



Izpētes darbs par tēmu

“Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā: saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā”

mag.iur.Gita Miruškina

biedrības “Patvērums “Drošā māja”” juriste

**Baltijas jūras valstu padomes Projektu atbalsta
fonda līdzfinansētais projekts CAPE**

**“Kompetenču veidošana, palīdzības sniegšana
un kriminālvajāšana darba ekspluatācijas
gadījumos Baltijas jūras reģionā”**

2020

Saturs

| | |
|---|----|
| JĒDZIENU SKAIDROJUMS..... | 3 |
| KOPSAVILKUMS..... | 5 |
| SUMMARY..... | 9 |
| IEVADS..... | 13 |
| IZPĒTES DARBA METODOLOĢIJA | 15 |
| IZPĒTES DARBA REZULTĀTI | 18 |
| Normatīvo aktu apkopojums un analīze | 18 |
| Upuru tipoloģija..... | 27 |
| Upuru psiholoģiskais raksturojums..... | 28 |
| Darbā pieņemšanas prakses upuru izcelsmes valstīs | 30 |
| Upuru vervēšana – ekspektācijas un realitāte | 31 |
| Kompetento institūciju saskarsme ar piespiedu darba un darba ekspluatācijas gadījumiem..... | 45 |
| Šķēršļi un nepilnības tiesību aktos un praksē – kompetento iestāžu vērtējums..... | 49 |
| Mehānismi darbaspēka ekspluatācijas mazināšanai un apkarošanai | 52 |
| Sabiedrisko mediju (ziņu) portālu satura analīze | 54 |
| SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI | 60 |

Šis ziņojums ir paredzēts tikai vispārējai informācijai. Baltijas jūras valstu padome nesniedz nekādas garantijas attiecībā uz šīs publikācijas informācijas precizitāti vai pilnīgumu. Šeit izteiktie viedokļi, secinājumi, interpretācijas un secinājumi ir autoru viedoklis un ne vienmēr pārstāv Baltijas jūras valstu padomes oficiālo nostāju.

JĒDZIENU SKAIDROJUMS

Lai labāk izprastu izpētes darbā analizētos procesus, parādības un situācijas, kurās personas ir iekļuvušas, ir nepieciešams skaidrot šo procesu centrālos jēdzienus.

Cilvēktirdzniecība – ekspluatācijas nolūkā izdarīta personu savervēšana, pārvadāšana, nodošana, slēpšana, izmitināšana vai saņemšana, lietojot vardarbību vai draudus, vai aizvešanu ar viltu vai izmantojot personas atkarību no vainīgā vai tās ievainojamības vai bezpalīdzības stāvokli, vai arī dodot vai saņemot materiāla vai citāda rakstura labumus, lai panāktu tās personas piekrišanu tirdzniecībai, no kuras ir atkarīgs cietušais. (Krimināllikuma 154.² pants (1)).

Ekspluatācija – personas iesaistīšana prostitūcijā vai cita veida seksuālā izmantošanā, piespiešana veikt darbu, sniegt pakalpojumus vai izdarīt noziedzīgus nodarījumus, turēšana verdzībā vai citās tai līdzīgās formās (parādu verdzība, dzimtbūšana vai personas cita veida piespiedu nodošana citas personas atkarībā), turēšana kalpībā vai arī personas audu vai orgānu nelikumīga izņemšana (Krimināllikuma 154.² pants (3)).

Ievainojamības stāvoklis – tiek izmantoti apstākļi, kad personai nav citas reālas vai pieņemamas izvēles, kā vien pakļauties ekspluatācijai (Krimināllikuma 154.² pants (4)).

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs jeb pagaidu darba aģentūra – uzņēmumi, kuri iesaista ieinteresētās puses trīspusējās nodarbinātības attiecībās, kurās piedalās uzņēmums, kuram ir nepieciešams darbinieka sniegts atbalsts uz noteiktu laiku, darbinieks un aģentūra. (pienākumus un tiesības regulē LR Darba likums).

Upuris – MK noteikumi Nr. 344 paredz kārtību, kādā persona (tajā skaitā arī darba ņēmējs migrants) tiek atzīta par cilvēku tirdzniecības upuri. Noteikumi paredz kritēriju sarakstu, kurā ietilpst arī piespiedu darbs, darba ekspluatācija. *MK noteikumu Nr. 344 otrā pielikuma 3. punkts skaidro:*

Komisija noskaidro, vai ir bijusi personas ekspluatācija un vai ir bijis nolūks personu ekspluatēt:

3.2. piespiešana veikt darbu, sniegt pakalpojumu vai izdarīt noziedzīgus nodarījumus:

3.2.1. persona bija nodarbināta pret pašas gribu;

3.2.2. persona pēc brīvas gribas nevarēja pamest nodarbošanos vai mainīt darbu;

3.3. turēšana verdzībā, kalpībā vai citās tām līdzīgās nebrīves formās (parādu verdzība, dzimtbūšana vai personas cita veida piespiedu nodošana citas personas atkarībā);

3.3.1. persona bija parādā cilvēku tirgotājam vai ar viņu saistītām personām vai no viņas tika iekasēta daļa ienākumu (piemēram, par mājokli, par pārtiku, par transportu);

3.3.2. persona nevarēja brīvi rīkoties ar saviem ienākumiem;

3.3.3. personai pret pašas gribu vai nesamērīgā apjomā bija jāveic darbi vietā, kur viņa pastāvīgi tika turēta;

Migrācija – cilvēku un grupu pārvietošanās, ko ietekmē tādi faktori, kā laiks, vieta un veids, tāpēc var izdalīt sekojošu tipoloģiju¹:

| TELPA | LAIKS | VEIDS/IZTEIKSME |
|---|---------------------|---|
| Lokālā migrācija | Pagaidu migrācija | Personīgā tīkla migrācija (brauc pie kāda pazīstama) |
| Reģionālā/nacionālā migrācija | Cirkulārā migrācija | Organizatoriskā jeb ne personīgā tīkla (darbs, karjera) |
| Starptautiskā/starpkontinentālā migrācija | Galīgā migrācija | Migrācija vienatnē (bez tīkliem) |

Šāds iedalījums paredz, ka migrācijai var būt dažādi veidi. Darba ņēmēji migranti Latvijā ir tā migrantu grupa, kura pārvietojas starptautiski (izpētes darbā visbiežāk no trešajām valstīm uz Eiropu), cirkulāri (piemēram, sezonāli) un organizatoriski (lai strādātu).

Vervēšana – cilvēku tirdzniecības mehānisms, kad persona tiek iesaistīta cilvēku tirdzniecībā, veicot savstarpējas sarunas, izmantojot trešās personas, ievieojot darba piedāvājuma sludinājumus un tml.²

Vervētājs – persona, kas veic vervēšanu.

¹ Remud A. (2010) Refreshing the Typology of Migration Systems. A Reformulation Based on the Case of Early Nineteenth – Century Geneva, <https://epc2010.princeton.edu/papers/100146>

² Agatina M. (2017) Cilvēku tirdzniecības jēdziens, http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/maijs_agatina-prezentacija.pdf

KOPSAVILKUMS

Izpētes darba mērķis ir atklāt saistību starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Izpētes darba objekts ir personas, kuras ir saskārušās ar piespiedu darbu un/vai darbaspēka ekspluatāciju, kā arī kompetento iestāžu eksperti. Izpētes darba autores uzdevumi mērķa sasniegšanai ir atklāt, kādas darbā iekārtošanās prakses pastāv darba ņēmēju migrantu izcelsmes valstīs, kā šīs prakses atvieglo darbaspēka ekspluatāciju Latvijā, noskaidrot darbaspēka ekspluatācijas riskam pakļautās mērķa grupas, kādas ir darba ņēmēju migrantu ekspektācijas un sastaptā realitāte, kāda ir kompetento iestāžu pieredze un prakses ar darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem, un kādus šķēršļus eksperti saredz, kas apgrūtina darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas novēršanu.

Apkopojot jomu regulējošos normatīvos aktus, tika secināts, ka cilvēku tirdzniecība darbaspēka ekspluatācijas nolūkā normatīvajos aktos netiek minēta un tas ir salīdzinoši jauns termins. Otrkārt, tika secināts, ka, sakārtojot migrāciju un darba tiesības regulējošos normatīvos aktus, mazināsies darba ekspluatācijas kā cilvēku tirdzniecības formas riski.

Kopumā pētījuma mērķa grupas pārstāvji atklāj, ka pastāv kopsakarība starp to, kādas darbā pieņemšanas prakses ir darba ņēmēju migrantu izcelsmes valstīs (un to atšķirības ar darbā iekārtošanās praksēm Latvijā un pārējā Eiropā) un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā.

Darbā iekārtošanās praksi darba ņēmēju migrantu izcelsmes valstīs (Tadžikistāna, Uzbekistāna, Indija) raksturo (a) neformāls un nesistemātisks process, (b) darba meklēšana tikai caur pazīstamiem kontaktiem, (c) mutiska vienošanās par darbu (un visiem ar to saistītiem apstākļiem), (d) paļaušanās un uzticēšanās tautiešiem un viņu sniegtajai informācijai (informācija netiek pārbaudīta).

Izpētes darbā tika atklāts, ka darbā iekārtošanās prakses darba ņēmēju migrantu izcelsmes valstīs atvieglo viņu ekspluatēšanu darbam Latvijā, jo (a) darba ņēmēji migranti nepieprasa darba līgumu un citus dokumentus, (b) uzticas visai informācijai, ko apgalvo vervētājs, īpaši, ja vervētājs ir cietušā tautietis, (c) nepārzina informāciju par darbā iekārtošanu un nodarbinātības nosacījumiem Latvijā un (d) pieļauj darba organizēšanu neformālā veidā (nav darba laika un darba algas uzskaites, darba drošība un tml.).

Praktiski visi darba ņēmēji migranti, kuri ir cietuši no darbaspēka ekspluatācijas Latvijā, vervētājiem ir maksājuši naudas summas līdz pat 3000 eiro par darbā iekārtošanu Latvijā.

Izpētes rezultātā ir identificētas piecas galvenās darba ņēmēju migrantu ekspektācijas un attiecīgi sastaptā realitāte attiecībā uz viņu nodarbinātību Latvijā. Pirmkārt, tā ir darba alga. Darba ņēmējiem migrantiem ir solīta konkrēta un regulāri izmaksāta alga, tomēr realitātē alga tika izmaksāta neregulāri (vai nemaz), nepamatoti (par ko tiek maksāts), nepietiekami, algu samazinot ar mākslīgi radītiem parādiem, soda naudām un citiem ieturējumiem (par dzīvesvietu, apģērbu, pārtiku) un radot parādu verdzību. Otrkārt, tā ir dzīvesvieta. Darba ņēmējiem migrantiem tika solīta pienācīga un apmaksāta dzīvesvieta, tomēr realitātē viņi tika izmitināti nepiemērotos un bieži vien antisanitāros apstākļos (pagrabos, vecu veikalu zālēs, turpat ražošanas cehā, uz veciem matračiem un tml.), par tiem veicot ieturējumus no darba algas. Trešā ekspektācija ir darba pienākumi. Darba ņēmēji migranti ir gaidījuši vienu konkrētu darba devēju ar konkrētiem darba pienākumiem (piemēram, atslēdznieks), tomēr realitātē viņi tika iesaistīti darbinieku nomas biznesā, tiekot iznomāti daudziem darba devējiem dažādās profesijās. Iznomāšanas process darba ņēmējiem migrantiem nav bijis skaidrots, nav bijis saprotams, paredzams un pašu izvēlēts. Ceturtais apstāklis, kas tika sagaidīts no darba Latvijā ir darba apstākļi. Solīto konkrēto un pienācīgo darba pienākumu un apstākļu vietā darba ņēmēji migranti piedzīvoja garas darba stundas (līdz pat 18 stundām dienā), nenormētu un neprognozējamu darba laiku, bez iespējām ņemt brīvdienas, vai gluži otrādi – piespiedu dīkstāvi uz nenoteiktu laiku. Darba apstākļus raksturo arī draudu izteikšana un fiziskas vardarbības pielietošana, ar mērķi nodarbinātos piespiest veikt noteiktos darba pienākumus noteiktajos apstākļos. Savukārt piektais apstāklis, kas tika sagaidīts, bija nokārtota dokumentācija, kas nodrošina legālu nodarbinātību Latvijā. Darba ņēmēji migranti, maksājot pakalpojuma maksu, sagaidīja, ka vīza, ceļošanas dokumenti, uzturēšanās atļaujas un citi nepieciešamie dokumenti būs nokārtoti bez papildus maksas no darbā iekārtotāja. Realitātē tiek nokārtota tikai vīza un nopirktas biļetes. Par citu dokumentu izgatavošanu tiek pieprasītas papildus maksas (ieturējumi no darba algas), tie nodarbinātajiem nereti netiek izsniegti (pases un uzturēšanās atļaujas), savukārt darba līgumi, iesniegumi un citi dokumenti bez skaidrojuma ir jāparaksta latviešu valodā. Kompetento iestāžu ekspertu viedokļi atklāj, ka visbiežākā saskarsme ar potenciālajiem darbaspēka ekspluatācijas upuriem ir Valsts darba inspekcijai, Informācijas centram iebraucējiem un Valsts policijai. Visretākā saskarsme ir Nodarbinātības valsts aģentūrai, Latvijas Būvnieku nozares arodbiedrībai un darba devējiem. Kompetento iestāžu pieredze atklāj, ka potenciālos darbaspēka ekspluatācijas gadījumus vieglāk ir saredzēt un novērst gadījumos, kad vairākas iestādes sadarbojas. Valsts iestādes ir spējīgas rīkoties tikai savas

kompetences ietvaros, tāpēc sadarbība ar citām iestādēm palielina resursu un rīcību daudzumu, ko var izmantot, lai darbaspēka ekspluatācijas gadījumus gan saredzētu, gan novērstu.

Izpētes darbā atklājas, ka, lai novērstu darba ņēmēju migrantu ekspluatāciju Latvijā, pastāv dažādi šķēršļi. Pirmkārt, tās ir nepilnības normatīvajos aktos. Galvenās normatīvo aktu nepilnības, uz kurām norāda eksperti, ir Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes prasības pret darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem, kad tie nodarbina personas no trešajām valstīm, radot situāciju, kad nav iespējams izsekot, pie kura darba devēja migrants ir nodarbināts, kā arī terminu „minimālā darba alga” un „finanšu apjoms, kas nepieciešams ārzemniekam” pieļautā interpretācija. Otrkārt, darbaspēka ekspluatācijas apkarošanu apgrūtina tas, ka nereti tā ir starptautiska ķēde, kur Latvija ir tikai viens no posmiem, un sadarbības komplicētība ar citu valstu kompetentajām iestādēm. Treškārt, eksperti atklāj, ka arī kultūratšķirības, kas pastāv starp darba ņēmējiem migrantiem un vietējo kopienu, apgrūtina darbaspēka ekspluatācijas gadījumu risināšanu un palīdzības sniegšanu cietušajiem. Galvenās atšķirības ir izpratne par tādiem procesiem, kā nodarbinātība, normatīvais regulējums, palīdzības meklēšana, kā arī izpratne par situāciju, kurā personas ir nonākušas. Tāpat kā šķēršļi tika minēti sadarbības trūkums starp kompetentajām iestādēm un kapacitātes trūkums, lai uzraudzītu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbību.

Izpētes darba ietvaros tika analizēts sabiedrisko mediju (ziņu) portālu veidotais saturs 2019. gadā par darbaspēka ekspluatācijas tēmu. Analīze atklāja, ka galvenie notikumi, kam medijos tika pievērsta uzmanība, bija gadījums, kad darbaspēka ekspluatācijas rezultātā par cilvēku tirdzniecības upuriem kļuva 16 personas no Tadžikistānas, tiesas process par lietu, kurā Latvijā tika ekspluatēti divi darbinieki (slaucēji), kā arī filmas „Oļegs” kampaņa, kas veltīta darbaspēka ekspluatācijas tēmai. Sabiedrisko mediju ziņu saturs par darbaspēka ekspluatācijas tēmu veidojas ne tikai no lieliem notikumiem, bet arī no dažādu kompetento iestāžu ekspertu viedokļiem. Rezultātā, medijos tiek atspoguļots saturs, kas sabiedrību izglīto par modernās verdzības riskiem un tās patieso „seju”, pievērš uzmanību darbaspēka ekspluatācijas problēmai un tiem trūkumiem, kas traucē to izskaust, kā arī aicina sabiedrību būt aktīvai un līdzdarboties tās novēršanā.

Izpētes darba rezultāti atklāj, ka darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas novēršanai ir nepieciešami dažādi preventīvie pasākumi. Kā galvenais pasākums (vai pasākumu kopums), ko nepieciešams veikt, ir sabiedrības un darba ņēmēju migrantu izglītošana (par

nodarbinātības sistēmu, par darbā pieņemšanu, par normatīvajiem aktiem, tiesībām, pienākumiem un riskiem). Lai to veiktu, eksperti norāda, ka nepieciešams uzlabot esošos instrumentus (piemēram, Valsts darba inspekcijas tīmekļa vietni) un radīt jaunus (piemēram, mobilā aplikācija par darba iespējām Eiropā). Lai labāk novērstu darbaspēka ekspluatāciju, eksperti aicina kompetentās iestādes uz ciešāku sadarbību, kas atvieglēs gadījumu atklāšanu, novēršanu un palīdzības sniegšanu.

SUMMARY

The objective of the research paper is to identify the connection between recruitment practices and human trafficking for the purpose of labour exploitation. The object of the research paper is persons who have encountered forced labour and/or labour exploitation, as well as experts of the competent authorities. The tasks of the author of the research paper to achieve this objective are to identify, what recruitment practices exist in the countries of origin of labour migrants, how these practices facilitate labour exploitation in Latvia, to establish the target groups subjected to the labour exploitation risk, what are expectations and faced reality of labour migrants, what is the experience and practices of the competent authorities in labour exploitation cases, and what obstacles experts recognise that complicate prevention of exploitation of labour migrants. After summarizing the regulatory enactments that regulate this area, it was concluded that human trafficking for the purpose of labour exploitation is not mentioned in regulatory enactments and it is a relatively new term. Secondly, it was concluded that by properly aligning legislation regulating migration and labour rights, the risks of labour exploitation as a form of human trafficking will decrease.

In general, representatives of the study target group reveal that there is a correlation between what recruitment practices exist in the countries of origin of labour migrants (and their differences compared to employment practices in Latvia and the rest of Europe) and human trafficking for the purpose of labour exploitation.

The employment practice in the countries of origin of labour migrants (Tajikistan, Uzbekistan, India) is characterised by (a) non-formal and non-systematic process, (b) job seeking only through familiar contacts, (c) oral agreement on the job (and all related aspects), (d) relying on and trusting in countrymen and information provided by them (information is not verified). It was established that employment practices in the countries of origin of labour migrants facilitate their labour exploitation in Latvia, because (a) labour migrants do not request an employment contract and other documents, (b) they trust all the information provided by the recruiter, especially when the recruiter is a countryman of the victim, (c) are not familiar with information on job placement and employment conditions in Latvia, and (d) allow non-formal organisation of employment (without accounting of working hours and salary, labour safety etc.). Practically all labour migrants, who have

suffered from labour exploitation in Latvia, have paid amounts up to 3,000 euros to recruiters for job placement in Latvia.

As a result of the research, five main expectations of labour migrants and, respectively, the faced reality concerning their employment in Latvia were identified. Firstly, it is salary. A specific and regularly disbursed salary is promised to labour migrants, but in reality a salary is paid irregularly (or is not paid at all), without justification (for what it is paid), insufficiently, reducing the salary through artificially generated debts, penalties and other deductions (for accommodation, clothing, food) and creating debt slavery. Secondly, it is accommodation. Labour migrants are promised to have proper and paid accommodation, but in reality they are accommodated in inappropriate and frequently anti-sanitary conditions (basements, halls of old stores, on site in the manufacturing department, on old mattresses etc.), making deductions from the salary for such accommodation. The third expectation of labour migrants is job duties. Labour migrants have expected one particular employer and specific job duties (for example, mechanic); however, in reality they are involved in the employee rental business, being rented out to various employers and in different occupations. The rental process has not been explained to labour migrants, it has not been understandable, expected or their own choice. The fourth aspect that was expected from employment in Latvia is working conditions. Instead of the promised specific and proper job duties and working conditions, labour migrants have experienced long working hours (up to 18 hours a day), irregular and unpredictable working hours without a possibility to take days off, or on the contrary – forced downtime for an indefinite period. Working conditions are also characterised by threatening and using of physical violence, aimed at forcing employees to perform their job duties in these specific conditions. Whereas the fifth aspect, which was expected, was arranged documentation that ensures lawful employment in Latvia. When paying the recruitment service fee, labour migrants expected that a visa, travel documents, residence permits and other required documents will be arranged without an additional charge payable to the recruiter. In reality, only a visa was arranged and tickets were bought. Additional fees (deductions from the salary) are charged for preparation of other documents, frequently these documents are not returned to labour migrants (passports and residence permits), whereas employment contracts, applications and other documents are prepared into Latvian language and have to be signed without any explanations.

Opinions of experts of the competent authorities reveal that State Labour Inspectorate, Information Centre for Immigrants and State Police have the most frequent contact with the potential victims of labour exploitation. The rarest contact is observed with State Employment Agency, Latvian Building Sector Trade Union and employers. The experience of the competent authorities shows that the potential cases of labour exploitation are easier to identify and prevent, when several authorities cooperate. State authorities are able to act only within their competence; therefore, cooperation with other authorities increase the amount of resources and capacity that can be used to identify and prevent cases of labour exploitation.

