**CILVĒKTIRDZNIECĪBA NODARBINĀTĪBAS UN DARBASPĒKA PAKALPOJUMU SNIEGŠANAS JOMĀ**

**2021**

**SATURS**

[1. Ievads 3](#_Toc96336740)

[1. Darba tiesisko attiecību subjekti un būtiskās iezīmes 6](#_Toc96336741)

[2. Cilvēktirdzniecības ekspluatācijas metodes un saturs Latvijā 10](#_Toc96336742)

[2.1. Cilvēktirdzniecības upura profils. 12](#_Toc96336743)

[2.2. Darbaspēka ekspluatācijas paņēmieni 14](#_Toc96336744)

[3. Darbaspēka ekspluatācija: jauns cilvēktirdzniecības veids latvijā 19](#_Toc96336745)

[3.1. Piespiedu darbs un darbaspēka ekspluatācijas atšķirīgas izpratnes. 22](#_Toc96336746)

[3.2. Darbaspēka ekspluatācija un Krimināllikuma tiesiskais regulējums 23](#_Toc96336747)

[4. Tiesiskās aizsardzības mehānismi, to veidi un saturs 27](#_Toc96336748)

[4.1. Valsts darba inspekcija 27](#_Toc96336749)

[4.2. Likumisko interešu aizsardzībai tiesā 31](#_Toc96336750)

[5. Darbaspēka ekspluatācijas upuru piekļuve tiesību aizsardzības mehānismiem 36](#_Toc96336751)

[5.1. Noziedzīgā nodarījuma upuru identificēšana un atbalsta mehānismi 38](#_Toc96336752)

[5.2. Tiesībsargs 39](#_Toc96336753)

[Secinājumi un priekšlikumi 41](#_Toc96336754)

[Secinājumi 41](#_Toc96336755)

[Priekšlikumi 44](#_Toc96336756)

[Izmantotā literatūra un avotu saraksts 48](#_Toc96336757)

# Ievads

Pētījuma tēma izvēlēta pamatojoties uz problēmām, kas saistīta ar ārvalstu darbaspēka ekspluatāciju Latvijā. Pētījuma aktualitāte saistīta ar cilvēktiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu darba tiesiskajās attiecībās. Eiropas Savienības bezrobežu sistēma un labvēlīgāki ekonomiskie apstākļi Eiropas Savienībā pastiprināti piesaista ārvalstu darbaspēku. Savukārt ārzemnieku zināšanas par tiesisko regulējumu, sociālie, kultūras un ekonomiskie apsvērumi padara šo personu grupu par paaugstinātu cilvēktirdzniecības upuru – darbaspēka ekspluatācijas - riska grupu.

Latvija ir cilvēku tirdzniecības upuru izcelsmes valsts, mērķa valsts, tranzīta valsts un valsts, kurā notiek cilvēku tirdzniecība valsts iekšienē, nešķērsojot valsts robežas. Ārzemnieku darbaspēka ekspluatācija Latvijā ir salīdzinošs jauns fenomens, un ekspluatēto ārzemnieku gadījumu skaits ik gadu pieaug. Darbaspēka ekspluatācija kā modernās cilvēku tirdzniecības forma aktualizējās 2018.gadā, kad tika konstatēti 12 darbaspēka ekspluatācijas gadījumi, divi no tiem Latvijā. Pieaugums bija 2019.gadā, kad kopā reģistrēti 35 cilvēku tirdzniecības upuri, 28 no tiem darbaspēka ekspluatācijas upuri, no kuriem 23 personas bija ārzemnieki. Līdzīgi arī 2020.gadā: 48 personas tika identificētas kā cilvēku tirdzniecības upuri. No visiem 2020.gadā reģistrētajiem cilvēku tirdzniecības upuriem, 37 no visiem bija cietuši darbaspēka ekspluatācijā, 31 no kopējā upuru skaita – ārzemnieki ārpus Eiropas Savienības. 2021.gadā konstatēti 3 darbaspēka ekspluatācijas gadījumi, kriminālprocesa ietvaros par upuriem atzītas 10 personas, savukārt, par cilvēku tirdzniecības upuriem darbaspēka ekspluatācijā, sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēji atzina 31 personu.

Iepriekšminētie statistikas dati parāda tos gadījumus, kas ir atklāti un kuros ir konstatētas cilvēku tirdzniecības pazīmes un darbaspēka ekspluatācijas gadījums ir klasificēti kā cilvēku tirdzniecība atbilstoši Krimināllikuma 154.1 un 154.2 pantu regulējumam. 2020.gadā ir uzsākti septiņi kriminālprocesi par cilvēku tirdzniecību, seši no tiem par darbaspēka ekspluatāciju. Līdz 2021.gada 22.decembrim valstī ir uzsākti četri kriminālprocesi par cilvēku tirdzniecību. No tiem trim par iekšzemes darba ekspluatāciju, t.sk. viens par ārzemnieku ekspluatāciju Latvijā.

Pastāvošā situācija valstī ārzemnieku nodarbinātībā liecina par gadījumiem, kad konstatētie darbaspēka ekspluatācijas gadījumi liedz tos klasificēt kā cilvēku tirdzniecību Krimināllikuma un saistošo normatīvo aktu izpratnē, bet satur cilvēku tirdzniecības pazīmes. Tiesas spriedumu skaits un īpatsvars cilvēku tirdzniecības lietās, it sevišķi darbaspēka ekspluatācijā, ir zems gan Latvijā, gan citviet Eiropas Savienībā.

Darbaspēka ekspluatācijas gadījumi ietver sevī personu ekspluatāciju darba attiecībās - darba algas neizmaksāšanu atbilstoši paveiktajam, darba algas neizmaksāšanu vispār, ieturējumi no darba algas, diskrimināciju, darbinieka atkarības stāvokļa izmantošanu darba devēja labā (trešo valstu valstspiederīgā tiesības uzturēties valstī), deportācijas draudi un riski, un citi darba tiesiskā regulējuma pārkāpumi, it sevišķi darba attiecībās, kurās ir nodarbinātas ārzemnieks.

Gadījumos, kad nodarbināti ārzemnieki un ir aizskartas to tiesības, pastāvošais tiesību aizsardzības mehānisms nesasniedz savu mērķi vai sasniedz to daļēji. Tas pamatojams ar nozieguma (pārkāpuma) klasifikāciju, cietušo resursu (spēja sev nodrošināt minimālo dzīves apstākļus), zināšanu (tiesiskā regulējuma, iespēju vērsties tiesību aizsardzības iestādēs), izpratnes (apziņa, ka persona tiek ekspluatēts un pušu (bez-) darbība neatbilst valstī pieņemtajam) un migrācijas politiku.

Pie apstākļiem, kad ir novērojamas cilvēku tirdzniecības pazīmes, bet viena vai vairāku iemeslu dēļ fiksētais gadījums netiek klasificēts kā cilvēku tirdzniecība, bet atbildīgās iestādes to klasificē kā “darba strīdu”, kas risināms civiltiesiskā kārtā, liedz iespēju piekļūt tiesiskās aizsardzības mehānismiem. Šie apstākļi kopsakarā ar darbaspēka ekspluatācijas gadījumu ir apgrūtinājums personas spējās realizēt un aizstāvēt savas tiesības, lai novērstu tiesībpārkāpumu.

Ārzemnieki spēj izmantot pastāvošo tiesību aizsardzības mehānismu potenciālu daļēji, vai atsevišķos gadījumos to nav iespējams izmantot vispār. Tas saistāms ar personas tiesībām uzturēties Latvijā (migrācijas politika), zināšanām par tiesībām un tiesisko regulējumu, ekonomiskiem apsvērumiem un no personas neatkarīgiem iemesliem.

Pētījuma mērķis ir novērst un samazināt darbaspēka ekspluatācijas gadījumus, atvieglojot ārzemnieku piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismiem, izstrādājot priekšlikumus izmaiņām tiesiskajā regulējumā.

Pētījuma uzdevumos ietilpst darba devēja un darbinieka – ārzemnieka – tiesību un pienākumu atšķirību izpēte; analizēt tiesiskā regulējuma atbilstību pastāvošajai situācijai; salīdzināt citu valstu un starptautisko organizāciju praksi un vai ieteikumus cilvēktirdzniecības novēršanai; aplūkot tiesu praksi par cilvēktirdzniecību darba tiesiskajās attiecībās; izstrādāt priekšlikumus nacionālā tiesiskā regulējuma pilnveidošanai.

Izpētes darbā tiks izmantotas šādas **kvalitatīvās pētniecības metodes**:

1. Daļēji strukturētas intervijas ar kompetento institūciju (iestāžu) pārstāvjiem.

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 neizlaistu garām būtiskus, informantam svarīgus aspektus.

2. Dokumentu kvalitatīvā analīze – normatīvo aktu apkopojums, kas ir spēkā esošais tiesiskais regulējums Latvijā, lai novērstu cilvēku tirdzniecību piespiedu darba veikšanai, nelikumīgu migrantu darbaspēka izmantošanu. Analīzes metode – izvērtējot tiesiskā regulējuma atbilstību faktiskajai situācijai; salīdzinošā metode – izvērtējot nacionālo un starptautisko tiesisko regulējumu un tiesu praksi.

**Izpētes darba mērķa grupas ir** kompetento institūciju pārstāvji (Valsts policija, prokuratūra, pašvaldību sociālie dienesti, Informācijas centra iebraucējiem speciālisti).

Pētījuma teorētisko bāzi veido valsts un nevalstisko organizāciju un autora pieredze, statistikas dati, cilvēktirdzniecības upuru un nodarbināto ārzemnieku sniegtā informācija interviju laikā, īstenojot cilvēktirdzniecības aizsardzības programmas un, apkopojot informāciju, par vervēšanas metodēm, avotiem un starpniekiem izcelsmes valstī.

# Darba tiesisko attiecību subjekti un būtiskās iezīmes

**Darba devējs un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma** sniedzējs klasiskā izpratnē saprotams kā fiziska persona vai juridiskas personas veidojums, kas nodarbina darbinieku uz darba līguma pamata noteiktā vietā vai objektos. Pušu savstarpējās attiecības tiek regulētas ar Darba likuma un iekšējās kārtības noteikumu palīdzību.

Savukārt relatīvi jauns darba tiesisko attiecību veids, kas Darba likumā ieviests 2011.gadā, ir darbaspēka noma jeb darbaspēka nodrošināšanas pakalpojums. Tādā gadījumā darba devējs uzskatāms par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju. Komersantus kas nodarbojās ar šādu rūpalu tautā dēvē par ‘’Pagaidu darba aģentūru’’ vai ‘’Darbā iekārtošanas aģentūru (firmu)’’ (turpmāk – aģentūra). Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs darbojās kā starpnieks klasisko darbu attiecību izpratnē un nodrošina trīspusējas nodarbinātības attiecības. Aģentūra (darba devējs) - darbinieks (darba veicējs) – fiziska vai juridiska persona (Aģentūras pakalpojuma pircējs – darbaspēka nomnieks), respektīvi aģentūra nodrošina pakalpojuma saņēmējam darbinieku uz noteiktu laiku ar tiesībām pieņemt darbinieku pastāvīgā darbā. Aģentūra pieņem darbinieku darbā uz darba līguma pamata un nosūta viņu uz citiem uzņēmumiem dažādu darbu veikšanai. Uz aģentūras darbiniekiem attiecās tie paši noteikumi, kas uz pakalpojuma saņēmēja darbiniekiem.

Būtiskākās atšķirības nodarbinātības noteikumos ir darbinieka pakļaušanās aģentūras noradījumiem, kā arī pakalpojuma saņēmēja iekšējiem kārtības noteikumiem, piemēram, darba laiks, darba drošība u.tml. Pastāvot trīspusējām darba attiecībām, aģentūra nodrošina darbu darbiniekam un pakalpojumu uzņēmumam, kuram ir nepieciešams darbaspēks.

Pagaidu darbu aģentūras Eiropas Savienības dalībvalstīs (tai skaitā Šveicē un Norvēģijā) nodarbina vairāk nekā trīs miljonus darbinieku. Pagaidu darba aģentūru pakalpojumu popularitāti var izskaidrot ar nepieciešamību nodrošināt elastīgumu darba attiecībās un lielu pieprasījumu pēc īslaicīgām darba attiecībām un pakalpojumiem.[[1]](#footnote-2) Būtiskā atšķirība starp darba devēju klasiskā izpratnē un darbā iekārtošanas aģentūras ir tā, ka aģentūrai, lai sniegtu savus pakalpojumus, ir jāatbilst noteiktiem kritērijiem un jāsaņem licence, turklāt aģentūras darbību uzrauga un licenci izsniedz Nodarbinātības valsts aģentūras.[[2]](#footnote-3)

Šobrīd Latvijā ir reģistrēti 286 darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji, kas ir par 22 vairāk, salīdzinot ar 2020. gadu.[[3]](#footnote-4)

**Darbiniekam,** kas ieradies no trešās valsts (ārpus Eiropas Savienības) (turpmāk tekstā – trešvalstnieks) tiek noteikti atšķirīgi noteikumi, lai ieceļotu valstī un saņemtu tiesības uz nodarbinātību – ir nepieciešami finanšu līdzekļi iepriekšējā gada vidējās algas apmērā, kas tiek nodrošināti ar darba samaksu, kas salīdzinoši, ir vairāk kā divas reizes augstāka par minimālo algu valstī. Darba samaksas apmēru nosaka Ministru kabineta 2017.gada 25.aprīļa noteikumi Nr.225 “Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu”[[4]](#footnote-5).

Minimālās trešvalstnieku darba algas apmērs noteikts, lai trešvalstnieks nekļūtu par valsts sociālās aprūpes slogu. Nereti, tieši augstās darba algas ārzemniekam ir par cēloni cilvēku tirdzniecības gadījumam, jo darba devējs nespēj veikt nodokļu un darba algas maksājumus pilnā vai daļējā apmērā. Tāpēc augstā darba samaksa ir viens no tiešajiem cēloņiem darbaspēka ekspluatācijai.

Turklāt ārzemniekam var noteikt atšķirīgus nodarbinātības nosacījumus – strādāt bez ierobežojumiem vai pie noteikta darba devēja, atbilstoši Noteikumiem par ārzemnieku nodarbinātību[[5]](#footnote-6), un apstākļiem, kas ir saistīti ar personas uzturēšanās iemesliem Latvijā. Nodarbinātības noteikumu ierobežojumi ir atkarīgi no ārzemnieka ieceļošanas un tiesiskajiem uzturēšanās atļaujas izsniegšanas iemesliem. Studenti, kas saņēmuši uzturēšanās atļauju, ir tiesīgi strādāt 20 darba stundas nedēļā, šie noteikumi bieži vien netiek ievēroti gan no darba devēja, gan no darbinieka puses. Proti, darba devējs var piespiest strādāt vairāk darba stundas, ja studentam nav citas izvēles, var nākties pakļauties darba devēja spiedienam un pārkāpt nodarbinātības noteikumus, lai saglabātu darba vietu. Ja Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde konstatē darba tiesību ierobežojumu pārkāpumu, iestāde ir tiesīga anulēt uzturēšanās atļauju, kas savukārt tiešā veidā ietekmē galvenā ieceļošanas mērķa – studiju – īstenošanu.

Ja ārzemnieks vēlas saņemt tiesības uz nodarbinātību un Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde piešķirtu tiesības pieprasīt uzturēšanās atļauju vai vīzu, trešvalstniekam nepieciešams kāds no uzturēšanās tiesiskajiem pamatiem, kas noteikts Imigrācijas likuma 23.pantā, finanšu līdzekļi apjomā, kas noteikti Ministru kabineta 2017.gada 25.aprīļa noteikumos Nr.225 “Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu”. Ar to saprotot, ka darba algai, kas noteikt darba līgumā un ko izmaksā darba devējs, ir jābūt vismaz tādā apmērā kā Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas iepriekšējā gadā.

Atbilstoši Centrālās statistikas datu pārvaldes datiem, vidējā darba samaksa 2019.gadā bija 1076,00 EUR, bet 2020.gada vidējā darba alga pirms nodokļu nomaksas sasniedz 1143,00 EUR mēnesī.[[6]](#footnote-7)

Savukārt, minimālā darba alga atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr. 656[[7]](#footnote-8) Latvijā ir 500,00 EUR mēnesī. Atsevišķās nozarēs pastāv ģenerālvienošanās par minimālo darba samaksu, kā piemēram, būvniecība nozarē minimālā darba alga pilna darba laika ietvaros ir 780,00 EUR[[8]](#footnote-9). Lai arī nozaru ietvaros darba alga var tikt regulēta atsevišķi, darba devējam ir pienākums nodrošināt ārzemnieka darba algu vismaz tādā apmērā, kas ir noteikta Ministru Kabineta noteikumos, kas regulē ārzemnieku darba samaksu, proti, 2020.gadā vismaz 1143,00 EUR apmērā.

Ārzemnieka nodarbināšanai paredzēto darba samaksu, iepriekšējā gada vidējās darba samaksas apmērā, kopsakarā ar oficiāli reģistrēto brīvo vakanci Nodarbinātības valsts aģentūras oficiālo vakanču portālā, rada tiesisko paļāvību un ekonomisko drošību ārzemniekam, kas vēlas un izvērtē iespēju strādāt Latvijā.

Augstāks risks kļūt par cilvēku tirdzniecības upuri ir personām, kuru izcelsmes valstij ir zemi ekonomikas rādītāji, un kuru galvenais mērķis ir gūt ienākumus valstī, kur ir labvēlīgāki ekonomiskie apstākļi, t.sk. ekonomiskie stimuli, it sevišķi, ja ar likuma sistēmu, ārzemniekam garantē mēneša ienākumus, iepriekšējā gada vidējās mēneša bruto algas apmērā, kā tas ir Latvijā.

Turklāt tiesisko paļāvību nodrošina noformētie darba līguma projekti, kas iesniegti migrācijas formalitāšu kārtošanā, kas ir kā priekšnosacījums ielūguma apstiprināšanai un uzturēšanās atļaujas saņemšanai un noformēšanai. Pamatojoties uz ekonomiskajiem stimuliem un tiesisko paļāvību, ko nodrošina normatīvais regulējums, darba iespējas u.c. apstākļi, ārzemnieks izvēlas par labu nodarbinātībai Latvijā, nevis savā izcelsmes valstī, jo vēlas iegūt darba samaksu, kas ir līdzvērtīga vai augstāka nekā izcelsmes valstī.

Ārzemnieki, kuru ieceļošana ir tiešā veidā saistīta ar nodarbinātību, nevis citiem ieceļošanas mērķiem, piemēram, studijas, ģimenes apvienošanās u.tml. ir paaugstinātā darba ekspluatācijas riska grupā. Tas saistāms ar darbinieka – trešvalstnieka tiešo atkarību no darba devēja un darba devēja uzņemtās saistības noformējot ielūgumu vai izsaukumu vīzas vai uzturēšanās atļaujas saņemšanai, kā arī nepieciešamības gadījumā, darba devējam ir jāsedz ar ārzemnieka veselības aprūpi, uzturēšanos Latvijas Republikā un atgriešanos mītnes zemē saistītos izdevumus.[[9]](#footnote-10) Paaugstināti riska faktori ir darba devēja tiesības anulēt uzturēšanās atļauju, paziņojot par to Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei, kas noved pie darbinieka – trešvalstnieka izceļošanas no valsts brīvprātīgi (jo ir zudis tiesiskais pamats legāli uzturēties Latvijā) vai piespiedu kārtā.

Imigrācijas likuma un pavadošo normatīvo aktu regulējums paredz vispārējo kārtību vīzas vai uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai. Proti, darba devējs reģistrē vakanci oficiālajā Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē [[10]](#footnote-11) vismaz desmit darba dienas, noformē un iesniedz ielūgumu vai izsaukumu potenciālajam darbiniekam – trešvalstniekam Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, lai pamatojoties uz Imigrācijas likuma 12. un 23.pantiem un pārvaldes pozitīvu lēmumu par tiesībām uz nodarbinātību, trešvalstniekam rastos tiesiskais pamats pieprasīt vīzu vai uzturēšanās atļauju[[11]](#footnote-12).

Viens no Latvijas valsts atbalstiem trešvalstnieku nodarbinātībā ir priekšnoteikumu atvieglošana atsevišķu profesiju pārstāvjiem, kas iekļautas Profesiju klasifikatora 9. nodaļā “Vienkāršās profesijas”[[12]](#footnote-13), lai sekmētu ārvalstu darbaspēka piesaisti un nodrošinātu darbaspēka pieprasījumu sezonālo profesiju pārstāvjiem.

