

ZIŅOJUMS

2024

# IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS REĢIONOS:

# PRIVĀTAIS UN PUBLISKAIS SEKTORS



**Delna**  
SABIEDRĪBA PAR ATKLĀTĪBU  
TRANSPARENCY INTERNATIONAL  
LATVIJAS NODAĻA

**25**  
GADUS  
CĪNĀ AR  
KORUPCIJU



Kultūras ministrija



Sabiedrības integrācijas  
fonds

**Biedrība “Sabiedrība par atklātību — Delna”** ir starptautiskās pretkorupcijas organizācijas Transparency International Latvijas nodaļa. Delna ir Latvijas vadošā nevalstiskā organizācija pretkorupcijas jomā. Delnas mērķis ir veidot atklātu, taisnīgu un demokrātisku sabiedrību, kas ir brīva no korupcijas politikā, valsts un privātajā sektorā, kā arī personu savstarpējās attiecībās.



**Delna**  
SABIEDRĪBA PAR ATKLĀTĪBU  
TRANSPARENCY INTERNATIONAL  
LATVIJAS NODAĻA

**25**  
GADUS  
CĪNĀ AR  
KORUPCIJU

## **ZIŅOJUMS “IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS REGIONOS: PRIVĀTAIS UN PUBLISKAIS SEKTORS”**

*Autors: biedrība “Sabiedrība par atklātību — Delna”*

Šis publikācijas saturs atspoguļo tikai autora viedokli. Ir izdarīts viss iespējamais, lai pārbaudītu šajā izvērtējumā iekļautās informācijas pareizību. Uzskatām, ka 2024. gada martā visa informācija bija pareiza. Delna nevar uzņemties atbildību par sekām, ko rada šī dokumenta izmantošana citiem mērķiem vai citos nolūkos.

Izpēti finansiāli atbalsta Sabiedrības integrācijas fonds no Kultūras ministrijas piešķirtajiem Latvijas valsts budžeta līdzekļiem. Par saturu atbild biedrība “Sabiedrība par atklātību – Delna”.

Šis pētījums publicēts 2024. gada aprīlī un pieejams [www.delna.lv](http://www.delna.lv) bez maksas.

© 2024 Sabiedrība par atklātību – Delna. Visas tiesības paturētas. Daļēja vai pilnīga reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīta atsauce uz Delnu un, ja šāds daļēji vai pilnīgi reproducēts dokuments netiek pārdots vai iekļauts pārdotos darbos. Ja šādā reprodukcijā tiek pielāgots vai mainīts oriģinālais saturs, jālūdz rakstveida atļauja Delnai.

## SATURS

IEVADS.....	3
METODOLOĢIJA.....	6
1. IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS IEVIEŠANA.....	8
1.1. Sistēmas ieviešanas process.....	8
1.2. Apmācības un zināšanu novērtējums.....	12
1.3. Izpratne par aizsardzības garantijām.....	17
2. IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS DARBĪBA.....	20
2.1. Ziņojuma iesniegšana.....	20
2.2. Pieredze sistēmas darbībā.....	22
3. TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS ILGTSPĒJĪBA UN IEGUVUMI NO TĀS.....	25
3.1. Ieguvumi no trauksmes celšanas sistēmas.....	25
3.2. Priekšnosacījumi efektīvai trauksmes celšanas sistēmai.....	26
3.3. Kopējās izpratnes problemātika.....	28
Secinājumi.....	29
Rekomendācijas.....	31

## IEVADS

Latvijā kopš pirmā Trauksmes celšanas likuma (2019) spēkā stāšanās pagājuši pieci gadi, bet kopš jaunā [Trauksmes celšanas likuma](#) (2022), ar kuru pārņemta Eiropas Savienības (ES) trauksmes cēlēju aizsardzības direktīva, – divi gadi.

Trauksmes celšana ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā atklāt korupciju, krāpšanu, sliktu pārvaldību un dažādas nelikumības, kas apdraud sabiedrības drošību, veselību, labklājību, cilvēktiesības, vidi un daudzus citus dzīves aspektus. Iespējams, ka trauksmes cēlēja ziņojumu nozīmē izpaust informāciju par iespējamām nelikumībām personām vai organizācijām, kas ir kompetentas konkrētās nelikumības skatīt. Praksē ir novērots, ka lielākā daļa ziņotāju vispirms ziņo par pārkāpumiem savās organizācijās, jo organizācijas pašas bieži vien var visefektīvāk novērst pārkāpumus, kas tajās ir konstatēti. Tāpēc ir īpaši svarīgi ieviest iekšējās trauksmes celšanas sistēmas.

Kopumā var izdalīt sešus iemeslus, kāpēc iekšējās trauksmes celšanas sistēmas ieviešana ir ne tikai likumā noteikts pienākums, bet arī ieguvums ikvienai organizācijai:

- Tas ir publisks signāls par apņemšanos ievērot godprātību un sociālo atbildību;
- Iespēja savlaicīgi atklāt un novērst pārkāpumus;
- Finansiālo zaudējumu novēršana vai mazināšana;
- Pastāvīga atbildības un riska pārvaldības uzlabošana;
- Reputācijas stiprināšana;
- Organizatoriskās kultūras un iekšējās darba vides uzlabošana.<sup>1</sup>

Ir būtiski, lai organizācijas (gan privāti uzņēmumi, gan valsts iestādes) ieviestu drošus un efektīvus mehānismus ziņojumu saņemšanai un izskatīšanai un stingru trauksmes cēlēju aizsardzību. Ieviešot ES Trauksmes cēlēju aizsardzības direktīvu, kopš 2021. gada decembra<sup>2</sup> arvien lielāks skaits ES valstu savos tiesību aktos paredz pienākumu organizācijām ieviest iekšējās trauksmes celšanas sistēmas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> De Gramont, J. (2017). *The Business Case for 'Speaking Up': How Internal Reporting Mechanisms Strengthen Private-Sector Organisations*, Transparency International, 4.p.

[https://images.transparencycdn.org/images/2017\\_BusinessCaseSpeakingUp\\_EN.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/2017_BusinessCaseSpeakingUp_EN.pdf)

<sup>2</sup> Terracol, M. (2022). *Policy brief: Internal whistleblowing systems. Best practice principles for public and private organisations*, Transparency International, 3.p.

[https://files.transparencycdn.org/images/2022\\_PolicyBrief\\_InternalWhistleblowingSystems\\_English-1.pdf](https://files.transparencycdn.org/images/2022_PolicyBrief_InternalWhistleblowingSystems_English-1.pdf)

<sup>3</sup> Ibid, 4.p.

Latvijas Trauksmes celšanas likumā ir noteikts, ka privāto tiesību juridiskajām personām, tostarp uzņēmumiem, kam ir vairāk par 50 nodarbinātajiem, kā arī ikvienai publiskā sektora iestādei jāizveido iekšējā trauksmes celšanas sistēma. Likumā ietvertās vadlīnijas rada samērā lielu brīvību uzņēmumiem un iestādēm sistēmas ieviešanā. Lai nodrošinātu sistēmu efektivitāti, sākotnēji Valsts kanceleja izstrādāja labās prakses vadlīnijas iekšējo trauksmes celšanas sistēmu izveidei.<sup>4</sup> 2020. gadā Delna veica priekšizpēti par iekšējo trauksmes celšanas sistēmu ieviešanu, to darbības efektivitāti un atbilstību Valsts kancelejas vadlīnijām, komentējot sistēmās novērotas problēmas un to rašanās cēloņus.<sup>5</sup> 2022. gadā Delna pētīja iekšējās trauksmes celšanas sistēmas pašvaldību kapitālsabiedrībās un starptautiskajos uzņēmumos,<sup>6</sup> savukārt, 2023. gadā publicēja [Trauksmes cēlēja rokasgrāmatu](#).<sup>7</sup>

Lai arī ir darīts daudz, lai likumu iedzīvinātu, publiskajā telpā joprojām reti izskan trauksmes celšanas gadījumi, bet tie, par kuriem lasāms medijos, nereti izceļ tieši negatīvo pieredzi un sistēmas trūkumus. Lai gūtu plašāku priekšstatu par valsts iestāžu un uzņēmumu pieredzi trauksmes celšanas sistēmu ieviešanā un darbībā, Delna no 2023. gada septembra līdz 2024. gada februārim veica izpēti par iekšējām trauksmes celšanas sistēmām iestādēs un privātajos uzņēmumos reģionos un apkopoja reģionu pieredzi šajā ziņojumā. Delna skaidro galvenās atziņas, kas gūtas, analizējot publiski pieejamo informāciju un intervējot trauksmes celšanā un iekšējo trauksmes celšanas sistēmu veidošanā un uzturēšanā iesaistītos darbiniekus. Delna sniedz ieskatu iekšējās trauksmes celšanas sistēmu uzbūvē, skaidro darbinieku izpratni par to, raksturo sistēmu praktisko pielietojumu un labo praksi. Sniedz arī ieteikumus pašvaldībām, uzņēmumiem un atbildīgajām iestādēm, kā iedzīvināt trauksmes celšanas mehānismu un kļiedēt aizspriedumus.

Veicot izpēti, Delna intervijās iesaistīja astoņas pašvaldības – trīs no Kurzemes, divas no Vidzemes, pa vienai no Latgales, Zemgales un Rīgas reģiona. Delna uzrunāja uzņēmumus, kuri darbojas minētajos reģionos un kuros strādā vismaz 50 darbinieku, bet

---

<sup>4</sup> Valsts kanceleja, Vadlīnijas trauksmes celšanas sistēmu izveidei, <https://www.trauksmescelejs.lv/vadlinijas>

<sup>5</sup> Biedrība "Sabiedrība par atklātību – Delna" (2020). *Iekšēji trauksmes celšanas sistēmu ieviešana Latvijā*. Priekšizpētes ziņojums.

<sup>6</sup> Biedrība "Sabiedrība par atklātību – Delna" (2022). *Iekšējā trauksmes celšanas sistēma uzņēmumos*. <https://delna.lv/lv/2022/10/22/petijums-iekseja-trauksmes-celsanas-sistema-uznemumos/>

<sup>7</sup> Biedrība "Sabiedrība par atklātību – Delna" (2023) Rokasgrāmata trauksmes cēljam, <https://delna.lv/wp-content/uploads/2023/11/A4-TC-Rokasgramata-2023.pdf>

tikai trīs no tiem piekrita piedalīties izpētē (intervijai). Tie ir uzņēmumi no Vidzemes reģiona, no Zemgales reģiona un no Latgales reģiona.

## METODOLOĢIJA

Trauksmes celšanas tēmas specifika un Delnas līdzšinējā pieredze iekšējo trauksmes celšanas sistēmu izpētē atklāj, ka prakse trauksmes celšanas gadījumu risināšanā starp organizācijām bieži atšķiras. Delnas veiktā izpēte un starptautiskās prakses, godprātības un labas pārvaldības principu pārzināšana ļauj izcelt Latvijas labāko praksi un problemātiskos aspektus, kuru uzlabošanai ir jāpievēršas. Lai noskaidrotu situāciju reģionos, par pamatu ir ņemta Delnas 2022. gada izpētes metodoloģija, pielāgojot to valsts iestāžu specifikai. Izpēte tika veikta no 2023. gada septembra līdz 2024. gada februārim.

