

SIA FACTUM (Reg.# LV40003576100)
Elizabetes 65-16, Rīga LV-1050
T.+371 7217554 F.+371 7217560
www.factum.lv

PIESPIEDU UN SABIEDRISKĀ DARBA ĪSTENOŠANA

EKSPERTU INTERVIJAS
AR VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTA DARBINIEKIEM

REZULTĀTU PĀRSKATS

FACTUM

Rīga, 2006. gada novembris

SATURS

KOPSAVILKUMS UN REKOMENDĀCIJAS	3
METODOLOĢIJA	6
1. VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTA VĒRTĒJUMS DARBINIEKU SKATĪJUMĀ.....	7
1.1. Valsts probācijas dienests kā darba vieta	8
1.2. Pastāvošās problēmas Valsts probācijas dienesta darbībā	9
1.3. Sadarbības ar vadību subjektīvais vērtējums.....	11
1.4. Korupcijas pieredze un iespējas	12
2. SADARBĪBA AR VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTA KLIENTIEM.....	13
3. PIESPIEDU DARBA VĒRTĒJUMS DIENESTA DARBINIEKU SKATĪJUMĀ	16
3.1. Piespiedu darba organizēšana	17
3.2. Piespiedu darba kā kriminālsoda efektivitātes vērtējums	19
4. SABIEDRISKĀ DARBA VĒRTĒJUMS DIENESTA DARBINIEKU SKATĪJUMĀ.....	20
4.1. Sabiedriskā darba organizēšana	21
4.2. Sabiedriskā darba kā audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa efektivitātes vērtējums	24
5. SADARBĪBA AR DARBA DEVĒJIEM.....	25

PIELIKUMS: Interviju vadlīnijas

KOPSAVILKUMS UN REKOMENDĀCIJAS

- ✓ Intervētie eksperti kopumā Valsts probācijas dienestu vērtē kā pozitīvi un progresīvi funkcionējošu iestādi, kuras atpazīstamība un prestižs sabiedrībā salīdzinoši īsajā pastāvēšanas laikā ir jūtami pieaudzis.
- ✓ Darbinieki uzskata, ka VPD pārvalde aktīvi pilnveido dienesta darbību un cenšas izveidot darba vidi, kurā darbiniekiem būtu iespēja likt lietā un papildināt savas prasmes, zināšanas un radošo potenciālu, kā arī aktīvi piedalīties dienesta attīstībā un nākotnē.
- ✓ Tomēr ikdienas darba entuziasmu nereti nomāc pastāvošās un joprojām neatrisinātās problēmas: pārmērīgā birokrātija, zems atalgojums kopumā un neapmaksāts virsstundu darbs, darbinieku trūkums u.c.
- ✓ Kā galvenā problēma tiek minēta pārmērīgā dokumentācija, kuras dēļ darbam ar pašiem probācijas klientiem nepietiek tik daudz laika, cik būtu nepieciešams. **Kā risinājums tiek piedāvāts pēc iespējas samazināt un racionalizēt dokumentācijas apjomu vai aktīvāk nodarboties ar jaunu darbinieku vai papildus štata vietu piesaistīšanu.**
- ✓ Kopumā pētījumā iekļautie VPD darbinieki pozitīvi novērtē sadarbību ar saviem tiešajiem vadītājiem un VPD pārvaldi. Darbinieku pieredze liecina, ka vidējā un augstākā līmeņa vadītājiem ir raksturīgs autoritārs stils ar demokrātiskā stila iezīmēm, kas izpaužas kā darbinieku iesaistīšana lēmumu pieņemšanā, limitēta pilnvaru deleģēšana padotajiem un stingra padoto kontrole.
- ✓ Lai gan šāds vadības stils ir piemērots un efektīvs reglamentētā darbā, kur padotajiem jārikojas saskaņā ar augstākstāvošās vadības norādījumiem un instrukcijām, tieši VPD darbinieku kontrole un vērtēšana tiek minēta kā darba sparū mazinošs faktors. Darbiniekos tas rada nepārliecinātību un sajūtu, ka vadība viņiem pilnībā neuzticas, kā arī ievērojami mazina padoto iniciatīvu.
- ✓ Eksperti kritiski novērtē biežo instrukciju maiņu un to, ka informācija līdz darbiniekiem nonāk ar kavēšanos, tādējādi darbinieku kontroles īstenošanā netiek izmantoti vienoti un skaidri kritēriji. **Būtu ieteicams uzlabot informācijas apriti un veikt darbinieku instrukciju standartizēšanu, kas nodrošinātu noteiktību, kārtību un skaidrību darba uzdevumos.**
- ✓ Spriežot pēc ekspertu intervijās iegūtās informācijas, vairums VPD darbinieku ir uzskatāmi par sava amata entuziastiem. Lai darba degsme neizsīktu ikdienas darbu apgrūtinājošajās problēmās, vadībai būtu jāparāda, ka tā novērtē VPD darbinieku zināšanas, lojalitāti un entuziasmu, kas ir nozīmīgs ieguldījums dienesta darbības panākumos. Tomēr svarīga ir ne tikai atzinība, bet arī pietiekami nodrošināti ikdienas darba apstākļi un vide, kurā darbinieki labi justos un spētu veikt savus pienākumus.
- ✓ VPD eksperti atzīst, ka korupcijas iespējas Valsts probācijas dienestā pastāv, tomēr piedāvājumi samaksāt, lai piesprietās piespiedu darba stundas tiktu ieskaitītas kā nostrādātas, nav pārāk bieži un dažās teritoriālajās struktūrvienībās par tādiem piedāvājumiem nav dzirdēts vispār. Esošie koruptīvie piedāvājumi tiek saistīti ar piespiedu darba organizēšanas praksi, kāda tā bija laikā, kad par to bija atbildīgas pašvaldības.
- ✓ Par visproblemātiskāko likumpārkāpēju grupu gan saskarsmes, gan darba izpildes ziņā tiek atzīti cilvēki ar atkarību no alkohola vai narkotiskām vielām. Visi pētījumā aptaujātie VPD darbinieki ir vienprātīgi, ka piespiedu vai sabiedriskais darbs nav vispiemērotākais soda veids šādiem cilvēkiem, jo viņi tīri fiziski nav spējīgi izpildīt šo soda veidu savas atkarības dēļ. Tas ietekmē arī sadarbību ar darba devējiem, kuri cilvēku ar alkohola vai narkotiku atkarību nodarbināšanu uztver kā būtisku apgrūtinājumu.
- ✓ No pētījuma izrietošs ieteikums tiesām būtu kritiskāk izvērtēt soda piemērošanu šīs kategorijas likumpārkāpējiem, jo īpaši tad, kad ir zināms, ka šāda atkarība pastāv. No alkohola vai narkotisko vielu atkarības sirgstošajiem daudz efektīvāks būtu nosacītais sods,

- kur pēc tiesas vai prokuratūras nolēmuma var uzlikt par pienākumu piedalīties probācijas programmā "Atkarību izraisošo vielu lietošanas menedžments", kas nav iespējams, piemērojot piespiedu darbu.
- ✓ Visu reģionu VPD darbinieki atzīst, ka pastāv nepilnības notiesāto informēšanā par sabiedrisko darbu vai piespiedu darbu. Lai gan Valsts probācijas dienests ir sagatavojis informatīvo bukletu par piespiedu darbu un informācijas lapas par sabiedrisko darbu, kuros ir ietverta visa notiesātajiem nepieciešamā informācija, tai skaitā arī nosacījums, ka 5 (piespiedu darbu gadījumā) vai 7 (sabiedriskā darba gadījumā) darbdienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās ir jāierodas reģistrēties Valsts probācijas dienestā, daudzi notiesātie to neizpilda likumā noteiktajā termiņā. **Tādēļ tika ieteikts izstrādāt vienotu mehānismu, kādā veidā katram notiesātajam izsniegt VPD sagatavoto informāciju. Izplatot šo informāciju tiesas ēku informācijas stendos, šiem stendiem būtu jāatrodas visiem viegli pamanāmā un redzamā vietā. Kā otrs risinājums būtu Valsts probācijas dienesta un tiesnešu savstarpējā vienošanās par to, ka šie informatīvie materiāli notiesātajiem tiek izsniegti reizē ar rakstisko tiesas lēmumu.**
 - ✓ Viena no problēmām, kas kavē veiksmīgu sabiedriskā un piespiedu darba izpildes organizēšanu ir likumā noteiktais notiesāto nodarbināšanas maksimālo pieļaujamo stundu skaits dienā. Lai gan ierobežots atstrādājamo stundu skaits dienā pildzina soda izpildes laiku, tādējādi liekot notiesātajam ilgāku laiku pārdomāt savas rīcības sekas, tas tomēr ievērojami traucē piespiedu darba izpildi tiem notiesātajiem, kuri ir nodarbināti uz pilnu slodzi savā pamatdarbā.
 - ✓ Tika minēts ieteikums veikt likuma grozījumus, lai ļautu piespiedu darba veicējus nodarbināt līdz 8 stundām dienā, līdzšinējo 4 stundu vietā. Tas ļautu notiesātajiem savas piespriedes stundas atstrādāt ātrāk, vai nu strādājot nedēļas nogalēs, vai nu ņemot atvaļinājumu savā pamatdarbā. Jāpiebilst, ka šādu vēlmi izsaka daudzi notiesātie.
 - ✓ Savukārt sabiedriskajā darbā pastāvošā likuma norma, kas nosaka, ka 11 līdz 18 gadus vecus likumpārkāpējus drīkst nodarbināt ne vairāk par 2 stundām, tiek uzskatīta par absurdu, jo tai pat laikā personas no 14 gadu vecuma piespiedu darbos drīkst nodarbināt 4 stundas dienā. Savu neapmierinātību par šo likuma normu pauž arī darba devēji, jo uzskata, ka tas ir pārāk īss laiks, lai tajā produktīvi varētu nodarbināt notiesātos.
 - ✓ Valsts probācijas dienesta darbinieku vērtējumā šobrīd piespiedu darbs kā kriminālsods neietver nepieciešamo pasākumu kompleksu, kas būtu vērsti uz to, lai atjaunotu un uzlabotu notiesāto sociālās funkcionēšanas spējas, un integrētu viņus sabiedrībā. VPD darbinieki ir vienprātīgi, ka piespiedu darba efektivitāte būtiski paaugstinātos, ja tiktu veiktas izmaiņas normatīvajos aktos. Kā vēlamākais variants būtu piespiedu darbs kombinācijā ar kādu no sociālās uzvedības korekcijas programmām un racionāls piespiedu darba stundu skaits, jo, kā liecina pētījuma dalībnieku pieredze, pārāk liels piespriedes stundu skaits arī ir uzskatāms par piespiedu darba izpildes bremsējošo faktoru. Pārāk ilgstoša piespiedu darba izpilde, kas var ilgt pat veselu gadu, rada notiesātajiem pozitīvas motivācijas trūkumu un pat apātiju, kas pārmāc spēju efektīvi tikt ar saviem pienākumiem galā.
 - ✓ VPD darbinieki atzinīgi vērtē prokurora priekšrakstu par sodu, jo saskata tajā daudz priekšrocību gan notiesātajiem, gan savam ikdienas darbam. Pirmkārt, personas ar prokurora priekšrakstu par sodu ir pašas izvēlējušās šo kā vēlamāko soda veidu (piemēram, vai nu piespiedu darbs, vai naudas sods), kas garantē to, ka notiesātais tiešām to labprātīgi pildīs. Otrkārt, kā rāda VPD darbinieku pieredze, notiesātie ar prokurora priekšrakstu par sodu ir disciplinētāki un atšķirībā no tiem, kuriem ar tiesas nolēmumu ir piespriests piespiedu darbs, ir informēti par nosacījumu 5 darbdienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās pieteikties VPD un arī pilda to. Treškārt, prokurors, priekšrakstā par sodu nosakot piespiedu darbu, var piemērot ne vairāk kā pusi no maksimālā piespiedu darba ilguma, tas ir – 140 stundas, kas tiek uzskatīts par optimālu stundu skaitu.
 - ✓ Organizējot sabiedriskā darba izpildi, VPD darbiniekiem grūtības galvenokārt rodas sakarā ar darba aizsardzības prasībām atbilstošu darba apstākļu garantēšanu. Lai gan likumā "Par

audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem” 11. panta trešajā daļā ir minēts, ka nodarbinātāja pienākumos ietilpst iepazīstināt bērnu ar darba aizsardzības noteikumiem un darba kārtību un radīt darba aizsardzības prasībām atbilstošus darba apstākļus, pētījumā noskaidrojās, ka ne visi VPD darbinieki to zina, jo vairākkārt izskanēja šaubas par to, kas tad īsti ir atbildīgs par bērnu drošību sabiedriskā darba izpildes laikā. Arī paši darba devēji, īsti nepārzinot likumus, to nelabprāt uzņemas.