Atvieglotie nodarbinātības nosacījumi, proti, atceltā prasība par iepriekšējo pieredzi vai atestātu par apgūtu izglītību atsevišķai kategoriju grupai, paredz labvēlīgākus apstākļus darba devējam, lai ekspluatētu zemi kvalificētu, nezinošu darbaspēku Latvijas darba tirgū.

Ministru kabineta noteikumos “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”[[13]](#footnote-14) 2019.gadā tika veikti grozījumi un samazināts brīvās vakances ilguma termiņš no “vismaz vienu mēnesi” uz “vismaz 10 darba dienas”. Iespējams, ka grozījumi ārzemnieku nodarbināšanas noteikumos un būtisks ārzemnieku cilvēktirdzniecības ekspluatācijas gadījumu skaita pieaugums Latvijā ir likumsakarīgs.

Darbinieka uzturēšanās tiesības Latvijā ir tiešā veidā piesaistītas darba devējam, kā personai, kas nodrošina darbinieka – trešvalstnieka uzturēšanos Latvijā ar vīzu (īstermiņa nodarbināšana) vai uzturēšanos atļauju (darba attiecību periodam, kas pārsniedz 90 dienas). Cietušajam, ziņojot atbildīgajām iestādēm par pārkāpumu vai pieprasot darba devēju novērst tiesību pārkāpumu, tas ir būtisks risks ārzemnieka uzturēšanās atļaujas anulēšanai, jo darba devējs var uzteikt darba attiecības un tas ir iemesls kāpēc personas, kas ekspluatētas darba attiecībās nevēršas pēc palīdzības tiesību aizsardzības iestādēs un neziņo par šiem pārkāpumiem, jo persona ir bezpalīdzības stāvoklī.

Iepriekšminētās pazīmes ir būtiski atšķirīgas starp ārzemnieku – trešvalstnieku un nacionālo iedzīvotāju (t.sk. Eiropas Savienības pilsoni) nodarbinātības noteikumiem un iespējām saņemt sociālo nodrošinājumu, piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismiem un būtiski pieaugošo cilvēktirdzniecību gadījumu skaitu, kad darba attiecībās ir ekspluatēti ārzemnieki. Lai arī ārzemnieki ir augstākā riska grupā, kas var tikt pakļauti darba spēka ekspluatācijai, nav izslēgta vietējo (nacionālo) iedzīvotāju ekspluatācija darba attiecībās.

2020.gadā reģistrēti 9335 trešvalstnieki ar ierobežotām tiesībām uz nodarbinātību.[[14]](#footnote-15)

2021.gada pirmajā pusgadā izdotas 10028 termiņa uzturēšanās atļaujas.[[15]](#footnote-16) No tām 1045 pirmreizējās termiņa uzturēšanās atļaujas.

# Cilvēktirdzniecības ekspluatācijas metodes un saturs Latvijā

“Cilvēktirdzniecība ir process, caur kuru personas tiek iesaistītas vai kurā tās tiek uzturētas ekspluatatīvā situācijā saimnieciska labuma gūšanas nolūkā. Cilvēku tirdzniecība ir starptautiskajās tiesībās noteikts smags noziegums un cilvēktiesību pārkāpums. Cilvēku tirdzniecība ir noziegums pret personu, kura tajā iesaistīta nelabprātīgi vai bez likumīgas piekrišanas došanas; tā ir daļa no ilgtermiņa, ekspluatējošām attiecībām un var norisināties iekšzemes vai starptautiskā mērogā.

Cilvēku tirdzniecība skar sievietes, vīriešus, bērnus un transpersonas, un izpaužas dažādās formās (seksuāla izmantošana, piespiedu darbs, piespiedu ubagošana, piespiedu noziedzīgas darbības, orgānu izņemšana un citi veidi) un notiek dažādās vietās”.[[16]](#footnote-17) Papildus tiešajām sekām, ko nodara cilvēku tirdzniecība personas godam, cieņai, pamattiesībām un ekonomiskajam stāvoklim, tā apdraud sabiedrības drošību un likuma varu, jo personu saukšana pie atbildības ir komplicēta un notiesājošu spriedumu skaits ir niecīgs.

Cilvēku tirdzniecības galvenais mērķis ir personas ekspluatācija - parasti peļņas gūšanas nolūkos. Cilvēku tirdzniecības īstenošanas paņēmieni un upuriem noteiktie piespiedu ierobežojumi atšķiras gan cilvēku tirdzniecības veidos, gan noteiktā reģionā, bet globālā līmenī to pazīmes un saturs ir līdzīgi. Darbaspēka ekspluatācijas prakse vienmēr ir saistīta ar grāmatvedības pārkāpumiem un vai krāpšanos ar nodokļiem. Noziedzīgi nodarījumi cilvēku tirdzniecībā ir krimināli sodāmi noziegumi, par ko paredzēta atbildība Krimināllikumā.

Pēdējo desmit gadu laikā tiek īstenotas dažādas iniciatīvas nacionālā, starptautiskā un starpsektoriālā līmenī, lai novērstu un mazinātu cilvēku tirdzniecību. Cilvēku tirdzniecība, balstoties uz atšķirīgu nacionālo un starptautisku organizāciju atzinumiem, statistikas datiem un citiem dokumentiem tiek atdzīta par vienu no 21. gadsimta izaicinājumiem, ņemot vērā šī fenomena izplatību un klātbūtni visā pasaulē. Turklāt tiek rasti jauni veidi, kā apiet tiesisko regulējumu, lai īstenotu noziedzīgus nodarījumus pret valsti un cilvēku pamattiesībām un brīvībām, izvairoties no atbildības par izdarīto pārkāpumu.

Statistikas dati liecina, ka kopš 2018.gada ir būtiski palielinājies personu skaits, kas cietuši no darbaspēka ekspluatācijas Latvijā. 2018.gadā konstatēti 12 darba spēka ekspluatācijas gadījumi, divi no tiem Latvijā. 2019.gadā kopā reģistrēti 35 cilvēku tirdzniecības upuri, 28 no tiem bija darba spēka ekspluatācijas upuri no kuriem 23 personas bija ārzemnieki. 2020.gadā 48 personas identificētas kā cilvēku tirdzniecības upuri, 37 no identificētām personām cietušas darba spēka ekspluatācijā, 31 no tiem bija ārzemnieki.

Būtiski uzsvērt “formālu identificēšanu” kā atslēgvārdu darba ietvaros pētāmajiem gadījumiem. Kā izriet no analizētajiem pētījumiem, cilvēku tirdzniecība piespiedu darba veidā ir globāla problēma, savukārt ir izveidojies cilvēktirdzniecības atzars, kad upuri tiek nodarbināti legāli, bet legālās nodarbinātības laikā tiek ekspluatēti. Šie ekspluatācijas gadījumi netiek klasificēti kā cilvēku tirdzniecība atšķirīgu iemeslu dēļ.

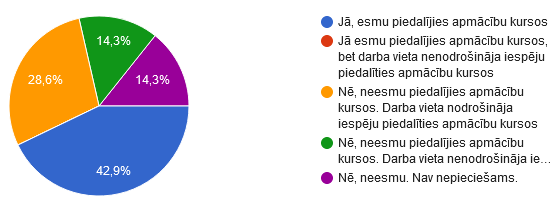
Ik gadu turpina pieaugt darbaspēka ekspluatācijas gadījumu skaits, un ar darbaspēka ekspluatācijas klasificēšanu cilvēktirdzniecības definīcijai un pazīmēm problemātiku sastopas ne tikai Latvijā, bet arī tādās attīstītās valstīs kā Norvēģija, Somija, Dānija, Amerika u.c. valstis.[[17]](#footnote-18) Krimināllikumā darba spēka ekspluatācija netiek klasificēta un noziegums aprobežojas ar “nodarbinātības noteikumu pārkāpumu”, kas, protams, apgrūtina nozieguma identificēšanu.

Atšķirībā no ekspluatācijas gadījumu skaitu, kas turpina pieaugt, ekspluatētāju saukšana pie atbildības par cilvēktirdzniecību saglabājas zemā līmenī, vai turpina sarukt. 2020.gadā un 2021.gadā nav stājies spēkā neviens tiesas spriedums, kas noteiktu atbildību par cilvēku tirdzniecību piespiedu darbā vai par personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšanu.[[18]](#footnote-19)

No veikto aptauju datiem secināms, ka 100% no intervētajām personām ir izpratne par to kas ir cilvēku tirdzniecība.

Aptaujas dati liecina, ka 42,9% aptaujāto ir piedalījušies profesijas apmācībās par cilvēku tirdzniecību.

**Vai esi, piedalījies profesionālās apmācības kursos par cilvēku tirdzniecību? Vai jums ir nodrošināta iespēja apgūt šādus kursus?**



## Cilvēktirdzniecības upura profils.

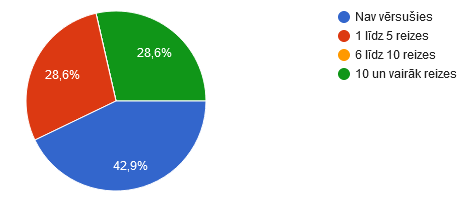
Globālā un nacionālā līmenī cilvēku tirdzniecības upura profils ir ar līdzīgām iezīmēm: bezdarbnieki ar vidējo vai augstāko izglītību, darba meklētāji, jaunieši, sievietes, pirmspensijas vecuma cilvēki un nepilngadīgas personas.

Papildus faktori kā sarežģīts finansiālais stāvoklis (persona ilgstoši nevar atrast pastāvīgu darbu, maznodrošinātie, trūcīgie utt.), nepietiekošas prasmes un zināšanas (nav svešvalodu zināšanu, nav darba tirgus pieprasījumam atbilstošas darba prasmes utt.) rada personām riskus tikt iesaistītiem cilvēku tirdzniecībā un pakļautiem ekspluatācijai. Personas rīcībā esošie ierobežotie finanšu līdzekļi (piemēram, personām nav finanšu līdzekļu atpakaļceļam), kredītsaistības mītnes zemē, saistības attiecībā pret personām, kas darbojušās kā starpnieki formalitāšu kārtošanai, organizējot personu nokļūšanu Latvijā. Arī personas ar zemiem materiāliem ienākumiem un bez pastāvīgas dzīvesvietas, personas ar garīga rakstura traucējumiem, personas ar dažādām atkarībām, personas, kas ikdienā nelieto ne internetu, ne kā citādi īpaši socializējas, ir viegli pakļaujamas cilvēku tirdzniecībai. Mazaizsargātas ir tās sabiedrības grupas, kuras nepārzina savas tiesības un iespējas realizēt savas tiesības. Pie tām noteikti pieskaitāmas personas ar zemu izglītības un apziņas līmeni, kā arī personas, kuras nesaprot valodu.

Šīs grupas, bieži nekritiski, ar savādāku uztveri un vērtībām, izvērtē dažādas situācijas un cilvēkus. Arī ANO pētījumi liecina par līdzīgām tendencēm veicot upuru profila izpētes. Protams, ir sastopami gadījumi, kad par upuri kļūst persona ar augstāko izglītību vai atbilstošu kvalifikāciju. Kā uzsvērts jau iepriekš, cilvēktirdzniecības fenomens nediskriminē un jebkurš var tikt pakļauts cilvēku tirdzniecībai.

Aptaujātie speciālisti 42,9% gadījumu savā profesionālajā pieredzē nav tieši saskārušies ar cilvēku tirdzniecības upuriem, bet nereti norādīja, ka citi iestādes vai uzņēmuma darbinieki ar to ir saskārušies. Apkopojot iegūto informāciju secināms, ka ar desmit un vairāk potenciālajiem cilvēku tirdzniecības upuriem ir saskārušās Valsts policijas amatpersonas un cilvēku tirdzniecības upuru sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju darbinieki.

**Cik bieži pie jums vēršas potenciālie cilvēku tirdzniecības upuri?**

****

Lai arī vairums ekspertu nav saskārušies ar potenciālajiem cilvēku tirdzniecības upuriem, tie spēj raksturot cilvēku tirdzniecības tipveida upura profila pazīmes, tādas kā: dažāda rakstura atkarības, garīga rakstura traucējumi, invaliditāte, zems ienākumu līmenis, trešvalstnieks u.c. sociāli nelabvēlīgas vides faktori.

Analizējot Iekšlietas ministrijas (turpmāk – IeM) pārskata ziņojumu par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu, var novērot cilvēktirdzniecības tendences. Personu savervēšanai darbaspēka ekspluatācijas nolūkā nereti izmanto personu sociālo atstumtību un ievainojamību, garīgās attīstības traucējumu, personas atkarību no dažādām vielām un to lietošanas. Papildus tiek pielietots starpvalstu (pārrobežu) elements un maldi darbaspēka ekspluatācijai ražošanā. Proti, izmantojot citās Eiropas Savienības valstīs izsniegtas vīzas, tūristu bezvīzu režīmu, personas no dažādām izcelsmes valstīm (Ukraina, Uzbekistāna, Tadžikistāna, Kirgizstāna) tiek maldinātas par darba samaksu un darba apstākļiem Latvijas Republikā.

Papildus, izmantojot pārrobežas aspektu, darbinieki tiek nodarbināti bez darba līgumiem un nodokļu nomaksas citās Eiropas Savienības valstīs. Valstī nosakot COVID-19 ierobežojumus, proti, ieceļošanas aizliegumu ar izņēmumiem atsevišķām personu grupām, pieaudzis trešvalstnieku, kuri jau strādā Latvijā, sūdzību skaits par nodarbinātības noteikumu pārkāpumiem.[[19]](#footnote-20)

Pastāvošā situācija liecina, par to, ka ir atstrādāta noziedzīga darbaspēka ekspluatācijas sistēma, kas veiksmīgi var darboties ilglaicīgi, bez nepieciešamības piesaistīt papildus darbaspēku un par ko noziedznieki netiek sodīti.

Tāpat upuri nepārzina darba devēja uzņemtās saistības, noformējot ielūgumu vai izsaukumu ārzemniekam un par pārkāpumiem paredzēto atbildību. Piemēram, tiesiskajā regulējumā paredzēta (personas, kas noformē izsaukumu) atbildība par nepatiesas un vai maldinošas informācijas sniegšanu valsts iestādēm darba devējam jāsedz izmaksas par personas piespiedu deportāciju, gadījumos, ja personai anulēta uzturēšanās atļauja un tai nav finanšu līdzekļu, lai izceļotu no valsts.

## Darbaspēka ekspluatācijas paņēmieni

Apakšnodaļā ir apkopotas upuru sniegtās liecības par darba ekspluatācijā pielietotajiem paņēmieniem, kā arī autoru un ekspertu novērojumi, pieredze un viedokļi saskaroties ar darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem.

**Emocionāla un fiziska vardarbība, viltus, draudi.** “Kad personas ir nonākušas ekspluatācijas situācijā, pret viņām tiek pielietota emocionāla 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 par savu dzīvi. Tie ir galvenie iemesli, kāpēc, cietušie ļoti novēloti vēršas pēc palīdzības un ilgu laika periodu atrodas ekspluatācijas situācijā. Protams, arī kultūrai ir liela ietekme uz personas psiholoģiju un rīcību”.[[20]](#footnote-21)

Viens no kriminālatbildības noteikšanas elementiem, jeb objektīvās pazīmes ir “[…] izmantojot personas atkarību no vainīgā vai *tās ievainojamības vai bezpalīdzības stāvokli* […]”.[[21]](#footnote-22)

Praksē, novērots, ka amatpersonas izvērtē tikai ekspluatētāja darbības, proti, vai ekspluatētājs ir pielietojis fizisku spēku un tiešā veidā pakļāvis un ierobežojis upuri, kā “piespiedu darba” elementu, bet netiek pievērsta uzmanība upura emocionālam stāvoklim kā bezdarbības iemeslam. Ja persona netika fiziska ietekmēta, pakļauta vai ierobežota, amatpersonas nesaskata cilvēktirdzniecību un neuzsāk lietvedību, jo persona jebkurā laikā varēja vērsties pēc palīdzības, un pieliks visas pūles, lai attaisnotu darba ekspluatācijas gadījuma klasificēšanā kā noziedzīgu nodarījumu cilvēktirdzniecībā – piespiedu darbā. Līdzīgi kā lietā *L.E. v Greece*, kur persona tika atzīta par cietušo tikai deviņus mēnešus pēc atkārtotas vēršanās varas iestādēs. [[22]](#footnote-23)

Plaši tiek pielietota iebiedēšanas taktika, kas orientēta tieši pret ārzemju darbaspēku, it sevišķi tiem, kuriem ir noteiktas ierobežotas tiesības uz nodarbinātību.

**Uzturēšanās tiesību anulēšanas draudi.** “Viens no draudiem, ko vervētājs izmanto, ir iespējama un tūlītēja deportācija atpakaļ uz izcelsmes valsti”.[[23]](#footnote-24) Tas ir tipiska darba devēja, kurš nodarbina ārzemju darbaspēku ekspluatācijas nolūkā, draudu paņēmiens. Praksē vērojama upuru uztvere/izpratne, ka lai arī darba devējs neizsaka draudus par uzturēšanās atļaujas anulēšanu, darbinieka vēršanās tiesībaizsardzības iestādēs gadījumā darba devējs praktiski panāk personas darba attiecību uzteikumu, izmantojot virkni (ne-)legālu paņēmienu, piemēram, dīkstāve, atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas vienojoties mutiski u.tml.

Retos gadījumos ekspluatētāji pielieto tikai vienu no darbaspēka ekspluatācijas paņēmieniem, tomēr biežāk ir novērojama vairāku šo darbību kopība. Ierobežotas uzturēšanās tiesības iespējams veiksmīgi savienot ar darba algas manipulācijām.“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.

Lai mazinātu savas darbības riskus, vervētāji mēģina upurus nostādīt bezpalīdzīgā situācijā (neizsniedz darba līguma eksemplāru, darba līgums tikai latviešu valodā, atņemti personas apliecinoši dokumenti, pieprasīta papildus samaksa par jebkādu dokumentu izstrādi)”.[[24]](#footnote-25) Tiek noformēti arī dažādi iekšējie akti, piemēram, par zaudējumiem uzņēmumam, kas it kā saistīta ar ārzemnieka darbību vai bezdarbību.

Ja darbinieks – ārzemnieks trešvalstnieks – tiek nodarbināts par zemāku darba samaksu, proti, darba samaksu, kas atbilst Noteikumu par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu, pastāv iespēja, ka Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde var ārzemniekam atteikt izsniegt vai anulēt ārzemnieka uzturēšanās atļauju, saskaņā ar Imigrācijas likuma 34.panta pirmās daļas trešo punktu vai 35.panta pirmās daļas otro punktu.

Manipulācijas ar darba samaksu, t.sk. nodokļu maksājumi valsts budžetā par darbinieku, tiešā veidā ietekmē darbinieka - trešvalstnieka tiesības uzturēties Latvijā arī gadījumos, kad tiek pieprasīta atkārtota uzturēšanās atļauja. Uzturēšanās atļauja ir jāatjauno ik gadu, vai mainot darba devēju.

Manipulācija ar nolīgtās darba algas apmēru un vai iemaksām valsts budžetā par darbinieku ir slēptā manipulācija ar darbinieku - trešvalstnieku, kad personai nezinot, pieprasot atkārtotu uzturēšanās atļauju vai darba attiecību laikā, tam var tikt anulēta uzturēšanās atļauja. Uzturēšanās tiesības var tikt anulētas par imigrācijas noteikumu pārkāpumiem - par nepieciešamo finanšu apmēra esamību, ko Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde konstatē, pieprasot izziņu no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras.

Turklāt pastāv risks par atteikumu piešķirt ieceļošanas tiesības valstī, pamatojoties uz migrācijas noteikumu pārkāpumiem. Kā liecina autora pieredze darbā ar migrantiem, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde migrācijas noteikumu pārkāpumu uzskata par būtisku apstākli, lai atteiktu personai tiesības saņemt uzturēšanās atļauju.

**Manipulācija ar darba algu** var izpausties kā dažādi Darba likuma pārkāpumi, piemēram, neregulāra darba algas izmaksa, neatbilstoši (nepamatoti) ieturējumi no darba algas, izmaksa neatbilstoši darba līgumam.

“Personām darba alga tika maksāta neregulāri, turklāt, netika paskaidrots, par ko un kādā apmērā konkrētā 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. [..]