The research paper reveals that various obstacles exist for prevention of exploitation of labour migrants in Latvia. Firstly, these are shortcomings in regulatory enactments. The main deficiencies of regulatory enactments, which are indicated by experts, are requirements of the Office of Citizenship and Migration Affairs to work placement service providers (so called 'temporary work agencies'), when they employ persons from third countries, causing a situation, when it is impossible to follow, by which employer a migrant is employed, as well as the permitted interpretation of terms "minimum salary" and "amount of finances required for a foreigner". Secondly, combating of labour exploitation is made difficult by the aspect that frequently it is an international chain, where Latvia is only one link, and the complexity of cooperation with the competent authorities of other countries. Thirdly, experts reveal that also cultural differences which exist between labour migrants and the local community complicate solving of labour exploitation cases and providing assistance to victims. The main differences involve understanding of such processes as employment, legislation, seeking assistance, as well as understanding of the situation, which persons have found themselves in. Also the lack of cooperation among the competent authorities and lack of capacity for monitoring activities of work placement service providers were mentioned as obstacles.

During the research the content created by public media (news) portals in 2019 on the topic of labour exploitation was analysed. The analysis revealed that particular attention by media was paid to the case when 16 persons from Tajikistan became victims of human trafficking as a result of labour exploitation, the court proceedings in the case where two workers (milkers) were exploited in Latvia, as well as the campaign of the movie "Oļegs" dedicated to the topic of labour exploitation. The content of public media news on the topic of labour exploitation is created not only from major events, but also from opinions of experts of

various competent authorities. As a result, media reflect content that educates society on the risks and the true “face” of modern slavery, draws attention to the problem of labour exploitation and the shortcomings that prevent elimination of this problem, as well as calls society to be active and participate in prevention of this problem.

The results of the research show that various preventive measures are required for prevention of exploitation of labour migrants. The main measure (or a set of measures), which has to be implemented, is education of society and labour migrants (on the employment system, recruitment, regulatory enactments, rights, obligations and risks). Experts indicate that to achieve this objective it is required to improve the existing tools (for example, the web site of the State Labour Inspectorate) and create new ones (for example, a mobile app on job opportunities in Europe). To prevent labour exploitation more successfully, experts call the competent authorities for closer cooperation, which will facilitate detection and prevention of labour exploitation cases, as well as provision of assistance.

IEVADS

Cilvēku tirdzniecība ir sarežģīts fenomens, kura saknes slēpjas ļoti senā vēsturē, kad verdzība ne tikai radās un pastāvēja, bet ilgu laiku bija arī norma. Gadu tūkstoši ir pagājuši, un, lai gan verdzība vairs netiek pieņemta kā norma nevienā attīstītā sabiedrībā, tā vēl joprojām pastāv. Ņemot vērā, ka ir pagājuši gadsimti, kas līdzīgi nesuši ļoti strauju un sarežģītu pasaules un sabiedrības attīstību, arī cilvēku tirdzniecība un tās formas ir kļuvušas sarežģītākas, smalkākas un nemitīgi mainīgas. Dažādas cilvēktirdzniecības formas aktualizējas dažādos laikos un vietās. Latvijas kontekstā runājot, ilgu laiku tieši piespiedu fiktīvās laulības bija sastopamākā cilvēktirdzniecības forma, kuras prevencei un izskaušanai no kompetento iestāžu puses tika veltīts ilgs un sarežģīts darbs, kas turpinās vēl šodien.

2019. gadā tika reģistrēts pirmais gadījums, kad 16 darba ņēmēji migranti no Tadžikistānas kļuva par darbaspēka ekspluatācijas upuriem Latvijā. Gadam turpinoties, tika atklāti arvien jauni gadījumi, liecinot, ka Latvijā ir aktualizējusies jauna cilvēktirdzniecības forma – piespiedu darbs jeb darbaspēka ekspluatācija, kur par upuriem ir kļuvuši darba ņēmēji migranti no trešajām valstīm. Kā norāda biedrība „Patvērums „Drošā māja””, nevalstiskā organizācija, kas strādā pie cilvēktirdzniecības izskaušanas un ikdienā nodrošina sociālās rehabilitācijas pakalpojumus cilvēktirdzniecībā cietušajām personām: *„Darbaspēka ekspluatācijas gadījumu skaita pieaugums Latvijā ir saistīts ar faktu, ka Latvijā trūkst darbaspēka, un tas tiek piesaistīts no citām valstīm, pārsvarā no valstīm, kas nav Eiropas Savienībā. Latvijā pēdējā laikā strauji pieaudzis imigrantu un ieobraucēju skaits, līdz ar to palielinās risks darba ņēmējiem migrantiem kļūt par piespiedu darba upuriem.”*³

Ilgāku laiku (Latvijas ekonomiskās krīzes un darbaspēka migrācijas rezultātā) ar darbaspēka ekspluatāciju gan sabiedrības uzskatos, gan medijos, gan pēc faktiem (identificēto upuru skaits) tika saprasta ārzemēs strādājošo Latvijas valstspiederīgo nokļūšana modernās verdzības apstākļos. Šādas cilvēktirdzniecības formas novēršanā arī jau kādu laiku ir ieguldīts preventīvs darbs (informējot Latvijas iedzīvotājus par drošu ceļošanu, drošu nodarbinātību, riskiem un lietām, kam jāpievērš pastiprināta uzmanība), tomēr tā pati cilvēktirdzniecības forma (darbaspēka ekspluatācija) kļūst daudz komplicētāka, kad par upuriem kļūst citu valstu un kultūru piederīgie Latvijā. Kultūra ir būtisks atslēgas vārds, kad tiek diskutēts par jebkuru no ekspluatācijas gadījuma posmiem. Dažādi kultūru veidojošie atribūti (valoda, likumu un tiesību izpratne, attiecību veidošana, sociālā sistēma u.tml.) nosaka to, kā persona

³ <https://patverums-dm.lv/lv/darba-ekspluatacija---cilveku-tirdzniecibas-sastopamakais-veids/1021>

meklē darba iespējas, kā uztver riskus, kā rīkojas krīzes situācijā un kā izprot to situāciju, kurā nonākusi. Šie aspekti savukārt ietekmē gan darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas preventīvos pasākumus, gan gadījumu izmeklēšanas gaitu, gan jau cietušu personu rehabilitāciju.

Izpētes darbā uzmanība tiek pievērsta tieši darba ņēmēju migrantu darbā pieņemšanas praksēm, un, kā tās ir saistītas ar darba ņēmēja migranta nokļūšanu piespiedu darba un/vai darbaspēka ekspluatācijas situācijā, atklājot gan cietušo personu pieredzi, gan kompetento iestāžu ekspertu viedokli.

Izpētes darba mērķis – izpētīt saistību starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā.

Izpētes darba galvenie uzdevumi mērķa sasniegšanai ir:

1. Atklāt, kādas darbā pieņemšanas prakses un mehānismi atvieglo darba ņēmēju migrantu ekspluatāciju Latvijā;
2. Noskaidrot, kāda ir darbaspēka ekspluatācijas riskam pakļautās mērķa grupas tipoloģija;
3. Atklāt, kādas ir darba ņēmēju migrantu, kuri nokļuvuši darba ekspluatācijas situācijā, ekspektācijas un realitāte;
4. Noskaidrot, kādi šķēršļi un trūkumi pastāv gan praksē, gan tiesību aktos, radot labvēlīgu vidi darbaspēka ekspluatācijai;
5. Noskaidrot vai un kādi mehānismi tiek izmantoti, lai mazinātu, novērstu un citādi apkarotu darba ņēmēju migrantu ekspluatāciju Latvijā;
6. Izpētīt vai un, kā darba ņēmēju migrantu ekspluatācija kā cilvēktirdzniecības forma tiek atspoguļota sabiedrisko mediju (ziņu) portālos, noskaidrojot, kādiem aspektiem tiek pievērsta uzmanība;

IZPĒTES DARBA METODOLOĢIJA

Izpētes darba metodoloģija ir izstrādāta, balstoties uz izpētes darbā izvirzīto mērķi un uzdevumiem mērķa sasniegšanai. **Izpētes darba mērķis ir izpētīt saistību starp darbā pieņemšanas praksēm un piespiedu darbu, un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā.**

Ņemot vērā pasūtītāja izvirzītos uzdevumus autoram un izpētes darba mērķi, izpētes darba centrā nonāk no darbaspēka ekspluatācijas cietušo personu un dažādu kompetento iestāžu ekspertu pieredzes izpēte un informācijas izpēte. Pieredzi vislabāk var izziņāt, izmantojot kvalitatīvās pētniecības metodes, jo katra persona konstruē savas īpašās pieredzes individuālo realitāti, turklāt katrai personai šī realitāte ir atšķirīga.⁴ Lai atklātu kopsakarības starp tādiem procesiem kā darbā pieņemšanas prakse un personu ekspluatācija, nepieciešamas padziļinātas sarunas ar personām, kuras ar ekspluatāciju vai piespiedu darbu ir saskārušās. Arī ekspertu viedoklis ir nozīmīgs, lai skaidrotu atklātās kopsakarības un atklātu iespējamus iemeslus un faktorus, kas veicina darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas gadījumus Latvijā. Līdz ar to izpētes darbā tiks izmantotas sekojošas **kvalitatīvās pētniecības metodes:**

1. Daļēji strukturētas intervijas ar kompetento institūciju (iestāžu) pārstāvjiem.
2. Daļēji strukturētas intervijas ar darba ņēmējiem migrantiem, kuri saskārušies ar darbaspēka ekspluatāciju un/vai piespiedu darbu.

Daļēji strukturētas intervijas tiek izmantotas, jo izpētes darba autoram ir noteiktas gaidas par izpētes darba rezultātiem, kurus ir izvirzījis izpētes darba pasūtītājs (izpētes darba jautājumi), tāpēc jautājumi tiks veidoti tā, lai atbildētu uz izpētes darbā izvirzītajiem pētnieciskajiem jautājumiem. Tajā pašā laikā ir svarīgi neierobežot stāstījumu, lai nepalaistu garām būtiskus, informantam svarīgus aspektus.

3. Dokumentu kvalitatīvā analīze – normatīvo aktu apkopojums, kas ir spēkā esošais tiesiskais regulējums Latvijā, lai novērstu cilvēku tirdzniecību piespiedu darba veikšanai, migrantu darbaspēka izmantošanu un nelikumīgu darbā pieņemšanas praksi.

⁴ Kroplis A. Raščevska M. (2004) Klavitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs, Rīga: Raka

Lai veiktu informācijas izpēti, izpētes darbā tiks izmantotas arī **kvantitatīvās metodes**. Tās kalpo kā mērījumu instruments, kur iegūtie dati tiek skaitīti, apkopoti. Izpētes darbā izmantotā kvantitatīvā metode ir:

1. Sabiedrisko mediju (ziņu) portālu satura analīze. Satura analīze ir kvantitatīva (ne vienmēr) metode, kurā tiek analizēti teksti, dažkārt attēli – *specifisku vārdu, terminu, konceptu parādīšanās biežums*. Analīze var iekļaut terminu uzskaiti, rindkopu uzskaiti, atvēlēto vārdu skaitu konkrētai tēmai/raktam. Mūsdienās satura analīzi vēl joprojām bieži izmanto tieši mediju analīzei.⁵

Pielietojot kvalitatīvās metodes, lai atlasīto noteikto informantu skaitu, tiks izmantota **nevarbūtīgā izlase** – izpētes darba dalībnieki (respondenti) tiek izvēlēti pakāpeniski, izvērtējot, vai tiem ir specifisks saturs. Tiks izmantota „ērtuma” izlase – vieglāk sasniedzamie indivīdi esošajā situācijā. Izlase saglabā mērķtiecību, jo indivīdiem ir jāatbilst izpētes mērķa grupas definīcijai⁶. **Izpētes darba mērķa grupas ir:**

1. Kompetento institūciju pārstāvji (Valsts policija, Valsts darba inspekcija, Nodarbinātības valsts aģentūra, Informācijas centrs iebraucējiem, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība, darba devējs.)
2. Darba ņēmēji migranti, kuri saskārušies ar piespiedu darbu un/vai darbaspēka ekspluatāciju, vai zina kādu, kas to ir pieredzējis.

Lai veiktu sabiedrisko mediju (ziņu) portālu kvantitatīvo satura analīzi, autors ir ierobežojis izlasi. *Gemius Latvia* katru gadu veic Latvijas ziņu portālu popularitātes un auditorijas sasniegšanas analīzi. Pēdējie dati liecina, ka Latvijā populārākie un apmeklētākie ziņu portāli ir delfi.lv, tvnet.lv, lsm.lv, jauns.lv.⁷ Papildus izvēlētajiem tiks analizēts arī la.lv. Laika limits palīdzēs ierobežot konkrēto ziņu portāla satura analīzi. Tiks aplūkoti dati par laika periodu no 2019. gada janvāra līdz 2020. gada maijam (ieskaitot). Laika periods nav izvēlēts nejauši, jo tieši 2019. gadā Latvijā tika konstatēts pirmais oficiālais gadījums, kad par darbaspēka ekspluatācijas upuriem kļuva trešo valstu valstspiederīgie, turklāt atklājas arvien jauni gadījumi. Lai veiktu kvantitatīvu satura analīzi, katrā portālā tiks uzskaitīts rakstu skaits, kuros pieminēti konkrēti atslēgvārdi. Par atslēgvārdiem izvēlēti termini – „ekspluatācija”, „cilvēktirdzniecība”, „verdžība”, „piespiedu darbs”. Katrā sabiedriskā ziņu portāla mājaslapā

⁵ Clive S. (2018) *Researching Society and Culture*, SAGE Publications

⁶ Neuman L. W (2006) *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. 6th Edition, Pearson Education

⁷ <https://infogram.com/lv-top-5-zinu-portali-marts-2020-1h7j4dp0rjov4nr>

tiek piedāvāts meklētājs un arhīvs. Meklējot atslēgvārdus, tiks atlasīti raksti, kuri atbilst tēmai darbaspēka ekspluatācija (netiks ņemti vērā raksti, kas, piemēram, saistās ar citiem cilvēktirdzniecības veidiem (piespiedu fiktīvās laulības), vai cita veida ekspluatāciju u.tml.). Iegūtie atbilstošie raksti tiks arī kvalitatīvi analizēti, ņemot vērā izpētes darba uzdevumos definētos jautājumus.

IZPĒTES DARBA REZULTĀTI

Normatīvo aktu apkopojums un analīze

Cilvēku tirdzniecība

Cilvēku tirdzniecības jēdziens Latvijā ir definēts Krimināllikuma 154.² pantā.

No definīcijas izriet, ka cilvēku tirdzniecība ietver trīs galvenos komponentus:

1) darbību (personas savervēšana, pārvadāšana, nodošana, saņemšana, izmitināšana vai slēpšana),

2) līdzekļus šo darbību veikšanai (vardarbība vai draudi, viltus, atkarība no vainīgā, ievainojamība, bezpalīdzības stāvoklis, vai labuma piešķiršana personai, kas kontrolē upuri) un

3) šo darbību veikšanas mērķi (izmantošanas nolūks – ekspluatēt personu).

Cilvēku tirdzniecības mērķis ir ekspluatācija, ar kuru tiek saprasta:

- a) personas iesaistišana prostitūcijā vai cita veida seksuālā izmantošanā;
- b) piespiešana veikt darbu, sniegt pakalpojumus vai izdarīt noziedzīgus nodarījumus;
- c) turēšana verdzībā vai citas tai līdzīgas formas vai turēšana kalpībā;
- d) personas audu vai orgānu nelikumīga izņemšana.

Tomēr tiesu praksē nākas pārliecināties, ka tiesu varas pārstāvjiem – tiesību normu piemērotājiem, tiesību iedzīvinātājiem Krimināllikuma 154.² panta iedzīvināšana sagādā problēmas. "D.G. apsūdzēts par to, ka viņš ekspluatācijas nolūkā turējis kalpībā divas personas, nevis par Krimināllikuma 154.² panta pirmajā daļā norādītajām cilvēku tirdzniecības objektīvo pusi veidojošajām darbībām (savervēšanu, pārvadāšanu, nodošanu, saņemšanu, izmitināšanu, slēpšanu).

Vidzemes apgabaltiesas ieskatā apsūdzība ir kļūdaini uzskatījusi, ka ar jēdzienu "cilvēku tirdzniecība" ir saprotama tikai personu turēšana kalpībā, izmantojot šo personu atkarību un ievainojamību.

Saskaņā ar Krimināllikuma 154.² panta trešajā daļā minēto skaidrojumu ar ekspluatāciju ir saprotama personas turēšana kalpībā. Līdz ar to Vidzemes apgabaltiesas ieskatā neloģiski ir apsūdzībā norādīt, ka turēšana kalpībā izdarīta ekspluatācijas nolūkā. Turklāt turēšana

kalpībā nav iekļauta cilvēku tirdzniecības objektīvo pusi veidojošajās darbībās, bet ir tikai motīvs uzskaitīto darbību veikšanai.”⁸

Jēdzieni “piespiedu darbs”, “cilvēku tirdzniecība darbaspēka izmantošanas nolūkā” ir salīdzinoši jauni.

Ar terminu “piespiedu darbs” Latvijā saprot soda mēru, un tas netiek saistīts ar cilvēku tirdzniecību kā kriminālnoziedzuma veidu.

Termins “cilvēku tirdzniecība darbaspēka izmantošanas nolūkā” normatīvajos aktos nepastāv, bet tas tiek lietots, apzīmējot darbaspēka ekspluatācijas gadījumus.

Termins “darbaspēka ekspluatācijas gadījums” iekļauts Iekšlietu ministrijas izstrādātajās cilvēku tirdzniecības darbaspēka ekspluatācijas nolūkā identificēšanas vadlīnijās⁹. Vadlīnijās ir norādīti identifikatori gadījumiem, kad rīcībbspējīgas personas tiek nodarbinātas, pārkāpjot tiesību aktus, un pastāv ļoti augsta iespēja, ka personas ir cilvēku tirdzniecības upuri darbaspēka ekspluatācijas nolūkā, proti, ir kvalificējami pēc Krimināllikuma 154².panta.

Ārzemnieku nodarbināšana

Latvijā ārzemnieku nodarbināšana notiek saskaņā ar virkni normatīvo aktu (Imigrācijas likums, Darba likums, Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums u.c.). Katrs no šiem normatīvajiem aktiem regulē savu jomu, līdz ar to katrai no jomām ir sava atbildīgā institūcija. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša iestāde, kuras kompetencē ietilpst personu apliecināšanu un ceļošanas dokumentu izdošana, Iedzīvotāju reģistra uzturēšana un valsts migrācijas politikas īstenošana, t.sk. repatriācijas un patvēruma politikas izstrādāšana un realizēšana, personu tiesiskā statusa noteikšana, naturalizācija u.c. Valsts darba inspekcija ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras galvenā funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Nodarbinātības valsts aģentūra ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kura īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā.

Saskaņā ar Imigrācijas likumu ārzemnieks ir jebkura persona, kas nav Latvijas Republikas pilsonis vai Latvijas Republikas nepilsonis.

Latvijas Republikas tiesību normas izšķir divas ārzemnieku kategorijas:

⁸ Vidzemes apgabaltiesas 2020. gada 9. marta spriedums krimināllietā Nr.11815003517

⁹ <http://www.iem.gov.lv/files/text/identificesanas%20vadlinijas.pdf>

- Savienības pilsoņi – ar to saprot gan Eiropas Savienības dalībvalstu, gan arī Eiropas Ekonomikas zonas valstu (27 Eiropas Savienības dalībvalstu, Lihtenšteinas, Islandes, Norvēģijas) pilsoņus un Šveices Konfederācijas pilsoņus, kuriem Latvijā ir līdzvērtīgs statuss ar Latvijas Republikas pilsoņiem.
- Trešo valstu pilsoņi, kuru iecelšanai un nodarbinātībai Latvijā tiek piemēroti papildu nosacījumi.

Trešo valstu pilsoņu nodarbinātībai pastāv virkne ierobežojumu gan iecelšanai (vīza), gan uzturēšanās (uzturēšanās atļauja), gan nodarbinātībai (tiesības uz nodarbinātību), turklāt darba devējs uzņemas pilnu atbildību gan par ārzemnieka nodarbinātību (t.sk. ierobežojumi attiecībā uz atalgojumu), gan uzturēšanos (t.sk. dzīvesvieta un veselības aprūpe), gan nepieciešamības gadījumā – izraidīšanas izdevumiem. Trešo valstu pilsoņi var tik nodarbināti gan īstermiņā, gan ilgtermiņā.

Ārzemnieka tiesības uz nodarbinātību apliecina ieraksti vīzā vai uzturēšanās atļaujā, neizsniedzot atsevišķu dokumentu (darba atļauju). Ja darba devējs neatrod piemērotu darbinieku Latvijā vai kādā no Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm, Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) valstīm vai Šveices Konfederācijas, viņam ir tiesības piesaistīt darbiniekus no trešajām valstīm. To var darīt gan fiziskas, gan juridiskas personas.

2014. gada 28. janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu" paredz, ka darba devējs trešo valstu pilsoņus drīkst pieņemt darbā tikai ja vakance ir brīva ne mazāk kā 10 darbdienu. Šādas vakances ir oficiāli jāreģistrē Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portālā. Darba algai, ko izmaksā darba devējs, ir jābūt ne mazāk par Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā (2019.gadā – 1076 *euro* bruto alga).

Ja ārzemnieks saņem vīzu vai uzturēšanās atļauju kā sezonas darbinieks lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivkopības nozarē, finanšu līdzekļu apjomam ir jābūt ne mazāk par strādājošo mēneša vidējo bruto darba samaksu ārzemnieka paredzamajā nodarbinātības nozarē.

2011. gada 30. augusta Ministru kabineta noteikumi Nr.676 "Vīzu noteikumi" paredz, ka vīza tiek izsniegta uz apstiprināta ielūguma pamata. Vīza kopā ar tiesībām uz nodarbinātību var būt par pamatu īslaicīgai nodarbinātībai.

