt cilvēku tirdzniecības pazīmes.

Var būt tā, ka cilvēktiesību aizskārumu upuri saprot, ka viņi ir nostādīti netaisnīgā situācijā, taču viņi ne vienmēr spēs definēt, ka pret viņiem vērstā netaisnība ir cilvēktiesību aizskārumus. Citiem vārdiem – pamanīt, ka notiekošais aizskar cilvēktiesības, var būt sarežģīti. Piemēram, ja piegādātāja darbiniekiem tiek prasīts, vai viņi nav pakļauti parādu verdzībai, ir apšaubāms, ka šāds formulējums būtu atbilstošs, jo ne katrs darbinieks spēs piepildīt šo jēdzienu ar saturu. Parasti cilvēktiesību eksperti spēj identificēt, ka persona ir bijusi pakļauta parādu verdzībai, pēc cilvēka pieredzes stāsta, notikumu apraksta uzklauššanas. Tādēļ ar ekspertu palīdzību var noformulēt arī pareizos jautājumus, ko uzdot ietekmētajām personām.

Noderīgi padomi par ieinteresēto pušu iesaisti ir atrodami, piemēram:

- tiesībsarga pieaicinātās ekspertes [prezentācijā](#) un tajā uzskaitītajos resursos;¹⁹⁵
- Vācijas ANO Globālā līguma tīkla un twentyfifty Ltd. publikācijā “[Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence, A Business Guide](#)” (2014);¹⁹⁶
- Shift, Oxfam un Nīderlandes ANO Globālā līguma tīkla publikācijas “[Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies](#)” (2016) 3.7 nodaļā;¹⁹⁷
- Dānijas Cilvēktiesību institūta publikācijā “[Cross-cutting Stakeholder Engagement, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox](#)” (2020) saistībā ar ieinteresēto pušu iesaisti uzņēmuma cilvēktiesību ietekmes novērtējumos;¹⁹⁸ u.c.

Kopsavelkot, jēgpilna un efektīva ieinteresēto pušu, jo īpaši ietekmēto personu, iesaiste:

- balstās uz dialogu – divpusēju apmaiņu un atgriezenisko saiti, nevis tikai vienpusēju informācijas nodošanu vai bezmērķīgu ievākšanu bez nodoma ņemt to vērā;
- dod iespēju izprast ietekmēto personu perspektīvu, lai precīzāk identificētu ietekmes;
- ir mērķēta uz ietekmēto personu interešu un bažu apsvēršanu, lai rīkotos preventīvi un izvairītos no negatīvas ietekmes;
- ļauj uzņēmumiem labāk izprast kontekstu, kādā tie darbojas;
- jāīsteno, novēršot iespējamus šķēršļus iesaistei (valodas, kultūras, varas un atkarības attiecības, bailes no represijām, bailes no veselības vai dzīvības apdraudējuma, uzticības trūkums u.c.), un tai jābūt pieejamai un piemērotai formas ziņā;
- prasa pievērst īpašu uzmanību “visklusākajām” ietekmētajām personām, kuras parasti skaļi nepauž savas bažas – marginalizētām un mazāk aizsargātām personu grupām;
- ietver dzimumu perspektīvu, lai vērtētu dažādos riskus, ar kuriem saskaras sievietes un vīrieši;
- ir nepārtraukta, lai veidotu noturīgas, abpusēji izdevīgas attiecības, nevis tikai “ķeksīša pēc” izpildāms vingrinājums;
- var atbalstīt uzņēmumus ietekmju prioritizēšanā;
- palīdz uzņēmumiem formulēt, kādi pasākumi būtu atbilstoši un efektīvi negatīvās ietekmes novēršanai, mazināšanai un izbeigšanai;
- primāri balstās uz ietekmēto personu un to pārstāvju, piemēram, cilvēktiesību aizstāvju un arodbiedrību iesaisti, tādēļ arī gadījumos, kad uzņēmumam jālemj, kā prioritizēt ieinteresētas puses, priekšroka būtu dodama tām, kuras uzņēmums var ietekmēt vissmagāk;
- var prasīt papildus konsultēties un sadarboties ar cilvēktiesību aizstāvjiem un citiem cilvēktiesību ekspertiem, jo ietekmētās personas pašas ne vienmēr spēj atpazīt, ka netaisnīgā situācija patiesībā aizskar cilvēktiesības.

Ko par ieinteresēto pušu iesaisti paredz Direktīva?

Direktīvā, līdzīgi kā vadošajos starptautiskajos standartos, ieinteresēto pušu iesaistei ir piešķirta būtiska loma. Tajā ir skaidrots, ka efektīva ieinteresēto pušu iesaiste ir nepieciešama, lai jēgpilni īstenotu rūpības pienākumu. Tādējādi arī Direktīvā tiek likts uzsvars uz nepieciešamību:

- sniegt ieinteresētajām pusēm pilnvērtīgu informāciju;
- apspriesties nepārtraukti, lai nodrošinātu patiesu mijiedarbību un dialogu atbilstošā līmenī, piemēram, projekta vai darbības vietas līmenī;
- apspriesties tik regulāri, cik nepieciešams;
- ņemt vērā šķēršļus iesaistei;
- nodrošināt, lai ieinteresētās puses netiktu sodītas un nesekotu atreibība, tostarp, nodrošinot konfidencialitāti un anonimitāti;
- apsvērt neaizsargātāko personu intereses un iespējamu vairāku ievainojamības faktoru klātesamību;
- pievērst uzmanību arī ietekmei uz personu grupām vai kopienām, piemēram, pamatiedzīvotājiem vai cilvēktiesību aizstāvjiem.¹⁹⁹

Saistībā ar informācijas sniegšanu Direktīva ļaus ieinteresētajām pusēm lūgt uzņēmumam sniegt arī papildu informāciju un pieprasīt rakstveida paskaidrojumu gadījumos, kad tās sniegšana ir atteikta.²⁰⁰

Savukārt gadījumos, kad jēgpilna ieinteresēto pušu iesaiste nav iespējama vai pietiekama, uzņēmumiem papildus jākonsultējas arī ar ekspertiem, piemēram, pilsoniskās sabiedrības organizācijām vai cilvēktiesību un vides aizstāvjiem, lai gūtu ticamu ieskatu par faktisko un iespējamo negatīvo ietekmi. Savukārt, apspriežoties ar darbiniekiem un to pārstāvjiem, būtu jāņem vērā arī ES tiesību aktu, valstu likumu un darba koplīgumu prasības, tostarp tās, kas attiecas uz darbinieku iesaisti. Darbinieki Direktīvas izpratnē ir arī pagaidu darba aģentūru darbinieki un citi darbinieki, kas strādā nestandarta nodarbinātības formās, atbilstoši ES Tiesas praksei.²⁰¹

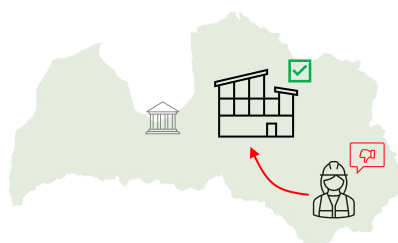
Direktīvā ir uzsvērts arī tas, ka ieinteresēto pušu iesaistei uzņēmumi var paļauties uz industriju iniciatīvām, ja tās ir piemērotas, lai atbalstītu efektīvu iesaisti. Taču industriju vai vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvu izmantošana pati par sevi nav pietiekama, lai izpildītu pienākumu apspriesties ar darbiniekiem un to pārstāvjiem.²⁰²

Direktīvā ir konkretizēts, ka apspriešanās ar ieinteresētajām pusēm ir nepieciešama šādos 6 rūpības pienākuma soļos:

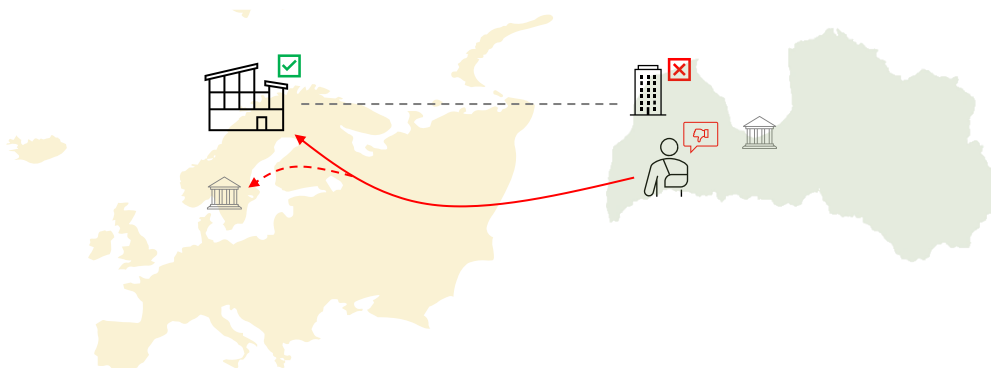
- 1) apspriešanās ar darbiniekiem un to pārstāvjiem, izstrādājot uzņēmuma rūpības pienākuma politiku;²⁰³
- 2) lai ievāktu informāciju par faktiskajām un iespējamajām negatīvajām ietekmēm, to identificēšanai, novērtēšanai un prioritizēšanai;
- 3) parasto un pastiprināto preventīvo pasākumu plānu un korektīvo pasākumu plānu izstrādē;
- 4) lēmuma pieņemšanā par darījuma attiecību apturēšanu vai izbeigšanu;
- 5) paredzot pasākumus, kas būtu atbilstoši negatīvās ietekmes labošanai (atlīdzināšanai);
- 6) kad atbilstoši, vērtēšanai nepieciešamo kvalitatīvo un kvantitatīvo rādītāju izstrādē.²⁰⁴

Papildus Direktīva paredz, ka uzņēmumiem ir jāizveido sūdzību izskatīšanas mehānismi un paziņošanas mehānismi. Tie ļaus ieinteresētajām pusēm paust savas bažas par iespējamo un faktisko negatīvo ietekmi uzņēmuma darbībā, tā meitas uzņēmuma darbībā, kā arī to darījumu partneru darbībā, kas veido uzņēmuma darbības ķēdi.²⁰⁵

Proti, ja cilvēktiesību vai vides problēma pastāv tādā Latvijas uzņēmumā, kurš ir Direktīvas tvērumā, cietušie un citas ietekmētās personas varēs ziņot par šo negatīvo ietekmi attiecīgajam uzņēmumam. Šajā uzņēmumā būs jābūt ieviestai sūdzību un paziņojumu izskatīšanas kārtībai. Ilustrējot:



Taču gadījumos, kad cilvēktiesību problēma pastāv tādā Latvijas uzņēmumā, kurš nav Direktīvas tvērumā, un situāciju nav izdevies labot, vēršoties pie uzņēmuma vadības vai vietējām iestādēm, par šiem gadījumiem varēs ziņot Latvijas uzņēmuma mātes sabiedrībai vai darījuma partnerim – Direktīvas tvērumā esošam uzņēmumam, tā uzraudzības iestādei. Ilustrējot:



Piemēram, ja Latvijā darbojas viesnīca (nav Direktīvas tvērumā), kura ir meitas uzņēmums globālam Zviedrijā dibinātam viesnīcu tīklam (ir Direktīvas tvērumā), ietekmētās personas varēs iesniegt sūdzību šajā Zviedrijas uzņēmumā par cilvēktiesību problēmām Latvijas viesnīcā (piemēram, darbinieku-migrantu pakļaušanu ekspluatējošiem darba apstākļiem). Teorētiski arī šobrīd to var darīt, atsaucoties uz ANO Pamatprincipiem vai OECD Vadlīnijām, taču līdz ar Direktīvas ieviešanu šāda sūdzību izskatīšana būs pakļauta Direktīvas prasībām. Ja Direktīvas tvērumā esošs uzņēmums arī nerisinās problēmu, tālāk varēs vērsties arī uzraudzības iestādēs, tiesās u.c. Savukārt, ja atsaucas uz OECD Vadlīnijām, jau šobrīd var vērsties arī OECD nacionālajos kontaktpunktos.

→ Papildu skaidrojums par Direktīvā noteikto prasību uzņēmumiem izveidot sūdzību izskatīšanas mehānismus un paziņošanas mehānismus ir pieejams Tiesībsarga Kopsavilkumā par Direktīvu.

Visbeidzot, Direktīvā ir likts uzsvars arī uz pašu ieinteresēto pušu kapacitātes veicināšanu. No vienas puses, tā paredz, ka Eiropas Komisija izstrādās vadlīnijas arī ieinteresētajām pusēm un to pārstāvjiem par iesaisti uzņēmumu rūpības pienākuma procesos.²⁰⁶ No otras puses, arī pašām dalībvalstīm ir noteikts pienākums sniegt informāciju un atbalstīt ieinteresētās puses, izveidojot tīmekļa vietnes. Šādās tīmekļa vietnēs būs jāiekļauj informācija arī par ieinteresēto pušu un to pārstāvju iesaisti rūpības pienākuma procesos. Direktīvā ir ietverts arī aicinājums dalībvalstīm sniegt atbalstu ieinteresētajām pusēm, lai veicinātu Direktīvā noteikto tiesību īstenošanu.²⁰⁷

Ar kādām Latvijas nevalstiskajām organizācijām var sadarboties uzņēmumi? Kādām iniciatīvām tie var pievienoties?

Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību kontekstā bieži tiek runāts par globālajām piegādes ķēdēm, kas var radīt priekšstatu, ka būtu jālūkojas tikai uz tām negatīvajām ietekmēm un cilvēktiesību aizskārumiem, kas notiek ārpus Latvijas robežām. Taču ANO Pamatprincipi nav interpretējami tik šauri. Uzņēmumi var radīt, veicināt vai būt tieši saistīti ar negatīvu ietekmi uz cilvēkiem un vidi gan tepat Latvijā, gan ārvalstīs.

Piemēram, cilvēku tirdzniecības kontekstā Latviju daudzu gadu garumā uzskatīja par cilvēku tirdzniecības upuru izcelsmes un tranzīta valsti, taču tagad to raksturo arī kā cilvēku tirdzniecības upuru mērķa valsti, kurā notiek ārvalstnieku ekspluatācija.²⁰⁸ Proti, arī Latvijā uzņēmumi var apzināti vai neapzināti būt sasaistīti ar ļoti smagiem cilvēktiesību aizskārumiem. Tādēļ ir svarīgi pievērst uzmanību abām perspektīvām – gan vietējai, gan globālai.

Latvijā darbojas virkne ar nevalstiskajām organizācijām, kuras savā ikdienā risina dažādus cilvēktiesību jautājumus. Tie ir cilvēktiesību aizstāvji, kas strādā, lai veicinātu dažādu personu grupu pilnvērtīgu dzīvi. Šo organizāciju iesaistīšana uzņēmumu rūpības pienākuma procesos var palīdzēt izprast ietekmēto personu perspektīvu un riska faktorus. Latvijā darbojas arī dažādas vides aizsardzības biedrības, kuras var palīdzēt uzņēmumiem saistībā ar ietekmi uz vidi.

Proti, Latvijas nevalstiskās organizācijas var palīdzēt uzņēmumiem un biznesa asociācijām:

- izprast uzņēmumu ietekmi;
- izprast riska faktoros, kuru dēļ cilvēki var būt pakļauti cilvēktiesību riskam;
- kopīgi sadarboties, lai izstrādātu risinājumus negatīvās ietekmes novēršanai un mazināšanai (piemēram, izstrādāt vadlīnijas, informatīvus materiālus, pielāgot līgumus u.c.);
- kopīgi dibināt vai sadarboties vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvās;
- darboties kā vidutājs, ja savos centienos noskaidrot ietekmēto personu viedokli vai atrisināt strīdu uzņēmums pats nespēj raisīt uzticību kādas mazāk aizsargātas grupas acīs;
- veidot sadarbību ar nevalstiskajām organizācijām citās valstīs, jo Latvijas organizācijas bieži vien darbojas arī dažādos ārvalstu sadarbības tīklos; u.c.