**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”.

“Tendence likt personai (upurim nonākt parādu verdzībā ir ļoti raksturīga cilvēktirdzniecībai, jo šī situācija vervētājam palīdz iegūt lielāku varu pār upuri, neļaujot viņam izkļūt no situācijas, kurā ir nonācis […] 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 līdzekļi, 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”.[[25]](#footnote-26)

Autoru pieredzē sastapts kāds gadījums, kad darbinieka nosūtīšanai darbam ārzemēs (tālbraucējs) par trīs mēnešu prombūtni tika aprēķināta darba alga 5043,00 EUR apmērā, t.sk. piemaksas, kas atbilst darba līgumam, bet tika noteikts sods 2500,00 EUR apmērā par degvielas “pārtēriņu” un tika ieturēts no darbinieka, pretēji Darba likumā noteiktajai kārtībai. Proti, ieturēt darba devēja zaudējumus no darba algas ir atļauts ne vairāk kā 20% apmērā ar darbinieka piekrišanu, visos citos gadījumos jāvēršas tiesā arī tad, ja darbinieks nepiekrīt ieturējumam.[[26]](#footnote-27)

Personas bruto darba alga tika aprēķināta 5043,00.[[27]](#footnote-28) Darba neto alga par 70 dienu prombūtni reisā tika aprēķināta 627,00 EUR ( no tiem 419,00 EUR attaisnotie izdevumi) apmērā pēc ieturētās soda naudas par degvielas “pārtēriņu”. Personas **darba dienas** **samaksa**, ieskaitot attaisnotos izdevumus, sastādīja apmēram **8,00 EUR,** savukārt **nolīgtā darba** **stundas likme** atbilstoši līgumam bija apmēram **7,00** EUR/stundā.

Pētījuma izstrādes laikā lieta nodota izskatīšanai kompetentās iestādēs, līdz ar to nav zināms kompetento iestāžu lēmums par lietā konstatētajiem pārkāpumiem. Darbinieks pēc vēršanās valsts iestādēs nonāca dīkstāvē, uzturējās dienesta viesnīcā, ko nodrošināja darba devējs, darba alga par 70 dienu periodu tika izmaksāta 600,00 EUR apmērā pēc nodokļu nomaksas, savukārt ieturējumi no darba algas pārsniedza 20 procentus un izmaksātā darba alga nesasniedz minimālo mēnešalgu, aprēķinot vidējo izpeļņu par nostrādāto periodu.

Apstākļu spiests darbinieks - trešvalstnieks pameta valsti un atgriezās mītnes valstī, jo darba devējs norādīja, ka dīkstāves perioda ilgums nav zināms.

**Darba līguma noformēšanas noteikumu neievērošana.** Praksē ir sastapti gadījumi, ka darba līguma noslēgšanas dienā līgumā, kas atbilst Darba likuma un ārzemnieku nodarbināšanas noteikumiem tiek noslēgta vienošanās par darba algas summas grozījumiem. Kā uzsvērts iepriekš, ārzemnieku vakancei jāatbilst virkne noteikumiem t.sk. darba algas apmēram mēnesī jābūt 1143,00 EUR, bet papildus vienošanās, kas noslēgta tikai latviski, atšķirība no sākotnējā darba līguma, tiek grozīta darba algas summas un noteikta darba alga 600,00 EUR. Praksē novēroti virkne pārkāpumi darba līguma noslēgšanā ar darbiniekiem – trešvalstniekiem. Tāpat būtiski atšķiras arī iesniegtie **līguma projekti, noformējot izsaukumu.**

Ministru kabineta noteikumi Nr. 564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi” un to 16.5.1 punkts paredz:” ja izsaukuma pieprasījumu iesniedz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, papildus šajā punktā minētajiem dokumentiem iesniedz 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;” Savukārt. 16.2.12 punktā darba devējs apliecina, ka:” uzaicinātājs uzņemas atbildību par ārzemnieka izbraukšanu no valsts noteiktajā laikā, kā arī, ja nepieciešams, nodrošina ar ārzemnieka veselības aprūpi, uzturēšanos Latvijas Republikā un atgriešanos mītnes zemē saistīto izdevumu segšanu”.[[28]](#footnote-29)

**Papildus izmaksas par dokumentu noformēšanu un uzturēšanos.** Par formalitāšu kārtošanu un darbā iekārtošanu lielākā daļa upuru maksāja pakalpojuma cenu, ko uzreiz vai pakāpeniski vervētājs ir pieprasījis […] no 100 līdz 3000 EUR […] vai jāveic ikmēneša maksājumi”.[[29]](#footnote-30)

Darba attiecībās, kurās tiek nodarbināti ārzemnieki, rodas papildus izmaksas – dokumentu noformēšanā. Lai saņemtu tiesības ieceļot un tiesiski uzturētos Latvijā īstermiņā vai ilgtermiņā saistībā ar nodarbinātību, darba devējam ir jānoformē izsaukums vai ielūgumi, lai persona saņemtu vīzu vai uzturēšanās atļauju. Darba likumā nav noteikts darba devēja aizliegums vienoties par darbavietas nodrošināšanu privāttiesiskā kārtā. Šādi ierobežojumi ir noteikti pagaidu nodarbinātības aģentūrām. Savukārt, darba devējiem, kas pielieto šo ārzemnieku nodarbinātības praksi, par paaugstinātu cenu rada labvēlīgus apstākļus, lai turpmāk veiktu ieturējumus no darbinieka darba algas, proti, pastāv iespēja, ka darbinieks – trešvalstnieks tiks pakļauts parādu verdzībai..

Vērojama arī atšķirīga likumdevēja attieksme pret nodarbinātajiem trešvalstniekiem un to nodarbinātības noteikumiem.

“Iesniedzot pieprasījumu ārzemniekam, kuru paredzēts nodarbināt Latvijas Republikā, uzaicinātājs: […] norāda informāciju: 9.2.12. apliecinājums, ka gadījumā, ja darba devējs uzaicina sezonas darbinieku un nodrošina viņu ar dzīvesvietu, šī dzīvesvieta atbilst normatīvajiem aktiem, kas nosaka prasības dzīvojamām telpām, īres maksa par mājokli nebūs pārmērīgi liela salīdzinājumā ar sezonas darbinieka neto darba samaksu un mājokļa kvalitāti, kā arī tā netiks automātiski ieturēta no sezonas darbinieka darba samaksas; Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība”.[[30]](#footnote-31)

Ņemot vērā migranta apstākļu kopumu - darbinieka vidusmēra profilu un cilvēktirdzniecības upura profilu, izcelsmes valsti, finansiālais slogs bieži kļūst par cilvēktirdzniecības ekspluatācijas elementu, jeb parādu verdzību Krimināllikuma 154.2 panta trešās daļas izpratnē.[[31]](#footnote-32) Pastāvot visiem elementiem, proti, zemi ienākumi izcelsmes valstī, augstās izmaksas, kas radušās ārzemniekam iekārtojoties darba vietā, sistēmiski ieturējumi no darba algas, darbinieki - trešvalstnieki ir tiešā veidā pakļauti darba devējam un nostādīti bezpalīdzības stāvoklī un ir spiesti strādāt, lai iegūtu līdzekļus izceļošanai, paralēli sedzot radušās parādsaistības.

# Darbaspēka ekspluatācija: jauns cilvēktirdzniecības veids latvijā

Lai ārzemnieks emigrētu uz mērķa valsti (Latviju), pamatojoties uz cilvēktirdzniecības upuru un ekspluatēto darbinieku sniegtajām liecībām, persona aizņemas finanšu līdzekļus ar nesamērīgiem procentiem no privātpersonām vai topošā darba devēja, kas ir pamats turēt potenciālo darbinieku - ārzemnieku finanšu verdzībā.

Darba līgumi tiek sagatavoti ārzemniekam nesaprotamā valodā, līguma noteikumi, pienākumi un tiesības netiek izskaidroti.

Lai arī tie ir acīmredzamie pārkāpumi, ekspluatētāji ir labi orientēti inspekciju veiktajās pārbaudēs un to saturā. Kā ziņoja eksperti interviju laikā, veicot pārbaudes uzņēmumos, bieži ir novērojams inspektoru apdraudējums. “Izmeklēšanas laikā tika sadurtas automašīnas riepas. Acīmredzama bija arī uzņēmuma vadītāja nepatika pret veiktajām pārbaudēm, kas izpaudās kā agresija un apvainošana”: tā, intervijas laikā izteicās kāds Valsts darba inspekcijas darbinieks.

Ekspluatētājam pārzinot dokumentu klāstu, kas ietilpst inspektoru obligātajās pārbaudēs, pastāv iespēja nodrošināt inspektorus ar dokumentiem, kas atbilsts tiesiskajam regulējumam, bet faktiski pastāv atšķirīgas darba tiesiskās attiecības.

Savukārt darba devējiem, nodarbinot ārzemnieku atbilstoši tiesiskajam regulējumam, rodas papildus finansiālais slogs salīdzinājumā, ja tiktu nodarbināti vietējie iedzīvotāji (paaugstinātas darbaspēka izmaksas). Paaugstināta darbaspēka izmaksas var būt motivējošs faktors ārzemju darbaspēka piesaistīšanai, lai neveiktu darba algas izmaksu pilnā apmērā, bez juridiskām sekām, neiestājoties atbildībai un pakļaujot ārzemnieku darba tiesību ekspluatēšanā.

Ārzemniekam, kurš ticis ekspluatēts, it sevišķi gadījumos, kad netiek maksāta darba alga (daļēji vai pilnībā), kas ir viens no cilvēktirdzniecības iemesliem, proti, ekspluatētāja ekonomiska labuma gūšana, ekspluatētājam apgūstot legālus līdzekļus ar (ne)-legāliem paņēmieniem nostāda ekspluatēto bezpalīdzīgā stāvoklī un ir apgrūtināta trešvalstnieka piekļuve tiesībaizsardzības sistēmai.

Kāpēc darbinieka - trešvalstnieka nodarbinātības noteikumu pārkāpums vērtējams atšķirīgi? Tāpēc, ka trešvalstniekam piešķirto tiesību kopums, kas sevī ietver ierobežotas tiesības uzturēties valstī, tiesības strādāt, ilgstošu tiesībaizsardzības procesu un ar tiem sasniedzamie strīda atrisinājuma rezultāti ir neparedzami. Ja šiem apstākļiem pievieno ekonomiskos apsvērumus, kas nepieciešami, lai atrisinātu darba strīdu civiltiesiskā kārtā, tad, lai trešvalstnieks, kurš ticis ekspluatēts darba attiecībās, saglabātu savu dzīves līmeni, ilgstošā laika periodā, tam atliek pakļauties ekspluatācijai vai atgriezties uz savu mītnes valsti.

Lemjot par labu pirmajam – darbinieks nonāk bezpalīdzības stāvoklī (tā plašākajā izpratnē), savukārt pieņemot otru izvēli, papildus negūtajiem ienākumiem, tiesvedības izmaksām, personai rodas izdevumi par atgriešanos izcelsmes valstī. Lai kuru rīcības variantu izvēlētos darbinieks-trešvalstnieks – tas tiek pakļauts ekonomiskai ekspluatācijai tiešā veidā.

Trešvalstnieka bezpalīdzības stāvokli var skaidrot arī ar citiem turpmākajiem apsvērumiem.

Pirmkārt, persona, kas ekspluatēta, it sevišķi trešvalstnieks, izvēloties pārtraukt darba attiecības un ekspluatāciju, zaudē tiesības uzturēties valsts teritorijā, jo ir zudis tiesiskais pamats uzturēšanās tiesību piešķiršanai. Ja iesniegta prasība tiesā vai tiesībaizsardzības iestādē nerada tiesības pieprasīt uzturēšanās atļauju vai vīzu.[[32]](#footnote-33) Imigrācijas likuma 23.pantā paredzēts izņēmums no šī principa, nosakot, ka tiesības pieprasīt uzturēšanās atļauju ir cilvēktirdzniecības upuriem, personām kuru uzturēšanās valstī nepieciešama pirmstiesas izmeklēšanas iestādēm vai tiesai un laulības šķiršanas lietās, kurās ir nepieciešams noteikt bērna dzīvesvietu. Turklāt ekspluatējošu darba attiecību turpināšana, lai saglabātu tiesības uzturēties valstī, ir pretējas morāles, vispārējiem tiesību principiem un personas pamattiesībām. Darba devējs ekspluatējošas darba attiecības jebkurā laikā var pārtraukt un persona zaudē uzturēšanās tiesības.

Otrkārt, ar termiņu uzturēšanās atļauju, sakarā ar nodarbinātību, personai nav tiesības uz maznodrošinātas personas statusu, lai saņemtu bezmaksas juridisko palīdzību no valsts darba strīda risināšanai tiesā, jo saskaņā ar Imigrācijas likuma noteikumiem un pavadošajiem normatīvajiem aktiem, personai jābūt pietiekamiem iztikas līdzekļiem, lai nekļūtu par sociālā atbalsta slogu.

Treškārt, ja ekspluatētājs nav izmaksājis darba algu, ārzemniekam faktiski nav finanšu līdzekļu, iemaņu, valodas un tiesiskā regulējuma zināšanas, lai vērstos tiesā un aizstāvētu savas tiesībās.

Ceturtkārt, gadījumos, kad darbaspēka ekspluatācija nav klasificējama kā cilvēku tirdzniecība Krimināllikuma 154.1 un 154.2 pantu izpratnē, personai nav iespēju pretendēt uz valsts garantēto aizsardzību cilvēku tirdzniecības upuriem un nav piekļuves tiesību aizsardzības mehānismiem vispār, vai tie nesasniedz mērķi un tie ir pieejami tikai formāli. Ņemot vērā, ka Krimināllikuma 280.pants netiek piemērots, un persona netiek atzīta par cietušo, tad secināms, ka netiek panākts tiesisks un taisnīgs risinājums.

Trešvalstnieks kā darbaspēka ekspluatācijas upuris, kurš nav atzīts par cietušo kriminālprocesa ietvaros, visticamāk izvēlēsies neuzturēties valstī tik ilgstošu periodu, lai atrisinātu darba strīdu tiesvedības ceļā, galvenokārt sarežģīto imigrācijas noteikumu dēļ un personai pieejamo resursu dēļ.

Pamatojoties uz iepriekšminēto trešvalstnieku darbaspēka ekspluatācija vērtējama atšķirīgi no Eiropas Savienības pilsoņu un vietējo pilsoņu darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem, bet tas neizslēdz nepieciešamību noregulēt darbaspēka ekspluatācijas krimināltiesisko regulējumu gadījumiem, kad tiek ekspluatētas arī pārējās personu grupas.

## Piespiedu darbs un darbaspēka ekspluatācijas atšķirīgas izpratnes.

Piespiedu darba jēdziens ir skaidrots vairākās Starptautiskās darba organizācijas konvencijās, definējot, to kā darbu vai pienākumu sniegt pakalpojumu, ko panāk ar piespiedu mehānismu palīdzību un ko konkrētā persona nav izvēlējusies brīvprātīgi.[[33]](#footnote-34)

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija kontekstā atzīstams, ka verdzība un kalpība ir ilgstošs, kaut arī ne vienmēr pastāvīgs, stāvoklis, kamēr piespiedu darbs var būt arī nodarbināšana neilgu laiku, un šie stāvokļi atšķiras ar intensitāti.[[34]](#footnote-35) Verdzības stāvoklī persona pieder citai personai, bet kalpība saistāma vienīgi ar pienākumiem veikt darbu pret paša indivīda gribu. Turklāt uz gadījumiem, kad persona ir nosūtīta ilgstošam darbam ārzemēs un gala aprēķins tiek veikts iestājoties noteiktiem priekšnoteikumiem, persona nav pakļauta piespiedu darbam, jo darba attiecības ir noslēgtas labprātīgi, turklāt ekspluatācijas gadījums var būt vienreizējs ar būtiskām sekām.

ECT savā judikatūrā arī balstās uz SDO dokumentos sniegtajām interpretācijām. Piemēram, situācijā, kura persona spiesta strādāt 15 stundas dienā bez brīvdienām, tai atņemti dokumenti un kā nelegāla imigrante šī persona nevarēja vērsties pēc palīdzības valsts iestādēs.[[35]](#footnote-36) Papildus atzīstot, ka arī atalgots darbs var būt piespiedu darbs[[36]](#footnote-37).

“Piespiedu darba jēdziens nav aprobežots ar termiņu, no kā izriet, ka par piespiedu darbu uzskatāms darbs, ko persona veic piespiedu kārtā jebkādu laika posmu, pat tad, ja šis periods ir ļoti īss[[37]](#footnote-38), turklāt darba laika ierobežojumi un apmaksa regulējami atbilstoši Piespiedu darba konvencijas un nacionālo tiesību aktu regulējumam.

Latvijas Republikas Satversmes tiesa ir atzinusi, ka viena no piespiedu darba pazīmēm ir tā, ka persona nav brīvprātīgi piekritusi veikt šo darbu. Lai kādu darbu atzītu par piespiedu darbu, tam jābūt tādam, no kura personai nav iespēju atteikties. Piemēram, darbiniekam tiek atņemti personu apliecinoši dokumenti, darbinieki tiek īpaši apsargāti un fiziski iespaidoti, tiek aizturēta darba samaksa.[[38]](#footnote-39) Šis uzskaitījums nav izsmeļošs, jo darba devēji rod jaunus veidus un metodes kā nodarbināt darbiniekus, lai sarežģītu nozieguma klasifikāciju.

Ieturējumi no darba algas par dažādiem “darba devēja zaudējumiem” ir mērāma pāris desmitos vai simtos eiro.

Šādi tipiski gadījumi neklasificējas cilvēktirdzniecībai, jo nav būtisko elementu – ekspluatācijas nolūkā izdarīta - *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.

## Darbaspēka ekspluatācija un Krimināllikuma tiesiskais regulējums

Tipiskos trešvalstnieku - nodarbināšanas ekspluatācijas gadījumos atkrīt sākotnējais ekspluatācijas nolūks, kas iespējams ir par pamatu amatpersonu atteikumam uzsākt lietvedību, jo šādos gadījumos attiecības nodibinātas atbilstoši nodarbināšanas noteikumiem, turklāt, ekspluatācijas nolūks var rasties pēc ilgstošām darba attiecībām, kas atbilst nodarbinātības noteikumiem. Praksē pastāv gadījumi, kad netiek pielietoti arī draudi vai vardarbība, turklāt, ja netiek pārkāpti ārzemnieku nodarbinātības noteikumi, bet izmantojot darbinieka uzticēšanos grozīti darba līguma nosacījumi, piemēram grozot darba samaksas apmēru.

Šādi gadījumi un to saturs arī neatbilst ekspluatācijas definīcijai Krimināllikuma 154.2 pantā noteiktajam, proti, nav piespiedu darbs, turēšana verdzībā vai citās formās (parādu verdzība, dzimtbūšana vai cita veida piespiedu nodošana citas personas atkarībā). Jo nav izteikta piespiedu elementa.

“Piespiedu darbs ir pretlikumīga prakse, kuras ietvaros persona pieņem īstu vai iedomātu aizdevumu (kas bieži saistīts ar darbā pieņemšanas maksu, upuru dzīvošanas un transporta izdevumu segšanu), ko tai liek atmaksāt, veicot darbu, taču faktiski šāds parāds ar laiku pieaug un to ir neiespējami atmaksāt”.[[39]](#footnote-40)

**“Cilvēku tirdzniecība darbaspēka ekspluatācijas nolūkā vai cilvēku tirdzniecība piespiedu darba nolūkā”** ir jēdziens, kurā pārklājas cilvēku tirdzniecība un piespiedu darbs.

Piespiedu darbs ne vienmēr saistīts ar cilvēku tirdzniecību tā plašākajā izpratnē. Kopumā var uzskatīt, ka abi noziegumi notiek darbaspēka ekspluatācijas kontekstā. Cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā (piespiedu darbs) var uzskatīt par smagāko ekspluatācijas veidu, savukārt viltīgāki piespiešanas veidi pārstāv mazāk nopietnus ekspluatācijas veidus. Šie mazāk nopietnie ekspluatācijas veidi var novest līdz nopietnākām darbībām un radīt apstākļus, kuros var notikt cilvēku tirdzniecība piespiedu darba nolūkā.

Piespiedu darbs var pastāvēt bez cilvēku tirdzniecības aspekta, taču vairākās jurisdikcijās paredzēts – lai izpildītos cilvēku tirdzniecība darbaspēka ekspluatācijas nolūkā kā noziegums, klātesošam jābūt ekspluatācijas aspektam, padarot to par piespiedu darbu (vai līdzvērtīgu ekspluatāciju)”.[[40]](#footnote-41) Pastāvot šādiem apstākļiem un izpratnei par cilvēku tirdzniecību, kriminālatbildība, kas paredzēta Krimināllikumā, nesasniedz tās mērķi.