- ✓ Par problemātisku tiek uzskatīta arī darba piemeklēšana atbilstoši noteikumu projektam „Bērna nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi, veicot sabiedrisko darbu”, kas nosaka tik daudz dažādu prasību, ka rezultātā darba devēji, baidoties no to neievērošanas, nepilngadīgajiem visbiežāk ierāda tikai mazkvalificētus darbus.
- ✓ Pēc pētījumā intervēto ekspertu domām, sabiedriskais darbs kā soda veids, kāds tas ir pašreiz, ir vienkārši darbs bez audzinoša rakstura aktivitātēm un nesasniedz nevienu no šī soda veida mērķiem. Ekspertu pieredze liecina, ka jaunieši īsti neizprot sabiedriskā darba kā soda jēgu. Kā zināma mācība tas kalpo tikai tiem jauniešiem, kuri nav predisponēti uz noziedzīgiem nodarījumiem.
- ✓ Lai sasniegtu sabiedriskā darba kā audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa mērķus, to vajadzētu ierādīt dažādu profesiju virzībā, kas ļautu nepilngadīgajiem iegūt pašvērtību darba procesā un gribu, apgūt darba un profesijas iemaņas, radītu gandarījumu par paveikto, attīstītu psiholoģisko neatkarību.
- ✓ Tiek atzīts, ka arī darbs kombinācijā ar sociālās uzvedības korekcijas programmu palīdzētu jauniešiem novērst sociālās uzvedības un vērtību orientācijas novirzes, veidojot jaunus uzvedības modeļus; uzlabot spēju integrēties sabiedrībā; pakāpeniski atgūt atbildības un dzīves jēgas sajūtu, un panākt, lai jaunieši izprastu savas rīcības cēloņus un sekas. Tādēļ būtu nepieciešams veikt izmaiņas likuma “Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem” 6. un 7. pantā, kas esošajā redakcijā nosaka, ka sabiedriskais darbs ir pamata piespiedu līdzeklis, kuram papildus nevar piespriest nekādu citu obligāto nosacījumu, izņemot pienākumu ārstēties no alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu vai citādas atkarības.
- ✓ Kopumā darba devēju attieksme pret Valsts probācijas dienestu un pašiem notiesātajiem tiek raksturota kā laba, saprotoša un pretimnākoša. Arī sadarbību ar darba devējiem VPD darbinieki vērtē kā apmierinošu. Neviens pētījumā aptaujātais VPD darbinieks nesūdzējās par nodarbinātāju trūkumu.
- ✓ Galvenās problēmas ir saistītas ar to, ka darba devēji nevēlas uzņemties papildus saistības un atbildību, kas liek tiem būt daudz rezervētākiem nepilngadīgo nodarbināšanā.
- ✓ Par problēmu tiek uzskatīta arī pašvaldību neieinteresētība nodarbināt savus darbiniekus pēc oficiālā darba laika vai izejamās dienās, lai ierādītu darbus un uzraudzītu piespiedu darba veicējus. Tā iemesls ir materiālā neieinteresētība, jo nekādas piemaksas par šo notiesāto personu nodarbināšanu darbinieki nesaņem, atšķirībā no tā laika, kad par piespiedu darbu izpildi atbildīgās institūcijas bija Latvijas pašvaldības un darbiniekiem par to tika maksāts no pašvaldības budžeta.
- ✓ **Ieteikums no intervēto ekspertu puses bija atbildīgajām institūcijām izskatīt iespēju finansēt visus sabiedriskā un piespiedu darba organizēšanas procesā iesaistītos pašvaldību darbiniekus.** Tad darba devēji būtu vairāk motivēti iesaistīties piespiedu darba organizēšanā un arī veikt lielāku notiesāto kontroli.
- ✓ Taču atzinīgi vārdi tiek teikti par tiem darba devējiem, kas piespiedu darba veicējos saskata lielu atspaidu ikdienas darbā, un līdz ar to notiesāto kontroles funkcijas uztver pašsaprotami un bez aizspriedumiem. Ar īpašu gandarījumu VPD darbinieki piemin tos nedaudzos gadījumus, kad darba devēji notiesātos pēc piespiedu darba izpildes ir pieņēmuši pastāvīgā darbā.

METODOLOĢIJA

Mērķa grupa: Valsts probācijas dienesta teritoriālo struktūrvienību darbinieki.

Pētījuma aktivitātes mērķis:

- ✚ Gūt padziļinātu skatījumu par piespiedu darba organizēšanas procesu un iespējamajām problēmām;
- ✚ Izstrādāt intervijas anketu piespiedu darbos notiesāto personu aptaujai.

Galvenie pētāmie jautājumi:

- ✚ Piespiedu un sabiedriskā darba organizēšanas procesa raksturojums un efektivitātes novērtējums;
- ✚ Sadarbības ar darba devējiem raksturojums un vērtējums;
- ✚ Probācijas dienesta vērtējums un galvenās problēmas darbinieku skatījumā.

Interviju skaits: 10 respondenti – eksperti, Valsts probācijas dienesta darbinieki.

Metodoloģija:

Pētījuma veikšanai tika izmantota kvalitatīvā metode – padziļinātā ekspertu intervija, kas notiek sarunas veidā pēc iepriekš izstrādātām vadlīnijām, kur formulēti galvenie jautājumi un izskatāmo problēmu loki.

Izlase tika izveidota sadarbojoties ar Valsts probācijas dienestu, kas nodrošināja pētījuma veicējus ar atlasīto respondentu kontaktinformāciju.

Interviju sadalījums: Katrā reģionā tika veiktas divas intervijas (Rīga/Rīgas rajons; Kurzeme; Vidzeme; Zemgale; Latgale)

Interviju veikšanas laiks: 2006. gada jūlijs - septembris

Pētījumu veica:

Projekta vadība, metodoloģijas izstrāde – Lelde Kāpiņa

Interviju veikšana – Vera Mihejeva, Māra Kāpiņa, Santa Lele

Pārskata gatavošana – Iveta Bitāne

Pētījuma gaita:

Piespiedu un sabiedrisko darbu mērķa grupas pētījuma ietvaros tika intervēti 10 eksperti – Valsts probācijas dienesta (turpmāk tekstā VPD) teritoriālo struktūrvienību (turpmāk tekstā TSV) darbinieki, kas ikdienā koordinē kriminālsoda – piespiedu darba izpildi un veic audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa – sabiedriskā darba izpildi. Padziļinātās intervijas notika VPD TSV telpās. Kopumā VPD darbinieki atsaucīgi un ieinteresēti piekrita piedalīties pētījumā, kā arī atklāti un vaļsirdīgi atbildēja uz intervijas jautājumiem.

Galvenais motivējošais faktors, kas mudināja ekspertus piedalīties šajā pētījumā, bija cerības sagaidīt kvalitatīvas izmaiņas Valsts probācijas dienesta darbības organizācijā, kas varētu tikt ieviestas, balstoties uz pētījumā gūtajām atziņām.

Lai garantētu pētījuma dalībnieku anonimitāti, arī atskaites tekstā sniegtajos citātos netiks minētas ekspertus raksturojošas detaļas vai apzīmējumi.

1. VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTA VĒRTĒJUMS DARBINIEKU SKATĪJUMĀ

Galvenie secinājumi

- Neraugoties uz to, ka intervētajiem VPD darbiniekiem darbs Valsts probācijas dienestā nav bijis apzināts un plānots mērķis, bet to drīzāk ietekmējusi dažādu apstākļu sakritība, respondenti atzīst, ka šī ir viņu īstā vieta, viņi ir sava darba patrioti, jo darbs ir gan interesants, gan sabiedrībai lietderīgs.
- Ikdienā darba entuziasmu nomāc, pēc ekspertu domām, pārmērīgā birokrātija. Darbs ar dokumentāciju ir tik apjomīgs un laikietilpīgs, ka VPD darbiniekiem atliek pārāk maz laika darbam ar probācijas klientiem, kam būtu jābūt kā primārajai aktivitātei.
- Otra lieta, kas mazina VPD darbinieku degsmi, ir nestandartizētie un bieži mainītie kontroles mehānismi, kas tiek izmantoti dienestā. Tas darbiniekos rada sajūtu, ka vadība viņiem neuzticas, kā arī dažādos novērtējumos ieguldītais darbs patiesībā netiek ņemts vērā.
- Lai gan Valsts probācijas dienesta darbinieki augstu novērtē VPD pārvaldes uzņēmību dienesta darbības pilnveidošanā, joprojām pastāv daudz risināmi jautājumi. Galvenās problēmas ir pārmērīgā dokumentācija, neapmaksātais virsstundu darbs, zemais atalgojums un darbinieku trūkums.
- Kopumā pētījumā intervētie VPD darbinieki, ar retiem izņēmumiem, ir apmierināti ar pārvaldes vadības un tiešā vadītāja darba stilu. Viņi jūtas novērtēti un brīvi, gan izsakot savu viedokli un priekšlikumus, gan arī reizēs, kad ir nepieciešams padoms. Ar iknedēļas TSV sanāksmju un ikmēneša VPD semināru palīdzību vadība saņem atgriezenisko saiti no VPD darbiniekiem par aktuālajām darba problēmām.
- Pētījumā iekļauto VPD teritoriālo struktūrvienību darbinieki atzīst, ka korupcijas iespējas probācijas dienestā pastāv un notiesātie nereti apjautājas par iespējām “atpirkties” no piespiedu darba. Lai gan šādu situāciju atbalstīšana vai novēršana būtībā paliek uz katra paša sirdsapziņas, tomēr korupcijas gadījumā paredzētie sodi ir pietiekami bargi, lai probācijas darbinieku vidū nerastos vēlme izmantot piedāvātās summas vai labumus par palīdzību izvairīties no piespiedu darba. Lai neradītu iespēju šādām diskusijām, atsevišķi VPD darbinieki kategoriski atsakās pieņemt jebkāda veida dāvinājumus – pat it kā pieļaujamā ziedu un konfekšu veidā.

1.1. Valsts probācijas dienests kā darba vieta

Pētījumā aptaujāto VPD darbinieku vidējais darba stāžs ir viens gads; un pārsvarā aptaujātajiem pētījuma dalībniekiem ir iegūta juridiskā vai pedagoģiskā izglītība. Ceļš līdz Valsts probācijas dienestam caurmērā ir bijis nejaušs – kāds pamanīja sludinājumu, kāds gribēja pamēģināt kaut ko jaunu, kādam VPD bija prakses vieta. Bez tam daudzi pieteicās darbam Valsts probācijas dienestā, īsti nemaz nezinot, kādas funkcijas veic šī valsts iestāde. Bet neraugoties uz to, vairums pētījuma dalībnieku secina, ka šī ir viņu īstā vieta, darbs viņiem ļoti patīk, un sevi dēvē par entuziastiem. Lai sasniegtu pozitīvu rezultātu, tiek darīts pat vairāk, nekā prasīts darba pienākumos, piemēram, probācijas klientu apmeklēšana dzīvesvietā.