Izpētes process ietver daļēji strukturētas intervijas ar vienu vai vairākiem privātā uzņēmuma un pašvaldības pārstāvjiem, kas atbildīgi par iekšējās trauksmes celšanas sistēmas ieviešanu un pārraudzību. Interviju mērķis – iepazīt reģionu pieredzi un izcelt labo praksi iekšējo trauksmes celšanas sistēmu izveidošanā un uzturēšanā, kā arī apkopot informāciju par problemātiku to darbībā. Šajā ziņojumā Delna nepublico personu vārdus, kā arī ar tiem saistītas pašvaldības un uzņēmumus.

Katru interviju veido vairākas daļas, iekļaujot jautājumus par trauksmes celšanas sistēmas ieviešanas un iesniegumu izskatīšanas procesu, darbinieku izglītošanu, informēšanu par sistēmas darbību un izmantošanu, kā arī trauksmes cēlēja aizsardzības garantijām. Pēdējā sadaļā pašvaldības un uzņēmumi dalījās savā pieredzē, diskutējot par gūtajām atziņām, ieguvumiem, kā arī turpmāk nepieciešamajiem sistēmas uzlabojumiem. Jautājumi un tēmas, kas ir aptvertas intervijās ar pašvaldību un privāto uzņēmumu pārstāvjiem, ir daļa no Transparency International<sup>8</sup> un Delnas identificētajiem efektīvas trauksmes celšanas sistēmas elementiem. Šie elementi ir:

- Iestādes vai uzņēmuma vadība ir atbildīga par efektīvu sistēmas ieviešanu, nosakot arī kopējo attieksmi un nostāju ar trauksmes celšanu saistītajos jautājumos.
- Vadības uzdevums ir būt atbalstošiem, izprast trauksmes celšanu un izcelt argumentus, kāpēc trauksmes celšana ir nozīmīga.
- Par trauksmes celšanas iekšējās sistēmas pārraudzību, iesniegumu saņemšanu un reģistrāciju sistēmā, kā arī iesniegumu izskatīšanu primāri atbildīgajai personai ir

---

<sup>8</sup> Terracol, *Policy brief: Internal whistleblowing systems*, 12.p.

<https://images.transparencycdn.org/images/2022-Internal-Whistleblowing-Systems-English.pdf>

jābūt neatkarīgai, bez interešu konflikta riskiem un ar atbilstošām zināšanām un kvalifikāciju.

- Informācijai par iekšējās trauksmes celšanas iekšējo sistēmu ir jābūt viegli pieejamai ikvienam potenciālajam trauksmes cēlējam – darbiniekam, praktikantam, brīvprātīgajam. Pozitīvi vērtējams, ja par sistēmas aktivitāti, izmantojumu un plānotajiem uzlabojumiem tiek izstrādāti un publicēti periodiski pārskati.
- Darbiniekam jābūt informētam par trauksmes celšanu kopumā, kā arī noteiktajām trauksmes cēlēja aizsardzības garantijām.
- Trauksmes celšanas kanāliem ir jābūt pielāgotiem darbinieku daudzveidībai, nodrošinot gan elektroniskas, gan mutiskas, gan rakstiskas trauksmes celšanas iespējas.
- Trauksmes cēlēju informācijas uzglabāšanas sistēmai jābūt drošai, ievērojot konfidencialitāti un datu aizsardzības prasības.
- Anonīmu trauksmes celšanas ziņojumu gadījumā ir jānodrošina informācijas pārbaude un reakcija atbilstoši gadījuma specifikai.
- Trauksmes celšanas sistēmas ir regulāri jāpārskata, lai veicinātu to efektivitāti un nodrošinātu funkcionalitāti, kā arī sekotu aktuālajam normatīvajam regulējumam.

Papildus intervijām Delna analizēja arī izpētē iekļauto pašvaldību iekšējos noteikumus, kas nosaka trauksmes celšanas kārtību. Izpētes mērķis – izprast un salīdzināt pašvaldību praksi, saņemot, izskatot trauksmes cēlēju ziņojumus un nodrošinot aizsardzības garantijas trauksmes cēlējiem.



# 1. IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS IEVIEŠANA

## 1.1. Sistēmas ieviešanas process

### **Pašvaldības**

Visas pašvaldības, kuras iesaistījās intervijās, apliecināja, ka ir informētas par valsts noteiktajām prasībām trauksmes celšanas sistēmas ieviešanā. Sešās pašvaldībās trauksmes celšanas sistēma ir ieviesta uzreiz pēc pirmā likuma stāšanās spēkā 2019. gadā. Vienā pašvaldībā trauksmes celšanas sistēmas ieviešana notika tikai 2021. gadā, taču kopš 2019. gada tā veica informatīvus pasākumus par trauksmes celšanu. Vēl viena pašvaldība ieviesa sistēmu 2023. gadā.

Pašvaldības izceļ vairākus šķēršļus, ar ko nācies saskārties trauksmes celšanas ieviešanas procesā, no kuriem nozīmīgākais ir administratīvi teritoriālā reforma. Reformas rezultātā pašvaldībās ir veiktas dažādas pārmaiņas un trauksmes celšanas sistēmas ieviešana tika atstāta otrajā plānā, līdz ar to faktiski par tās darbības sākumu var uzskatīt 2021. vai 2022. gadu. Nozīmīgs iemesls, kas traucējis sistēmas iedzīvināšanu, bija arī Covid-19 pandēmija, kas ne tikai prioritizēja citus problēmjautājumus, bet arī mazināja saskarsmes iespējas, attiecīgi arī pasākumi kolektīva iekšējās kultūras veidošanai un darbinieku izglītošana tika atlikti uz vēlāku laiku.

Pēc pēdējām likuma izmaiņām 2022. gadā trauksmes celšanas noteikumus atjaunoja piecās pašvaldībās. Tās pašvaldības, kuras neatjaunoja, argumentēja, ka nacionāla līmeņa regulējums jebkurā gadījumā ir spēkā un jaunās aizsardzības garantijas attiecīgi ir piemērojamas un norādīja uz atvērtību noteikumus pārskatīt nākotnē. Sistēmas pārskatīšana notika tikai tajos gadījumos, kad, saņemot trauksmes celšanas ziņojumus, praksē parādījās sistemātiskas problēmas vai nepilnības, kas bija jānovērš. Izpēte atklāj, ka joprojām sistēmas ieviešana un tās darbības nodrošināšana daļā pašvaldību nav notikusi pilnīgi un pastāv kavēkļi to veiksmīgai darbībai.

Ieviešot sistēmas, pašvaldībās galvenokārt izmantoja pašu iekšējos resursus un kompetento organizāciju sagatavotos palīgmateriālus (rokasgrāmatas, semināri). Pašvaldība no Rīgas reģiona minēja, ka izmantoja Valsts kancelejas (VK) vadlīnijas un pēc tam no VK saņēma apstiprinājumu, ka sistēma ir veiksmīgi izveidota. Latgales reģiona pašvaldība pēc sistēmas izveides sadarbojās ar domnīcu PROVIDUS, pārskatot labās

pārvaldības principus, izveidojot Ētikas kodeksu un arī divas ētikas komisijas – atsevišķi deputātiem un darbiniekiem. Ētikas komisijas veidota arī kā atbalsts trauksmes celšanas sistēmai. Pašvaldības atzīst, ka izmantoja VK un Delnas sagatavotos materiālus, kā arī lūdza telefoniskas konsultācijas par tehniskiem un likuma interpretācijas jautājumiem.

Teju visās (7 no 8) pašvaldībās pastāv neskaidrības vai trūkst izpratnes par pašvaldību divējādājo lomu trauksmes celšanas sistēmas izveidē un nodrošināšanā. Pirmkārt, pašvaldībā jāuztur iekšējā trauksmes celšanas sistēma, kur tās nodarbinātie, tostarp arī pašvaldības kapitālsabiedrību, izglītības un citu tās pārraudzībā esošo iestāžu nodarbinātie, var celt trauksmi par novērotajiem pārkāpumiem savā darba vietā. Otrkārt, pašvaldība ir kompetentā iestāde likuma izpratnē, kurā ar tās kompetences jomām saistītajos jautājumos var vērsties trauksmes cēlēji. Piemērs šādai situācijai, kur pašvaldība varētu būt kompetentā iestāde un izmeklēt trauksmes cēlēja ziņojumu, – pašvaldības kapitālsabiedrības vai skolas sadarbības partnera darbinieks sadarbības laikā novēro pārkāpumu un par to ziņo. Tāpat arī, ja iedzīvotājs, pildot savus darba pienākumus, novēro pārkāpumu pašvaldības darbā vai darbinieka rīcībā.

Nevienā pašvaldībā šīs divas funkcijas netiek izdalītas atsevišķās sistēmās, turklāt intervijās, ņemot vērā atbildes, neradās pārlicība, ka kontaktpersonām pastāv izpratne par šo divējādo pašvaldību dabu. Intervējamie izpratnes trūkumu skaidro ar faktu, ka nav bijusi vai ir ierobežota pieredze darbā ar trauksmes celšanu. Vienas pašvaldības gadījumā to kavēja arī pretestība no sistēmas ieviešanas procesā iesaistītajām pusēm.

Kontaktpersonu skaits, kuras atbildīgas par trauksmes celšanas iesniegumu izskatīšanu, svārstās no vienas (4 pašvaldībās) līdz divām (4 pašvaldībās) personām. Daži intervētie darbinieki minēja, ka vienas atbildīgās kontaktpersonas nozīmēšana nav labā prakse, īpaši lielāka izmēra novados, kur ir vairāk pašvaldības iestāžu un lielāks nodarbināto skaits. Gadījumā, kad jāpieņem lēmums par trauksmes celšanas ziņojuma atzīšanu vai arī anonīma ziņojuma tālāku izskatīšanu, ir jābūt iespējai diskutēt par neskaidrībām.

Kontaktpersonas pārstāv dažādas nodaļas un amatus, kā piemēri minēti – audita nodaļas vadība, personāla nodaļa, administratīvās nodaļas vadība, sabiedrības iesaistes un mārketinga daļas vadība, juridiskā nodaļa, pašvaldības priekšsēdētāja birojs. Divās pašvaldībās trauksmes celšanas kontaktpersonas pienākumus pilda izpilddirektors, kas nav uzskatāms par labo praksi, jo var veicināt darbinieku atturību ziņot, baidoties, ka

persona ir pietuvināta pašvaldības vadībai, nodaļu vadītājiem, un pastāv lielāks risks, ka ziņotājam varētu tikt radītas nelabvēlīgas sekas.