Prasības trešo valstu pilsoņu īstermiņa nodarbinātībai:

- Darba devējs Nodarbinātības valsts aģentūrā, ja nodarbinātība paredzēta uz darba līguma pamata, reģistrē vakanci;

- Darba devējs iesniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē ielūguma pieprasījumu (kopā ar darba līgumu vai tā projektu un ārzemnieka izglītības dokumentiem);
- Ārzemnieks Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā ārvalstī iesniedz dokumentus vīzas pieprasīšanai. Informācija par tiesībām uz nodarbinātību tiek iekļauta vīzā;
- Ārzemnieks reģistrējas Valsts ieņēmumu dienestā kā nodokļu maksātājs.

Trešo valstu pilsoņu ilglaicīgai nodarbinātībai darba devējs Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē iesniedz izsaukuma pieprasījumu. Apstiprināts izsaukums kalpo par pamatu vīzas (ieceļošanai), uzturēšanās atļaujas un tiesību uz nodarbinātību piešķiršanai.

Prasības trešo valstu pilsoņu ilgtermiņa nodarbinātībai:

- Darba devējs Nodarbinātības valsts aģentūrā, ja nodarbinātība paredzēta uz darba līguma pamata, reģistrē vakanci;
- Darba devējs iesniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē (kopā ar darba līgumu vai tā projektu un ārzemnieka izglītības dokumentiem);
- Ārzemnieks Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā ārvalstī iesniedz dokumentus uzturēšanās atļaujas un tiesības un nodarbinātību saņemšanai;
- Uzturēšanās atļauju ar tiesībām uz nodarbinātību izsniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde;
- Ārzemnieks reģistrējas Valsts ieņēmumu dienestā kā nodokļu maksātājs.

Ilglaicīgai nodarbinātībai ārzemniekam ir nepieciešama uzturēšanās atļauja. Saskaņā ar 2010. gada 21. jūnija Ministru kabineta noteikumiem Nr.564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" dokumentus uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē ir tiesīgi iesniegt tie trešo valstu pilsoņi, kuriem:

- ir derīga citā Šengenas līguma valstī izsniegta uzturēšanās atļauja,
- ir tādas valsts pilsonis, kuras pilsoņiem ieceļošanai Latvijā nav nepieciešama vīza vai ir derīga vīza ar tiesībām uz nodarbinātību, piemēram, Ukrainas pilsonis.

Pārējie trešo valstu pilsoņi uzturēšanās atļauju pieprasa Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā ārvalstī. Uzturēšanās atļauju izsniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē. Sākotnēji ārzemniekam tiek izsniegta termiņuzturēšanās atļauja, bet pēc piecu gadu nepārtrauktas uzturēšanās un valsts valodas pārbaudījuma nokārtošanas (vismaz A2 līmenī) – pastāvīgās uzturēšanās atļauja.

Jomu regulējošu normatīvo aktu pārskats

1. **Darba likums**¹⁰. Darba ņēmējs migrants nepārzina darba tiesisko attiecību regulējumu Latvijā, līdz ar to viņš nespēj saskatīt jebkādas pret sevi vērstas darba tiesisko attiecību pārkāpumus. Darba līgums ir divpusēja vienošanās, tāpēc ir svarīgi, lai abas puses jau savlaicīgi būtu informētas par būtiskiem darba tiesisko attiecību noteikumiem. Ar darba līgumu darba devējs un darbinieks nodibina savstarpējās darba tiesiskās attiecības. Darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Savukārt darba devējs uzņemas maksāt nolīgto darba samaksu, kā arī nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

2. **Bezdarbnieku un darba meklētāju likums**¹¹. Attiecināms tikai uz tiem ārzemniekiem, kuri saņēmuši uzturēšanās atļaujas ar tiesībām strādāt bez ierobežojumiem. Ārzemnieki, kas saņēmuši uzturēšanās atļaujas ar tiesībām strādāt pie noteikta darba devēja nav tiesīgi saņemt likumā noteikto atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 4.panta sestā daļa paredz Ministru kabineta kompetenci noteikt to komersantu licencēšanas un uzraudzības kārtību, kuri sniedz darbiekārtošanas pakalpojumus, izsniegto licenču darbības apturēšanas un anulēšanas kārtību, licences saņēmēja pienākumus un tiesības, kā arī par licences saņemšanu maksājamās valsts nodevas apmēru un maksāšanas kārtību.

3. **Imigrācijas likums**¹². Imigrācijas likuma 4. panta pirmās daļas 5.punktā ir noteikts, ka ārzemnieks ir tiesīgs ieceļot un uzturēties Latvijas Republikā, ja viņam ir nepieciešamie finanšu līdzekļi, lai uzturētos Latvijas Republikā. Nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru nosaka Ministru kabinets. No 2020. gada 1. aprīļa nepieciešamais iztikas nodrošinājums ārzemniekam, kurš pieprasa vai saņēmis uzturēšanās atļauju, saskaņā ar Ministru kabineta 2017. gada 25. aprīļa noteikumiem Nr.225 „Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu” darba samaksai mēnesī jābūt ne mazākai kā **1076 eiro**, ja uzturēšanās atļaujas pieprasīšana saistīta ar nodarbinātību, kas nav minēta šo noteikumu 11.1., 11.2. vai 11.3.apakšpunktā.

¹⁰ Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr.105. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

¹¹ Bezdarbnieku un darba meklētāju likums. Latvijas Vēstnesis, 29.05.2002., Nr.80. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>

¹² Imigrācijas likums. Latvijas Vēstnesis, 20.11.2002., Nr.169. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums>

4. **Likums "Par cilvēku tirdzniecības upura uzturēšanos Latvijas Republikā"**¹³. Normatīvais akts, kurš ir spēkā jau kopš 2007. gada, bet praksē tiek izmantots tikai kopš 2019. gada, kad Latvija sakārās ar pirmajiem darba ņēmējiem migrantiem iespējamiem cilvēku tirdzniecības upuriem.

5. 2007. gada 3. jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.458 **"Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība"**¹⁴. Noteikumu 24.punkts nosaka darbā iekārtošanas un /vai darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja pienākumus. 24.2.apakšpunkts paredz pienākumu darbiekārtošanas pakalpojumu sniegšanā ievērot Darba likumā noteiktās prasības attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu, kā arī noteikumus, kas regulē darba tiesisko attiecību nodibināšanu. Praksē komersanti šo normu uztver kā atbrīvojumu no pārējo darba tiesību normu ievērošanas. Savukārt 24.4.apakšpunkts paredz pienākumu "rakstiski informēt darba meklētāju par dokumentiem, kas nepieciešami darba tiesisko attiecību uzsākšanai attiecīgajā valstī, un kārtību, kādā šīs darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas, rakstiski iepazīstināt darba meklētāju ar darba līgumu vai citu līgumu, ar kuru saskaņā paredzēts personu nodarbināt, kā arī ar pamatnoteikumiem un to atbilstību Latvijas vai attiecīgās ārvalsts normatīvajos aktos noteiktajām prasībām [...]". Nekur nav paredzēts pienākums komersantam, kurš sniedz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus, ar darba meklētāju noslēgt darba līgumu saskaņā Darba likumu, lai gan to pašu noteikumu 11.punkts, kas nosaka iesniedzamos dokumentus licences saņemšanai paredz iesniegt darba līguma projektu, ja komersants sniedz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus. Formāli tiek izpildīta prasība par darba līguma projekta iesniegšanu, praksē noslēgtie darba līgumi atšķiras no Nodarbinātības valsts aģentūrā iesniegtā darba līguma projekta. Pēc Nodarbinātības valsts aģentūras interneta vietnē pieejamās informācijas 2020. gada 27. maijā Nodarbinātības valsts aģentūras licences darbā iekārtošanas pakalpojumu sniegšanai saņēmuši 246 komersanti, no tiem 41 komersants saņēmis licenci par tiesībām sniegt darbā iekārtošanas pakalpojumus, 59

¹³ Par cilvēku tirdzniecības upura uzturēšanos Latvijas Republikā. Latvijas Vēstnesis, 08.02.2007., Nr.23. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/152712-par-cilveku-tirdzniecibas-upura-uzturesanos-latvijas-republika>

¹⁴ 2007.gada 3.jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.458 "Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība". Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/160023-komersantu---darbiekartosanas-pakalpojumu-sniezēju---licencesanas-un-uzraudzibas-kartiba>

komersanti saņēmuši tiesības sniegt gan darbā iekārtošanas, gan darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus, bet 146 komersanti ir tiesīgi sniegt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus, kopā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus Latvijā ir tiesīgi sniegt 205 komersanti. Informācija par licencētajiem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem ir publicēta Nodarbinātības valsts aģentūras interneta vietnē.

6. 2010. gada 21. jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.552 "**Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība**"¹⁵. Noteikumi paredz prasības Latvijas Republikā reģistrētai juridiskai personai vai ārvalstu juridiskai personai, kurai ir Latvijas Republikā reģistrēta pilnvarotā persona pieprasījumu ielūguma apstiprināšanai iesniegšanai vai uzaicinājuma noformēšanai. Iesniedzot pieprasījumu ielūguma apstiprināšanai, juridiskā persona iesniedz iesniegumu, kurā norādīta šāda informācija: juridiskās personas reģistrācijas numurs; informācija par uzaicināmo ārzemnieku; apliecinājums, ka uzaicinātais uzņemas atbildību par uzaicinātā ārzemnieka ieceļošanas un uzturēšanās mērķa atbilstību vīzas pieprasīšanai iesniegtajos dokumentos norādītajam mērķim, par viņa izbraukšanu no valsts noteiktajā laikā, kā arī, ja nepieciešams, nodrošina ar ārzemnieka veselības aprūpi, uzturēšanos Latvijas Republikā un atgriešanos mītnes zemē saistīto izdevumu segšanu; apliecinājums, ka juridiskā persona ir reģistrējusies kā nodokļu maksātāja un veikusi nodokļu, nodevu un citu obligāto maksājumu iemaksu budžetā vai attiecīgo maksājumu termiņi ir pagarināti (atlikti, sadalīti) nodokļu jomu reglamentējošajos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un juridiskā persona veic maksājumus saskaņā ar nodokļu administrācijas lēmumu (samaksas grafiku), izņemot gadījumu, ja nodokļu administrācijas lēmuma izpilde ir apturēta uz pirmstiesas izskatīšanas laiku.

Savukārt, noformējot uzaicinājumu juridiskai personai t.sk. darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam, uzaicinājumā iekļauj šāda informācija: juridiskās personas reģistrācijas numuru; informāciju par uzaicināmo ārzemnieku; uzaicināmā ārzemnieka ceļošanas dokumenta numuru; apliecinājumu, ka juridiskā persona uzņemas atbildību par uzaicinātā ārzemnieka ieceļošanas un uzturēšanās mērķa atbilstību vīzas pieprasīšanai iesniegtajos dokumentos norādītajam mērķim un par viņa izbraukšanu no valsts noteiktajā laikā; apliecinājumu, ka juridiskā persona, ja nepieciešams, segs ar ārzemnieka veselības aprūpi, uzturēšanos Latvijas Republikā un atgriešanos mītnes zemē saistītos izdevumus.

¹⁵ 2010.gada 21.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.552 "Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība". Pieejami: <https://likumi.lv/doc.php?id=212362>

Abos gadījumos juridiskām personām netiek prasīts apliecinājums par juridiskās personas finanšu kapacitāti.

7. 2010. gada 21. jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.564 **“Uzturēšanās atļauju noteikumi”**¹⁶. Noteikumu 16.5.¹ punkts nosaka prasību darba devējam (uzaicinātājam) – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam, noformējot izsaukumu ārzemniekam, kuru paredzēts nodarbināt Latvijas Republikā, papildus iesniegt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja iesniegumu, kurā norādīta informācija par katra uzaicināmā ārzemnieka paredzamo nodarbināšanas ilgumu pie attiecīgā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja un darba izpildes vietu. Šajā prasībā iekļautā informācija ir aktuāla tikai uz uzturēšanās atļaujas izsniegšanas brīdi, jo darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs, darba izpildes vieta var mainīties un visbiežāk arī mainās. Līdz ar to, ne PMLP, ne kādai citai uzraugošai institūcijai nav informācijas, kur tiek nodarbināts darba ņēmējs migrants. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs un darba izpildes vieta netiek uzraudzīta un/vai kontrolēta.

8. 2011. gada 30. augusta Ministru kabineta noteikumi Nr.676 **“Vīzu noteikumi”**¹⁷. Noteikumu 21.¹ punkts paredz nosacījumu, ja ārzemnieks vēlas uzturēties Latvijas Republikā saistībā ar sezonas darba veikšanu ilgāk par 90 dienām, viņam izsniedz ilgtermiņa vīzu uz laiku līdz sešiem mēnešiem. Piemēram, kūdras ieguve. Pēc Latvijas kūdras asociācijas mājaslapā pieejamās informācijas Latvijā kūdras ieguve notiek piecus mēnešus gadā no maija līdz septembrim. Praksē novērota situācija, kad darba ņēmējam migrantam vīza sezonas darbam kūdras ieguvē tiek izsniegta uz sešiem mēnešiem augusta beigās. Ierodoties Latvijā septembrī, darbi pie kūdras ieguves vairs nenotiek vai notiek dažas dienas, šāda situācija pakļauj darba ņēmēju migrantu cilvēku tirdzniecības riskam.

9. 2014. gada 28. janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr. 55 **„Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”**¹⁸. Noteikumu 3.punkts nosaka “ja tiesību subjekts, kurš atbilstoši likumam [“Par valsts sociālo apdrošināšanu”](https://likumi.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbinasanu) uzskatāms par darba devēju (turpmāk

¹⁶ 2010.gada 21.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/212441-uzturesanas-atlauju-noteikumi>

¹⁷ 2011.gada 30.augusta Ministru kabineta noteikumi Nr.676 “Vīzu noteikumi”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/235770-vizu-noteikumi>

¹⁸ 2014.gada 28.janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr. 55 „Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbinasanu>

– darba devējs), ir paredzējis nodarbināt ārzemnieku [..], noslēdzot darba līgumu, viņš Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē piesaka brīvu darba vietu. Ja darba vieta pēc pieteikšanas aģentūras filiālē ir brīva ne mazāk kā 10 darbdienas, darba devējs var vērsties Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, lai apstiprinātu ielūgumu vīzas pieprasīšanai vai izsaukumu uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai ārzemniekam. Minētā ielūguma vai izsaukuma pieteikums jāiesniedz 30 dienu laikā pēc datuma, līdz kuram pieteiktā darba vieta ir bijusi vai ir aktuāla aģentūras administrētajā Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēmā”.

10. 2017. gada 25. aprīļa Ministru kabineta noteikumi Nr. 225 **“Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanas kārtību”**¹⁹. Noteikumi nosaka ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru, lai ieceļotu un uzturētos Latvijas Republikā vai citās Šengenas līguma dalībvalstīs. Saņemot uzturēšanās atļauju kā pierādījums tam, ka ārzemniekam ir nepieciešamais finanšu līdzekļu apmērs, kalpo darba līgums vai darba līguma projekts, kurā iekļauta mēneša darba alga ne mazāk kā (no 2020.gada 1.aprīļa) **1076 eiro**.

11. 2018. gada 20. februāra Ministru kabineta noteikumi Nr.108 **“Specialitātes (profesijas), kurās prognozē būtisku darbaspēka trūkumu un kurās darbā Latvijas Republikā var uzaicināt ārzemniekus”**²⁰. Noteikumi nosaka specialitātes (profesijas), kurās prognozē būtisku darbaspēka trūkumu un kurās darbā Latvijas Republikā var uzaicināt ārzemniekus.

12. 2019 gada 16. jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.344 **“Noteikumi par kārtību, kādā cilvēku tirdzniecības upuri saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, un kritērijiem personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri”**²¹. Noteikumi nosaka

¹⁹ 2017.gada 25.aprīļa Ministru kabineta noteikumi Nr. 225 “Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanas kārtību”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/290808-noteikumi-par-arzemniekam-nepieciessamo-finansu-lidzeklu-apmeru-un-finansu-lidzeklu-esibas-konstatessanu>

²⁰ 2018.gada 20.februāra Ministru kabineta noteikumi Nr.108 “Specialitātes (profesijas), kurās prognozē būtisku darbaspēka trūkumu un kurās darbā Latvijas Republikā var uzaicināt ārzemniekus”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/297537-specialitates-profesijas-kuras-prognoze-butisku-darbaspeka-trukumu-un-kuras-darba-latvijas-republika-var-uzaicinat-arzemniekus>

²¹ 2019.gada 16.jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.344 “Noteikumi par kārtību, kādā cilvēku tirdzniecības upuri saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, un kritērijiem personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri”. Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/308253-noteikumi-par-kartibu-kada-cilveku-tirdzniecibas-upuri-sanem-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-un-kriterijiem-personas>

kārtību, kādā persona, kura atzīta par cilvēku tirdzniecības upuri, saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu par valsts budžeta līdzekļiem, un kritērijus personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri.

13. Cilvēku tirdzniecības darbaspēka ekspluatācijas nolūkā identificēšanas vadlīnijas²². Paredzētas, lai tiesībaizsardzības iestādes – Valsts policija, Valsts darba inspekcija, Valsts robežsardze, Pašvaldību policija un nevalstiskās organizācijas, kurām piešķirtas tiesības sniegt pakalpojumus cilvēku tirdzniecības upuriem, varētu pilnvērtīgi konstatēt cilvēku tirdzniecības darbaspēka ekspluatācijas nolūkā gadījumus un cietušās personas, kā arī atbilstoši veikt nepieciešamos pasākumus vainīgo personu saukšanai pie normatīvajos aktos paredzētās atbildības.

Upuru tipoloģija

Intervijas tika veiktas ar 22 personām, kuras ir darba ņēmēji migranti Latvijā un saskārušās ar piespiedu darbu un darbaspēka ekspluatāciju, kļūstot par upuriem. Visas intervētās personas ir vīrieši. 14 personu izcelsmes valsts ir Tadžikistāna, 6 personu izcelsmes valsts ir Uzbekistāna, un 2 personu izcelsmes valsts ir Indija. Intervijās atklājas, ka personas savās izcelsmes valstīs ir dažādu profesiju pārstāvji – celtnieki, kurpnieki, krāsotājs, frizieris, inženieris, jurists, skolotāji, taksists. Profesijas pēc intervijās stāstītā ir apgūtas gan pašmācības ceļā, gan dažādās izglītības iestādēs – profesionālās un augstākās izglītības iestādēs. Vairums personu nāk no lielām ģimenēm, un savā izcelsmes valstī ir saskārušās vai nu ar bezdarbu, vai ar zemiem ienākumiem, nespējot nodrošināt ģimeni. Tāda tendence parādās personu no Uzbekistānas un Tadžikistānas pieredzēs, neatkarīgi no iegūtā izglītības līmeņa. Arī personas no Indijas, kuras savā izcelsmes valstī nespēja atrast darbu, ir ar augstāko izglītību.

Intervijas tika veiktas arī ar 10 dažādu nozaru ekspertiem, kuri raksturoja darbaspēka ekspluatācijas upuri vai potenciālo upuri no savas pieredzes. Informācijas centra iebraucējiem eksperti, kuri ikdienā sniedz bezmaksas konsultācijas trešo valstu valstspiederīgajiem, norāda, ka ar darbaspēka ekspluatācijas risku visbiežāk saskaras personas no Ukrainas, Uzbekistānas, Tadžikistānas, Kazahstānas, Indijas un Vjetnamas. Eksperti apgalvo, ka cilvēktirdzniecības risks rodas no nelegālās nodarbinātības, ar ko

²² Cilvēku tirdzniecības darba ekspluatācijas nolūkā identificēšanas vadlīnijas²². Pieejamas: <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/cilveku-tirdzniecibas-darba-ekspluatācijas-noluka-identificēšanas-vadlinijas>

personas saskaras Latvijā. Konkrēto valstu pilsoņi visbiežāk Latvijā pārkāpj gan migrācijas, gan ārzemnieku nodarbinātības noteikumus. Eksperti arī norāda, ka personas visbiežāk ir tieši gados jauni vīrieši. Līdzīgi norāda arī eksperti no Valsts policijas, apgalvojot, ka upuri un potenciālie upuri ir vīrieši no augstāk minētām valstīm. Valsts policijas eksperti arī norāda, ka visiem cietušajiem ir atšķirīga izpratne gan par izglītību un gan par darba pieredzi:

„Specifika ir tāda, ka aptaujāti, visi cietušie apgalvo, ka viņiem ir augstākā izglītība, vai pat divas augstākās izglītības. Diemžēl pēc viņu uzvedības un situācijām, kādās viņi ir nokļuvuši, to nevar secināt. Tas pats ir ar darba pieredzi. Ir ļoti atšķirīga izpratne par terminu „darba pieredze”. Valstīs, no kurām nāk cietušās personas, ar darba pieredzi saprot to, ko cilvēks ir redzējis, kā to dara.”

No dažādo ekspertu atbildēm izriet, ka piespiedu darba risks un darbaspēka ekspluatācijas risks ir biežāk sastopams tādās nozarēs kā būvniecība, lauksaimniecība, pārtikas rūpniecība. Protams, ka riskam kļūt par darbaspēka ekspluatācijas upuri vai piespiedu darba upuri ir pakļauts ikviens, tomēr augstāka varbūtība kļūt par upuri ir:

- gados jauniem vīriešiem;
- personām ar zemāku izglītības līmeni;
- personām no attīstības valstīm (ar zemu ekonomisko līmeni), kas ir trešās valstis;
- personām, strādājošām būvniecības, lauksaimniecības un ražošanas nozarēs;
- personām, kuras ir pārkāpušas migrācijas noteikumus;
- personām, kuras strādā nelegāli;
- personām, kuras kā darba ņēmēji migranti ierodas strādāt profesijā, kas nav viņu specialitāte.

Upuru psiholoģiskais raksturojums

Lai gan kļūt par darbaspēka ekspluatācijā cietušo var kļūt ikviens, konkrētām mērķa grupām tāds risks ir lielāks. Jau aprakstītās mērķa grupas (migranti, jauni vīrieši no attīstības valstīm, ar ģimenēm u.tml.) raksturo arī dažādi psiholoģiskie aspekti, kas ietekmē gan personas nonākšanu ekspluatācijas situācijā, gan personas nespēju no tās izkļūt, kā arī jau posmu, kad personai tiek sniegta nepieciešamā palīdzība.