Biežāk minētie patīkamie aspekti VPD darbinieku ikdienā ir:

- ☺ saskarsme ar cilvēkiem;
- ☺ dinamisks un interesants darbs (nav monotons);
- ☺ darbs kā iespēja palīdzēt tiem, kam nepieciešams.

Vislielāko gandarījumu VPD darbiniekiem sagādā tie gadījumi, kad piespiedu vai sabiedriskā darba izpilde spējusi veikt korekcijas probācijas klientu uzskatos un uzvedības modeļos un ir veicinājusi viņu sociālo iekļaušanos.

Darbinieku subjektīvajā vērtējumā galvenie trūkumi šajā darbā ir saistīti ar birokrātisko darba raksturu, piemēram:

- ☹ lielais dokumentācijas apjoms;
- ☹ darbinieku kontrole/ vērtēšana;
- ☹ kopumā pozitīvo emociju trūkums ikdienas darbā.

Kā vieni no nepatīkamākajiem momentiem ikdienas darbā tiek minēta pārmērīgā dokumentācija un arī darbinieku kontrole, kas nereti rada iespaidu, ka darbiniekiem līdz galam neuzticas. Turklāt VPD darbinieku kontrolē tiek izmantoti kritēriji, kas bieži vien nav vienoti un standartizēti, bieži tiek veiktas izmaiņas darba instrukcijās, par kurām darbinieki netiek savlaicīgi informēti.

Darbinieku vidū nav skaidra nepieciešamība piedalīties ierēdņu novērtēšanā, jo rodas sajūta, ka galavārds ir vadībai, bet pašu darbinieku vērtējums vispār netiek ņemts vērā. Tādējādi arī no novērtējuma atkarīgais atalgojums tiek uztverts nevis kā objektīvs rādītājs, bet kā iespēja vadībai manipulēt ar darbiniekiem.

Es pat nezināju, ko nozīmē vārds probācija. Protams, pirms intervijas es izlasīju, kas tas ir. Bet pirms tam es nezināju, ka tāds eksistē. Es arī nebiju iedomājusies to darba specifiku.

Tagad es saprotu, ka es esmu šeit īstajā vietā un laikā. Man tas darbs patīk, es to daru ar ļoti lielu prieku un ar ļoti lielu atbildības sajūtu.

Patīk tas, ka ar katru klienta lietu nāk kaut kas jauns. Ir interesanti strādāt. Es kontaktējos ar daudz un dažādiem cilvēkiem.

Viss ir šausmīgi jādokumentē. Tas atrauj laiku tam cilvēkam. Un ja es sēžu ar papīru un pildspalvu rokās, zinot, ka man tas viss būs jāpieraksta un lietā jāieliek, tad no viņa puses arī nevar to atvērtību dabūt.

Tā informācija, kas mums referentiem ir jādara, tik ļoti mainās, ka tu netiec līdzī. Tu sāc pēc viena kārtot, bet tad atnāk vēl viena lapa. Un mums referentiem atnāk viens, bet vadītājam kaut kas cits. Ir drusku nesakārtotība.

Es uzskatu, ka tā novērtēšana ir pilnīgs ķeksis. Vadība uztaisīs tā, kā vajag. Komisija ņem vērā mūsu vadības viedokli. Kāda tam jēga? Protams, no tā ir atkarīga alga. Tiem burtiem būs nozīme. Ar to tikai tagad tiek nepārtraukti manipulēts.

1.2. Pastāvošās problēmas Valsts probācijas dienesta darbībā

Kopumā Valsts probācijas dienests tiek vērtēts kā pozitīvi un progresīvi funkcionējoša iestāde. Neraugoties uz tā īso darbības laiku, pieredze rāda, ka dienesta devums ir būtisks gan likumpārkāpumus izdarījušajām personām, gan sabiedrībai kopumā, kurā ar VPD palīdzību šī sabiedrības daļa tiek integrēta. Kā liecina darbinieku vērojumi, Valsts probācijas dienesta atpazīstamība sabiedrībā pēdējā laikā ir manāmi pieaugusi, kas savukārt atvieglo sadarbību ar potenciālajiem darba devējiem. Tāpat atzinīgi tiek vērtēta VPD pārvaldes izrādītā iniciatīva, nemītīgi pilnveidojot dienesta darbību.

Neraugoties uz to, ka tiek domāts un tiek arī ieviesti dažādi uzlabojumi, pētījuma dalībnieku atbildes liecina, ka dienesta darbā pastāv daudz un smagas problēmas.

Kā viena no grūti atrisināmajām problēmām tiek minēts **laikietilpīgais darbs ar dokumentāciju**. No vienas puses, VPD darbinieki saprot, ka visas veiktās darbības ir jāfiksē klientu lietās, lai vajadzības gadījumā tas kalpotu kā argumentēts pamatojums, no otras puses, tiek apšaubīta pārmērīgi lielas birokrātijas nepieciešamība. Tā kā darbinieki par primāru uzskata darbu ar klientiem, tad bieži vien ir spiesti lielāko daļu papīrdarbu veikt pēc oficiālā darba laika.

Un tieši **neapmaksāts virsstundu darbs** tiek minēts kā otra aktuālākā problēma. Galvenokārt virsstundas nākas strādāt tāpēc, lai veiktu nepieciešamo darba dokumentēšanu, kā arī apsekotu probācijas klientus sabiedriskā/ piespiedu darba vietās vai dzīvesvietās, kas pārsvarā notiek no 18:00 līdz 20:00 vakarā. Nereti sabiedriskā/ piespiedu darba veicēji piespiesto darbu var veikt tikai nedēļas nogalēs, līdz ar to VPD darbinieki ir spiesti apmeklēt viņus darba vietās sestdienās un svētdienās. Šāda sava brīvā laika ziedošana tiek uztverta kā darbinieku entuziasma izrādīšana, jo kā tika atzīts, vairumam no viņiem šis darbs ir sirdslieta. Taču viena pētījuma dalībniece minēja, ka tāda labprātīga pašziedošanās nevar būt ilgstoša, jo ir šaubas: „vai pietiks tā darba spara? Var notikt tā izdegšana ļoti ātri”. Tādēļ ar rūgtumu tiek atzīts, ka netiek izjūsts nedz finansiāls, nedz atsevišķos gadījumos emocionāls atbalsts.

Zemais atalgojums arī tiek bieži minēts kā viens no VPD problemātiskākajiem un sāpīgākajiem jautājumiem. Noteiktais atalgojuma apmērs nav adekvāts Valsts probācijas dienesta darbinieku veiktā darba atbildības līmenim, noslogojumam un sarežģītībai. Tas ir arī psiholoģiski smags, saspringts un pat bīstams darbs. Atalgojuma problēma saasinājās vēl vairāk, kad VPD darbiniekiem no 2006. gada 1. janvāra tika atcelta piemaksa par darbu īpašos apstākļos, kas saistīts ar paaugstinātu risku. Darbinieki uzskata, ka tiek pārkāpts taisnīguma princips, jo strādājot ar vienu un to pašu mērķa grupu – likumu pārkāpušām personām, viņi, tāpat kā brīvības atņemšanas iestādēs strādājošie, ir pelnījuši šo piemaksu.

Gan paaugstinātās slodzes, gan, iespējams, zemā atalgojuma dēļ intervētie eksperti kā problēmu izjūt arī VPD **darbinieku**

Šajā laikā ir daudz izdarīts, un daudz kas iet uz priekšu. Vajadzīga lieta!

Tajā tsajā laika sprīdī, kopš viņš pastāv, ir pietiekoši daudz izdarīts. Kad es atnācu pirms gada strādāt, tad stāstot draugiem, paziņām, visi iepleta acis un prasīja, kas tā probācija tāda ir? [...] Tagad jau liela sabiedrības daļa zina, kas VPD ir un ar ko nodarbojas.

Ir darbs ar cilvēku, bet mums ir tādas papīru kaudzes, ka aiz tām vairs cilvēku neredz. Sanāk tā, ja dienā atnāk pieci klienti, ar kuriem vajag un gribas izrunāties, tad tā papīru rakstīšana paliek uz vakaru.

Ja brauc sestdien pēc darba laika, tad ir jādomā par apmaksu, nevis nākamajā dienā vai nedēļā dot brīvu. [...] No tā [virsstundu darba] cieš visa mana ģimene. Tad man ir jādomā, kur likt bērnus, es nevaru būt pie savas ģimenes. Es izbraucu 10:00, bet man ir jāceļas un jāiet pakal mašīnai. Tā vismaz ir stunda klāt. [...] To jau neierēķina. Būtībā visa tā brīvdiena ir garām. [...] Es saprotu, ka VPD ir lētāk iedot brīvas 4 stundas, jo tas sanāk izdevīgāk, bet pēc darba likuma brīvdienas un svētku dienās ir jāapmaksā dubultīgi.

Mūsu vadība neizkaroja piemaksas par bīstamību darbā. Tiem, kas strādā cietumos, tiem ir, bet mums nav, lai gan tie paši cilvēki no cietuma pēc tam nāk pie mums.

Gribētos, lai būtu pietiekami daudz darbinieku, lai tā slodze

trūkumu. Lai gan esošās darbinieku rindas ik pa laikam kaut nedaudz tiek papildinātas, to skaits joprojām nav pietiekams, bez tam prakse rāda, ka ar katru gadu pieaug to klientu skaits, kuriem ir piespriests sabiedriskais vai piespiedu darbs. Neraugoties uz pastāvošo noteikumu, ka vienam VPD darbiniekam var būt līdz pat 50 klientu lietām, tas tomēr pētījuma dalībnieku skatījumā ir par daudz, lai varētu pildīt dažādās funkcijas un kvalitatīvi izpildīt instrukcijās noteiktās prasības.

Arī **dažādie darba pienākumi** pētījuma dalībnieku skatījumā mazina darba produktivitāti. Savā ikdienā VPD darbiniekam ir jābūt apveltītam ar izcilām organizatora spējām, lai izpildītu visas dažādas lietas, kas ietilpst viņu pienākumos – piespiedu darba un sabiedriskā darba organizēšana, potenciālo darba devēju meklēšana, tikšanās un līgumu slēgšana ar nodarbinātajiem un pašvaldību vadītājiem, probācijas klientu apmeklēšana sabiedriskā/ piespiedu darba izpildes vietās, izvērtēšanas ziņojumu rakstīšana, kā arī probācijas klientu mājas vizītes, sarakste ar tiesu institūcijām utt.

Atsevišķās VPD teritoriālajās struktūrvienībās darba operativitāti kavē ne tikai daudzie pienākumi un darbinieku trūkums, bet arī **dienesta automašīnu trūkums.** Tās ir vitāli nepieciešamas, lai veiktu probācijas klientu uzraudzību darba un dzīves vietās. Dienesta automašīnas pieejamība ir īpaši svarīga lauku rajonos, kur dienā nereti nākas mērot pat 140 km. Bez automašīnu trūkuma neērtības sagādā arī tas, ka dienesta automašīnu var izmantot tikai tās personas, ar kurām ir noslēgts materiālās atbildības līgums. Ne visi VPD darbinieki, kuriem tas nepieciešams un pašiem ir autovadītāja tiesības, ir šo personu lokā. Tas liedz viņiem sev piemērotākajā laikā izmantot dienesta automašīnu, kā arī rada papildus darbu citam darbiniekam.

Prakse un jau trīs gadu ilgā pieredze šajā jomā ir parādījusi zināmas nepilnības un nepieciešamību veikt vairākus grozījumus un izmaiņas Valsts probācijas dienesta pirmsākumos izstrādātajās instrukcijās un noteikumos. Tas savukārt ir darbietilpīgs un ilglaicīgs process, tādējādi **nepilnīgās instrukcijas un likumi** pagaidām tiek uzskatīti par visai problemātisku aspektu probācijas darba kvalitatīvai veikšanai.

mums nebūtu tik ārpātīga, [...] tā tiešām ir liela. Ja šī slodze normalizētos, tad mēs arī attiecīgi varētu vēl kvalitatīvāk veikt šo sodu izpildes organizēšanu.