Vienas pašvaldības gadījumā darbinieku attieksme pret trauksmes celšanu, saistot to ar bailēm un potenciālām represijām, noteica, ka par atbildīgo tika nozīmēta audita nodaļa. Tādā veidā norādot, ka ar trauksmes celšanu saistītā informācija atrodas nodalītā sistēmā un procesā nav iesaistītas personas no pašvaldības vadības vai personāla nodaļas, kas varētu radīt informācijas noplūdi.

Jāpiebilst, ka sistēmas tehniska ieviešana, atbildīgās kontaktpersonas nozīmēšana un noteikumu izstrāde vien nenozīmē praktisku un efektīvu sistēmas darbību. Latgales reģiona pašvaldības pārstāvis intervijā norādīja, ka sistēma sākotnēji tika izveidota tikai formālās nepieciešamības dēļ, par ko liek domāt arī citu pašvaldības pārstāvju komentāri saistībā ar darbinieku un trauksmes celšanas kontaktpersonu vājo izpratni par sistēmas darbību. Lai arī daļa pašvaldību mērķtiecīgi sper soļus izpratnes veicināšanai, daļā gadījumu valda uzskats, ka jau pastāvošais lielais skaits normatīvo aktu, kas pašvaldību darbiniekiem jāievēro, nav samērīgs. Rezultātā trauksmes celšanas noteikumi kļūst par vēl vienu dokumentu, kas jāparaksta, stājoties darba tiesiskajās attiecībās.

Atsevišķos gadījumos bija vērojama arī praktiska pretestība sistēmas ieviešanā. Piemēram, pašvaldībā no Latgales reģiona darbiniekiem bija noraidoša attieksme, tostarp IT nodaļa nevēlējās veidot atsevišķu e-pastu un ieviest sistēmu, jo nebija ticības tam, ka sistēma tiks izmantota. Tā rezultātā ieviešanas process ieilga.

## **Privātie uzņēmumi**

Saziņa ar reģionālajiem uzņēmumiem (kas nav pašvaldības vai valsts kapitālsabiedrības) izrādījās sarežģītāka, nekā komunikācija ar starptautiskajiem uzņēmumiem un pašvaldību kapitālsabiedrībām [2022. gadā veiktajā pētījumā](#).

Šajā izpētē saziņa ar uzņēmumiem tika uzsākta jau 2023. gada augustā, taču atsauce bija zema. Kopumā Delna uzrunāja vismaz 15 uzņēmumus no dažādiem Latvijas reģioniem. Vienīgi uzņēmums no Vidzemes reģiona uzreiz piekrita intervijai. Lielākajā daļā gadījumu, kad Delnas pārstāvis centās sazināties ar uzņēmumiem, uz telefona zvaniem un e-pastiem nesaņēma atbildes vai arī saņēma atteikumu. Divos gadījumos uzņēmumi sākotnēji izrādīja interesi un vēlmi iesaistīties izpētē, bet vēlāk komunikāciju

ar Delnu pārtrauca. Četros gadījumos uzņēmuma pārstāvis atteicās pārrunāt ar kolēģiem iespēju piedalīties intervijā, skaidrojot, ka uzņēmums aptaujās un intervijās neiesaistās, vai arī skaidrojumu nesniedza. Divos gadījumos uz jautājumu, vai uzņēmumā ir izveidota iekšējā trauksmes celšanas sistēma, atbilde bija, ka to nav iespējams komentēt. Vēl vienā gadījumā pēc jautājuma par iespēju piedalīties Delnas intervijā, saruna uzreiz tika pārtraukta. Uz zvaniem un e-pastiem neatbildēja pieci uzņēmumi. Jāpiebilst, ka visos uzrunātajos uzņēmumos strādā vairāk nekā 50 darbinieku, dažos pat vairāki simti, turklāt tie ir vieni no lielākajiem un pelnošākajiem uzņēmumiem novados. Viens uzņēmums, kas izrādīja atsaucību sarunai, tomēr norādīja, ka uzņēmumā sistēma nav ieviesta.

Situācija kopumā liecina par ievērojamu problemātiku. Vienas intervētās pašvaldības pārstāvis, vērsa uzmanību uz to, ka uzņēmumiem, īpaši lielākajiem, uz kā balstās arī reģiona ekonomika un kur strādā ievērojams skaits iedzīvotāju, ir būtiska ietekme uz kopējo darba kultūru, izpratni un toleranci pret korupciju, negodprātību un atklātības trūkumu. Lai arī uzņēmumam ir tiesības nepiedalīties intervijās un neizpaust informāciju, vienlaikus tas ir uzskatāms par uzņēmuma pienākumu pret sabiedrību un valsti. Savukārt iekšējās trauksmes celšanas sistēmas ieviešana uzņēmumam ir likumā noteikts pienākums, kas jāpilda. Jānorāda, ka šī brīža likuma redakcijā nav noteiktas sankcijas par trauksmes celšanas sistēmas neieviešanu, tomēr sankciju neesamība neatbrīvo no likumā noteiktā pienākuma.

Uzņēmumos, kas atsaucās aicinājumam uz interviju, pieredze ar iekšējās trauksmes celšanas sistēmu darbību nozīmīgi atšķiras. Divos uzņēmumos trauksmes celšanas sistēma bija ieviesta jau 2019. gadā pāris mēnešus pēc pirmā Trauksmes celšanas likuma pieņemšanas. Noteikumu atjaunošana pēc jaunākajiem grozījumiem notikusi tikai vienā no uzņēmumiem. Savukārt trešajā intervētajā uzņēmumā trauksmes celšanas sistēma nav saistīta ar likumu, tā ir ietverta uzņēmuma kultūrā, nesaucot to specifiski par trauksmes celšanu; gadījumus, par kuriem būtu jāceļ trauksme, uzņēmums risina caur iedibinātiem mehānismiem – tūlītēji. Uzņēmums par trauksmes celšanu uzskata situācijas, kas saistītas ar darba drošību, tāpat uzņēmuma darbinieku attiecībām un sadarbību ar trešajām pusēm – citiem profesionālajiem partneriem. Piemēram, nav pieļaujams, ka darbinieks pieņem dāvanu vai dodas uz vakariņām ar šādu sadarbības partneri, par to nekonsultējoties ar uzņēmuma vadību. Rezultātā tiek nodrošināta kolektīvā lēmumu pieņemšana, izvērtējot potenciālos riskus uzņēmumam. Šī prakse uzskatāma par līdzīgu starptautisko uzņēmumu praksei, kas apzināta 2022. gadā.

Personas, kas atbildīgas par trauksmes celšanu uzņēmumā, ir juriskonsulti (1 uzņēmumā), kā arī personāla nodaļas pārstāvis (1 uzņēmumā).

## 1.2. Apmācības un zināšanu novērtējums

### **Pašvaldības**

#### *Zināšanas*

Pašvaldību pārstāvjiem intervijās jautāts, vai, viņuprāt, darbiniekiem ir skaidrs, par kādiem jautājumiem iespējams celt trauksmi. Vairākās intervijās norādīja, ka galvenais pārmaiņu motivators ir zināšanu paplašināšana par trauksmes celšanas nozīmi un vērtībām. Gandrīz visas (7/8) pašvaldības atbildēja, ka ir grūti novērtēt izpratnes līmeni, taču drīzāk sliecas domāt, ka izpratnes nav, ko apliecina arī zemo ziņojumu skaits. Vienīgi pašvaldība no Zemgales saredz, ka izpratne par trauksmes celšanu ir, jo vadītāji ar darbiniekiem bieži par to veido sarunu, taču zemo ziņojumu skaits saistāms ar dažādajiem prevencijas mehānismiem, problēmu novēršanu saknē. To, vai šis redzējums ir izskaidrojams minētajā veidā un nav tikai subjektīvs pieņēmums, tomēr nepieciešams pamatot ar datiem un faktiem, veidojot, piemēram, darbinieku aptaujas vai novērtējuma testus apmācībās.

Pašvaldībās, kas uzskata, ka zināšanu līmenis ir zems, uzskati par turpmāko rīcību, lai situāciju uzlabotu, atšķiras. Puse pašvaldību (4/8) pārstāvju uzsver, ka pašvaldība jau plāno vai veic konkrētus pasākumus darbinieku atturēšanai no negodprātīgas rīcības, koruptīvām darbībām, kā arī izpratnes celšanai ar mērķi panākt plašāku izpratni par korupcijas kaitīgajām sekām. Piemērs ir pašvaldības noteikumu izdošana, paredzot sodus, piemēram, par pašvaldības īpašuma izmantošanu privātām vajadzībām, GPS uzstādīšanu darba automašīnām un citas prakses. Vienā intervijā pašvaldības pārstāvis stāstīja par gadījumu, kad trauksmes celšana palīdzēja novērst prettiesisku, negodprātīgu rīcību (gadījumu sīkāk nekommentēja, tikai minēja, ka tas ir saistīts ar darba resursu izmantošanu privātām vajadzībām). Savukārt divu citu pašvaldību pārstāvju attieksme pret trauksmes celšanu bija drīzāk atturīga, to raksturoja nevēlēšanās strādāt pie pārmaiņām, bet drīzāk gaidīšana, ka augstāk stāvoša amatpersona vai valsts līmeņa iestāde norādīs, kas jādara. Lai arī šāda rīcība ir saprotama un līderība būtu jāuzņemas

pašvaldības vadībai, nodaļu vadītājiem, tomēr citu pašvaldību pieredze rāda, ka arī par trauksmes celšanu atbildīgā persona var kļūt par pārmaiņu veicinātāju, pievērst amatpersonu uzmanību konkrētajai tēmai un izglītot darbiniekus. Visu pašvaldību pārstāvji norādīja, ka tikai pašvaldības vadības un katra departamenta, nodaļas tiešo vadītāju izpratnes veidošana veidos ilgtspējīgu pieeju trauksmes celšanas sistēmas ieviešanai.

Visās pašvaldībās trauksmes celšanas kontaktpersonas var skaidrot ar trauksmes celšanu saistītus jautājumus nodarbinātajiem, taču darbinieku interese par tēmu ir zema. Vienā intervijā izskanēja fakts, ka trauksmes celšanas kontaktpersonas spēja atbildēt uz konkrētiem jautājumiem var būt ierobežota, un ir jāmeklē iespēja vērsties pie citas konkrētajā tēmā kompetentās personas. Delnas ieskatā tas rada bažas, vai darbinieks, kam ir pamats celt trauksmi, būs gatavs interesēties par saistītām tēmām pie trešās puses, palielinot iespēju, ka viņu būs iespējams identificēt kā trauksmes cēlēju.

Par nepietiekamu izpratni un nenopietnu attieksmi pret trauksmes celšanu liecina arī gadījumi Kurzemes reģiona un Vidzemes reģiona pašvaldībā – par trauksmes celšanas iesniegumiem paredzēto pastkastīti darbinieki drīzāk pasmejas, jo tā ir izvietota publiski redzamā vietā pašvaldības telpās.

