

VADLĪNIJAS CILVĒKU TIRDZNIECĪBAS UN DARBASPĒKA EKSPLOATĀCIJAS RISKU NOVĒRŠANAI PUBLISKAJOS IEPIRKUMOS

2025



Iekšlietu ministrija

LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS



Iepirkumu uzraudzības birojs

Saturs

Ievads.....	3
1. Kas ir cilvēku tirdzniecība un darbaspēka ekspluatācija?	5
2. Iepirkuma plānošana – risku vērtēšana	9
3. Iepirkuma sagatavošana un prasību noteikšana	12
4. Piedāvājumu vērtēšana.....	16
5. Pasākumi līguma izpildes laikā	18
6. Rīcība darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības gadījumā	21
KontROLSaraksts.....	22
Literatūra	24

Rīga, 2025

Ievads

Apmēram 2 triljoni eiro jeb 14 % no Eiropas Savienības iekšzemes kopprodukta (IKP) katru gadu tiek tērēti publiskajam iepirkumam.¹ Latvijā 2023. gadā kopējā piešķirto iepirkuma līgumu finansiālā vērtība, piemērojot tikai Publisko iepirkuma likumu, bija 5,4 miljardi eiro (bez PVN), kas ir 14 % no IKP.² Šāda ietekme uz preču un pakalpojumu tirgu ir nozīmīga un publiskais iepirkums ir noderīgs instruments arī Latvijas stratēģisko mērķu sasniegšanai. Dažādi būvniecības, pakalpojumu un preču iepirkumi ietver gan nelielus iepirkumus, gan vairāku miljonu eiro vērtus projektus, kuru izpildei tiek piesaistīti apakšuzņēmēji, veidojot sarežģītas piegāžu ķēdes.

Lielos projektos ar daudziem apakšuzņēmējiem, kuri darbu izpildei piesaista mazkvalificētu darbaspēku, nereti pieaug darbaspēka ekspluatācijas risks, kas tā smagākajā formā var izpausties arī kā cilvēku tirdzniecība. Lai šādus gadījumus novērstu, gan Publisko iepirkumu likumā (PIL), gan dažādos citos tiesību aktos ir iekļautas normas, kas darbaspēka ekspluatācijas riskus mazina. Vienlaikus negodprātīgi uzņēmēji mēdz izmantot dažādas legālas uzņēmējdarbības shēmas nelikumīgām darbībām, tai skaitā nodarbinātības jomā. Tādējādi ne tikai privātie uzņēmēji, bet arī valsts un pašvaldību iestādes, to pat neapzinoties, var tikt iesaistīti darbaspēka ekspluatācijā vai cilvēku tirdzniecībā.

Turklāt 2024. gada 25. jūlijā stājās spēkā jauna Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1760 (2024. gada 13. jūnijs) par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju un ar ko groza Direktīvu (ES) 2019/1937 un Regulu (ES) 2023/2859, t.s., Rūpības pienākuma direktīva jeb CSDDD³. Šī direktīva paredz lielākajiem uzņēmumiem obligātu prasību īstenot rūpības pienākumu attiecībā uz cilvēktiesībām un vidi, kur negatīvā ietekme uz cilvēktiesībām var izpausties, piemēram, kā darbaspēka ekspluatācija un bērnu darbs.

Gan valsts, gan pašvaldību iestādes var veikt papildu darbības, īstenojot sociāli atbildīgu iepirkumu un ceļot kopējo korporatīvo atbildību iepirkumu jomā. Šajās vadlīnijās lielāka uzmanība pievērsta tieši veidiem un praktiskiem paņēmieniem, kā pārliecināties, ka iepirkums ir drošs un darbu izpildē iesaistītie netiek pakļauti darbaspēka ekspluatācijai vai cilvēku tirdzniecībai. Cita starpā iekļautie rīki var palīdzēt arī citu likumpārkāpumu novēršanai. Tādējādi šīs vadlīnijas stiprinās arī pasūtītāja kā sociāli atbildīgas publiskas personas tēlu un reputāciju.

Mērķis

Vadlīniju mērķis ir sniegt priekšstatu un veicināt izpratni par darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanas paņēmieniem publiskajos iepirkumos. Vadlīnijas nav instrukcija, bet gan palīgavots ikvienam pasūtītājam, kas vēlas celt savu sociālo atbildību iepretim sabiedrībai.

¹ [Eiropas Revīzijas palāta. Īpašais ziņojums 28/2023. Publiskais iepirkums Eiropas Savienībā.](#)

² [Valsts kontrole. Revīzijas ziņojums 08.11.2024. Problēmas un iespējas publisko iepirkumu attīstībai.](#)

³ Direktīvas prasības pēc 2025. gada 14. aprīļa grozījumiem ES dalībvalstīm jāievieš nacionālajā regulējumā līdz 2027. gada 26. jūlijam.

Mērķa grupa

Valsts un pašvaldību iestādes un sabiedrisko pakalpojumu sniedzēji. Vadlīnijas vairāk skar iepirkumus, kur dažādās piegādes vai izpildes ķēdēs paredzēts nodarbināt viesstrādniekus, sezonas strādniekus vai paredzēts nomāt nodarbinātos no uzņēmumiem citās valstīs.

Kā lietot vadlīnijas?

Vadlīnijas ir vispārīgas un nav pielāgotas konkrētam iepirkumu veidam, nozarei vai apmēram. Tajās iekļautie ieteikumi ir visaptveroši, lai tos varētu pielāgot konkrētam iepirkumam. Vadlīniju beigās ir pievienots kontrolsaraksts, bet turpmākā tekstā sniegta skaidrojošā daļa, kas var palīdzēt ieteikumu pielietošanā.

Vadlīniju struktūra veidota, ievērojot četrus posmus: plānošana; izsludināšana; pretendentu vērtēšana; līguma izpilde. Līdztekus vadlīniju sākumā skaidroti darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības jēdzieni, kā arī iekļauta neliela sadaļa par normatīvo regulējumu.

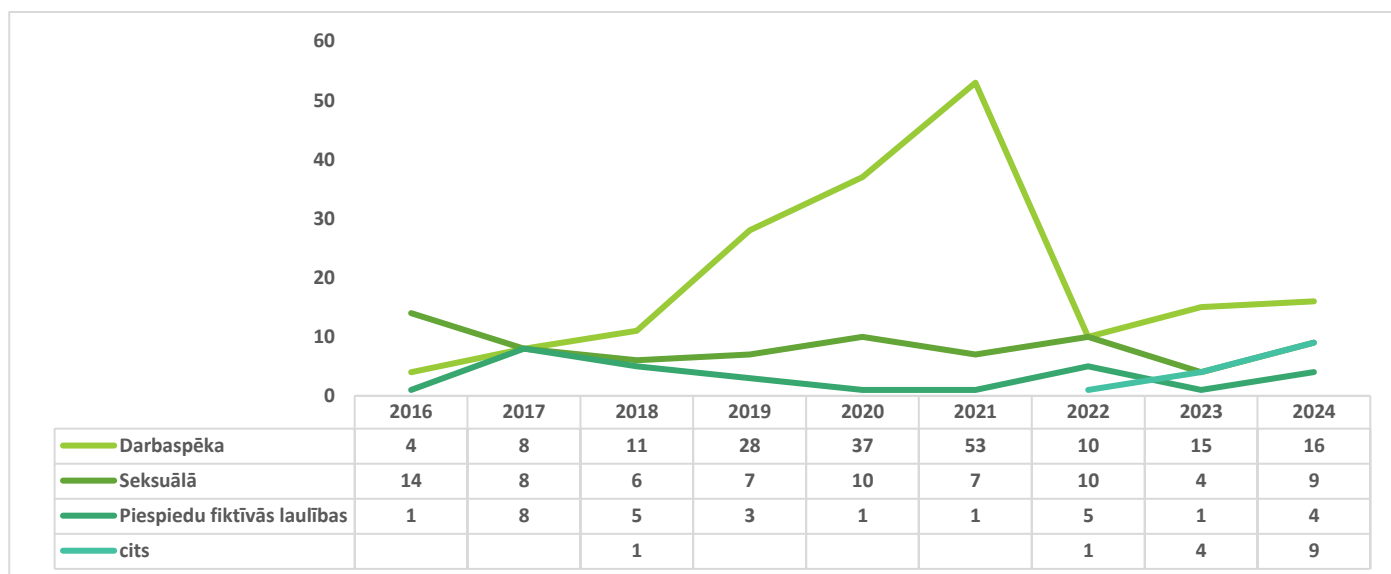
Šajās vadlīnijās ir iestrādāti ieteikumi, ko, tiekoties ar uzņēmējiem (piegādātājiem) un valsts un pašvaldību iestādēm (pasūtītājiem), tiesībsargs ar Iekšlietu ministriju un Iepirkumu uzraudzības biroju ieguva kopīgi rīkotajā 2024. gada 24. oktobra domnīcā "Cilvēku tirdzniecības un darbaspēka ekspluatācijas riski publiskajos iepirkumos".