Grūti ir strādāt tad, ja ir sajauktas daudzas funkcijas. [...] Ja ir vairākas funkcijas sajauktas, tad pašam jau jūk, kas ir jādara. Tas tādu murskuli galvā sadzen...

Es jūtu, ka ar vienu mašīnu par maz mums būs, jo piespiedu un sabiedriskajiem darbiem mašīnu vajag katru dienu un dažādos laikos. Tāpat jau cenšamies apvienot visu, cik vien var. Bet es pieļauju, ka tas darba apjoms ar katru dienu palielināsies. Ļoti daudz uzraudzības lietas nāk klāt.

Kad es nācu uz šejieni, tad bija rakstīts, ka B autovadītāja kategorija tiks uzskatīta par priekšrocību. Bet pagaidām es neredzu, kur man ir tā priekšrocība? Jo ļoti bieži, es varētu iekāpt mašīnā, aizbraukt, un es netraucētu nevienu. Bet tagad iznāk arī otru [darbinieku] ņemt līdz.

Problēma ir tāda, ka gan tās mūsu pašu iekšējās instrukcijas, gan likumi ļoti lēni un smagi grozās. Kamēr tas viss tiek izdomāts, pārdomāts un apspriests. Tas lēnais maiņu process. Gribētos, lai ir ātrāk, bet ir jāsamierinās.

1.3. Sadarbības ar vadību subjektīvais vērtējums

Intervijās aplūkotajā jautājumā par sadarbību ar vadību (tiešo vadītāju) ekspertu viedokļi bija atšķirīgi. Jāatzīmē, ka lielākā daļa pētījumā aptaujāto VPD darbinieku ir ļoti apmierināti ar vadības darbību. Viņuprāt, vadība vienmēr ir gatava viņus uz klausīt, ja ir kādas problēmas vai ierosinājumi, un pats galvenais – neskoпоjas ar uzslavām un atzinības izteikumiem.

Tomēr ir arī daļa tādu pētījuma dalībnieku, kuri nav apmierināti ar vadības izrādīto attieksmi. Lielākoties šo neapmierinātību izraisa atsevišķās Valsts probācijas dienesta teritoriālajās struktūrvienībās pārāk formālā hierarhija, kurā strikti tiek nodalīti vadītāji no referentiem. To zemākstāvošie izjūt kā augstprātību no vadības puses, kas izpaužas kā nepietiekams psiholoģiskais atbalsts (kurš pēc VPD darbinieku domām šajā darbā ir īpaši nepieciešams), nevēlēšanās iedziļināties referentu problēmās, vispārēja neuzticība un neiecietība pret pieļautajām kļūdām. Šī pētījuma dalībnieku daļa izteicās, ka visvairāk vēlētos sagaidīt pretimnākošu vadību, pie kuras vienmēr var griezties neskaidrību gadījumos, sapratni un mutiski izteiktu pateicību reizēs, kad ir labi paveikts darbs.

Par lietderīgām tika atzītas VPD teritoriālajās struktūrvienībās rīkotās iknedēļas sanāksmes, kurās ir iespējams pārspriest jaunākās aktualitātes un citus ar darba organizāciju saistītos jautājumus. VPD darbības uzlabošanai vienreiz mēnesī tiek rīkoti arī semināri, kuros VPD darbinieki var dalīties ar citiem savā pieredzē un apgūt veiksmīgākos darbības paraugus. Tāpat augsti tiek vērtēta neformālo darba attiecību uzturēšana, kas saliedē kolektīvu ne tikai vienas teritoriālās struktūrvienības, bet visa probācijas dienesta ietvaros. Ārpus darba organizētie pasākumi (piemēram, kopīgi Ziemassvētki, sporta svētki u.c.) palīdz labāk iepazīt citus kolēģus un nodibināt kontaktus, kas savukārt atvieglo sadarbību ikdienas darbā.

Pozitīvas atsauksmes pētījuma dalībniekiem bija arī par Valsts probācijas dienesta pārvaldes, Sabiedrībā izciešamo sodu nodaļas vadības attieksmi. Būtiski, ka TSV darbinieki neizjūt augstprātību vai distancēšanos no pārvaldes darbinieku puses, bet tiek uz klausīti un lūgti piedalīties dienesta darbības pilnveidošanā un uzlabošanā.

Tomēr jāatzīmē, ka tika izteikts arī pretējs viedoklis par to, ka, lai arī regulāri tiek ievākts praktiķu viedoklis par nepieciešamajiem uzlabojumiem Valsts probācijas dienesta darbībā, tie ne vienmēr tiek ņemti vērā.

Mums ir ļoti jauka sadarbība. [..] Ja ir kādas grūtības vai problēmas, nezināšana vai nesaprašana, tad jebkurā laikā var griezties un tiešām apjautāties, kā labāk rīkoties un kā labāk darīt. Nekādas problēmas nav. Atbalsts ir 100%.

Es gribētu tādu sapratni un mierīgu problēmu risināšanu. Ja ir problēma, tad izrunājamies. Lai var pateikt, kas man nepatīk. [..] Un vairāk uzticēties.

Vairāk tādu tā kā novērtējumu un arī iecietību tad, kad kļūdās vienkārši cilvēcīgi. Tā gadās. Lai nepārmet. Tādu atbalstu. Un tīri elementāru cilvēcisku uzslavu, ko katrs cilvēks gaida. Tas pietrūkst.

Visas instrukcijas un izmaiņas netiek izdomātas teorētiski, bet konsultējas ar mums, praktiķiem. Ja viņi redz, ka vienā vienībā ir kaut kas labāks, tad caur viņiem mēs apmaināmies ar informāciju. [..] Tiek rīkoti ļoti daudz semināri. To visu rīko VPD vadība. Tas ir forši!

Nav tā, ka viņa tur sēž pārvaldē pati gudrākā un zinošākā. Nē! Viņa tieši piezvanīs un pajautās, kā es domāju. Man ļoti tas patīk.

Mums, protams, vaicā ieteikumus, bet no tiem viņi ņem tik minimāli, ka es neredzu jēgu no tiem ieteikumiem. Ja jau reiz prasa, ko mainīt, tad lai ņem vērā.

1.4. Korupcijas pieredze un iespējas

Uz tiešu jautājumu par korupcijas iespējamību, lielākā daļa aptaujāto Valsts probācijas dienesta darbinieku atzina, ka korupcijas iespējas dienestā pastāv. Dienesta darbiniekiem personīgi ir bijuši gadījumi, kad notiesātie piedāvā samaksāt, lai tiktu ieskaitītas kā nostrādātas tiesas piespriedīs piespiedu darba stundas. Šādi piedāvājumi gan ne reizes nav tikuši izteikti saistībā ar sabiedrisko darbu.

Tomēr šādi gadījumi nav bieži, dažās teritoriālajās struktūrvienībās, par konkrētiem kukuļdošanas piedāvājumiem nekad nav dzirdēts. Vairāki eksperti uzskata, ka šāda pieeja – atpirkties no piespiedu darbiem – tika praktizēta iepriekš, kad par piespiedu darbu izpildi bija atbildīgas pašvaldības. Savukārt viena pētījuma dalībniece ir ievērojusi, ka tendence piedāvāt kukuli īpaši aktuāla kļuvusi tieši pēdējā pusgada laikā.

Pētījuma dalībnieki uzskata, ka pieņemt šādu finansiālu piedāvājumu vai nē, tas patiesībā ir atkarīgs tikai no paša darbinieka personiskā lēmuma un rīcības. Ironizējot par kukuļņemšanas iespējamību, vairāki eksperti minēja, ka piedāvātās summas esot tik niecīgas, ka ne tikai nerada vēlmi to pieņemt, bet pat neliek apsvērt tādu iespēju.

Daži VPD darbinieki stāstīja par visai kurioziem piedāvājumiem. Piemēram, kāds vīrietis, kuram bija piespriests piespiedu darbs, jautājis, vai viņa vietā darbus nevar atstrādāt sieva. Savukārt cits notiesātais piedāvājis piespiedu darbu atstrādāt pie VPD darbinieces, uzkopjot viņas māju.

Tika minēti arī divi reāli kukuļdošanas gadījumi, kuri savā laikā ir tikuši atspoguļoti arī masu medijos. Vienā gadījumā VPD darbiniece jau laicīgi bija brīdinājusi vadību par iespējamo kukuļdošanu; ir ticis piesaistīts Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs (KNAB), kurš tad arī kukuļdošanas izdarīšanas brīdī vainīgo personu aizturēja. Otrā gadījumā pati VPD darbiniece bija pieķerta, pieņemot kukuli.

Eksperti minēja, ka tos notiesātos, kuri ir piedāvājuši samaksāt par neatstrādātajām piespiedu darba stundām, viņi pēc tam pastiprināti kontrolē piespiedu darba veikšanas vietās, lai novērstu iespējamību, piekukuļot darba devējus. Tādus gadījumus bija konstatējuši VPD darbinieki. Lai nākotnē izslēgtu jebkādu koruptīvu pasākumu realizēšanas iespējamību, eksperti piedāvā radīt īpašu papildus štata vietu darbiniekam, kurš nodarbotos tikai ar pārbaudes veikšanu piespiedu vai sabiedriskā darba izpildes vietās, tādējādi nodrošinot dubultu piespiedu darba izpildes kontroli – gan no VPD darbinieka puses, kura uzraudzībā atrodas notiesātā persona, gan no šī neatkarīgā pārrauga puses.

Tika atzīmēts, ka sodu izcietušie pateicībā par veiksmīgi atstrādātajiem piespiedu darbiem VPD darbiniekiem ir nesuši arī ziedus, konjaku, konfekšu kārbas. Tas gan netiek klasificēts kā kukulis, tomēr lielākā daļa intervēto VPD darbinieku kategoriski atsakās pieņemt jebkāda veida dāvinājumus.

Tas ir pat aizskaroši, ka kāds kaut ko piedāvā. Mūsu sabiedrībā ir tāda attieksme, ka visu varēs sarunāt. [..] Visu mūžu auguši tādā interesantā vidē.

Ir prasīts, vai tad nevar kaut kā sarunāt un tā. Bet tas saknē ir uzreiz apcirsts un es pat neesmu prasījusi, cik tad taisās piedāvāt.

Ja cilvēks nav pārliecināts par sevi, tad ir iespējas šeit, jo ir cilvēki, kas piedāvā. [..] Ja viņš tam nevar turēties pretī, tad tas var notikt. [..] Cilvēks ir cilvēks, pats reizēm nesaprot, ko ir izdarījis, jo naudas kāre var ņemt virsroku pār viņu.

Es esmu dzirdējusi, ka piedāvā 1 latu par stundu. Es uzskatu, ka tas ir nožēlojami maz. Kā viņiem nav kauna vispār piedāvāt tik maz!?

Daži "piespiednieki" prasīja, vai nevar nestrādāt, bet samaksāt. [..] Prasīja, vai sieva nevarot atstrādāt.

Man konkrēti nav neviens piedāvājis. Man drīzāk ir tādi gadījumi, kad nevis piedāvā naudu, bet jautā, vai nevar manā mājā kaut ko padarīt. Viņi ir viltīgāki, viņi zina, ka naudu nedrīkst piedāvāt.

Tā meitene, kas to KNAB paziņoja, viņa tagad saka, ka tas rada baigo stresu, jo tur jau var būt sekas pēc tam, jo tu jau esi atpazīstams. Viņš zina, ka tu viņu esi nodevis.

Meitenēm nes puķes, bet tā jau nav korupcija.