Kopumā secināms, ka darbinieku zināšanas par trauksmes celšanas sistēmām pašvaldībās ir dažādas, taču tās nav konkrēti mērītas. Vairākās intervijās izskanēja atvērtība veikt darbinieku aptauju, lai izprastu kopējo situāciju. Nemērot zināšanas, ir sarežģīti saprast, vai darbinieki ir atvērti celt trauksmi, varbūt trūkst zināšanu. Uz zināšanu trūkumu norāda arī trauksmes celšanas kontaktpersonas novērojumi, proti, ir identificētas situācijas, par ko būtu iespējams celt trauksmi, bet tas netiek darīts.

Tomēr darbinieku izpratne nav jautājums tikai par trauksmes celšanu, kā norādīja vairākas pašvaldības. Tā ir izpratne un praksē gūtas iemaņas, kas veido iekšējo pašvaldības kultūru. Piemēram, Latgales reģiona pašvaldības pārstāvis skaidroja, ka darbiniekiem nepieciešams primāri izprast ētikas normas, veidot vienotu vērtību sistēmu, mazinot toleranci pret negodprātīgu rīcību, korupciju. Šobrīd izpratne par trauksmes celšanu ir zema, jo pamata vērtības, uzskati par to, kādas darbības ir pieļaujamas un par kādām darbībām būtu jāceļ trauksme, daļā gadījumu nesakrīt ar likumā noteikto. Kā viena no iespējām, lai palielinātu darbinieku izpratni, ir sankciju mehānismu vai sodu ieviešana vai arī gluži pretēji – pozitīvo stimulu radīšana, atalgojot trauksmes cēlētus. Nepastāv nekādi šķēršļi pašvaldībām vai uzņēmumiem spert soli un

savās iekšējās sistēmās paredzēt atlīdzību trauksmes cēlējam, negaidot, kad šāds pienākums būs noteikts likumā.

### *Apmācības un izpratnes celšana*

Visās pašvaldībās trūkst regulāru mācību par trauksmes celšanu gan par to atbildīgajām kontaktpersonām, gan pašvaldības darbiniekiem. Visas pašvaldības kā nodarbināto primāro informācijas avotu par trauksmes celšanu norādīja savu mājaslapu un iekšējo sistēmu, kur atrodas visi ar trauksmes celšanas sistēmu saistītie dokumenti. Jānorāda, ka šāda pieeja var izrādīties neefektīva, jo darbinieku darba specifika atšķiras, ne visi pieraduši ikdienā lasīt normatīvos aktus. Arī valsts līmeņa mācību rīkošana trauksmes celšanas gadījumā nav labākais veids, kā informēt darbiniekus par trauksmes celšanu, jo katras pašvaldības iekšējie noteikumi, specifika atšķiras, kā arī kolektīva iekšējās kultūras veidošana var notikt tikai iekšēju apmācību rezultātā. Savukārt, pašvaldības vadības un par trauksmes celšanu atbildīgo kontaktpersonu izpratnes veicināšanai, labās prakses piemēru apzināšanai nozīmīgas ir tieši ārējās apmācības, ko var nodrošināt gan valsts iestādes, gan nevalstiskā sektora organizācijas, eksperti.

Pēdējos gados apmācības saistībā ar trauksmes celšanu rīkotas tikai vienā no intervētajām pašvaldībām. Daļā pārējo pašvaldību atbildīgās kontaktpersonas ir piedalījušās seminārā vienīgi pēc likuma stāšanās spēkā. Intervētās personas kā noderīgas vairākkārt minēja reizi trīs gados notiekošās apmācības par korupcijas novēršanu, kas paredzētas pašvaldību amatpersonām. Papildus tam par trauksmes celšanu atbildīgās kontaktpersonas sevis izglītošanas nolūkos ir vērsušās pie Valsts kancelejas, Delnas un pašvaldības juridiskās nodaļas.

Kurzemes reģiona pašvaldība atšķiras ar to, ka ir rīkojusi apmācības nodaļu vadītājiem pēc noteikumu izdošanas. Nodaļu vadītāju izpratnes veicināšana un viņu atbildība par savas nodaļas darbinieku informēšanu, apmācīšanu ir veiksmīgākā prakse, jo stiprina iekšējās kultūras veidošanos un izveido skaidru pienākumu sadalījumu. Savukārt, nodaļu vadītāju izglītošanas un atvērtības veicināšanai būtiska ir augstākās pārvaldes attieksme un rīcība, lai uzturētu funkcionējošu trauksmes celšanas sistēmu. Turklāt caur šādas sistēmas izveidi tiek stiprināta arī savstarpējā komunikācija un uzticēšanās, kā rezultātā daļā gadījumu iespējams novērst negodprātīgu rīcību un līdz ar to arī trauksmes celšanas gadījumus. Jāpiebilst, ka arī Zemgales reģiona pašvaldība

uzskata, ka nodaļu vadītājiem ir liela loma darbinieku izglītošanas procesā, taču par to, vai un kā nodaļu vadītāji tiek apmācīti, sīkāk nekommentēja.

Ārpus apmācībām pašvaldību pieeja darbinieku informēšanā par trauksmes celšanas sistēmu atšķiras. Visās pašvaldībās par trauksmes celšanas noteikumiem un kārtību darbinieki uzzina, stājoties darba tiesiskajās attiecībās. Papildu tam viena no Kurzemes reģiona pašvaldībām informēja, ka darba inspektors reizi gadā sazinās ar darbiniekiem, uzdodot jautājumus un ir iespējams jautāt arī par trauksmes celšanu. Kurzemes, Zemgales un Rīgas reģiona pašvaldībās komunikācija par trauksmes celšanas jautājumiem novirzīta nodaļu vadītājiem, attiecīgi viņi darbiniekiem pēc vajadzības vai pieprasījuma sniedz informāciju. Sīkāku nodaļu vadītāju prakses raksturojumu intervētie pārstāvji nesniedza, jo tas ir katra vadītāja kompetencē.

Labā prakse būtu nodrošināt regulāras apmācības trīs līmeņos – pašvaldības priekšsēdētājam un augstākajai vadībai; pašvaldības nodaļu vadītājiem un trauksmes celšanas kontaktpersonām; pašvaldības darbiniekiem.

Bez trauksmes celšanas apmācībām nevar veidoties arī darbinieku izpratne un atvērtība ziņot, rezultātā sistēma netiek izmantota un pārkāpumus nav iespējams identificēt. Tāpat atvērtību celt trauksmi nevar veicināt, ja darbinieki nav informēti vai netic aizsardzības garantijām. Turklāt, kā uzsvēra visu pašvaldību pārstāvji, bez praktiskiem piemēriem un pozitīvās pieredzes izklāsta darbinieku izpratne un motivācija joprojām būs zema, turpinot pastāvēt aizspriedumiem un neziņai par trauksmes celšanu.

## **Privātie uzņēmumi**

### *Zināšanas*

Uzņēmumu darbinieku zināšanu līmeņa novērtēšanai nav veiktas aptaujas, taču uzņēmumu iekšējās kultūras veidošanas prakses atšķiras, veidojot arī dažādu skatījumu uz trauksmes celšanu. Vienā uzņēmumā darbinieku zināšanu līmenis par pārkāpumu novēršanu, tostarp arī situācijām, kas būtu saistāmas ar trauksmes celšanu, ir vērtējams kā augsts, jo, pieņemot darbinieku darbā, tiek pievērsta uzmanība viņa spējai iekļauties jau esošajā uzņēmuma kultūrā, tādējādi nodrošinot vienotu izpratni par to, kas ir un kas nav pieļaujams. Pārējos divos uzņēmumos pārstāvji atturējušies no komentāriem par darbinieku zināšanām, jo nav pieejami konkrēti rādītāji. Viens uzņēmums norādīja, ka



nepieciešams zināšanas uzlabot, kamēr otrs uzņēmums ir pārliecināts, ka darbinieki, ieraugot pārkāpumu, īpaši, ja tas skar konkrētā darbinieka tiesības vai negatīvi ietekmē darbinieku kādā citā veidā, neklusēs.

Viena uzņēmuma pārstāvis norādīja, ka darbiniekiem nav skaidrs, kāda atšķirība pastāv starp trauksmes celšanu caur konkrēto kanālu un kāda – caur sociālajiem tīkliem vai citām vietnēm. Papildu tam darbinieku atvērtība celt trauksmi ir zema, jo pastāv bailes publiski runāt, saprotot, ka informācija var nonākt līdz vadībai un labuma visdrīzāk nebūs ne pašam darbiniekam, ne citiem. Šeit jāpiemin, ka uzņēmuma vadības, tai skaitā struktūrvienību vadītāju, nostāja un paustais viedoklis ir kritiski svarīgs, lai panāktu, ka trauksmes celšanas sistēmai ir jēga.

#### *Apmācības un izpratnes celšana*

Pozitīvi vērtējams, ka vienā uzņēmumā, kurā izveidota trauksmes celšanas sistēma, darbiniekiem ir pieejama uzņēmuma politika un tur ir izdalīti gadījumi, kas skaidro, kas ir trauksmes celšanas gadījums un kas nav. Ir pieejami arī Valsts kancelejas un Delnas veidotie informatīvo materiāli, jo īpaši trauksmes celšanas kontaktpersonām. Uzņēmums piekopj darbinieku izglītošanu par viņu tiesībām caur informatīviem materiāliem, uzsākot darbu, kā arī izvieto informāciju uz digitālajiem ekrāniem darbiniekiem pieejamās vietās.

Uzņēmumā, kur trauksmes celšanas jautājumi tiek risināti kā daļa no plašākās iekšējās kultūras, jau darbinieku atlases procesā un pārbaudes laikā vēro darbinieka spējas iekļauties kopējā uzņēmuma kultūrā un ievērot darbības pamatprincipus (ikviens pārkāpums, vai tas būtu saistīts ar darba drošību, vai negodprātības un korupcijas riskiem, ir uztverams kā drauds uzņēmuma reputācijai). Attiecīgi uzņēmuma vadība, darbinieku tiešie vadītāji ir iesaistīti izglītošanas, apmācību procesā, reaģējot uzreiz pēc novērota pārkāpuma vai problemātiskas situācijas. Turklāt darbinieka iekļaušanās uzņēmuma kultūrā un apmācības nebeidzas ar konkrētu datumu, bet turpinās visu laiku, kamēr viņš tiek nodarbināts uzņēmumā. Papildus šai neformālajai apmācību, informēšanas daļai ir arī formālā – personāla daļas tikšanās ar tiešajiem vadītājiem, kas notiek reizi trīs nedēļās, vismaz vienu reizi pusgadā ir obligāta tikšanās ar katru darbinieku, lai identificētu ne tikai motivācijas jautājumus, bet arī iekļaušanos kultūrā,

risinātu tehniskas dabas, darba drošības jautājumus, kā arī citas situācijas, kuras var sasaistīt arī ar Trauksmes celšanas likumu.

Pārējos divos uzņēmumos darbinieku ar trauksmes celšanas sistēmu iepazīstina pēc stāšanās darba tiesiskajās attiecībās, pagaidām nav notikušas papildus apmācības, taču vienā gadījumā izrādīta vēlme tādas rīkot.