Turklāt, ir būtiski nošķirt korporatīvo filantropiju no sadarbības ar ieinteresētajām pusēm rūpības pienākuma īstenošanas mērķiem. Proti, ļoti bieži uzņēmumu atbalsts nevalstiskajām organizācijām izpaužas kā ziedojumi vai kopīgu labdarības akciju īstenošana. Korporatīvā filantropija ir svarīga, lai palīdzētu organizācijām turpināt savu darbu, kā arī sabiedrībā pastāvošo sociālo vai vides problēmu risināšanai. Taču pati par sevi tā parasti nav daļa no rūpības pienākuma procesa, jo tā neietver uzņēmuma paša cilvēktiesību risku novēršanu vai negatīvās ietekmes mazināšanu.

Piemēram, kāda ražošanas uzņēmuma ikgadējs ziedojums biedrībai, kas strādā ar sieviešu tiesību aizsardzību, nav vērsts uz uzņēmuma iekšienē iespējamo sieviešu diskriminācijas vai seksuālās uzmākšanās risku identificēšanu, mazināšanu un novēršanu. Cilvēktiesību rūpības pienākuma īstenošana ir vērsta uz to, lai uzņēmums apzinātu, kā tas rada, veicina vai ir saistīts ar negatīvu ietekmi, lai attiecīgi rīkotos un vērstu situāciju par labu. Citiem vārdiem – tas nav jautājums par to, vai uzņēmums tērē savu peļņu sabiedriskiem mērķiem, bet gan par to, kā uzņēmums gūst peļņu, vai šī peļņa netiek gūta, kaitējot citiem.

Turpmāk uzskaitīti tikai dažu Latvijas nevalstisko organizāciju un iniciatīvu piemēri. Jāuzsver, ka uzskaitītās organizācijas nebūt nav vienīgās, kas strādā ar cilvēktiesību jautājumiem, un katram uzņēmumam būtu jāveic patstāvīgs izvērtējums par to, kādas ieinteresētās puses būtu atbilstoši iesaistīt tā rūpības pienākuma procesos. 2023. gadā Latvijā kopumā bija reģistrētas 26 928 biedrības un nodibinājumi, no kurām 865 ir pilsoniskās sabiedrības organizācijas, lai gan tās ne visas ir aktīvas.²⁰⁹ Arī vietējās pašvaldības var palīdzēt uzņēmumiem atrast organizācijas, kas darbojas viņu novadā. Vairākas pašvaldības, piemēram, Cēsu novada pašvaldība un Valmieras novada pašvaldība ir publicējušas nevalstisko organizāciju sarakstu, kur ir pieejama kontaktinformācija un apraksts par šo organizāciju darbības jomu.²¹⁰ Pašvaldības arī pašas par sevi var būt nozīmīga ieinteresētā puse, ar kuru uzņēmums varētu sadarboties cilvēktiesību jautājumos.

Daži piemēri:

Gribu palīdzēt bēgļiem (<https://gribupalidzetbegliem.lv/>)

Iekļaušanās darba tirgū var veicināt bēgļu, patvēruma meklētāju un iebraucēju veiksmīgu integrēšanos sabiedrībā. Biedrība ir ieinteresēta strādāt ar darba devējiem, lai veicinātu izpratni par šo personu nodarbināšanu, riskiem un iespējām, jo īpaši tādēļ, ka Latvijā pieaug pieprasījums pēc viesstrādniekiem un ārvalstu speciālistiem. Tāpat biedrība labprāt sadarbotos ar uzņēmumiem, lai piedāvātu prakses iespējas bēgļiem. Šāda veida iniciatīva tikusi īstenota iepriekš sadarbībā ar uzņēmumu Swedbank.

Parasti viesstrādnieki, kas strādā mazkvalificētus darbus, nepievienojas arodbiedrībām, tādēļ viņi ir pakļauti lielākam ekspluatējošu darba apstākļu riskam, diskriminācijai u.c. aizskārumiem.

Patvērums “Drošā māja” (<https://www.patverums-dm.lv/>)

Šī organizācija strādā ar darbaspēka ekspluatācijas, cilvēku tirdzniecības, piespiedu darba novēršanu, kā arī palīdz iebraucējiem integrēties Latvijas sabiedrībā. Tā gatavo pētījumus, rīko informatīvas kampaņas u.c. informatīvus pasākumus. Piemēram, nesenajā pētījumā tika skaidrotas problēmas, ar kurām sastopas Latvijā nodarbinātie migranti. Šis pētījums var palīdzēt uzņēmējiem izprast, kā Latvijā izpaužas cilvēku tirdzniecība darba ekspluatācijas nolūkā, tās riska faktorus, kā arī apstākļus, kas neļauj upuriem izrauties no ekspluatācijas.²¹¹ Šī ir viena no 2 organizācijām Latvijā, kas sniedz sociālās rehabilitācijas pakalpojumu cilvēku tirdzniecības upuriem.²¹²

Centrs "MARTA" (<https://marta.lv/>)

Centrs "MARTA" strādā ar sieviešu tiesību, dzimumu vienlīdzības, kā arī bērnu un jauniešu tiesību jautājumiem. Šī organizācija ir arī otrs Latvijas cilvēku tirdzniecības sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējs. Centrs "MARTA" var palīdzēt uzņēmumiem izprast cilvēku tirdzniecības pazīmes un tādus cilvēktiesību aizskārumus kā dzimumā balstīta vardarbība, seksuālā uzmākšanās, kā arī citus dzimumu vienlīdzības jautājumus. Šī organizācija var palīdzēt uzņēmumiem sazināties arī ar sieviešu tiesību aizsardzības organizācijām citās valstīs.

SUSTENTO (<https://www.sustento.lv/>)

SUSTENTO ir jumta organizācija, kas apvieno 55 cilvēku ar invaliditāti organizācijas. Šī organizācija ir atvērta sadarbībai ar uzņēmumiem, lai pielāgotu viņu procesus un praksi personu ar invaliditāti tiesību ievērošanai. Proti, tā ir sadarbojusies, piemēram, ar lielveikalu Rimi tīklu, lai pasniegtu lekcijas, un banku Citadele, lai izstrādātu līgumu paraugus vienkāršajā valodā. SUSTENTO piedāvā treniņus uzņēmumiem, lekcijas par invaliditāti, dažādībai atvērtu komunikāciju u.c. Tā var iesaistīties kā konsultanti, lai palīdzētu uzņēmumiem izprast, kas būtu ņemams vērā, nodarbinot personas ar invaliditāti, piemēram, dažādus praktiskus jautājumus: ar vājdzirdīgu darbinieku nevar runāt 3 cilvēki vienlaikus, personai ar redzes traucējumiem var pielāgot darba vietu ar palielināmajiem stikliem u.c.

SUSTENTO aktīvi iesaistījās arī Finanšu nozares asociācijas Finanšu pakalpojumu piekļūstamības vadlīniju un ar tām saistīto video un citu informatīvo materiālu veidošanā.²¹³

Apvienība Apeirons (<https://www.apeirons.lv/>)

Apvienība Apeirons ir cilvēku ar invaliditāti interešu aizstāvības nevalstiskā organizācija. Tā piedāvā uzņēmumiem apmācības, lai veicinātu izpratni par cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti, piemēram, uzņēmumiem, kuri strādā ar pasažieru pārvadāšanu, nekustamo īpašumu apsaimniekotājiem u.c. Viena no spilgtākajām šīs organizācijas iniciatīvām ir "Sajūtu pusdienas", kuras ietvaros uzņēmumu pārstāvji var vistiešāk izprast personu ar dažāda veida invaliditāti perspektīvu. Tā ļauj katram dalībniekiem sajust, kā jūtas cilvēks ar funkcionāliem traucējumiem un pēc tam tematiskā domapmaiņā pārrunāt nozīmīgākos jautājumus.²¹⁴

Ar personu ar invaliditāti interešu aizsardzības jautājumiem strādā arī Latvijas Nedzirdīgo savienība (<https://www.ins.lv/lat/>), Latvijas Neredzīgo biedrība (<https://www.lnbiedriba.lv/>), Latvijas Vājdzirdīgo atbalsta asociācija "Sadzirdi.lv" (<http://www.sadzirdi.lv/>), Rīgas Neredzīgo un Vājredzīgo biedrība "Redzi mani" (<https://redzimani.mozello.lv/>), Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "Zelda" (<https://zelda.org.lv/>) u.c. organizācijas.

Mozaika (<https://www.mozaika.lv/>)

Mozaika strādā ar LGBT tiesību jautājumiem. Šī organizācija piedāvā arī apmācības uzņēmumiem par LGBT kopienu un tās tiesībām.

Jauniešu organizācijas un bērnu tiesību aizstāvji

Gan bērnu tiesību aizsardzības organizācijas, gan citas jauniešu organizācijas un jauniešu centri, kā arī skolotāji, Tiesībsarga biroja Bērnu tiesību nodaļas komanda, Bērnu aizsardzības centrs u.c. var būt palīdzoši, lai izprastu ietekmi uz bērniem un jauniešiem un meklētu risinājumus.

Piemēram, tiesībsargs savulaik vērsa Latvijas vadošo mobilo sakaru operatoru (BITE, LMT, TELE2) uzmanību uz to, ka bērniem viedierīcēs ir pieejami materiāli, kuros tiek propagandēta cietsirdīga uzvedība, vardarbība, erotika un pornogrāfija, kas rada draudus bērna garīgajai attīstībai. Pēc tiesībsarga aicinājuma šie uzņēmumi apņēmas informēt bērnu vecākus par satura filtru risinājumiem un to uzstādīšanas iespējām u.c.²¹⁵ Proti, lai gan kaitīgo saturu neveido mobilo sakaru operatori, tie rīkojās, lai mazinātu negatīvo ietekmi, ar kuru tie ir tieši saistīti caur sniegtajiem pakalpojumiem.

Vecāka gadagājuma personas

Kopīgai savu interešu aizsardzībai arī vecāka gadagājuma personas apvienojas dažādās kopīgās senioru apvienībās, un tām būs labi izprotami dažādi aktuāli jautājumi, piemēram, preču un pakalpojumu piekļūstamība un digitālo rīku izaicinājumi, diskriminācija vecuma dēļ u.c.

Apkaimes biedrības un vietējās kopienas

Latvijas iedzīvotāji, kurus vieno kopēja ģeogrāfiska vieta, mēdz apvienoties apkaimes biedrībās, piemēram, pilsētu ietvaros vai citās biedrībās arī plašākos reģionos vai novados. Sadarbība ar šādām biedrībām var palīdzēt uzņēmumiem izprast savas darbības ietekmi uz šīm iedzīvotāju grupām, kā arī atrast piemērotākos risinājumus savas iespējamās negatīvās ietekmes novēršanai un mazināšanai. Kā ar jebkuru negatīvo ietekmi, būtiski ir sākt sadarbību pēc iespējas ātrāk, rīkoties preventīvi.

Latvijas Platforma attīstības sadarbībai (LAPAS) (<https://lapas.lv/>)

LAPAS ir nacionāla līmeņa platforma, kas apvieno 42 nevalstiskās organizācijas darbam sabiedrības noturībai un ilgtspējīgai globālajai attīstībai. Kā CIVICUS AGNA un Forus tīklu dalībniece LAPAS var palīdzēt Latvijas uzņēmumiem veidot kontaktus arī ar ārvalstu pilsoniskās sabiedrības organizācijām. LAPAS ir publicējusi arī apkopojumu par dažādām Latvijas organizācijām, tās iedalot pēc ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķu kategorijām: [ilgtspējīgas attīstības mērķi: es, kopiena, valsts un pasaule](#).²¹⁶

Arodbiedrības un darbinieku pārstāvji

Darbinieki mēdz apvienoties arodbiedrībās – parasti uzņēmuma vai nozares līmenī. To mērķis ir pārstāvēt un aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Papildus arodbiedrības mēdz apvienoties arī kopīgās apvienībās – Latvijā lielākā šāda organizācija ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS). Citkārt darbinieki savai pārstāvībai pilnvaro atsevišķu darbinieku pārstāvi. Šo ieinteresēto pušu iesaiste var palīdzēt uzņēmumam izvērtēt riskus saistībā ar virkni cilvēktiesību, jo īpaši biedrošanās brīvību un tiesībām uz koplīguma slēgšanu. Ar arodbiedrību starpniecību uzņēmumi var risināt arī strīdus ar darbiniekiem. Vēl LBAS kā starptautiska tīkla organizācija var palīdzēt uzņēmumiem sazināties ar kādu arodbiedrību ārvalstīs.

Latvijas Cilvēktiesību centrs (<https://cilvektiesibas.org.lv/lv/>)

Latvijas Cilvēktiesību centrs piedalās dažādos projektos un kopumā strādā, lai veicinātu izpratni par dažādiem cilvēktiesību jautājumiem un palīdzētu tām personām, kuru cilvēktiesības ir aizskartas. Šīs organizācijas tīmekļa vietnē ir pieejami informatīvi resursi par dažādiem cilvēktiesību jautājumiem.

Akadēmiķi, zinātnieki, pētnieki

Savas ietekmes noteikšanai uzņēmumiem būs aktuālas arī pētnieku publikācijas, jo īpaši vides jomā. Latvijā darbojas arī dažādi zinātniskie institūti, kas var palīdzēt dalīties ar labo praksi vai izstrādāt novērtējumus un ieteikumus konkrētiem projektiem vai darbībām.

Zaļā brīvība (<https://www.zalabriviba.lv/>)

Zaļā brīvība ir sabiedriska vides aizsardzības un vides izglītības organizācija, kura ir atvērta sadarbībai ar uzņēmumiem. Piemēram, šī organizācija kopā ar citām vides organizācijām un biznesa asociāciju "Saules enerģija Latvijai" izstrādā labās prakses vadlīnijas saules parku attīstībai, lai mazinātu vai kompensētu to ietekmi uz vidi.²¹⁷ Šai organizācijai ir pieredze darbā arī ar cilvēktiesību aizskārums jautājumiem globālo piegādes ķēžu kontekstā. Tā ir rīkojusi diskusijas un seminārus ar uzņēmumiem, īsteno informatīvas kampaņas, diskusijas un gatavo publikācijas arī par godīgu tirdzniecību. Tā var arī konsultēt uzņēmumus gan par vides, gan godīgas tirdzniecības jautājumiem. Vēl, piedaloties starptautiskā projektā Wind4Bio, šī organizācija īsteno dažādus pasākumus un piedāvā resursus, lai dalītos ar labo praksi vietējās kopienas iesaistei vēja parku būvniecības projektos.²¹⁸

Pasaules dabas fonds Latvijā (<https://lv-pdf.panda.org/>)

Šī organizācija ir daļa no World Wide Fund for Nature tīkla. Tā var palīdzēt uzņēmumam uzlabot un attīstīt veidus, kā tie var kļūt videi draudzīgāki un viņu business – ilgtspējīgāks, piedāvājot dažādas sadarbības iespējas.²¹⁹ Šī sadarbība var izpausties dažādos veidos, tostarp kā izglītošana par klimata krīzi, bioloģiskās daudzveidības mazināšanos un citiem vides izaicinājumiem un kā darbs ar nozaru asociācijām vai uzņēmumiem, lai konkrētāk strādātu ar uzņēmumu ietekmi.

Latvijas dabas fonds (<https://ldf.lv/>)

Kā organizācija, kas strādā ar dažādiem vides aizsardzības jautājumiem, Latvijas dabas fonds ir atvērta sadarbībai ar tiem Latvijas uzņēmumiem, kas ir gatavi veidot konstruktīvu dialogu un meklēt ilgtspējīgus risinājumus.

Latvijas Ornitoloģijas biedrība (<https://www.lob.lv/>)

Latvijas Ornitoloģijas biedrība lielā mērā strādā ar Latvijas savvaļas putnu aizsardzību, kas saistās arī ar bioloģiskās daudzveidības saglabāšanu. Uzņēmumi var vērsties pie šīs organizācijas, lai sadarbotos, apzinātu, mērītu un mazinātu negatīvās ietekmes.