1. Kas ir cilvēku tirdzniecība un darbaspēka ekspluatācija?

Cilvēku tirdzniecība nozīmē personu savervēšanu, pārvadāšanu, nodošanu, slēpšanu vai saņemšanu, lietojot draudus vai spēku, vai arī citus piespiešanas, aizvešanas, krāpšanas, maldināšanas, ļaunprātīgas izmantošanas veidus vai izmantojot personas neaizsargātības stāvokli, vai arī dodot vai saņemot materiālā vai citāda rakstura labumus, lai panāktu tās personas, kura kontrolē citu personu, piekrišanu ekspluatēšanas nolūkā. Ekspluatēšana obligāti ietver citu personu izmantošanu vienā vai vairākos cilvēku tirdzniecības veidos.⁴

Cilvēku tirdzniecības veidi var būt dažādi – seksuālā ekspluatācija, darbaspēka ekspluatācija, piespiedu ubagošana, piespiešana izdarīt noziegumu, ekspluatatīvas fiktīvās laulības un citas formas. Līdztekus jānorāda, ka iepirkumos pamatā iespējamie riski ir saistīti ar darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību darbaspēka ekspluatācijas nolūkā, tādēļ šajās vadlīnijās ietverta tikai šī cilvēku tirdzniecības forma. Turklāt Latvijā tieši darbaspēka ekspluatācija ir izplatītākā cilvēku tirdzniecības forma, ko uzskatāmi apliecina šis grafiks:

Upuru skaits pēc cilvēku tirdzniecības veida 2016. – 2024. gadā⁵



Jānorāda, ka literatūrā tiek lietoti dažādi jēdzieni, piemēram, piespiedu darbs, darbaspēka ekspluatācija, darba ekspluatācija, darbaspēka tirdzniecība, mūsdienu verdzība u.c. Cilvēku tirdzniecības kontekstā Eiropas Padomes konvencijā par cīņu pret cilvēku tirdzniecību tiek lietots jēdziens “piespiedu darbs”, arī “verdzība vai darbības, kas līdzinās verdzībai” un “kalpība”. Šie jēdzieni ir pārņemti arī citos starptautiskos un Eiropas Savienības tiesību aktos, kā arī Latvijas Krimināllikumā. Vienlaikus piespiedu darbs ir attiecināms uz ļoti šauru cilvēku tirdzniecības formu⁶, bet darbaspēka ekspluatācija cilvēku tirdzniecības kontekstā var ietvert daudz kompleksāku būtību. Tādēļ aizvien vairāk vadošās organizācijas kā Starptautiskā Darba organizācija, Eiropas Komisija,

⁴ [Eiropas Padomes Konvencija par cīņu pret cilvēku tirdzniecību](#)

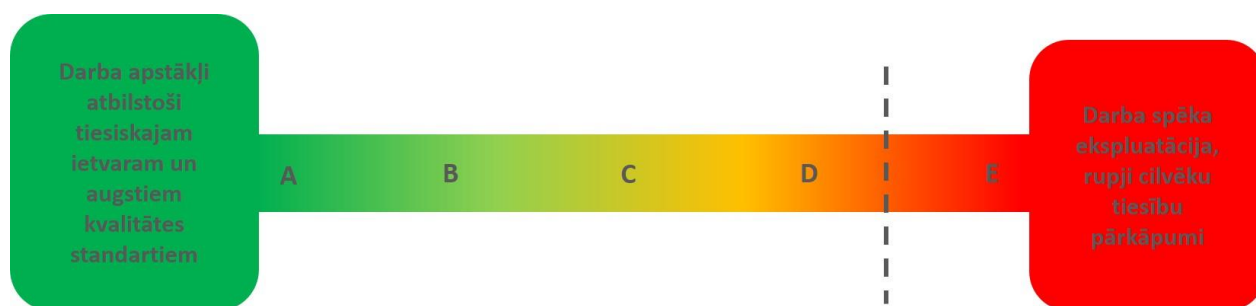
⁵ [Iekšlietu ministrija. Progress, izaicinājumi un turpmākie uzdevumi cilvēku tirdzniecības novēršanā. Publicēts: 28.01.2025.](#)

⁶ [Policies to prevent and tackle labour exploitation and forced labour in Europe](#)

Eiropas Padome, Eiropas Darba iestāde lieto jēdzienu “darbaspēka ekspluatācija” arī cilvēku tirdzniecības kontekstā. Eiropas Padome skaidro, ka šis jēdziens ietver “kā minimums piespiedu darbu, verdzību vai citas tai līdzīgas formas, mājkalpību, jēdzienus, kas atpazīti starptautiskajos tiesību aktos, tai skaitā Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrā attiecībā uz Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 4. pantu. It īpaši tas attiecināms uz Starptautiskās darba organizācijas konvencijas par piespiedu un obligātu darbu 2. panta pirmo daļu “visi darbi vai pakalpojumi, kas tiek pieprasīti no jebkura cilvēka, to piespiežot ar sodu un par kuru persona nav to piedāvājusi brīvprātīgi”.⁷

Cilvēku tirdzniecība darbaspēka ekspluatācijas nolūkā nav tas pats, kas darbaspēka ekspluatācija (nodarbinātības noziegums) bez cilvēku tirdzniecības sastāva. Vienlaikus dažās situācijās nav iespējams nošķirt, kur noslēdzas darbaspēka ekspluatācija un kur sākas cilvēku tirdzniecība darbaspēka ekspluatācijas nolūkā. Labākai uztverei noderīga ir Eiropas Padomes izstrādāta shēma par darbaspēka ekspluatācijas spektru.⁸

1. attēls. Darbaspēka ekspluatācijas spektrs



Vadlīniju 1. attēls ilustrē pārreju no augstas kvalitātes darba vides līdz smagiem ekspluatācijas apstākļiem un cilvēktiesību pārkāpumiem. A kategorija ilustrē situāciju, kad darbiniekiem tiek nodrošināti augsti nodarbinātības standarti, atbilstošs atalgojums un sociālās garantijas. B kategorija attiecināma uz gadījumiem, kad nodarbinātība ir atbilstoša valsts normatīvajam regulējumam, bet netiek nodrošināti augstas kvalitātes darba apstākļi un ir zems atalgojums. Parasti tas ir novērojams nabadzīgākās valstīs. C kategorija jau ir attiecināma uz gadījumiem, kad ir notikuši pārkāpumi pret nodarbināto, piemēram, netiek izmaksāta darba alga vai notiek dažādi citi civiltiesiski vai administratīvi pārkāpumi. D kategorija ir attiecināma uz tādiem nodarījumiem pret nodarbināto, par ko paredzēta kriminālatbildība. Savukārt E kategorija jau ir attiecināma uz cilvēku tirdzniecības gadījumiem un smagiem cilvēktiesību pārkāpumiem.

⁷ [COMPENDIUM of good practices in addressing trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation](#)

⁸ [GUIDANCE NOTE on preventing and combatting trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation](#)

Arī Latvijā pastāv nošķīrums starp cilvēku tirdzniecības noziegumu un nodarbināšanas noteikumu pārkāpšanu, par ko paredzēta kriminālatbildība vai administratīvā atbildība. Krimināllikuma 280. pantā “Personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšana” noteikta kriminālatbildība par likumā paredzēto personas nodarbināšanas ierobežojumu vai noteikumu pārkāpšanu, ja to izdarījis darba devējs un ja ar to radīts būtisks kaitējums, un par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ja to izdarījis darba devējs un ja nodarbināts nepilngadīgais vai ja nodarbinātas vairāk nekā piecas personas, vai ja persona nodarbināta īpaši ekspluatējošos darba apstākļos, vai ja apzināti nodarbināts cilvēku tirdzniecības upuris. Savukārt Darba likumā un Darba aizsardzības likumā noteikta administratīvā atbildība par tādiem pārkāpumiem, kā darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā, valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšana⁹ un nodarbināto nenodrošināšana ar darbam nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem¹⁰.

Piemēram, darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā un valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas neizmaksāšana, kā arī papildu darba veikšana, par to nesaņemot atlīdzību, bez papildu kvalificējošiem apstākļiem var būt uzskatāma par darbaspēka ekspluatāciju tās vieglākā formā, par ko draud administratīvā atbildība (C kategorija). Taču, ja papildus minētajam, darbinieks minimālo mēneša darba algu nesaņem nostrādājot vairāk kā gadu, tādējādi radot darbiniekam būtisku kaitējumu, par to var draudēt kriminālatbildība (D kategorija).