“Ekspluatētāju pielietoto “līdzekļu” elements bieži vien iegūst slēptu raksturu, kas var padarīt izmeklēšanu un saukšanas pie atbildības par pārkāpumu ļoti izaicinošu. Tā vietā, lai ieslēgtu upurus būros vai izmantotu ķēdes, kā to popularizē dažādos attēlos, kas tiek izmantoti fenomena atspoguļošanai, cilvēku tirgotāji drīzāk var manipulēt ar saviem upuriem. Šos smalkos piespiešanas veidus gandrīz nav iespējami atklāt un grūti pierādīt ar tradicionālām izmeklēšanas un prokuratūras (*pirmstiesas izmeklēšanas*) metodēm”.[[41]](#footnote-42)

Visi cilvēktirdzniecības veidi, kas ietverti Krimināllikuma 154.2 panta definīcijā ir ietverti citos Krimināllikuma pantos, piemēram, 139.pants – audu un orgānu nelikumīga izņemšana un izmantošana, 164. - 1651. pants par prostitūciju un sutenerismu, savukārt piespiedu darbs netiek izdalīts kā atsevišķs noziegums. Krimināllikuma 280.pantā paredzēta atbildība par Personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšanu, kas tiesu praksē nav piemērots. Turklāt tiesiskā sastāva pazīmes netiek sasniegtas.

Tā piemēram:” par likumā paredzēto personas nodarbināšanas ierobežojumu vai noteikumu pārkāpšanu, ja to izdarījis darba devējs un ja ar to radīts **būtisks kaitējums** […] nodarbinātas vairāk nekā piecas personas, vai ja persona, nodarbināta īpaši ekspluatējošos darba apstākļos, vai ja apzināti nodarbināts cilvēku tirdzniecības upuris”.

Neviena no tiesību normas sastāva pazīmēm neīstenojas, jo ar **būtisku kaitējumu** saprot: ”1) nodarīts mantisks zaudējums, kas noziedzīga nodarījuma izdarīšanas brīdī nav bijis mazāks par piecu tai laikā Latvijas Republikā noteikto minimālo mēnešalgu kopsummu, un apdraudētas vēl citas ar likumu aizsargātās intereses; 2) nodarīts mantisks zaudējums, kas noziedzīga nodarījuma izdarīšanas brīdī nav bijis mazāks par desmit tai laikā Latvijas Republikā noteikto minimālo mēnešalgu kopsummu; 3) ievērojami apdraudētas citas ar likumu aizsargātās intereses”.[[42]](#footnote-43)

Turklāt niecīgi sistemātiski ieturējumi no darba algas nerada būtiska kaitējuma tiesību normas sastāvu, jo summas, kas ieturētas no darba samaksas, kuras pārsniedz 20% no darba algas risināmas civiltiesiskā kārtā. Savukārt, lai piemērotu kriminālatbildību par nodarbināšanas noteikumu pārkāpumu, kas radījis būtiskas sekas, minimālajai darbiniekam nodarītā kaitējuma summai jābūt 2500,00 EUR vai 5000,00 EUR.[[43]](#footnote-44) Nosakot tik augstu kaitējuma apmēru, darba devējam ir iespēja ekspluatēt darbinieku īstermiņā un rada iespēju izvairīties no atbildības. Turklāt pārbaudes laikā Darba likums paredz iespēju uzteikt darba attiecības paātrinātā kārtībā.

Termins“īpaši ekspluatējošies darba apstākļi”netiek aprakstīti nevienā no darba izpētes laikā analizētajām lokālajām vadlīnijām, kas paredzētas amatpersonām. Tiesu prakse nacionālā līmenī nepastāv saistībā ar piespiedu darbu, tāpēc nav izpratnes par to, ko saprot ar “īpašiem ekspluatējošiem darba apstākļiem”, proti, vai tie ir vismaz tādā apmērā kā noteikts Krimināllikuma 154.2 panta trešajā daļā, kur ir definēta “ekspluatācija” vai ar papildus elementiem un, ja tas ir tā, kāpēc tā nav klasificējama kā cilvēku tirdzniecība?

Interviju laikā eksperti norādīja, ka zina, kas ir cilvēku tirdzniecība un vispārēji spēja ar saviem vārdiem paskaidrot, kas ir cilvēku tirdzniecība (piespiedu darbs) un pazīmes pēc kā atpazīt pārkāpumu.

Īpaši ekspluatējošus darba apstākļus jeb smagu darbaspēka ekspluatāciju skaidro Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra:“ Smaga darbaspēka ekspluatācija” attiecas uz visa veida darbaspēka ekspluatāciju, kas ir krimināli sodāma darbība saskaņā ar tās ES dalībvalsts tiesību aktiem, kurā šī ekspluatācija notiek”. Direktīvas par sankcijām pret darba devējiem (2009/52/EK) 9. panta 1. punktā definēta nelikumīga darba ņēmēja nodarbināšana “īpaši ekspluatējošos darba apstākļos”. Saskaņā ar direktīvas 2. pantu šādi apstākļi ir, “ja pastāv ļoti nesamērīgas atšķirības no likumīgi nodarbināto darbinieku darba apstākļiem, kuri, piemēram, ietekmē strādājošo veselību un drošību, kā arī aizskar cilvēka cieņu. […] Tiesību akti paredz, ka nelegālu trešo valstu pilsoņu nodarbināšana ir krimināli sodāma neatkarīgi no tā, vai viņus ekspluatē vai ne. Šādi tiesību akti pret pamatos atšķirīgām situācijām attiecas pilnīgi vienādi. Tādējādi darba ņēmēju tiesības nebūt pakļautiem ekspluatējošiem darba apstākļiem nav atzītas vai aizsargātas”.[[44]](#footnote-45)

Par personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijā, atbildība paredzēta Krimināllikuma 280.panta ietvaros, bet tiesību norma nav piemērota. Tas liek secināt, ka nelegāla nodarbinātība Latvijā neeksistē un nodarbinātības noteikumi netiek pārkāpti, tādā līmenī, lai piemērotu kriminālatbildību par pārkāpumu. Vai arī pastāv iespēja, ka līdzīgi kā cilvēku tirdzniecība ir apgrūtināta tiesiskā sastāva konstatēšana tiesību normas piemērošanā. Lai to izprastu ir nepieciešama papildus izpēte, kas nav iespējama darba ietvaros.

Turklāt pēc nozieguma sastāv izriet, ka atbildība paredzēta, ja nodarbinātas vairāk kā piecas personas vai persona nodarbināta īpaši ekspluatējošos apstākļos. Pastāvot pēdējam gadījumam, amatpersonām to nav iespējams secināt, nepārkāpjot savas kompetences robežas, jo šādas vadlīnijas nav izstrādātas nacionālā mērogā.

Pamatojoties uz iepriekšminētajiem argumentiem un risku, kas pastāv tikai darbiniekam-trešvalstniekam par potenciālu ārzemnieka “piespiedu” izsūtīšanu no valsts uzturēšanās atļaujas vai vīzas anulēšanas gadījumā, ārzemnieks ir nostādīts bezpalīdzības stāvoklī, pakļauts šantāžai, emocionālai vardarbībai, parādu verdzībai, nodarbinātības noteikumu pārkāpumiem, ieturējumiem no darba samaksas vai darba algas neizmaksāšanu pilnībā.

Šantāžas, valodas barjeras, tiesiskā regulējuma nezināšanas un vai baiļu ietekmē darbinieks nevēršas tiesību aizsargājošās iestādēs. Personas, kas vērsušās pēc palīdzības, vairākkārt uzsver, ka citas personas, kas ekspluatētas darba vietā tieši šo apstākļu dēļ, nevēršas pēc palīdzības tiesībsargājošās iestādēs.

“Ievainojamības stāvokļa esamība izriet ne tikai no cietušo personības, bet arī no viņu sociālā stāvokļa, dzīves apstākļiem, iepriekšējās dzīves pieredzes, tā brīža iespējām, veselības stāvokļa, citu personu rīcības, galvenokārt no ekspluatētāja noziedzīgās darbības”.[[45]](#footnote-46)

Visi šie apstākļi, kas raksturīgi gan cilvēku tirdzniecībā, gan darbaspēka ekspluatācijā un nostāda darbinieku bezpalīdzības vai ievainojamības stāvoklī, it sevišķi, apstākļos, ja darbinieks ir trešvalstnieks ar ierobežotām tiesībām uz nodarbinātību un vai darba devējs “nodrošina” dzīvesvietu, pārtiku, apģērbu u. tml., par ko tiek veikti nesamērīgi ieturējumi no darbinieka darba algas.

“Citās valstīs pastāv tā sauktie paralēlie nosacījumi. Somijā pārmērīga darbinieka diskriminācija tiek uzskatīta par noziegumu, kas ir līdzīgs cilvēku tirdzniecībai. Lai būtu notikusi pārmērīga darbinieka diskriminācija, darba ņēmējam jābūt nostādītam būtiski sliktākā stāvoklī nekā citiem darba ņēmējiem [...]”.[[46]](#footnote-47)

Pašreizējais krimināltiesiskais regulējums paredz atbildību par nodarbinātības noteikumu pārkāpumiem, bet praktiski netiek piemērots un pārmērīgā darbinieka diskriminācija vai īpaši ekspluatējoši darba apstākļi netiek definēti; zemais spriedumu skaits cilvēku tirdzniecības lietās liecina, ka arī drīzumā tiesu praksē iepriekšminēto ģenerālklauzulu saturs un izpratne netiks attīstīta.

# Tiesiskās aizsardzības mehānismi, to veidi un saturs

Potenciālie risinājumi darbaspēka ekspluatācijas novēršanā un darbinieka – trešvalstnieka tiesiskās paļāvības, tiesību uz aizskarto tiesību aizsardzību veicināšanā ir nepieciešams veikt grozījumus tiesiskajā regulējuma, saprātīgi nodrošinot darbinieka – trešvalstnieka uzturēšanās tiesības valstī noteiktu laika periodu un piekļuvi tiesībaizsardzības mehānismiem.

Nodrošināt iepriekšminētās tiesības, iespējams, veicot grozījumus Krimināllikumā, Imigrācijas likumā, Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likumā u.c. nozares regulējošos likumos un pavadošajos normatīvajos aktos paplašinot iestāžu un amatpersonu kompetenci.

Pamatojoties uz cilvēku tirdzniecības upuru vidusmēra profilu, kā arī darbiniekam trešvalstniekam pieejamos resursus un atšķirīgās zināšanas un kompetences, kas nepieciešamas savu interešu aizstāvībai, secināms, ka personu grupai, kas ir darbinieki – trešvalstnieki, nav piekļuves tiesai.

Nodaļas ietvaros apkopoti pastāvošie tiesībaizsardzības mehānismi un atkarībā no strīda piekritības, izstrādāti priekšlikumi normatīvo aktu grozījumiem, lai atvieglotu personai savu aizskarto tiesību aizsardzību.

COVID-19 pandēmijas ietekmē novērotas personas ierobežotas iespējas ziņot par pārkāpumu valsts iestādēm. Personas iesniegumu pandēmijas laikā jāiesniedz, izmantojot tiešsaistes iesnieguma formu. Praksē sastopami gadījumi, kad iestādes nepalīdz telefoniski noformēt iesniegumu un klātienes konsultācijas nenodrošina, iepriekšminēto apstākļu dēļ, personām, it sevišķi darbiniekiem trešvalstniekiem, kas nepārvalda valsts valodu, ir būtiski apgrūtināta iespēja ziņot par pārkāpumu un aizstāvēt savas tiesības. Atteikums pieņemt vai noformēt iesniegumu rakstiski ar iestādes darbinieka palīdzību saistāms ar ārzemnieka un darbinieka komunikācijas problēmām un valodas nezināšanu.

## Valsts darba inspekcija

Valsts darba inspekcija veic valsts uzraudzību un kontroli darba tiesiskajās attiecībās un darba aizsardzības jomā. Darba likums darba strīda gadījumā paredz iespēju darbiniekam vērsties Valsts darba inspekcijā. Savukārt, Valsts darba inspekcija, konstatējot pārkāpumu, ir tiesīga piemērot administratīvo sodu darba devējam un veicina strīda atrisināšanu ārpus tiesas kārtībā. Saistību izpilde pēc soda noteikšanas neatbrīvo darba devēju no atbildības, bet Valsts darba inspekcijas praksē ieviests princips par vieglāka soda noteikšanu.

Netieša nodarbinātības noteikumu uzraudzība arī paredzēta Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei: darba attiecībās, kur nodarbināti ārzemnieki un galvenokārt ir saistīts ar uzturēšanās tiesību piešķiršanu, anulēšanu vai atteikšanos piešķirt uzturēšanās tiesības. Darba devējs, noformējot izsaukumu Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē (turpmāk – PMLP), uzrāda darba līgumu vai darba līguma projektu un papildus veic pieprasījumu uzturēšanas atļaujas pieprasīšanai, pamatojoties uz iesniegtajiem dokumentiem. Turpmāka kontrole par darba līguma saturu netiek īstenota, un pušu parakstīta līguma iesniegšana nav priekšnosacījums uzturēšanās atļaujas vai vīzas saņemšanai, tādējādi pakļaujot potenciālo darbinieku - trešvalstnieku darba ekspluatācijas, kā uzraudzības iestāde, lemjot par uzturēšanās atļaujas vai vīzas piešķiršanu.

Gadījumos, kad darba devējs īsteno uzturēšanas atļaujas noformēšanas un pieprasīšanas procedūru, ārzemnieks ir pakļauts būtiskiem riskiem, it īpaši gadījumos, kad tiek iesniegts darba līguma projekts[[47]](#footnote-48). Darba līguma projekts nenodibina darba attiecības starp darba devēju un ārzemnieku, bet gan piešķir formālas tiesības Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldei apstiprināt izsaukumu un uzturēšanās atļaujas pieprasījumu. Ņemot vērā iepriekšminētos apstākļus PMLP ir leģitīms mērķis apstiprināt un ārzemniekam ir tiesības saņemt uzturēšanās atļauju. Savukārt, kā liecina prakse, ārzemniekam un darba devējam pastāv iespēja noslēgt atšķirīga satura (darba samaksas) darba līgumu.

PMLP pienākumos neietilpst ārpuskārtas faktu pārbaude (piemēram par darba samaksu), līdz tiek pieprasīta atkārtota uzturēšanās atļauja, atbilstoši Uzturēšanās atļauju noteikumu[[48]](#footnote-49) 62.punktam. Pastāvot apstākļiem, kad darba devējs darbinieks – trešvalstniekam faktiski ir nodrošinājis atšķirīgu līgumu, kā PMLP iesniegtajā līguma projektā un darbinieks tiek ekspluatēts darba attiecībās, nav iespējams konstatēt ārzemnieku nodarbinātības noteikumu pārkāpumu līdz tiek pieprasīta jauna uzturēšanās atļauja. Kā liecina trešvalstnieku ekspluatēšanas prakse, biežāk trešvalstnieks izceļos no valsts, nevēršoties tiesību aizsardzības iestādēs ierobežotu resursu dēļ un pastāv liela varbūtība, ka pārkāpums netiks konstatēts vispār.

Savukārt, lai ārzemniekam izsniegtu uzturēšanās atļauju, tam personīgi jāierodas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes nodaļā, uzrādot dokumentus, kas noteikti Ministru kabineta Uzturēšanās atļaujas noteikumu[[49]](#footnote-50) 72.punktā. Atbilstoši uzturēšanās atļaujas vai vīzas izsniegšanas procedūrai, secināms, ka dokumentu saņemšanas brīdī Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes darbiniekam ir iespēja pārliecināties par jau pušu starpā noslēgtā darba līguma saturu un rīkoties atbilstoši, ja konstatēts ārzemnieku nodarbinātības noteikumu pārkāpums. Veicot kontroli pirms uzturēšanās dokumenta izsniegšanas, ir iespējams novērst potenciālu darbaspēka ekspluatāciju valstī, nepieciešamības gadījumā PMLP ir tiesīgs informēt personu par tiesībām vērsties Valsts darba inspekcijā un ziņot par Ārzemnieku nodarbināšanas noteikumu pārkāpumu.

“Eksperti no Valsts darba inspekcijas norāda, ka darba ņēmēji migranti (ārzemnieki) inspekcijā vēršas 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 indivīdu. [...] Ņemot vērā, ka iesniegums ir jāraksta latviešu valodā, bet iesniedzēji visbiežāk ir krievvalodīgie (retāk angliski runājošie), tad klientu centrā viņiem tiek palīdzēts iesniegumu uzrakstīt”.[[50]](#footnote-51) Saskaņā ar Iesnieguma likumu iestāde nepieciešamības gadījumā noformē iesniegumu rakstveidā (klātienē). Pastāvot valodas problēmām, personas iesnieguma iesniegšana iestādē attālināti (Covid-19 pandēmijas ietekmē) ir apgrūtināta.

“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”.[[51]](#footnote-52)

Tiesa ir atzinusi, ka darbinieks attiecībā pret darba devēju ir mazaizsargātā stāvoklī, ņemot vērā dažādus apstākļus, t.sk. arī resursi, kas ir pieejami abām pusēm. “No vienas puses, tas aizsargā darbinieku kā sociāli vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku, kurš īsteno savas tiesības darba attiecību ietvaros tādā veidā, kas nonāk pretrunā ar darba devēja interesēm vai subjektīvajiem uzskatiem”.[[52]](#footnote-53) Darba ierobežota apjoma dēļ nav iespējams veikt pilnvērtīgu pētījumu par Valsts darba inspekcijas, kā iestādei, kas veic uzraudzību par darba tiesību pārkāpumiem, t.sk. piemēro administratīvos sodus darba devējiem pārkāpuma konstatēšanas gadījumā. Ņemot vērā Valsts darba inspekcijas ierobežoto kompetenci, tiešais personas ieguvums no Valsts darba inspekcijas aktīvas iesaistes darba strīdu risināšanā ir niecīgs. Turklāt novērst pastāvošo darba strīdu iespējama īsā laikā, it sevišķi strīdos par darba algas izmaksas apmēru, ieturējumiem vai neizmaksāšanu vispār, ir praktiski neiespējami, jo tiesvedības process var ieilgt. Darbinieks, rodoties darba strīdam tiek nostādīts bezpalīdzības stāvoklī ilgstošā laika periodā, jo ir sociāli vājākā darba tiesisko attiecību puse.

Ja Valsts darba inspekcijai, izvērtējot pārkāpuma būtību un ņemot vērā objektīvus pierādījumus, ir lēmusi par administratīvā procesu uzsākšanu, tad ir iemesls uzskatīt un objektīvi pierādāms, ka ir noticis noteikumu pārkāpums, kas sodāms administratīvā kārtībā. Kopsakarības ar ierosināto administratīvo procesu un to, ka darbinieks ir darba attiecību vājākajā pusē, it sevišķi ar ierobežotu piekļuvi resursiem, vērtējama Valsts darba inspekcijas kompetences paplašināšana, īpaši strīdos par iespējamo darbinieka neizmaksātās darba algas tiesvedības pārņemšanu un zaudējumu piedziņu. Proti, ja konstatēts pārkāpums, un Valsts darba inspekcija uz objektīviem pierādījumiem ir ierosinājusi administratīvo lietvedību, un ņemot vērā darba attiecību nodibināšanas mērķus un darbinieku kā sociāli vājāko pusi darba attiecībās, lietās, kas attiecās uz darba algu, paredzēt iespēju izmaksāt no valsts budžeta līdzekļiem, neizmaksāto darba algām, līdz 1500,00 EUR. Noteiktais summas apmērs garantētu darbinieku tiesību aizsardzību, ja darba attiecības izbeigtas pārbaudes laikā. Ar to saprotot, ka darbiniekam, darba strīdos, kas attiecas uz darba algas izmaksas apmēru, ieturējumiem, daļēju vai neizmaksāšanu vispār, par kuriem ziņots Valsts darba inspekcijai un ir uzsākta administratīvā lietvedība un piemērots administratīvais sods, tiek izmaksāta nolīgtā vai minimālā darba alga no valsts budžeta.

Valsts budžeta pozīcijas, kas izmantojamas maksājumu veikšanai iepriekšminētajā lietu kategorijā var sastāvēt no darba devēja, jeb “Uzņēmējdarbības riska valsts nodevas” ikmēneša maksājumiem, ko iemaksā “darbinieku prasījumu garantiju fondā”[[53]](#footnote-54), novirzīt daļu no valsts sociālās apdrošināšanas obligātām iemaksām, kas ir ar likumu noteikts obligāts maksājums speciālā budžeta kontā vai izveidot atsevišķu garantiju fondu, kuru pārvaldīs Valsts darba inspekcija. Darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļu, turētājs un pārvaldītājs ir Maksātnespējas kontroles dienests.

Valsts darba inspekcijai pārņemot tiesvedību darba strīdos par darba algas neizmaksāšanu, iespējams līdzsvarotu valsts garantētās juridiskās palīdzības resursu sadali starpsektoriālā līmenī un garantētu proaktīvu rīcību un pienesumu personai. Proti, darba strīdiem, kas risināmi civiltiesiskā kārtā, juridisko atbalstu nodrošinātu Valsts darba inspekcija, savukārt noziedzīgos nodarījumos darbaspēka ekspluatācijā juridisko palīdzību nodrošinātu Juridiskās palīdzības administrācija.