Uzņēmuma pārstāvis uzsvēra, ka darbinieku atvērtība ir manāma, bet ticība trauksmes celšanai – trūkst. Darbiniekus primāri interesē – kāds labums būs viņam pašam vai citiem darbiniekiem, ja es celšu trauksmi.

### 1.3. Izpratne par aizsardzības garantijām

Aizsardzības garantijas, kas paredzētas likumā, ir pamats, lai veicinātu nodarbināto atvērtību celt trauksmi.

Likumā aizsardzība ir paredzēta ne tikai trauksmes cēlējam un viņa radniekiem, bet arī saistītajām personām, piemēram, kolēģim, kurš atbalstījis trauksmes cēlēju. Darbiniekam tādēļ ir būtiski apzināties aizsardzības garantijas un to nozīmi praksē. Lai arī publiski pieejami dažādi materiāli, kuros skaidrotas aizsardzības garantijas, kā piemēram, [Delnas Trauksmes cēlēja rokasgrāmata](#) (2023), izpratnes veidošana darbiniekos un noticešana šīm garantijām iespējama tikai, darba vidē atklāti runājot par praktisko garantiju izpausmi konkrētās situācijās.

### **Pašvaldības**

Darbinieku informēšana par aizsardzības garantijām notiek tādā pašā kārtībā, kā apmācības. Tā kā apmācības par trauksmes celšanas tēmu gandrīz nevienā pašvaldībā nav rīkotas, ar trauksmes cēlēja aizsardzības garantijām darbinieki iepazīstas patstāvīgi vai arī var vērsties pēc konsultācijas pie atbildīgās kontaktpersonas. Trīs pašvaldības norādīja, ka pastāv iespēja konsultēties ar nodaļu vadītājiem. Visās intervijās tika izcelta darbinieku nevēlēšanās iesaistīties trauksmes celšanā nevis tādēļ, ka par aizsardzības garantijām trūktu zināšanu, bet gan vispārējās neticības normatīvo aktu efektivitātei dēļ. Ar apmācībām vien nepietiek, lai radītu darbiniekos pārliecību, ka trauksmes celšanas gadījumā aizsardzības garantijas strādās un neiestāsies negatīvas sekas ziņošanas dēļ. Lai arī intervijās iesaistītās pašvaldības ir dažāda lieluma un apdzīvotības, intervētās

personas kā problemātisku faktoru norādīja pašvaldības vai valsts nelielo iedzīvotāju skaitu, kā rezultātā ziņu izplatīšanās notiek ātri un ir iespējams saprast, kurš ir trauksmes cēlējs. Ņemot vērā, ka sabiedrībā joprojām trauksmes celšanu saista ar Padomju Savienības okupācijas laika "stučīšanu", darbinieks nevēlas tajā iesaistīties. Turklāt, iemesls var būt arī praktisks. Latgales reģiona pašvaldības pārstāvis norādīja – ja darbinieks saprot, ka ar personu, kuras pārkāpumu viņš ir novērojis, būs jāsatiekas bērnu izlaidumā vai Ziemassvētku pasākumos, pēc treniņa, tirgū vai veikalā, tad vēlme celt trauksmi ievērojami nokritīsies. Kopējā telpa, kurā jādzīvo, turklāt vēlams ar labu reputāciju, rada cilvēcīgu atturību pret trauksmes celšanu. Pašvaldības uzdevums šādā gadījumā ir parādīt, ka pārkāpums nav pieļaujams, trauksmes cēlēja rīcība ir nozīmīga un tiek novērtēta, nevis jāsakaras ar pretestību, neticību vai pat darbinieka vainošanu.

Darbinieku informēšana par atsevišķiem trauksmes celšanas gadījumiem nav standarta procedūra pašvaldībās. Vienlaikus ir skaidrs, ka lielā daļā gadījumu ir viegli saprast, par kādu situāciju un kuru personu celta trauksme, jo darbinieku nomaiņa nenotiek bieži, bet atsevišķos departamentos strādā vien pāris cilvēki. Tas nozīmē, ka darbiniekiem arī bez papildu informēšanas pasākumiem, ir saprotams gan pārkāpums, gan redzama pašvaldības reakcija. No vienas puses tā ir iespēja pašvaldībai parādīt pozitīvos piemērus un caur stratēģisku, izlēmīgu un tiesisku rīcību parādīt, ka trauksmes celšanas mehānisms ir efektīvs un trauksmes cēlējs nepiedzīvos negatīvās sekas. Daloties ar informāciju par trauksmes celšanas gadījumiem pēc izmeklēšanas procesa noslēgšanas un gala ziņojuma izveides, tiek panākts, ka darbinieku izpratne par trauksmes celšanas efektivitāti palielinās. Par šādu piemēru intervijā stāstīja viena no pašvaldībām, minot, ka tieši pēc konkrētā gadījuma trauksmes celšanas ziņojumu skaits pašvaldībā pieaudzis – darbinieki sistēmai ir noticejuši.

Kurzemes reģiona pašvaldības pārstāvis uzsvēra, ka pilnveidot zināšanas par trauksmes celšanu motivē ikgadējā saziņa ar darba inspektoru, kuras laikā var tikt uzdoti jautājumi par dažādām tēmām, tai skaitā trauksmes celšanu, tādējādi atbildība par zināšanu pilnveidi ir paša darbinieka rokās. Darbinieku interesi un izpratni par trauksmes celšanu gan nav iespējams objektīvi nomērīt, jo aptaujas nav veiktas nevienā pašvaldībā.

## **Privātie uzņēmumi**

Informēšana par aizsardzības garantijām notikusi abos uzņēmumos, kuros izveidotas iekšējās trauksmes celšanas sistēmas, tomēr abos gadījumos tie ir bijuši rakstiski materiāli, kārtības, ar ko darbiniekiem nodrošināta iespēja iepazīties. Ticība aizsardzības garantijām, vēl jo vairāk, tādēļ ka informācija par pozitīviem trauksmes celšanas piemēriem izskan reti, ir vērtējama kā zema.

Abos gadījumos norādīts uz problemātiku, kas rodas, ja trauksmes celšanas gadījums saistīts ar uzņēmuma struktūrvienību, kurā nodarbināti vien pāris cilvēki, radot iespējas spekulācijām un aizdomām, kas traucē anonimitātes uzturēšanai un kopējai trauksmes celšanas sistēmas darbībai. Viens uzņēmums vērta uzmanību uz to, ka trauksmes celšanas gadījumā ir jābūt skaidrām un funkcionējošām ziņojumu anonimizācijas un informācijas aizsardzības praksēm, pārliecinoties, lai informācija par situāciju pēc iespējas ilgāk netiek izpausta trešajām pusēm, kas nav iesaistītas ziņojuma izvērtēšanas un faktu pārbaudes procesā.

Trešajā uzņēmumā, kurā trauksmes celšanas sistēma nav ieviesta, bet iekšējā kultūra ir vienots prakšu kopums, informācija par aizsardzības garantijām darbiniekiem nav atsevišķi skaidrota. Tai pat laikā ikdienā tiek motivēta ziņošana par pārkāpumiem un to preventīva novēršana caur uzņēmuma vadības un darbinieku rīcību.

## 2. IEKŠĒJĀS TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS DARBĪBA

Trauksmes celšanas kontaktpersonu komentāri tajās pašvaldībās, kurām nav bijusi pieredze ar trauksmes celšanas iesniegumiem, ir ierobežoti, tādēļ Delna apskata un analizē arī pašvaldību iekšējos noteikumus, kuros ir noteikta trauksmes celšanas kārtība. Šie noteikumi nosaka ziņojuma iesniegšanas un izskatīšanas procesu. Delna analīzi papildina ar intervijās iegūto informāciju no tām pašvaldībām, kurām jau ir pieredze ar trauksmes celšanas ziņojumiem (gan tiem, kas ir atzīti un neatzīti par trauksmes cēlēja ziņojumiem likuma izpratnē, gan – anonīmiem).

### 2.1. Ziņojuma iesniegšana

#### **Pašvaldības**

Pašvaldībās paredzēti vairāki ziņojumu iesniegšanas veidi, taču biežāk tiek lietots e-pasts un pastkastīte.

Ja trauksmes celšanas iesniegums saņemts mutiskā formā, Delnas ieskatā tas arī būtu jāskata kā trauksmes celšanas ziņojums, kam attiecīgi noteikta specifiska procedūra. Attiecībā uz ziņojuma iesniegšanas formātu pašvaldības atsaucas uz likumā minēto [iesniegumu likuma](#) 3.panta trešo daļu. Tā noteic tiesības iesniegt iesniegumu rakstveidā, elektroniskā veidā vai izteikt mutvārdos. Līdz ar to visi šie formāti ir paredzēti pašvaldībās trauksmes cēlēja ziņojumu iesniegšanai.

Trauksmes cēlēja aizsardzības nodrošināšanai tiek īstenotas dažādas prakses. Pirmais solis ir ziņojuma anonimizācija, piešķirot tam kodu vai kādu citu apzīmējumu. Brīdī, kad ziņojumu jāparaksta amatpersonai, kas ir trešā puse, piemēram, tiek aizsegtas vai aizkrāsotas vietas, kur ir redzami personas dati un informācija, kā arī norādīts ziņojuma identifikācijas numurs. Pašvaldību iekšējās trauksmes celšanas kārtībās atšķiras brīdis, kad veic ziņojuma anonimizāciju vai pseidonimizāciju. Atbilstoši likumam tā ir obligāti veicama pēc lēmuma par trauksmes cēlēja ziņojuma atzīšanu. Tomēr praksē pašvaldības mēdz pseidonimizāciju veikt arī uzreiz pēc ziņojuma saņemšanas, kas Delnas ieskatā ir labā prakse, lai ierobežotu iespēju, ka ziņotāju identificējoša informācija var tikt atklāta.

Nākamais solis pēc tam, kad ziņojums ir atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, pašvaldībās, kas jau ir pieredzējušas trauksmes celšanu, ir komisijas izveide ziņojuma izskatīšanai pēc būtības. Trauksmes cēlējs tiek informēts par to, cik ilgā laikā būs iespējams veikt ziņojuma izskatīšanu, faktu pārbaudi. Komisijas sastāvu pašvaldības visbiežāk veido atkarībā no katra gadījuma specifikas, piemēram, piesaistot profesionāļus no saistītajām jomām. Pēc vajadzības iesaistīti tiek arī pašvaldības nodaļu, kā arī ētikas komisijas pārstāvji.

Ziņojumi, kas netiek atzīti par trauksmes cēlēja ziņojumiem, jo tajos norādītā informācija neatbilst likuma kritērijiem, tiek skatīti kā standarta iesniegumi, personas identitāte netiek izpausta un iesniedzējs tiek informēts par izskatīšanas procesu.