Savukārt attiecībā uz smagākajiem darbaspēka ekspluatācijas gadījumiem - cilvēku tirdzniecību ar nolūku piespiest veikt darbu, kriminālatbildība ir paredzēta Krimināllikuma 154.¹ pantā “Cilvēku tirdzniecība”. Cilvēku tirdzniecību piespiedu darba nolūkā var raksturot šāds piemērs: Būvniecības uzņēmums noalgo trešo valstu pilsoņus celtniecības darbu veikšanai, pirms tam tos neapmācot un neizsniedzot nepieciešamo darba ekipējumu. Strādniekiem netiek maksāta alga par darbu pilnā apmērā, jāstrādā garas darba stundas, jādzīvo antisanitāros apstākļos, viņiem tiek atņemtas pasēs un draudēts ar izraidīšanu no valsts gadījumā, ja viņi neievēros visas noziedzīgā grupējuma izvirzītās prasības (E kategorija). Cilvēku tirdzniecības gadījumā klātesoša var būt arī fiziskā vardarbība vai draudi to pielietot, tomēr tas nav noteicošais faktors tās kvalificēšanā, jo mūsdienās tā vietā, lai izmantotu tiešus draudus vai spēku, lielākā daļa cilvēku tirgotāju izmanto tādas psiholoģiskus līdzekļus kā mānīšana, krāpšana, manipulēšana vai draudi upuriem, lai nodrošinātu ekspluatējošu darbu.¹¹

Tomēr visbiežāk tikai tiesību aizsardzības iestādes spēs noteikt, kāda veida noziedzīgais nodarījums tas ir – darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība. Vienlaikus iepirkuma plānotājiem un īstenotājiem svarīgākais ir novērst jebkuru noziedzīgu nodarījumu, tādēļ arī šo vadlīniju kontekstā mērķis ir vērsties gan pret darbaspēka ekspluatāciju, gan cilvēku tirdzniecību, neveidojot specifisku nošķīrumu starp šiem abiem noziedzīgajiem nodarījumiem.

⁹ Darba likuma 158. un 159. pants.

¹⁰ Darba aizsardzības likuma 34. pants.

¹¹ [GUIDANCE NOTE on preventing and combatting trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation.](#)

Lai labāk izprastu, ko ietver darbaspēka ekspluatācija un cilvēku tirdzniecība, lūdzu skatīt 2. attēlā iekļautās pazīmes. Cita starpā, mainoties darba videi, var parādīties jaunas pazīmes, kas šajā sarakstā nav iekļautas.

2. attēls. Darbaspēka un cilvēku tirdzniecības darbaspēka ekspluatācijas nolūkā pazīmes¹²

- Persona ir maldināta par darba vietu un darba devēju;
- Persona nav informēta par savām darba tiesībām, atalgojumu u.tml.;
- Darbiniekam nav darba līgums vai tas ir parakstīts, nesaprotot līguma tekstu, piemēram, tas ir bijis citā valodā;
- Darba devējs pielieto fizisku vardarbību, draud vai manipulē, lai noturētu personu ekspluatējošos apstākļos;
- Nenormētas un pārmērīgas darba stundas, par kurām netiek maksāts;
- Darbinieks nesaņem atalgojumu vai saņem tikai daļu no tā;
- No personas atalgojuma tiek ieturēti dažādi nepamatoti maksājumi, piemēram, par dzīvesvietu, "sliktu" darbu, instrumentiem, darba drošības apģērbu u.tml.;
- Darba devējs uzglabā un neatdod darbiniekam personu apliecinošos dokumentus;
- Darba devējs kontrolē darbinieka bankas kontu un izņem no tā naudu;
- Tiek izveidots mākslīgs parādu jūgs, kas personai ir jāatpelnā;
- Ierobežotas iespējas socializēties ar citiem cilvēkiem, kontaktēties ar radniekiem vai draugiem;
- Darbinieki dzīvo darba objektā vai pārpildītās telpās ar citiem darbiniekiem;
- Darbiniekiem nav pieejama medicīniskā palīdzība;
- Darbinieki strādā neatbilstošā apģērbā, piemēram, paaugstinātas bīstamības objektos vai apģērbs ir neatbilstošs laika apstākļiem;
- Darbinieki izskatās iebiedēti un visi atkārto it kā iepriekš iemācītu tekstu;
- Darbinieki ir atkarīgi no darba devēja tādās jomās kā darbs, transports un dzīvesvieta.

Vairāk informācijas:

- [Valsts informatīvais resurss par cilvēktirdzniecības mazināšanas tēmu un aktualitātēm Latvijā](#)
- [Cilvēktirdzniecība nodarbinātības un darbaspēka pakalpojumu sniegšanas jomā](#)
- [Vadlīnijas pašvaldībām "Stiprinot pašvaldību darbību pret cilvēku tirdzniecību"](#)
- [Details of indicators for labour exploitation](#)
- [COMPENDIUM of good practices in addressing trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation](#)

¹² Pazīmes no Starptautiskā Darba organizācijas; Starptautiskais Migrācijas politikas attīstības centrs

2. Iepirkuma plānošana – risku vērtēšana

Pirmais posms, ar ko sākas ikviens publiskais iepirkums, ir tā plānošana. Jau šajā posmā pasūtītājam ir jāizprot un jāapzinās visi iespējamie riski, kādi var pastāvēt, īstenojot attiecīgo iepirkumu. Tas vienlīdz attiecas arī uz risku apzināšanu darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības kontekstā. Pasūtītājam ir jāvērtē, vai iepirkuma ietvaros paredzēts īstenot darbus riska nozarēs un piesaistot mazaizsargātus darba tirgus dalībniekus, kuri ir pakļauti lielākam darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības riskam.

Vērtējot riskus, ja iespējams, ir jāpiesaista darba tiesību speciālists. Līdztekus, ņemot vērā gan Latvijas, gan citu valstu pieredzi, var vērst uzmanību uz vairākiem riskiem tieši darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības kontekstā.

1) Augsta riska nozares

Augstāki darbaspēka ekspluatācijas riski ir tajās nozarēs, kur pastāv lielāks ēnu ekonomikas īpatsvars un pieprasījums pēc mazkvalificēta darbaspēka,¹³ sezonas darbiniekiem un darbiniekiem noteiktu darbu izpildei. Tās ir jomas, kur biežāk apiet nodokļu samaksu un biežāk pastāv mutiska vienošanās par darbu. Tāpat vairāk jāpievērš uzmanība tām jomām, kurās mazkvalificētu darbu izpildei jau ierasti piesaista viesstrādniekus no trešajām valstīm. Protams, vairāk jāpievērš uzmanība arī tām jomām un uzņēmumiem, kur jau ir bijuši skandāli par darba tiesību pārkāpumiem.

Latvijā lielāki riski pastāv šajās nozarēs:

- būvniecība;
- ēdināšana un viesmīlība;
- uzkopšana;
- mežizstrāde;
- pārtikas ražošana un apstrāde;
- ražošana;
- lauksaimniecība.

2) Ar darbaspēku saistītie riski

Biežāk darbaspēka ekspluatācijai tiek pakļauti trūcīgāki cilvēki ar zemāku izglītības līmeni, kuri mēdz piekrist darbiem bez līguma, var zaudēt modrību un piekrist “sapņu darbam”, nepārbaudot faktisko situāciju.

Latvijas kontekstā lielāka uzmanība pievēršama tiem darbiem, kuru izpildei tiks piesaistīti viesstrādnieki no trešajām valstīm, it īpaši Centrālās Āzijas valstīm (piem., Uzbekistāna, Kirgizstāna, Tadžikistāna). Tāpat ilgtermiņā varētu parādīties tendence viesstrādnieku piesaistei no tālākiem Āzijas reģioniem, piemēram, Indijas, Vjetnamas, Filipīnām, arī Taizemes. Šo valstu pilsoņi nereti tiek pakļauti cilvēku tirdzniecībai citās valstīs, tādēļ būtu jābūt modriem arī par situāciju Latvijā.

¹³ [Jaunāko informāciju var iegūt Finanšu ministrijas mājaslapas sadaļā “Ēnu ekonomika”](#)

Nereti mazkvalificētu darbu viesstrādnieki ir paņēmuši kredītu, lai, piemēram, samaksātu darbā iekārtošanās aģentūrai par darbu Eiropā. Personas cenšas atpelnīt parādu, nevar atgriezties mājās, jo izjūt kaunu un pienākumu pret savu ģimeni. Personas bieži nepārzina Latvijas normatīvo regulējumu un nezina savas tiesības, kas ļauj negodīgiem uzņēmējiem to izmantot, draudēt un tādā veidā nemaksāt nopelnīto vai maksāt tikai daļu no tā. Tāpat viesstrādnieki var nākt no valstīm, kur pastāv cita darba kultūra, piemēram, viss tiek balstīts uz mutisku vienošanos, darba apstākļi vai dzīves vieta ir sliktāka un šķietami persona atbrauc uz labākiem apstākļiem. Šādā veidā cilvēku tirgotāji var izmantot kultūru atšķirības.