Kā papildus atbalsta mehānisms pirmstiesas strīdu risināšanas procesā jeb prevencijas pasākumu īstenošana ir vērtējama ideja noteikt par pienākumu apmeklēt obligātos integrācijas kursus darba tiesību apguvei. Jaunais Imigrācijas likumprojekts[[54]](#footnote-55) paredz obligātos integrācijas kursus ārzemniekiem, kuru paredzamais uzturēšanās termiņš Latvijā pārsniedz trīs gadus. Integrācijas kurss paredz personas izglītošanu par Latviešu kultūru un latviešu valodas apguvi vismaz A1 līmenī. Ņemot vērā darbaspēka ekspluatācijas raksturu un vispārējās nostādnes par cilvēku tirdzniecības novēršanu ir iespējams ieviest obligātus darba tiesību apguves kursus trešvalstniekiem, kuriem uzturēšanās atļauja izsniegta pamatojoties uz nodarbinātību, neatkarīgi no uzturēšanās ilguma. Ņemot vērā valodas lietojumu valstī, kā arī ārzemnieku valodas prasmes, kursus būtu nepieciešams nodrošināt vismaz angliski vai krieviski.

Obligātos darba tiesību kursus iespējams nodrošināt ar jau pastāvošajiem resursiem – Valsts darba inspekciju, Nodarbinātības valsts aģentūru u.c. cilvēktirdzniecības novēršanas un trešvalstnieku integrācijas atbalsta projektiem.

## Likumisko interešu aizsardzībai tiesā

Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.[[55]](#footnote-56) Tiesību aizskāruma gadījumā Darba likumā ir nostiprinātas virkne darbinieka tiesības vērsties ar prasību tiesā, lai aizsargātu savas ar likumu garantētās tiesības.

Vispārējā kārtībā aizstāvēt savas likumiskās intereses un atrisināt darba strīdu ir iespējams civiltiesiskā kārtā, proti, vēršoties ar prasību tiesā atbilstoši Civilprocesa likumam. Savukārt, smagākos tiesību aizskāruma gadījumos, personas tiesības iespējams aizsargāt ar Krimināllikuma palīdzību, nosakot bargus un ne tik bargus sodus noziedzniekam par noziedzīgiem nodarījumiem, ne tikai nodarbinātības noteikumu pārkāpumos, bet arī citos saistītos noziedzīgos nodarījumos.

Konstitucionālajā līmenī nostiprinātajās tiesībās ir ietverts tiesiskās vienlīdzības princips, kas garantē vienotas tiesiskās kārtības pastāvēšanu. Tā uzdevums ir nodrošināt, lai tiktu īstenota tāda tiesiskas valsts prasība kā likuma aptveroša ietekme uz visām personām un lai likums tiktu piemērots bez jebkādām privilēģijām.[[56]](#footnote-57) Tiesiskās vienlīdzības princips liedz valsts institūcijām izdot tādas normas, kas bez saprātīga pamata pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Šis princips arī pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas atšķirīgos apstākļos.[[57]](#footnote-58) Tikai tad, ja tiek konstatēts, ka pastāv objektīvs un saprātīgs pamats, tiesiskās vienlīdzības princips pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, vai vienādu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos.[[58]](#footnote-59)

Analizējot vienlīdzības principa piemērošanu personām, kas pakļautas darbaspēka ekspluatācijai, ir noteikts, ka visiem darbiniekiem, kuru darba attiecību pamatā ir darba līgums, ir vienādas tiesības savu aizskarto interešu aizsardzībai, neatkarīgi no personas piederības kādai no grupām – pilsoņiem, Eiropas Savienības pilsoņiem vai trešvalstniekiem. Šo tiesību aizsardzību garantē Darba likums, Krimināllikums u.c. normatīvie akti atkarībā no pārkāpuma smaguma. Savukārt atšķirīgais ir šo personu tiesiskais statuss valstī, kas nevar būt par pietiekamu pamatu, lai valsts netiešā veidā, diskriminējot liegtu piekļuvi tiesībaizsardzības mehānismiem un nostādītu personu sliktākā stāvoklī vienādos apstākļos.

Tāpēc izvērtējot personas iespējamo piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismam ir jāizvērtē: 1) kuras personas (personu grupas) ir salīdzināmas un vai tās atrodas vienādos vai atšķirīgos apstākļos; 2) vai strīdu risināšanas kārtība un personai paredzētais atbalsts paredz vienādu attieksmi pret atšķirīgos apstākļos esošām personām vai arī atšķirīgu attieksmi pret vienādos apstākļos esošām personām; 3) vai šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips.

Izvērtējot vai personu grupas atrodas vienādos vai atšķirīgos apstākļos, kopējais elements, neatkarīgi no personas piederības pie konkrētas grupas, ir darba attiecības, kas tiek regulētas ar Darba likumu. Personai tiesības uz nodarbinātību piešķir, ja tā tiesiski uzturas valsts teritorijā un noteiktā kārtībā ir reģistrējusies kā darba ņēmējs. Līdzīgi darba ņēmēju reģistrācijas noteikumi paredzēti visiem ārzemniekiem – trešās valsts valstspiederīgajiem, Eiropas Savienības pilsoņiem. Atkarībā no ieceļošanas dokumenta veida – vīzas, uzturēšanās atļaujas, Eiropas zilās kartes, tiek noteiktas atšķirīgas personu tiesības, kas ir skaidrojams ar Latvijas valsts uzņemtajām starptautiskajām saistībām.

Darba attiecību saturu regulē Darba likums, ar kura palīdzību tiek balansētas darba attiecības iesaistīto pušu intereses, nosakot minimālo atpūtas laiku, darba samaksu, izmaksas kārtību, darba attiecību satura grozīšanas kārtību, uzteikumu un citus darba attiecību elementus.[[59]](#footnote-60) Atkarībā no pārkāpuma būtības, noteikta arī strīdu risināšanas kārtība. Strīdus iespējams risināt, un uzraudzību par nodarbināšanas noteikumu ievērošanu iespējams panākt ar Valsts darba inspekcijas palīdzību[[60]](#footnote-61), civiltiesiskā kārtā ar prasību tiesā[[61]](#footnote-62) vai tiek paredzēta kriminālatbildība[[62]](#footnote-63) par noziedzīgu nodarījumu.

Tādējādi secināms, ka darba strīda vai tiesību aizskāruma gadījumā, neatkarīgi no šo personu piederības pie konkrētas grupas, vienojošais elements ir darba strīdu risināšanas kārtība. Tāpēc šīs personu grupas ir savstarpēji salīdzināmas. Savukārt, apstāklis, kas šīs personu grupas nostāda būtiski atšķirīgās situācijās ir uzturēšanās tiesības valstī un valsts nodrošinātie atbalsta mehānismi atkarībā no piederības pie konkrētas personu grupas.

Latvijas pilsoņi un nepilsoņi ir tiesīgi strādāt ar ierobežojumiem līdz pilngadības sasniegšanai un bez ierobežojumiem, sasniedzot pilngadību. Savukārt Eiropas Savienības pilsoņiem jāreģistrējas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, ja uzturēties valstī paredzēts ilgāk par trim mēnešiem.

Eiropas zilās kartes turētājiem ir tiesības uzturēties valstī trīs mēnešus ilgāk, kā paredzētais nodarbinātības laiks.[[63]](#footnote-64) Savukārt, personām, kuru tiesiskais ieceļošanas iemesls ir nodarbinātība un ir izsniegta vīza vai termiņa uzturēšanās atļauja, netiek piešķirtas tiesības uzturēties valstī pēc darba attiecību beigām, izņemot gadījumus, ja darbaspēka ekspluatācijas gadījumā persona atdzīta par cilvēku tirdzniecības upuri.

Neatkarīgi no šo personu piederības pie kādas konkrētas grupas, persona var tikt pakļauta darbaspēka ekspluatācijai ar tādām pašām sekām, kā citu personu grupu pārstāvjiem, kuru ar likumu aizsargātās intereses ir pārkāptas, un tāpēc tiesību normās ir paredzēti atšķirīgi atbalsta mehānismi.

Secināms, ka darbinieki, kuriem piešķirtas tiesības uzturēties Latvijas valsts teritorijā, sakarā ar nodarbinātību atrodas atšķirīgos apstākļos.

Līdz ar to nepieciešams analizēt vai strīdu risināšanas kārtība un personai paredzētais atbalsts paredz vienādu attieksmi pret atšķirīgos apstākļos esošām personām vai arī atšķirīgu attieksmi pret vienādos apstākļos esošām personām

Pilsoņi, nepilsoņi, Eiropas Savienības pilsoņi, kuru tiesības tiek pielīdzinātas Latvijas pilsoņiem, ir tiesīgi strādāt bez ierobežojumiem un uzturēties valsts teritorijā bez ierobežojumiem, izņemot gadījumus, kad nepieciešams veikt uzturēšanās reģistrācijas procedūru. Savukārt, darbiniekiem - trešo valstu valsts piederīgajiem, kas ierodas valstī uz nodarbinātības pamatu, ir noteikti nodarbinātības ierobežojumi, piemēram, pie konkrēta darba devēja, konkrētā profesijā, kas arī garantē personas tiesības uzturēties valstī.

Zaudējot uzturēšanās tiesības, nonākot bezpalīdzības stāvoklī, no personas neatkarīgu apstākļu dēļ, personas, kuras tiesiskais uzturēšanās pamats valstī ir nodarbinātība un tā uzturas ar vīzu vai termiņa uzturēšanās atļauju, nav piekļuves tiesību aizsardzība mehānismiem un šīs tiesības ir tikai formālas.

Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums neparedz ārzemniekam, kuram ir termiņa uzturēšanās atļauja, tiesības saņemt juridisko atbalstu, ja šīs personas:” pēkšņi nonākušas tādā situācijā un materiālajā stāvoklī, kas tām liedz nodrošināt savu tiesību aizsardzību (stihisku nelaimju, nepārvaramas varas vai citu no personas neatkarīgu apstākļu dēļ), vai atrodas pilnā valsts vai pašvaldības apgādībā (turpmāk — īpašā situācija)”.[[64]](#footnote-65) Izņēmums ir noteikts, ja ārzemnieks ir pakļauts izraidīšanas procedūrai. Savukārt, juridisko atbalstu ir tiesīgi saņemt pilsoņi, nepilsoņi, ārzemnieki ar pastāvīgo uzturēšanās atļauju, kuri ir atrodas labvēlīgākos apstākļos (migrācijas aspekts), un ir pēkšņi nonākušas tādā situācijā un materiālajā stāvoklī, kas tām liedz nodrošināt savu tiesību aizsardzību.

Būtiski uzsvērt, ka visi darbinieki, neatkarīgi no to izcelsmes un tiesiskā stāvokļa valstī, veic nodokļu maksājumus valsts budžetā, kas, savukārt, nodrošina piekļuvi iepriekšminētajam mehānismam.

Ekspluatācija darba vietā nav paredzama, līdz tā ir notikusi, un ekspluatācijas pārkāpuma raksturs visticamāk neliecinās par darba devēja nodomu ekspluatēt personu, jo noziedznieki ir gana slīpēti, lai slēptu savus nodomus; pārkāpumu ir iespējams konstatēt tikai ilglaicīgā laika periodā, kā arī darbaspēka ekspluatācija var tikt īstenota pēkšņi, ilgstoši pastāvošās darba attiecībās.

Trešās valsts piederīgais kurš ir saņēmis tiesības nodarbinātībai pie konkrēta darba devēja (noteiktas ierobežotas tiesībās uz nodarbinātību), bet darbaspēka ekspluatācijas gadījumā ārzemnieks ir pēkšņi nonācis tādā situācija un materiālajā stāvoklī, kas tām liedz īstenot savu tiesību aizsardzību, kas radusies no personas neatkarīgu iemeslu dēļ, ir noteikta atšķirīga attieksme un piekļuve paredzētajiem atbalsta mehānismiem, savu interešu aizstāvībai.

Secināms, ka tiesību aizsardzības mehānismi paredz atšķirīgu attieksmi vienādos apstākļos esošām personām vai personu grupām.

Nepieciešams izvērtēt vai šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips.

Tiesiskais regulējums neparedz trešās valsts pilsonim, kas ieceļojis Latvijā, pamatojoties uz nodarbinātību, saņemt uzturēšanās atļauju jauna darba meklēšanai vai saņemt sociālās garantijas. Izņēmums ir Eiropas Savienības zilās kartes īpašnieki, kam paredzēti atšķirīgi noteikumi šādas kartes saņemšanai.

Kā izriet no secinājumiem pētījuma ietvaros, ne visi darba ekspluatācijas gadījumi var tikt klasificēti kā cilvēku tirdzniecība. Tiesiskais regulējums paredz dažādus atvieglojumus saņemt uzturēšanās tiesības Latvijā, ja persona ir cilvēku tirdzniecības upuris, šāds atbalsts netiek garantēts personām, kas cietušas Krimināllikuma 280.panta ietvaros.

Pirmkārt, to neparedz Imigrācijas likums.

Otrkārt, pastāv iespēja, ka persona, kura ir cietusi no noziedzīgā nodarījuma, par ko paredzēta atbildība Krimināllikuma 280.pantā, netiks atzīta par cilvēktirdzniecības upuri normatīvajos aktos noteiktā kārtībā.

Treškārt, izbeidzoties darba attiecībām, tiek zaudētas uzturēšanās tiesības, tāpēc arī tiek ierobežota iespēja aizstāvēt savas likumiskās intereses.

Ņemot vērā iepriekšminēto, persona, kas cietusi darbaspēka ekspluatācijā, zaudē uzturēšanās tiesības, ir nonākusi situācijā, kur nav finansiāla vai juridiskā atbalsta un ir spiests izceļot no valsts, atgriezties mītnes zemē vai pakļauties ekspluatācijai.

Tāpēc noteiktie ierobežojumi trešo valstu piederīgajiem, kas uzturas valstī sakarā ar nodarbinātību, un normatīvais regulējums, kas paredz dažādus atbalsta mehānismus personām, kuras veic nodokļu maksājumus valsts budžetā un vai ir pakļautas darbaspēka ekspluatācijai, nav taisnīgs un tiesisks un neatbilst samērīguma principam.

Jo piekļuve tiesību aizsardzības mehānismiem pie konkrētiem apstākļiem ir tikai formāla, un, otrkārt, personas piekļuvi tiesiskās aizsardzības mehānismiem var nodrošināt ar personas uzturēšanās tiesību piešķiršanu, gadījumos, kad ārzemnieks – trešvalstnieks pakļauts darbaspēka ekspluatācijai, līdzīgi kā personām, kas atzīti par cilvēku tirdzniecības upuri. Iepriekšminēto tiesību piešķiršana darbaspēka ekspluatācijas gadījumā saistāma ar cilvēku tirdzniecību – piespiedu darbā un darbaspēka ekspluatācijas būtiskām līdzībām, kas aplūkotas iepriekšējā apakšnodaļā.

Secināms, ka tiesību aizsardzības mehānismi, paredzētā atbildība un atbalsta mehānismi darba devēja nodarbinātības pārkāpumu gadījumā nedarbojas efektīvi un nesasniedz to mērķi, lai panāktu tiesisku un taisnīgu atrisinājumu. Turklāt darbiniekiem – trešvalstniekiem nav piekļuves valsts nodrošinātai juridiskai palīdzībai, līdzīgi kā tas ir citām personu grupām, ja persona pakļauta ekspluatācijai darbavietā.

# Darbaspēka ekspluatācijas upuru piekļuve tiesību aizsardzības mehānismiem

Līdzšinējā situācija neparedz trešvalstniekam tiesības ieceļot Latvijā un uzturēties, lai atrisinātu darba strīdu tiesā, Valsts darba inspekcijai nav piešķirta kompetence pārņemt privātpersonas tiesvedību darba strīdos darbinieka - trešvalstnieka ekspluatācijas gadījumā, tam nav pietiekamu resursu, lai īstenotu savu likumisko interešu aizstāvību tiesā pamatojoties uz darba strīda būtību, starpvalstu elementu un ieceļošanas ierobežojumiem, kas noteikti valstī. Civilprocesa likumā noteikta tiesāšanās izdevumu atlīdzība, bet arī tā ir noteikta ar aprobežojumiem, piemēram, tā ir piesaistīta prasības summai un tiek atlīdzināti tikai advokāta izdevumi.[[65]](#footnote-66) Atkarībā no personas materiāla stāvokļa vai no personas neatkarīgu iemeslu dēļ tai atrodoties krīzes situācijā, valsts ir izstrādājusi tiesībaizsardzības mehānismu un personai ir iespēja saņemt valsts nodrošinātu valsts juridisko palīdzību.

Smagākos noziedzīgos nodarījumos, kā cilvēku tirdzniecība, personai, kas ir trešvalstnieks, tiek nodrošinātas uzturēšanās tiesības valstī vismaz sešus mēnešus.

Kriminalizējot darbaspēka ekspluatāciju un izdalot to kā atsevišķu cilvēku tirdzniecības formu, personām, kas ekspluatētas neatkarīgi no to izcelsmes valsts vai piederības pie noteiktas personu grupas (Eiropas Savienības pilsoņi, trešvalstnieki, Latvijas pilsoņi), rodas tiesiskais pamats uz kompensāciju un atbalsta mehānismiem, kas paredzēti cilvēku tirdzniecības upuriem.

Savukārt, trešvalstniekiem, kas atzīts par cilvēku tirdzniecības upuri, pamatojoties uz Imigrācijas likuma 23.panta pirmās daļas 21. punktu, rodas tiesiskais pamats uzturēties Latvijā. Šobrīd imigrācijas noteikumi neparedz šādas tiesības personām, kas cietušas Krimināllikuma 280.panta ietvaros, izņemot gadījumus, ja tā ir atzīta par cilvēku tirdzniecības upuri.

Secinot, ka ne visi darba ekspluatācijas gadījumi ir klasificējami kā cilvēku tirdzniecība, pastāv likuma robs, kas liedz trešvalstniekiem īstenot savu aizskarto tiesību aizstāvību, izmantojot pastāvošos tiesību aizsardzības mehānismus valstī.

Piekļuve tiesību aizsardzības mehānismiem ir tiešā veidā piesaistīta personas statusam un migrācijas noteikumiem valstī, tāpēc ir nepieciešams veikt tiesiskā regulējuma grozījumus. Lai arī cilvēku tirdzniecības definīcija ir pietiekami abstrakta un ir atbilstoša starptautiskajiem normatīvajiem aktiem un Latvijas valsts tiesību sistēmai[[66]](#footnote-67), atbildība par darbaspēka ekspluatēšanu nav regulēta tādā līmenī, kas ļautu darbaspēka ekspluatētājus saukt pie atbildības.

Personu saukšana pie atbildības, ja ne par cilvēku tirdzniecību, tad par darbaspēka ekspluatāciju sekmētu tiesisku un taisnīgu risinājumu personas pamattiesību aizskāruma gadījumā, veicinātu tiesu praksi darbaspēka ekspluatācijas lietās un veidotu izpratni un atvieglotu turpmāko atbildības piemērošanu cilvēku tirdzniecību – piespiedu darbā un darbaspēka ekspluatācijā, jeb cilvēku tirdzniecību “vieglākā” formā. Kā izriet no apkopotajām cilvēku tirdzniecības – piespiedu darba un darbaspēka ekspluatācijas kopīgām un atšķirīgām pazīmēm, tendencēm, paņēmieniem, sekām un iespējamo valsts atbalstu, var secināt, ka darbaspēka ekspluatācija ir teju identiska piespiedu darbam, kas, savukārt, tiek klasificēta kā cilvēku tirdzniecība.

Kā atzīts darba ietvaros analizētajos pētījumos par cilvēku tirdzniecības fenomenu un ekspertu atziņām, modernā cilvēku tirdzniecība tikai retos gadījumos pielieto fizisku personu ierobežošanu, ko, savukārt, vēlas redzēt vietējās amatpersonas, lai uzsāktu lietvedību kriminālprocesā. Būtiski ir uzsvērt cilvēku tirdzniecības – piespiedu darba un darbaspēka ekspluatācijas kopīgās pazīmes un atšķirības.