Bija vienam konjaka pudele kā pateicība atnesta. Bet atdeva atpakaļ. Bet tas cilvēks nesaprata to un jutās aizvainots, jo viņš tiešām bija gribējis pateikt paldies.

2. SADARBĪBA AR VALSTS PROBĀCIJAS DIENESTA KLIENTIEM

Galvenie secinājumi

- Balstoties uz savu pieredzi, VPD darbinieki iedala probācijas klientus divās grupās – neapzinīgie/ nedisciplinētie un apzinīgie. Diemžēl vairums no klientiem, ar kuriem ikdienā notiek darbs, pieder pie pirmās grupas. Organizējot piespiedu darbu notiesātajiem, Valsts probācijas dienesta darbiniekiem galvenokārt nākas cīnīties ar iepriekšējos gados pašvaldību pieļautās piespiedu darba izpildes sistēmas sekām, kad šī soda izpilde praktiski netika īstenota, atbalstot atpirkšanos no darba devējiem un izvairīšanos no darba līdz tiesas sprieduma noilguma iestāšanās brīdim.
- Ikdienā VPD darbiniekiem nākas saskarties ar dažādu probācijas klientu attieksmi – gan negatīvu, gan pozitīvu. Taču pateicoties VPD darbinieku aktivitātēm, kas vērstas uz to, lai probācijas klienti izciestu sodu sabiedrībā, un izrādītajai pretimnākšanai, piemeklējot atbilstošāko nodarbinātāju un sastādot vispiemērotāko darba grafiku, nereti tiek novērota negatīvās attieksmes maiņa. Turklāt notiesātajiem soda izpildes gaitā saskaroties ar dienesta darbinieku izrādīto prasīgumu, nākas lauzt stereotipus par sabiedrībā izciešamo sodu kā viegli ignorējamu sankciju.
- VPD darbinieku ieinteresētība notiesāto sociālajā rehabilitācijā izpaužas arī viņu vēlmē risināt notiesāto personiskās problēmas. Visi pētījumā intervētie eksperti atzina, ka kaut reizi ir nācies palīdzēt probācijas klientiem atrisināt kādu sadzīviska rakstura jautājumu.
- Gan pieaugušie, gan nepilngadīgie, kas atkarīgi no alkoholisma un narkomānijas, ir visproblemātiskākā likumpārkāpēju grupa. Darbs ar šiem probācijas klientiem prasa vairāk laika, uzraudzības un iecietības. VPD darbinieki uzskata, ka piespiedu vai sabiedriskais darbs nav piemērotākais sods šīs kategorijas likumpārkāpējiem, jo nereti viņi nav spējīgi izpildīt šo soda veidu tīri fiziski savas atkarības dēļ. Rezultātā tie, kas atkarīgi no alkoholisma vai narkomānijas tā vietā, lai izjustu soda audzinošo funkciju, drīzāk rada problēmas tiem, kas organizē soda īstenošanu – gan VPD darbiniekiem, gan darba devējiem.

Piespiedu un sabiedriskā darba veicēju attieksme pret Valsts probācijas dienesta darbiniekiem ir dažāda, bet kopumā probācijas klientus var iedalīt divās grupās:

1. **Neapzinīgie** - klienti, kuri sabiedrisko/ piespiedu darbu neuztver nopietni un ir grūti disciplinējami;
2. **Apzinīgie** - klienti, kuri saprot savu nodarījumu, izprot šī soda būtību un apzinīgi veic sabiedrisko/ piespiedu darbu.

Diemžēl lielākā daļa probācijas klientu ir pieskaitāmi pie pirmās grupas klientiem, kuri, neraugoties uz vairākkārtējiem brīdinājumiem par stundu aizstāšanu ar bargāku sodu (t.sk. arestu), kas ir vienīgais likumīgais VPD darbinieku rīcībā esošais disciplinējošais mehānisms, izvairās un neatstrādā piespiedu sabiedriskā vai piespiedu darba stundas. Šādu

Viņi mūs neuztver tik nopietni, kā gribētos. Ir vieglprātīga un nenopietna attieksme gan pret to sodu, gan pret mums kā pret izpildes institūciju.

Citi uzskata, ka tas piespiedu darbs nekas nav - tikai muļķības. Tas ir no vecajiem laikiem tāda prakse, ka varēja nepildīt un neizpildīt tos darbus, un tad iestājās noilgums tiem spriedumiem. Bet tagad, kas saskaras ar mums, viņi jūt, ka nemaz tik vienkārši tas viss nav, ka pret šo soda veidu ir jāizturas nopietni.

nenopietnu attieksmi pret šo soda veidu pētījuma dalībnieki skaidro ar priekšstatiem, kas radušies laikā, kad par piespiedu darba izpildi atbildīgās institūcijas bija Latvijas pašvaldības. Vēl līdz šim eksistē viedoklis, ka no darbiem varēs atpirkties; ka darbus varēs atstrādāt kāds cits; ka izvairoties un bēguļojot, tiks novilcināts laiks un iestāsies tiesas sprieduma noilgums. Taču eksperti atzīst, ka pateicoties Valsts probācijas dienesta aktivitātēm šis priekšstats palēnām tiek izskausts.

Neapzinīgie VPD klienti arī savā attieksmē pret dienesta darbiniekiem ir bravūrīgi, nekaunīgi, familiāri. Darbs ar šādiem klientiem prasa vairāk laika un pūles. Bieži vien, lai tiesas piesprietās darba stundas tomēr tiktu veiksmīgi atstrādātas, VPD darbinieki ir spiesti meklēt kompromisa variantus, mainot vairākkārt darba grafiku un pat nodarbinātājus. Ir klienti, kas novērtē šādu pretimnākšanu un maina savu attieksmi gan pret VPD darbiniekiem, gan pret pašu dienestu kā soda izpildes institūciju.

Bieži vien šāda individuāla pieeja katram klientam attaisnojas, jo „ir bijuši gadījumi, kad mēs tos lecīgos esam pāraudzinājuši”. Tomēr emocionāli sāpīgi VPD darbinieki uztver to, ka neraugoties uz viņu pretimnākšanu, mainot darba devējus, ja notiesātā un nodarbinātāja starpā rodas konfliktsituācijas, un darba grafikus, ņemot vērā attaisnojošus iemeslus, kuru dēļ cilvēks nav varējis ierasties darbā, šādam notiesātajam vienalga ir nevērīga un nicinoša attieksme pret piespiedu darba izpildi.

Kā atsevišķa problemātiska grupa tika izdalīti likumpārkāpēji vecumā no 16 līdz 35 gadiem, kuriem ir raksturīgs lecīgums un bravūrība, un kuri visur jūtas kā situācijas noteicēji. Ar šīs grupas probācijas klientiem ir visgrūtāk nodibināt kontaktu. Taču pieredze rāda, ka tā ir tikai sākotnēja sevis pozicionēšana darbu uzsākšanas periodā. Saskaņoties ar VPD darbinieku stingro un konsekventu nostāju, arī vairumam šīs kategorijas likumpārkāpējiem nākas mainīt savu nostāju.

Apzinīgo jeb neproblemātisko klientu skaits nav liels. Kā liecina kādas VPD darbinieces vērojums, tad notiesātie, kuriem piespiedu darbs piemērots ar prokurora priekšrakstu par sodu, darbus pilda apzinīgi un bez pārkāpumiem. Tāpat pieredze rāda, ka nepilngadīgie, kuri likumu ir pārkāpuši pirmo reizi, vairāk respektē šo sodu un darbus pilda apzinīgāk.

Runājot par problemātiskākajām likumpārkāpēju grupām, visbiežāk tika minēti cilvēki ar alkohola vai narkotiku atkarību. VPD darbinieki ir vienisprātis, ka šī cilvēku kategorija piesprietos piespiedu darbus nav spējīgi atstrādāt savas atkarības dēļ. Viņi ir nedisciplinējami, neprognozējami, fiziski nevarīgi. Ar šo klientu loku VPD darbiniekiem ir visgrūtāk strādāt, jo tas prasa pastāvīgu uzraudzību. Bez tam cilvēki ar atkarību no alkohola vai narkotikām rada pamatīgas problēmas arī darba devējiem – sistemātiski tiek neievērots sastādītais darba grafiks, viņi mēdz pazust nedēļām, darba laikā viņi nestrādā, turklāt viņu devums ir tik niecīgs, ka tas neatsver pūles, kas tiek ieguldītas viņu piespiedu darba izpildes organizēšanā.

Citi ir tādi, kas uztver nenopietni. Domā, ka dāmīte tur sēž un viņa man tagad stundas uzskaitīs. Tad mēģina koķetēt un nopietni neuztver līdz reizei, kad es aizrakstu uz tiesu. Kad mēs tiekamies tiesā, tad tikai sāk aptvert, ap ko lieta grozās.

Es jau saku, ka es saprotu viņus. Ja ir komandējums, lai atnes zīmi. Tas būs attaisnojums. Ja ir slimis, lai piezvana un pasaka, ka būs slimības lapa. Mēs apturēsim piespiedu darbu izpildi. Te jau mēs runājam par sadarbību. Viņi uzdrošinās un pieņem mūs, un saprot, ka mums ir jāsadarbojas.

Man liekas, ka mēs esam tāda labdarības organizācija. [...] Par pilnīgiem niekiem es nesūtīšu viņa lietu uz tiesu, bet man nepatīk, ka viņi iedomājas, ka man to ļoti vajag, ka es tagad taisu kādu ceturkšņa plānu, lai viņi man vairāk nostrādātu. Tas ir viņu sods un viņiem tas ir jāizpilda.

25-35 gadīgie. Viņi ir tādi lecīgāki, varošāki. Tieši saskarsmē. Tā vecuma vīrieši. Arī tie agresīvie braucēji. [...] Tie arī ir tie, kas visi pie mums nāk, ar tādu skatu no augšas.

Ja ir prokurora priekšraksts, tad viņi 100% tos piespiedu darbus izpilda. Jo tas kriminālprocess ir apturēts, ir iedots piespiedu darbs, un viņi to visu saprot. Bet ja ir ar tiesas spriedumu tie piespiedu darbi piesprietoti, tad viņi to nepilda, izvairās.

Ir jāturpina ar tiesām runāt un stāstīt, jo reizēm tādi spriedumi atnāk, ka brīnīs, kur tādām tādām piesprietīti? Tur ir pilnīgi skaidrs, ka viņš nestrādās, jo viņš ir vairākas reizes sodīts ar reālu brīvības atņemšanu, lieto narkotikas. Tāds cilvēks nebūs piespiedu darbu veicējs. Tie ir cilvēki, kuriem realitāte ir attālināta.

Vienam cilvēkam pagastā es biju spiesta rakstīt pieteikumu tiesai tikai tādēļ, ka viņš dzēra, dzēra un nevarēja apstāties. Es izsaku vienu

Tādēļ pēc VPD darbinieku uzskatiem, tiesai vajadzētu kritiskāk izvērtēt, kam piespriet piespiedu darbu. Protams, ne vienmēr ir iespējams konstatēt, ka cilvēkam ir atkarība no alkohola vai narkotiskām vielām, bet vismaz tajos gadījumos, kad šāds fakts ir zināms, piespiedu darba vietā daudz efektīvāks būtu nosacītais sods, kur pēc tiesas vai prokuratūras nolēmuma var uzlikt par pienākumu piedalīties probācijas programmā "Atkarību izraisošo vielu lietošanas menedžments", kas nav iespējams, piemērojot piespiedu darbu.