Viesstrādnieki kļūst arī ievainojamāki, ja neprot latviešu, krievu vai angļu valodu. Tas nozīmē, ka persona, visticamāk, pati nevarēs atrast informāciju nedz par darbinieku tiesībām, nedz palīdzības iespējām.

3) Ar darbinieku piesaisti un darbaspēka organizāciju saistītie riski

Cilvēku tirdzniecības un darbaspēka ekspluatācijas riski pastāv tajos uzņēmumos, kuri nodarbina mazkvalificētus viesstrādniekus, izmantojot darbinieka nosūtīšanas iespējas, pašnodarbināto pakalpojumus, darbā iekārtošanas uzņēmumus.

Piemēram, Eiropas Savienībā darbā iekārtošanas aģentūras nedrīkst pieprasīt samaksu par iekārtošanu darbā. Vienlaikus ārpus Eiropas Savienības, maksa par darbā iekārtošanu tiek prasīta, pat vairāku tūkstošu eiro apmērā. Lai no šādas situācijas izvairītos, ir svarīgi, ka iepirkuma izpildītājs, tai skaitā apakšuzņēmēji, sadarbojas tikai ar licencētām darbā iekārtošanas aģentūrām.¹⁴

Lai gan nosūtīto darbinieku un pašnodarbināto darba izmantošana ir ērta it īpaši atsevišķu darbu izpildē, abas nodarbinātības formas bieži ir necaurskatāmas. Piemēram, formāli persona ir pašnodarbināta, bet darba būtība un veids faktiski atbilst darba ņēmēja un darba devēja attiecībām, vienlaikus darba devējam nav jā rūpējas par darbinieka drošību vai sociālajām garantijām. Arī darbinieku nosūtīšana ir ērta nodarbinātības organizācijas forma, tomēr tai ir grūti izsekot un pārlicināties, ka persona nav nonākusi darbaspēka ekspluatācijā.

4) Ar piegādes ķēdēm saistītie riski

Kā norādīts organizācijas "Walk Free" 2023. gadā publicētajā "Globālajā verdzības indeksa ziņojumā", preces, kas ražotas, izmantojot piespiedu darbu, mūsdienās nokļūst tālāk pasaulē nekā jebkad agrāk, un gandrīz divas trešdaļas no visiem piespiedu darba gadījumiem ir saistīti ar starptautiskajām piegādes ķēdēm. Darbinieki tiek ekspluatēti dažādās nozarēs un katrā piegādes ķēdes posmā, lai gan lielākā daļa piespiedu darba notiek tieši izejvielu ieguves un ražošanas posmos.¹⁵

Līdz ar to, ja iepirkuma rezultātā paredzēts īstenot apjomīgu projektu, piemēram, būvniecības sektorā, kas potenciāli varētu būt saistīti ar starptautiskajām piegādes ķēdēm vai vairāku apakšuzņēmēju piesaisti arī nacionālā līmenī, tas būtu viens no vērā ņemamiem riskiem, domājot par preventīvu darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu.

¹⁴ [Reģistrs pieejams Nodarbinātības valsts aģentūras mājaslapā](#)

¹⁵ [Walk Free. The Global Slavery Index 2023](#)

5) Darbu izpildes objekti

Ja darbi plānoti attālā un nošķirtā objektā, kur mazāka iespēja, ka kāds redzēs nelikumības vai kontaktēsies ar darbiniekiem, tad darbaspēka ekspluatācijas riski var pieaugt.

Tāpat resumējot, pasūtītājam būtu jāapzinās, vai iepirkums būs saistīts ar darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības riskiem. To var darīt, gan izmantojot 2. attēlā minētās pazīmes, gan šajā nodaļā iekļautās riska jomas, gan riska novērtējuma rīku 6. sadaļā.

Informācija:

- [Valsts informatīvais resurss par cilvēktirdzniecības mazināšanas tēmu un aktualitātēm Latvijā](#)
- [Vadlīnijas pašvaldībām "Stiprinot pašvaldību darbību pret cilvēku tirdzniecību"](#)
- [Cilvēktirdzniecība nodarbinātības un darbaspēka pakalpojumu sniegšanas jomā](#)
- [Kā labāk atklāt darbaspēka tirdzniecību?](#)
- [Details of indicators for labour exploitation](#)
- [Darbaspēka ekspluatācija starptautiskajās piegādes ķēdēs](#)

3. Iepirkuma sagatavošana un prasību noteikšana

Ja tirgus izpētes laikā pasūtītājs konstatē riskus saistībā ar darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību, pasūtītājam papildus tām prasībām, kas jau noteiktas PIL vai citā normatīvajā regulējumā, būtu jāiekļauj iepirkumā arī prasības darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai. Tāpat jāērēkinās, ka, izsludinot iepirkumu, pretendentiem ir jābūt pilnīgai skaidrībai par iepirkuma izpildes prasībām un uzdevumiem. Tas nozīmē, ka pasūtītājam ir jānorāda pēc iespējas precīzi veicamie pasākumi iepirkuma konkursā un līguma izpildes laikā. Līdz ar to pasūtītājs iepirkuma dokumentācijā var iekļaut tādas prasības, kas ir objektīvi dzīvē pārbaudāmas un izpildāmas.

Turklāt piegādātāju komentārus un viedokļus par pasūtītāja plānotajā iepirkumā iekļaujamām prasībām, tostarp darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības jautājumos, pasūtītājs vēl pirms iepirkuma sākšanas var iegūt, organizējot apspriedi ar piegādātājiem¹⁶.

Vienlaikus šeit un turpmāk pasūtītājam nevajadzētu nodarboties ar izmeklētāja darbu un ar paša resursiem pārbaudīt, atklāt un novērst visus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītos pārkāpumus. Pasūtītājam bez iepirkuma procedūras ietvaros veiktajām darbībām un pieņemtajiem dokumentiem galvenais uzsvārs būtu jāliek uz veiksmīgu starpinstitucionālo sadarbību. Tādējādi saņemot ziņas par iespējamām darba tiesisko attiecību pārkāpumiem, gadījumā, ja tie jau nav nonākuši Valsts darba inspekcijas vai Valsts policijas redzeslokā, būtu visupirms jāziņo atbildīgajām tiesību aizsardzības iestādēm, kas savas kompetences ietvaros izskatītu konkrētos faktiskos apstākļus.

Pasūtītājam iepirkuma procedūras dokumentācijā būtu nepieciešams iekļaut PIL 42. panta otrās daļas 8. un 9. punktā paredzētos kandidātu un pretendentu izslēgšanas iemeslus, kas ir cieši saistīti ar darbaspēka ekspluatāciju: kandidāts vai pretendents ir pārkāpis Latvijas vai Eiropas Savienības normatīvos aktus vides, sociālo vai darba tiesību jomā, darba koplīgumu, ģenerālvienošanos vai prasības, kas noteiktas PIL 3. pielikumā minētajās starptautiskajās konvencijās; vai kandidāts vai pretendents savā profesionālajā darbībā ir pieļāvis tādus būtiskus pārkāpumus, kuru dēļ ir pamatoti apšaubāma tā godprātība atbilstoši izpildīt iepirkuma līgumu vai vispārīgo vienošanos.

Tāpat pasūtītājam jāpārliedzinās, ka pretendents sava uzņēmuma iekšienē ir veicis nepieciešamos pasākumus potenciālo darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības risku novērtēšanā. Šāda pārbaude iepirkuma dokumentācijā būtu jāparedz kā viens no saimnieciski visizdevīgākā piedāvājuma vērtēšanas kritērijiem. Attiecīgi pasūtītājs, vērtējot pretendentu iesniegtos piedāvājumus, papildus cenu un izmaksu kritērijiem, pienācīgu uzmanību pievērstu arī kvalitātes kritērijiem. Pasūtītājam iepirkuma procedūras dokumentos kvalitātes kritērijiem, kas saistīti ar darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu saistītiem pasākumiem, būtu jāpiešķir nozīmīgs punktu skaits. Šo kritēriju var noteikt kā izšķirošo piedāvājuma izvēles kritēriju, ja vismaz divu piedāvājumu novērtējums ir vienāds.

Tādējādi pasūtītāja mērķis būs ne tikai noskaidrot uzņēmēja pieeju cilvēku ekspluatācijas novēršanā (piemēram, uzņēmējs sniedz informāciju par to, kā tiks nodrošināta darbaspēka ekspluatācijas un

¹⁶ [Iepirkumu uzraudzības biroja Pazinojums par apspriedi ar piegādātājiem](#)

cilvēku tirdzniecības risku apzināšana un izvērtēšana), bet tas arī stiprinās pasūtītāja kā sociāli atbildīgas publiskas personas tēlu un reputāciju.