Iniciatīvu piemēri:

Latvijas Dažādības harta (<https://www.diversity.lv/lv/>)

Šī iniciatīva apvieno uzņēmumus, kuri, ievērojot 15 apņemšanās, vēlas savā darbībā veicināt cieņpilnu attieksmi un dažādu sabiedrības grupu iekļaušanu. Tā darbojas kā daļa no Eiropas Komisijas dažādības hartu platformas.²²⁰ Šīs iniciatīvas ietvaros uzņēmumi var piedalīties dažādās apmācībās un izzināt citu uzņēmumu pieredzi par to, kā strādāt ar dažādības jautājumiem, tostarp arī cilvēktiesību aizskārumiem, diskriminācijas un seksuālās uzmākšanās gadījumiem u.c. Papildus tiek rīkots arī ikgadējs forums un pasniegta dažādības balva, kurā var piedalīties arī tie uzņēmumi, kas nav iniciatīvas dalībnieki.

Misija Nulle (<http://www.misijanulle.lv/>)

Misija Nulle ir iniciatīva, kuras mērķi ir novērst darbā un ar to saistīto ārējo apstākļu rezultātā bojāgājušo skaitu, būtiski mazināt nelaiemes gadījumu skaitu darba vietās, tiecoties uz "0", kā arī preventīvi ieviest pasākumus darbinieku veselības aizsardzībai un saglabāšanai. Tai ir pievienojušies 102 uzņēmumi, pārstāvot vairāk kā 54 000 nodarbinātos. Iniciatīvas ietvaros uzņēmumi pauž apņemšanos ievērot iniciatīvas hartā ietvertos pamatprincipus, tās dalībnieki regulāri apmainās ar labo praksi, rīko dažādus pasākumus, piemēram, pieredzes apmaiņas vizītes un forumu 2 reizes gadā par aktuāliem darba drošības jautājumiem. Iniciatīvas tīmekļa vietnē nodarbinātie un citi var aizpildīt ziņojumu par drošības pārkāpumu, sniegt ieteikumus vai pateikties.

Ar kādām ārvalstu organizācijām var sadarboties uzņēmumi?

Direktīvā ir uzsvērts, ka cilvēktiesību riski ir jo īpaši klātesoši izejvielu ieguves un ražošanas līmenī.²²¹ Bieži vien arī Latvijas uzņēmumi iepērk savu preču un pakalpojumu izejvielas no citām valstīm, tādēļ tiem būs svarīgi strādāt arī ar tām negatīvajām ietekmēm, kuras rodas ārpus Latvijas. Proti, Latvijas uzņēmumiem būs aktuāla ārvalstu ietekmēto personu, piemēram, piegādātāja darbinieku viedokļa noskaidrošana, kas prasa sadarboties arī ar uzticamiem ietekmēto personu pārstāvjiem ārvalstīs.

Starptautiskā mērogā darbojas cilvēktiesību aizstāvji, kuri pārstāv korporatīvo cilvēktiesību aizskārumu upurus un aicina uzņēmumus uz sadarbību, lai veicinātu cilvēktiesību ievērošanu. Piemēram, organizācija Anti-Slavery International var palīdzēt uzņēmumiem identificēt un īstenot pasākumus mūsdienu verdzības risku novēršanai uzņēmumu piegādes ķēdēs.²²² Līdzīgi arī organizācija Verité sadarbojas ar uzņēmumiem saistībā ar dažādu darba tiesību jautājumu ievērošanu globālajās piegādes ķēdēs.²²³ Tā, piemēram, uzņēmums HP sadarbībā ar Verité izstrādāja Ārvalstu migrantu nodarbināšanas standartu uzņēmumā ar mērķi novērst piespiedu darbu HP piegādes ķēdē. Šajā standartā ir iekļauta tiešas nodarbināšanas politika, kas paredz, ka piegādātājiem ārvalstu migranti ir jānodarbina tieši, nevis ar darbā iekārtošanas aģentūru starpniecību u.c.²²⁴

Arī citas globālās cilvēktiesību organizācijas, piemēram, Oxfam, Human Rights Watch un Amnesty International piedalās dažādu vadlīniju izstrādē, kā arī pēta uzņēmumu ietekmi uz cilvēktiesībām, un to eksperti publicē rakstus, kas var noderēt uzņēmumiem, lai izprastu viņu pienākumus un darbības kontekstu.²²⁵ Minētās starptautiskās cilvēktiesību organizācijas var arī palīdzēt Latvijas uzņēmumiem sazināties ar citu valstu vietējo pilsonisko sabiedrību.

Rakstus, kuri izgaismo korporatīvos cilvēktiesību aizskārumus, publicē ne tikai cilvēktiesību organizācijas, bet arī dažādi mediji.²²⁶ Gluži tāpat kā Latvijā, arī ārvalstīs ar uzņēmējdarbības ietekmi uz cilvēkiem un vidi strādā arī zinātnieki, pētnieki, akadēmiķi.²²⁷

Papildus ir izveidotas vairākas vietnes, kurās ir apkopota informācija par būtiskākajiem cilvēktiesību riskiem dažādās valstīs, piemēram, Global Rights Index,²²⁸ CSR Risk Check,²²⁹ u.c. Arī, piemēram, ANO Attīstības programma ir publicējusi interaktīvu rīku “Human Rights Self-Assessment (HRSA) Training Tool”, kurā var iepazīties ar dažādiem cilvēktiesību riskiem.²³⁰ Taču būtiski uzsvērt, ka šie resursi nav paredzēti kā vienīgais avots risku identificēšanai, jo, kā jau minēts iepriekš, lai apzinātu konkrēti sava uzņēmuma un darījuma attiecību ietekmi, rūpības pienākuma procesā ir jāiesaista arī ieinteresētās puses. Uzņēmumiem ir jāpatur prātā arī tas, ka būtiski cilvēktiesību riski ir klātesoši ne tikai tajās valstīs, kur cilvēktiesību aizsardzība ir vāja, bet arī attīstītajās valstīs, piemēram, ASV ir aktuāls bērnu darbs un piespiedu darbs.²³¹

Vērtīgas publikācijas gatavo arī viena no vadošajām uzņēmējdarbības un cilvēktiesību organizācijām Shift, piemēram, apkopojot 24 biznesa modeļu “sarkano karodziņu” indikatorus, u.c. organizācijas un padomdevēji.²³²

Sadarbībai ar pamatiedzīvotājiem, savukārt, ir jo īpaši svarīgi ņemt vērā viņu kultūru, dzīvesveidu, paražas, hierarhijas struktūras un citus ieradumus. Tīmeklī ir atrodami atsevišķi norādījumi par noteiktu pamatiedzīvotāju komunikācijas kultūru un citi ieteikumi, kā vērsties pie pamatiedzīvotājiem. Nemēģinot tos apkopot, drīzāk būtu ieteicams uzņēmumiem vērsties kādā nevalstiskā organizācijā vai nacionālajā cilvēktiesību institūcijā, kas varētu palīdzēt atrast vidutāju, lai veidotu komunikāciju ar pamatiedzīvotājiem, kuru tiesības varētu tikt aizskartas.

Nacionālās cilvēktiesību institūcijas Direktīvā ir tiešā tekstā norādītas kā viena no ieinteresētajām pusēm.²³³ Tās parasti darbojas kā neatkarīgas valsts iestādes, lai veicinātu cilvēktiesību aizsardzību. Šīs iestādes var ne tikai palīdzēt uzņēmumiem ar savu cilvēktiesību kompetenci, bet arī, lai veidotu sadarbību ar vietējo pilsonisko sabiedrību vai citu valstu iestādēm, piemēram, bērnu tiesību aizsardzības iestādēm. Visas pasaules nacionālo cilvēktiesību institūciju uzskaitījums ir atrodams GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions) tīmekļa vietnē.²³⁴ Sīkāka informācija par Eiropas nacionālajām cilvēktiesību institūcijām, savukārt, ir pieejama ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions) tīmekļa vietnē.²³⁵

Jo īpaši aktuāla būs arī sadarbība ar citu valstu arodbiedrībām un pilsonisko sabiedrību, tostarp arī reliģiskām organizācijām, kuras citās valstīs mēdz būt aktīvas arī cilvēktiesību jautājumos.

Īpaši sarežģītu cilvēktiesību problēmu risināšanai, jo īpaši tādu, kas saistītas ar valstu cilvēktiesību pārkāpumiem, uzņēmumi var vērsties pēc palīdzības arī starptautiskās organizācijās, piemēram, SDO un ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību darba grupā. SDO piedāvā uzņēmumiem arī palīdzības dienesta pakalpojumus saistībā ar starptautisko darba tiesību standartu prasību ievērošanu.²³⁶

Ir vērts ņemt vērā arī Business & Human Rights Resource Centre, Polish Institute for Human Rights and Business,²³⁷ kā arī dažādu vides aizsardzības un korporatīvo cilvēktiesību aizskārumu organizāciju, piemēram, SOMO – the Centre for Research on Multinational Corporations, European Coalition for Corporate Justice, ClientEarth u.c. resursus.

Cilvēktiesību risku identificēšanai un risināšanai uzņēmumi izmanto arī trešo pušu veiktos sociālos auditus un sertifikācijas. Šādus pakalpojumus parasti sniedz ārvalstu organizācijas, piemēram, Partner Africa,²³⁸ B Corp,²³⁹ u.c. Taču ir būtiski paturēt prātā, ka sociālo auditu un sertifikāciju pakalpojumu sniegšana nav stingri regulēta, tādēļ daļa organizāciju, kas piedāvā veikt sociālos auditus vai sertificēt uzņēmumus, var būt neuzticama.²⁴⁰ Šo rīku izmantošana saistās ar dažādiem ieguvumiem, taču vienlaikus tiem ir vairāki trūkumi, kurus uzņēmumiem būtu jāņem vērā.²⁴¹

Visbeidzot, globāli būtiska loma darbā ar uzņēmējdarbības un cilvēktiesību jautājumiem ir arī ANO Globālā līguma tīkliem (*UN Global Compact Network*), kuri tiek dibināti atsevišķās valstīs vai reģionos, apvienojot dažādus uzņēmumus. Tādi ir aktīvi, piemēram, Nīderlandē, Vācijā, Brazīlijā, Gruzijā, ASV un vairākās citās valstīs.²⁴² Šie tīkli rīko dažādas konferences, seminārus un diskusijas, kā arī izstrādā pētījumus un dažādus skaidrojumus uzņēmumiem.²⁴³

Kur vēl Latvijas uzņēmumi var gūt atbalstu un padomu?

Pētījuma gaitā autore neatrada nevienu valsts iestāžu sagatavotu resursu, kas visaptveroši skaidrotu, kas ir sagaidāms no uzņēmumiem saskaņā ar ANO Pamatprincipiem vai to, kā uzņēmums var ietekmēt katru no cilvēktiesībām. Visaptverošs skaidrojums ir pieejams tikai par OECD instrumentiem. Taču ir pieejamas dažādas valsts iestāžu iniciatīvas un resursi, kurus var sasaistīt ar noteiktiem cilvēktiesību jautājumiem, ciktāl tie attiecas uz atsevišķu vietējo likumu un ES prasību ievērošanu, piemēram, dažādību, konflikta izrakteņu importa riskiem, daba drošību u.c. Vienlaikus ir vērts paturēt prātā, ka saskaņā ar ANO Pamatprincipiem, uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības ir plašāks par to nacionālo normatīvo aktu ievērošanu, kuri aizsargā cilvēktiesības.²⁴⁴

Šajā apakšnodaļā ir apkopoti minētie valsts iestāžu resursi. Nobeigumā minēts, kādi privāti padomdevēji piedāvā palīdzību uzņēmumiem.

- **Latvijas valsts iestādes**

Latvijas Nacionālais kontaktpunkts atbildīgai uzņēmējdarbībai (Latvijas NKP)

Latvijas NKP ir izveidots, lai palīdzētu iedzīvināt OECD Vadlīnijas, OECD Rūpības pienākuma ieteikumus un nozaru ieteikumus. Latvijas NKP pārstāvji piedalās izglītojošos pasākumos, kā arī palīdz uzņēmumiem izprast minēto OECD instrumentu saturu. Tas skata arī strīdus starp daudznacionāliem uzņēmumiem un kopienām vai indivīdiem gadījumos, kad uzņēmums nav ievērojis OECD Vadlīnijās noteikto.²⁴⁵

Ārlietu ministrija, Ārējās tirdzniecības un ārējo ekonomisko sakaru veicināšanas departaments, Ārējās tirdzniecības un investīciju nodaļa (ĀM)

ĀM uzrauga Konflikta izrakteņu regulas prasību izpildi un nosaka importētājiem veicamos korektīvos pasākumus regulas pārkāpumu gadījumos. Šī regula paredz pienācīgas pārbaudes (due diligence) prasības saistībā ar četru tā saukto “konflikta izrakteņu” – zelta, alvas, tantala, volframa – importu ES no konflikta skartām vai augsta riska zonām. ĀM ir publicējusi pārskatu par regulas prasībām un informāciju par Eiropas Komisijas sarakstu ar konflikta skartām un augsta riska zonām (“CAHRAs”).²⁴⁶ Uzņēmumi var sazināties ar ĀM, lai gūtu konsultatīvu atbalstu saistībā ar regulas prasību izpildi.

Iekšlietu ministrijas (IeM) nacionālā koordinatore cilvēku tirdzniecības novēršanas jautājumos

IeM strādā ar cilvēku tirdzniecības apkarošanas jautājumiem. Cilvēku tirdzniecībai veltītajā tīmekļa vietnē cilvektirdznieciba.lv ir pieejami resursi par to, kā atpazīt cilvēku tirdzniecību un tās upurus.

Uzņēmumiem var būt noderīgas IeM vadībā īstenotā FLOW projekta publikācijas:²⁴⁷

- “[Netīrais bizness](#)” – kā dažādas likumīgas uzņēmējdarbības struktūras var izmantot, lai slēptu un veiktu darbaspēka ekspluatāciju u.c.;
- “[Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība](#)” – kas ir darbaspēka ekspluatācija un cilvēku tirdzniecība, kādi ir uzņēmumiem radītie riski un kā efektīvi izvairīties no iesaistīšanās šajos pārkāpumos;
- “[Normative Framework Guide](#)” – tiesiskā regulējuma apkopojums par uzņēmumu pienākumu ievērot cilvēktiesības, konkrēti par darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību.

Sabiedrības integrācijas fonds (SIF)

SIF īsteno dažādību veicinošas iniciatīvas. Papildus tas ir izveidojis dažādības jautājumiem veltītu tīmekļa vietni dazadiba.lv, kurā ir pieejami resursi par iekļaujošu darba vidi, dažādības vadību un praktiskajiem aspektiem dažādības ieviešanā uzņēmumos un citās organizācijās.²⁴⁸ SIF īsteno arī iniciatīvu “Ģimenei draudzīga darbavieta”, lai sekmētu empātiskas, cilvēcīgas un saprotošas darba vides kultūras attīstību Latvijā. Tā piedāvā arī instrumentus gan esošās darba vides novērtējumam, gan finansiālu palīdzību dažādu atbalsta pasākumu ieviešanai.²⁴⁹

Latvijas Banka (LB)

Uzņēmumiem var būt noderīgi LB vietnē makroekonomika.lv publicētie analītiskie raksti un pētījumi, piemēram, par algu nevienlīdzību un citiem dzimumu līdztiesības jautājumiem. Arī par ēnu ekonomiku, jo tie citstarp izgaismo tā saukto “aploksņu algu” negatīvo ietekmi uz darbinieku sociālajiem pabalstiem, piemēram, nākotnes pensijas apmēru.