Kā pētījumā atklājās, ikvienam Valsts probācijas darbiniekam, papildus sabiedriskā vai piespiedu darba organizēšanai, ir nācies risināt arī kādu probācijas klienta personisko problēmu. Daudziem klientiem probācijas dienests ir vienīgā vieta, kur viņi var griezties pēc padoma vai palīdzības. Tāpat daudzi vienkārši grib izrunāties un saņemt psiholoģisko atbalstu. Pētījumā aptaujāto VPD darbinieku „labo darbu kontā” ir palīdzības sniegšana nepilngadīgā aizbildniecības, bezdarbnieka statusa noformēšanā; informācijas sniegšana par darba iespējām Īrijā; notiesāto ģimenes konfliktu risināšana; no alkohola un narkotisko vielu atkarības cietušo klientu vešana pie narkologiem; sociālo dienestu iesaistīšana gadījumos, kad probācijas klientiem ir problēmas ar veselību, dzīvesvietu vai citiem sadzīves apstākļiem; nepilngadīgo vecāku konsultēšana bērnu audzināšanā. Šāda veida aktivitāšu veikšana apliecina VPD darbinieku patieso ieinteresētību notiesāto sociālajā rehabilitācijā. Pētījumā intervētie eksperti ar prieku min tos gadījumus, kad viņu ieguldītās pūles ir bijušas rezultatīvas. Ir nedaudzi tādi bijušie probācijas klienti, kuri pateicībā par izrādīto pretimnākšanu vēl ilgi pēc sabiedriskā vai piespiedu darba atstrādāšanas apciemo VPD darbiniekus un informē par savām dzīves norisēm.

Sakarā ar psiholoģiskās vai cita veida palīdzības sniegšanu notiesātajiem sabiedrisko vai piespiedu darbu izpildes sakarā, Valsts probācijas dienesta darbiniekiem gadās sadarboties arī ar citām institūcijām, piemēram, sociālajiem dienestiem vai sabiedriskajām organizācijām. Visbiežāk probācijas klientu problēmas tiek risinātas, piesaistot sociālo dienestu, kurš pēc VPD darbinieku novērojumiem ne vienmēr labi pārzina sava pagasta iedzīvotāju sociālās problēmas vai riska ģimenes.

Savukārt jautāti par draudiem, pētījuma dalībnieki nevarēja atcerēties kādus draudus no notiesāto puses. Pēdējā laikā VPD darbinieki izjūt lielāku respektu un cieņu pret sevi, kas tiek skaidrota ar sabiedrībā palēnām izplatīto informāciju par probācijas dienestu: „tā informācija fiksi aiziet, ka te nav nekādi joki, ka būs jāstrādā, ka tas tur tiešām sēž tagad”. Ja arī rodas kādas problēmas, tiek uzskatīts, ka visas konfliktsituācijas var atrisināt pārrunu ceļā, kas arī apstiprinās praksē.

brīdinājumu un sastādu nākamo grafiku, un dodu viņam iespēju, un atkal viņa nav. Īstenībā tur laikam drusku tiesai vajadzētu izvērtēt. Šīm personām, kurām ir problēmas ar alkoholu, nevajadzētu tos piespiedu darbus. Tad jau labāk to nosacīto sodu, kur par pienākumu var ierakstīt dalību SUK programmās.

Viņi jau visi ir nervozi un domā, ka nevienam neinteresē viņu problēmas. Bet tagad viņi saprot, ka kādam interesē gan! Mēs pašas sākām vairāk par tiem likumiem interesēties, par sociālajiem pabalstiem, par patversmēm, par humanitāro palīdzību. Tad viņi ir priecīgi, ka ir kāds dienests, kas ir sācis par viņiem interesēties.

Man viens bija. Es viņu pie dažādiem narkologiem vedu un visādas lietas darīju, bet, man liekas, ka viņš atkal ir sācis lietot. Katram ir savs mīļš klients, kuru viņš vairāk biksta un baksta. Tas pats narkomāniņš ir mans mīļākais klients. Es viņā ļoti daudz darba esmu ieguldījis, bet pēdējā laikā izskatās, ka nelietderīgi.

Ne man tas būtu jādara, bet, ja es redzu, ka ir ļoti smaga sociālā problēma viņam mājās, tad es griežos pie sociālā dienesta. Jo diemžēl sociālais dienests nezina, kas notiek. Ja viņi aizbrauc vienreiz gadā, tad tas ir labi. Ļoti reti ir pagasti, kur sociālais dienests zina katru riska ģimeni.

Nē, draudi nav bijuši. Nav bijuši arī milzīgi strīdi. Ja nepatīk darbs, atrod citu; ja nepatīk darba devējs, iet pie cita. Tā mēs to atrisinām. Šeit cilvēks nevar izrādīt nepatiku.

Tas viņam ir sods, un to var izrunāt mierīgā ceļā.

3. PIESPIEDU DARBA VĒRTĒJUMS DIENESTA DARBINIEKU SKATĪJUMĀ

Galvenie secinājumi

- Lai gan likums nosaka, ka ar piespiedu darbu notiesātajām personām piecu darba dienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās ir jāierodas reģistrēties Valsts probācijas dienestā, maz ir to notiesāto, kuri to izdara likumā noteiktajā termiņā. Zīmīgi, ka šo nosacījumu pilda tie, kuriem piespiedu darbs piemērots ar prokurora priekšrakstu par sodu.
- Nav izstrādāts vienots mehānisms, kādā veidā katram notiesātajam izsniegt VPD sagatavoto informatīvo bukletu par piespiedu darbu, kas ir paredzēts izplatīšanai tiesas ēkās.
- Piespiedu darba izpildes gaitā VPD darbinieki saskaras ar divām galvenajām problēmām: likuma norma, kas nosaka, ka piespiedu darbā notiesāto drīkst nodarbināt ne vairāk par 4 stundām un viņuprāt neadekvātie tiesas spriedumi, piemērojot piespiedu darbu cilvēkiem, kas cieš no alkohola vai narkotisko vielu atkarības.
- Lai arī tiek atzīts, ka reglamentētās 4 stundas pastiprina soda bardzību, paildzinot soda izpildes laiku, tai pat laikā šāda norma ievērojami traucē piespiedu darba izpildi tiem notiesātajiem, kuri ir nodarbināti uz pilnu slodzi savā pamatdarbā un būtu gatavi ņemt atvaļinājumu, lai atstrādātu piespriestās stundas, strādājot ilgāk darb dienās vai nedēļas nogalēs.
- Piemērojot piespiedu darbu cilvēkiem, kas cieš no alkohola vai narkotisko vielu atkarības, tiesa patiesībā apgrūtina gan VPD darbiniekus, gan notiesāto darba devējus, jo šo piespiedu darba veicēju uzraudzībā un nodarbināšanā tiek ieguldīts dubults darbs, pacietība un kontrole bez atdeves un pozitīva rezultāta.
- Valsts probācijas dienesta darbinieku skatījumā piespiedu darbs kā kriminālsods ir efektīvs tikai tiem cilvēkiem, kas apzinās savas rīcības sekas un novērtē tiesas doto iespēju izciest sodu sabiedrībā, tādējādi izvairoties no reālas brīvības atņemšanas. Savukārt ir maz ticams, ka piespiedu darba kā kriminālsoda spēkos ir pārmācīt tos cilvēkus, kuru uzskati un uzvedība krasi atšķiras no sabiedrības morāles un uzvedības normām.
- Tādējādi, lai paaugstinātu piespiedu darba efektivitāti ir nepieciešami papildus nosacījumi. Pētījuma dalībnieki vienprātīgi atzīst, ka ir nepieciešami likuma grozījumi, kas paredzētu, ka personām, kurām ir raksturīgi socializēti uzvedības traucējumi un/ vai, kuras cieš no alkohola vai narkotisko vielu atkarības, drīkstētu piemērot kādu no sociālās uzvedības korekcijas programmām.
- Pētījuma dalībnieku pieredze rāda, ka arī pārāk liels piespriesto piespiedu darba stundu skaits var pazemināt piespiedu darba efektivitāti, kura rezultātā notiesātajiem iestājas apātija, kas izpaužas kā vispārēja vienaldzība gan pret soda izpildi, gan brīdinājumiem par soda aizstāšanu ar arestu. Tādējādi optimāls piespriesto piespiedu darba stundu skaits kombinācijā ar kādu no sociālās uzvedības korekcijas programmām VPD darbinieku skatījumā ir divi iespējamie piespiedu darba efektivitāti veicinošie faktori.

Piespiedu darba organizēšana

Vairumā gadījumu piespiedu darba izpildes organizēšana sākas ar notiesātās personas uzaicināšanu rakstiskā formā, nosūtot atgādinājuma vēstules. Lai gan likums nosaka, ka 5 darbdienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās ir jāierodas reģistrēties Valsts probācijas dienestā, paši notiesātie ļoti reti ierodas pieteikties VPD likumā noteiktajā termiņā. Šāda situācija tiek skaidrota ar to, ka ne visi tiesneši šo informāciju notiesātajiem sniedz, kā arī nav izstrādāts vienots mehānisms, kādā veidā katram notiesātajam izsniegt Valsts probācijas dienesta sagatavoto informatīvo bukletu par piespiedu darbu, kas ir paredzēts izplatīšanai tiesas ēkās. Tikai pāris pētījuma dalībnieku varēja minēt pozitīvus piemērus par tiesnešiem, kuri notiesātajiem liek ar savu parakstu apliecināt to, ka viņi šajā likumā paredzētajā termiņā pierēģistrēsies Valsts probācijas dienestā, kas arī tiek izpildīts. Tāpat tiek novērots, ka šo nosacījumu pilda tie, kuriem piespiedu darbs piemērots ar prokurora priekšrakstu par sodu.

Viena VPD darbiniece stāstīja, ka viņu teritoriālajā struktūrvienībā tiek praktizēts iekļaut šajās uzaicinājuma vēstulēs teikumu, ka par nepieteikšanos piespiedu darbs tiek aizstāts ar arestu, divas piespiedu darba stundas rēķinot kā vienu aresta dienu. Ja notiesātās personas nepiesakās dienestā arī pēc atgādinājuma, tiek sūtīta brīdinājuma vēstule. Pēc otrā brīdinājuma, VPD darbinieki jau ir tiesīgi lūgt tiesu aizstāt piespiedu darbu ar arestu. Kopumā šādu prasību skaits tiesai par soda aizstāšanu ar arestu ir ļoti neliels, jo kā minēja pētījuma dalībnieki tiek darīts viss iespējamais, lai notiesātie atstrādā piespiedu darba stundas – tiek runāts ar pašiem notiesātajiem, tiek braukts pie viņiem uz mājām, tiek runāts arī ar viņu radiem, draugiem utt. Ar visiem VPD darbinieku rīcībā esošajiem līdzekļiem tiek panākts, lai sods tiktu izciests sabiedrībā, kas arī ir piespiedu darba kā kriminālsoda mērķis.

Nākamajā piespiedu darba organizēšanas posmā notiesātie tiek iepazīstināti ar soda izpildes kārtību un nosacījumiem. Ņemot vērā notiesātā dzīvesvietu, izglītību, prasmes, veselības stāvokli, nodarbinātību un citus aspektus, tiek piemeklēts potenciālais nodarbinātājs. Seko sazināšanās ar izraudzīto nodarbinātāju un visu trīs pušu (VPD darbinieks, notiesātais un nodarbinātājs) tikšanās, kuras laikā tiek sastādīts darba grafiks un notiek notiesātā iepazīstināšana ar darba drošības noteikumiem. Turpmāk visa soda izpildes perioda garumā VPD darbinieki kontrolē notiesātos, gan telefoniski sazinoties ar viņu nodarbinātājiem, gan apmeklējot viņus piespiedu darba izpildes vietās vismaz vienu reizi nedēļā, kā to nosaka Valsts probācijas dienesta likums.

Tiesas neinformē, vismaz tā viņi [notiesātie] paši saka. Mums visās tiesās ir atstāti bukletiņi, kur viss ir rakstīts. To bukletu arī ir jāiedod visiem cilvēkiem, kuriem piespriež piespiedu darbu. Ir tādi, kuriem tā arī ir ierakstīts, ka viņš ir informēts, ka viņam ir jāierodas. Tad tas viņam ir pirmais pārkāpums praktiski, bet ja mēs nevaram būt pārliecināti, ka tiesa tiešām ir pabrīdinājusi viņu, tad šo pirmo, sīko pārkāpumu mēs par lielu neuzskatām. Tad mēs viņu uzaicinām paši.