Savukārt tādās nozarēs, kurās ļoti izplatīta parādība ir līgumu slēgšana ar apakšuzņēmējiem (piemēram, būvniecības sektors), papildu uzmanība būtu jāpievērš ne tikai pašam piegādātajam, bet arī viņa apakšuzņēmējiem, kura veicamo būvdarbu vai sniedzamo pakalpojumu vērtība ir vismaz 10 000 *euro*. Ja tas ir iespējams, šādai informācijai būtu jābūt zināmai jau iepirkuma procedūras sākotnējā stadijā, tādējādi pasūtītājam gūstot priekšstatu par visiem potenciāli iesaistītajiem dalībniekiem. PIL 63. panta pirmā daļa noteic pasūtītāja tiesības nolūkā pārliecināties, ka piegādātājs spēs izpildīt iepirkuma līgumu, pieprasīt, lai pretendents savā piedāvājumā norāda tās iepirkuma līguma daļas, kuras nodos izpildei apakšuzņēmējiem, kā arī visus paredzamos apakšuzņēmējus. Tas savukārt dos iespēju pasūtītājam pārliecināties arī par apakšuzņēmēju reputāciju un viņu stratēģisko pieeju cilvēku ekspluatācijas novēršanā. Lai izvairītos no riskiem par darba algas neizmaksāšanu vai nepilnīgu samaksas veikšanu, pasūtītājs būvdarbu iepirkuma procedūras dokumentos var iekļaut nosacījumu par tiešajiem maksājumiem apakšuzņēmējiem.¹⁷

Vienlaikus pasūtītājam būtu svarīgi gūt informāciju ne tikai par darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības preventīvi novērsošiem pasākumiem, bet arī par rīcību, ja uzņēmējs savā praksē konstatētu ekspluatācijas gadījumu. Lai nodrošinātu cilvēku tirdzniecības upuru labāko interešu ievērošanu, ir nepieciešams zināt skaidru rīcības modeli, kā cilvēku tirdzniecības upura atpazīšanas gadījumā rīkoties. Uzņēmējs, kas sniegs skaidru aprakstu par šādiem rīcības soļiem, vairo pasūtītāja uzticību viņa pieejā pret darbaspēka ekspluatāciju.

Ņemot vērā, ka arī zema izglītība ir viens no riska faktoriem darbaspēka ekspluatācijā un cilvēku tirdzniecībā, pasūtītājs iepirkuma dokumentācijā var izvirzīt prasības būvdarbu veicēja vai pakalpojumu sniedzēja personāla izglītībai vai profesionālajai kvalifikācijai, ņemot vērā PIL 46. panta pirmo daļu un trešās daļas septīto punktu.

Ja iepirkumos, kuru paredzamā līgumcena ir vienāda vai pārsniedz Ministru kabineta noteiktās robežvērtības¹⁸, pasūtītājs atbilstoši PIL 47. pantam var prasīt apliecinājumus par piegādātāja atbilstību noteiktiem kvalitātes vadības standartiem. Ja paredzamā līgumcena nesasniedz Ministru kabineta noteiktās robežvērtības, prasību par atbilstību minētajiem standartiem var iekļaut saimnieciski visizdevīgākā piedāvājuma vērtēšanas kritērijos.

Lai īstenotu minētās prasības, kuras nepieciešamas iepirkuma līguma izpildei un, ko attiecīgi vērtētu saimnieciski visizdevīgākā piedāvājuma noteikšanai, pasūtītājs var pieprasīt iesniegt **plānu, stratēģiju vai pasākumu kopumu**, ko uzņēmējs jau veic, lai novērstu darbaspēka ekspluatāciju un cilvēku tirdzniecību, vai ko plāno veikt iepirkuma izpildes laikā. Pasūtītājs var izvēlēties arī citu pieeju, lūdzot pretendentiem sniegt atbildes uz konkrētiem jautājumiem, kurus izvēlas un formulē, pamatojoties uz priekšizpētes rezultātiem. Atbildīga uzņēmuma piemērs ir iekļauts 3. attēlā.

Jautājumu rezultāti ļautu pasūtītājam saprast, kāda ir pretendenta politika šajā jomā un, vai tā ir atbilstoša. Tas palīdzēs izvērtēt pretendenta sniegtā piedāvājumu atbilstību, it sevišķi, ja piedāvāta

¹⁷ [Publisko iepirkumu likuma 63. panta piektā daļa](#)

¹⁸ [Ministru kabineta 28.02.2017. noteikumi Nr. 105 "Noteikumi par publisko iepirkumu līgumcenu robežvērtībām"](#)

zemāka cena. Vienlaikus pasūtītājam jāapzinās, ka šādu jautājumu iekļaušana iepirkuma dokumentācijā var tikt vērtēta ar atzīmēm "ir - nav" vai "jā - nē", bet nevar tikt noraidīts tāds piegādātājs, kurš atbildējis nepilnīgi vai nav atbildējis uz kādu jautājumu pēc būtības.

Pasūtītājam sociāli atbildīga uzņēmēja piemērs varētu raksturot tas, ka uzņēmējs ir SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) un SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) sertificēts. Sedex ir organizācija, kas veidota, lai veicinātu ētisku un atbildīgu biznesa praksi globālās piegādes ķēdēs un tās galvenais produkts ir droša tiešsaistes datubāze, kas ļauj tās biedriem ievietot, dalīties un ziņot informāciju dažādās jomās.¹⁹ Tas nozīmē, ka, piemēram, uzņēmums nepraktizē piespiedu darbu, bērnu darbu, nenodarbojas ar diskrimināciju, regulāri neatlaiž cilvēkus no darba, ievēro darba drošības, arodveselības un higiēnas noteikumus utt. Savukārt SMETA audits ir paredzēts, lai novērtētu un uzraudzītu ētisku un atbildīgu uzņēmējdarbības praksi globālajās piegādes ķēdēs. SMETA audits izvērtē dažādus uzņēmuma darbības aspektus, tostarp darbaspēku, veselību un drošību, ietekmi uz vidi un biznesa ētiku. Turklāt SMETA auditi ietver atbilstību attiecīgajiem vietējiem likumiem, tādējādi risinot specifiskas reģionālās prasības un noteikumus.²⁰

Nenoliedzami pasūtītājs tehniskajā specifikācijā vai iepirkuma līguma projektā var paredzēt nosacījumus, kas jāievēro līguma izpildes laikā. Līguma izpildes laikā īstenojamie pasākuma piemēri ir iekļauti [5. sadalā](#).

¹⁹ [Bureau Veritas. Sociālā atbildība](#)

²⁰ Sīkāk skatīt [Sedex. Simplify Compliance. Enhance Sustainability. Reduce Supply Chain Risk](#)

3. attēls. Atbildīga uzņēmuma pasākumu piemērs

- Uzņēmumā ir izstrādāts kodekss, rīcība vai stratēģija darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai un rīcībai, ja šādi gadījumi tiek konstatēti;
- Uzņēmums ir SEDEX un SMETA sertificēts;
- Uzņēmuma un apakšuzņēmēju atbildīgie darbinieki ir informēti par darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības pazīmēm;
- Uzņēmums pamato darbā iekārtošanās aģentūras vai aģenta izvēli (piemēram, NVA licencētas aģentūra);
- Uzņēmumam ir skaidra kārtība, kā tiks pārbaudīts, vai darbiniekiem, tai skaitā nosūtītie/norīkotie darbinieki strādā oficiāli un tiek nomaksāti visi nodokļi;
- Uzņēmumam ir skaidra kārtība, kā tiks nodrošināta viesstrādnieku godīga pieņemšana darbā, tai skaitā:
 - viesstrādnieki ir informēti par veicamajiem darba pienākumiem;
 - darbiniekam nav jāmaksā maksa par darbā iekārtošanu;
 - darbinieks ir parakstījis darba līgumu, kas sastādīts atbilstoši regulējumam par trešo valstu pilsoņu nodarbinātību;
 - darbinieks pilnībā saprot darba līgumu, kuru parakstījis;
 - no darbinieka netiek veikti ieturējumi no algas par ceļa izdevumiem, dzīvesvietu, darba apģērbiem u.c.
- Uzņēmumā ir izveidota iekšējā ziņošanas sistēma, kurā darbinieki, tai skaitā no apakšuzņēmumiem, var anonīmi ziņot par pārkāpumiem;
- Visi, arī apakšuzņēmēju darbinieki, sev saprotamā valodā tiks informēti par darba tiesībām, tai skaitā iespējām ziņot par pārkāpumiem Valsts darba inspekcijā;
- Ir paredzēta rīcība vai sankcija, ja uzņēmumā un/vai apakšuzņēmumā konstatēta darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība;
- Ir paredzēti atbalsta pasākumi darbiniekiem, ja konstatēta darbaspēka ekspluatācija vai cilvēku tirdzniecība.