Kā jau iepriekš minēts, lielāks risks nokļūt darbaspēka ekspluatācijas situācijā ir jauniem vīriešiem no attīstības valstīm. Tādās Austrumu valstīs, kā Indija, Tadžikistāna un Uzbekistāna, vīrietis ir ģimenes galva, kura pienākums ir gādāt par savu ģimeni, turklāt tā ir

paplašinātā ģimene (gan vīrieša sieva un bērni, gan vecvecāki un bieži vien citi radnieki), kura ir jānodrošina. Piemēram, Indijā, vecāki par saviem bērniem (īpaši zēniem) rūpējas līdz konkrētam vecumam, nodrošinot visu nepieciešamo. Sasniedzot konkrētu vecumu, ģimenes no dēliem sagaida, ka viņi nodrošinās savus vecākus. Tā ir tradīcija, kas ir nerakstīts likums. Šādas tradīcijas un nerakstītie likumi ir liels psiholoģiskais spiediens uz vīriešiem ne tikai atrast darbu, bet arī atrast pienācīgu darbu, lai spētu apgādāt visu ģimeni. Ļoti bieži šī spiediena ietekmē, jauni vīrieši piekrīt darba piedāvājumiem, kas ir vilinoši, tos nepārbaudot un neizsverot riskus, jo spiediens no ģimenes ir spēcīgāks.

Kad personas ir nonākušas ekspluatācijas situācijā, pret viņām tiek pielietota emocionālā vardarbība (noniecināšana, lamāšana, pazemošana, baidīšana u.tml.) un ekonomiskā vardarbība (parādu radīšana, naudas nesamaksāšana u.tml.), kas personai rada emocionālu traumu, liek justies bezpalīdzīgam, ievainojamam un rada sajūtu, ka persona ir pilnībā zaudējusi kontroli pār savu dzīvi. Tie ir galvenie iemesli, kāpēc cietuši ļoti novēloti vēršas pēc palīdzības un ilgu laika periodu atrodas ekspluatācijas situācijā. Protams, arī kultūrai ir liela ietekme uz personas psiholoģiju un rīcību. Personas, kuras nāk no hierarhiskām sabiedrībām, pieņem savu pozīciju un vietu (piemēram, ekspluatācijas situāciju), neuztverot to kā netaisnību, samierinoties un ciešot pāri nodarījumiem. Arī konfliktu situācijas dažādās kultūrās tiek uztvertas savādāk. Piemēram, 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 ekspluatīvas.

Psiholoģisko stāvokli, kādā persona atrodas gan ekspluatācijas situācijā un arī, izkļūstot no tās, raksturo tādi procesi, kā trauma un depresija. Traumas un depresijas stāvokli raksturo tādi simptomi, kā bezmiegs, stress, bezcerības sajūta, izteikta sevis vainošana par nokļūšanu ekspluatācijas situācijā. Personām jautājot, kāpēc viņi ātrāk nav vērsušies pēc palīdzības, atbildēs tiek norādīti tādi psiholoģiskie faktori, kā kauna sajūta, neērtības sajūta, kā arī sajūta, ka gadījums nav pietiekami nozīmīgs, lai par to kādam ziņotu. Protams, šīs sajūtas pavada arī bailes, īpaši no fiziskas vardarbības un atriebības.

Lai spētu personām palīdzēt, rehabilitācijas plāna izstrādē ir jāņem vērā gan personu psiholoģiskais stāvoklis, gan arī kultūras aspekti, kas kombinācijā ietekmē visu palīdzības procesu (piemēram, rietumu medicīnas uztvere, pāri nodarījuma izpratne, palīdzības lūgšana, sevis vainošana u.c. aspekti). Personas psiholoģiskais stāvoklis un kultūras aspekti

ir arī tie, kas var atklāt un skaidrot iemeslus, kāpēc persona ir iekļuvusi ekspluatācijas situācijā, kāpēc persona ir atradusies konkrētu laiku šādā situācijā.

Darbā pieņemšanas prakses upuru izcelsmes valstīs

Darbā iekārtošanās prakses mēdz būt dažādas, un Latvijā tās regulē Darba likums un citi saistoši normatīvie akti. Latvijā darbs tiek meklēts dažādos veidos – atsaucoties uz vakancēm, kas ievietotas darba vakanču portālos, sadarbojoties ar Nodarbinātības valsts aģentūru vai vienkārši atsaucoties uz kādu darba piedāvājumu. Visus ar darba tiesībām un drošību saistītos jautājumus uzrauga Valsts darba inspekcija. Ar darbu saistītie procesi ir formāli un normatīvo aktu regulēti.

Savukārt Tadžikistānā, Uzbekistānā un arī Indijā ir atšķirīga darbā iekārtošanās prakse, par ko norāda intervēto personu, kuras kļuvušas par upuriem, stāstītā pieredze. Viņi apgalvo, ka darbā iekārtošanas process nav sistemātisks process, ko raksturotu konkrētu soļu izpilde (pieteikums uz vakanci, darba intervija u.c.) un nav arī formāls process:

„Darbs tiek meklēts kā jau visur ar sarunāšanu, nekādi valsts likumi to neregulē.”

„Manā valstī tāda regulēta darbā iekārtošana nepastāv, viss notiek uz vienošanās pamata, papīri nav jāparaksta.”

Visas intervētās personas norāda, ka izcelsmes valstī darbs tiek meklēts tikai caur pazīstamiem cilvēkiem. Parasti pazīstamie cilvēki ir personas tautieši, kas personai rada uzticības sajūtu. Šādu uzticību veicina arī fakts, ka nereti informācija par personu, kura varētu palīdzēt atrast darbu, tiek nodota no „mutes mutē”, no personu radniekiem un citiem tuviem uzticamiem cilvēkiem:

„Mans māšas vīrs ieteica sazināties ar viņa drauga draugu, kurš var palīdzēt iekārtoties darbā Eiropā.”

Tadžikistāna un Uzbekistāna ir valstis, kur mutiska vienošanās ir spēcīgāka un nozīmīgāka (vai vienlīdz nozīmīga) par rakstisku vienošanos, tāpēc visbiežāk personas strādā bez darba līguma vai citiem saistošiem dokumentiem, kas regulētu vienošanos.

Intervijās atklājās arī tas, ka konkrētās personas nav pētījušas un nepārzina darbā iekārtošanās prakses ārpus savas izcelsmes valsts. Daļa no personām apgalvo, ka ir meklējušas informāciju par darba iespējām un regulējošajiem noteikumiem internetā, bet nav spējušas atrast. Daļa arī uzskata, ka visā pasaulē darbs tiek meklēts vienādi – caur

paziņām. Viņi uzskata, ka, ja tev nav paziņu ārpus tavas izcelsmes valsts, tu nevarēsi konkrētā valstī vai reģionā (piemēram, Eiropā) darbu atrast:

„Uzbekistānā tikai tā meklē un atrod darbu, caur paziņām. Biju pārliecināts, ka arī ārzemēs tā meklē darbu, jo, ja tev nav paziņas ārzemēs, tu nevari uzzināt par darbu.”

Personas uzticas ne tikai solījumiem par darbā iekārtošanu, bet arī visai papildus sniegtajai informācijai. Informācija netiek papildus pārbaudīta. Ja personas paziņa, kas ir arī personas tautietis, pats atrodas Latvijā, un sniedz informāciju gan par darbu, gan par algu, tad tas vēl vairāk pārliecina personu uzticēties:

„Informācija ir uzticama, jo Arams ir mans tautietis, kurš jau ilgu laiku dzīvo Latvijā.”

„Protams, ka informācija ir uzticama, jo man šo informāciju pateica Fazur, kas ir Sivush paziņa, savukārt Sivush studē Latvijā un par Latviju visu ļoti labi zina.” (vārdi mainīti)

Jāsecina, ka darbā iekārtošanās praksi ietekmē un arī nosaka kultūra un tās dažādie aspekti. Tadžikistānā, Uzbekistānā un Indijā darbs tiek meklēts caur personai tuviem cilvēkiem (radniekiem, draugiem) un to paziņām. Vienošanās pamatā ir uzticēšanās, kas nosaka, ka informāciju nav nepieciešams pārbaudīt, kā arī nav nepieciešama formāla vienošanās (piemēram, līguma parakstīšana vai došanās uz darba interviju) procedūra. Minētās kultūru atšķirības ir tās, kas atvieglo darbaspēka ekspluatāciju (persona nelūdz darba līgumu, persona uzticas, nepārbaudot informāciju), kas kombinācijā ar personas slikto finansiālo stāvokli un visbiežāk zemo izglītības līmeni, rada piemērotus apstākļus potenciālo upuru vervēšanai.

Upuru vervēšana – ekspektācijas un realitāte

Piespiedu darbam kā vienai no cilvēku tirdzniecības formām ir vairākas pazīmes, kas ļauj to atpazīt:

- darbinieka ierobežošana;
- dokumentu atņemšana;
- komunikācijas liegšana un ierobežošana;
- piespiešana darīt to, ko darbinieks negrib;
- strādāšana bez darba līguma, apdrošināšanas, pusdienu pārtraukumiem un brīvdienām;
- persona ir atkarīga no sava darba devēja (parādi, izmitināšana u.tml.)
- un citas pazīmes.

Papildus jau minētajam, visbiežāk piespiedu darbu raksturo arī vardarbība, vardarbības draudi, viltus un citu draudu izmantošana, nostādot personu tādās sajūtās kā vainas apziņa un bezpalīdzība. Viss raksturotais vairāk vai mazāk ir bijis intervēto upuru realitāte, kad viņi ir nonākuši Latvijā, lai strādātu solīto un gaidīto darbu.

Analīzes sākumā ir svarīgi pieminēt, ka neviens no intervētajiem migrantiem, kuri cietuši no darbaspēka ekspluatācijas, nebija dzirdējuši par cilvēktirdzniecību un saistītiem procesiem (piespiedu darbs, ekspluatācija). To pierāda arī intervēto ekspertu (Valsts policija) stāstītais, ka ļoti grūts darbs ir upurim izskaidrot viņa situāciju, lai ne tikai palīdzētu viņa situāciju atrisināt, bet arī novērstu situācijas atkārtošanos nākotnē.

Jau analizējot darbā iekārtošanās prakses, ko atklāja intervētie upuri, iezīmējas vervēšanas procesa sākuma posms. Proti, sākumā vervētājs ir upurim pazīstama persona, visbiežāk viņa tautietis, kurš ir radījis par sevi uzticama cilvēka iespaidu. Uzticību, kā jau augstāk minēts, rada no „*mutēs mutē*” nodotā informācija caur upurim tuviem cilvēkiem. Intervētās personas arī atklāj, ka par riskiem nav domājušas. Jautājot, vai personas ir saredzējušas kādus riskus, tad visi intervētie upuri atbildēja, ka nav saredzējuši. To būtiski ietekmē personu kultūra. Vairums Centrālās Āzijas iedzīvotāju (Tadžikistāna, Uzbekistāna) ir musulmaņi, kuri savu ticību praktizē ikvienā dzīves sfērā, un ticība ietekmē arī risku uztveri. Personas no Centrālās Āzijas valstīm norāda, ka nav iespējams paredzēt nākotni, ka viss ir tikai Dieva rokās. Būtiski ir pieminēt, ka jautājot, ko viņi darītu, lai atkārtoti nenonāktu līdzīgā situācijā, personas atbild, ka tas nav viņu ietekmē, ka notiks kā Dievs ir lēmis. Šeit parādās ļoti svarīga nianse, kas ne tikai daļēji izskaidro, kāpēc citu kultūru pārstāvjiem ir liels risks kļūt par cilvēktirdzniecības upuriem, bet arī ietekmē preventīvo darbu (lai persona nenonāktu otrreiz līdzīgā situācijā). Otrs iemesls, kāpēc personas nesaredz riskus, ir jau iepriekš minētā uzticēšanās cilvēkiem (īpaši tautiešiem) un to sniegtajiem solījumiem, kuri realitātē ir vervētāji. Lai vervēšana izdotos, vervētājam ir jāpiedāvā un jāapsola konkrētas lietas, ko upuris sagaida.

Vervētāju lielākais un vilinošākais solījums ir lielā darba alga Eiropā, arī konkrēti Latvijā. Personām no Tadžikistānas un Uzbekistānas tika solīta mēneša alga sākot no 1500 eiro mēnesī, līdz pat 3000 eiro mēnesī:

„Garantija bija alga 2000 eiro mēnesī, ar ko pietiek, lai atdotu parādus un uzturētu ģimeni.” Savukārt upuriem no Indijas tika solīti tikai 700 eiro mēnesī, ko personas ir uzskatījušas par lielu algu, salīdzinot ar iespējām savā valstī.

Realitātē neviena no intervētajām personām nesaņēma solīto atalgojumu. Nonākot Latvijā, vairākas personas uzreiz saskārās ar solījumu nepildīšanu – netika izmaksāts solītais avansa maksājums, kas personai ir nepieciešams pirmajam darba mēnesim. Visām intervētajām personām darba alga tika maksāta neregulāri, turklāt netika paskaidrots, par ko un kādā apmērā konkrēta summa tiek maksāta. Iezīmējas arī tendence, ka darba algas izmaksāto apjomu samazina dažāda veida ieturējumi no vervētāja puses (par dokumentiem, nodokļiem, dzīvesvietu, apģērbu u.tml.), mākslīgi radīti parādi un soda naudas. Personām nereti tika piestādītas soda naudas, kas ieturētas no algas, piemēram, par to, ja slimības gadījumā persona neierodas darbā (konkrēts piemērs – 50 eiro par katru kavēto dienu), par to, ja nepilda papildus uzliktos pienākumus (konkrēts piemērs – jākurina un jākopj visas kopmītnes, kur tika izmitināti, bet, ja tas netika veikts, tad bija soda nauda 30 līdz 50 eiro apmērā). Ekspektācijas par solīto darba algu nepiepildījās nevienam no intervētajiem upuriem. Piemēram, personai, kurai tika solīts darbs Somijā ar atalgojumu 3000 eiro mēnesī, bija spiesta strādāt Latvijā. Realitātē tika samaksāts tikai par piecām no kopā divdesmit nostrādātajām dienām, turklāt ieturot 250 eiro par uzturēšanās atļaujas sagatavošanu. Kāds cits ekspluatācijas upuris, kuram tika solīta darba alga 2000 eiro mēnesī, stāsta, ka par divu mēnešu darbu celtniecības objektā tika samaksāti 600 eiro, savukārt par darbu citā objektā netika samaksāts vispār, attaisnojoties, ka personai ir parāds (nepamatots) pret vervētāju. Ar līdzīgu situāciju saskārās arī kāds cits ekspluatācijas upuris, stāstot, ka solītās algas 2000 eiro mēnesī apmērā vietā alga tika maksāta neregulāri vai vispār neizmaksāta. Persona nostrādāja mēnesi, par kuru netika samaksāts, turklāt papildus no vervētāja puses tika piestādīts sods 92 eiro apmērā.

Tendence likt personai (upurim) nonākt parādu verdzībā ir ļoti raksturīga cilvēktirdzniecībai, jo šī situācija vervētājam palīdz iegūt lielāku varu pār upuri, neļaujot viņam izklūt no situācijas, kurā ir nonācis. Parādu verdzības tendences parādās arī intervēto upuru stāstījumā, gan tāpēc, ka vervētāji radīja mākslīgus sodus un parādus, kas tika atvilkti no algas, gan arī tāpēc, ka pie zemajām algām darbinieki bija spiesti prasīt avansu, kas atkal bija jāatstrādā. Intervijā kāds no upuriem stāsta:

„Es saņēmu ziņu no mājām, ka ģimenei ir nepieciešami 200 eiro, lai samaksātu kredīta maksājumu par dzīvokli, ko biju ieķīlājis, lai varētu atbraukt strādāt. Ja ģimene nedabūs šo naudu, viņus no dzīvokļa izlikš. Es lūdzu viņam (vervētājam), lai man aizdod šo summu, ko aizsūtīt. Mans parāds pieauga līdz 292 eiro”

Neregulāri izmaksātā mazā alga vairumā no gadījumiem nebija pietiekama, lai personas spētu nodrošināt sev pat pārtikas iegādi. Vēršoties pie saviem vervētājiem, daļai no personām tika iedota neliela naudas summa pārtikas iegādei (konkrēti gadījumi: 100 eiro uz četrām personām, 100 eiro uz piecām personām). Dažās no situācijām vervētāji nekādi neatbalstīja personas, atstājot tās pilnībā bez iztikas:

„Kad Latvijā tika izsludināta ārkārtas situācija saistībā ar Covid-19, pārtikas veikalus strauji izpirka, vairs nevarēja iegādāties pat rīsus, un mēs pilnībā palikām bez iztikas līdzekļiem. Kad vērsāmies pie darba devēja pārstāvjiem un lūdzām, lai iegādājas mums vismaz rīsus, viņi atbildēja – „Mums ir tikai cukurs, ēd to!””

Mazais izmaksātās algas apmērs, izmaksas neregularitāte (konkrētos periodos algu neizmaksājot vispār), dažāda veida ieturējumi un fiktīvi parādi rada situāciju, kad persona nonāk ievainojamā un bezspēcības stāvoklī, kļūstot atkarīga no vervētāja. Personas ir spiestas turpināt strādāt, jo, pirmkārt, viņiem nav līdzekļu, lai nokļūtu atpakaļ izcelsmes valstīs, otrkārt, viņi arī cer, ka solītā alga tiks izmaksāta, īpaši tamdēļ, ka ir nepieciešams segt parādsaistības gan tās, kas radušās izcelsmes valstī, gan tās, kas nu jau radušās Latvijā. Visiem no ekspluatācijā cietušajiem upuriem papildus solītajiem ienākumiem tika apsolīta arī apmaksāta dzīvesvieta. Tas nozīmē, ka personas ir rēķinājušās gan ar to, ka tiks nodrošināta cienīga dzīvesvieta, kā arī ar to, ka tā būs apmaksāta, neradot risku palikt bez pajumtes.

Upuru stāsti atklāj ļoti skarbu ainu par dzīves apstākļiem, kādos ir nācies ne tikai uzturēties, bet par kuriem vairumā no gadījumu ir bijis arī jāmaksā (ieturējumi no darba algas).

Upuris raksturo situāciju, kādus dzīvošanas apstākļus ir nodrošinājis vervētājs:

„Tikām aizvesti uz savu izmitināšanas vietu Rīgā. Dzīves vieta atradās pagrabā, kur gulēšanai mums tika iedoti veci matračī. Pagrabā bija ļoti mitrs un apkārt bija pelējums. Pagrabā dzīvoja vismaz 20 citi viesstrādnieki no Āzijas valstīm”.

Upuri nekad netika izmitināti vienā vietā ilglaicīgi, jo, mainoties objektiem, kuros ir jāstrādā, mainījās arī izmitināšanas vieta. Jau minētais vīrietis turpina stāstu par izmitināšanas vietu maiņu un apstākļu pasliktināšanos:

„Decembrī mums pateica, ka būs jāstrādā betona panelu rūpnīcā Jelgavā. Mums teica, ka Jelgava ir par tālu, lai mūs katru dienu vadātu uz Rīgu, tāpēc mums bija jādzīvo turpat rūpnīcā. Mēs tur tikām aizvesti, kur gan strādājām, gan dzīvojām. Par šo „dzīvesvietu” mums bija jāmaksā 75 eiro mēnesī.”

Ar dzīvesvietu saistīta tendence ir ne tikai antisanitāri un cilvēkam kopumā nepiemēroti apstākļi, bet arī tas, ka personas tika izmitinātas kopā mazā telpā. Kāds no intervētajiem upuriem stāsta par saviem apstākļiem:

„Kopā ar desmit personām no Uzbekistānas tikām aizvesti uz apdzīvotu vietu pie Limbažiem, kur tikām izmitināti veca veikala tirdzniecības zālē. Kad septembrī kūdras purvā darbi tika pārtraukti, mani aizveda uz Rīgu, kur tiku izmitināts vienistabas dzīvoklī kopā ar pieciem citiem vīriešiem no Uzbekistānas.”

Tajās situācijās, kad tika nodrošināta pienācīgāka dzīvesvieta (vairumā no gadījumiem tās bija kopmītnes, hostelis), tad upuri saskārās ar risku palikt bez pajumtes, jo daudzos no gadījumiem vervētāji neveica maksājumus izīrētājam. Kāds no intervētajiem upuriem stāsta:

„Darba devējs mums nodrošināja dzīvošanu hostelī, solot nokārtot un veikt visus maksājumus, taču to acīmredzot nedarīja, jo no hoteļa apsaimniekotāja mēs saņēmām paziņojumu, ka, ja tuvāko dienu laikā nesamaksāsim, tad mums hostelis ir jāpamet.”

Nenodrošinot konkrētu un pienācīgu dzīvesvietu darbiniekiem, vervētājs viņus nostāda bezpalīdzīgā stāvoklī. Upuri tika izmitināti atkarībā no darbavietas jeb objekta, turklāt viņi tiek pārvietoti (uz darbu un atpakaļ) ar mikroautobusu, nedodot iespēju orientēties vidē, kurā personas dzīvo. Esot arī finansiālā gūstā, upuriem nav iespējas pašiem mainīt dzīvesvietu, nonākot pilnīgā atkarībā no vervētāja.