Cilvēku tirdzniecība – piespiedu darbā un darbaspēka ekspluatācijā ir ar līdzīgām pazīmēm un sekām, bet atšķiras ar ekspluatācijas pakāpi un personai ar likumu garantēto atbalstu. Turklāt atbalsts, ko saņems persona, kas cietusi no piespiedu darba vai darbaspēka ekspluatācijas, ir atkarīgs no amatpersonu lēmuma, izvērtējot darbaspēka ekspluatācijas gadījumu un tā atbilstību personas ievainojamības stāvoklim, lai to klasificētu kā cilvēku tirdzniecību - piespiedu darbu, nepastāvot fiziskai ietekmēšanai. Vai arī tas tiks klasificēts kā civiltiesisks strīds, kas risināms civiltiesiskā kārtā, ko persona visticamāk nespēs īstenot ar paša spēkiem.

Līdzīgi ir gadījumos, ja persona ziņo Valsts darba inspekcijai par iespējamo darba strīdu vai darba tiesību pārkāpumu. Kā informēja kāda Valsts darba inspekcijas amatpersona, ja persona nelūdz sevi atzīt par cietušo administratīvajā lietā, amatpersonas turpmākā rīcība procesa ietvaros ir ierobežota.

Pastāv iespēja, ka par nodarbinātības noteikumu pārkāpumu paredzēta administratīvā atbildība un naudas sods, kā arī strīda atrisināšana pusēm vienojoties, kas darbaspēka ekspluatācijā ar nolūku netiks panākts. Amatpersonu atteikumi ierosināt kriminālprocesu saistāmi arī ar apgrūtinātu personas bezpalīdzības vai ievainojamības stāvokļa pierādīšanu darbaspēka ekspluatācijas gadījumos, kuros nav pielietoti fiziski pakļaušanas paņēmieni. Turklāt Krimināllikuma 1542.pantā sastāvā neietilpst atbildība par ekspluatētāja darbībām, kas nostāda cietušo personu bezpalīdzības vai ievainojamības stāvoklī.

Tātad, vienīgais, veids kā saukt personas pie atbildības par noziedzīgiem nodarījumiem darbaspēka ekspluatācijā - izmeklēt noziegumu un klasificēt darbaspēka ekspluatāciju atbilstoši Krimināllikuma 280. pantam vai jauna cilvēku tirdzniecības veida iekļaušanu Krimināllikumā.

## Noziedzīgā nodarījuma upuru identificēšana un atbalsta mehānismi

Kā jau uzsvērts, būtiski ir nodrošināt juridisko atbalstu darbaspēka ekspluatācijas gadījumā, turklāt pastāv iespēja to nodrošināt dažādos līmeņos, atšķirīgām personu grupām.

Cilvēku tirdzniecības upuriem ir valsts garantēta juridiskā palīdzība, finansiālais atbalsts, nodrošinātas uzturēšanās tiesības valstī un atšķirīgs sociālo pakalpojumu klāsts, lai veiksmīgi reintegrētu personu sabiedrībā.

Darbaspēka ekspluatācijas gadījumos, kas neklasificējas kā cilvēku tirdzniecība, cietušajiem nepieciešams nodrošināt vismaz uzturēšanās tiesības valstī un valsts nodrošinātu juridisko palīdzību savu interešu aizstāvībai.

Salīdzinot cilvēku tirdzniecības – piespiedu darbā un darbaspēka ekspluatācijas līdzības un atšķirības un secināts, ka līdzības ir vairāk nekā atšķirības. Esošās vadlīnijas cilvēku tirdzniecības atpazīšanai un upuru identificēšanai ir iespējams izmantot arī darbaspēka ekspluatācijas gadījumā, tās nedaudz modificējot.

**Juridiskā atbalsta nodrošināšana darbaspēka ekspluatācijas upuriem.** Identificēto upuru cilvēku tirdzniecībā un darbaspēka ekspluatācijā juridisko atbalstu, neradot būtisku noslogotību vienai konkrētai iestādei, iespējams nodrošināt divējādi. Pirmkārt, ar sociālo pakalpojumu sniedzēju starpniecību, paredzot papildus līdzekļus sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas nodrošina juridisko palīdzību cilvēku tirdzniecības upuriem un paredzēt tiesības saņemt juridisko atbalstu arī darbaspēka ekspluatācijas upuriem.

Otrkārt, ar Juridiskās palīdzības administrācijas starpniecību, izmantojot valsts garantēto juridisko atbalstu, veicot grozījumus normatīvajā aktā, tā paplašinot iepriekšminēto personu grupu tiesības saņemt valsts garantēto juridisko atbalstu darbaspēka ekspluatācijas gadījumā.

Līdzīgi kā ar juridiskā atbalsta nodrošināšanu cietušajiem, ir nepieciešams nodrošināt uzturēšanās tiesības darbiniekiem – trešvalstniekiem darbaspēka ekspluatācijas gadījumā. To ir iespējams panākt izmantojot dažādas alternatīvas.

**Uzturēšanās tiesību nodrošināšana** kā cietušajiem noziedzīga nodarījumā darbaspēka ekspluatācijā par analogu izmantojot cilvēku tirdzniecības upuriem piešķirtās likumīgās tiesības uzturēties valstī uz noteiktu laika periodu, atkarībā no procesa virzības iestādē un lietvedības procesa gaitu, proti, lemjot par kriminālprocesa uzsākšanu vai neuzsākšanu un atzīstot vai neatzīstot personu par cietušo noziedzīgā nodarījumā.

Tāpat būtu jāizvērtē nogaidīšanas perioda izmeklēšanas iestādē nepieciešamību pagarināt to līdz 90 dienām. Praksē novērots, ka izmeklētājiem nepieciešams ilgāks laiks pierādījumu iegūšanai un izvērtēšanai. Savukārt, kopējo uzturēšanās tiesību nodrošināšanu, ja piešķirts nogaidīšanas periods, vai persona atzīta par cietušo darbaspēka ekspluatācijā nepieciešams nodrošināt vismaz sešus mēnešus. Pagarināta termiņa noteikšana cilvēku tirdzniecības upurim sniedz iespēju atrast jaunu darba vietu, neizceļojot no valsts.

Likumsakarīgi, darbaspēka ekspluatācijā cietušajiem trešvalstniekiem vēlams noteikt atvieglotus nodarbinātības noteikumus, neatkarīgi no piešķirtā uzturēšanās tiesību iemesla, proti, vai piešķirts nogaidīšanas periods, lai lemtu par kriminālprocesu uzsākšanu vai persona atzīta par cietušo. Uzturēšanās tiesību nodrošināšana personām, kas atzītas par cietušo darbaspēka ekspluatācijā, nepārsniedz sešu mēnešu periodu, izņemot gadījumus, kas paredzēti Imigrācijas likuma 23.panta pirmās daļas 21. punktā, proti, personai piešķir uzturēšanās atļauju, ja pirmstiesas izmeklēšanas iestādēm vai tiesai nepieciešams, lai ārzemnieks uzturētos Latvijas Republikā līdz krimināllietas izmeklēšanas pabeigšanai vai izskatīšanai tiesā.

Kā papildus alternatīva var tikt izvērtēta personas tiesības iestāties bezdarbniekos, kā tas paredzēts Eiropas Savienības zilās kartes turētājiem, bet šādu tiesību piešķiršana var tikt izmantota ļaunprātīgi, un atbalsta izmaksas apmērs var būtiski atšķirties atkarībā no nostrādātā laika perioda. Turklāt, ja īsteno iepriekšminēto iniciatīvu par darba algas piedziņas cedēšanu Valsts darba inspekcijai un neizmaksātās darba algas izmaksu no valsts budžeta, faktiski tiek atjaunots personas paredzētais ienākumu vai labklājības līmenis.

## Tiesībsargs

Tiesībsargs veicina cilvēktiesību aizsardzību un sekmē, lai valsts vara tiktu īstenota tiesiski, lietderīgi un atbilstoši labas pārvaldības principam. Tiesībsarga funkcijās ietverts: veicināt privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību; sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu; jautājumos, kas saistīti ar cilvēktiesību un labas pārvaldības principa ievērošanu, atklāt trūkumus tiesību aktos un to piemērošanā, kā arī veicināt šo trūkumu novēršanu. Tiesībsargs iepriekšminētās funkcijas pilda, pamatojoties uz personas iesniegumu vai pēc savas iniciatīvas.[[67]](#footnote-68)

Tiesībsargs iesaistās cilvēku tirdzniecības apkarošanā, un sabiedrības informēšanā izmantojot iestādes resursus un ietekmi. Par aktuālajām problēmām cilvēku tirdzniecībā Tiesībsargs sniedz ne tikai ikgadējo atskaiti informācijas sagatavošanai “ASV TIP (*Trafficking in persons*) Report”, bet arī sagatavo atzinumus par problēmām nacionālā līmenī cilvēku tirdzniecība jomā un ieteikumus valdībai, lai novērstu trūkumus cilvēku tirdzniecības tiesiskajā regulējumā.

Tiesībsargs piedalās arī cilvēku tirdzniecības atpazīšanā, un konstatējot pārkāpumu, vai tā varbūtību, novirza lietu kompetentām iestādēm, kas veic turpmākas darbības personas tiesību aizsardzībā.

Pamatojoties uz trešvalstnieku izcelsmes valsts pārvaldības īpatnībām, kultūras aspektiem un atsevišķos gadījumos dezinformētību, piemēram par augsto korupcijas līmeni valsts iestādēs, pastāv zema varbūtība, ka trešvalstniekam ir zināms Tiesībsarga institūts kā neatkarīga iestāde, kas aizsargā personas pamattiesības, jo Tiesībsarga institūts ir demokrātiskas valsts stūrakmens un valstīs kurā pastāv augstas pakāpes korupcija, šāda tipa institūts nepastāv vai nedarbojas efektīvi.

# Secinājumi un priekšlikumi

## Secinājumi

1. Atšķirīga globāla izpratne par cilvēku tirdzniecības saturu rada nekonsekvenci kriminālatbildības piemērošanā. Starpnacionālu noziedzīgu nodarījumu ietekmē ir radīta jauna cilvēku tirdzniecības forma “darbaspēka ekspluatācija”, ko ir sarežģīti klasificēt kā cilvēku tirdzniecību un līdz ar to ir apgrūtināta personu saukšanas pie atbildības.
2. Darbaspēka ekspluatācija ir sarežģīti konstatējama ar standarta izmeklēšanas metodēm un kopsakarā ar amatpersonu noziedzīgu nodarījumu klasifikācijas praksi, tāpat kriminālatbildības tiesiskais regulējums bieži nesasniedz tā mērķi darbaspēka ekspluatācijas gadījumos.
3. Nepieciešams noteikt detalizētāku kriminālatbildību par “darbaspēka ekspluatāciju” kā atsevišķu noziedzīgu nodarījumu, lai mazinātu pieaugošo darbaspēka ekspluatācijas gadījumu skaitu nacionālā līmenī, kas ik gadu turpina pieaugt. Darbaspēka ekspluatācijas tendences liecina, ka gadījumu skaits nākotnē turpinās pieaugt.
4. Personām, kas ir īpaša riska grupās, piemēram, darbiniekiem - trešvalstniekiem, tiesiskais regulējums nenodrošina praktisku piekļuvi tiesībaizsardzības mehānismiem, lai tiesību aizskāruma gadījumā persona spētu aizstāvēt savas ar likumu garantētās un aizskartās tiesības. Tas saistāms ar šīs personu grupas tiesisko statusu valstī un noziedzīga nodarījuma raksturu un tā radītajām sekām.
5. Ne visi darbaspēka ekspluatācijas gadījumi klasificējami kā “cilvēku tirdzniecība” atbilstoši Krimināllikuma 154.2 pantam nepilnīga noziedzīgā nodarījuma tiesiskā sastāva dēļ.
6. Visi tie gadījumi, kas konstatēti un nav klasificēti kā cilvēku tirdzniecība, netiek klasificēti kā noziegums “personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšanā”, par ko ir paredzēta atbildība Krimināllikuma 280.pantā. Darbaspēka ekspluatācijas noziegumos ir atšķirīgas radītās sekas, dažādām ar likumu aizsargātām personas tiesībām, ko nav iespējams aptvert ar spēkā esošo noziedzīgā nodarījuma tiesisko sastāvu, kas noteikts Krimināllikuma 280. pantā. Grozījumu nepieciešamība Krimināllikumā pamatojama ar to, ka darbaspēka ekspluatācijā pielieto nestandarta ekspluatācijas metodes un paņēmienus, iztrūkstot kādai daļai no nozieguma tiesiskā sastāva, tas apgrūtina nozieguma klasificēšanu kā cilvēku tirdzniecību.
7. Cilvēku tirdzniecības forma – piespiedu darbs - ir šaurāks par “darbaspēka ekspluatāciju” un aptver tikai daļu no darbaspēka ekspluatācijas veidiem. Savukārt Krimināllikuma 280.panta ietvaros noteiktā kriminālatbildība neīstenojas, tāpēc netiek pildīts noteiktas tiesību normas funkcijas un nesasniedz noteiktās atbildības mērķus.
8. Krimināllikuma grozījumos, ar ko kriminalizētu darbaspēka ekspluatāciju, iespējams ieviest citus cilvēku tirdzniecības noziegumos izmantotās un tiesu praksē attīstītas ģenerālklauzulas, lai veicinātu šo divu līdzīgo noziedzīgo nodarījumu identificēšanu vai norobežošanu un atbildīgo personu veiksmīgāku saukšanu pie atbildības.
9. Darbaspēka ekspluatācijas noziedzīgiem nodarījumiem, kas vērsti pret personu, nevis pārvaldības iekārtu, nepieciešams samazināt nodarītā kaitējuma slieksni un noteikt to zemāku.
10. Trešo valstu valstspiederīgo darbiniekiem, kuriem ir ierobežotas tiesības uz nodarbinātību un tie ir ekspluatēti darba vietā, nav piekļuves tiesību aizsardzības mehānismiem noteikto imigrācijas ierobežojumu un pieejamo resursu dēļ.
11. Neizdarot apjomīgus grozījumus Krimināllikumā, ir iespējams nodrošināt personu piekļuvi tiesību aizsardzības un atbalsta mehānismiem, izdarot nebūtiskus grozījumus citos normatīvajos aktos, kas būtiski ietekmēt un nodrošināt trešo valstu valstspiederīgo darbinieku piekļuvi savu aizskarto tiesību aizsardzībai. Grozījumi veicinās personas tiesību aizsardzību un darbaspēka ekspluatācijas gadījumu skaitu atklāšanu vai samazināšanos.
12. Neveicot grozījumus Krimināllikumā un neklasificējot darbaspēka ekspluatācijas gadījumu kā cilvēku tirdzniecību, trešo valstu valstspiederīgajiem ir iespējams nodrošināt piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismiem izmantojot alternatīvas metodes. Proti, veicot grozījumus Imigrācijas likumā, Darba likumā, Valsts darba inspekcijas likumā u.c. likumos, paplašinot personu loku, kurām ir piekļuve tiesību aizsardzības atbalsta mehānismiem, noteiktos apstākļu kopumos.
13. Īpašais personas statuss valstī – trešo valstu valstspiederīgais/ārzemnieks, nostāda personu bezpalīdzības stāvoklī, un ekspluatācijas gadījumā, kam seko darba attiecību uzteikums, ir spiests izceļot no valsts, vai nesamērīgi īsā laika periodā nodrošināt sevi ar citu darbavietu, kas atbilstu imigrācijas noteikumiem. Darbaspēka ekspluatācijas gadījumos, nepieciešams veikt grozījumus trešo valstu valstspiederīgo uzturēšanās tiesību piešķiršanas un šo tiesību pieprasīšanas kārtībā.
14. Personas atbilstības izvērtēšanai cietušā vai cilvēku tirdzniecības upura statusam un pierādījumu iegūšanai nozieguma izvērtēšanai, lai uzsāktu kriminālprocesu, noteiktais nogaidīšanas periods neatbilst laikam, kas nepieciešamajam darbību veikšanai iestādē, it sevišķi kriminālprocesu uzsākšanā un izdara nepamatotu spiedienu uz cietušo. Tiesības saņemt nogaidīšanas periodu pašreizējais tiesiskais regulējums paredz tikai cilvēku tirdzniecības upurim.
15. Nogaidīšanas periods ir pārāk īss un nepieciešams noteikt garāku nogaidīšanas periodu, lai amatpersonas izvērtētu pārkāpumu un cietušie izvērtētu un izvēlētos atbilstošu rīcību sadarbībai ar valsts iestādēm, kas sekmēs noziedzīga nodarījuma atklāšanu un novēršanu.
16. Personām, kas ir darbinieki – trešo valstu valstspiederīgie, kuriem piešķirtas tiesības uz nodarbinātību ar ierobežojumiem un ir cietuši no darbaspēka ekspluatācijas, kas nav klasificējama kā cilvēku tirdzniecība, nav piekļuves tiesību aizsardzības mehānismiem un tie pastāv tikai formāli.
17. Darbiniekiem – trešo valstu valstspiederīgajiem nav piekļuves tiesību aizsardzības mehānismiem ierobežotu resursu, zināšanu, migrācijas tiesību ierobežojumiem valstī un cietušajiem paredzēto atbalsta mehānismu dēļ. Juridiskā atbalsta sniegšana cietušajiem no darbaspēka ekspluatācijas, it sevišķi, cietušajiem darbiniekiem – trešvalstniekiem ir būtisks atbalsta mehānisms savu ar likumu garantēto tiesību aizsardzībai.
18. Juridisko atbalstu iespējams nodrošināt dažādos līmeņos, neradot būtisku slogu vienam valsts atbalsta mehānismam, bet izdalot noslogotību, atkarībā no piekritības un atbalsta pieejamības. Juridisko atbalstu iespējams nodrošināt dažādos līmeņos, gan civiltiesiskā kārtā, gan noziedzīgos nodarījumos, kas risināmi kriminālprocesa ietvaros.
19. Valsts darba inspekcijas kompetence ir ierobežota darba strīdu gadījumā. Darbinieku aizsardzības mehānismi un uzraudzības funkcijas tiek īstenotas, piemērojot administratīvo sodu pārkāpējam vai izsniedzot rīkojumu par nepieciešamību novērst pārkāpumu. Savukārt administratīvo sodu piemēro, ja konstatēti objektīvi apstākļi un iegūti atbilstoši pierādījumi.
20. Gadījumos, kad darba devēja saistības nepilda labprātīgi, Valsts darba inspekcija ir spiesta vērsties ar prasību tiesā. Valsts darba inspekcijas rīcība tiešā veidā nenovērš darbiniekam radītās sekas, jo darbiniekam tiesību aizskāruma gadījuma jāvēršas ar prasību tiesā. Lai arī par prasības pieteikumu nav jāveic valsts nodevas maksa, tiesību aizstāvība tiesā prasa specifiskas zināšanas un kompetenci, kas darbiniekam var nebūt. Turpretī, Valsts darba inspekcija, kas pamatojoties uz objektīviem apsvērumiem un atbilstošiem pierādījumiem ir piemērojusi administratīvo atbildību un īsteno soda izpildi tiesas ceļā, ir pieejami pietiekami resursi un ir kompetenta, lai panāktu tiesīgu un taisnīgu lietas atrisinājumu, protams, tikai ar pienesumu valsts budžetā, bet ne faktiskās situācijas novēršanā cietušajam.
21. Nodrošināt juridisko atbalstu kriminālprocesā darbaspēka ekspluatācijā cietušajiem iespējams izmantojot, jau spēka esošo tiesisko regulējumu. Attiecīgi veicot grozījumus, jeb papildinot, personu loku, kurām piešķirts juridiskais atbalsts, finansiālais, psihologa pakalpojumi cilvēku tirdzniecības gadījumā.
22. Viens no cilvēktiesību novēršanas vispārējiem principiem ir sabiedrības informēšana. Darbinieki – trešvalstnieki ir īpašā darbaspēka ekspluatācijas riska grupā. Savukārt ir izstrādāti valsts atbalsta mehānismi, ar ko atbalsta ārzemnieku integrāciju un nodrošina mērķa grupu ar informācijas pieejamību, izglītošanu u.tml. Valsts izstrādātā ārzemnieku integrācijas politika nākotnē plāno ieviest obligātos integrācijas kursus ārzemniekiem.
23. Darbinieku - trešvalstnieku izglītošanā un cilvēku tirdzniecības vai darbaspēka ekspluatācijas novēršanas nolūkā nepieciešams ieviest darba tiesību integrācijas kursus, neatkarīgi no personas paredzamā uzturēšanās ilguma valstī. Lai arī valsts nākotnes plāni nav nostiprināti ar normatīvo aktu un apstiprināti likumprojektu pieņemšanas procedūrā, tas atvieglo potenciālo obligāto darba tiesību kursu iekļaušanu jau izstrādātajā likumprojektā.