Informācija:

- [Labour Exploitation and Public Procurement. Guide for risk management in national supply chains](#)
- [The role of public procurement in preventing trafficking for labour exploitation in supply chains and advancing human rights](#)
- [PREVENTING TRAFFICKING IN PERSONS: THE ROLE OF PUBLIC PROCUREMENT](#)

4. Piedāvājumu vērtēšana

Normatīvajā regulējumā jau ir noteikti vairāki rīki, kas ļauj pasūtītājam veikt papildu pārbaudes, tai skaitā PIL 53. pantā ir noteikts pienākums pasūtītājam, ja piedāvātā cena šķiet nepamatoti lēta, pārlicināties par tās pamatotību, piemēram, vai piedāvājumā iekļautā darba samaksa attiecībā uz viesstrādniekiem atbilst Latvijas Republikas tiesiskajam regulējumam. Proti, ja ārzemnieks, kas ir trešo valstu pilsonis, saņem vīzu un tiesības uz nodarbinātību, kā arī uzturēšanās atļauju, darba algai ir jābūt ne mazākai par darba samaksu atbilstoši Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējai bruto darba samaksai nozarē iepriekšējā gadā vai ar nozares ģenerālvienošanos noteikto minimālo algu. Ja ārzemnieka paredzamās nodarbinātības nozares vidējā alga ir augstāka par Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā, ārzemniekam nepieciešamais finanšu līdzekļu apmērs ir ne mazāks par Latvijas Republikā strādājošo mēneša vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā (2024. gadā – 1685 euro bruto darba alga).²¹ Tāpat tādā nozarē kā būvniecība pasūtītājam būtu jāpievērš pastiprināta uzmanība, vai piedāvājumā ir caurskatāma struktūra, kādā veidā piegādātājs veiks attiecīgos darbus, iesaistot tajos apakšuzņēmējus. Šajā sakarā jāatceras, jo garāka piegādes ķēde, jo lielāks risks sastapties ar darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības gadījumiem. Turklāt arī darbinieku izglītībai un kvalifikācijai ir jāpievērš pienācīga uzmanība.

Ja pasūtītājs jau iepirkuma konkursā būs iekļāvis prasību iesniegt informāciju par godīgu nodarbinātību, varēs vieglāk analizēt iespējamos riskus un lūgt pretendenta papildu informāciju līguma izpildes laikā.

Kā vēl vienu piedāvājumā konstatējamu risku jānorāda darbā iekārtošanas aģentūru iesaistīšanu. Lai gan darbinieku nosūtīšana ir ērts rīks darbinieku piesaistei noteiktu darbu izpildē, tomēr to nekontrolēta izmantošana var radīt zināma veida riskus līguma izpildē. Līdz ar to būtu svarīgi saprast, vai aģentūras ir licencētas un godīgas, kas cita starpā var būt līgumā iekļaujama prasība.

Līdz ar to pasūtītājs pēc iepirkuma dokumentācijā noteiktajām prasībām un kvalitātes kritērijiem attiecībā uz darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu, vērtējot saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu, var īpaši pievērst uzmanību šādiem aspektiem:

- Ja potenciālais risks ir identificēts, kā pretendents to plāno mazināt?
- Kā pretendents vāc datus, lai nodrošinātu piegāžu ķēžu caurskatāmību?
- Ja tiks nodarbināti viesstrādnieki, kā pretendents nodrošinās, ka viņu tiesības netiek pārkāptas un nodarbinātība notiek atbilstoši normatīvajam regulējumam?

²¹ Plašāku informāciju par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un izņēmumiem no šī noteikuma skatīt [Ministru kabineta 25.04.2017. noteikumus Nr. 225 "Noteikumi par ārzemniekam nepieciešamo finanšu līdzekļu apmēru un finanšu līdzekļu esības konstatēšanu"](#).

Kandidātu un pretendentu izslēgšana

Konstatējot būtiskus darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības riskus, pasūtītājs, iepriekš to norādot paziņojumā par līgumu vai iepirkumu procedūras dokumentos, atbilstoši PIL 42. panta otrās daļas 8. un 9. punktam var lemt par piegādātāja izslēgšanu no turpmākas dalības iepirkuma procesā, ja ar jebkādiem atbilstošiem līdzekļiem var pierādīt, ka kandidāts vai pretendents:

- ir pārkāpis Latvijas vai Eiropas Savienības normatīvos aktus vides, sociālo vai darba tiesību jomā, darba koplīgumu, ģenerālvienošanos vai prasības, kas noteiktas šā likuma 3. pielikumā minētajās starptautiskajās konvencijās, vai,
- kandidāts vai pretendents savā profesionālajā darbībā ir pieļāvis tādus būtiskus pārkāpumus, kuru dēļ ir pamatoti apšaubāma tā godprātība atbilstoši izpildīt iepirkuma līgumu vai vispārīgo vienošanos.

Atbilstoši PIL 42. panta astotajai daļai pasūtītājs var izslēgt kandidātu vai pretendentu minētajos gadījumos, ja tā rīcībā ir tāda pietiekama un objektīva informācija, ar kuru ir pierādāms, ka pastāv attiecīgais izslēgšanas iemesls. Izslēgšanas iemeslu pārkāpumu veids nav izsmeļošs, līdz ar to pārkāpums var nebūt saistīts tieši ar iepirkuma priekšmeta jomu, un tieši pasūtītājam ir jāveic izvērtējums, vai konkrētajā gadījumā izslēgšanas iemesls būtu attiecināms. Latvijā reģistrētu kandidātu vai pretendentu var izslēgt minēto iemeslu dēļ, ja pasūtītāja rīcībā ir kompetentās iestādes lēmums, ar kuru konstatēts attiecīgais pārkāpums. Piemēram, ievērojot konkrēto izslēgšanas iemeslu mērķi, kompetentās iestādes PIL 42. panta otrās daļas 8. punkta gadījumā var būt Valsts darba inspekcija, Valsts vides dienests, bet kompetentās iestādes PIL 42. panta otrās daļas 9. punkta gadījumā var būt kompetenta sertificēšanas institūcija vai cita institūcija/iestāde, kura būtu tiesīga izskatīt un konstatēt pārkāpumu, par to pieņemot attiecīgu lēmumu.

Turklāt izslēgt kandidātu vai pretendentu var arī tad, ja lēmums ir pārsūdzēts tiesā, jo minētajam lēmumam nav jābūt kļuvušam neapstrīdamam un nepārsūdzamam. Vienlaikus, ja pasūtītājam, izvērtējot tā rīcībā esošo informāciju, ir pamatotas šaubas par pierādījumu pietiekamību vai arī konkrētās personas pieļautie pārkāpumi ir maznozīmīgi, pasūtītājs neizslēdz kandidātu vai pretendentu no turpmākās dalības iepirkuma procedūrā. Tāpat svarīgi uzsvērt, ka no PIL 42. panta noteikumiem neizriet pasūtītāja pienākums meklēt vai pieprasīt konkrētu informāciju, pasūtītājs izslēgšanas iemeslu esamību vērtē tikai, ja tā rīcībā ir minētā informācija!²²

Vienlaikus atbilstoši PIL 43. panta regulējumam pasūtītājs, ja arī konstatētu, ka kandidāts vai pretendents būtu izslēdzams no dalības iepirkuma procedūrā, pamatojoties uz PIL 42. panta otrās daļas 8. vai 9. punktu, dod iespēju kandidātam vai pretendentam iespēju nodrošināt uzticamības atjaunošanu.

Informācija:

- [Labour Exploitation and Public Procurement. Guide for risk management in national supply chains](#)

²² [Iepirkumu uzraudzības biroja Kandidātu un pretendentu izslēgšanas noteikumi, redakcija 02.12.2024.](#)

5. Pasākumi līguma izpildes laikā

Ar piedāvājumu izvērtēšanu un iepirkuma līguma noslēgšanu nebeidzas pasūtītāja iesaiste iepirkuma procesā un publiskā iepirkuma līguma izpilde ir jākontrolē visā tā izpildes laikā. Publisku iepirkuma līgumu izpildē ierasti bez pasūtītāja un izpildītāja iesaistās arī apakšuzņēmēji, tos īsteno ilgā laika posmā un tiem vajadzīgi ievērojami resursi. Visā izpildes laikā var rasties neplānotas situācijas, neparedzēti apstākļi, kas var kavēt izpildi. Šā iemesla dēļ ir būtiski, lai pasūtītājs ieguldītu laiku un resursus savu līgumu pienācīgai vadībai un uzraudzībai. Būtiskākais, ko atcerēties, ir kontroles mehānismus paredzēt jau līguma projektā, tāpēc svarīgi veikt kvalitatīvu tirgus izpēti un noteikt veiksmīgākos, konkrētā iepirkumu priekšmeta realizēšanai, nepieciešamos kontroles mehānismus.²³

Jau līgumā un tehniskajā specifikācijā pasūtītājam ir jāiekļauj un jādara izpildītājam zināmas prasības darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai. Cita starpā pasūtītājam nebūtu jāuztver līguma izpildītājs vai apakšuzņēmēji kā potenciālie pārkāpēji, kamdēļ būtu svarīgi uzturēt regulāru sadarbību ar izpildītāju.