Tikpat svarīgs solījums no vervētāju puses bija formalitāšu un dokumentu nokārtošana – vīzas nokārtošana, darba atļauja, ceļošanas dokumenti (biļetes), kā arī uzturēšanās atļauja Latvijā. Par formalitāšu kārtošanu un darbā iekārtošanu lielākā daļa upuru maksāja pakalpojuma cenu, ko uzreiz vai pakāpeniski vervētājs ir pieprasījis. Lai segtu darbā iekārtošanas izdevumus, upuri saviem vervētājiem ir maksājuši dažādas summas. Personām no Indijas netika prasīta maksa, tomēr pašiem bija jāsedz izdevumi par biļetēm, vīzu, ko vervētājs ir solījis pēc tam atmaksāt. Vairākums no personām saviem vervētājiem ir maksājuši summas, sākot no 100 eiro līdz pat 3000 eiro. Vienā no gadījumiem, personai bija jāveic ikmēneša maksājums 50 eiro apmērā. Vairumam no personām nav bijusi nepieciešamā pakalpojuma apmaksas summa, tāpēc personas visbiežāk ir nonākušas parādsaistībās. Nauda tika lūgta gan no paziņām, gan bankās, kā arī pārdodot vai ieķīlājot personai piederošo mantību:

„Bija jāmaksā 2000 eiro. Summa bija kosmiska. Es ieķīlāju dzīvokli, tādējādi aizņemoties tos 2000 eiro. Samaksāju par darba atrašanu un dokumentu nokārtošanu. Papildus bija jāmaksā arī ceļa izdevumi un maksa par vīzas izsniegšanu.”

Lielās naudas summas, kas tika prasītas no vervētāju puses par darbā iekārtošanu Eiropā tika samaksātas, ar personu ekspektācijām un vervētāju solījumiem iemaksāto summu atpelnīt īsā laika periodā. Personas norāda, ka uz augsto solīto darba algu fona lielā pakalpojuma maksa nav likusies neadekvāta.

Vairums no upuriem nav paši kārtojuši nekāda veida dokumentāciju, lai nonāktu Latvijā un arī legāli strādātu, turklāt viņiem nav arī nekādu zināšanu par to, kādi dokumenti būtu nepieciešami, kādas formalitātes ir jākārto un kādā formātā tiek dokumentētas darba attiecības. Nonākot Latvijā, vairumam no upuriem tika likts parakstīt papīru, kas definēts kā darba līgums. Vairumā no gadījumiem darba līgums ir bijis tikai latviešu valodā un nav ticis izskaidrots darba ņēmējam. Ļoti bieži papildus darba līgumam ir bijis jāparaksta kādi citi dokumenti latviešu valodā, kas nav tikuši izskaidroti. Kādai personai bija jāparaksta dokuments latviešu valodā, ko darba devējs skaidroja kā datu aizsardzības nodrošināšanai vajadzīgu dokumentu, bet vēlāk atklājās, ka persona ir parakstījusi dokumentu, kurā piekrit, ka personai nav nekādu pretenziju pret konkrēto darba devēju. Vairākās no situācijām upurim jau lidostā lika parakstīt divus iesniegumus – vienu par darbā pieņemšanu, vienu par atbrīvošanu no darba. Ņemot vērā, ka upuriem bieži vien mainījās objekti, kuros jāstrādā, vairākas no personām bija parakstījušas vairākus darba līgumus latviešu valodā ar dažādiem darba devējiem. Nevienā no situācijā darba līgums netika iztulkots vai arī paskaidrots, bet pozicionēts, kā valstī nepieciešama formalitāte. Kā stāsta viens no intervētajiem upuriem: *„Viņš man iedeva parakstīt darba līgumu latviešu un krievu valodā, sakot, ka tas ir tikai valstij, ka mūsu starpā ir citi noteikumi un ir nepieciešams cits līgums, jo citādi ne es, ne viņš nevarēšot nopelnīt neko. Pēc mēneša man bija jāparaksta arī iesniegums par atbrīvošanu no darba. Man teica, ka tas papīrs ir vajadzīgs, lai es nedomātu aizbēgt no viņa.”* Vervētāji upuriem tika solījuši nokārot gan vīzas nokļūšanai Eiropā, gan uzturēšanās atļaujas darbam un dzīvei Latvijā, par ko tika samaksāts jau pirms nokļūšanas Eiropā. Vervētāji visos gadījumos nokārtoja personām vīzas, lai tie varētu ierasties Latvijā un strādāt, savukārt ar uzturēšanās atļaujām bija pavisam savādāk. Lielākajai daļai no upuriem uzturēšanās atļaujas tika nokārtotas, tomēr procesam, kādā tas tika darīts, bija ekspluatatīvs raksturs. Daudzās no situācijām par uzturēšanās atļauju izgatavošanu tika no algas ieturēti 250 eiro un vairāk, lai gan personas jau sākumā bija samaksājušas par to izgatavošanu. Dažos no gadījumiem, uzturēšanās atļaujas tika izgatavotas, bet netika izņemtas no Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, jo vervētājs par lēmumiem un tālāko rīcību nav ziņojis darbiniekiem. Līdz ar to daudziem no upuriem uz rokas uzturēšanās atļauja nenonāca, ko vervētājs izmantoja

draudiem par likuma pārkāpšanu un nelegālu uzturēšanos Latvijā. Kāds upuris stāsta, ka 2020. gada 24. janvārī saņēma savu uzturēšanās atļauju, kas bija noformēta jau 2019. gada novembrī. Vervētājs ir skaidrojis, ka personai ir bijusi „jānopelna” sava uzturēšanās atļauja. Personu ekspluatācijai ir raksturīgs arī tas, ka vervētājs upurim atņem personu apliecinošus dokumentus un citus dokumentus (piemēram, darba līgumu), kas upuri nostāda bezpalīdzības stāvoklī. Dažos no gadījumiem personām, ierodoties Latvijā, tika atņemtas pasas. Intervētais upuris stāsta:

„Pēc uzturēšanās atļauju noformēšanas mums atņēma pasas, sakot, ka tās nepieciešamas citu dokumentu izgatavošanai. Kad bijām izlēmuši pārtraukt strādāt un mēģināt doties atpakaļ uz Indiju, devāmies pie darba devēja pārstāvjiem un lūdzam, lai tie atdod pasas, izmaksā algu par martu, kā arī virsstundām. Pārstāvis mums atbildēja, ka nezinot, kur ir mūsu pasas, un to, kas ar mums notiks tālāk izlems priekšniecība.”

Jāsecina, ka upuri visbiežāk nav informēti un nezina, kādiem dokumentiem ir jābūt, lai legāli un tiesiski strādātu Latvijā. Personas uzticas saviem vervētājiem, ne tikai tāpēc, ka, samaksājuši par dokumentu nokārtošanu, bet arī tāpēc, ka ir pilnībā dezinformēti par darba tiesisko attiecību regulējumu Latvijā, par iecelošanas un uzturēšanās nosacījumiem. Jau no nokļūšanas Latvijā visu formālo pusi ir kārtojuši darbā iekārtotāji jeb vervētāji. Lai mazinātu savas darbības riskus, vervētāji mēģina upurus nostādīt bezpalīdzīgā situācijā (neizsniedzot darba līguma eksemplāru, darba līgums tikai latviešu valodā, atņemot personu apliecinošus dokumentus, pieprasot papildus maksu par jebkāda dokumenta izstrādi).

Vēloties uzsākt darba gaitas Eiropā, lielākā daļa no intervētajām personām apgalvo, ka darbs ir ticis piedāvāts konkrētā nozarē un profesijā (viens konkrēts darbs). Kāds no intervētajiem upuriem stāsta:

„Sākumā mani šis piedāvājums neinteresēja. Viņš mani mēģināja pierunāt vairāk nekā mēnesi. Solīja darbu noliktavā par auto kāra vadītāju vai arī ostā. Viss būšot, tāpat kā Maskavā tikai alga 10 reizes lielāka. Es piekritu.”

Kāds cits intervētais upuris stāsta:

„Pēc jurisprudences studiju beigšanas meklēju darbu Dušanbē, bet, lai stažētos juridiskajā birojā, man prasīja „iestāšanās” maksu. Man naudas nebija. Mans draugs piedāvāja pastrādāt Eiropā vieglu darbu, kas nebūšot saistīts ar celtniecību. Es piekritu, cerot nopelnīt pietiekami, lai uzsāktu advokāta karjeru Tadžikistānā.”

Visbiežāk personām tika apsolīts darbs, ko viņi jau prot, kas nav grūts un smags. Turklāt personām netika minēts, ka darbi varētu mainīties.

Realitātē iezīmējās vairāki scenāriji, kuros nekas no solītajiem darba apstākļiem un pienākumiem nerealizējās. Viena no tendencēm, kas iezīmējās no upuru stāstītā, ir tas, ka personām, ierodoties Latvijā, netika piedāvāts darbs, kas tika solīts, apgalvojot, ka uz doto mirkli tādi darbinieki nav nepieciešami. Tajā mirklī daudziem no darbiniekiem tika piedāvātas „apmācības”, lai apgūtu to profesiju, kurā darbs uz to mirkli ir. Kāds no upuriem stāsta savu pieredzi:

„Ierodoties firmā, man tika pateikts, ka šobrīd nevar man piedāvāt solīto atslēdznieka darbu, tāpēc man piedāvāja apmācības kā mūrniekam. Gan es, gan pārējie puīši bijām praktikanti. Mums nemaksāja algu, bet solīja maksāt naudu pārtikai un nodokļus. To viņi nedarīja. Mācījāmie mēs pusotru mēnesi.”

Protams, sākot strādāt Latvijā, vairums no personām sāka strādāt darbus, par kuriem iepriekš nekas netika teikts, kas neatbilst viņu pieredzei un kvalifikācijai. Kāds no intervētajiem upuriem, kuram tika solīts metinātāja darbs, nonākot Latvijā, tika nostādīts fakta priekšā, ka metinātāja darba nav, un būs jāstrādā par celtnieku dažādos objektos.

Daļai no personām vismaz darba attiecību sākumā tika nodrošināts solītais, jo viņi nav izrādījuši vēlmi darīt darbu, kas atbilst viņu prasmēm vai vēlmēm. Viņiem svarīga ir bijusi tikai alga. Tas, ar ko neviens no intervētajiem upuriem nebija rēķinājies, ir fakts, ka darbi un tā nosacījumi tik bieži tiks mainīti. Tas, ar ko nodarbojas vervētāji, visbiežāk ir darbaspēka nomas pakalpojumu sniegšana dažādām kompānijām un uzņēmējiem. Situācijā nonākušajiem upuriem šāda nodarbināšanas sistēma ir sveša un nesaprotama, turklāt no vervētāja puses, protams, netika nevienā mirklī izskaidrota. Tas rezultējās ar to, ka gaidītā viena konkrēta darba vietā, personai nācās strādāt daudz dažādās darbavietās, pildot dažādus pienākumus. Raksturīgi ir tas, ka darba maiņa notiek nebrīdinot, tā var būt dažādās pilsētās, mainot arī izmitināšanas vietu, kā arī mainās uzņēmumi, ar kuriem tiek parakstīti darba līgumi. Kāds no intervētajiem upuriem stāsta, ka solītā inženiera-konstruktora darba vietā, Latvijā sāka strādāt celtniecībā, un īsā laika periodā nācās strādāt septiņās dažādās darba vietās ar dažādiem pienākumiem:

„Ierodoties Latvijā, sāku strādāt celtniecības objektā Rīgā. Tā paša mēneša beigās bija jābrauc strādāt par betonētāju Jaunmārupē, kas bija gabaldarbs. Es sapratu, ka nevarēšu to paveikt, tāpēc atteicos to darīt. Man sāka draudēt, ka sūtīs atpakaļ uz mājām un ka sešus gadus es nevarēšu braukt uz Eiropu. Es piekritu darbu veikt, kopā nostrādāju 50 dienas. Nopelnīju 1500 eiro, no kā man novilkā 600 eiro par nodokļiem, 150 eiro par dzīvesvietu, 100 eiro par to, ka divas dienas nestrādāju un 90 eiro par darba apģērbu. Pēc tam bija viens

gabaldarbs Ķemeros, tad trīs dienas celtniecībā tirdzniecības centrā, divas dienas celtniecībā veikala restaurēšanā, tad viens mēnesis pils atjaunošanā un tad veikala noliktavā.”

Kāds cits upuris stāsta līdzīgu pieredzi:

„Sākumā mūs aizveda uz Siguldu, kur bija jāveic restaurācijas darbi. Algu izmaksāja skaidrā naudā, bez jebkādiem paskaidrojumiem. Tad mūs aizveda strādāt uz pilsētu Ogre, kur bija jāpārbūvē skola. Pēc tam jau bija jāstrādā Rīgā kāda objekta celtniecībā. Pēc objekta pabeigšanas, mūs aizveda uz Jelgavu, kur darbs bija betona paneļu rūpniecībā.”

Upuru stāstītais skaidri parāda darbaspēka nomas procesu. Darbinieks netiek brīdināts par to, cik ilgi un kāds darbs būs jāveic. Darbiniekam nav informācijas arī par vietu, kurā darbs būs jāveic, darbiniekam nav pilnīgi nekādas kontroles un paredzamības pār darba procesu. Tas nostāda darbinieku ļoti lielā atkarībā no vervētāja, turklāt izmantojot draudus, darbinieki ir spiesti veikt tos pienākumus, kas ir ārpus viņu prasmēm un spējām.

Vairums no upuriem saskaras arī ar ļoti ilgām darba stundām un darbu bez brīvdienām, turklāt arī tā nav darbinieku brīvprātīga izvēle strādāt virsstundas. Protams, upuri visbiežāk nav informēti, ka virsstundas un darbs brīvdienās tiek apmaksāts savādākā kārtībā (tiek maksāta lielāka likme). Intervētie upuri stāsta:

„Katru dienu mūs veda uz objektu. Strādājām katru dienu 10 līdz 12 stundas. Bija pat reizes, kad darbs ilga 18 stundas. Kad pēc tam strādājām un arī dzīvojām rūpnīcā, darbs katru dienu bija no 12 līdz 18 stundām.”

„Darbs mums bija maiņās. Varēja strādāt no 8:00-20:00 vai no 20:00-8:00. Nekad nevarēja rēķināties ar brīvdienām, jo vienmēr kāds bija jāaizvieto. Sanāca, ka mēs mēnesī strādājām 24 dienas pa 12 stundām. Ražotnē bez papildu samaksas mums bija jāveic arī krāvēja un apkopēja darbi, bet kopmītnēs bija bez samaksas jākurina, jātīra tualetes un virtuves. Kopmītnēs dzīvoja daudzi cilvēki, bet to lika darīt tikai mums.”

Upuru stāstītais parāda, ka darbinieki strādā lielu apjomu virsstundu un brīvdienas, par ko papildus netiek samaksāts. Darbiniekiem netiek dota izvēle, kurā laikā strādāt, cik ilgi strādāt, kurās dienās strādāt. Brīvdienas jeb dīkstāve (kā to bieži pozicionē vervētājs) tiek aplikta ar soda naudām vai draudiem, tāpēc darbinieki dara visu, ko vervētājs liek. Darba likuma 137. pants paredz, ka darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās. Darba devējam ir jāinformē darbinieks par darba laika uzskaiti, savukārt darbiniekam ir tiesības pārbaudīt, kā viņa darba stundas tiek uzskaitītas. Intervijās

ar darbaspēka ekspluatācijā cietušajiem upuriem atklājas, ka nodarbinātie nav informēti par darba laika uzskaiti, vai to, kā tā būtu no darba devēja puses jāorganizē.

Pretēji pārlietu lielajai upuru nostrādināšanai ir piespiedu dīkstāve, ar ko saskārušies vairāki no upuriem. Pretēji cerētajam un solītajam darba apjomam (kas, protams, korelē ar solīto lielo darba algu), upuri ir saskārušies ar dīkstāvi. Kāds no intervētajiem upuriem stāsta sekojošo:

„Sākumā man tika nodrošinātas apmācības par akmeņkali. Kad apmācības Latvijā beidzās, mani nosūtīja darbā uz Norvēģiju, kur pats darbs ilga tikai piecas dienas. Pēc tam firmai vairs nebija man ko piedāvāt. Tur mēs visi sēdējām bez darba 40 dienas. Kad atgriezāmies atpakaļ Latvijā, arī šeit vispār nebija ko darīt.”

Kāds cits upuris turpina:

„Firma mani nosūtīja darbam kādā Nīderlandes kompānijā. No 40 dienām es strādāju tikai 27 stundas. Par darbu man netika samaksāts, neviens arī neiedeva naudu pārtikai. Firma visu laiku teica, lai paciešamies, ka drīz atkal būs darbs. Tā mēs cietāmies kādus piecus mēnešus, un iztērējām visu līdzī paņemto naudu.”

Upuru stāstītais parāda, ka arī dīkstāve ir manipulatīvs veids, kā darbiniekus nostādīt bezspēcīgā situācijā. Gaidot darbu, darbinieki ir spiesti tērēt savus iekrājumus, tāpēc ir spiesti gaidīt, kad darbu varēs uzsākt, lai atpelnītu iztērēto naudu gan gaidot, gan to, kas iztērēts, lai Latvijā vispār nokļūtu.

Kā jau sākumā tika minēts, viena no baisajām realitātēm, ar ko darbaspēka ekspluatācijas un piespiedu darba upuris saskaras, ir fiziska un emocionāla vardarbība, vardarbības draudi, dažādi citi draudi un šantāža. Lieki piebilst, ka neviena no personām nav gaidījusi tādas attiecības ar darbā iekārtotājiem.

Daži no intervētajiem upuriem ar draudiem ir saskārušies, ierodoties lidostā Rīgā. Kāds no upuriem stāsta:

„Turpat lidostā viņš mūs nofotografēja, un teica, ka fotogrāfija ir nepieciešama gadījumam, ja mēs izdomāsim aizbēgt. Tad mūsu fotogrāfijas parādīs pēddziņiem. Viņš teica, ka jau desmit gadus nodarbina ārzemniekus, zinot, kā ar tiem apieties. Viņš teica, ka policija ir uzpirkta, un tā jebkurā gadījumā ticēs viņam, nevis mums.”

Ņemot vērā, ka upuri ir iebraucēji, kas ir samaksājuši samērā lielas naudas summas, lai vispār Eiropā varētu uzturēties, viens no draudiem, ko vervētājs izmanto, ir iespējama un tūlītēja deportācija atpakaļ uz izcelsmes valsti. Kāds no intervētajiem upuriem to raksturo:

„Kad man samaksāja algu skaidrā naudā, es, prasīju paskaidrot, kāpēc ir tāda summa. Viss, ko viņš man atbildēja ir, ka, ja man kaut kas nepatīkot, man tiks noorganizēta deportācija atpakaļ uz Uzbekistānu.”

Ņemot vērā to, ka upuriem bija jāstrādā darbi, kas nebija viņu vēlme, apstākļos, kas bija antisanitāri un nepiemēroti, vairums no darbiniekiem mēdza izteikt apgalvojumus, ka nevēlas un neveiks konkrēto darbu, ka dosies atpakaļ uz izcelsmes valsti, ja netiks dots iepriekš norādītais darbs. Vervētājs šādas prasības nav izpildījis, turklāt, izmantojot darbinieku pilnīgo neinformētību par savām tiesībām un Latvijas nodarbinātības tiesisko regulējumu, izteicis draudus. Kāds upuris dalās savā pieredzē:

„Viņš teica, ka ir uzpircis gan migrācijas dienestu, gan policiju, gan citas valsts iestādes Latvijā. Teica, ka jebkurā mirklī var vērsties šajās iestādēs un paziņot, ka mēs esam teroristi, kas gatavojas veikt teroraktu. Mēs nonāksot cietumā, un neredzēsīm ne savu ģimeni, ne arī cerēto naudu.”

Šādi draudi ir spēcīgi ietekmējoši uz personām, kuras nāk no valstīm, kur korupcijas līmenis ir ļoti augsts. Gan Tadžikistānā, gan Uzbekistānā korupcijas dēļ policija un citas iestādes mēdz nestrādāt taisnības labā. Tas nozīmē, ka personām nav pamata neticēt, ka Latvijā ir līdzīgi, turklāt konkrētās personas nepārzina Latvijas likumdošanu un citas sistēmas, lai spētu sevi aizstāvēt.

Kādam citam upurim ir draudu pieredze mirklī, kad vēlējies darbu pamest:

„Viņš teica, ka, ja mēs dosimies prom, tad viņš parūpēsies, lai lidostā mūs aiztur. Viņš parūpēsies, lai mūsu somās atrod narkotiskās vielas un šļircēs, kad lidostā būs pārbaude. Tad mūs ielikšot cietumā.”

Kāds cits no intervētajiem upuriem stāsta:

„Atraucot uz Latviju, jau dzirdēju no citiem puisiem, ka viņš īsti nemaksā solīto algu. Gribēju ar viņu aprunāties. Saruna bija vienos draudos. Viņš teica, ka es, varot iet prom, bet, lai es nemaz necerot, ka netikšu atrasts.”

Mirklī, kad personas izsaka vēlmi neturpināt darbu vai atgriezties izcelsmes valstī, tika pielietoti ne tikai draudi, bet arī fiziska vardarbība. Fiziska vardarbība ir līdzeklis, ko izmantot, ne tikai, lai iebiedētu konkrētu personu, pret kuru vardarbība ir vērstā. Tas ir arī efektīvs līdzeklis, lai parādītu pārējiem darbiniekiem, kas notiks ar viņiem, ja rīkosies līdzīgi. Visbiežāk persona, kas vērsas pret vervētāju, tiek fiziski iespaidota pārējo priekšā, lai iebiedētu pārējos.

Savu pieredzi stāsta kāds no intervētajiem upuriem:

„Viens no darbiniekiem runāja viņam pretī. Teica, ka to darbu nedarīs un vispār braukšot atpakaļ uz mājām. Viņš tajās dusmās uzbruka viņam un kārtīgi sadeva. Kopš tās reizes gan es, gan citi baidāmies savas pretenzijas izrādīt.”

Kāds cits nodarbinātais, atsakoties darīt norādītos darbus, saskārās ar sekojošiem fiziskās vardarbības draudiem:

„Bija jābetonē Jelgavā. Es teicu, ka nevaru to darbu viens izdarīt. Man teica, ka es tikšot salauzts, ja nedarīšu, ko likšu, un, ja izdomāšu laisties atpakaļ uz mājām, Eiropā netikšu veselus sešus gadus.”