Finanšu izlūkošanas dienests (FID)

Cilvēktiesību apsvērumi dažkārt var tikt analizēti FID pētījumos, jo arī finanšu noziegumi var būt saistīti ar cilvēktiesību pārkāpumiem. Piemēram, FID ir publicējis pētījumu, kas var palīdzēt uzņēmumiem atpazīt cilvēku tirdzniecību un tās riska faktoros.²⁵⁰ FID īsteno arī kampaņu “Nozieguma pēdas nevar atmazgāt” (vieglanauda.lv), kurā citstarp informē par cilvēku tirdzniecību.²⁵¹

Papildus arī sankciju jomas vadlīnijas var palīdzēt uzņēmumiem izvairīties no gadījumiem, kad tie veicina vai ir saistīti ar sankcionēto uzņēmumu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām vai pat kara noziegumiem.²⁵² Vienlaikus ir svarīgi paturēt prātā, ka sankciju noteikšana būs signāls tam, ka uzņēmumam ir jāīsteno pastiprināts rūpības pienākums. Proti, atbilstība sankcijām pati par sevi nevar aizstāt nepieciešamību īstenot rūpības pienākumu.²⁵³ Taču pastiprināta rūpības pienākuma īstenošana būs palīdzīga, lai veicinātu sankciju ievērošanu.²⁵⁴

Valsts meža dienests (VMD)

VMD līdz šim ir uzraudzījis ES Kokmateriālu regulas (drīz zaudēs spēku) prasību izpildi, kā arī publicējis vadlīnijas un citas ziņas, piemēram, par nelegālās mežistrādes gadījumiem, riska valstīm, zonām un faktoriem.²⁵⁵ Šo regulu aizstāja Atmežošanas regula, kuras prasības lielajiem un vidējiem tirgus dalībniekiem būs jāstāda spēkā no 2024. gada 30. decembra, bet mazajiem un sīkajiem (mikro) – no 2025. gada 30. jūnija.²⁵⁶ Atmežošanas regulas prasību izpildi uzraudzīs ne tikai VMD, bet arī citas iestādes, ņemot vērā, ka līdzās koksnei tā attiecas arī uz tādiem produktiem kā liellopi, kakao, kafija, palmu eļļa, kaučuks, soja u.c. Saistībā ar koksni uzņēmumi jau šobrīd var konsultēties ar VMD. Par pārējām produktu kategorijām un kopumā plašāka informācija no kompetentajām iestādēm būs pieejama nākotnē. Tai vajadzētu ietvert arī padomus attiecībā uz pamatiedzīvotāju tiesībām un citiem cilvēktiesību jautājumiem.

Nacionālās vides institūcijas

Direktīvā kā ieinteresētās puses minētas arī nacionālās vides institūcijas. Latvijā tās, visticamāk, būtu Klimata un enerģētikas ministrijas (KEM) un Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijas (VARAM) padotībā esošās iestādes, piemēram, Valsts vides dienests (VVD), Vides pārraudzības valsts birojs (VPVB), Dabas aizsardzības pārvalde (DAP) u.c. VVD tīmekļa vietnē, piemēram, ir sniegta informācija par ražotāju atbildības sistēmas piemērošanu bateriju atkritumu apsaimniekošanai, kas būtu aktuāli Bateriju regulas kontekstā.²⁵⁷

Labklājības ministrija (LM)

LM ir publicējusi informāciju savā tīmekļa vietnē par ANO Globālā līguma iniciatīvu.²⁵⁸ Tā publicē arī citu informāciju, piemēram, par pakalpojumu un vides piekļūstamību cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem u.c.²⁵⁹

Valsts darba inspekcija (VDI)

VDI strādā ar darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem. Citstarp tā informē sabiedrību, darba devējus un darbiniekus par darba tiesību aktualitātēm un labo praksi. Piemēram, 2023. gada nogalē tika īstenota informatīva kampaņa “Esi drošs, ka darbs ir drošs”, kurā no dažādu pušu perspektīvas tika diskutēts par darba drošības būtiskumu.²⁶⁰

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)

NVA piedāvā atbalstu uzņēmumiem darba vietas pielāgošanai personu ar invaliditāti vajadzībām, un kopumā tās resursi var palīdzēt darba devējiem izprast, kas jāņem vērā, nodarbinot cilvēkus ar dažāda veida funkcionālajiem traucējumiem. NVA piedāvā atbalstu arī dažādu citu personu grupu, piemēram, bēgļu nodarbināšanai.²⁶¹

Patērētāju tiesību aizsardzības centrs (PTAC)

PTAC tīmekļa vietnē ir pieejamas dažādu preču drošuma vadlīnijas uzņēmējiem. Tās palīdz izprast, kas ir jāņem vērā, lai nodrošinātu, ka preces nekaitē cilvēku, arī bērnu veselībai un drošībai.²⁶² Papildus, piemēram, PTAC vadlīnijas par zaļmaldināšanu un paziņojumiem par vidi var palīdzēt uzņēmumiem darbā ar citiem ilgtspējas jautājumiem.²⁶³

Datu valsts inspekcija (DVI)

DVI publicē rekomendācijas, vadlīnijas un skaidrojumus, kas var palīdzēt uzņēmumiem atbilstoši apstrādāt gan darbinieku, gan lietotāju personas datus.²⁶⁴ DVI ir publicējis skaidrojumu, piemēram, par darbinieku nepamatotu izsekošanu attālinātā darba laikā u.c.²⁶⁵

Tieslietu ministrija (TM)

TM kā atbildīgā ministrija par Direktīvas prasību ieviešanu Latvijā rīko dažādus informatīvus pasākumus, lai skaidrotu Direktīvas prasības un informētu par uzņēmumu pieredzi.²⁶⁶ Papildus TM paspārnē darbojas arī Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome, kura arī organizē pasākumus par Direktīvu un citiem ilgtspējas un labas korporatīvās pārvaldības jautājumiem.²⁶⁷

Finanšu ministrija (FM)

FM ir piedalījies dažādos ilgtspējīgas finansēšanas projektos, un kā atbildīgā ministrija par Korporatīvās ilgtspējas ziņu sniegšanas direktīvas (CSRD) prasību ieviešanu Latvijā piedāvā lekciju ciklu par ilgtspējas ziņošanu “Pirmie 7 soļi ilgtspējas ziņošanā”.²⁶⁸

Tiesībsarga birojs

Tiesībsargs publicē skaidrojumus un pētījumus par cilvēktiesībām. Tas piedalās un īsteno dažādus informatīvus pasākumus dažkārt arī par cilvēktiesību aizskārumiem, kas var būt sastopami uzņēmumu darbībā, piemēram, mobings, personu ar invaliditāti diskriminācija, bērnu tiesību pārkāpumi, u.c.²⁶⁹ Tiesībsarga birojs kā Latvijas nacionālā cilvēktiesību institūcija darbojas arī dažādos starptautiskos tīklos un nepieciešamības gadījumā var palīdzēt uzņēmumiem sazināties ar šādām iestādēm ārvalstīs.

Vēl nezināmas iestādes...

Bateriju regulas un Piespiedu darba aizlieguma regulas prasību izpildes uzraudzībai arī būs noteiktas kompetentās iestādes katrā ES dalībvalstī. Līdz ar to ir sagaidāms, ka arī Latvijā tādas būs.

- **Citi padomdevēji un iespējas**

Vispārēja informācija par cilvēktiesībām ir pieejama, piemēram, arī platformā "[Cilvēktiesību gids](#)". Lai gan tajā netiek atsevišķi izcelta uzņēmumu ietekme, to var ielasīt dažos skaidrojumos.²⁷⁰

Latvijā darbojas arī vairāki sertificēti mediatori.²⁷¹ Mediācija ir konfidenciāls, neformāls un brīvprātīgs sadarbības process, kurā strīda puses ar mediatora profesionālu atbalstu pašas cenšas vienoties par savstarpēji pieņemamu domstarpību risinājumu. Gadījumos, kad uzņēmumam neizdodas izveidot efektīvu dialogu ar ietekmētajām personām, mediators var palīdzēt to veicināt. Uzņēmumi var vērsties pie mediatora, piemēram, darba konfliktu, arī mobinga un bosinga strīdu gadījumos. Mediators var palīdzēt arī citu konfliktu risināšanā, piemēram, ja rodas nesaskaņas starp vietējo kopienu un kādu uzņēmumu, kurš vēlas uzsākt apjomīgu projektu, kam ir iespējama būtiska ietekme uz vidi.

Vēl Latvijā darbojas arī dažādas korporatīvās ilgtspējas organizācijas, piemēram, CSR Latvia: Latvijas Korporatīvās sociālās atbildības platforma piedāvā izglītības programmu "Atbildīga biznesa vēstneši", lai palīdzētu uzņēmējiem apgūt ilgtspējīgas uzņēmējdarbības pamatus, kā arī citādi ir aktīva ilgtspējas jomā.²⁷² Arī InCSR: Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts īsteno dažādus projektus ilgtspējas jomā.²⁷³ Padomus par dažādiem ilgtspējas jautājumiem piedāvā arī Latvijas vadošie advokātu biroji, kā arī revīzijas un biznesa konsultāciju pakalpojumu sniedzēji.

Vienlaikus ir vērts paturēt prātā, ka no biznesa konsultantiem bieži vien tiek sagaidīti tādi padomi, kas piepildītu biznesa intereses. Tādēļ arī uz cilvēktiesību ievērošanas jautājumiem privāti konsultanti varētu lūkoties šauri, proti, ar mērķi pasargāt uzņēmumu no reputācijas riskiem, piegāžu pārrāvumiem vai likuma prasību neizpildes sekām, nevis likt centrā cilvēkus, vidi un to intereses. Lai pārliecinātos, ka uzņēmumam tiek sniegts padoms, kas atbilst ANO Pamatprincipu, OECD Vadlīniju prasībām un Direktīvas garam, arī pašam uzņēmumam būtu jādod skaidras norādes padomdevējiem, apliecinot savu gatavību uz klausīt tādus padomus, kuri ne vienmēr sakrīt ar biznesa interešu aizsardzību.

Arī biznesa asociāciju ietvaros uzņēmumi savstarpēji viens otru atbalsta un dalās ar labo praksi un izaicinājumiem saistībā ar ilgtspējas jautājumiem. Latvijā darbojas, piemēram, Biznesa ilgtspējas padome, kas vieno 15 Latvijas uzņēmumus, kuri vēlas apmainīties ar zināšanām, padziļināt izpratni par ilgtspējas praksi un kopīgi veidot ilgtspējīgāku uzņēmējdarbības vidi Latvijā.²⁷⁴ Tās dalībnieki tiekas, lai apmainītos ar labo praksi, rīko diskusijas un izstrādā dažādus palīgmateriālus darbam ar ilgtspējas jautājumiem. Ārvalstu investoru padome (FICIL) saistībā ar ilgtspējas jautājumiem savu biedru interesēs strādā ar politikas veidotājiem, lai pilnveidotu regulējumu, kas liek šķēršļus uzņēmumu ilgtspējas mērķu sasniegšanai. Savukārt Latvijas Darba devēju konfederācija citstarp rīko dažādas apmācības, izstrādā vadlīnijas un organizē pasākumus arī par tādām tēmām kā darba strīdu risināšana, darba drošība, vardarbība darba vidē, zaļā un digitālā pāreja u.c.²⁷⁵ Tās tīmekļa vietnē atrodama arī papildu informācija par ANO Globālā līguma iniciatīvu.²⁷⁶

Kopsavilkums un secinājumi

- Ir pieejama virkne ar uzticamiem skaidrojumiem par to, kas būtu sagaidāms no uzņēmumiem saskaņā ar ANO Pamatprincipiem. Taču ir ļoti maz resursu tieši latviešu valodā. Šādu resursu pieejamība ir svarīga, lai stiprinātu Latvijas uzņēmumu un nevalstisko organizāciju kapacitāti, tādējādi veicinot arī cilvēktiesību ievērošanu. Tas palīdzētu arī mērķtiecīgāk saskatīt un analizēt Latvijas kontekstu, ņemot vērā mūsu reģiona un valsts uzņēmējdarbības vides īpatnības un izaicinājumus.
- Visiem uzņēmumiem, tostarp arī Latvijas MVU būtu jāvadās no ANO Pamatprincipiem un OECD Vadlīnijām, lai definētu savu pieeju darbam ar cilvēktiesību un vides jautājumiem un atbilstoši pārvaldītu cilvēktiesību un vides riskus. Proti, jebkurai uzņēmumam ir jāīsteno savam izmēram un apstākļiem atbilstošs rūpības pienākums.
- Cilvēktiesību risks ir iespējama negatīva ietekme uz cilvēktiesībām, piemēram, mobings darba vietā, dzeramā ūdens ieguves vietas izsmelšana, kaitējums veselībai bīstamu darba apstākļu dēļ u.c. Atbilstoša cilvēktiesību risku pārvaldība uzņēmumā ir nepieciešama, lai novērstu un mazinātu uzņēmuma iespējamo negatīvo ietekmi.
- ANO Pamatprincipos tiek izdalīti 3 iesaistes veidi: “rada pats, veicina, ir tieši saistīts”. Atkarībā no tā, kā uzņēmums ir sasaistīts ar negatīvo ietekmi, mainās arī tas, kāda rīcība būtu sagaidāma no uzņēmuma, lai šo ietekmi novērstu, mazinātu un izbeigtu.
- Negatīvās ietekmes risināšana atkarībā no iesaistes veida var nozīmēt gan savu politiku, procesu un prakses pielāgošanu, gan uzņēmuma ietekmēšanas spējas izmantošanu, lai mainītu tiešo un netiešo darījuma partneru kaitīgo rīcību.
- Latvijas uzņēmumi var radīt, veicināt vai būt tieši saistīti ar negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām gan Latvijā, gan ārvalstīs. Tādēļ, domājot par ietekmēm, ir būtiski ņemt vērā šīs abas perspektīvas.
- Tiešā veidā Direktīva attieksies uz ļoti mazu skaitu Latvijas uzņēmumu, ņemot vērā, ka Direktīvas tiešie adresāti ir vislielākie uzņēmumi. Netiešā veidā Direktīva ietekmēs daudz plašāku uzņēmumu loku – faktiski jebkuru, kurš būs Direktīvas tvērumā esoša uzņēmuma darbības ķēdes tiešais vai netiešais darījuma partneris. Līdz ar to Latvijas kontekstā valstij un privātiem padomdevējiem vajadzētu analizēt gan Direktīvas tiešo, gan netiešo ietekmi.

- Ir svarīgi, lai jebkurš Latvijas uzņēmums izprastu Direktīvas tvērumā esošo uzņēmumu pienākumus, jo Direktīvai ir gan tieša, gan netieša ietekme.
- Netieša ietekme radīsies tādēļ, ka Direktīvas tvērumā esošajiem uzņēmumiem būs jāvērtē negatīvās ietekmes ne tikai savā darbībā, bet arī meitas uzņēmumu un darbības ķēdes darījumu partneru darbībā. Direktīva paredz konkrētas prasības saistībā ar līgumu slēgšanu, sadarbību ar citiem uzņēmumiem vai struktūrām, kā arī līgumattiecību izbeigšanu. Šo prasību izpildei var būt nepieciešama aktīvāka darījuma partneru iesaiste, atklātība un gatavība sadarboties negatīvās ietekmes risināšanā un kaitējuma atlīdzināšanā.
- Direktīvas tiešajā tvērumā esošajiem uzņēmumiem būs jālūkojas arī uz savu iepirkumu jeb pirkšanas praksi, lai novērstu, mazinātu un izbeigtu negatīvo ietekmi. Līdz ar to Latvijas uzņēmumi – darījumu partneri, varēs atsaukties uz šo uzņēmumu rūpības pienākuma prasībām, lai nepieļautu, ka tiek uzspiesti tādi pasūtījumu izpildes termiņi, cenas u.c. nosacījumi, kas tiem liedz ievērot cilvēktiesību standartus.
- Direktīvā tiek īpaši izcelta tās iespējamā netiešā ietekme uz MVU, tādēļ tā paredz, ka Direktīvas tvērumā esošajiem uzņēmumiem būtu īpaši jāatbalsta MVU.
- Dažādu ieinteresēto pušu, jo īpaši ietekmēto personu iesaiste uzņēmumu rūpības pienākuma procesos ir galvenā rūpības pienākuma sastāvdaļa. Lai šī iesaiste būtu jēgpilna un efektīva, tai ir jābūt balstītai uz dialogu, drošai, pieejamai, piemērotai, nepārtrauktai u.c.
- Primāri uzņēmumiem ir jāiesaista ietekmētās personas tieši, taču gadījumā, kad tas nav iespējams vai pietiekami, papildus ieskatu jāgūst no tiem, kas var efektīvi paust ietekmēto personu bažas, piemēram, darbinieku pārstāvjiem, arodbiedrībām, cilvēktiesību aizstāvjiem u.c.
- Uzņēmumiem ir jāpievērš īpaša uzmanība tām negatīvajām ietekmēm, kuras skar marginalizētas un mazāk aizsargātas personas, kā arī dažādajiem riskiem, ar kuriem saskaras sievietes un vīrieši.
- Latvijā darbojas virkne ar nevalstiskajām organizācijām, tostarp cilvēktiesību aizstāvji un arodbiedrības, kuras var palīdzēt uzņēmumiem izprast viņu negatīvo ietekmi un formulēt atbilstošus pasākumus negatīvās ietekmes novēršanai, mazināšanai un izbeigšanai.