## Priekšlikumi

1. Izstrādāt plašāku Krimināllikuma nodaļu vai apakšnodaļu par nodarbinātības noteikumu pārkāpumiem. Nodaļā definējama “darbaspēka ekspluatācija” un iekļaujami detalizēti noziedzīgi nodarījumi un to sastāvi, kas garantētu personas likumisko interešu aizstāvību un darbinieku piekļuvi tiesību aizsardzības mehānismiem balstoties uz priekšlikumiem, kas izstrādāti darba 4. nodaļas ietvaros un noteiktu atbildību par plašu noziedzīgu nodarījumu klāstu, kas vērstas pret atšķirīgām darbaspēka ekspluatēšanas praksēm un metodēm, kas tiek pielietotas nodarbinātības nozarē.
2. Krimināllikumā iestrādāt terminu “darbaspēka ekspluatācija”, kas aptver plašāku noziedzīgu nodarījumu klāstu, noziegumos, kas vērsti pret darbiniekiem un aizskar šo personas grupu pamattiesības. Autoraprāt*, darbaspēka ekspluatācija* definējama kā: *Iedzīvošanās nolūkā izdarīta personu savervēšana, lietojot vardarbību, draudus, viltu vai maldināšanu, izmantojot personas atkarību no vainīgā vai tās ievainojamības vai bezpalīdzības stāvokli, kas izdarīta saņemot materiāla vai citāda rakstura labumus.*
3. Pamatojoties uz citu valstu praksi, nepieciešams izstrādāt atsevišķu Krimināllikuma nodaļu, kas ir pārskatāma, kurā būtu sagrupēti noziedzīgi nodarījumu darba tiesībās un paredz atšķirīgu atbildību, atkarībā no noziedzīgā nodarījuma un personu grupu pret ko vērsts noziedzīgs nodarījums. Izdalot atsevišķu atbildību noziedzīgos nodarījumos, kas izdarīti pret valsti vai indivīdu.
4. Noteikt atbildību par darba drošības, darba stundu, darbaspēka ekspluatāciju, izspiešanas (*iedzīvošanās*) nolūka noziegumiem, kas vērsti pret darbiniekiem, pārstāvības un apvienošanās tiesību, nodarbinātības aģentūru, nelegālu imigrantu nodarbinātības un izvairīšanos no atbildības pārkāpumiem.
5. Kopsakarā ar iepriekšminētajiem un turpmākajiem priekšlikumiem, izvērtēt noziedzīgo nodarījumu darbaspēka ekspluatācijā izvietojumu normatīvā akta ietvaros, Potenciāli saglabājot Krimināllikuma 280.pantu XXII. nodaļā “*Noziedzīgi nodarījumi pret pārvaldības iekārtu*” un izdalīt atsevišķu pantu sistēmu, jeb apakšnodaļu, noziedzīgiem nodarījumiem nodarbinātības noteikumu pārkāpumiem, kas vērsti pret personu darbaspēka ekspluatācijas nolūkā, tos iekļaujot XIV. nodaļā “Noziedzīgai nodarījumi pret personas pamattiesībām un pamatbrīvībām”.
6. Pamatojoties uz darbaspēka ekspluatācijas nozieguma būtību, darbaspēka ekspluatācijas noziedzīga nodarījuma tiesiskajā sastāvā iekļaujams *“iedzīvošanās nolūks”*. Ģenerālklauzula ir pētīta citos cilvēku tirdzniecības veidos, līdz ar to jau pastāv tiesu prakse, piemērojot atbildību par noziegumiem iedzīvošanās nolūkā.
7. Amatpersonām jārod jauna pieeja noziedzīgo nodarījumu klasificēšanā un jāspēj identificēt ārzemnieku nodarbinātības pārkāpumus atbilstoši Krimināllikuma 280.pantam, kā tādam, kas ir radījis būtiskas sekas personas ar likumu aizsargātām interesēm un tiesībām, lai uzsāktu kriminālprocesu. Amatpersonām mainot nozieguma klasificēšanas praksi, iespējams sasniegt darbaspēka ekspluatācijas gadījumu skaitu samazināšanu.
8. Nodarbinātības noteikumu pārkāpumā, par ko paredzēta kriminālatbildība, un persona atzīta par cietušo un cietušais ir ārzemnieks, procesa virzītājam ir tiesības pieprasīt nodrošināt ārzemnieku ar uzturēšanās atļauju un noteikt šai personu grupai tiesības saņemt uzturēšanās atļauju.
9. Uzturēšanās tiesības nodrošina uzsākot lietvedību par kriminālprocesa uzsākšanu vai atteikumu uzsākt, nosakot personai tiesības uzturēties nogaidīšanas periodā vai pēc personas atzīšanas par cietušo kriminālprocesā, kas ierosināts pamatojoties uz noziedzīgu nodarījumā nodarbināšanas noteikumu pārkāpumā.
10. Veikt grozījumus normatīvajā regulējumā un papildināt personu loku kurām piešķirams nogaidīšanas periods. Likuma “Par cilvēku tirdzniecības upura uzturēšanos Latvijas Republikā”. Pieņemts: 25.01.2007. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/152712-par-cilveku-tirdzniecibas-upura-uzturesanos-latvijas-republika), 23, 08.02.2007. Izteikt likuma 1.panta otro punktu šādā redakcijā:” 2) **nogaidīšanas periods** — laikposms, kas tiek piešķirts personai, kura atzīta par cilvēku tirdzniecības upuri (turpmāk — cilvēku tirdzniecības upuris) vai *cietušo noziedzīgos nodarījumos nodarbināšanas noteikumu pārkāpumos (turpmāk – darbaspēka ekspluatācijā cietušie)* , lai tā apsvērtu iespēju sniegt izmeklēšanas iestādei vai procesa virzītājam, kas pilda šajā likumā noteiktās funkcijas, informāciju, kura sekmētu cilvēku tirdzniecības gadījumu atklāšanu vai novēršanu”. Un attiecīgi veikt grozījumus citos likuma pantos, kas regulē šo personu grupu, kurām piešķir, atsaka piešķirt, ierobežo un citādi regulē nogaidīšanas periodu, papildinot šo personu loku ar “*darbaspēka ekspluatācijā cietušie*”.
11. Pagarināt nogaidīšanas periodu no **30** dienām uz **90** dienu periodu, darbaspēka ekspluatācijā un cilvēku tirdzniecībā cietušajiem, lai sasniegtu likumā nostiprinātā mērķa sasniegšanu, proti, veicinātu cīņu pret cilvēku tirdzniecību un iegūtu ziņas, kuras, iespējams, var palīdzēt cilvēku tirdzniecības gadījuma atklāšanā vai novēršanā, bet tās nav pietiekamas, lai izlemtu jautājumu par kriminālprocesa uzsākšanu vai lai uzsāktā kriminālprocesa ietvaros izlemtu jautājumu par šā ārzemnieka atzīšanu par cietušo noziedzīgā nodarījumā.
12. Veikt grozījumus likumā “Par cilvēku tirdzniecības upura uzturēšanos Latvijas Republikā”. Pieņemts: 25.01.2007. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/152712-par-cilveku-tirdzniecibas-upura-uzturesanos-latvijas-republika), 23, 08.02.2007. Izteikt likuma 4.panta septīto daļu šādā redakcijā:” Nogaidīšanas periods ir **90** dienas”.
13. Veikt grozījumus Imigrācijas likuma 23.panta sestajā daļā to papildinot ar personu loku, kurām ir tiesības saņemt uzturēšanās atļauju, izsakot to šādā redakcijā:” Procesa virzītājam ir tiesības pieprasīt termiņuzturēšanās atļauju ārzemniekam, kas nav Savienības pilsonis un ir atzīts par cilvēku tirdzniecības vai *darbaspēka ekspluatācijas upuri*, kā arī viņa pavadībā esošam nepilngadīgam bērnam uz laiku, kas nav mazāks par sešiem mēnešiem”. Un papildinot 23.pantu ar sesto daļu ar indeksu 1 izsakot to šādā redakcijā: “*Procesa virzītājam ir tiesības pieprasīt termiņuzturēšanās atļauju ārzemniekam, kas nav Savienības pilsonis un ir atzīts par darbaspēka ekspluatācijas upuri, kā arī viņa pavadībā esošam nepilngadīgam bērnam uz laiku, kas nav mazāks par trīs mēnešiem”*.
14. Atkarībā no procesa virzības iestādē, personai, kas cietusi darbaspēka ekspluatācijā, nosakāmi termiņi ierobežojumu atvieglošanā. Tiesības uz nodarbinātību piešķiramas bez termiņa, gadījumos, kad termiņuzturēšanās atļauju saistībā ar to, ka pirmstiesas izmeklēšanas iestādēm vai tiesai nepieciešams, lai viņš uzturētos Latvijas Republikā līdz krimināllietas izmeklēšanas pabeigšanai vai izskatīšanai tiesā.
15. Veikt grozījumus Imigrācijas likumā. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums), 169, 20.11.2002. Attiecīgi, likuma 9.panta piektajā daļā, to *papildinot ar* *29. punktu* un izsakot to šādā redakcijā:” *personām, kas atzītas par cietušajiem darbaspēka ekspluatācijā, bet ne ilgāk kā sešus mēnešus*”.
16. Paplašināt Valsts darba inspekcijas kompetenci, ar tiesībām pārņemt darbinieka saistības un ierosināt tiesvedību lietās par darba algas neizmaksu līdz 3000,00 EUR un zaudējumu piedziņu no pārkāpēja valsts budžetā.
17. Priekšlikums: darba strīdos par darba algas neizmaksāšanu un kuros piemērota administratīvā atbildība pārkāpējam, neizmaksāto darba algas daļu līdz 1500,00 EUR izmaksāt no “Darbinieku prasījumu garantiju fonda”, ko pārvalda Maksātnespējas administrācija.
18. Veikt grozījumus Ministru kabineta noteikumos Nr. 344, “Noteikumi par kārtību, kādā cilvēku tirdzniecības upuri saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, un kritērijiem personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri”. Pieņemts: 16.07.2019. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/308253-noteikumi-par-kartibu-kada-cilveku-tirdzniecibas-upuri-sanem-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-un-kriterijiem-personas-atzis...), 146, 19.07.2019. Papildināt noteikumus ar personu grupu uz kurām attiecināmi noteikumi. Veikt grozījumus, nosakot, ka noteikumi piemērojami arī darbaspēkā ekspluatācijā cietušo atpazīšanai un juridiskā atbalsta saņemšanai, personām, kas atzītas par cietušajiem darbaspēka ekspluatācijā.
19. Iekļaut Darba likumā aizliegumu darba devējam pieprasīt samaksu par personas nodrošināšanu ar darbavietu.
20. Ieviest obligātos darba tiesību integrācijas kursus darbiniekiem – ārzemniekiem, kurus nodrošina un īsteno ar Valsts darba inspekcija un Nodarbinātības valsts aģentūra pieejamajiem resursiem, sadarbībā ar NVO, starpnozaru institūcijām un projektiem, kas paredz atbalsta sniegšanu ārzemniekiem.

# Izmantotā literatūra un avotu saraksts

**Literatūra**

1. A. Godmane, I. (2021). Izpētes darbs “*Kāpēc Latvijā ir tik neliels skaits krimināllietu par cilvēku tirdzniecību piespiedu darba nolūkā?*”. 49 lpp.
2. Asbjørn E., Krause C., Rosa A. Hague (2001). *Economic, Social and Cultural Rights*. London :Martinus Nijhoff, p. 223.
3. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža vadībā (2011). *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa*. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas vēstnesis, 863 lpp.
4. Bernard C. (2000). *EC Employment Law. 2nd ed*. Oxford: Oxford University Press, 706 p.
5. Craven, M. C. R.(1995). *The international Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights. A perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press, 406 p.
6. E.Levits (2003)*. Ģenerālklauzulas un iestādes (tiesas) rīcības brīvība.* Likums un Tiesības, 5 Nr. 6 (46), 7 (47).
7. Ylinen, P., Jokinen, A. Pekkarinen, A.G., Ollus, N., Jennu, K.P. (2020.). Darbaspēka tirdzniecības atklāšana. Izmeklēšanas rīks likuma piemērošanai un kontroljautājumu saraksts darba inspektoriem. Helsinki: Eiropas Noziedzības novēršanas un kontroles institūts, kas saistīts ar Apvienoto Nāciju Organizāciju (HEUNI). 78 lpp. Aplūkots: 10.03.2021. Pieejams: [www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow\_izmeklesanas\_riks.pdf](http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_izmeklesanas_riks.pdf).
8. Krastiņš U., Liholaja V.(2018). *Krimināllikuma komentāri*. Otrā daļa (IX-XVII nodaļa) otrais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 558 lpp.
9. Krastiņš U., Liholaja V., Niedre A. (2008). *Krimināltiesības. Vispārīgā daļa. Trešais papildinātais izdevums*. Rīga: Tiesu namu aģentūra. 504 lpp.
10. Krastiņš,U., Liholaja, V., Niedre, A. *Krimināltiesības. Sevišķā daļa.* Trešais papildinātais izdevums. Rīga : Tiesu namu aģentūra, 2009, 279.-280. lpp.
11. Levits, E. (2003). *Par tiesiskās vienlīdzības principu.* Publicēts oficiālajā laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", 8.05.2003., Nr. 68.
12. Liholaja, V. Cilvēku tirdzniecības noziegumi: būtība un tiesu prakse. Krimināllikuma 154.1 un 165.1 pants. *Jurista Vārds*, 2006, 28. marts, Nr. 13.
13. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā:saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. 64 lpp. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>, 35.lpp.
14. Neimanis, J. (2004). *Ievads tiesībās*. Rīga: Viļānu tipogrāfija “Rinovata”, 146. lpp.
15. Ollus, N., Jokinen, A., Joutsen, M. (2019). *Darba ņēmēju migrantu ekspluatācija Somijā, Zviedrijā, Igaunijā un Lietuvā: Saiknes atklāšana starp vervēšanu, nelikumīgas nodarbinātības praksi un darbaspēka tirdzniecību* (Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking.) Noziedzības novēršanas un kontroles Eiropas institūta pie Apvienotajām Nācijām (HEUNI) Ziņojumi 75. Helsinki: HEUNI, ADSTRINGO projekts.
16. Sauka, A., Putniņš, T. (2020). *Pētījums ”Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2019. gadā*”, SSE Riga Ilgtspējīga biznesa centrs. 25 lpp.
17. Sinaiskis, V. (1996). Latvijas Civiltiesību apskats. Rīga: Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas Tiesiskās informācijas centrs. 159. lpp.
18. Slaidiņa, V., Skultāne, I. (2011). *Darba tiesības*. Rīga: Zvaigzne ABC. 16. - 17.lpp.
19. Sniedzīte, G. (2005). Tiesību normu iztulkošana praeter legem (II). *Likums un Tiesības*, 2005, 7.sēj., Nr. 11.
20. UNODC, (2020). Global report on trafficking in persons, 2020, *United Nations publication, Sales No. E.20.IV.3*. 176 lpp.
21. Wheeler, A. C., (2020). Data Considerations for anti-trafficking enforcement in developing countries. *Police Chief, November*, 2020. 76 p.
22. White R., Overy C. (2010). *The European Convention on Human Rights*. Oxford: Oxford Univesity press, 768 p.

**Tiesību avoti**

1. Latvija Republikas Satversme. Pieņemta: 15.02.1922. Publicēta: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme), 43, 01.07.1993. Pēdējie grozījumi 04.10.2018.
2. Starptautiskā Darba organizācija (ILO) Konvencija. Piespiedu darba konvencija (1930.gada 28. jūnijs). Publicēta: "Latvijas Vēstnesis", 60, 13.04.2006.

Lisabonas līgums ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas kopienas dibināšanas līgumu. Stājas spēkā: 01.12.2009. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/175929-par-lisabonas-ligumu-ar-ko-groza-ligumu-par-eiropas-savienibu-un-eiropas-kopienas-dibinasanas-ligumu), 82, 28.05.2008.

1. Likums “Par tiesu varu”. Pieņemts: 15.12.1992. Publicēts: Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1/2, 14.01.1993. Pēdējie grozījumi 10.12.2020.
2. Krimināllikums. Pieņemts: 17.06.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/88966-kriminallikums), 199/200, 08.07.1998. Pēdējie grozījumi 20.06.2019. Pēdējie grozījumi 07.01.2021.
3. Likums “Par Krimināllikuma spēkā stāšanās un piemērošanas kārtību”. Pieņemts: 15.10.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/50539-par-kriminallikuma-speka-stasanas-un-piemerosanas-kartibu), 331/332, 04.11.1998. Pēdējie grozījumi 17.09.2020.
4. Civilprocesa likums. Civilprocesa likums. [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums), 326/330, 03.11.1998. Pēdējie grozījumi 21.01.2021.
5. Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/26019-darba-likums), 105, 06.07.2001. Pēdējie grozījumi 21.12.2021.
6. Likums “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”. Pieņemts: 20.12.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/56944-par-darbinieku-aizsardzibu-darba-deveja-maksatnespejas-gadijuma), 188, 28.12.2001. Pēdējie grozījumi 22.11.2017.
7. Imigrācijas likums. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums), 169, 20.11.2002. Pēdējie grozījumi 06.06.2019.
8. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: Latvijas Vēstnesis, 168, 19.11.2002. Pēdējie grozījumi 20.03.2019. Pēdējie grozījumi 11.03.2021.
9. Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. Pieņemts: 17.03.2005. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums), 52, 01.04.2005. Pēdējie grozījumi 06.09.2018.
10. Kriminālprocesa likums. Pieņemts: 21.04.2005. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/107820-kriminalprocesa-likums), 74, 11.05.2005. Pēdējie grozījumi 04.03.2021.
11. Likums “Par cilvēku tirdzniecības upura uzturēšanos Latvijas Republikā”. Pieņemts: 25.01.2007. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/152712-par-cilveku-tirdzniecibas-upura-uzturesanos-latvijas-republika), 23, 08.02.2007. Nav grozījumi.
12. Valsts darba inspekcijas likums. Pieņemts: 19.06.2008. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums), 104, 09.07.2008. Nav grozījumi.
13. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 458, “Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība”. Pieņemti: 03.07.2007. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/160023-komersantu---darbiekartosanas-pakalpojumu-sniedzeju---licencesanas-un-uzraudzibas-kartiba), 108, 06.07.2007. Pēdējie grozījumi 23.12.2020.
14. Ministru kabineta noteikumi Nr.552 “Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība”. Pieņemti: 21.06.2010. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/212362-ielugumu-apstiprinasanas-un-uzaicinajumu-noformesanas-kartiba), 100, 28.06.2010. Pēdējie grozījumi 28.12.2019. Pēdējie grozījumi 28.12.2019.
15. Ministru kabineta noteikumi Nr. 564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi”. Pieņemts: 21.06.2010. Publicēts: Latvijas Vēstnesis, 101, 29.06.2010. Pēdējie grozījumi 28.12.2019.
16. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 55 “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”. Pieņemti: 28.01.2014. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbinasanu), 31, 12.02.2014. Pēdējie grozījumi 28.12.2019.
17. Ministru kabineta noteikumi Nr. 656, “Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu.” Pieņēmti: 24.11.2015. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu), 232, 26.11.2015. Pēdējie grozījumi 01.01.2021.
18. Ministru kabineta noteikumi Nr. 225, “Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu”. Pieņemti: 25.04.2017. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/290808-noteikumi-par-arzemniekam-nepieciesamo-finansu-lidzeklu-apmeru-un-finansu-lidzeklu-esibas-konstatesanu), 97, 18.05.2017. Pēdējie grozījumi 10.08.2018.
19. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 344. “Noteikumi par kārtību, kādā cilvēku tirdzniecības upuri saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, un kritērijiem personas atzīšanai par cilvēku tirdzniecības upuri”. Pieņemts: 16.07.2019. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/308253-noteikumi-par-kartibu-kada-cilveku-tirdzniecibas-upuri-sanem-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-un-kriterijiem-personas-atzis...), 146, 19.07.2019. Nav grozījumi.
20. Likumprojekts "Imigrācijas likums". Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40489279>
21. Kriminālkodeks (Somija). The Criminal Code of Finland(39/1889, amendments up to 766/2015 included), 1889. Translation from Finnish. Legally binding only in Finnish and Swedish. Ministry of Justice, Finland. Iegūts no <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=73924&p_lang=en> *.*

**Tiesu prakse**

1. Administratīvā apgabaltiesa, A420191417, 2019
2. Augstākā tiesa, SKC-762/2017 (C31407814), 2017.
3. Latvijas Republikas Senāts, 11815003517, SKK-51/2021, 2021.
4. Satversmes tiesa, 2004-18-0106, 2005.
5. Satversmes tiesa, 2005-13-0106, 2006.
6. Latvijas Republikas Satversmes tiesa, 2003-13-0106, 2003.
7. Satversmes tiesa, 2018-25-01, 2019.
8. Satversmes tiesa, 2020-05-01, 2020
9. Satversmes tiesa, 2019-20-03, 2020.
10. Eiropas Cilvēktiesību Tiesa, *Van Der Mussele v. Belgium*. 8919/80, 1983.
11. Eiropas Cilvēktiesību Tiesa, *Siliadin v. France*. 73316/01, 2005.
12. Eiropas Cilvēktiesību tiesa, *Rancevs pret Kipru un Krieviju*, 2010.
13. Eiropas Cilvēktiesību Tiesa, *L.E. v. Greece*, 71545/12, 2016.
14. Liholaja, V. (2014). Tiesu prakse krimināllietās par cilvēku tirdzniecību.Latvijas republikas Augstākā tiesa, Krimināllietu departaments.