Dažreiz tāda personas iekaustīšana rezultējas ar reālu nepieciešamību pēc medicīniskas palīdzības. Kāds no upuriem iekļuva arī šādā situācijā un stāsta:

„Viņš pie mums atnāca, un teica, ka vēlas parunāties ar manu draugu atsevišķi. Mēs visi devāmies kopā, taču istabā ielaida tikai manu draugu. Mēs aizgājām atpakaļ uz istabu, un pēc brīža mans draugs atnāca ar asiņainu un sasistu seju. Mēs nekavējoties vedām viņu pie ārsta. Viņu aizveda uz slimnīcu Jēkabpilī. Tas mūs tā nobiedēja, ka izlēmām vērsties pēc palīdzības vēstniecībā.”

Aplūkojot intervēto upuru pieredzes, ir jāsecina, ka draudi un fiziskas vardarbības ietekmēšana ir efektīgs veids, kā manipulēt ar darbiniekiem, viņus kontrolēt un pakļaut. Vervētāji izmanto darbinieka nezināšanu par valsts normatīvajiem aktiem un sistēmu, izmantojot faktu, ka darbinieki ir iebraucēji un nemācēs vērsties pēc palīdzības. Neviens no upuriem nav iepriekš interesējies par veidiem, kādos Latvijā varētu vērsties pēc palīdzības, kuras iestādes ir atbildīgas par migrācijas, darba, veselības un citiem jautājumiem. Bieži vien izšķirošais solis tomēr vērsties pēc jebkāda veida palīdzības (medicīniskas vai citas) ir palīdzējis upuriem izkļūt no ekspluatācijas apstākļiem.

Visbiežāk ekspluatācijas situācijās, kurās ir nokļuvusi grupa ar cilvēkiem, ir kāds drosmīgāks indivīds, kurš par spīti draudiem un iespējamais vardarbībai vēršas pēc palīdzības. Vairumā no gadījumiem pirmā iestāde, par ko upuri iedomājas, ir viņu valsts vēstniecība. Kāds no upuriem stāsta:

„Pēc četriem nostrādātiem mēnešiem es izlēmu vērsties Uzbekistānas vēstniecībā. Tur pastāstīju par savu un savu kolēģu situāciju. Vēstniecība informāciju tālāk nodeva Ārlietu ministrijai, bet ministrija tālāk jau policijai.”

Kāda cita persona, kura kopā ar saviem kolēģiem jau slīga parādu jūgā, izlēma vērsties pēc palīdzības:

„Sākumā atradām informāciju par Valsts darba inspekciju un tad par biedrību „Patvērums „Drošā māja””. Es tur visu pastāstīju. Pēc kāda laika pie mums ieradās gan policija, gan robežsardze, gan biedrība. Mēs tad visi visu izstāstījām.”

Upuru stāsti atklāj to, ka bieži vien drosme ir vienam cilvēkam, kurš izlemj rīkoties un vērsties pēc palīdzības. Stāsti atklāj arī to, ka nav nepieciešams vērsties kāda noteiktā iestādē vai vērsties daudzās iestādēs. Viss, kas ir nepieciešams, ir palīdzības lūgšana jebkuram, lai informācija tālāk tiktu nodota pareizajām un atbildīgajām institūcijām, kas var sniegt palīdzību ekspluatācijā cietušajām personām.

Jāsecina, ka personu, kuras kļuvušas par darba ekspluatācijas upuriem, ekspektācijas nav atbilstošas realitātei.

Galvenie secinājumi ir apkopoti tabulā:

| | EKSPEKTĀCIJAS | REALITĀTE |
|------------------------|--|--|
| ALGA | Stabila alga līdz pat 3000 eiro mēnesī (palīdzēs atdot parādus un uzturēt ģimeni). | Neregulāri izmaksāta alga skaidrā naudā, no kuras vēl ieturēti dažādi nepamatoti maksājumi (nodokļu nauda, dažādas soda naudas, par dzīvesvietu, ēdināšanu, apģērbu vai parādiem, kas izveidojušies darbiniekiem). |
| DZĪVES VIETA | Pastāvīga, dzīvošanai piemērota un apmaksāta dzīvesvieta. | Regulāra izmitināšanas vietas maiņa, mainoties darbavietai, antisanitāri apstākļi (cilvēku saspiestība, pagrabs, mitrums, pelējums, rūpnīca, putekļi), par kuru ir jāmaksā īre (atvelk no algas). Ja dzīvesvieta ir laba, par to netiek maksāts, radot risku palikt uz ielas. |
| DARBA PIENĀKUMI | Pastāvīgs konkrēts darbs pie viena darba devēja noteiktā profesijā. | Nepastāvīgs darbs, kas notiek dažādās darbavietās (objektos) pie dažādiem darba devējiem (kuriem darbinieki tiek iznomāti). Jādara pienākumi, kas neatbilst darbinieku kvalifikācijai un solītajam darbam. |
| DARBA APSTĀKĻI | Pienācīgs darba laiks un solītie darba pienākumi. | Darba laiks neparedzams, bieži bez brīvdienām. Jāstrādā no 10 līdz pat 18 stundām dienā, par ko netiek maksāts. Jāpilda pienākumi, kas nav darbinieku kompetencē, par ko netiek maksāts. Par ņemtām brīvdienām tiek atvilks no algas, bet pret pretenziju celšanu tiek pielietoti draudi un vardarbība (fiziska vardarbība, draudi, kas balstās uz |

| | | |
|----------------------|---|--|
| | | darbinieku nezināšanu par Latvijas normatīvo regulējumu un sistēmu, draudi, kas balstās uz darbinieka parādiem, ģimeni u.c.). |
| DOKUMENTĀCIJA | Samaksātajā pakalpojuma maksā iekļauts, ka darba piedāvātājs nokārto darba ņēmējam vīzu, ceļošanas dokumentus, uzturēšanās atļauju u.c. | Tiek nokārtota vīza un ceļošanas dokumenti. Uzturēšanās atļaujas tiek kārtotas Latvijā, par tām prasot papildu samaksu, tās netiek izsniegtas darbiniekiem, vai izsniegtas novēloti. Nereti personu apliecinošie dokumenti netiek atdoti, lai persona neaizbēgtu un nevērstos pēc palīdzības. Darba līgums ir latviešu valodā, netiek darbiniekam izskaidrots un atdots viņa eksemplārs. Papildus ir jāparaksta dažādi dokumenti latviešu valodā, par kuru saturu darbinieki nav informēti. |

Kompetento institūciju saskarsme ar piespiedu darba un darba ekspluatācijas gadījumiem

Tādas cilvēktirdzniecības formas kā piespiedu darbs un darbaspēka ekspluatācija Latvijā ir salīdzinoši jaunas. Tādas kompetentās iestādes, kā Valsts darba inspekcija, Valsts policija, Nodarbinātības valsts aģentūra, un nevalstiskais sektors arvien biežāk saskaras ar situācijām, kad darba ņēmēji migranti (potenciālie darbaspēka ekspluatācijas upuri) informē par dažādām nelikumībām attiecībā uz viņu nodarbināšanu Latvijā.

Gan valsts sektors, gan nevalstiskais sektors atzīst, ka darba ņēmēji migranti arvien biežāk vērsas ar sūdzībām, kas norāda, ka viņi, iespējams, ir kļuvuši par darbaspēka ekspluatācijas upuriem. Viena no kompetentajām iestādēm, kas atbild par darba tiesisko attiecību uzraudzību un aizsardzību Latvijā, ir Valsts darba inspekcija. Eksperti no Valsts darba inspekcijas norāda, ka darba ņēmēji migranti (ārzemnieki) inspekcijā vērsas vismaz divas – trīs reizes mēnesī, norādot, ka sūdzību skaits pēdējā laikā ir pieaudzis. Valsts darba inspekcijas pieredze arī liecina, ka ļoti bieži darba tiesiskās attiecības ir pārkāptas pret lielu cilvēku grupu, nevis vienu individu. Eksperts stāsta:

„2019.gada aprīlī inspekcijā vērsās 17 viesstrādnieki no Tadžikistānas, kuri tika nodarbināti pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja. Darba devējam nebija, kur darbiniekus nosūtīt, tāpēc tie atradās dīkstāvē”.

Valsts darba inspekcija arī norāda, ka darba ņēmēji migranti vērsas paši personīgi, vai iesniedz iesniegumu. Ņemot vērā, ka iesniegums ir jāraksta latviešu valodā, bet iesniedzēji visbiežāk ir krievvalodīgie (retāk angļiski runājošie), tad klientu centrā viņiem tiek palīdzēts iesniegumu uzrakstīt.

Nodarbinātības valsts aģentūra norāda, ka darbinieki, kuri nonākuši iespējamā darbaspēka ekspluatācijas situācijā (potenciālie cilvēku tirdzniecības upuri), nav vērsušies. Nodarbinātības valsts aģentūra saņem sūdzības tieši no darba devējiem, kuri izmantojuši darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus, kā arī no personām, kuras uzskata, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs ir aizskāris personas tiesības. Nodarbinātības valsts aģentūra reaģē (izskata) tikai uz sūdzībām, kas noformētas atbilstoši Iesnieguma likuma prasībām, savukārt uz nepareizi noformētu sūdzību, tiek nosūtīta prasība par atbilstošu noformējumu. 2019. gadā tika izskatītas 3 sūdzības, bet 2020. gadā vēl neviena.

Valsts policijā uzsver, ka ar gadījumiem, kad darba ņēmēji migranti ir iesaistīti darbaspēka ekspluatācijā, saskaras jau no 2018. gada, kad tika uzsākts kriminālprocess gadījumam, kur tika iesaistīti 6 Ukrainas pilsoņi, kuri bez uzturēšanās atļaujām tika nodarbināti durvju ražošanas rūpnīcā. Process tika izbeigts 2020. gadā. 2019. gadā Valsts policija piešķīra nogaidīšanas periodu 16 personām no Tadžikistānas un 6 personām no Uzbekistānas pamatojoties uz aizdomām par viņu pakļaušanu darbaspēka ekspluatācijai. Cietušās personas tika nodarbinātas celtniecībā un lauksaimniecībā. Arī 2020. gadā ir konstatēti jauni gadījumi – darbaspēka ekspluatācijā tikuši iesaistīti 5 Tadžikistānas pilsoņi, 7 Indijas pilsoņi, 5 Uzbekistānas pilsoņi. Jomas tās pašas – būvniecība, ražošana, lauksaimniecība.

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība atklāj, ka arodbiedrības biedri ir arī trešo valstu piederīgie būvmateriālu ražotāji. Būvniecībā nodarbinātie nav arodbiedrības biedri, tomēr viņiem nav liegts vērsties pēc palīdzības. Pēdējo divu gadu laikā ir reģistrēts tikai viens gadījums, kad darbinieks ir vērsies ar sūdzību par nesamaksātu apsolīto algu.

Arī pārējais nevalstiskais sektors bieži saņem sūdzības no ārzemniekiem, kas saistītas ar nodarbinātības jautājumiem. Informācijas centra iebraucējiem konsultanti ikdienā sniedz konsultācijas trešo valstu valstspiederīgajiem par dažādām tēmām. Centra eksperti norāda, ka vismaz 10 reizes nedēļā pie viņiem vērsas migranti jautājumos, kas saistīti ar nodarbinātību (kā atrast darbu; vai drīkst darba devējam prasīt atvaļinājumu; kādi nodokļi jāmaksā; ko darīt, ja darba devējs nemaksā algu;). Centra eksperti, saredzot darbaspēka ekspluatācijas iezīmes, pēc palīdzības vērsušos klientus novirza pie biedrības „Patvērums „Drošā māja”” ekspertiem, kuri spēs identificēt situāciju un palīdzēt.

Lai spētu palīdzēt iespējamam darbaspēka ekspluatācijas upurim, ir svarīgi ne tikai reaģēt uz sūdzību savas kompetences ietvaros, bet arī sadarboties ar citām kompetentām iestādēm, kopīgiem spēkiem palīdzot sūdzības iesniedzējam.

Valsts darba inspekcija ir tā valsts iestāde, kas visbiežāk saskaras ar potenciālajiem darbaspēka ekspluatācijas upuriem. Eksperti stāsta, kāda ir procedūra, saņemot sūdzību:

„Valsts darba inspekcija saņem sūdzību, paskaidrojumus, liecības, pretenzijas un citu noderīgu informāciju ar faktiem. Ja ir nepieciešams, dokumenti tiek tulkoti. Saziņā ar klientiem būtu nepieciešams piesaistīt tulkus, bet šobrīd inspekcijai nav resursu tulkus piesaistei, bet tas ļoti atvieglotu inspektoru darbu ar klientiem. Pēc iesnieguma saņemšanas pie konkrētā darba devēja tiek veikta pārbaude un prasīts darba devēja paskaidrojums, kā arī paskaidrojumi no citām personām par notikušā apstākļiem. Ja tiek konstatētas administratīvā pārkāpuma pazīmes, tad tiek uzsākta administratīvā lietvedība. Administratīvā

lietvedība beidzas ar administratīvo sodu, ja tā ir par neizmaksāto darba algu, tad tiek izdots Valsts darba inspekcijas rīkojums, kas uzliek pienākumu darba devējam izmaksāt neizmaksāto summu. Protams, procesa dalībniekiem ir tiesības apstrīdēt administratīvo aktu. Tiek uzsākta tiesvedība, kas var ilgt gadus.”

Valsts darba inspekcijā arī norāda, ka apsekošanas laikā klāt ir arī Valsts robežsardzes amatpersonas. Ja personas apsekojumā norāda, ka netika izmaksāta nauda, tika izteikti draudi vai pielietota fiziska vardarbība, Valsts darba inspekcija sazinās ar Valsts policijas Galvenās kriminālpolicijas pārvaldes Organizētās noziedzības apkarošanas pārvaldes 3. nodaļu cīņai pret cilvēku tirdzniecību.

Valsts darba inspekcija reaģē uz personu sūdzībām dažādu normatīvo aktu ietvaros, turklāt tiek reaģēts uz katru apstākli, kas pieprasa citu kompetentu institūciju iesaistīšanos (piemēram, Valsts policijas).

Valsts policijas eksperti, kuriem bieži nākas reaģēt uz cietušo sūdzībām, kas saistītas ar darbaspēka ekspluatāciju, norāda, ka ir izstrādāta procedūra, pēc kādas speciālistiem ir jārikojas. Eksperti stāsta:

„Pēc gadījumu apzināšanas notiek cietušo intervēšana, izvērtēšana, pēc tam personas tiek nodotas nevalstiskajām organizācijām, kas ir sociālās rehabilitācijas pakalpojuma sniedzēji. Darba ņēmēju migrantu gadījumos, arī tad, ja Latvijas valstspiederīgais ir ekspluatēts Latvijā vai ārzemēs, svarīgs ir izskaidrojošais darbs, jo šīm personām nav izpratnes par to, kas ar viņiem ir noticis, ka viņi ir upuri. Kriminālprocesa ietvaros tiek veiktas procesuālas darbības – darbavietu apsekošana, pierādījumu iegūšana un citas.”

Valsts policijas ekspertu stāstītais norāda, ka saskarsmē ar ekspluatācijā cietušajiem svarīgs ir ne tikai procesuāls darbs, bet arī sarunas ar cietušajiem, kuru laikā viņiem situācija tiek skaidrota, jo, kā norāda eksperti, viņiem nav izpratnes par notiekošo, un par tālāku sadarbības nepieciešamību ar nevalstisko organizāciju, kas sniegs palīdzību. Arī Valsts policija norāda, ka darba ekspluatācijas apkarošanā ir svarīgi sadarboties ar citām kompetentām iestādēm, lai spētu cietušajiem palīdzēt.

Informācijas centra iebraucējiem eksperti strādā tikai ar trešo valstu piederīgajiem, tāpēc, kā jau iepriekš minēts, bieži saskata darbaspēka ekspluatācijas pazīmes. Informācijas centrs iebraucējiem pārstāv nevalstisko sektoru, tāpēc klientam nav jāizpilda formāla procedūra, lai saņemtu palīdzību. Kā minēja citi eksperti, kam piekrīt arī Informācijas centra iebraucējiem eksperti, bieži vien pats cietušais savu situāciju līdz galam nevar identificēt, tāpēc pat pie mazākajām aizdomām par darbaspēka ekspluatāciju, klients bez formālas

procedūras tiek novirzīts pie sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem civiltirdzniecībā cietušām personām.

Nodarbinātības valsts aģentūra no savas puses apgalvo, ka nav identificēts neviens civiltirdzniecības gadījums. Ņemot vērā, ka tiek reaģēts tikai uz pareizi un oficiāli rakstītu iesniegumu, uz aizdomām par iespējamu darbaspēka ekspluatāciju Nodarbinātības valsts aģentūrai nav nācies reaģēt (iesaistīt citas kompetentas iestādes). Sūdzību gadījumā, kas saistītas ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem vai darba devējiem, Nodarbinātības valsts aģentūra lūdz visus dokumentus, kas pierāda sūdzībā norādītos apstākļus, kā arī tiek sākta sūdzībā minēto faktu pārbaude. No darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja tiek pieprasīts paskaidrojums ar pierādošiem dokumentiem. Pēc paskaidrojuma saņemšanas tiek salīdzināta abu pušu sniegtā informācija, lai noskaidrotu, kam ir taisnība. Nodarbinātības valsts aģentūras galvenais uzdevums ir savas kompetences ietvaros reaģēt uz oficiāli iesniegto sūdzību. Izskatīšanas procesā netiek iesaistītas citas kompetentas iestādes.

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība atbalstu sniedz tikai saviem biedriem. Pēc sūdzības saņemšanas notiek situācijas apzināšana, noskaidrots, kādas tiesību normas ir pārkāptas. Tiek noskaidrots, ko sūdzības iesniedzējs vēlas darīt – risināt situāciju pats, vai piesaistīt arodbiedrības atbalstu. Ja tiek lūgts Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības atbalsts, tad arodbiedrība vēršas pie darba devēja, aicinot novērst pārkāpumu. Ja uz to netiek reaģēts, tad draud ar prasību tiesā.

Intervijās ar dažādo kompetento iestāžu pārstāvjiem atklājas, ka tiem ir saskarsme ar darbinieku, tajā skaitā darba ņēmēju migrantu, sūdzībām. Atkarībā no iestādes darba specifikas un kompetencēm atšķiras šo gadījumu skaits un reakcija uz tiem. Valsts iestādes seko procedūrām, ko nosaka Latvijas tiesību akti. Ja procesa ietvaros ir paredzēta sadarbība ar citām kompetentām iestādēm, tad uz cietušās personas situāciju tiek reaģēts ļoti daudzpusīgi. Proti, iesaistītie eksperti (piemēram, nevalstiskās organizācijas) saredz jaunus apstākļus savas kompetences ietvaros, palīdzot vairāk atklāt un risināt to situāciju, kurā cietusī persona ir iekļuvusi. Ja iestāde uz sūdzību reaģē tikai savas kompetences ietvaros, tad situāciju ne vienmēr ir iespējams atklāt pilnībā (jo netiek saredzēti tie apstākļi, kas nav kompetences ietvaros, piemēram, ekspluatācijas riski).

Šķēršļi un nepilnības tiesību aktos un praksē – kompetento iestāžu vērtējums

Savā pieredzē dažādo nozaru un kompetenču eksperti saredz dažādus apgrūtinājumus, kas liedz gan palīdzēt cietušām personām, kas ir vērsušās pēc palīdzības, gan arī risināt situāciju kopumā. Apgrūtinājumi mēdz būt kādi konkrēti šķēršļi vai nepilnības tiesību aktos.

Dažādi tiesību akti Latvijā regulē nodarbinātības procesus (un ar to saistītos procesus, piemēram, migrāciju). To, kā tiesību akti strādā, vai tajos nav/ir kaut kādas nepilnības, vislabāk var pārbaudīt, kad realitātē ir radusies situācija, kur konkrētais tiesību akts vai tā punkti ir jāpielieto. Eksperti norāda, ka darbaspēka ekspluatācijas jautājumi Latvijā ir salīdzinoši jauna problēma (darba ņēmēju migrantu kontekstā). Tā skar gan darba ņēmējus, gan darba devējus, gan darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējus, gan kompetentās iestādes, pie kurām kāds no cietušajiem vēršas.

Informācijas centra iebraucējiem eksperts saredz nepilnības saistībā ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju un Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes formālo sadarbību:

„Pēc pastāvošā regulējuma darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam, noformējot darba ņēmējam migrantam uzturēšanās atļauju, ir pienākums iesniegt Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja iesniegumu, kurā norādīta informācija par katra uzaicināmā ārzemnieka paredzamo nodarbināšanas ilgumu pie attiecīgā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja un darba izpildes vietu. Prasība ir par katru ārzemnieku, nevis par katru darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju. Tas nozīmē, ka, sākot jau ar otro pakalpojuma saņēmēju, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē nav informācijas, kur šis ārzemnieks tiks nodarbināts.” Tātad, lai darba ņēmējs migrants saņemtu uzturēšanās atļauju, nav nepieciešams norādīt visus darba devējus, kam darbinieks tiks „iznomāts”, jo Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde šādu informāciju nelūdz.

Arī Valsts darba inspekcija norāda uz nepilnībām tiesību aktos. Valsts darba inspekcija uzskata, ka Latvijā vēl nav izveidojusies tiesu prakse par ārzemniekiem un viņu atalgojumu. Galvenā pretruna ir par terminu „minimālā darba alga” un „finanšu apjoms, kas nepieciešams ārzemniekiem” izpratni, tulkojumu un piemērošanu. Tieši šos terminus ir nepieciešams caurskatīt un definēt tā, lai nebūtu iespējama interpretācija. Šobrīd nav vienotas izpratnes par šiem terminiem, kas ir vienīgais juridiskais šķērslis. Valsts darba

inspekcija arī norāda, ka situācijas ir sarežģītas, ja cietušā stāsts nav sācies Latvijā. Eksperte stāsta:

„Sarežģītāk un dažreiz pat neiespējami situāciju atrisināt ir tad, ja persona ir pārsūtīta no citām valstīm. Parasti tā ir vesela valstu ķēde, kuru izsekot ir praktiski neiespējami. Nav iespējams identificēt, kas un kur ir konkrētas personas darba devējs. Piemēram, Ukrainas pilsonis uz Latviju ir nosūtīts no Vācijas, uz Vāciju no Igaunijas, uz Igauniju no Polijas. Lai šādu ķēdi izsekotu, ir vajadzīgs laiks, bet, kamēr inspektori to dara, ārzemnieka nosūtīšanas laiks Latvijā ir beidzies, un viņš ir izbraucis no valsts nezināmā virzienā.”