- Latvijas uzņēmumiem ir jāsadarbjas arī ar ārvalstu uzņēmumiem, pilsonisko sabiedrību un citiem, kad to darījuma attiecības, preces un pakalpojumi var negatīvi ietekmēt cilvēkus un vidi citās valstīs.
- Personām, kuras cieš no Latvijas uzņēmumu negatīvās ietekmes, kā arī citām ietekmētajām personām, to pārstāvjiem un nevalstiskajām organizācijām, būs iespēja ziņot Direktīvas tvērumā esošiem uzņēmumiem par cilvēktiesību un vides problēmām Latvijas uzņēmumos, ja tie ir daļa no darbības ķēdes.
- Ir atrodami pozitīvi piemēri tam, kā Latvijas uzņēmumi sadarbojas ar dažādām ieinteresētajām pusēm, tostarp cilvēktiesību aizstāvjiem, lai veicinātu cilvēktiesību ievērošanu Latvijas uzņēmumu darbībā. Šādas iniciatīvas būtu vēlamas saistībā ar visdažādākajiem cilvēktiesību jautājumiem, jo īpaši tādu smagu cilvēktiesību aizskārumu novēršanai kā, piemēram, cilvēku tirdzniecība uzņēmumu vērtību ķēdēs ne tikai ārvalstīs, bet arī Latvijā.
- Vairākas Latvijas valsts iestādes publicē informāciju, kā arī īsteno dažādus pasākumus, kas kaut kādā mērā var palīdzēt uzņēmumiem nodrošināt cilvēktiesību ievērošanu savā darbībā, lai gan parasti tā aprobežojas ar konkrētu tiesību aktu prasību izpildi, nevis cilvēktiesībām kā tādām. Reti kura iestāde publicē informāciju, kuras mērķis būtu palīdzēt uzņēmumiem viņu centienos gādāt par cilvēktiesību ievērošanu visā vērtību ķēdē.
- Neviena valsts iestāde nav publicējusi informāciju par to, kā ietekmētajām personām un to pārstāvjiem iesaistīties uzņēmumu rūpības pienākuma procesos. Tādējādi pastāv liela varbūtība, ka iedzīvotāji neapzinās, ko tie var sagaidīt no uzņēmumiem atbilstoši ANO Pamatprincipu prasībām. Tas ir jo īpaši aktuāli saistībā ar dažādu “zaļo projektu” ietekmi uz cilvēkiem un vidi, kuru īstenošanai ir jāievēro Taksonomijas regulas 18. panta prasības, ja tie pretendē uz labākiem finanšu nosacījumiem kā ilgtspējīgas vides ziņā saimnieciskās darbības.
- Gan Direktīvas ieviešanai Latvijā, gan arī citu ES tiesību aktu kontekstā ir svarīgi stiprināt ne tikai uzņēmēju kapacitāti, bet arī ietekmēto personu un to pārstāvju kapacitāti – spējas un zināšanas – par ANO Pamatprincipiem, jo īpaši ietekmēto personu un to pārstāvju iesaisti uzņēmumu rūpības pienākuma procesos.

Ieteikumi

Valstij un citiem, kuri īsteno valsts deleģējumu:

- **Nemt vērā un ievērot** ANO Pamatprincipus valsts politikas un rīcības plānošanai saistībā ar cilvēktiesību ievērošanu uzņēmumu darbībā, tostarp arī ilgtspējas un atbildīgas uzņēmējdarbības kontekstā. Ir būtiski lūkoties uz starptautiskajiem standartiem tieši un nepastarpināti, jo to gaidas ir plašākas nekā Direktīvas prasības (piemēram, atšķirības starp vērtību ķēdi un darbības ķēdi, uzņēmumi, kas ir tvērumā u.c.). Vēl būtiskāk – ANO Pamatprincipi tiešā veidā skaidro, kādi ir valstu pienākumi saistībā ar uzņēmumu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām.
- Skaidri un nepārprotami **formulēt** valsts gaidas saistībā ar uzņēmumu pienākumu ievērot cilvēktiesības.
- **Veidot** plašāku diskusiju ar dažādām ieinteresētajām pusēm, jo īpaši ietekmētajām personām un to pārstāvjiem par to, kā Latvijā uzņēmumi ievēro cilvēktiesības. Kopīgā dialogā valdībai būtu jāvērtē, kādās nozarēs vai apstākļos cilvēktiesību riski ir augstāki un jāveic nepieciešamie pasākumi, lai veicinātu situācijas uzlabošanu. Valstij būtu arī jāvērtē, kādas brīvprātīgas vai obligātas prasības būtu jānosaka arī tiem uzņēmumiem, kuri nav Direktīvas tvērumā. Valstis šādas diskusijas parasti veido uzņēmējdarbības un cilvēktiesību nacionālā rīcības plāna izstrādes laikā.
- **Veikt** plašu dažādu iestāžu informēšanas darbu par ANO Pamatprincipiem un to, kā uzņēmums var negatīvi ietekmēt cilvēktiesības un būt saistīts ar negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām gan globāli, gan tepat Latvijā. Šim nolūkam, piemēram, **izveidot un piedāvāt** mācības Valsts administrācijas skolā (VAS). Kursu par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām dažādās svešvalodās piedāvā, piemēram, Eiropas Padome.²⁷⁷
- **Stiprināt** dažādu Latvijas nevalstisko organizāciju kapacitāti par ieinteresēto pušu iesaisti uzņēmumu rūpības pienākuma procesos, jo īpaši to, kuras strādā ar ietekmēto personu cilvēktiesību aizsardzību un vides aizsardzību.

- **Ekonomikas ministrijai un Tieslietu ministrijai – informēt** uzņēmumus par ANO Pamatprincipiem un to, kas ir sagaidāms no uzņēmumiem attiecībā uz cilvēktiesību ievērošanu, piemēram, **iekļaujot** informāciju un aprakstu par rūpības pienākuma īstenošanu kā labo praksi cilvēktiesību un vides risku pārvaldībai business.gov.lv tīmekļa vietnē un citviet, kur uzņēmumi parasti gūst informāciju par uzņēmējdarbību. **Stiprināt** Latvijas uzņēmumu kapacitāti rūpības pienākuma īstenošanā, piemēram, atbalstot vai rīkojot seminārus, diskusijas un citus pasākumus. **Sniegt** atbalstu un stimulus uzņēmumiem, kuri atbilstoši īsteno cilvēktiesību rūpības pienākumu, lai veicinātu cilvēktiesību ievērošanu arvien lielākā skaitā Latvijas uzņēmumu – ne tikai tādos, kuriem ir svarīga ilgtspēja, bet visos. **Pievērst** īpašu uzmanību MVU atbalstam, ņemot vērā to pārsvaru Latvijas tirgū un Direktīvas netiešo ietekmi uz MVU.
- **Latvijas Bankai vai Finanšu ministrijai – skaidrot un izglītēt**, kā izpaužas Taksonomijas regulas 18. pantā izklāstīto minimuma aizsargpasākumu ievērošana.

Uzņēmumiem un uzņēmumu padomdevējiem:

- **Īstenot** rūpības pienākumu un **ievērot** ANO Pamatprincipu un OECD instrumentu ieteikumus cilvēktiesību un vides risku pārvaldības politiku, procesu un prakses definēšanai un īstenošanai uzņēmumos.
- Atbilstoši ANO Pamatprincipiem, primāri **raudzīties** uz cilvēktiesību riskiem no ietekmēto personu perspektīvas, nevis biznesa ieguvumu perspektīvas.
- **Sadarboties** ar dažādām ieinteresētajām pusēm, jo īpaši ietekmētajām personām, cilvēktiesību aizstāvjiem un citiem ietekmēto personu pārstāvjiem, lai izprastu, identificētu un risinātu savu iespējamo un faktisko negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām. Šajā sadarbībā ņemt vērā arī nevalstisko organizāciju ierobežotos resursus savas darbības nodrošināšanai.
- **Lūkoties** uz savu ietekmi visā vērtību ķēdē un **strādāt** ne tikai ar uzņēmuma paša radīto negatīvo ietekmi, bet arī tādu negatīvo ietekmi, ko uzņēmums veicina vai ar kuru tas ir tieši saistīts caur savām darbības attiecībām ar citiem Latvijas un ārvalstu uzņēmumiem, precēm un pakalpojumiem. Tas prasa sadarboties ne tikai vietējā mērogā, bet arī plašāk.

- **Iesaistīt** ietekmētās personas un to pārstāvjus, piemēram, arodbiedrības, cilvēktiesību un vides aizstāvjus ne tikai savos rūpības pienākuma procesos, bet arī plašākās ilgtspējas diskusijās, kurās tiek apspriesta uzņēmumu ietekme uz cilvēktiesībām un vidi, kā arī rīcība šīs ietekmes novēršanai, mazināšanai un izbeigšanai.

Pilsoniskajai sabiedrībai, kurai ir aktuāla cilvēktiesību ievērošana

uzņēmējdarbības kontekstā:

- **Būt atvērtai** sadarbībai ar uzņēmumiem to rūpības pienākuma procesos un citos sadarbības projektos, vienlaikus nospraužot robežas saistībā ar izmaksām, ja šī iesaiste prasa būtisku ieguldījumu.
- **Īstenot** pasākumus un **publicēt** resursus, kas ļautu uzņēmumiem izprast viņu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām, jo īpaši marginalizēto un mazāk aizsargāto personu grupām, vai cilvēktiesību risku faktoros un pazīmes.
- **Izgaismot** gadījumus, kad Latvijas uzņēmumi vai Latvijas uzņēmumu darījumu partneri – gan vietējie, gan ārvalstu – negatīvi ietekmē cilvēktiesības vai vidi.
- **Ziņot** par atklātajiem cilvēktiesību riskiem, negatīvajām ietekmēm un korporatīvajiem cilvēktiesību aizskārumiem nozaru biznesa asociācijām un citām uzņēmēju organizācijām, kas var izmantot savu ietekmēšanas spēju, lai risinātu problēmas.
- Savos pētījumos un citās aktivitātēs par cilvēktiesību un vides aizskārumiem uzņēmējdarbības kontekstā **sniegt** rekomendācijas arī uzņēmumiem par to, ko tie varētu darīt, lai novērstu, mazinātu un izbeigtu savu negatīvo ietekmi.
- Gadījumos, kad vietējā līmenī uzņēmums nerisina cilvēktiesību un vides problēmas, un arī Latvijas valsts iestāžu rīcība nav efektīva situācijas uzlabošanai, **ziņot** par šiem gadījumiem arī attiecīgo Latvijas uzņēmumu mātes uzņēmumiem ārvalstīs, ja tādi ir, vai šo Latvijas uzņēmumu darījumu partneriem.
- **Palīdzēt** ietekmētajām personām no Latvijas un ārvalstīm piekļūt Latvijas uzņēmumu strīdu izskatīšanas mehānismiem, kā arī Latvijas NKP, un nākotnē arī uzraudzības iestādēm un tiesām.

Tiesībsarga plānotās nākotnes aktivitātes:

- Turpināt **informēt** sabiedrību un uzņēmumus un **stiprināt** pilsoniskās sabiedrības organizāciju kapacitāti. Proti, palīdzēt nevalstiskajām organizācijām izprast uzņēmumiem attiecināmās vadošo starptautisko standartu prasības, kā arī pilsoniskās sabiedrības lomu uzņēmumu rūpības pienākuma procesos un ko tās var sagaidīt no uzņēmumiem.
- Sākt **apkopot** piemērus no savas prakses par tiem gadījumiem, kad tiesībsargs savas kompetences ietvaros ir vērtējis uzņēmumu rīcību, lai veicinātu izpratni caur praktiskiem piemēriem.
- Nākotnē **analizēt** ietekmēto personu un to pārstāvju, tostarp, cilvēktiesību aizstāvju un arodbiedrību vērtējumu par to, vai Latvijas uzņēmumi tos atbilstoši iesaista savos rūpības pienākuma procesos, kā arī diskusijās par ilgtspēju.

Atsauces un tekstā iegultās saites

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2024. gada 13. jūnija Direktīvas (ES) 2024/1760 par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju un ar ko groza Direktīvu (ES) 2019/1937 un Regulu (ES) 2023/2859 (Direktīva) 16. apsvērumu.

² Direktīvas tekstā – “pienācīga rūpība”. Latvijā oficiālā lietojumā apstiprinātā “due diligence” jēdziena atbilde uzņēmējdarbības un cilvēktiesību kontekstā ir “rūpības pienākums”. Skat. LZA Terminoloģijas komisijas lēmumu Nr. 108 “Par angļu valodas termina due diligence atveidi latviešu valodā”, publicēts Latvijas Vēstnesī 2023. gada 6. decembrī:

<https://www.vestnesis.lv/op/2023/236.14>.

³ Plašāk: Tiesībsarga birojs, Kopsavilkums, Eiropas Savienības Direktīva par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju (Tiesībsarga Kopsavilkums par Direktīvu): <https://www.tiesibsargs.lv/resource/kopsavilkums-es-direktivai-par-pienacigu-rupibu/>.

⁴ Skat. ANO Pamatprincipu 1. principu.

⁵ ANO Globālā līguma tīmekļa vietne (angļu valodā): <https://unglobalcompact.org/what-is-gc>; informācija Labklājības ministrijas tīmekļa vietnē: <https://www.lm.gov.lv/lv/ano-globalais-ligums-un-korporativa-sociala-atbildiba>.

⁶ Saraksts ar Latvijas dalībniekiem ANO Globālā līguma iniciatīvā (pētījuma sagatavošanas brīdī 7 dalībnieki – Dižozols plus SIA, Colliers Baltic SIA, AS Gaso, Rīgas Tehniskā universitāte, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts, SIA GM HELICOPTERS, SIA Lietišķās informācijas dienests): <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>.

⁷ Plašāk par jēdziena “remedy” nozīmi Danovskis E., Atbilstīga atbildinājuma izpratne administratīvajās tiesībās [The Understanding of Effective Remedy in Administrative Law]. Jurisprudence un kultūra: pagātnes mācības un nākotnes izaicinājumi. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014, 230.-240.lpp.: https://tzpi.lu.lv/files/2016/09/DANOVSKIS_ATLIDZINAJUMS.pdf un OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014 p. 44.

⁸ Special Rapporteur on human rights defenders, About human rights defenders: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-human-rights-defenders/about-human-rights-defenders>.

⁹ Plašāk OxfamIndia tiešsaistes semināra BHR Webinar 9 | Role of Human Rights Defenders ierakstā: <https://www.youtube.com/watch?v=-axgOhlyDel&t=455s>.