Primāri pasūtītājs savu resursu un iespēju ietvaros var koncentrēties uz veiksmīgu starpinstitutionu sadarbību un savlaicīgu informācijas apmaiņu ar kontrolējošām un uzraugošām iestādēm. Proti, pasūtītājs, konstatējot iespējamu likumpārkāpumu no izpildītāja vai apakšuzņēmēja, šo informāciju nekavējoties nodod kompetentajām iestādēm, piemēram, Valsts darba inspekcijai vai Valsts policijai, kas veic tālāku apstākļu pārbaudi un izmeklēšanu.

Vienlaikus līgumslēdzēju veiktās uzraudzības mērķis var būt plašāks, piemēram, sociāli atbildīgs iepirkums vai ēnu ekonomikas apkarošana, kas ietvertu ne tikai pasākumus darbaspēka ekspluatācijas novēršanai, bet arī pasākumus pret korupciju un ēnu ekonomiku. Lai pasūtītājs varētu veikt efektīvu līguma uzraudzību, tam ir jāpiešķir pietiekami daudz darbinieki un laika resursi. Šī iemesla dēļ ir svarīgi, lai pašvaldības un valsts iestāžu dalībnieki apņemtos īstenot ilgtspējīgu un atbildīgu iepirkumu stratēģiskā līmenī, proti, to būtu jāapņemas visām valsts pārvaldes iestādēm, tādā veidā pakāpeniski veicinot korporatīvo atbildību.

Izpildītājs var pieprasīt veikt **riska izvērtējumu**, piemēram, kādā konkrētā laika posmā no līguma izpildes sākšanas brīža. Risku izvērtējumu jautājumu piemērs ir iekļauts 4. attēlā. To var mainīt un pielāgot atbilstoši konkrētajam iepirkumam. Sadaļas beigās ir iekļautas saites arī uz citiem risku izvērtējuma piemēriem.

Risku izvērtējumu var lūgt veikt pašam izpildītājam, pēc tam vērtējot sniegtās atbildes. Risku izvērtējumu var veikt arī pasūtītājs vai ārējais eksperts, bet tad jau sākotnēji līguma ietvaros ir jāparedz gan finansējums, gan iespēja piekļūt darbiniekiem un telpām. Svarīgi ir iēplānot, kāda būs risku novērtējuma nozīme līguma izpildē, piemēram, kāda rīcība sekos, ja riska novērtējums uzrādīs augstus riskus kādā jomā. Primāri pasūtītājam kopīgi ar izpildītāju būtu jāvienojas par nepieciešamo

²³ [Iepirkumu uzraudzības biroja Iepirkuma celvedis. Līguma, vispārīgās vienošanās noslēgšana un izpilde](#)

rīcību un aktivitātēm, lai identificētos riskus novērstu. Var paredzēt laika periodu, kurā trūkumus ir jānovērš. Vienlaikus ir jāparedz arī sankcijas, ja identificētie riski netiks novērsti.

4. attēls. Risku izvērtējuma jautājumi

- Darbaspēka struktūra, piemēram, pašnodarbinātie, nosūtītie darbinieki, viesstrādnieki no trešajām valstīm. Kādus darbus visbiežāk veic šie nodarbinātie?
- Ja uzņēmums izmanto darbā iekārtošanas aģentūras, kā notiek šo aģentūru izvēle un kā tiek nodrošināts, ka tās atbilst darba standartiem?
- Kā tiek organizēta viesstrādnieku nodarbināšana no pirmā kontakta līdz darba uzsākšanai galamērķa valstī?
- Vai uzņēmumam ir politikas vai stratēģijas, kuru mērķis ir novērst darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību piegādes ķēdē?
- Kā tiek nodrošināts transports strādājošajiem, kuri ierodas no citas valsts, un kas par to maksā?
- Vai uzņēmums ir apņēmis nodrošināt, ka nosūtītajiem vai pagaidu strādājošajiem nav jāmaksā nekāda darbā iekārtošanas maksa? Ja jā, kādā veidā?
- Vai visi strādājošie pirms darba uzsākšanas ir informēti par galamērķa valsts vispārējiem nodarbinātības noteikumiem? Vai to dara valodā, ko viņi var saprast, vai viņiem ir iespēja vajadzības gadījumā izmantot tulkus? Kā pārbauda, ka informācija ir saprasta?
- Vai strādājošie ir informēti par viņu kā darbinieku tiesībām valstī, kurā viņi strādā, viņiem saprotamā valodā? Piemēram, tiesības saņemt atlīdzību saskaņā ar koplīgumu, atlīdzību par virsstundām, tiesības iestāties arodbiedrībā.
- Vai darbinieki ir informēti, kur vērsties pēc palīdzības pārkāpumu gadījumos?
- Vai uzņēmums ir izveidojis anonīmu ziņošanas sistēmu, kurā darbinieki var ziņot par pārkāpumiem?
- Vai strādājošie ir informēti par veselības apdrošināšanu un/vai medicīnas aprūpi Latvijā, un/vai kur vērsties ārkārtas situācijā saistībā ar nelaimes gadījumu vai slimību?

Tāpat ir svarīgi, ka pasūtītājam **pastāvīgi ir pieejams aktuālais saraksts** ar visiem darbu izpildē iesaistītajiem uzņēmējiem, tai skatā pašnodarbinātām personām un aģentūrām, kas nodrošina nosūtāmos darbiniekus.

Pasūtītājs līgumā jau var iekļaut prasību par **auditu**, kas, protams, paaugstinās projekta izmaksas, bet dos pārliecību par atbildību pasūtījuma izpildē. Šādā gadījumā līgumā jau ir jānosaka konkrētas prasības, ka pasūtītājam un noteiktiem pasūtītāja pārstāvjiem ir tiesības piekļūt objektiem un informācijai audita veikšanai. Līgumā ir arī jāparedz, ka auditoram būs pieeja nepieciešamajai informācijai, pretējā gadījumā ierobežojumu dēļ audita veikšana var būt bezjēdzīga.

Vēl pasūtītājs līgumā var noteikt **plānotu un neplānotu pārbaužu veikšanu**, kas cita starpā iekļautu arī pārrunas ar darbiniekiem un apakšuzņēmējiem un citiem iesaistītajiem. Svarīgi organizēt tādas vizītes, kur darbinieks par situāciju var ziņot anonīmi, neļaujot pēc tam darba devējam konkrēto personu identificēt. Vislabāk, ja šādām vizītēm tiek piesaistīts speciālists, kas pārzina darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības jautājumus.

Tāpat pasūtītājs var noteikt, ka izpildītājam ir jāiesniedz ikgadējs **korporatīvās sociālās atbildības pārskats**. Šis var būt izdevīgi gadījumos, kad izpildītājam ir jāatskaitās arī par citām korporatīvas atbildības vai ilgtspējas dimensijām. Tad šīs vairākās prasības var iekļaut vienā ziņojumā. Ziņojuma saturs arī šādā gadījumā būtu jāiekļauj jau tehniskajā specifikācijā vai iepirkuma līgumā.

Visbeidzot līguma izpildes laikā var veikt arī **anonīmas darbinieku aptaujas**. Arī šādā gadījumā ir rūpīgi jāpārdomā, kā tiks sasniegti darbinieki, kā tiks nodrošināta viņu sniegto atbilžu anonimitāte un kāda būs rīcība, ja, pamatojoties uz aptaujas rezultātiem, tiks konstatēti paaugstināti riski.

Apakšuzņēmēju nomaiņa

Apakšuzņēmēju nomaiņas gadījumā jau PIL 62. pantā ir paredzēta prasība par to informēt pasūtītāju, kā arī pasūtītājs noteiktos gadījumos var nepiekrīst, tai skaitā, ja jaunais apakšuzņēmējs neatbilst pasūtītāja izvirzītajām prasībām. Līdz ar ko ir svarīgi jau iepirkuma nolikumā vai līgumā norādīt prasības, kas attiecināmas uz darbaspēka ekspluatācijas novēršanu. Izpildītājam ir jānodrošina, ka arī visi apakšuzņēmēji ievēro pašam izpildītājam izvirzītās prasības.

Par iepirkuma līguma izbeigšanu

Pasūtītājam ir tiesības vienpusēji atkāpties no iepirkuma līguma pirms termiņa PIL 64. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos un līgumā paredzētajā veidā. Tāpēc pasūtītājam, jau izstrādājot līguma projektu, ir jānosaka gadījumi, kad tas var vienpusēji atkāpties no iepirkuma līguma. Šāda rīcības brīvība pasūtītājam izriet no PIL 60. panta otrās daļas 8.punkta.