Arī daudzi no intervētajiem upuriem norāda, ka Latvija nav bijusi viņu mērķis, proti, personas bija plānojušas strādāt citās Eiropas Savienības valstīs. Vairāki no upuriem par Latviju nebija dzirdējuši. Daļa no ekspluatētajiem migrantiem zināja, ka dosies uz Latviju. Darbs un lielā darba alga viņiem tika solīta Latvijā, turklāt arī vervētāji nāk no Latvijas. Vervētāji, kuri bieži vien ir cietušo personu tautieši, Latvijā ir naturalizējušies, kļuvuši par tās pilsoņiem un pārzina Latvijas valsts sistēmas ļoti labi, kas rada uzticību un atvieglo vervēšanas procesu. Gandrīz visiem ekspluatācijā cietušajiem, tieši pirmā darba pieredze Eiropā bija rezultējusies ar darbaspēka ekspluatāciju, un iepriekš Eiropā viņi nebija strādājuši. Vairums no upuriem iepriekš bija strādājuši Centrālās Āzijas reģionā un Krievijā, kur ir līdzīgas darbā iekārtošanās prakses, valoda, kultūra, kas nesniedz pietiekamu pieredzi, lai veiksmīgāk integrētos Eiropas darba tirgū.

No Valsts darba inspekcijas teiktā var konstatēt divus aspektus. Pirmkārt, situācijas sarežģītība mēdz prasīt ilgu laika periodu, lai tā tiktu atrisināta. Otrkārt, ekspluatācijā cietušo situācijas bieži vien ir organizētas shēmas, kuras plešas ārpus Latvijas. Lietas atrisinājums šādās situācijās vairs nav atkarīgs tikai no Latvijas kompetento iestāžu rīcības un Latvijas normatīvā regulējuma, bet arī no iesaistīto valstu iestādēm, likumiem un sadarbības.

Valsts policija uzskata, ka vienīgais šķērslis, lai viņi spētu paveikt darbu savas kompetences ietvaros, ir dažādo kultūru aspekti un nianšes, kas ietekmē izmeklēšanas gaitu. Eksperts stāsta:

„Darbu ar darba ņēmējiem migrantiem sarežģī kultūratšķirības. Šie cilvēki ir no citas kultūras, citas mentalitātes. Iespējamo darbaspēka ekspluatāciju viņi uztver daudz savādāk. Viņiem ir cita audzināšana un pieredze, kas apgrūtina izmeklēšanas darbu.”

Ņemot vērā, ka Valsts policija sadarbojas ar daudzām kompetentajām iestādēm, lai izmeklētu lietas, eksperti norāda uz trūkumiem, kas saredzēti šīs sadarbības laikā:

„Darba atļaujas saņemšanai ir jābūt stingrākai, jo bieži uzturēšanās atļaujas iegūšanai tiek iesniegti viltoti dokumenti. Būtu jābūt prasībai iebraucējiem pārzināt kādu no svešvalodām, jo ir gadījumi, kad persona nepārvalda valodu, tam būtu jāpievērš uzmanība. Jo valodas nezināšana jau ir viens no signāliem, ka persona var tikt ekspluatēta. Kā persona sazināsies ar darba devēju?”

Valsts policijas pārstāvji norāda arī par sadarbības trūkumu starp kompetentajām iestādēm, kas apgrūtina situāciju risināšanu un novēršanu. Eksperts stāsta:

„Ir nepieciešama informācijas apmaiņa starp Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi un Valsts policiju. Šobrīd Valsts policija no Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes saņem informāciju tikai tad, ja tā tiek pieprasīta, citāda informācijas apmaiņa nenotiek. Praktiski Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei būtu jāziņo Valsts policijai par katru darba devēju, kas uzsāk nodarbināt darba ņēmējus migrantus. Pieci un vairāk viesstrādnieki vienā uzņēmumā jau ir uzmanības vērti. Mūsu nodaļa šo informāciju varētu apkopot un analizēt, paredzot iespējamus riskus.”

Lai gan Nodarbinātības valsts aģentūra nav saskārusies ar situāciju, kad ir saredzēti darbaspēka ekspluatācijas riski, iestādes eksperti norāda uz citiem apstākļiem, kas apgrūtina viņu darbu saistībā ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem. Nodarbinātības valsts aģentūra uzrauga šos pakalpojumu sniedzējus, un, ņemot vērā to skaita straujo pieaugumu (2018. gadā licenci saņēma 160 aģentūras, bet 2020. gadā – jau 240), tas nav viegls uzdevums. Uzraudzības procesu apgrūtina tas, ka pakalpojumu sniedzējiem nav izvirzītas noteiktas prasības biroja atrašanās vietai (piemēram, publiska celtne, izkārtnes, norādes). Bieži vien pakalpojumu sniedzēji kā biroja atrašanās vietu norāda privāta dzīvokļa vai mājas adresi, kurā nav iespējams iekļūt un veikt pārbaudi. Šādu prasību noteikšana būtu ļoti nepieciešama. Nodarbinātības valsts aģentūrai nav pilnvaru darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējus administratīvi sodīt par pārkāpumiem. Sodi, iespējams, atturētu pakalpojumu sniedzējus no prasību nepildīšanas. Nodarbinātības valsts aģentūrai ir tiesības tikai anulēt licenci vai apturēt pakalpojumu sniedzēja darbību.

Arī nevalstiskais sektors (nevalstiskās organizācijas, arodbiedrības un darba devēji) saredz dažādus apgrūtinājumus gan savas kompetences ietvaros (kas apgrūtina viņu darbu), gan no cietušā vai klienta perspektīvas.

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības pārstāvis stāsta, ka sadarbība ar biedru, kurš ir iesniedzis sūdzību, nav nemaz tik vienkārša. Ja cietusī persona izlemj saņemt atbalstu no arodbiedrības, tad situācijā, kad darba devējs izlemj neizpildīt arodbiedrības un cietušā

prasības, konflikts ir jārisina tiesas ceļā. Arodbiedrības pārstāvis norāda, ka tās ir situācijas, kas prasa tūlītēju risinājumu, nevis tiesvedības procesus divu līdz trīs gadu garumā. Darbinieki nav motivēti sūdzēties, jo nav pārliecināti par to, ka tam būs rezultāts. Neviens darbinieks negrib sev „sūdzmaņa” slavu, risku zaudēt darbu un ienākumus. Darbiniekiem nav izpratnes par pārkāpumiem, kas pret viņiem tiek izdarīti, protams, nav arī izpratnes par palīdzības meklēšanu.

Arī darba devēji domā līdzīgi. Darbiniekiem, īpaši ārzemniekiem, nav izpratnes par Latvijas birokrātisko sistēmu. Darba devēji norāda, ka darba ņēmēju migrantu uzaicināšanas uz Latviju un uzturēšanās atļaujas noformēšanas procedūra ir ļoti gara un birokrātiska. Darba devējs stāsta:

„Vienkāršs darba devējs vai tā darbinieks bez specifiskām zināšanām imigrācijas jomā nespēj izurbties cauri prasībām un iesniedzamajiem dokumentiem, lai nodarbinātu ārvalstniekus. Izmantojot juridisko palīdzību, uzturēšanās atļauju nokārtošanas process tikai padārdzinās.”

Mehānismi darbaspēka ekspluatācijas mazināšanai un apkarošanai

Jebkura iestāde savu kompetenču robežās var ieguldīt darbaspēka ekspluatācijas un piespiedu darba situāciju prevencē. Informācijas centrs iebrucējiem uzskata, ka ir nepieciešams liels darbs ne tikai normatīvo aktu pilnveidošanā, bet arī aktīvs izglītojošais darbs. Eksperts stāsta:

„Mēs Informācijas centrā iebrucējiem iespēju robežās izglītojam un informējam klientus par pastāvošo darba attiecību tiesisko regulējumu Latvijā. Skaidrojam par legālās nodarbinātības iespējām, kā arī tos riskus, ko nes nelegāla nodarbinātība. Mēs sniedzam konsultācijas par iespējām aizsargāt savas intereses, piemēram, informāciju par tām iestādēm, kurās jāvēršas savu aizskarto interešu aizsardzībai. Rādām, kā rakstīt un sagatavot iesniegumus.”

Līdzīgi domā arī Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības pārstāvji, norādot, ka darba devēji bieži vien rīkojas ļaunprātīgi. Viņi manipulē ar piemaksām, ļaunprātīgi izdara ieturējumus no algas. Tam iemesls bieži vien ir fakts, ka darba devējs iepriekš pats ir bijis darbinieks, un uz savas ādas ir izjutis izkropļotas darba attiecības, turpinot ar saviem darbiniekiem rīkoties tāpat, kā rīkojās viņa darba devējs. Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības eksperts norāda, ka situācija ir jāuzlabo, sakot:

„Situāciju var uzlabot, veidojot darbinieku apziņu par pārkāpumiem, kur pārkāpumu gadījumos meklēt palīdzību, kā meklēt palīdzību arodbiedrībās, Valsts darba inspekcijā un

polīcijā. Kā to izdarīt? Persona ir jāinformē par tās tiesībām un iespējām. Vēl situāciju mainītu iespēja par sava tiešā darba devēja pārkāpumiem, piemēram, darba algas neizmaksāšanu, vērsties pa uzņēmuma ķēdi pie ģenerāluzņēmēja pa tiešo – ieviest tā saucamo solidāro atbildību.”

Šeit gan jāpiemin, ka cietušie upuri par savu darba devēju uzskata tieši vervētāju. Ņemot vērā, ka nereti cietušais ļoti īsā laika posmā tiek nodarbināts (iznomāts) pat pie vairākiem darba devējiem, tad ar īsto darba devēju upurim bieži vien nav nekādas saskarsmes. Darba devēji neizrāda interesi par darbinieku nomas procesa atbilstību likumam un nespēj saredzēt cilvēktirdzniecības pazīmes. Arī kultūratšķirības starp darba devēju, citiem iesaistītajiem līdzcilvēkiem un darba ņēmējiem migrantiem ir šķērslis, kas apgrūtina savstarpējo komunikāciju un sapratni, kas liedz atklāt cilvēktirdzniecības riskus. Ja darba devējam ir iespēja atstāt atbildību darbaspēka nomātājam, tad darba devējs izvairīsies no sarežģītās komunikācijas un situācijas izpratnes.

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības pārstāvji norāda, ka darbiniekus var motivēt aizstāvēt savas aizskartās tiesības, viņus informējot un izglītojot, ko arodbiedrība arī dara. Arodbiedrība informējošo darbu veic arī sociālajos tīklos, kas ir klientam saprotamāki. Pārstāvji norāda, ka Valsts darba inspekcijas tīmekļa vietnē klientam ir grūti orientēties un atrast informāciju, tāpēc interneta vietnei zūd jēga. No savas puses Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība uztur interneta vietni www.constructionworkers.eu, kas ir Eiropas Būvniecības un kokapstrādes darbinieku federācija. Interneta vietnē būvniecībā nodarbinātie var atrast praktisku informāciju par minimālo algu, darba laiku, piemaksām, brīvdienām, darba nespējas pabalstiem 40 valstīs, kas lasāma 30 dažādās valodās.

Valsts darba inspekcija norāda, ka ekspluatācijas situāciju prevencē ļoti liela loma ir sadarbībai ar citām kompetentām iestādēm. Eksperts stāsta:

„Valsts darba inspekcijai ir ļoti cieša sadarbība ar Valsts policiju, Valsts robežsardzi un ES valstu radniecīgām institūcijām – valsts darba inspekcijām. Starp ES valstu darba inspekcijām pastāv inspekciju starptautiskā līnija un saziņa ar citiem kolēģiem no visām ES valstīm. Tas ļoti atvieglo darbu. Ja nepieciešams saņemt un pārbaudīt kādu informāciju ārpus ES, tad tas nenotiek tik ātri. Svarīga ir informācijas nodošana ārvalstu darba meklētājiem. Labklājības ministrijā tiek izstrādāts rīks, kas palīdzēs atrast informāciju par valsti, uz kuru grib braukt strādāt.”

Arī Valsts policija uzsver sadarbību ar Valsts darba inspekciju un Valsts robežsardzi. Eksperts skaidro:

„Valsts policija veic profilaktiskus reidus darba vietās, kur tiek nodarbināti darba ņēmēji migranti. Reidi tiek veikti kopā ar Valsts darba inspekciju un robežsardzi.”

Valsts policija arī apgalvo, ka dažādu procesu (uzturēšanās atļauju izsniegšana, sadarbība ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi) uzlabošana palīdzētu novērst iespējamās ekspluatācijas gadījumus.

Nodarbinātības valsts aģentūra savas kompetences ietvaros norāda, ka preventīvi veicina darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju pārbaude, tomēr tā neesot pietiekama, turklāt to apgrūtinot neesošais biroja atrašanās vietas regulējums. Eksperts stāsta:

„Nodarbinātības valsts aģentūras pienākums ir reizi 24 mēnešos veikt komersantu (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju) pārbaudes. Četri departamenta darbinieki to cenšas paveikt. Vēl viens darbinieks ļoti noderētu.”

Dažādo kompetento iestāžu eksperti norāda, ka attiecībā uz darba ņēmējiem migrantiem, ļoti svarīgs ir tieši izskaidrojošais un izglītojošais darbs. Tas ļaus potenciālajam ekspluatācijas upurim pašam gan saskatīt riskus savā nodarbinātībā, gan arī mācēt meklēt palīdzību. Intervijās ar personām, kuras cietušas un kļuvušas par darbaspēka ekspluatācijas upuriem, parādās ļoti skaidri redzama tendence, ka par upuri kļūst persona, kas nepārzina nodarbinātības un citu sistēmu noteikumus Latvijā un Eiropā, kā arī nav pietiekami informētas, kur un kādā veidā var lūgt palīdzību, tāpēc ekspertu norādītais kļūst vēl nozīmīgāks. Eksperti arī norāda, ka ekspluatācijas situāciju preventīvi svarīga ir kompetento iestāžu sadarbība, kuras ietvaros var ieraudzīt dažādas nianšes, kas liecina par iespējamu darbaspēka ekspluatāciju, apvienot prasmes un resursus un saīsināt situācijas risināšanas laiku, kas ir ļoti būtiski. Daudzi no ekspertiem norāda arī uz sadarbības trūkumu, kas ietekmē tieši risku un apstākļu saredzēšanu attiecībā uz darbaspēka ekspluatāciju. Katra kompetentā iestāde norāda dažādas prakses, kas atvieglo viņu darbu, palīdz, iespējams, novērst kādus darbaspēka ekspluatācijas gadījumus, tomēr nevar norādīt izstrādātus rīcības mehānismus, kas konkrētās situācijās tiktu pielietoti.

Sabiedrisko mediju (ziņu) portālu satura analīze

Aplūkojot metodoloģiski noteiktajā laika periodā publicētās ziņas par darbaspēka ekspluatāciju, jāsecina, ka visos aplūkotajos sabiedriskajos ziņu portālos ir publicēti vairāki raksti. Tabulā ir apkopoti visi medijos atrodamie raksti laika periodā no 2019.gada 1.janvāra līdz 2020.gada 10.maijam (kad uzsākta analīze):

| Datums | Raksts | Medijs |
|---------------|---|---------------|
| 19.02.2019 | Pērn identificēti 23 cilvēktirdzniecības upuri | Delfi.lv |
| 03.05.2019 | Latvijā fiksēts pirmais trešo valstu pilsoņu cilvēktirdzniecības gadījums | |
| 12.05.2019 | LNT: Paverdzināto Tadžikistānas viesstrādnieku lietā izskan svarcēlāja Ščerbatiha vārds | |
| 15.05.2019 | Atņem dokumentus, iedod cigareti – arī vīriešus pārdod piespiedu darbam | |
| 29.05.2019 | Pārdots. Kā izskatās verdzība mūsdienu Latvijā | |
| 31.05.2019 | Čigāņu barona banda, darbs par vēdera tiesu un „vergu pansionāts” Jelgavas pusē | |
| 06.06.2019 | Apelsīnu mafija un „Spartaka sacelšanās”. 21.gadsimta verdzība no upura skatupunkta | |
| 31.08.2019 | Mūsdienu verdzības patiesā seja. Par filmu „Kalpone gūstā” raksta režisors Juris Kursietis | |
| 16.09.2019 | Ar diskusiju ciklu reģionos pirmizrādīs Kursieša drāmu „Oļegs” | |
| 17.09.2019 | Filmas „Kalpone gūstā” režisore: Mūsdienu verdzība pastāv ikvienā valstī | |
| 30.09.2019 | Video: Par cilvēktirdzniecības upuri var kļūt ikviens. Pirmā ekspertu diskusija par filmu „Oļegs” | |
| 30.09.2019 | Foto: Rīgā atklāts dzīvais vides objekts „Mūsdienu vergs Oļegs” | |
| 03.10.2019 | Foto: Pirmizrādīta filma par mūsdienu verdzību - Jura Kursieša drāma „Oļegs” | |
| 07.10.2019 | Video: Cilvēktirdzniecības formas kļūst arvien smalkākas. Otrā ekspertu diskusija par filmu „Oļegs” | |
| 09.10.2019 | Foto: Centrāltirgū piedāvā iegādāties mūsdienu verga prototipu – lelli „Oļegs” | |
| 10.10.2019 | Video: Latvija cīņai ar cilvēktirdzniecību gatava? Trešā ekspertu diskusija par filmu „Oļegs” | |
| 15.10.2019 | Video: Mūsdienu verdzība ir mūsu kopējā atbildība. Noslēdzošā diskusija par filmu „Oļegs” | |
| 11.06.2019 | „Ja būs iespēja ekspluatēt viesstrādniekus, tad diemžēl kāds to izmantos” | Tvnet.lv |
| 21.06.2019 | Noziegums, kurā piedalāties mēs visi | |
| 25.06.2019 | Tiesa plāno septembrī pabeigt izskatīt lietu par divu slaucēju paverdzināšanu Cēsu novadā | |
| 20.09.2019 | Tiesa pasludinājusi spriedumu divu slaucēju paverdzināšanas lietā | |
| 26.09.2019 | Verdzība vīna dārzos Francijā: piesola labu algu, bet liek dzīvot kempingā un nemaksā | |
| 30.09.2019 | Atklāts dzīvais pieminēklis modernajai verdzībai „Oļegs” | |
| 10.01.2020 | Pārsūdzēts spriedums tiesā par divu slaucēju paverdzināšanu Cēsu novadā | |
| 11.03.2020 | Apgabaltiesa attaisnojusi par divu slaucēju paverdzināšanu apsūdzēto zemnieku | Lsm.lv |
| 06.07.2019 | Lielbritānijā notiesā poļu grupējumu par simtiem cilvēku paverdzināšanu | |
| 18.09.2019 | Gaida spriedumu Latvijā pirmajā lietā par strādnieku paverdzināšanu | |
| 19.09.2019 | Ar filmas „Oļegs” seansiem un diskusijām reģionos pievērs uzmanību cilvēktirdzniecībai | |
| 19.09.2019 | Cilvēku tirdzniecība – joprojām aktuāla problēma | |
| 20.09.2019 | Par slaucēju paverdzināšanu Cēsu novadā piespriež divus gadus nosacīti | |
| 30.09.2019 | Rīgā ar dzīvo vides objektu „Oļegs” aktualizē moderno verdzību | |
| 01.10.2019 | Pie skatītājiem ierodas filma par mūsdienu verdzību „Oļegs” | Jauns.lv |
| 20.09.2019 | Zemniekam Dainim, kurš savā fermā paverdzinājis divus slaucējus, tiesa piespriež maigu sodu | |
| 30.09.2019 | Barona ielā atklāts dzīvais vides objekts „Mūsdienu vergs Oļegs” | |
| 27.11.2019 | „Oļegs” filma, kas jāredz. Par tās tapšanu un aizkulisēm stāsta režisors Juris Kursietis | |

| | | |
|------------|---|-------|
| 13.12.2019 | Par cilvēktirdzniecību notiesāts viens Lietuvas un divi Lielbritānijas pilsoņi | |
| 03.05.2019 | Video: Latvijā 16 Tadžikistānas pilsoņi turēti pusbadā, tikpat kā bez algas... | La.lv |
| 23.05.2019 | Tadžiku viesstrādnieki nodarbojušies ar šantāžu un iebaidīšanu. Uzņēmums pastāsta pieredzēto | |
| 17.06.2019 | Vergu laiki Latvijā? Saimnieks verdzību un kalpināšanu neatzīst, slaucējs viņu apmelojot | |
| 08.07.2019 | Var piekrist, ka laukos trūkst darbaspēka, bet nav attaisnojami maksāt 15 eiro dienā. Saruna ar Lāsmu Stabiņu | |
| 20.09.2019 | Zemnieku atzīst par vergturi | |
| 30.09.2019 | Foto: Aktualizējot moderno verdzību, atklāts dzīvais vides objekts „Oļegs” | |
| 02.10.2019 | Modernās verdzības slēptā puse. Saruna ar režisoru Juri Kursieti | |
| 13.12.2019 | Dzīvojuši un strādājuši nezturamos apstākļos: Lietuvā cilvēku tirgoņiem reāli cietumsodi | |
| 11.03.2020 | „Zemnieku vergturi” apgabaltiesa attaisno | |
| 07.05.2020 | Kāpēc attaisnoja „vergturi”, kurš kalpībā turēja divus seniorus? | |

Visvairāk rakstu par darba ekspluatācijas tēmu Latvijā un pasaulē ir publicējis portāls delfi.lv (17 raksti), tam seko tvnet.lv (8) un la.lv (10), savukārt lsm.lv (7) un jauns.lv (4) publicējuši vismazāk rakstu, kas saistīti ar darbaspēka ekspluatāciju.