Nevienā no pašvaldībām nav bijusi pieredze saistībā ar anonīmiem ziņojumiem, kuros norādītā informācija atbilst trauksmes celšanas kritērijiem. Vidzemes un Rīgas reģiona pašvaldības norādīja, ka pašvaldībā pastāv prakse tos skatīt pēc atsevišķas kārtības. Citās pašvaldībās notiek to reģistrēšana, kam seko ziņojuma izskatīšana standarta iesnieguma kārtībā. Divu pašvaldību pārstāvji uzsvēra, ka būtiski šādā gadījumā veikt informācijas pārbaudi, joprojām neizplatot ziņas, piesaistot tikai personālu, kas nepieciešams izpētes procesa veikšanai. Vidzemes reģiona pašvaldībā tieši pēc šāda iesnieguma nolemts veikt iekšējo auditu, kas sniedzis secinājumus iekšējo procesu uzlabošanai.

Anonīmu ziņojumu pieļaujamības jautājumā pašvaldību prakse atšķiras. Atsevišķas pašvaldības savās iekšējās kārtībās ir skaidri noteikušas, ka anonīmi ziņojumi netiek izskatīti, bet ir arī pašvaldības, kuras ieņem pilnīgi pretēju nostāju, paredzot, ka arī anonīmi ziņojumi var būt trauksmes cēlēju ziņojumi, vienīgi ir jārēķinās, ka praktiski nav iespējams iesniedzējam nodrošināt trauksmes cēlēja aizsardzības garantijas.

Vienlaikus ne visām atbildīgajām kontaktpersonām ir skaidrs, kāds ir viņu uzdevums un kas jāveic personām, kas iesaistītas tālākajā ziņojuma izskatīšanā pēc būtības, piemēram, komisijā. Kurzemes reģiona pašvaldības piemērā neskaidri iezīmējās jautājums par to, kura persona pašvaldībā ir tiesīga pieņemt lēmumu par personas atzīšanu par trauksmes cēlēju. Iekšējās kārtībās atsevišķos gadījumos šādas tiesības ir noteiktas atbildīgajai kontaktpersonai (kā tas secināms arī no likuma), taču ir pašvaldības, kurās lēmumu pieņem izpilddirektors.

Jāņem vērā, ka, saņemot trauksmes celšanas ziņojumu, ir svarīgi, ka par trauksmes celšanu atbildīgā kontaktpersona zina, ar ko konsultēties neskaidrību un jautājumu gadījumā. Uz jautājumu, kā pašvaldības rīkotos, ja rastos jautājumi par normatīvo aktu piemērošanu un interpretāciju, trīs pašvaldības atbildēja, ka situāciju nav pieredzējušas, bet piecas pašvaldības zina, ka vērstos pie atbildīgajām iestādēm vai Delnas pēc konsultācijas.

### **Privātie uzņēmumi**

Tā kā trauksmes celšanas sistēmas ieviestas tikai divos no intervētajiem uzņēmumiem, par ziņojuma iesniegšanas procedūru trešajā nav iespējams runāt. Process, kādam iziet cauri trauksmes cēlējs, ir līdzīgs kā pašvaldībā. Ziņojumu iespējams sūtīt uz speciāli izveidotu e-pastu, kam seko ziņojuma izskatīšana, atzīstot vai neatzīstot to par trauksmes cēlēja ziņojumu. Praktiskas pieredzes tālākai rīcībai uzņēmumos nav, tāpēc process tiek plānots atbilstoši likumam. Aizsardzības garantiju uzturēšana notiek, nodrošinot, ka pieeja e-pastam un informācija ir pieejama tikai atbildīgajām kontaktpersonām, komunikācijā ar citām pusēm (darbiniekiem, uzņēmuma vadību) personas informācija netiek izpausta. Gadījumā, ja iesniegtais ziņojums ir anonīms, veikti tie paši soļi, tikai netiek piemērotas aizsardzības garantijas.

Otra uzņēmuma pieeja ir problemātiskāka, jo ziņojums tiek iesniegts uz vispārējo personāldaļas e-pastu, kuram piekļūst tikai trauksmes celšanas kontaktpersonas. Nenodalot atsevišķu kanālu, Delnas ieskatā tas var palielināt darbinieku atturību un traucēt izpratnes veidošanā par trauksmes celšanu.

## **2.2. Pieredze sistēmas darbībā**

### **Pašvaldības**

Pašvaldību pieredze trauksmes celšanā lielākoties ir neliela, par to liecina izpētē iepazītie gadījumi. Daļā pašvaldību (6/8) ir saņemti iesniegumi, kas noformēti kā trauksmes cēlēja ziņojumi, tomēr tikai divās pašvaldībās ir saņemti tādi ziņojumi (katrā 1), kas atbilst trauksmes celšanas pazīmēm. Tas apstiprina faktu, ka darbinieku un iedzīvotāju izpratne par trauksmes celšanu ir zema, jo saņemti iesniegumi no pašvaldības

iedzīvotājiem, klientiem, kas nav pašvaldības darbinieki un uz kuriem nevar attiecināt iekšējo trauksmes celšanas sistēmu. Citi iesniegumi balstās privātajās interesēs, nevis raugās uz sabiedrības interešu aizstāvību, un nav saistāmi ar likumu.

Ziņojumu skaita mainība vērojama vien pāris pašvaldībās, bet tikai vienā tā ir saistāma ar trauksmes celšanas gadījumu, uz kuru pašvaldība veiksmīgi reaģējusi, īstenojot pārbaudi un atklājot prettiesisku rīcību, kā arī nodrošinot trauksmes cēlēja aizsardzību.

Vienā no intervētajām Kurzemes reģiona pašvaldībām nav saņemts neviens trauksmes cēlēja ziņojums, Zemgales reģiona un Latgales reģiona pašvaldībā bija pa vienam iesniegumam, kas tomēr nav atzīti par trauksmes cēlēja ziņojumiem, Vidzemes reģionā bija divi iesniegumi, bet abi nav atzīti par trauksmes cēlēja ziņojumiem, jo tos iesniegušas trešās puses – iedzīvotāji. Lielākais trauksmes celšanas gadījumu skaits bija Rīgas reģiona pašvaldībā – iesniegti 4 ziņojumi, no kuriem 1 atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu.

Citā Kurzemes reģiona pašvaldībā viens no trauksmes celšanas ziņojumiem bijis deputāta iesniegts. Deputāts arī ir viena no pašvaldībā nodarbinātajām personām, attiecīgi var izmantot iekšējo trauksmes celšanas sistēmu. Ņemot vērā, ka deputāta atlaišana no darba nav iespējama, šīs nelabvēlīgās sekas nav saistošas un tas potenciāli var palielināt atvērtību celt trauksmi. Tieši atlaišana no darba intervijās ir minēta kā viena no bailēs un atturību raisošajiem faktoriem. Tomēr jāpiemin, ka negatīvās sekas ir dažādas un tās var skart arī deputātu. Intervijās izcelts, ka neatkarīgi no fakta, vai ziņojums atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, vai nē, tajā minētie fakti pārbaudīti un ņemti vērā, lai risinātu minētās problēmas, pārkāpumus.

Anonīmu iesniegumu gadījumi nereti ir cieši saistīti ar darbinieku bailēm, nedrošību un neticību aizsardzības garantijām. Tādi iesniegumi pašvaldībās saņemti vairākkārt. Labā prakse būtu pašvaldībās izveidot noteiktu kārtību, kādā skatāmi anonīmie ziņojumi, lai nodrošinātu informācijas drošību.

Viedokļi par darbinieku izpratni dalījās – daļa intervēto pašvaldību pārstāvju uzsvēra, ka trauksmes celšanas gadījumu skaits nav liels, jo darbinieku izpratne par nepieļaujamu rīcību, pārkāpumiem ir plaša un labi strādā preventīvi pasākumi. Citas pašvaldības savukārt norādīja, ka ziņojumu ir maz, jo izpratnes par trauksmes celšanas nozīmi nav ne darbiniekiem, ne atbildīgajai kontaktpersonai.



Pašvaldību pārstāvji bija vienisprātis, ka likuma grozījumi un iekšējās trauksmes celšanas sistēmas uzlabošana ir iespējama tikai tad, kad gūta praktiska pieredze, saņemti pirmie trauksmes celšanas ziņojumi. Savukart, problēmas galvenokārt rodas, kad iekšējā pašvaldības kārtībā nav atrunāti konkrēti jautājumi. Intervijās izskanēja divi apsvērumi, kam turpmāk nozīmīgi pievērst uzmanību nacionālā līmenī.

Vienas pašvaldības pārstāvis norādīja uz diviem jautājumiem, ko svarīgi izcelt likuma grozījumu kontekstā un diskusijās par trauksmes celšanu kopumā. Pirmais saistīts ar jau minētajām paraksta tiesībām. Likumā nav noteikts, kam ir paraksta tiesības trauksmes celšanas ziņojuma apstiprināšanas gadījumā. Tas noved pie informācijas aizsardzības problēmām, jo trauksmes celšanas kontaktpersona bieži vien nav amatpersona, kurai būtu paraksta tiesības un tādēļ tiek iesaistīta trešā puse, kas paraksta lēmumu par ziņojuma virzību. Lai arī personas informācija netiek izpausta, pēc situācijas apraksta var izprast, kurai personai varētu būt pieejama konkrētā informācija, īpaši gadījumos, kad iesaistīti ir departamenti, kuros nodarbināti ir vien pāris cilvēki.

Otrs jautājums, par ko pašvaldības līmenī būtiski nonākt pie risinājuma, ir trauksmes celšanas gadījuma izmeklēšanas komisijas izveide. Komisijas sastāvam ir jābūt noteiktam un tās kompetencei ir jābūt skaidrai, lai nodrošinātu, ka izskatīšanas process ir veiksmīgs, efektīvs un taisnīgs. Ja komisijas dalībnieku vidū nav pārstāvja, kas būtu ziņošs par konkrētu jautājumu, ir jāzina, pie kā vērsties, lai situācijas izvērtējums būtu objektīvs un balstītos informētā viedoklī. Negatīvs piemērs būtu komisijā neiekļaut pārstāvi ar juridisku izglītību un spēju interpretēt normatīvos aktus, kā arī nekonsultēties ar nevienu, rezultātā situāciju atrisinot nekorekti.

## **Uzņēmumi**

Trauksmes celšana pieredzēta tikai vienā no uzņēmumiem, kurā kopš 2019. gada bijuši trīs iesniegumi, kuri gan nav atzīti par trauksmes celšanas iesniegumiem un rezultātā informācija novirzīta ētikas komisijai. Vienā gadījumā tika veiktas atsevišķas apmācības konkrētajam vadītājam, par kura rīcības problemātiku bija iesniegums. Citā gadījumā trauksmes cēlētājam bija personīga rakstura konflikts, pats pameta darba vietu, jo tajā jutās neiederīgs.

## 3. TRAUKSMES CELŠANAS SISTĒMAS ILGTSPĒJĪBA UN IEGUVUMI NO TĀS

### 3.1. Ieguvumi no trauksmes celšanas sistēmas

#### **Pašvaldības**

Pašvaldību pārstāvji norādīja uz vairākiem ieguvumiem, ko sniedz trauksmes celšanas sistēmas. Pirmkārt, tā ir iespēja runāt par pārkāpumiem, zinot, ka ikvienam trauksmes cēlējam ir piemērojamas aizsardzības garantijas. Turklāt pastāv dažādās kompetentās iestādes, kas ļauj trauksmes cēlējam izsvērt, pie kuras konkrētajā gadījumā vērsties, piemēram, kad aizdomas par pārkāpumu saistītas ar pašvaldības vadību – izpilddirektoru, domes priekšsēdētāju vai citām augstākajām amatpersonām.