¹⁰ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 8.

¹¹ *ibid.*, p. 7.

¹² Shift, Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks, 2013, p. 3: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/11/Shift_leverageUNGP_2013.pdf.

¹³ Precīzāks skaidrojums šīs ANO aģentūras vārdnīcā: <https://www.unescwa.org/sd-glossary/rights-holders>.

¹⁴ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 8.

¹⁵ ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķu tīmekļa vietne: <https://sdgs.un.org/goals>. Informācija Pārresoru koordinācijas centra tīmekļa vietnē:

<https://pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/ano-ilgtspejigas-attistibas-merki>.

¹⁶ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 5 un ANO Pamatprincipu 13. principa komentārs.

¹⁷ *ibid.*, p. 5.

¹⁸ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 7 un ANO Pamatprincipu 17. principa komentārs.

¹⁹ Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Pilsoniskās sabiedrības organizācija: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-LV/TXT/?from=EN&uri=LEGISSUM%3Acivil_society_or_organisation.

²⁰ ANO Pamatprincipu 15. principa b) apakšpunkts un 17. princips, OECD Vadlīniju II nodaļas (Pamatnostādnes) A 15. punkts.

• Tiesībsarga infografika “Cilvēktiesību rūpības pienākuma 6 soļi”: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/cilvektiesibu-rupibas-pienakuma-sesi-soli/>.

²¹ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 8.

²² EFRAG, EFRAG IG 2: Value Chain Implementation Guidance, 2024, p. 9: https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FEFRAG%2520IG%25202%2520Value%2520Chain_Final.pdf.

²³ *ibid.*

²⁴ Skat. Direktīvas 5. un 6. apsvērumu.

• **ANO Pamatprincipi:**

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf (latviešu valodā: <https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/uznemejdarbibas-un-cilvektiesibu-pamatprincipi>).

– OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012 (Uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības. Ceļvedis): https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf.

– OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014 (Biežāk uzdotie jautājumi par ANO Pamatprincipiem):

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf.

– OHCHR, Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuse. An Interpretive Guide. Advance Version, 2024 (Pieeja atlīdzinājumam jeb tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ar uzņēmējdarbību saistītu cilvēktiesību aizskārumu gadījumos. Ceļvedis): <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf>.

• **SDO Trīspusējā deklarācija:**

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf.

• **OECD Vadlīnijas:**

<https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/> (latviešu valodā: <https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/oecd-vadlinijas-daudznacionaliem-uznemumiem-par-atbildigu-uznemejdarbibu>).

• **OECD Rūpības pienākuma ieteikumi:**

<https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

– Latvijas NKP tīmekļa vietne:

<https://www.mfa.gov.lv/lv/oecd-vadlinijas-daudznacionaliem-uznemumiem-par-atbildigu-uznemejdarbibu>.

• **OECD nozaru ieteikumi:**

– Konflikta izrakteņi, 3. izdevums: <https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>, 2. izdevuma tulkojums latviešu valodā: <https://www.mfa.gov.lv/lv/media/1183/download>,

– Lauksaimniecība: <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm>,

– Ieguves industrija: <https://mneguidelines.oecd.org/sakeholder-engagement-extractive-industries.htm>,

– Apģērbs un apavi: <https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>,

– Smagākās bērnu darba formas izrakteņu piegādes ķēdēs: <https://mneguidelines.oecd.org/child-labour-risks-in-the-minerals-supply-chain.htm>,

– Finansēšana: <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>,

– Rūpības pienākums attiecībā uz vidi ieguves industrijā: <https://doi.org/10.1787/cef843bf-en>.

• Eiropas Komisija, Mans uzņēmums un cilvēktiesības. Ceļvedis cilvēktiesībās maziem un vidējiem uzņēmumiem, 2013: <https://op.europa.eu/s/y7Ra>.

• Eiropas Komisija un Eiropas Ārējās darbības dienests, Norādījumi par rūpības pienākumu Eiropas Savienības uzņēmumiem ar mērķi novērst piespiedu darba risku savā darbībā un piegādes ķēdēs, 2021: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/IP_21_3664.

• Eiropas Komisijas tīmekļa vietne ar citiem noderīgiem resursiem: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility/supporting-measures-tools-and-studies_en.

²⁵ Direktīvas 7. apsvērumš.

²⁶ ANO pamatprincipu 14. princips un tā komentārs.

²⁷ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 20.

²⁸ Skat. plašāk OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 32. – 33.

• Helpdesk Business and Human Rights SME Compass: <https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/en/>.

• The UN Global Compact Network Germany, What does effective human rights due diligence look like for SMEs? 5 insights from practice, 2022: https://www.globcompact.de/fileadmin/user_upload/UNGCD_Insights_Series_human_rights_due_diligence_SME.pdf.

• The International Organisation of Employers (IOE), Shift, SMEs and the Responsibility to Respect Human Rights, 2019: <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/index.pdf>.

²⁹ Papildus skat. arī UNDP Thailand, Human Rights Due Diligence Handbook for Small and Medium-Sized Enterprises, 2024: <https://www.undp.org/thailand/publications/human-rights-due-diligence-handbook-small-and-medium-sized-enterprises> un Hannah Johnston, UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Resources for SMEs, 2020: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/smes_gpsguidance.pdf.

• Tiesībsarga uzņēmējdarbības un cilvēktiesību tīmekļa vietne: <https://www.tiesibsargs.lv/theme/uznemejdarbiba-un-cilvektiesibas/>.

• OHCHR tīmekļa vietne: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights>.

• ANO Attīstības programmas (UNDP) tīmekļa vietne: <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights>.

• Dānijas Cilvēktiesību institūta uzņēmējdarbības un cilvēktiesību portāls: <https://www.humanrights.dk/business-human-rights>.

³⁰ Björn Fasterling, Human Rights Due Diligence as Risk Management: Social Risk Versus Human Rights Risk, Business and Human Rights Journal, 2, 2017, pp. 225 – 247.

³¹ ibid.

³² Sherman, J., Human Rights Due Diligence and Corporate Governance, Human Rights Due Diligence for Lawyers, American Bar Association, April 29, 2022, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3862624>.

³³ ANO Pamatprincipu 2. nodaļa, jo īpaši 15. princips.

³⁴ ANO Pamatprincipu 17. principa komentārs, kā arī OECD Vadlīniju II nodaļas (Pamatnostādnes) komentāru sadaļas 16. punkts.

³⁵ ANO Pamatprincipu 13. principa un 17. principa a) apakšpunkts, OECD Vadlīniju II nodaļas (Pamatnostādnes) A 12. un A 13. punkts.

³⁶ ANO Pamatprincipu 13. principa komentārs un OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 5.

³⁷ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 16.

³⁸ OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 41.

- ³⁹ ANO Pamatprincipu 17. principa komentārs un OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 32.
- ⁴⁰ OHCHR, OHCHR Response to Request from BankTrack for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector, 2017, p. 7: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf>.
- ⁴¹ John G. Ruggie 2017. gada 6. marta vēstule: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD_Workshop_Ruggie_letter_-_Mar_2017_v2.pdf.
- ⁴² ibid.
- ⁴³ OHCHR, OHCHR Response to Request from BankTrack for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector, 2017, p. 7.
- ⁴⁴ Shift, Oxfam, Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016, p. 64: https://www.businessrespecthumanrights.org/image/2016/10/24/business_respect_human_rights_full.pdf.
- ⁴⁵ Monash University Castan Centre for Human Rights Law, Human Rights Translated 2.0, A Business Reference Guide, 2017, p. 92: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HRT_2_0_EN.pdf.
- ⁴⁶ OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, 70. lpp.
- ⁴⁷ OHCHR, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 31.
- ⁴⁸ ibid.
- ⁴⁹ ibid.
- ⁵⁰ OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, 71. lpp.
- ⁵¹ OHCHR, B-Tech Project, Access to remedy and the technology sector: basic concepts and principles, 2021, p. 10: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-concepts-and-principles.pdf>.
- ⁵² OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 18.
- ⁵³ Latvijas NKP Gala paziņojums par privātpersonas iesniegto izskatāmo gadījumu (specific instance) saistībā ar SIA "OMNIVA" darbību, 2023. gada 3. februāris: <https://www.mfa.gov.lv/lv/media/9864/download?attachment>.
- ⁵⁴ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 18.
- ⁵⁵ UN Environment Programme, Critical Minerals: <https://www.unep.org/topics/energy/renewable-energy/critical-minerals>.
- ⁵⁶ Global Business Initiative (GBI), Using your company's influence to drive change: <https://gbihr.org/business-practice-portal/using-leverage>.
- ⁵⁷ OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, 72. lpp.
- ⁵⁸ Direktīvas 45. apsvērums.
- ⁵⁹ Direktīvas 10. panta 1. punkts un 11. panta 1. punkts.
- ⁶⁰ turpat.
- ⁶¹ ANO Pamatprincipu 14. princips un Direktīvas 7. apsvērums.
- ⁶² Direktīvas 1. panta 1. punkta a. apakšpunktā skaidrots, kas Direktīvas kontekstā ir uzņēmums.
- ⁶³ Direktīvas 27. – 30. apsvērums, 2. panta 1. un 2. punkts.
- ⁶⁴ Direktīvas 2. panta 5. punkts.
- ⁶⁵ Direktīvas 2. panta 3. punkts.
- ⁶⁶ Direktīvas 6. pants.
- ⁶⁷ Direktīvas 26. apsvērums un 3. panta 1. punkta g. apakšpunkts.
- ⁶⁸ Direktīvas 26. apsvērums.
- ⁶⁹ Direktīvas 36. panta 1. punkts.
- ⁷⁰ Tiesībsarga Kopsavilkums par Direktīvu: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/kopsavilkums-es-direktivai-par-pienacigu-rupibu/>.
- ⁷¹ Skat. Direktīvas sākotnējo priekšlikumu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-LV/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A52022PC0071> un 2024. gada 24. janvāra kompromisa versiju: <https://drive.google.com/file/d/1AkL0Hr2obZMzrTDV5DmGflivKugnGRcn/view>.
- ⁷² Direktīvas 36. panta 2. punkta b. apakšpunkts.
- ⁷³ Direktīvas 4. pants.
- ⁷⁴ Direktīvas 1. panta 1. punkta a. apakšpunkts.
- ⁷⁵ Direktīvas 3. panta 1. punkta f. apakšpunkts.
- ⁷⁶ John F. Sherman, III, Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts, Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2022, p. 1: https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/files/CRI_80_AWP_FINAL.pdf.
- ⁷⁷ Skat. priekš Eiropas Komisijas veikto pētījumu: Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, et al., Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain, 2020, p. 152: <https://op.europa.eu/s/zFgH>.
- ⁷⁸ John F. Sherman, III, Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts, Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2022, p. 9.
- ⁷⁹ Shift, Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks, 2013, p. 14.
- ⁸⁰ Direktīvas 46., 54. apsvērums, 10. panta 2. punkta b. apakšpunkts, 11. panta 3. punkta c. apakšpunkts.
- ⁸¹ turpat.
- ⁸² Direktīvas 48., 55. apsvērums, 10. panta 4. punkts, 11. panta 5. punkts.
- ⁸³ Direktīvas 46., 48., 54. 55. apsvērums, 10. panta 5. punkts, 11. panta 6. punkts.
- ⁸⁴ turpat.
- ⁸⁵ Direktīvas 52. apsvērums.
- ⁸⁶ Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA), Helpdesk Business and Human Rights, Guidance Collaboration in the supply chain between obliged enterprises and their suppliers, 2023, p. 16 un 40. atsauci: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/EN/Supply_Chain_Act/guidance_cooperation_supply_chain.pdf?blob=publicationFile&v=4.
- ⁸⁷ Plašāk: Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA), Supply Chain Act: https://www.bafa.de/E/Supply_Chain_Act/supply_chain_act_node.html

- ⁸⁸ Kolev-Schaefer, Galina, Neligan, Adriana, 2024, Due Diligence - Effect of Supply Chain regulation. Data-based results on the effects of the German Supply Chain Act, IW-Report, Nr. 8, pp. 19 – 20: <https://www.iwkoeln.de/en/studies/galina-kolev-schaefer-adriana-neligan-data-based-results-on-the-effects-of-the-german-supply-chain-act-eng.html>.
- ⁸⁹ Direktīvas 46. un 54. apsvērumi.
- ⁹⁰ Direktīvas 66. apsvērumi un 18. pants.
- ⁹¹ The Working Group to Draft Model Contract Clauses to Protect Human Rights in International Supply Chains, American Bar Association Section of Business Law, Model Contract Clauses to Protect Workers in International Supply Chains, Version 2.0: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/human_rights/contractual-clauses-project/mccs-full-report.pdf.
- ⁹² Skat. Responsible Contracting Project, The First Consultation Version of the European Model Clauses (EMCs) is Published: <https://www.responsiblecontracting.org/emcs>.
- ⁹³ European Model Clauses, third draft, 2023, p. 7: <https://www.eur.nl/en/esl/media/2023-10-european-model-clauses-supply-chains0>.
- ⁹⁴ Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Consultation - European Model Clauses for Supply Chains Project. Introduction: <https://www.youtube.com/watch?v=DYLMaA0nCfk>.
- ⁹⁵ *ibid.*
- ⁹⁶ Sarah Dadush; Daniel Schönfelder; Bettina Braun, Complying with Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation through Shared Responsibility Contracting: The Example of Germany's Supply Chain Act (LkSG), 2023, pp. 13 - 14: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4389817.
- ⁹⁷ Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA), Helpdesk Business and Human Rights, Collaboration in the supply chain between obliged enterprises and their suppliers. The most important questions and answers for SME, 2023, p. 1: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/EN/Supply_Chain_Act/sme_questions_supply_chain.html.
- ⁹⁸ Pēc Eiropas Parlamenta Starptautiskās tirdzniecības komitejas lūguma sagatavotais pētījums: Aoife Hanley, Finn Ole Semrau, Frauke Steglich, Rainer Thiele, (Kiel Institute for the World Economy), The cumulative effect of due diligence EU legislation on SMEs, 2023, pp. 14 - 19: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/702597/EXPO_STU\(2023\)702597_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/702597/EXPO_STU(2023)702597_EN.pdf); Bürge Akbulut, Seda Akço (Development Workshop), Human Rights Due Diligence for Small and Medium-Sized Enterprises, 2024, p. 53: <https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Human-Rights-Due-Diligence-for-Small-and-Medium-Sized-Enterprises-.pdf>.
- ⁹⁹ Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA), Helpdesk Business and Human Rights, Collaboration in the supply chain between obliged enterprises and their suppliers. The most important questions and answers for SME, 2023, p. 1.
- ¹⁰⁰ Direktīvas 45. apsvērumi; Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA), Helpdesk Business and Human Rights, Guidance Collaboration in the supply chain between obliged enterprises and their suppliers, 2023, pp. 1., 2., 8.
- ¹⁰¹ Direktīvas 64. apsvērumi, 5. panta 3. punkts.
- ¹⁰² Shift, Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks, 2013.
- ¹⁰³ John F. Sherman, III, Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts, Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2022, p. 10.
- ¹⁰⁴ Direktīvas 10. panta 2. punkta f. apakšpunkts, 11. panta 3. punkta g. apakšpunkts.
- ¹⁰⁵ Direktīvas 49. apsvērumi.
- ¹⁰⁶ Finanšu nozares asociācija, Vadlīnijas par finanšu pakalpojumu piekļūstamību, 2023: <https://www.financelatvia.eu/news/finansu-nozares-asociacija-izstradajusi-vadlinijas-finansu-pakalpojumu-pieklustamibas-veicinasanai/>; šīs asociācijas video ar piemēriem: https://www.youtube.com/watch?v=laZgEjplX8g&list=PL0oE_fAgfnGjd7XbKhT0cr0SgK0wKZqS_.
- ¹⁰⁷ Vairāku uzņēmumu vēstule Kambodžas premjerministram, 2020. gada janvāris: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/01/2020-01-22-Letter-to-PM-Hun-Sen.pdf>.
- ¹⁰⁸ OHCHR, B-Tech Project: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/b-tech-project>
- ¹⁰⁹ OHCHR, B-Tech Project, Generative AI Human Rights Due Diligence Project, UN Human Rights, 2023: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/b-tech/B-Tech-Generative-AI-concept-note.pdf>.
- ¹¹⁰ MSI Integrity and the Duke Human Rights Center at the Kenan Institute for Ethics, MSI Stakeholder Initiative Database: <https://msi-database.org/>.
- ¹¹¹ International Code of Conduct Association (ICoCA): <https://icoca.ch/>.
- ¹¹² Action, Collaboration, Transformation (ACT): <https://actonlivingwages.com/who-we-are/>.
- ¹¹³ Responsible Minerals Initiative: <https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>.
- ¹¹⁴ MSI Integrity, Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance, 2020: <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/>; James Harrison, Mark Wielga, Grievance Mechanisms in Multi-Stakeholder Initiatives: Providing Effective Remedy for Human Rights Violations?, Cambridge University Press, 2023: <https://doi.org/10.1017/bhj.2022.37>.
- ¹¹⁵ Dažādi Direktīvas panti, jo īpaši 20. panta 4. punkts.
- ¹¹⁶ ANO Pamatprincipu 19. principa komentārs.
- ¹¹⁷ OECD Vadlīniju II nodaļas (Pamatnostādnes) komentāru sadaļas 24. punkts.
- ¹¹⁸ Turpat, 25. punkts.
- ¹¹⁹ Turpat.