Es zinu, ka pie viena tiesneša pat ir jāparaksta papīrs, ka viņš piecu dienu laikā ieradīsies VPD. Un no šī tiesneša, piemēram, nāk cilvēki tieši tajā noteiktajā laikā. Cits mutiski pasaka adresi un cilvēks aiziet no tiesas zāles. Kur viņš aiziet...?

Tas puisis pēc tam man pateica paldies, jo pateicoties man, viņš tagad strādā. Pēdējo reizi, kad pie viņa aizbraucu uz mājām, viņš gulēja gultā depresijā. Es viņu kā mazu bērnu izvilku un teicu, lai iet strādāt. Es ar viņu izrunājos. Viņš aizgāja tai pašā dienā strādāt. Viņš sāka strādāt. Tas bija patīkami. Ir gandarījums.

Atnāk cilvēks, mēs viņu nointervējam. Skatāmies, kur viņu var nodarbināt. Ideālā variantā, ja cilvēkam ir brīvas darba dienas un darba laiks, tad viņu var iekārtot dārzos, parkos, kapos. Mēs viņam izsniedzam norīkojumu, kur viņam ir jāierodas un jānostrādā. Tad mēs ar viņu dodamies pie darba devēja. Saskaņojam darba grafiku, sapazīstinām viņu ar darba devēju. Iepazīstina ar drošības noteikumiem. Tad viņš sāk strādāt.

VPD darbinieki vienbalsīgi izvirza divas **galvenās problēmas piespiedu darba izpildes organizēšanā**:

- Likums, kas nosaka, ka piespiedu darbā notiesāto drīkst nodarbināt ne vairāk par 4 stundām;
- Neadekvātie tiesas spriedumi, piemērojot piespiedu darbu cilvēkiem, kas cieš no alkohola vai narkotisko vielu atkarības.

Darbinieki kā aktuālāko problēmu piespiedu darba izpildē uzskata likuma normu, kas nosaka, ka piespiedu darbā notiesāto drīkst nodarbināt darbadienās ne vairāk par 2 stundām, bet ar notiesātā piekrišanu - ne vairāk par 4 stundām pēc darba pastāvīgajā darbavietā vai mācībām, un ne vairāk par 4 stundām izejamās dienās. No vienas puses, VPD darbinieki atzīst, ka šāda norma, iespējams, pastiprina soda bardzību, paildzinot soda izpildes laiku. No otras puses, šī norma būtiski traucē piespiedu darba izpildi tiem notiesātajiem, kuri ir nodarbināti uz pilnu slodzi savā pamatdarbā. Kā minēja VPD darbinieki, ir daudzi strādājošie notiesātie, kuri ir gatavi ņemt atvaļinājumu vai strādāt vairāk stundu gan sestdienās, gan svētdienās, lai ātrāk pabeigtu piespiedu darbu, bet likums to neļauj.

Par šo likuma normu savu neapmierinātību pauž arī paši darba devēji, uzskatot, ka „tās četras stundas ir smieklīgi, ka pa tām nevar neko izdarīt”. Bez tam liela daļa piespiedu darba veicēju ir bezdarbnieki, kas varētu strādāt arī pilnu darba dienu.

VPD darbinieki cer, ka šīs problēmas atrisinājums ir tikai laika jautājums, jo norma, ka notiesātos atļauts nodarbināt piespiedu darbā ne ilgāk par astoņām stundām dienā, jau ir ietverta likumprojekta grozījumos, kurus Latvijas Republikas Saeima drīzumā izskatīs jau trešajā lasījumā.

Kā otra galvenā problēma tiek minēta piespiedu darba piemērošana cilvēkiem ar atkarībām. VPD darbinieku mēģinājumi pārliecināt viņus veikt piespiedu darba izpildi ir nesekmīgi. Atkarības iespaidā gan ar alkoholismu, gan narkomāniju sirgstošie nav spējīgi sevi kontrolēt, turklāt vairumā gadījumu viņi ir maz izglītoti un fiziski vārgi, kuru ieguldījums sabiedrības labā, veicot piespiedu darbu, ir uzskatāms par neadekvātu tām pūlēm, darba apjomam un laikam, kas tiek ieguldīts viņu uzraudzībā. Reizē ar piespiedu darba piemērošanu šiem no alkohola vai narkotisko vielu atkarīgajiem cilvēkiem, šis soda veids kļūst par apgrūtinājumu pašiem VPD darbiniekiem un arī piespiedu darba devējiem, kuriem šo cilvēku nodarbināšanā ir jāiegulda dubults darbs, pacietība un kontrole, jo alkoholiķi mēdz darbā neierasties nedēļām vai ierasties, būdami alkohola vai narkotisko vielu reibumā.

Tādēļ kā risinājums šai problēmai no VPD darbinieku puses izskanēja divi priekšlikumi – pirmkārt, gadījumos, kad ir skaidri zināms, ka likumpārkāpējs cieš no alkohola vai citu narkotisko vielu atkarības, tiesai nepiemērot piespiedu darbu; otrkārt, veikt izmaiņas normatīvajos aktos, kas paredzētu piespiedu darbu piemērošanu kombinācijā ar obligātu sociālās uzvedības korekcijas programmas "Atkarību izraisošo vielu lietošanas menedžments" apmeklēšanu.

Problēmas ir ar tām noteiktajām stundām, ka drīkst strādāt tikai 2-4 stundas no darba brīvajā laikā. Tas ir izejot no tā, ka visi cilvēki normāli strādā līdz pieciem, un pēc tam iet un smuki savas stundiņas pastrādā. Bet daudziem ir maiņu darbi, slīdošie grafiki. Viņi savās brīvajās dienās varētu strādāt vairāk, bet pagaidām tas nav atļauts.

Bet arī tās 4 stundas audzina cilvēku drusku. [...] Daudzi prasa, ka labāk gribētu atstrādāt tās 8 stundas vai līdz desmitiem vakarā. Bet es saku, ka nē, ka tas tieši ir tas sods, ka jānāk tās 4 stundas dienā.

Mēs labprāt gribētu, ja piespiedu darba jomā būtu tās izmaiņas soda izpildes kodeksā; ka būtu nevis tās noteiktās 4 stundas, bet līdz 8. Tas būtu labāk gan nodarbinātajiem, gan notiesātajiem. Narkomāni un alkoholiķi – viņiem ir ļoti liela vēlēšanās to sodu atstrādāt, bet neatkarīgi no viņu gribas, jo tās viņiem ir tik maz! Kad viņi dabū savu porciju, tad viņi aizmirst, kas ir par dienu, kur viņam ir jābūt. Ar tiem mums ir visgrūtāk strādāt. Mēs ar viņiem pat mazliet auklējamiem, jo mēs zinām, ka tie ir slimi cilvēki.

Tie, kas jau ir kārtīgie alkoholiķi, kas ir gandrīz kā bomži, kad sāk dzert, tad viņus nevar savākt. Un viņi neatiet pa 3-4 dienām. Un tad notiek visādas problēmas. [...] Man ir atkal problēma, ko ar viņu darīt. Dzīt viņu mājās? Protams, ja viņš krīt no kājām nost, tad es viņu dzenu, bet ja ir pohains, tad es atļauju strādāt. [...] Galīgiem alkoholiķiem, kuri jau ir ārstējušies, tiem nav jēga dot darbu. Tā ir vienkārši tāda vilkšana aiz astes.

Piespiedu darba kā kriminālsoda efektivitātes vērtējums

Valsts probācijas dienesta darbinieku skatījumā piespiedu darbs kā kriminālsods ir efektīvs tikai tiem cilvēkiem, kas apzinās savas rīcības sekas, un kuri ir nobriedušas personības. Pētījuma dalībnieki piebilst, ka ne jau pats darbs ir tas pamācošais elements notiesātajiem, bet gan apziņa, ka viņa paša interesēs ir izciest sodu, veicot piespiedu darbu sabiedrības labā, tādējādi izvairoties no reālas brīvības atņemšanas. Šādi cilvēki arī saprot, ka ir dota šī iespēja sodu izciest sabiedrībā, „nezaudējot saikni ar normālo dzīvi, ģimeni. Ja viņi to spēj novērtēt, tad tādā gadījumā tas ir ļoti pozitīvs efekts”.

Savukārt ir maz ticams, ka piespiedu darba kā kriminālsoda spēkos ir pārmācīt cilvēkus, kuri pēc personības īpašībām ir cietsirdīgi, agresīvi, izaicinoši, ar opozicionāras uzvedības manierēm, un kam raksturīga vairākkārtēja vispārpieņemto normu un likumu pārkāpšana, vai izmainīt viņu asociālo uzvedību. Pētījuma dalībnieki min vairākus gadījumus, kad probācijas klientiem piespiedu darbs ir ticis piespriests atkārtoti, jo „tiem, kuriem tiešām ir vienalga, mēs to efektivitāti ne ar kādiem paņēmieniem nepanāksim”.

Taču tiek atzīts, ka piespiedu darbs salīdzinājumā ar nosacīto vai naudas sodu ir efektīvāks un tiek vairāk izjūsts kā sods, jo paredz regulāru notiesātā iesaisti soda izciešanas procesā.

Lai paaugstinātu piespiedu darba efektivitāti ir nepieciešami papildus nosacījumi, piemēram, iesaistīšana sociālās uzvedības korekcijas programmās. Viena pētījuma dalībiece minēja spilgtu piemēru no savas pieredzes par šādu izglītojoša rakstura pasākumu iedarbīgumu. Pūsis, kuram piespiedu darbs tika piemērots par transportlīdzekļa vadīšanu alkohola ietekmē, tika norīkots darbā invalīdu biedrībā „Aicinājums Tev”, kur biedrības vadība viņam noorganizēja dalību seminārā, kurā uzstājās cilvēki ratiņkrēslos, kas savu invaliditāti bija ieguvuši tieši tādā ceļā – braucot dzērumā. Šis seminārs ir bijis tik iespaidīgs, ka „pūsis beigās ļoti, ļoti izmainījās. No sākuma atnāca tāds bravūrīgs, bet beigās bija tāds nosvērtāks, it kā būtu par diviem gadiem pieaudzis. [...] Viņš izmainījās, jo viņš tik tālu nebija aizdomājies, ka viņš ar savu rīcību var tādas sekas radīt!”

Savukārt kā piespiedu darba efektivitāti pazeminošs faktors tiek minēts arī pārāk liels piespriesto piespiedu darba stundu skaits. Turklāt saistībā ar likuma normu, kas paredz, ka notiesāto drīkst nodarbināt ne vairāk par 4 stundām, piemēram, 280 stundu piespiedu darba izpilde var ilgt pat veselu gadu, kura laikā ievērojami mazinās notiesāto gribasspēks un apņēmība atstrādāt piespriestās piespiedu darba stundas. Pie ilgstoša piespiedu darba izpildes notiesātajiem bieži vien iestājas apātija, kura izraisa vispārēju vienaldzību gan pret soda izpildi, gan VPD darbinieku izteiktajiem brīdinājumiem par soda aizstāšanu ar arestu. Tādēļ, pamatojoties uz savu pieredzi, VPD darbinieki iesaka tiesai piespriest saprātīgu skaitu piespiedu darba stundu. Tika pausts viedoklis, ka optimālais stundu skaits ir 120-140, bet pāri 200 stundām - efektivitāte zūd. Šajā ziņā VPD darbinieki atzinīgi vērtē prokurora priekšrakstus par sodu, kas ļauj piemērot ne vairāk kā pusi no maksimālā piespiedu darba ilguma.