Otrkārt, iekšējās trauksmes celšanas sistēmu ieviešana publiskajā un privātajā sektorā saistās ar ieguvumiem abām iesaistītajām pusēm – gan trauksmes cēlējam, gan iestādei vai uzņēmumam. Papildus tam jārunā arī par ietekmi uz citām pusēm. Darba kolektīvs, citi uzņēmuma vai iestādes darbinieki ir ieguvēji, jo trauksmes celšanas gadījumi var būt tieši sasaistīti ar ikdienas darba vides apstākļiem, kā arī uzņēmuma vai iestādes reputāciju. Labas reputācijas uzturēšana ir svarīga arī uzņēmuma vadībai, bet iestāžu gadījumā – valstij, lai saglabātu investoru, sadarbības partneru vai plašākās sabiedrības uzticību. Kā norādīja vienas Kurzemes reģiona pašvaldības pārstāvis – pašvaldībām ir jāapzinās sava atbildība un iespējas iedzīvotāju ieradumu un kultūras veidošanā. Tās ir organizācijas ar lielu nodarbināto skaitu, autoritāti un ietekmes iespējām.

Pamats tam, lai uzņēmums vai iestāde būtu ieguvējs no iekšējās trauksmes celšanas sistēmas, ir šīs sistēmas funkcionēšanas nodrošināšana. Skaidrs, ka faktiskā sistēmas eksistence nenozīmē, ka tā strādā un ka iespējams sagaidīt ieguvumus no tās.

Treškārt, gandrīz visu (7/8) pašvaldību pārstāvju skatījumā trauksmes celšanas sistēma ir viena no pašvaldības iekšējās kultūras sastāvdaļām. Trauksmes celšana kalpo par papildinājumu gan ētikas, gan interešu konflikta novēršanas un citiem noteikumiem. Viena pašvaldība minēja, ka trauksmes celšanas sistēmas ieviešana raisīja jautājumus arī par citiem iekšējiem mehānismiem, piemēram, nepieciešamību pašvaldībā izveidot

ētikas komisiju, jo katra no sistēmām risina konkrētu situāciju loku, attiecīgi bez kādas no tām iztrūkst iespējas rast risinājumu.

Papildinošā trauksmes celšanas sistēmas daba divās pašvaldībās izcelta kā vidusceļš, ko iespējams izmantot pirms plašākās sistēmas pārskatīšanas, audita veikšanas. Līdz ar to ātrāk iespējams uzzināt par potenciālu pārkāpumu un veikt pārbaudi, novēršot plašākas negatīvās sekas.

### **Privātie uzņēmumi**

Kā ieguvumus no trauksmes celšanas sistēmas ieviešanas uzņēmumi min kvalitatīvu produktu, pakalpojumu nodrošināšanu un klientu vēlmju izpildi, kas sasaucas arī ar uzņēmuma reputācijas uzturēšanu un celšanu. Caur trauksmes celšanas sistēmas ieviešanu veidojas arī droša un dinamiska darba vide, kurā pašam darbiniekam ir patīkami strādāt. Savukārt, uzņēmumam trauksmes celšana ir būtiska, jo netiek tērēts papildu laiks un līdzekļi problēmu novēršanai – ir skaidrs mehānisms, caur ko pavēstīt par pārkāpumu un novērst to pēc iespējas ātrāk, negaidot līdz auditam un morāli nenoslogojot darbinieku ikdienā.

Viens no uzņēmumiem norādīja, ka trauksmes celšana ir veiksmīgs mehānisms darbiniekiem, kas nevēlas iet pie saviem tiešajiem vadītājiem un runāt par pārkāpumiem vai baidās to darīt (sevišķi nozīmīgi tas ir tieši introvertiem darbiniekiem). Uzņēmumā mērķtiecīgi ir veidota trauksmes celšanas un citu jautājumu, piemēram, ētikas, sasaiste, lai nostiprinātu kopējo uzņēmuma politiku un skaidrotu darbiniekam viņa tiesības, parādot, ka viņš ir pasargāts un saņems atbalstu.

## **3.2. Priekšnosacījumi efektīvai trauksmes celšanas sistēmai**

### **Pašvaldības**

Kā būtisks faktors atvērtībai celt trauksmi teju visos gadījumos – gan uzņēmumos, gan pašvaldībās – izcelts darbinieku vecums. Jaunākie darbinieki ir ieinteresētāki risināt problemātiskas situācijas, nepielāgoties un nepieņemt pārkāpumus, jo vēlme iestāties par savu pārliecību ir lielāka. Savukārt, vecākie un arī pašvaldībā ilgāk nodarbinātie ir biežāk gatavi samierināties un paklusēt.

Līderība ir centrāli svarīga trauksmes celšanas sistēmas ieviešanai. Kā minēja Rīgas reģiona pašvaldības pārstāvji, tieši domes priekšsēdētāja aktīvā darbība noved arī pie darbinieku izpratnes celšanas, atvērtības runāt par pārkāpumiem, nebaidoties no sekām. Citas pašvaldības norādīja, ka palīdz arī iepriekšēja pieredze neatklātā, ar dažādiem pārkāpumiem caurvītā sistēmā. Īpaši, ja šie pārkāpumi parādās tiesībsargājošo institūciju izmeklēšanas rezultātā, darbinieku vidū aug vēlme strādāt, lai tas neatkārtotos, pašvaldības reputācija netiktu ietekmēta.

Līderība var nenākt tikai no domes priekšsēdētāja, bet arī no izpilddirektora vai nodaļas vadītāja, veidojot draudzīgu, atvērtu vidi problēmu aktualizēšanai un risināšanai gan neizmantojot trauksmes celšanas sistēmu, gan to izmantojot.

Kontekstā ar līderību ir būtiski izcelt arī izpratni par trauksmes celšanu. Dažās intervijās izskanēja uzskats, ka trauksmes celšanas sistēma izmantojama tikai gadījumā, kad jau ir aizdomas par nopietniem pārkāpumiem. Delnas ieskatā ir nekorekti, ja sistēma pēc būtības tiek sasaistīta ar ievērojamiem noziegumiem, tas var veicināt gadījumus, kad darbinieks nevēlas izmantot sistēmu ziņošanai par šķietami maznozīmīgiem pārkāpumiem.

Pašvaldības pašas norāda uz vairākām sistēmas pilnveidošanas iespējām. Primāri tā ir apmācību un semināru rīkošana, ko daļa pašvaldību pārstāvju norādīja kā pašvaldības vadības vai valsts iestāžu atbildību. Pusē pašvaldību trauksmes celšanas kontaktpersonas norādīja, ka saredz savu lomu apmācību un skaidrojošu pasākumu inicēšanā un organizēšanā. Vienas pašvaldības gadījumā kā veiksmīgs ir izcelts piemērs veidot kopējas apmācības par korupcijas, trauksmes celšanas un ētikas jautājumiem. Šādu apmācību rīkošana ir vēlama ne tikai vienas nodaļas ietvaros, bet vairāku, lai veidotu kolektīvu un iekšējo kultūru, kā arī stiprinātu komunikāciju horizontālā līmenī.

Latgales un Kurzemes reģionu pārstāvji skaidro, ka iestāžu vadībai, īpaši domes priekšsēdētājam ir jāpiedalās regulārās un obligātās apmācībās, lai radītu izpratni par ētikas, labas pārvaldības un atklātības principiem.

## **Privātie uzņēmumi**

Divi no uzņēmumiem pauda pārlicību, ka trauksmes celšanas integrēšana kopējā uzņēmuma iekšējā kultūrā ir atslēga, lai panāktu, ka pārkāpumi tiek novērsti. Apmācības un sarunas ar tiešajiem vadītājiem jāpadara par ikdienas praksi, kam papildus jāuztur arī

komanda kā vienots kopums, lai indivīds justos kā daļa no kolektīva vienlaikus gan veicinot atbildību par norisēm kolektīvā, gan mazinot vēlmi pārkāpt noteikumus un kaitēt citiem. Viena uzņēmuma pārstāvis bijis kritiskāks pret iespēju ieviest sistēmu un mainīt iekšējo kultūru, ņemot vērā, ka darbinieku skaits uzņēmumā, kā arī iedzīvotāju skaits pašvaldībā un valstī kopumā ir zems, ko papildina arī darbinieku vienaldzība pret apkārt notiekošo.

### 3.3. Kopējās izpratnes problemātika

#### **Pašvaldības**

Iedzīvotāju izpratni par trauksmes celšanu Latvijas sabiedrībā pašvaldību pārstāvji vērtē kā zemu vai ierobežotu, uzsver, ka likumu iedzīvotāji nelasa un informēšanas pasākumi nav bijuši. Divos gadījumos intervējamie norādīja, ka izpratnes par trauksmes celšanu nav, bet citi to uzskata par "stučīšanu". Izskanēja arī priekšlikumi, ka jāizmanto citi termini, nevis "trauksmes celšana", kas tiek sasaistīts ar Padomju Savienības periodu vai arī ar Valsts ieņēmumu dienesta, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja pārbaudēm un sodiem.

Lai celtu izpratni un atvērtību, ir jānotiek paaudžu nomainībai. Publiskajā telpā caur informatīvām komunikācijas kampaņām un citos veidos ir biežāk jāradā, kāds ir trauksmes celšanas sistēmas pienesums un jāatklāj pozitīvie gadījumi.

#### **Privātie uzņēmumi**

Viena uzņēmuma pārstāvji atzina, ka neuzskata trauksmes celšanas tēmu par aktuālu sabiedrībā. Ar to drīzāk saistās negatīvas asociācijas un nav ticības, ka sabiedrības uzvedība mainīsies, ja sistēmas ieviesīs formāli. Ir jārunā par pārkāpumiem pēc būtības, nevis tikai trauksmes celšanas kontekstā. Uzņēmumiem jāizprot, ka trauksmes celšanas sistēmas ieviešana ir viņu pašu interesēs. Cita uzņēmuma pārstāvis norādīja, ka darbinieku nevēlēšanās celt trauksmi tieši saistās arī ar viņu līdzšinējo pieredzi un informāciju publiskajā telpā, kas mazina ticību, ka, cīnoties par savām tiesībām, būs iespējams sasniegt mērķi un izvairīties no negatīvām sekām.

## Secinājumi

Izpētē secināts, ka kopumā trauksmes celšanas sistēmu ieviešana Latvijā notiek pakāpeniski vai joprojām nenotiek. Ja netiks veicinātas pārmaiņas un mērķtiecīgi strādāts pie situācijas uzlabošanas, efektīvu trauksmes celšanas sistēmu ieviešana visdrīzāk daļā pašvaldību un lielākajā daļā uzņēmumu, īpaši reģionos, kavēsies vēl ilgi.