¹²⁰ Shift, Oxfam, Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016, p. 72.

¹²¹ European Commission and European External Action Service, Guidance on Due Diligence for EU Businesses to Address the Risk of Forced Labour in their Operations and Supply Chains, 2021, p. 7: https://media.business-humanrights.org/media/documents/tradoc_159709.pdf.

¹²² Direktīvas 50., 57. apsvēruma, 10. panta 6. punkts, 11. panta 7. punkts.

¹²³ Turpat.

¹²⁴ Direktīvas 50. un 57. apsvēruma.

¹²⁵ Eiropas Parlamenta 2020. gada 17. decembra rezolūcija par piespiedu darbu un uiguru stāvokli Sīndzjanas Uiguru autonomajā reģionā (2020/2913(RSP)): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0375_LV.html.

¹²⁶ Direktīvas 46. un 54. apsvēruma, 10. panta 2. punkta d. apakšpunkts, 11. panta 3. punkta e. apakšpunkts.

¹²⁷ BBC, Child labour behind global brands' best-selling perfumes - BBC World Service Documentaries: <https://www.youtube.com/watch?v=3295wEpmajo>.

¹²⁸ Direktīvas 46. un 54. apsvēruma.

¹²⁹ Re:Structure Lab, Forced Labour Evidence Brief: Commercial Contracts and Sourcing, Sheffield: Sheffield, Stanford, and Yale Universities, 2021, p. 14: <https://www.restructurelab.org/the-briefs>.

¹³⁰ ibid, p. 13.

¹³¹ World Bank, Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance: <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>.

¹³² Centrālās statistikas pārvaldes dati par 2022. gadu, sniegti tiesībsargam pēc pieprasījuma.

¹³³ Plašāk Shift, SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights, Busting The Myth That Bigger Is Always Better: <https://shiftproject.org/smes-and-the-corporate-responsibility-to-respect-human-rights/>.

¹³⁴ Pēc Eiropas Parlamenta Starptautiskās tirdzniecības komitejas lūguma sagatavotais pētījums: Aoife Hanley, Finn Ole Semrau, Frauke Steglich, Rainer Thiele, (Kiel Institute for the World Economy), The cumulative effect of due diligence EU legislation on SMEs, 2023, p. 14.

¹³⁵ Direktīvas 10. panta 5. punkts, 11. panta 6. punkts.

¹³⁶ Direktīvas 46. un 54. apsvēruma, Direktīvas 10. panta 2. punkta e. apakšpunkts, 11. panta 3. punkta f. apakšpunkts.

¹³⁷ turpat.

¹³⁸ Direktīvas 10. panta 5. punkts, 11. panta 6. punkts.

¹³⁹ Direktīvas 69. apsvēruma un 20. pants.

¹⁴⁰ turpat.

¹⁴¹ BSS Volkswirtschaftliche Beratung, Auswirkungen der CSDDD auf die Unternehmen, den Standort und den Wettbewerb in der Schweiz Vertiefte Analyse, 2023, p. xxix: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-99507.html>.

¹⁴² Eiropas Komisija, Eiropas zaļais kurss: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_lv

un Ilgtspējīgas attīstības mērķi:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_lv.

• The Danish Institute for Human Rights, How do the pieces fit in the puzzle? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights:

<https://www.humanrights.dk/publications/how-do-pieces-fit-puzzle-making-sense-eu-regulatory-initiatives-related-business-human>.

¹⁴³ • Taksonomijas regula: Eiropas Parlamenta un Padomes 2020. gada 18. jūnija Regula (ES) 2020/852 par regulējuma izveidi ilgtspējīgu ieguldījumu veicināšanai un ar ko groza Regulu (ES) 2019/2088;

• Platform on Sustainable Finance, Final Report on Minimum Safeguards, 2022, p. 6:

https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-10/221011-sustainable-finance-platform-finance-report-minimum-safeguards_en.pdf.

¹⁴⁴ • CSRD: Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 14. decembra Direktīva (ES) 2022/2464, ar ko attiecībā uz korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu groza Regulu (ES) Nr. 537/2014, Direktīvu 2004/109/EK, Direktīvu 2006/43/EK un Direktīvu 2013/34/ES;

• ESRS: Komisijas 2023. gada 31. jūlija deleģētā regula (ES) 2023/2772, ar ko Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/34/ES papildina attiecībā uz ilgtspējas ziņu sniegšanas standartiem;

• Ilgtspējas informācijas atklāšanas likuma likumprojekts: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/Ofec68d8-1fc8-4f9e-befe-c79abc35d123.

¹⁴⁵ Finanšu ministrija, Sagatavots Ilgtspējas informācijas atklāšanas likumprojekts:

<https://www.fm.gov.lv/lv/jaunums/sagatavots-ilgtspējas-informācijas-atklāšanas-likumprojekts> un Izskatīšanai valdībā iesniegts Ilgtspējas informācijas atklāšanas likumprojekts: <https://www.fm.gov.lv/lv/jaunums/izskatīšanai-valdība-iesniegts-ilgtspējas-informācijas-atklāšanas-likumprojekts>.

¹⁴⁶ Eiropas Parlamenta 2024. gada 23. aprīļa normatīvā rezolūcija par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes regulai par tādu produktu aizliegšanu Savienības tirgū, kas izgatavoti, izmantojot piespiedu darbu: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0309_LV.html.

¹⁴⁷ Piespiedu darba aizlieguma regulas 22. apsvēruma.

¹⁴⁸ • Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 12. jūlija Regula (ES) 2023/1542 par baterijām un bateriju atkritumiem, ar ko groza Direktīvu 2008/98/EK un Regulu (ES) 2019/1020 un atceļ Direktīvu 2006/66/EK;

• Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 31. maija Regulu (ES) 2023/1115, ar ko paredz noteikumus par to, kā Savienības tirgū darīt pieejamas un kā eksportēt no Savienības konkrētas ar atmežošanu un meža degradāciju saistītas pirmpreces un izstrādājumus, un ar ko atceļ Regulu (ES) Nr. 995/2010;

• Eiropas Parlamenta un Padomes 2017. gada 17. maija Regula (ES) 2017/821, ar ko paredz piegādes ķēdes pienācīgas pārbaudes pienākumus Savienības importētājiem, kuri importē konfliktu skartu un augsta

riska teritoriju izcelsmes alvu, tantalu un volframu, to rūdas un zeltu.

¹⁴⁹ Direktīvas 17. apsvērumš.

¹⁵⁰ UN Global Compact Network Germany, What makes stakeholder engagement meaningful? 5 insights from practice, 2022, p. 4: https://www.globalcompact.de/fileadmin/user_upload/Dokumente_PDFs/UN_GCD_Insights_Series_HR_Due_Diligence_Stakeholderengagement_english.pdf.

¹⁵¹ Global Compact Network Germany, twentyfifty Ltd., Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence, 2014, p. 13: https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf.

¹⁵² EFRAG, EFRAG IG 1: Materiality Assessment Implementation Guidance, 2024, FAQ 16, para. 201: https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=/sites/webpublishing/SiteAssets/IG+1+Materiality+Assessment_final.pdf.

¹⁵³ Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016, p. 97.

¹⁵⁴ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 9.

¹⁵⁵ AA1000 AccountAbility Stakeholder Engagement Standard, 2015, pp. 20 -- 22: https://www.accountability.org/static/940dc017198458fed647f73ad5d47a95/a1000ses_2015.pdf.

¹⁵⁶ OECD Vadlīniju II nodaļas (Pamatnostādnes) komentāru sadaļas 28. punkts.

¹⁵⁷ Turpat.

¹⁵⁸ ANO Pamatprincipu 18. principa komentārs.

¹⁵⁹ Gita Miruškina, Kā cilvēki tiek vervēti darbam ārvalstīs, 2020, 29. lpp: http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/cape_petijums_lat_gita_miruskina_final.pdf.

¹⁶⁰ OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, Q9.

¹⁶¹ ANO Pamatprincipu 18. principa komentārs.

¹⁶² OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, Q11.

¹⁶³ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 11.

¹⁶⁴ Skat. ANO Pamatprincipu 18. principa komentāru.

¹⁶⁵ OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 44.

¹⁶⁶ *ibid.*, p. 43.

¹⁶⁷ *ibid.*, p. 44.

¹⁶⁸ Ethical Trade Norway, Engaging stakeholders in due diligence: A beginner's roadmap for small and medium sized companies (SME's), 2020, p. 2: https://etiskhandel.no/wp-content/uploads/2020/12/1.Roadmap_Engaging-stakeholders-in-DD-09.12.20.pdf.

¹⁶⁹ ANO Pamatprincipu 14. un 24. principi; Shift, FAQs: on the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D), 2024, p. 2: <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2024/04/CS3D-FAQ-April.pdf>.

¹⁷⁰ Shift, Oxfam, Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016, p. 52; Direktīvas 44. apsvērumš, 3. panta 1. punkta I. un

v. apakšpunkts. Piemēri pieejami: The Danish Institute for Human Rights, Analysing Impacts Practitioner Supplement, 2016, p. 11: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/phase_3/phase_3_analysing_impacts_prac_sup_final_jan2016.pdf.

¹⁷¹ Sequeira, Debra, Warner, Michael, Stakeholder engagement: a good practice handbook for companies doing business in emerging markets, 2007, p. 69: <http://documents.worldbank.org/curated/en/579261468162552212/Stakeholder-engagement-a-good-practice-handbook-for-companies-doing-business-in-emerging-markets>.

¹⁷² OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, p. 21.

¹⁷³ Skat: Pasaules Bankas definīciju: <https://www.worldbank.org/en/topic/indigenouspeoples>.

¹⁷⁴ ILO, Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future, 2020, p. 13: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_735607/lang-en/index.htm.

¹⁷⁵ OHCHR, Land-grabbing in Asia displaces indigenous peoples and destroys environment, says UN rights expert: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/09/land-grabbing-asia-displaces-indigenous-peoples-and-destroys-environment>.

¹⁷⁶ ANO Ekonomikas un sociālo lietu padomes Vispārējais komentārs Nr. 24 (2017) par valstu pienākumiem atbilstoši Starptautiskajam paktam par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām uzņēmējdarbības kontekstā, 17. punkts: <https://undocs.org/E/C.12/GC/24>; UN Global Compact, A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2013, p. 25: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues/doc%2Fhuman_rights%2FIndigenousPeoples%2FBusinessGuide.pdf; ANO Pamatiedzīvotāju tiesību deklarācija, 10. un citi panti: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Declaration_indigenous_en.pdf (latviešu valodā: <https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/declaration-rights-indigenous-peoples>).

¹⁷⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2023/1115 ar ko paredz noteikumus par to, kā Savienības tirgū darīt pieejamas un kā eksportēt no Savienības konkrētas ar atmežošanu un meža degradāciju saistītas pirmpreces un izstrādājumus, un ar ko atceļ Regulu (ES) Nr. 995/2010 (Atmežošanas regula) 10. panta 2. punkts un attiecīgie apsvērumi.

¹⁷⁸ Business & Human Rights Resource Centre, People power under pressure: Human rights defenders & business in 2023: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/hrds-2023/people-power-under-pressure-human-rights-defenders-business-in-2023>.

¹⁷⁹ Business & Human Rights Resource Centre, In Focus: Human Rights Defenders in Eastern Europe and Central Asia: <https://www.business->

humanrights.org/en/blog/in-focus-human-rights-defenders-in-eastern-europe-and-central-asia/.

¹⁸⁰ Special Rapporteur on human rights defenders, The Commentary to the Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms, July 2011, p. 18: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Defenders/CommentarytoDeclarationondefendersJuly2011.pdf>.

¹⁸¹ Special Rapporteur on the situation of human rights defenders, Final warning: death threats and killings of human rights defenders, A/HRC/46/35, 2020, para. 10: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F46%2F35&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.

¹⁸² Skat. Latvijas Mediju ētikas padomes semināra "Mediju aizsardzība pret SLAPP" ierakstu: <https://esma.la.lv/lv/telpas/kaminzale-2-stava/pasakumi/diskusija-par-mediju-aizsardzibu-pret-slapp-strategic-lawsuit-against-public-participation>; Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu ombuds, Stratēģiskā tiesvedība pret publisku līdzdalību (SLAPP) - viens no žurnālistu vajāšanas un apkļusināšanas veidiem: <https://www.seplp.lv/lv/strategiska-tiesvediba-pret-publisku-lidzdalibu-slapp-viens-no-zurnalistu-vajasanas-un-apklusinasanas-veidiem>.

¹⁸³ OBC Transeuropa, SLAPPs: Strategic Lawsuits Against Public Participation: <https://www.balkanicaucaso.org/eng/ECPMF/ECPMF-news/SLAPPs-Strategic-Lawsuits-Against-Public-Participation-198695#1>.

¹⁸⁴ Plašāk par stratēģisko tiesvedību pret publisko līdzdalību būtību un pazīmēm: Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2024)2 of the Committee of Ministers to member States on countering the use of strategic lawsuits against public participation (SLAPPs), 2024: <https://rm.coe.int/0900001680af2805>.

¹⁸⁵ Plašāk par to, kas būtu sagaidāms no uzņēmumiem saistībā ar cilvēktiesību aizstāvju tiesību ievērošanu: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders, A/HRC/47/39/Add.2, 2021, p. 43: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN.pdf>

¹⁸⁶ *ibid.*, p. 18.

¹⁸⁷ Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the UN Human Rights Council, Business and Human Rights: Towards Operationalizing the 'Protect, Respect and Remedy' Framework, Doc. A/HRC/11/13, 22 April 2009, para. 46 <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F11%2F13&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.

¹⁸⁸ Skat., piemēram, Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 10. maija spriedumu lietā Nr. A420181220.

¹⁸⁹ Shift Workshop Report No. 3, Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement, 2013, p. 16: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/08/Shift_stakeholderengagement2013.pdf.

¹⁹⁰ Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016, p. 98.

¹⁹¹ OECD Rūpības pienākuma ieteikumi, Q8.

¹⁹² EFRAG, EFRAG IG 1: Materiality Assessment Implementation Guidance, 2024, FAQ 16, para. 201.

¹⁹³ Swedbank blogs, Ieinteresēto personu iesaistes nozīme ilgtspējas ziņošanā: <https://blog.swedbank.lv/esg-skola/ieintereseto-personu-iesaiste-8928>; un Biznesa ilgtspējas padome u.c., Ceļā uz izcilību ilgtspējas ziņošanā, 2024, 59. lpp.: <https://blog.swedbank.lv/celvis-ilgtspejas-zinosana-1>.