Aplūkojot rakstu nosaukumus, jāsecina, ka mediji galvenokārt ir aplūkojuši trīs lielākos notikumus Latvijā, kas 2019. gadā bija izskanējuši saistībā ar darbaspēka ekspluatācijas tēmu. Pirmais skaļais notikums bija 2019. gada aprīļa beigās atklātais gadījums, kad darbaspēka ekspluatācijas rezultātā par cilvēktirdzniecības upuriem kļuva 16 trešo valstu valstspiederīgie no Tadžikistānas. Latvijā tas bija pirmais atklātais gadījums, kad par darbaspēka ekspluatācijas upuriem ir kļuvuši darba ņēmēji migranti. Otrs notikums, kam tika pievērsta mediju uzmanība, bija darba ekspluatācijas gadījumam Latvijā, kur cietuši bija divi Latvijas valstspiederīgi, un lieta bija nonākusi līdz tiesas noslēguma procesam. Tomēr vislielāko mediju uzmanību izpelnījās kultūras notikums, kas pievērsa uzmanību mūsdienu verdzības problēmai – filma „Oļegs”, kā ietvaros tika uzsākta arī informatīva kampaņa par darbaspēka ekspluatācijas problēmu. Tieši šo notikumu laikā mediji bija aktivizējušies. Visvairāk rakstu, kas pievērs uzmanību darba ņēmēju migrantu ekspluatācijai, no mediju puses tapa tieši 2019. gada septembrī un oktobrī, kad tika gan uzsākta kampaņa filmai „Oļegs”, gan noslēdzās tiesas process par divu personu ekspluatāciju darbam Latvijā. No 46 rakstiem puse (23) tika publicēti tieši septembrī un oktobrī. Četri no visiem rakstiem tika veltīti notikumam par Tadžikistānas pilsoņu darbaspēka ekspluatāciju, bet pārējie raksti bija gan vispārīgi informatīvi (par mūsdienu verdzību un darbaspēka ekspluatāciju), gan par darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem pasaulē.

Pētījuma mērķis ir izzināt saikni starp darbā pieņemšanas praksēm un darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem, atklājot darba ņēmēju migrantu ekspektācijas un situāciju, kurās viņi nonākuši, realitāti, atklājot darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas veicinošos faktoros un šķēršļus, kas kavē darbaspēka ekspluatācijas izskaušanu. Šie izpētes jautājumi ir galvenās kategorijas publicēto rakstu analīzei.

Nevar noliegt, ka sabiedriskie mediji mūsdienās ir piektā vara, kam ir iespējas formēt sabiedrības viedokli ar publicētās informācijas palīdzību. Cilvēktirdzniecība, tajā skaitā arī darbaspēka ekspluatācija, ir ļoti aktuāla, bet arī sensitīva tēma. Analizējot rakstus, kas „pieskārušies” darbaspēka ekspluatācijas tēmai 2019.gadā, jāsecina, ka medijos visbiežāk tiek atspoguļots dažādu kompetentu profesionāļu viedokļi un pieredzes.

Arī mediju publikācijās tiek iezīmēts tips, jeb tās cilvēku grupas, kurām ir lielāks risks kļūt par darbaspēka ekspluatācijas upuriem. Riskam pakļautie ir vīrieši, bezdarbnieki, trūcīgie, personas ar īpašām vajadzībām, bez izglītības un svešvalodu zināšanām, personas, kuras ir viesstrādnieki (darba ņēmēji migranti). Medijos tiek pieminētas arī nozares, kurās riski ir augstāki – lauksaimniecība, būvniecība un ražošana. Publicētajās ziņās uzmanība tiek pievērsta arī darbā pieņemšanas un darba meklēšanas praksēm. Tiek atspoguļots, ka darbs tiek meklēts un arī atrasts ar dažādu starpnieku palīdzību – tie ir gan upuru tautieši, gan darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji.

Ja runā par upuru ekspektācijām un realitāti, tad medijos visvairāk tiek atspoguļota tā realitāte, ar kuru darbaspēka ekspluatācijā cietušie saskaras, lai parādītu darbaspēka ekspluatācijas „patieso seju” (realitāti). Alga un dzīves apstākļi, kādos darbaspēka ekspluatācijā cietušie ir nonākuši, ir medijos biežāk atspoguļotā realitāte. Ņemot vērā, ka tieši finansiālās situācijas un dzīves apstākļu uzlabošana ir darbaspēka ekspluatācijā iekļuvušo personu lielākā motivācija, realitātes atspoguļošana par šiem apstākļiem vislabāk var pievērst uzmanību problēmai kopumā. Avoti sniedz informāciju par algu kā to apstākli, ar kuru darbaspēka ekspluatācijā visvairāk notiek krāpšanās dažādās formās (*frāzes: saņēmuši vien niecīgu atalgojumu; nopelnītā alga jāatdod saimniecei; ilgtermiņā nemaksā noteikto darba samaksu; tāpēc arī samaksa nepienākoties; atmestas vien dažas mārciņas*). Avotos reti tiek atklātas konkrētas naudas summas, kas tika maksātas vai nesamaksātas.

Mediji publicētajos rakstos ļoti lielu uzmanību pievērš tieši dzīves apstākļiem, kādos darbaspēka ekspluatācijā cietušie ir nonākuši. Raksturotie dzīves apstākļi skar gan izmitināšanas vietu, gan pārtikas pieejamību, gan personas veselības stāvokli, gan attiecības ar iesaistītajām pusēm (starpniekiem, „vergturiem”). Dzīves apstākļi tiek aprakstīti un

atspoguļoti ļoti reāli un tieši (*trīs cilvēki, astoņi kartupeļi un divi sīpoli; kā guļamvieta ierādīts netīrs matracis; nepiemērotas telpas bez tualetes un apkures; vienīgais iztikas avots piens un kaimiņa nestā pārtika; plaukstām bija savilkti pirksti tā, ka nevarēja atlocīt plaukstas; ziemā siltuma bija tik, cik no lapiem;*) Izmantotie atspoguļojumi ļauj ikvienam iedomāties tos apstākļus, kādos ekspluatācijas upuris ir dzīvojis, jo tajos ir daudz tiešu detaļu un nav vispārinājumu (piemēram, slikti, drausmīgi, nepiemēroti u.tml.)

Medijos publicētajās ziņās ir parādīta arī darba apstākļu aina, kas arī atspoguļo darba ekspluatācijā nokļuvušo personu realitāti (*strādāja ilgas darba stundas par nelielu samaksu; piespiesti strādāt ar draudiem un iebiedēšanu; darbiniekam pienākošo labumu ignorēšana; darba laiks bijis nenormēts;*). Mediji pievērš uzmanību tam, ka darbaspēka ekspluatācijas upuri ne tikai nesaņem atalgojumu, bet arī tiek piespiesti strādāt ilgas darba stundas.

Atspoguļojot dažādu ekspertu viedokli, sabiedriskie mediji informē sabiedrību arī par tiem šķēršļiem, kas traucē vai neļauj novērst darbaspēka ekspluatācijas gadījumus. Tiek atspoguļoti salīdzinoši daudz traucēkļu un nepilnību dažādās jomās (migrācija, nodarbinātība, tiesu sistēma, normatīvie akti) un no dažādiem skatupunktiem (darba devēji, sabiedrība, paši upuri). Medijos tiek pievērsta uzmanība tam, ka bieži vien personas nevēlas sevi definēt kā upurus, kas darbaspēka ekspluatācijā ir nonākuši, kas sarežģī gan gadījumu atklāšanu, gan palīdzības sniegšanu (*Jācer vienīgi, ka šie jaunie upuri būs gatavi nākt uz policiju un par to liecināt; procesu nav iespējams uzsākt, ja pats cilvēks neatzīst, ka tiek turēts gūstā; cilvēki no palīdzības pat atsakās, jo ir kauns;*). Medijos kopumā tiek atspoguļoti dažādu kompetento iestāžu saredzētie šķēršļi (no iestādes, eksperta skatu punkta), kas kopumā palīdz apzināt visus traucēkļus (*kompānijas iegūst no lēta darbaspēka; iestādēm ir nepietiekama izpratne un prasmes atpazīt cilvēktirdzniecības gadījumus; inspektoru skaits ir nepietiekams, lai nodrošinātu regulāras pārbaudes; Valsts darba inspekcijai nav kapacitātes; darbinieki neuzticas tiesībsargājošām iestādēm; u.tml.*), veicinot sabiedrības izglītošanu par tēmas komplicētību un pievēršot uzmanību lietām un procesiem, kas ir jārisina gan Latvijā, gan globālā līmenī.

Nemot vērā, ka sabiedriskie mediji ir laba platforma, no kuras uzrunāt sabiedrību, tad mediju ziņās publicētie darbaspēka ekspluatācijas novēršanas mehānismi uzsver arī sabiedrības iesaisti. Eksperti un profesionāļi caur medijiem nodod vēstījumu, ka, iespējams, svarīgākais darbaspēka ekspluatācijas novēršanas pasākums ir visas sabiedrības rokās – pievērst uzmanību, nepaieļot garām, izglītoties un ziņot (*sabiedrības vienaldzīgā attieksme un savā ziņā tāda samierināšanās ar notiekošo veicina nelikumības, tostarp cilvēktirdzniecību;*

cilvēktirdzniecības mazināšanā katram ir jāsāk pašam ar sevi – jāpievērš uzmanība tam, ko mēs darām mājās, stāstām saviem bērniem, kā mēs uzvedamies, kā izturamies pret līdzcilvēkiem; Sabiedrībai nepieciešams skoloties, būt atvērtākai, nepaiet garām šādiem gadījumiem; mums vienkārši jābūt uzmanīgākiem un jātur acis vaļā;). Sabiedrisko mediju ziņās tiek uzsvērts arī valsts loma darbaspēka ekspluatācijas prevencē (Valstij ir jārada apstākļi, lai cilvēki varētu nodrošināt sevi, ģimeni un cilvēka cienīgu dzīvi; primāri ir jārisina sociālekonomiskās problēmas valstī, lai tiktu veicināta iedzīvotāju labklājība; godīgu uzņēmējdarbību un tai labvēlīgus apstākļus no valsts puses)

Kopumā sabiedrisko mediju ziņās tiek uzsvērts, ka darbaspēka ekspluatācija ir jauns cilvēktirdzniecības veids Latvijā. Tieši 2019. gads ir bijis laiks, kad Latvijā ir tikuši atklāti pirmie darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas gadījumi, pievēršot arī mediju uzmanību. Ir jāsecina, ka sabiedrisko mediju ziņu saturu par darbaspēka ekspluatācijas tēmu galvenokārt veido dažādu ekspertu paustie viedokļi, kuros atklājas modernās verdzības „īstā seja” jeb tie apstākļi, kādos darbaspēka ekspluatācijā cietušie nonāk, kā arī sabiedrības izglītošana un uzrunāšana (līdzatbildība gadījumu atklāšanā, aicināšana nebūt vienaldzīgiem, izglītoties). Tāpat jāsecina, ka ļoti liela loma uz darbaspēka ekspluatācijas tēmu ir ne tikai skaļiem notikumiem (reālajiem gadījumiem), bet arī organizētām sociālām kampaņām. Tieši filmas „Oļegs” ietvaros rīkotā sociālā kampaņa, ar mērķi pievērst uzmanību modernās verdzības problēmai, ir pievērsusi vislielāko mediju uzmanību darbaspēka ekspluatācijas tēmai.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

1. Piemērojot Krimināllikuma 154.² pantu, likuma piemērotāji „personas ekspluatāciju” netulko kā cilvēku tirdzniecību objektīvi veidojošo darbību.
2. Latvijā darba ņēmējam migrantam pastāv risks kļūt par darbaspēka ekspluatācijas upuri, īpaši, ja darba ņēmējs migrants ir vīrietis, trešās valsts valstspiederīgais, ar zemu izglītības līmeni, strādājošs ne savā profesijā (visbiežāk būvniecībā, lauksaimniecībā vai ražošanā).
3. Darba ņēmēji migranti, kuri Latvijā kļuvuši par cilvēku tirdzniecības upuriem, nāk no trešajām pasaules valstīm – Tadžikistānas, Uzbekistānas un Indijas. Minētās valstis raksturo fakts, ka tās ir valstis ar zemu ekonomisko attīstību, augstu bezdarba un korupcijas līmeni.
4. Ekspluatācijā cietušās personas saskaras ar psiholoģisko spiedienu no savām ģimenēm, kas darba meklēšanas procesu padara sarežģītāku, traucējot izvērtēt visus riskus.
5. Darbaspēka ekspluatācijas upuru izcelsmes valstīs ir krasī atšķirīga darbā iekārtošanās prakse, ja to salīdzina ar Eiropu un konkrēti ar Latviju. Darbā iekārtošanos izcelsmes valstīs raksturo sekojoši faktori:
 - Neformāls process.
 - Nesistemātisks process (bez konkrētu soļu izpildes, piemēram, pieteikums uz vakanci, darba intervija u.tml.).
 - Svarīga ir uzticības sajūta (tautiešu solidaritāte)
 - Darbs tiek meklēts caur personai pazīstamiem cilvēkiem.
 - Mutiska vienošanās ir tikpat nozīmīga (vai nozīmīgāka) cik rakstiska vienošanās.
 - Uzskats, ka bez paziņām nekur (arī Eiropā) darbu atrast nevar.
 - Sniegtā informācija par darbu netiek pārbaudīta (uzticēšanās).
6. Cietušo personu darbā iekārtošanās prakse izcelsmes valstīs atvieglo viņu ekspluatāciju Latvijā (cietušie neprasa darba līgumu, neapšaubā un nepārbauda sniegto informāciju, piemēram, par to, kā tiek maksāti nodokļi, vai uzskaitīts darba laiks, kā arī uzticas saviem tautiešiem).
7. Cietušo personu darbaspēka ekspluatāciju Latvijā atvieglo tas, ka viņi paļaujas uz darbā iekārtošanas procesu savās izcelsmes valstīs, nepārzinot un nepārbaudot

informāciju, kā darbā iekārtošanās process notiek Eiropā. Tas rezultējas ar to, ka cietušie nepārzina savas tiesības un pienākumus, neatpazīst pret viņiem veiktās nelikumīgās darbības, kļūstot viegli manipulējami.

8. Cietušās personas vervētājiem par darbā iekārtošanu Eiropā (Latvijā) maksā pakalpojuma maksu summās līdz pat 3000 eiro.
9. Darbā pieņemšanas procesu ietekmē arī cietušo personu ekspektācijas par darba un dzīves apstākļiem Latvijā. Tomēr neviena no ekspektācijām nesakrīt ar realitāti:
 - Nesaņemts solītais atalgojums – neregulāri izmaksāts, netiek skaidrots, par ko tiek maksāts, par daudziem periodiem vispār netiek maksāts, tiek veikti nepamatoti ieturējumi no algas (vervētāja noteikti parādi un sodi, dzīvesvieta, pārtika, nodokļi u.tml.).
 - Parādu verdzība – parādi, kas radušies izcelsmes valstī, lai nokļūtu Latvijā un samaksātu vervētājam, parādi, kas radušies Latvijā pret vervētāju.
 - Nepiemērota dzīvesvieta – izmitināšana darbavietā (piemēram, rūpnīcā) un citās dzīvošanai nepiemērotās telpās (veikala zāle, pagrabs), saspīestība (vairāki cilvēki vienā telpā), antisanitāri apstākļi (pelējums, bezgaiss, nepiemērotas guļvietas).
 - Normatīvo aktu pārkāpjoša dokumentācija – darba līgumi un citi dokumenti tikai latviešu valodā (netiek izskaidroti), uzturēšanās atļauju, pasu un citu personu apliecinājošu dokumentu atņemšana.
 - Bieža darba vietu maiņa – cietušie nav informēti un neizprot darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju sistēmu, darbinieku nomu un šī procesa tiesisko regulējumu. Plānotā viena darba vietā darbs, iepriekš nebrīdinot, tiek mainīts pat vairākas reizes mēnesī.
 - Draudi, šantāža un vardarbība – vervētāji pret darbaspēka ekspluatācijā cietušajiem izmanto faktu, ka viņi nepārzina Latvijas sistēmas un likumus. Draudiem un šantāžai tiek izmantoti meli par likumiem Latvijā, par vervētāja attiecībām ar tiesībsargājošām iestādēm. Lai upurus iebiedētu, tiek pielietota arī fiziska vardarbība.
10. No ekspluatācijas apstākļiem izklūt palīdz vēršanās pēc palīdzības, kādam (paziņām, vēstniecībai, policijai, Valsts darba inspekcijai, slimnīcai u.tml.) ziņojot par situāciju, tomēr vēršanās ir novēlota, ko ietekmē tādi psiholoģiskie aspekti kā kauna sajūta, nespēja izvērtēt gadījuma nopietnību un bailes no atriebības.

11. Visbiežāk ar potenciālajiem darba ekspluatācijas upuriem saskaras Valsts darba inspekcija, Valsts policija un Informācijas centrs iebrucējiem, bet retāk Latvijas Būvnieku nozares arodbiedrība, Nodarbinātības valsts aģentūra. Darbaspēka ekspluatācijas apstākļus ir vieglāk atpazīt un novērst, ja kompetentās iestādes savā starpā sadarbojas, jo katra iestāde spēj rīkoties tikai savas kompetences ietvaros (sadarbība paplašina veikto rīcību skaitu un veidus).

12. Kompetento iestāžu darbu apgrūtina dažādi šķēršļi, kas traucē darbaspēka ekspluatācijas gadījumus novērst:

- Nepilnības tiesību aktos (Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes prasības no darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem neļauj izsekot darba ņēmēja migranta darbavietām, terminu „minimālā darba alga” un „finanšu apjoms, kas nepieciešams ārzemniekam” neskaidra interpretācija, personām, kuras nodarbinātas pie konkrēta darba devēja, nav tiesības izmantot Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumus
- Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu var sniegt komersants bez pietiekama sākotnējā kapitāla, lai nodrošinātu darba algas izmaksu nodarbinātajiem (iznomātajam darbaspēkam)
- Darbaspēka ekspluatācija ir starptautiska shēma (darbinieks tiek nomāts dažādās valstīs, un Latvija ir tikai viens no ķēdes posmiem).
- Cietušo personu un vietējās kopienas kultūratšķirības (dažāda izpratne par darbu, likumu, par ekspluatācijas situācijas izpratni apgrūtina gan gadījuma izmeklēšanu, gan palīdzības sniegšanu).
- Sadarbības trūkums starp kompetentajām iestādēm.
- Lielais darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju skaits un apgrūtināts to uzraudzības process

13. Sabiedrisko mediju (ziņu) portāli pievērš uzmanību darba ņēmēju migrantu ekspluatācijas tēmai Latvijā, reaģējot uz lielākajiem notikumiem un kampaņām. Mediji ziņu saturā atspoguļo dažādu ekspertu viedokli, lai izglītotu sabiedrību par modernās verdzības realitāti, lai pievērstu uzmanību darbaspēka ekspluatācijas problēmai un trūkumiem tās novēršanai, kā arī, lai uzrunātu sabiedrību, aicinot līdzdarboties problēmas novēršanā.

14. Kompetento iestāžu pārstāvji saredz dažādus preventīvus mehānismus darbaspēka ekspluatācijas novēršanai:

- Darba ņēmēju migrantu izglītošana par nodarbinātības sistēmu Latvijā, par tiesībām un pienākumiem, par riskiem.
- Cieša sadarbība starp kompetentajām iestādēm (informācijas apmaiņa un sadarbības rīcības plāns).
- Rīki, kas sniedz informāciju par nodarbinātības iespējām un noteikumiem Eiropā (interneta vietnes, mobilās aplikācijas).
- Nodarbinātības valsts aģentūras kapacitātes un kompetenču audzēšana, lai uzlabotu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju uzraudzības procesu.
- Valsts darba inspekcijas interneta vietnes uzlabošana, padarot to saprotamāku klientiem.

15. Izpētes darba autoru ieteikumi:

- Obligāti integrācijas kursi trešo valstu valstspiederīgajiem migrantiem Latvijā.
- Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam pieprasot ielūguma apstiprināšanu vai noformējot uzaicinājumu uzlikt par pienākumu apliecināt/pierādīt kapitālu (finanšu līdzekļus) ārzemnieku nodarbināšanai vismaz trīs mēnešus. Nepieciešamais kapitāls aprēķināms pēc formulas $S \times 3$ mēneši $\times N$. Kur S ir ārzemniekam noteiktā minimālā darba samaksa mēnesī, N ir plānoto nodarbināto personu skaits.
- Darbaspēka pakalpojuma sniedzējam Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē jāiesniedz informācija par katru darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju un darba izpildes vietu. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde šo informāciju tālāk nodod Valsts policijai.
- Nepieciešams paaugstināt Nodarbinātības valsts aģentūras kapacitāti licencēto komersantu uzraudzībai un kontrolei.
- Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei informēt Valsts policiju par pārvaldes redzeslokā nonākušiem gadījumiem, kad rodas šaubas par personas izglītību un darba pieredzi apliecinājošo dokumentu īstumu.
- Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei informāciju par licencētajiem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējiem.

- Valsts darba inspekcija sniedz informāciju Nodarbinātības valsts aģentūrai par komersantiem darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem, kuri nonākuši Valsts darba inspekcijas redzeslokā.
- Virzīt apspriešanai speciālās darba grupās jautājumus par:
 - a) Krimināllikuma 154.² panta grozījumiem darbību uzskaitījumu ar "ekspluatāciju";
 - b) Darba likuma grozījumiem saistībā ar "minimālās darba algas" definīciju.