Kontekstā ar cilvēku tirdzniecības šie var būt gadījumi, kad pasūtītājs varēs vienpusēji atkāpties, piemēram, konstatējot būtiskus darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības riskus, par ko var liecināt gan saņemtā informācija no piegādātāja vai kompetentas institūcijas vai amatpersonas, gan arī jau uzsākts kriminālprocess par darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības gadījumu. Savukārt par ar nodarbinātību saistītu administratīvo pārkāpumu gadījumā būtu jāvērtē pārkāpuma smagums, līgumā neparedzot tūlītēju līguma laušanu.

Tāpat pasūtītājam ir tiesības vienpusēji atkāpties no iepirkuma līguma, ja iepirkuma līguma slēgšanas tiesību piešķiršanas brīdī piegādātājs bija atbilstošs kādam no PIL 42. panta otrajā daļā minētajiem izslēgšanas iemesliem (skatīt 1. punkta e) apakšpunktu, 6., 8. un 9. punktu) un bija izslēdzams no iepirkuma procedūras.

Vienlaikus jāatceras, ka iepirkuma līguma izbeigšana būtu jāizmanto kā galīgais līdzeklis, ja visi citi instrumenti nav strādājuši.

6. Rīcība darbaspēka ekspluatācijas vai cilvēku tirdzniecības gadījumā

Ja notikums ir saistīts ar personas dzīvības un veselības apdraudējumu, ir nepieciešams izsaukt neatliekamo palīdzību (113) un Valsts policiju. Ja ir aizdomas par noziedzīgām darbībām, ir jāvēršas Valsts policijā, zvanot uz 110 vai vērsties jebkurā iecirknī.

Ja nav pārliecība, ka notikums ir saistīts ar darbaspēka ekspluatāciju vai cilvēku tirdzniecību pēc konsultācijas var vērsties:

- biedrība "Patvērums "Drošā māja"", +371 28612120 (24/7), www.patverums-dm.lv, e-pasts: drosa.maja@gmail.com)
- biedrība "Centrs MARTA", +371 67378539, www.marta.lv, e-pasts: centrs@marta.lv.

Par darba tiesisko attiecību pārkāpumiem jāziņo Valsts darba inspekcijā (+371 67021704; e-pasts: vdi@vdi.gov.lv; Kr. Valdemāra iela 38 k-1, Rīga, LV-1010 vai jebkurā reģionālajā inspekcijā - <https://www.vdi.gov.lv/lv/regionalas-inspekcijas>).

KontROLSARAKSTS

Priekšizpēte

- Pasūtītājs veic priekšizpēti un apzina iespējamās darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības riskus
- Priekšizpētes rezultātā pasūtītājs formulē iepirkuma jomas vai aspektus, par kuriem iepirkuma vērtēšanas un līguma izpildes laikā būs jāpievērš lielāka uzmanība

Iepirkuma sagatavošana un konkurss

- Pasūtītājs izvēlas un formulē konkrētas prasības piegādātājiem, piemēram:
 - Tehniskajā specifikācijā iekļauj pasākumus darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai līguma izpildes laikā
 - Prasa apliecinājumus par piegādātāja atbilstību noteiktiem kvalitātes vadības standartiem
 - Nosaka prasības attiecībā uz piegādātāja tehniskajām un profesionālajām spējām, kas nepieciešamas iepirkuma līguma izpildei un saistītas ar darbaspēka ekspluatācijas novēršanu – apakšuzņēmēji un personāla izglītība
 - Iepirkuma procedūras dokumentos ietver kvalitātes kritērijus, kas saistīti ar darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanu saistītiem pasākumiem
 - Nosaka konkrētas līguma izpildes prasības darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanai un paredz sankcijas, ja izpildītājs noteikto pārkāpj

Vērtēšana

- Pasūtītājs vērtē pretendenta sniegto informāciju:
 - Pasūtītājs pārlicinās par iespējami nepamatoti lēta iepirkuma piedāvājumu
 - Pasūtītājs iepazīstas un pārbauda pretendenta norādītos apakšuzņēmējus un viņiem nodoto iepirkuma līguma daļu
 - Pasūtītājs iepazīstas ar būvdarbu veicēja vai pakalpojumu sniedzēja personāla izglītību vai profesionālo kvalifikāciju
 - Pasūtītājs iepazīstas ar pretendenta norādītajām darbā iekārtošanas aģentūrām, ko paredzēts iesaistīt
 - Pasūtītājs pārbauda un vērtē iespējamās pretendenta izslēgšanas iemeslus no turpmākās dalības iepirkuma procedūrā

Līguma izpilde

- Pasūtītājs veiksmīgi īsteno starpinstitūciju sadarbību ar mērķi novērst vai pārtraukt likumpārkāpumu izdarīšanu
- Vienlaikus līguma izpildei var iekļaut šādus darbaspēka ekspluatācijas novēršanas paņēmienus:
 - Pasūtītājs vai izpildītājs veic riska izvērtējumu un izpildītājs novērš konstatētos pārkāpumus
 - Izpildītājs regulāri sniedz aktuālo informāciju par visiem darbu izpildē iesaistītajiem uzņēmējiem, tostarp pašnodarbinātām personām un aģentūrām, kas nodrošina nosūtāmos darbiniekus
 - Pasūtītājs organizē fiziskas pārbaudes vizītes uz vietas uzņēmumā
 - Pasūtītājs organizē auditu
 - Izpildītājs iekļauj darbaspēka ekspluatācijas un cilvēku tirdzniecības novēršanas pasākumus korporatīvās sociālās atbildības pārskatos
 - Izpildītājs vai pasūtītājs organizē anonīmu darbinieku aptauju

Sankcijas

- Pasūtītājs līguma nosacījumos skaidri definē, kādos gadījumos ir jāpārtrauc sadarbība ar izpildītāju vai apakšuzņēmēju

Literatūra

- Artamonova A. 14.05.2024. Darbaspēka ekspluatācija starptautiskajās piegādes ķēdēs. Jurista Vārds. Nr. 20 (1338) // <https://juristavards.lv/doc/285268-darbaspeka-ekspluatacija-starptautiskajas-piegades-kes/>
- Baltijas Jūras valstu padome (2015). Vadlīnijas pašvaldībām "Stiprinot pašvaldību darbību pret cilvēku tirdzniecību" // http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/lv_web.pdf
- Council of Europe (2020). COMPENDIUM of good practices in addressing trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation // <https://rm.coe.int/mpendium-of-good-practices-in-addressing-trafficking-in-human-beings-f/16809f9bef>
- Darba likums // <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- Darba aizsardzības likums // <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>
- Eiropas Padomes Konvencija par cīņu pret cilvēku tirdzniecību // <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-likumi/id/1597>
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1760 (2024. gada 13. jūnijs) par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju un ar ko groza Direktīvu (ES) 2019/1937 un Regulu (ES) 2023/2859, ar 2025. gada 14. aprīļa grozījumiem // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A02024L1760-20250417>
- Eiropas Revīzijas palāta. Īpašais ziņojums 28/2023. Publiskais iepirkums Eiropas Savienībā // https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2023-28/SR-2023-28_LV.pdf.
- GRETA (2020). GUIDANCE NOTE on preventing and combatting trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation // <https://rm.coe.int/guidance-note-on-preventing-and-combating-trafficking-in-human-beings-/1680a1060c>
- HEUNI (2020). Piegādes ķēdes atbildīga pārvaldība // http://www.cilvektirdznieciba.lv/uploads/files/flow_piegades-keses-atbildiga-parvaldiba.pdf
- HEUNI (2021). Labour Exploitation and Public Procurement. Guide for risk management in national supply chains // <https://heuni.fi/-/procurement-guide>
- ICAT (2021). Preventing trafficking in persons: the role of public procurement // https://icat.un.org/sites/g/files/tmzbdl461/files/publications/icat_issue_brief_10_on_public_procurement_0.pdf
- ILO (2009). Details of indicators for labour exploitation // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf
- ILO (2015). Guiding Principles to Combat Forced Labour // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_099625.pdf
- ILO (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
- Krimināllikums // <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>
- OECD (2018). Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct // <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>
- OSCE (2023). The role of public procurement in preventing trafficking for labour exploitation in supply chains and advancing human rights // https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/536527_0.pdf
- Patvērums "Drošā māja" (2022). Cilvēktirdzniecība nodarbinātības un darbaspēka pakalpojumu sniegšanas jomā // https://patverums-dm.lv/svs/uploads/files/phm_petijums_2022.docx
- Publisko iepirkumu likums // <https://likumi.lv/ta/id/287760-publisko-iepirkumu-likums>
- Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likums // <https://likumi.lv/ta/id/288730-sabiedrisko-pakalpojumu-sniedzēju-iepirkumu-likums>

Valsts kontrole. Revīzijas ziņojums 08.11.2024. Problēmas un iespējas publisko iepirkumu attīstībai // <https://lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29779-41W-xQrkMfk5f9mcdGNYHfubMRhVAHn.pdf>

Walk Free. The Global Slavery Index 2023 // <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>