¹⁹⁴ ESRS, ESRS I, 3.4. daļas 45. punkts.

¹⁹⁵ Beata Faracik, Stakeholder engagement role in ensuring respect for human rights, 2024: <https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2024/03/2.4.-beata-faracik.pdf>.

¹⁹⁶ Global Compact Network Germany, twentyfifty Ltd., Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence, 2014: https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf.

¹⁹⁷ Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, 2016: https://www.businessrespecthumanrights.org/image/2016/10/24/business_respect_human_rights_full.pdf.

¹⁹⁸ The Danish Institute for Human Rights, Cross-cutting Stakeholder Engagement, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, 2020: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/stakeholder-engagement>.

¹⁹⁹ Direktīvas 65. apsvēruma, 13. pants.

²⁰⁰ Direktīvas 13. panta 2. punkts.

²⁰¹ Direktīvas 65. apsvēruma, 13. panta 4. un 7. punkts.

²⁰² Direktīvas 65. apsvēruma, 13. panta 6. punkts.

²⁰³ Direktīvas 7. panta 2. punkts.

²⁰⁴ Direktīvas 13. panta 3. punkts.

²⁰⁵ Direktīvas 59. apsvēruma, 14. panta 1. punkts.

²⁰⁶ Direktīvas 19. panta 2. punkta g. apakšpunkts.

²⁰⁷ Direktīvas 20. panta 1. un 2. punkts.

²⁰⁸ Iekšlietu ministrija, Pieci padomi, kā pamanīt cilvēku tirdzniecības pazīmes: <https://www.iem.gov.lv/lv/jaunums/pieci-padomi-ka-pamanit-cilveku-tirdzniecibas-pazimes>.

²⁰⁹ Latvijas Pilsoniskā alianse, Pilsoniskās sabiedrības organizāciju sektors Latvijā, 2024, 14., 24. lpp https://nvo.lv/uploads/psa_sektors_latvija_versija_29.pdf.

²¹⁰ Cēsu novada pašvaldības nevalstisko organizāciju tīmekļa vietne: <https://www.cesis.lv/lv/atbalsts/socialais-dienests/nvo-atbalsts-iedzivotajiem/nvo-atbalsts-un-kontakti/>; Valmieras novada pašvaldības nevalstisko

organizāciju tīmekļa vietne: <https://www.valmierasnovads.lv/sabiedriba/sabiedribai/nevalstiskas-organizacijas/>.

²¹¹ Gita Miruškina, Kā cilvēki tiek vervēti darbam ārvalstīs, 2020.

²¹² Plašāk par sociālo rehabilitāciju: <https://www.siva.gov.lv/lv/pakalpojumi/socialas-rehabilitacijas-pakalpojumi-cilveku-tirdzniecibas-upurim>.

²¹³ Finanšu nozares asociācija, Vadlīnijas par finanšu pakalpojumu piekļūstamību, 2023: <https://www.financelatvia.eu/news/finansu-nozares-asociacija-izstradajusi-vadlinijas-finansu-pakalpojumu-pieklustamibas-veicinasanai/>; šīs asociācijas video ar piemēriem: https://www.youtube.com/watch?v=laZqEjplX8g&list=PL0oE_fAgfnGjd7XbKhT0cr0Sgk0wKZqS.

²¹⁴ Sajūtu pusdienas: <https://www.sajutupusdienas.lv/>.

²¹⁵ Tiesībsargs: Mobilo sakaru operatori atsaucas tiesībsarga aicinājumam informēt bērnu vecākus par satura filtru uzstādīšanu: <https://www.tiesibsargs.lv/news/tiesibsargs-mobilo-sakaru-operatori-atsaucas-tiesibsarga-aicinajumam-informet-bernu-vecakus-par-satura-filtru-uzstadisana/>.

²¹⁶ Latvijas Platforma attīstības sadarbībai, Ilgtspējīgas attīstības mērķi: es, kopiena, valsts un pasaule: <https://lapas.lv/resources/metodikas-un-rokasgramatas/20-metodika-nodarbibam-par-ilgtspējīgas-attīstības-merkiem/Metodiskais-materi%C4%81ls-IAM.pdf>.

²¹⁷ Zaļā brīvība, Taps labās prakses vadlīnijas saules parku attīstībai: <https://www.zalabriviba.lv/taps-labas-prakses-vadlinijas-saules-parku-attistibai/>.

²¹⁸ Zaļā brīvība, Wind4Bio: paaugstināt vēja enerģijas sociālo akceptu: <https://www.zalabriviba.lv/projekti/wind4bio/> un <https://wind4bio-project.eu/>.

²¹⁹ Pasaules dabas fonds Latvijā, Korporatīvā sadarbība: <https://lv-pdf.panda.org/iesaieties/sadarbiba/uznemumi/>.

²²⁰ EU Platform of Diversity Charters: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives/eu-platform-diversity-charters_en.

²²¹ Direktīvas 24. apsvērumš.

²²² Anti-Slavery International, Modern slavery advisory services: <https://www.antislavery.org/take-action/companies/advisory-services/>.

²²³ Verité, Services: <https://verite.org/services/>.

²²⁴ Know the Chain projekta ziņojums par uzņēmumu HP Inc.: https://knowthecchain.org/wp-content/uploads/HP_Inc_Final_092616.pdf.

²²⁵ Skat., iepriekš atsaucēs norādītās publikācijas, kā arī raksta piemēru: Umpula Emmanuel, Dummett Mark, The Blood Cobalt Narrative: Addressing Human Rights Concerns or Scaremongering? Business and Human Rights Journal, 2024: <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.4>.

²²⁶ Piemēram, BBC, Luxury perfumes linked to child labour, BBC finds: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-68172560.amp>.

²²⁷ Skat., piemēram, brīvpieejas akadēmisko žurnālu Business and Human Rights Journal: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal>.

²²⁸ Global Rights Index 2024: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=en>.

²²⁹ CSR Risk Check: <https://www.mvorisicochecker.nl/en>.

²³⁰ UNDP, The Human Rights Self-Assessment (HRSA) Training Tool: <https://hrdd-assessment.org/human-rights-risks/>.

²³¹ Economic Policy Institute, Policies for states and localities to fight oppressive child labor, The recent upsurge in oppressive child labor: <https://www.epi.org/publication/fight-oppressive-child-labor/>; Forbes, Forced Labor May Be Common In The U.S. Food Chain, New Study Says: <https://www.forbes.com/sites/willskipworth/2023/07/24/forced-labor-may-be-common-in-the-us-food-chain-new-study-says/>.

²³² Shift, Business Model Red Flags: <https://shiftproject.org/redflags>.

²³³ Direktīvas 3. panta 1. punkta n. apakšpunkts.

²³⁴ GANHRI: <https://ganhri.org/membership/>.

²³⁵ ENNHRI: <https://ennhri.org/our-members/>.

²³⁶ ILO, ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: <https://www.ilo.org/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/areas-work/ilo-helpdesk-business-international-labour-standards>.

²³⁷ Skat., piemēram, Polish Institute for Human Rights and Business publikāciju How (not) to Do Business and Human Rights in Central and Eastern Europe and Central Asia. Case Studies, 2023: <https://pihrb.org/wp-content/uploads/2023/06/PIHRB-WPS-1-2023-How-not-to-do-business-and-human-rights-in-CEE-CA.pdf>.

²³⁸ Partner Africa: <https://www.partnerafrica.org/audit-services/>.

²³⁹ B Corp: <https://www.bcorporation.net/en-us/>.

²⁴⁰ Business & Human Rights Resource Centre, Is the Auditing and Certification Industry Fit for Human Rights Due Diligence?: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/is-the-auditing-and-certification-industry-fit-for-human-rights-due-diligence/>; The European Centre for Constitutional and Human Rights, Human rights fitness of the auditing and certification industry?, 2021: <https://www.ecchr.eu/en/publication/human-rights-fitness-audits/>.

²⁴¹ Skat. plašāk The Danish Institute for Human Rights tiešsaistes rīkā Methodologies for assessing business respect for human rights: <https://www.humanrights.dk/tools/methodologies-assessing-business-respect-human-rights>.

²⁴² ANO Globālā līguma tīklu tīmekļa vietne: <https://unglobalcompact.org/engage-locally/about-local-networks>.

²⁴³ Skat., piemēram, projekta tīmekļa vietni: Global Compact Network Netherlands, Oxfam and Shift, Doing business with respect for human rights: <https://www.businessrespecthumanrights.org/>, kā arī UN Global Compact Network Sweden YouTube kanālā pieejamo pasākumu ierakstus: <https://www.youtube.com/@unglobalcompactnetworkswed756>.

²⁴⁴ ANO Pamatprincipu 11. principa komentārs.

²⁴⁵ Skat. Latvijas Nacionālā kontaktpunkta atbildīgai uzņēmējdarbībai (Latvijas NKP) tīmekļa vietni:

<https://www.mfa.gov.lv/lv/oecd-vadlinijas-daudznacionaliem-uznemumiem-par-atbildigu-uznemejdarbibu> un novērtējumu, kurā ir pārskats par tā darbību: <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/national-contact-point-peer-reviews-latvia.pdf>.

²⁴⁶ Ārlietu ministrija, ES konflikta minerālu regula: pārbaudes prasības importētājiem: <https://www.mfa.gov.lv/lv/es-konflikta-mineralu-regula-parbaudes-prasibas-importetajiem>.

²⁴⁷ Informācija par FLOW projektu: <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/projekts-nelikumigu-lidzeklu-plusmu-un-upuru-atklasanas-sarezgijumi-darba-ekspluatācijas-gadījumos-flow>.

FLOW projekta publikācijas:

- Netīrais bizness: http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/net%C4%ABrais_bizness_atkl%C4%81jot_darbas_p%C4%93ka_ekspluat%C4%81cijas_biznesa_modeli.pdf.
- Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība: http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_piegades-keses-atbildiga-parvaldiba.pdf.
- Normative Framework Guide: http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/heuni_publication_series_94_flow_normative_framework.pdf.

²⁴⁸ Sabiedrības integrācijas fonda (SIF) dažādības tīmekļa vietne: <https://www.dazadiba.lv/>.

²⁴⁹ SIF iniciatīva Ģimenei draudzīga darbavietā: <https://vietagimenei.lv/gimenei-draudziga-darbavietai/>.

²⁵⁰ Finanšu izlūkošanas dienests (FID), Cilvēku tirdzniecība un tās rezultātā iegūto līdzekļu legalizācija, 2022: https://fid.gov.lv/uploads/files/2022/1FID_P%C4%93t%C4%ABjums_Cilv%C4%93ku%20tirdzniec%C4%ABba%20un%20NILL_23032022.pdf.

²⁵¹ FID informatīvi izglītojošā kampaņa “Nozieguma pēdas nevar atmazgāt”: <https://vieglanauda.lv/>.

²⁵² FID, sankcijas: <https://sankcijas.fid.gov.lv/>.

²⁵³ UNDP, Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide, 2022, p. 21: <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

²⁵⁴ OECD, Responsible business conduct implications of Russia's invasion of Ukraine, 2023, p. 1: <https://doi.org/10.1787/f222a4d1-en>.

²⁵⁵ Valsts meža dienesta (VMD) publikācijas:

- 1) ES Kokmateriālu regula: <https://www.vmd.gov.lv/lv/es-kokmaterialu-regula>;
- 2) Nelegāla mežistrāde pasaulē, augsta riska valstis, kokmateriālu un koka izstrādājumu imports un ES Kokmateriālu regula: <https://www.zm.gov.lv/lv/nelega-la-mezistrade-pasaule-augsta-riska-valstis-kokmaterialu-un-koka-izstradajumu-imports-un-es-kokmaterialu-regula>;
- 3) Jaunumi: <https://www.vmd.gov.lv/lv/jaunumi-0>.

²⁵⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 31. maija Regula (ES) 2023/1115, ar ko paredz noteikumus par to, kā Savienības tirgū darīt pieejamas un kā eksportēt no Savienības konkrētas ar atmežošanu un meža degradāciju saistītas pirmpreces un izstrādājumus, un ar ko atceļ Regulu (ES) Nr. 995/2010.

²⁵⁷ Valsts vides dienests (VVD), Ražotāju paplašinātās atbildības sistēmas: <https://www.vvd.gov.lv/lv/razotaju-u-paplasinatas-atbildibas-sistemas>.

²⁵⁸ Labklājības ministrija, ANO Globālais līgums un korporatīvā sociālā atbildība: <https://www.lm.gov.lv/lv/ano-globalais-ligums-un-korporativa-sociala-atbildiba>.

²⁵⁹ Skat., piemēram, Labklājības ministrija, Vides un pakalpojumu piekļūstamība: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/17349/download>.

²⁶⁰ Valsts darba inspekcijas (VDI) kampaņas 2023 “Esi drošs, ka darbs ir drošs” materiāli: <https://www.vdi.gov.lv/lv/kampana-2023-esi-dross-ka-darbs-ir-dross>.

²⁶¹ Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) informācija darba devējiem: <https://www.nva.gov.lv/lv/darba-devejiem-0>.

²⁶² Patērētāju tiesību aizsardzības centra (PTAC) vadlīnijas: <https://www.ptac.gov.lv/lv/vadlinijas-komersantiem>.

²⁶³ PTAC Vadlīnijas paziņojumu par vidi izmantošanai komercpraksē, 2017: <https://www.ptac.gov.lv/lv/medi-a/124/download?attachment>.

²⁶⁴ Datu valsts inspekcijas (DVI) rekomendācijas un vadlīnijas: <https://www.dvi.gov.lv/lv/dvi>; DVI skaidrojumi #DVIskaidro: <https://www.dvi.gov.lv/lv/dviskaidro>.

²⁶⁵ DVI, #DVIskaidro “Darbinieku “izsekošana” attālinātā darba laikā”: <https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-darbinieku-izsekosana-attalinata-darba-laika>.

²⁶⁶ Skat., piemēram, Tieslietu ministrijas semināra ierakstu: <https://www.tm.gov.lv/lv/notikums/seminars-direktivas-priekslukums-par-uznemumu-pienacigurupibu-attieciba-uz-ilgtspeju>.

²⁶⁷ Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome: <https://www.tm.gov.lv/lv/korporativa-parvaldiba>.

²⁶⁸ Finanšu ministrija, Pirmie 7 soļi ilgspējas ziņošanā: <https://www.fm.gov.lv/lv/pirmie-7-soli-ilgtspejas-zinosana>.

²⁶⁹ Tiesībsarga resursu datubāze: <https://www.tiesibsarga.lv/resursu-datubaze/>.

²⁷⁰ Cilvēktiesību gids: <https://www.cilvektiesibugids.lv/temas>.

²⁷¹ Mediatori: <https://sertificetimediatori.lv/mediatori/>.

²⁷² Plašāk CSR Latvijā: <https://csrlatvia.lv/par-mums/>.

²⁷³ Plašāk InCSR: <https://www.incsr.eu/>.

²⁷⁴ Biznesa ilgspējas padome: <https://blog.swedbank.lv/ilgtspeja-prakse/biznesa-ilgtspejas-padome-8363>.

²⁷⁵ Skat., piemēram, Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK), Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos: <https://lddk.lv/atbalsts-biznesam/partneriba-un-lidzdaliba-es-projektos/wellness-sektora-prasmju-attistiba/>; Latvijas darba devēji zaļajai un digitālajai pārejai: <https://lddk.lv/atbalsts-biznesam/partneriba-un-lidzdaliba-es-projektos/latvijas-darba-deveji-zaļajai-un-digitalajai-parejai/>.

²⁷⁶ LDDK, ANO Globālā līguma kustības principi: <https://lddk.lv/par-lddk-parstavniecibas/starptautiska-parstavnieciba/un-globalcompact/>.

²⁷⁷ Council of Europe, Course on Business and Human Rights: <https://help.elearning.ext.coe.int/course/view.php?id=1760>.