**Cits**

1. “Cilvēku tirdzniecības darba ekspluatācijas nolūkā identificēšanas vadlīnijas” Iegūtas no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/cilveku-tirdzniecibas-darba-ekspluatacijas-noluka-identificesanas-vadlinijas>.
2. Baltijas jūras valstu padomes darba grupa cīņai pret cilvēku tirdzniecību (2019). *Glosārijs – Cilvēku tirdzniecība*. 44 lpp. Iegūts no http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/cbss\_human\_trafficking\_lv\_final.pdf
3. Būvniecības nozares ģenerālvienošanās. Noslēgta 2019.gada 3.novembrī. Iegūta no:<https://lbna.lv/writable/public_files/LBNA_2019_07_31_konsolidets_teksts.pdf> .
4. CBSS, (2019). Glosārijs. Cilvēku tirdzniecība. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/glosarijs-cilveku-tirdznieciba/234>.
5. Centrālās statistikas pārvalde (2020). “*2020. gadā vidējā alga pirms nodokļu nomaksas – 1 143 eiro mēnesī*”. Publicēts: 01.03.2021. Iegūts no <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2944-darba-samaksa-2020-gada>.
6. Centrālās statistikas pārvalde (2020). “2020. gadā vidējā alga pirms nodokļu nomaksas – 1 143 eiro mēnesī”. Publicēts: 01.03.2021. Iegūts no https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2944-darba-samaksa-2020-gada.
7. Cilvēktirdzniecības upuru identificēšanas vadlīnijas. Iegūts no http://www.iem.gov.lv/files/text/identificesanas%20vadlinijas.pdf.
8. Cilvēku tirdzniecības darba ekspluatācijas nolūkā identificēšanas vadlīnijas. 2.-4. lpp. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/cilveku-tirdzniecibas-darba-ekspluatacijas-noluka-identificesanas-vadlinijas>.
9. Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādnes 2014.-2020.gadam - <http://www.iem.gov.lv/files/text/Pamatn.pdf>.
10. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbības regulējums 2012.gads. Iegūts no <https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/pagaidu.darba.agenturu.regulejums_n.mickevica_31.10.2012_final.pdf>.
11. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju reģistrs. Aplūkots: 2020.gada 01. martā. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/darbiekartosanas-pakalpojumi>.
12. Darbaspēka tirdzniecības atklāšanas rīks. Izmeklēšanas rīks likuma piemērošanai un kontroljautājumu saraksts darba inspektoriem. Iegūts no [www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow\_izmeklesanas\_riks.pdf](http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_izmeklesanas_riks.pdf).
13. European Industrial Relations Dictionary, Eurofond. “Temporary agency work”. Iegūts no http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/temporaryagencywork.htm;‘Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors.’ Issues paper for discussion at the Global Dialogue ‘Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors (18–19 October 2011).ILO. GDFPSS/2011. lpp.3.
14. Finansiālo aprēķinu tehnoloģija cilvēktirdzniecības upuru rehabilitācijai - <http://www.lm.gov.lv/lv/15495-nozares-politika/socialie-pakalpojumi/socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-cilveku-tirdzniecibas-upuriem-groza-aprekinu-tehnologija>.
15. FRA — Eiropas Savienības Pamattiesību Aģentūra, (2015). “Smaga darbaspēka ekspluatācija – darba ņēmēji, kuri pārvietojas ES teritorijā vai dodas uz ES”. Iegūts no https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\_uploads/fra-2016-severe-labour-exploitationsummary\_lv.pdf.
16. Iekšlietu Ministrija, (2020).Pārskats par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu Latvijā. Publicēts: 01.02.2021. Iegūts no <https://www.iem.gov.lv/lv/parskats-par-cilveku-tirdzniecibas-noversanu-un-apkarosanu-latvija>.
17. IeM, (2018). Cilvēku tirdzniecības novēršanas un apkarošanas rezultāti 2018.gadā; IeM, (2020).Pārskats par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu Latvijā. Publicēts: 01.02.2021. Pieejams: <https://www.iem.gov.lv/lv/parskats-par-cilveku-tirdzniecibas-noversanu-un-apkarosanu-latvija>.
18. Informācija par pakalpojuma groza aprēķiniem, informācija pieejama arī Labklājibas ministrijas tīmekļa vietne. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/socialas-rehabilitacijas-pakalpojumi/38>.
19. Labklājības Ministrija, (2020). Profesiju klasifikātors 2020. gadam. Iegūts no: <http://www.lm.gov.lv/lv/index.php?option=com_content&view=article&id=80154>.
20. Nodarbinātības valsts aģentūra. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju reģistrs. Aplūkots: 2020.gada 01. martā. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/darbiekartosanas-pakalpojumi>.
21. Norvēģijas tieslietu ministrija. “Migrant workers at risk of trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation in Norway”. 2021.gada 23.marta starpvalstu.
22. Oficiālā cilvēktirdzniecības tīmekļa vietne Latvijā. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/>.
23. Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda (2014-2020) iepirkuma informācija. Iegūts no: <https://www.km.gov.lv/lv/fondi-un-es-politika/patveruma-migracijas-un-integracijas-fonds-2014-2020>.
24. Pilsonības un Migrācijas lietu pārvalde (2020). “*Kopējais ārzemnieku skaits Latvijā ar derīgām TUA uz 31.12.2020*.”. Iegūts no <https://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika-uzturesanas-atlaujas-2020>.
25. Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes interpretācija par Latvijas un savienības pilsoņu vienlīdzību. Iegūts 2020.gada 1. martā no <https://www.pmlp.gov.lv/lv/eseez-pilsoniem>.
26. RIKU. Exploitation and discrimination against foreign workers. Iegūts no <https://www.riku.fi/en/various-crimes/labor-exploitation>.
27. Valsts nodrošinātas juridiskās palīdzības buklets. Iegūts no <https://www.jpa.gov.lv/uploads/filedir/vnjp062017.pdf> .

1. European Industrial Relations Dictionary, Eurofond. “Temporary agency work”. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/temporaryagencywork.htm;‘Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors.’ Issues paper for discussion at the Global Dialogue ‘Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors (18–19 October 2011).ILO. GDFPSS/2011. lpp.3. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 458, “Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība”. Pieņemti: 03.07.2007. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/160023-komersantu---darbiekartosanas-pakalpojumu-sniedzeju---licencesanas-un-uzraudzibas-kartiba), 108, 06.07.2007. [↑](#footnote-ref-3)
3. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju reģistrs. Aplūkots: 2020.gada 01. martā. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/darbiekartosanas-pakalpojumi>. [↑](#footnote-ref-4)
4. Ministru kabineta noteikumi Nr. 225, “Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu”. Pieņemti: 25.04.2017. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/290808-noteikumi-par-arzemniekam-nepieciesamo-finansu-lidzeklu-apmeru-un-finansu-lidzeklu-esibas-konstatesanu), 97, 18.05.2017. [↑](#footnote-ref-5)
5. Ministru kabineta noteikumi Nr. 55, “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”. Pieņemti: 28.01.2014. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbinasanu), 31, 12.02.2014. [↑](#footnote-ref-6)
6. Centrālās statistikas pārvalde (2020). “2020. gadā vidējā alga pirms nodokļu nomaksas – 1 143 eiro mēnesī”. Publicēts: 01.03.2021. Iegūts no https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2944-darba-samaksa-2020-gada. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ministru kabineta noteikumi Nr. 656, “Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu.” Pieņēmti: 24.11.2015. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu), 232, 26.11.2015. 2. punkts. [↑](#footnote-ref-8)
8. Būvniecības nozares ģenerālvienošanās. Noslēgta 2019.gada 3.novembrī. Iegūta no:

   <https://lbna.lv/writable/public_files/LBNA_2019_07_31_konsolidets_teksts.pdf>. [↑](#footnote-ref-9)
9. Ministru kabineta noteikumi Nr.552, “Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība”. Pieņemti: 21.06.2010. Publicēti: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/212362-ielugumu-apstiprinasanas-un-uzaicinajumu-noformesanas-kartiba), 100, 28.06.2010. 9.2.10; 9.2.12; 29.4; 29.5 punkti. [↑](#footnote-ref-10)
10. Nodarbinātības Valsts Aģentūras Oficiālais vakanču portāls. Iegūts no: www.nva.gov.lv. [↑](#footnote-ref-11)
11. Imigrācijas Likums. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums), 169, 20.11.2002. 12. un 23.pants. [↑](#footnote-ref-12)
12. Labklājības Ministrija, (2020). Profesiju klasifikātors 2020. gadam. Iegūts no: <http://www.lm.gov.lv/lv/index.php?option=com_content&view=article&id=80154>. [↑](#footnote-ref-13)
13. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 55, “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”. Pieņemts: 28.01.2014. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbinasanu), 31, 12.02.2014. 3. punkts; [↑](#footnote-ref-14)
14. Pilsonības un Migrācijas lietu pārvalde (2020). “Kopējais ārzemnieku skaits Latvijā ar derīgām TUA uz 31.12.2020.”. Iegūts 01.03.2020. no <https://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika-uzturesanas-atlaujas-2020>. [↑](#footnote-ref-15)
15. Pilsonības un Migrācijas lietu pārvalde (2021). “Kopējais ārzemnieku skaits Latvijā ar derīgām TUA uz 01.07.2021.”. Iegūts 15.12.2021. no <https://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika-uzturesanas-atlaujas-2021> [↑](#footnote-ref-16)
16. Baltijas jūras valstu padomes darba grupa cīņai pret cilvēku tirdzniecību (2019). Glosārijs – cilvēku tirdzniecība. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/cbss_human_trafficking_lv_final.pdf>. 7.lpp. [↑](#footnote-ref-17)
17. Ylinen, P., Jokinen, A. Pekkarinen, A.G., Ollus, N., Jennu, K.P. (2020.). Darbaspēka tirdzniecības atklāšana. Izmeklēšanas rīks likuma piemērošanai un kontroljautājumu saraksts darba inspektoriem. Helsinki: Eiropas Noziedzības novēršanas un kontroles institūts, kas saistīts ar Apvienoto Nāciju Organizāciju (HEUNI). Aplūkots: 10.03.2021. Pieejams: [www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow\_izmeklesanas\_riks.pdf](http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_izmeklesanas_riks.pdf). [↑](#footnote-ref-18)
18. Iekšlietu Ministrija, (2020).Pārskats par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu Latvijā. Publicēts: 01.02.2021. Iegūts no <https://www.iem.gov.lv/lv/parskats-par-cilveku-tirdzniecibas-noversanu-un-apkarosanu-latvija>. [↑](#footnote-ref-19)
19. IeM, (2020).Pārskats par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu Latvijā. Publicēts: 01.02.2021. Iegūts no: <https://www.iem.gov.lv/lv/parskats-par-cilveku-tirdzniecibas-noversanu-un-apkarosanu-latvija>. 2.-3.lpp. [↑](#footnote-ref-20)
20. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā: saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Iegūts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>, 29.lpp. [↑](#footnote-ref-21)
21. Krimināllikums. Pieņemts: 17.06.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/88966-kriminallikums), 199/200, 08.07.1998. 154.2 pants. [↑](#footnote-ref-22)
22. Eiropas Cilvēktiesību tiesa, *L.E. v. Greece*, 71545/12, 2016. [↑](#footnote-ref-23)
23. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā: saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Iegūts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>. 40. lpp. [↑](#footnote-ref-24)
24. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā:saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Iegūts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>.. 40. lpp. [↑](#footnote-ref-25)
25. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā:saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Iegūts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>. 33.lpp. [↑](#footnote-ref-26)
26. Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/26019-darba-likums), 105, 06.07.2001. 79., 80.panti. [↑](#footnote-ref-27)
27. Skatīt 1. Pielikumu. “Darba Algas aprēķins”. [↑](#footnote-ref-28)
28. Ministru kabineta noteikumi Nr. 564 “Uzturēšanās atļauju noteikumi”. Pieņemts: 21.06.2010. Publicēts: Latvijas Vēstnesis, 101, 29.06.2010. 16.2.12., 16.51 punkti. [↑](#footnote-ref-29)
29. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā:saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Iegūts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>, 35.lpp. [↑](#footnote-ref-30)
30. Ielūgumu apstiprināšanas un uzaicinājumu noformēšanas kārtība. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 552. Pieņemts: 21.06.2010. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/212362-ielugumu-apstiprinasanas-un-uzaicinajumu-noformesanas-kartiba), 100, 28.06.2010. [↑](#footnote-ref-31)
31. Krimināllikums. Pieņemts: 17.06.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/88966-kriminallikums), 199/200, 08.07.1998. 154.2 pants. [↑](#footnote-ref-32)
32. Imigrācijas likums. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums), 169, 20.11.2002. 8.pants. [↑](#footnote-ref-33)
33. Starptautiskā Darba organizācija (ILO) Konvencija. Piespiedu darba konvencija (1930.gada 28. jūnijs). Publicēta: "Latvijas Vēstnesis", 60, 13.04.2006. [↑](#footnote-ref-34)
34. White R., Overy C. (2010). *The European Convention on Human Rights*. Oxford: Oxford Univesity press, p. 195. [↑](#footnote-ref-35)
35. Eiropas Cilvēktiesību Tiesa, *Siliadin v. France*. 73316/01, 26.07.2005. [↑](#footnote-ref-36)
36. Eiropas Cilvēktiesību Tiesa, *Van Der Mussele v. Belgium*. 8919/80, 23.22.1983. [↑](#footnote-ref-37)
37. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža vadībā (2011). *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa*. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas vēstnesis.499. lpp. [↑](#footnote-ref-38)
38. Satversmes tiesa, 2003-13-0106, 27.11.2003. [↑](#footnote-ref-39)
39. Baltijas jūras valstu padomes darba grupa cīņai pret cilvēku tirdzniecību (2019). Glosārijs – cilvēku tirdzniecība. Iegūts no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/cbss_human_trafficking_lv_final.pdf>. [↑](#footnote-ref-40)
40. Ollus, N., Jokinen, A., Joutsen, M. Darba ņēmēju migrantu ekspluatācija Somijā, Zviedrijā, Igaunijā un Lietuvā: Saiknes atklāšana starp vervēšanu, nelikumīgas nodarbinātības praksi un darbaspēka tirdzniecību (Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking.) *Noziedzības novēršanas un kontroles Eiropas institūta pie Apvienotajām Nācijām (HEUNI) Ziņojumi 75*. Helsinki: HEUNI, ADSTRINGO projekts. [↑](#footnote-ref-41)
41. Wheeler, A. C., (2020). Data Considerations for anti-trafficking enforcement in developing countries*.* *Police Chief, November*, 2020. 51.-52. lpp. [↑](#footnote-ref-42)
42. Likums “Par Krimināllikuma spēkā stāšanās un piemērošanas kārtību”. Pieņemts: 15.10.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/50539-par-kriminallikuma-speka-stasanas-un-piemerosanas-kartibu), 331/332, 04.11.1998. 23. pants. [↑](#footnote-ref-43)
43. Likums “Par Krimināllikuma spēkā stāšanās un piemērošanas kārtību”. Pieņemts: 15.10.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/50539-par-kriminallikuma-speka-stasanas-un-piemerosanas-kartibu), 331/332, 04.11.1998. 23.pants. [↑](#footnote-ref-44)
44. FRA — Eiropas Savienības Pamattiesību Aģentūra, (2015). “Smaga darbaspēka ekspluatācija – darba ņēmēji, kuri pārvietojas ES teritorijā vai dodas uz ES”. Iegūts no <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-severe-labour-exploitation-summary_lv.pdf>. [↑](#footnote-ref-45)
45. Latvijas Republikas Senāta 2021.gada 31.marta spriedums lietā Nr. 11815003517, SKK-51/2021. [↑](#footnote-ref-46)
46. Ylinen, P., Jokinen, A. Pekkarinen, A.G., Ollus, N., Jennu, K.P. (2020). Darbaspēka tirdzniecības atklāšana. Izmeklēšanas rīks likuma piemērošanai un kontroljautājumu saraksts darba inspektoriem. Iegūts 10.03.2021. no [www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow\_izmeklesanas\_riks.pdf](http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_izmeklesanas_riks.pdf) . [↑](#footnote-ref-47)
47. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 564 ,“Uzturēšanās atļauju noteikumi “. Pieņemts: 21.06.2010. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/212441-uzturesanas-atlauju-noteikumi), 101, 29.06.2010. 16.4 punkts. [↑](#footnote-ref-48)
48. Turpat. 62.punkts. [↑](#footnote-ref-49)
49. Turpat. 72.punkts. [↑](#footnote-ref-50)
50. Miruškina, G. (2020). Kā cilvēki tiek vervēti darbam Latvijā:saistība starp darbā pieņemšanas praksēm un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Apskatīts 15.03.2020. no <http://www.cilvektirdznieciba.lv/lv/izpetes-darbs-par-saistibu-starp-darba-pienemsanas-praksem-un-cilveku-tirdzniecibu-darbaspeka-ekspluatacijas-noluka/246>, 46.-47.lpp. [↑](#footnote-ref-51)
51. Turpat. 46.-47.lpp [↑](#footnote-ref-52)
52. Augstākā tiesa, SKC-762/2017 (C31407814), 2017. 9.3.8 punkts. [↑](#footnote-ref-53)
53. Likums “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”. Pieņemts: 20.12.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/56944-par-darbinieku-aizsardzibu-darba-deveja-maksatnespejas-gadijuma), 188, 28.12.2001. [↑](#footnote-ref-54)
54. Likumprojekts "Imigrācijas likums". Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40489279> [↑](#footnote-ref-55)
55. Latvijas Republikas Satversme. Pieņemta: 15.02.1922. Publicēta: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme), 43, 01.07.1993. 91.pants. [↑](#footnote-ref-56)
56. Satversmes tiesa, 2018-25-01, 2019. 16. punkts. [↑](#footnote-ref-57)
57. Satversmes tiesa, 2020-05-01, 2020. 8. punkts. [↑](#footnote-ref-58)
58. Satversmes tiesa, 2004-18-0106, 2005. Secinājumu daļas 13. punkts; Satversmes tiesa, 2005-13-0106, 2006. 20.1. punkts; Satversmes tiesa, 2019-20-03., 2020. 22. punkts. [↑](#footnote-ref-59)
59. Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/26019-darba-likums), 105, 06.07.2001. 59., 60.,61., 130., 141., 145. u.c. panti. [↑](#footnote-ref-60)
60. Valsts darba inspekcijas likums. Pieņemts: 19.06.2008. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/177910-valsts-darba-inspekcijas-likums), 104, 09.07.2008. 3.pants; Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/26019-darba-likums),115., 163. u.c. panti. [↑](#footnote-ref-61)
61. Darba likums. Pieņemts: 20.06.2001. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/26019-darba-likums). 26., 34., 60.u.c. panti. [↑](#footnote-ref-62)
62. Krimināllikums. Pieņemts: 17.06.1998. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/88966-kriminallikums), 199/200, 08.07.1998. 1541., 1542., 280. panti. [↑](#footnote-ref-63)
63. Imigrācijas likums. Pieņemts: 31.10.2002. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums), 169, 20.11.2002. 23.pants. [↑](#footnote-ref-64)
64. Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. Pieņemts: 17.03.2005. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums), 52, 01.04.2005. 3. pants. [↑](#footnote-ref-65)
65. Civilprocesa likums. Civilprocesa likums. [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums), 326/330, 03.11.1998. 33.pants. [↑](#footnote-ref-66)
66. Godmane, I. (2021). Izpētes darbs “Kāpēc Latvijā ir tik neliels skaits krimināllietu par cilvēku tirdzniecību piespiedu darba nolūkā?”. 15.-18.lpp. [↑](#footnote-ref-67)
67. Tiesībsarga likums. Pieņemts: 06.04.2006. Publicēts: [Latvijas Vēstnesis](https://www.vestnesis.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums), 65, 25.04.2006. 1., 11., 12. panti. [↑](#footnote-ref-68)