Delnai un arī interviju dalībniekiem nav informācijas, kas pierādītu, ka zems ziņojumu skaits saistāms ar veiksmīgu pārkāpumu novēršanu sākotnējās stadijās vai ar darbinieku neticību trauksmes celšanas sistēmai un tās neizmantošanu situāciju risināšanai. Vienlaikus nevienai no pašvaldībām nav detalizētākas informācijas, datu par darbinieku izpratni un iemesliem, kāpēc trauksme netiek celta.

Darbinieku un kontakpersonu zināšanas par trauksmes celšanas sistēmām, kā arī informētība par to funkcionalitāti ir ierobežota, palielinot neticību sistēmu efektivitātei un trauksmes celšanai kā tādai. Iespējams, tas pamato arī nelielo ziņojumu skaitu, ko pašvaldības līdz šim saņēmušas.

Īpaši problemātiska ir trauksmes celšanas sistēmu ieviešana uzņēmumos, tikai atsevišķos gadījumos uzņēmuma vadības un atsevišķu darbinieku aktivitātes dēļ sistēma ir ieviesta un darbojas. Citos gadījumos uzņēmumu atturība runāt par trauksmes celšanas sistēmām un neticība tām norāda uz negatīvu tendenci. Delna novēro, ka tieši gadījumos, kad uzņēmums eksportē, sadarbojas ar ārvalstu partneriem, ir motivētāks sistēmas ieviest, jo saredz reputācijas un tēla veidošanas riskus sistēmu neesamībā, kā arī vēlas sekot starptautiskajiem standartiem trauksmes celšanas jomā.

Līderība nacionālā mērogā, kā arī pašā iestādē vai uzņēmumā, iesaistīto pušu atbildības uzņemšanās, lai stiprinātu trauksmes celšanas sistēmas, ir vērtējama kā zema. Tas rada iespēju pārvirzīt atbildību uz kādu citu no iesaistītajām pusēm, kā rezultātā darbs pie sistēmas uzlabošanas, izpratnes celšanas ievelkas vai nenotiek vispār.

Attiecībā uz trauksmes celšanas iekšējo kārtību veidošanu joprojām pastāv neskaidrības par vairākiem jautājumiem. Piemēram, kurš ir brīdis, kad ir veicama personas datu anonimizācija vai pseidonimizācija pēc trauksmes cēlēja ziņojuma saņemšanas. Šo situāciju vēl vairāk sarežģī tas, ka likums un VK runā par šīs darbības veikšanu pēc lēmuma, tomēr tas var apdraudēt personas identitāti līdz lēmuma pieņemšanai. Tāpat joprojām ir neskaidrība par lēmuma, ar kuru piešķir trauksmes cēlēja

statusu, pieņemšanu. Vai šo lēmumu drīkst parakstīt atbildīgā kontaktpersona vai arī personas informāciju ir nepieciešams nodot izpilddirektoram, kas apdraud trauksmes cēlēja identitāti un aizsardzību. Savuklārt atzinīgi ir vērtējami gadījumi, kad trauksmes celšanas sistēmā un tajā paredzētajā kārtībā tiek skatīti arī anonīmi ziņojumi, lai gan likums paredz, ka trauksmes cēlējs var būt tikai identificējama persona. Ziņotāju vēlme palikt anonīmiem un citu valstu prakse liecina par to, ka anonīmu ziņojumu pieņemšana un izskatīšana sekmē un veicina trauksmes celšanu.

Izpratne par trauksmes celšanas sistēmu nozīmi rodas pēc saskarsmes ar trauksmes celšanas gadījumu un praktiskas pieredzes gūšanas, izmeklējot to un risinot problēmas. Pašvaldībās, kur trauksme celšanas ziņojumi ir pieredzēti un notikusi to izskatīšana, trauksmes celšana vērtēta kā nozīmīgs rīks, pašvaldību pārstāvji skaidri nosauc ieguvumus no tās. Vienlaikus trauksmes celšanas sistēma negatīvi tiek vērtēta vai pat noliegta tās nepieciešamība tajās pašvaldībās, kurās nav saņemts neviens ziņojums vai iesniegtie ziņojumi nav atzīti par trauksmes cēlēju ziņojumiem.

Prognozējams, ka trauksmes celšanas sistēmu ieviešana pakāpeniski turpināsies, arvien vairāk kontaktpersonām un trauksmes cēlējiem gūstot pieredzi trauksmes celšanas sistēmu uzturēšanā, uzlabošanā un pašā trauksmes celšanas procesā.

Būtiska loma darbinieku, trauksmes celšanas kontaktpersonu attiekmē pret trauksmes celšanu ir līdzšinējai darba pieredzei, kā arī labas pārvaldības un godprātības praksēm darba vietā. Jo vairāk iestādes un uzņēmumi uzstādīs ētikas, trauksmes celšanas, interešu konflikta novēršanas sistēmas kā daļu no iekšējās kultūras, jo veiksmīgāk notiks pāreja uz tām arī citviet.

## Rekomendācijas

- Darba devējam ir jānodrošina darbinieku informētība par trauksmes celšanu gan teorijā, gan praksē. Veiksmīgākais piemērs ir regulāru apmācību rīkošana gan iestādes vai uzņēmuma iekšējo struktūru līmenī, gan visas organizācijas līmenī, kā arī informācijas publicēšana viegli pieejamās vietnēs un vietās.
- Potenciālajiem trauksmes cēlējiem ērti pieejamā mājaslapā, piemēram, trauksmesceļš.lv vai pašvaldības mājaslapā ir jāpaskaidro, kuras institūcijas ir pašvaldības pārvaldībā, attiecīgi – uz kurām iespējams sūtīt trauksmes cēlēja ziņojumus.
- Izglītošanai ir jānotiek vairākos līmeņos un tās norisei nepieciešama darbinieku, piemēram, nodaļu vadītāju, pašvaldības izpilddirektora vai uzņēmuma gadījumā – struktūrvienību vadītāju līderība, kas rezultējas apmācību organizēšanā vienā vai vairākās nodaļās vai struktūrvienībās. Uzņēmuma un pašvaldības politiskās vadības griba tomēr ir centrālais elements, kas var veicināt trauksmes celšanas sistēmu ieviešanu, veidojot vienotu izpratni un pieeju visā iestādē vai uzņēmumā. Labākajā gadījumā trauksmes celšanu, interešu konflikta risku un ētikas jautājumus jāskata kopsakarā, veicinot iekšējās kultūras izmaiņas. Kā minējuši gan uzņēmumi un iestādes Latvijā, gan citās Eiropas valstīs<sup>9</sup>, atbalsts un vadība no atbildīgo valsts iestāžu puses, nevalstiskajām organizācijām ir svarīga, lai ieviestu efektīvas trauksmes celšanas sistēmas.
- Nacionālā līmenī jāveido vadlīnijas, skaidrojumi un jāapkopo labās prakses piemēri saistībā ar atbildības jomu sadalījumu dažādām trauksmes celšanas procesā iesaistītajām pusēm, lai skaidrotu, piemēram, kurš atbildīgs par darbinieku informēšanu un izglītošanu, kurš par trauksmes celšanas kontaktpersonu, kā arī pašvaldības politisko un administratīvo vadību.
- Likumā vai vadlīnijās nacionālā līmenī jāatrunā labās prakses piemēri trauksmes celšanas ziņojuma izskatīšanas procesam, tai skaitā komisijas izveidei. Ar izskatīšanas procesu saistītās detaļas, tostarp komisijas izveides kritēriji jāiekļauj pašvaldības iekšējā kārtībā.

---

<sup>9</sup> Transparency International (2017). Business case for supporting whistleblowing. Internal Working Paper, 9.p.



- Jāpārskata jautājums par personām, kuras tiesīgas parakstīt ziņojuma atzīšanu par trauksmes cēlēja ziņojumu. Lai ierobežotu trešo personu iesaisti procesā, jāparedz tiesības trauksmes celšanas kontaktpersonai parakstīt lēmumu un citus ar trauksmes cēlēja virzību saistītus dokumentus.
- Uzņēmumos, neatkarīgi no tā, vai tie neizdala trauksmes celšanas jautājumus no kopējās iekšējās kultūras, vai izdala, darbinieki ir jāizglīto par trauksmes celšanu. Tas ir būtiski, ņemot vērā, ka tas ļauj turpmākajās darba vietās un arī publiskajā telpā izskanējušo informāciju par trauksmes celšanu sasaistīt ar savu pieredzi un pieņemt to kā būtisku sastāvdaļu iekšējās kultūras un pārvaldības uzlabošanā.
- Publiskajā telpā nacionālā līmenī un pašvaldībās ir jāturpina mazināt aizspriedumus pret trauksmes celšanu, gan stāstot par pozitīvajiem gadījumiem, gan radot mehānismus, kā padarīt trauksmes celšanu drošāku pašam trauksmes cēlējam. Tas ietver arī kārtību izveidi par anonīmo ziņojumu izskatīšanu.
- Jāapsver iespējas ieviest samaksu par trauksmes celšanas ziņošanu. Tomēr pirms tā veikšanas jāpārlicinās, ka izsmeltas citas iespējas celt darbinieku izpratni par trauksmes celšanu, piemēram, apmācības. Ja ticības trauksmes celšanai nebūs vai pastāvēs aizspriedumi pret to, samaksa var motivēt vēl negatīvākas nostājas rašanos un nepalīdzēt sasniegt mērķi. Pašvaldības vai uzņēmumi var noteikt papildu labumus trauksmes cēlējiem, negaidot līdz tādi pienākumi būs noteikti likumā.
- Iekšējās trauksmes celšanas sistēmas būtu jāpārskata vismaz reizi gadā, un attiecīgi jāveic pārskatīšana, lai uzlabotu efektivitāti un nodrošinātu, ka sistēmas ir atjauninātas un atbilst tiesību aktiem un labajai praksei. Trauksmes celšanas sistēmām ir jābūt samērīgām ar organizācijas lielumu un pastāvošajiem riskiem, tāpēc organizācijām ir jāveic riska un vajadzību novērtējums.
- Jānodrošina trauksmes celšanas sistēmu pārraudzība, īpaši pievēršoties uzņēmumiem. Tas var izpausties regulāras izpētes veikšanā, kurā noskaidrots, cik uzņēmumos sistēmas ir ieviestas, kā arī apzinot citus kritērijus, kas ļautu izprast, vai konkrētā prakse nav saistāma ar riskiem un problemātiku, kā arī būtu iespējams sniegt atgriezenisko saiti, ieteikumus tās pilnveidei.



Delna

SABIEDRĪBA PAR ATKLĀTĪBU  
TRANSPARENCY INTERNATIONAL  
LATVIJAS NODAĻA

25

GADUS  
CĪNĀ AR  
KŌRUPCIJU



Kultūras ministrija



Sabiedrības integrācijas  
fonds

©2024 Sabiedrība par atklātību – Delna /  
*Transparency International LATVIA*

Veru iela 6, Rīga, LV-1010, Latvija  
+371 67285585  
ti@delna.lv, www.delna.lv