Citi vienkārši visus nodokļus nav nomaksājuši, kas savu SIA ir nodibinājuši. Tas ir kriminālsods, bet to cilvēku var saprast. Viņam ir neērti, viņš pārdzīvo par to. Es esmu viņiem jautājusi, kā viņi uztver tos piespriestos piespiedu darbus. Viņi saka, ka tas ir daudz labāk nekā cietums. Viņi to pat nevar iedomāties, tas viņiem ir šoks. Kas ir vairākas reizes sēdējis, tas jau tur jūtas kā mājās, tie arī saka, kādi tur piespiedu darbi, viņi labāk ies un nosēdēs tās stundas!

Katru dienu ir jānāk uz to darbu, tā ir piepūle cilvēkam, kas nestrādā, viņu kontrolē. Pie nosacīta soda viņam reizi nedēļā ir jāatnāk, mēs aprunājamies, bet pārējā laikā viņš ir brīvs, bet šim cilvēkam ir jānāk katru dienu uz darbu, viņam sevi ir jāpiespiež, jādisciplinē.

Ir tik daudz cilvēku, kuriem ir mazliet jāpaceļ pašcieņa, kurus var kaut kā pārveidot. Lai viņi saprastu, kāpēc viņi visu laiku maisās pa tām tiesām, un kā tikt no tā visa vaļā. Viņi jau domā, ka ir viņi ir tie sliktie. Tagad uzraudzībā tas [SUK programmas] notiek, bet piespiedu darbos to nevar uzspiest. Bet ja mūsējiem tas būtu, tas būtu perfekti!

Es arī tā domāju, ka tas bija domāts, lai izjūt soda garšu! Viņš ir sodīts, viņš katru dienu iet. Bet kas notiek? Viņam apnīk. Viņš pierod. Mēs visi pierodam pie daudz kā. Un viņi pie tā pierod un beigās iestājas vienaldzība vai, kā es saku, - imunitāte. Ļoti daudziem ir 280 stundas. Bet viņam ir jānāk un tikai tās 4 stundas jāstrādā. Viņam beigās viss jau ir tik tālu, ka viņam viss jau ir ļoti apnicis un viņš to vairs nopietni neuztver. Man ir bijis tā, ka pūsim ir atlikušas 3 stundas, bet viņš vairs nespēja. Domāja, ka viņam neko nevarēs padarīt. Kad es teicu, ka tad rakstīšu pieteikumu tiesai, ka tas ir nopietni, tad viņš atstrādāja tās 3 stundas.

Apkopojot pētījuma dalībnieku atbildes par piespiedu darba iedarbīguma pastiprināšanu, var izdalīt divus efektīvāti veidojošus komponentus – optimāls piespriesto piespiedu darba stundu skaits kombinācijā ar kādu no sociālās uzvedības korekcijas programmām. Tam nepieciešamas izmaiņas soda noteikumos, jo pašlaik piespiedu darbs kā kriminālsods neietver nekādu pasākumu kompleksu, kas būtu vērstas uz to, lai atjaunotu un uzlabotu notiesāto sociālās funkcionēšanas spējas, un integrētu viņus sabiedrībā.

4. SABIEDRISKĀ DARBA VĒRTĒJUMS DIENESTA DARBINIEKU SKATĪJUMĀ

Galvenie secinājumi

- Tāpat kā ar piespiedu darbu notiesātās personas, arī vairums sabiedriskā darba veicēju nav informēti par to, ka 7 darbdienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās ir jāierodas reģistrēties Valsts probācijas dienestā. Līdz ar to sabiedriskā darba organizēšanu VPD darbinieki uzsāk tāpat – ar uzaicinājuma vēstules nosūtīšanu nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem.
- Organizējot sabiedriskā darba izpildi, VPD darbiniekiem grūtības galvenokārt rodas, piemeklējot jauniešiem darbu atbilstoši noteikumu projektam „Bērna nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi, veicot sabiedrisko darbu”. Darba devēji saskaņā ar ņiem noteikumiem visbiežāk nepilngadīgajiem ierāda tikai mazkvalificētus darbus, kas nerada jauniešos interesi par darbu un neveicina vispārējo darba prasmju apgūšanu.
- Lai gan MK 2005. gada 12. jūlija noteikumi Nr. 502 “Kārtība, kādā bērniem piemēro audzinoša rakstura piespiedu līdzekli – sabiedrisko darbu” 7.4. punktā ir minēts, ka nodarbinātāja pienākumos ietilpst iepazīstināt bērnu ar darba aizsardzības noteikumiem un darba kārtību un radīt darba aizsardzības prasībām atbilstošus darba apstākļus, ne visiem pētījumā aptaujātajiem VPD darbiniekiem bija zināms, kas ir atbildīgs par darba drošības instruktažu un bērna drošību, veicot sabiedrisko darbu. Bez tam pieredze rāda, ka ne visi nodarbinātāji to vēlas uzņemt.
- Sabiedriskajā darbā pastāvošā likuma norma, kas nosaka, ka 11 līdz 18 gadus vecus likumpārkāpējus drīkst nodarbināt ne vairāk par 2 stundām, tiek uzskatīta par nepārdomātu, jo tai pat laikā personas no 14 gadu vecuma piespiedu darbos drīkst nodarbināt 4 stundas dienā.
- Vadoties no savas pieredzes, pētījuma dalībnieki secina, ka jaunieši īsti neizprot sabiedriskā darba kā soda jēgu. Sabiedriskais darbs kā soda veids, kāds tas ir pašreiz, ir vienkārši darbs, kam nav audzinošas funkcijas, un nesasniedz nevienu no šī soda veida mērķiem. Sabiedriskais darbs kā audzinoša rakstura piespiedu līdzeklis būtu efektīvs tikai tad, ja tā izpildes gaitā tiktu piesaistīta arī sociālo pedagogu un psihologu palīdzība, kas koriģētu nepilngadīgo sociālās uzvedības novirzes. Pēc VPD darbinieku domām, šobrīd sabiedriskais darbs ir pamācošs tikai tiem jauniešiem, kuriem nav nosliece uz pretlikumīgām darbībām.

4.1. Sabiedriskā darba organizēšana

Tāpat kā piespiedu darba izpildes organizēšana, arī sabiedrisko darbu izpilde vairumā gadījumu sākas ar uzaicinājuma vēstules nosūtīšanu nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kas atgādina, ka 7 darbdienu laikā pēc tiesas nolēmuma spēkā stāšanās ir jāierodas reģistrēties Valsts probācijas dienestā, jo arī sabiedrisko darbu gadījumā reti kurš nepilngadīgais tiesas ēkā saņem šādu informāciju. Lai gan par sabiedrisko darbu kā audziņoša rakstura piespiedu līdzekli vēl nav izstrādāts informatīvais buklets, VPD ir sagatavojis informatīvās lapas par šo soda veidu, ko izvieto tiesas ēku informācijas stendos. Taču ir jāsecina, ka dažādu apstākļu dēļ šī informācija līdz notiesātajiem nenonāk.

Viena VPD darbiniece ir atradusi risinājumu tam, lai jaunieši vienmēr pierēģistrētos VPD likumā noteiktajā termiņā. Šīs darbinieces praksē nekad neviens nepilngadīgais nav bijis speciāli jāuzaicina, jo viņai ir vienošanās ar tiesu, kas informē viņu par gaidāmo nepilngadīgā tiesu, kurā viņai ir dota atļauja piedalīties. Ja tiek piespriests sabiedriskais darbs, nepilngadīgā likumpārkāpēja vecākam uzreiz pēc tiesas sēdes tiek iedots informatīvais materiāls par sabiedrisko darbu ar visu nepieciešamo informāciju.

Arī turpmākajā sabiedriskā darba organizācijas kārtībā nav būtisku atšķirību no piespiedu darba organizācijas. Galvenā atšķirība ir tā, ka visu sabiedriskā darba formalitāšu kārtošana ir jānotiek nepilngadīgā vecāka vai likumīgā aizbildņa klātbūtnē, kas ne vienmēr tiek ievērots, jo vecāki bieži vien atrunājas ar to, ka tas nav viņu sods, kā arī ar aizņemtību un laika trūkumu. Tādās situācijās VPD darbinieki formalitātes kārtā ar pasta starpniecību. Pēc tam, kad nepilngadīgie, labākajā gadījumā, kopā ar likumīgo pārstāvi ir pieteikušies Valsts probācijas dienestā, VPD darbinieks iepazīstina ar visiem sabiedriskā darba izpildes kārtības noteikumiem; vadoties no jaunieša vēlmēm, sameklē potenciālo nodarbinātāju, uzraksta norīkojumu, ko paraksta gan jauniešis, gan viņa likumīgais pārstāvis. Tad jauniešis, viņa vecāks vai aizbildnis un VPD darbinieks kopā dodas pie darba devēja, kur tiek sastādīts darba grafiks un notiek darba pienākumu un drošības instruktāža, par kuras veikšanu ar savu parakstu apliecina nodarbinātājs. Sabiedrisko darbu gadījumā nodarbinātājam tiek atstāta arī nostrādāto stundu reģistra lapa un turpmāk VPD darbinieks uzrauga nepilngadīgo, sazinoties ar darba devēju telefoniski, kā arī apmeklējot viņu sabiedriskā darba izpildes vietā vienu reizi nedēļā.

Organizējot sabiedriskā darba izpildi, VPD darbinieki galvenokārt saskaras ar sekojošām problēmām:

- Grūtības piemeklēt darbu atbilstoši noteikumu projektam „Bērna nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi, veicot sabiedrisko darbu”;
- Neskaidrība par to, kas ir atbildīgs par bērna iepazīstināšanu ar darba drošības noteikumiem;
- Likuma norma, kas nosaka, ka sabiedriskajā darbā nepilngadīgos likumpārkāpējus drīkst nodarbināt ne vairāk par 2 stundām.

Notiek līdzīgi. Arī pēc tiesas sprieduma saņemšanas, tas bērns ierodas ar likumīgo pārstāvi – vecāku vai aizbildi. Mēs atbilstoši viņa dzīves vietai piemeklējam viņam darbu. Pārrunājam, ko viņš apmēram vēlētos darīt. [...] Sabiedriskajos darbos pie dokumentācijas kārtošanas vienmēr jābūt klāt likumīgajam pārstāvim. Viņa klātbūtnē bērns tiek iepazīstināts ar sabiedriskā darba nosacījumiem. Tiek izsniegts norīkojums. Tālāk sistēma ir tāda pati – tiek apzināti nodarbinātāji, bērns iet uz to darbu, ikdienā zvanām un braucam, un kontrolējam.

Ja iedod sabiedrisko darbus, tad es uzreiz, līdz ko tā tiesas sēde beidzas, turpat tiesā iedodu to bukletiņu mammai, izstāstu, ka viņiem ir jānāk pie manis, paņemu telefona numuru, lai varu sazināties. [...] Tāda ir pirmā kontaktēšanās. Tā ir diezgan formāla, bet tomēr.

Tad uzrakstu norīkojumu un parakstās gan pusaudzis, gan pieaugušais, ja ir klāt. Ja nav, tad es aizsūtu norīkojumu pa pastu. Vienreiz neatnāca vecāki, tad es sazināju māti un liku mātei atnākt. Tad es skaidroju, ka atbildība tāpat ir uz vecāku pleciem. Ja viņš neatnāks uz darbu, tad es jautāšu viņai, jo viņa ir māte. Viņai tāpat ir jāatbild. Tas tā kā nepatīk, jo tas esot bērna sods, tas nav viņas.

VPD darbinieki atzīst, ka sabiedriskā darba veicējiem ir grūtāk piemeklēt darbu, jo noteikumu projekts¹ nosaka nodarbināšanas ierobežojumus un aizliegumus sabiedriskā darba veicējiem. Tā kā noteikumos ir uzskaitīti daudz un dažādi aizliegumi un ierobežojumi, darba devēji nelabprāt uzņemas atbildību nodarbināt nepilngadīgos. Saskaņā ar šiem noteikumiem, nepilngadīgajiem tiek ierādīti tikai mazkvalificēti darbi, tādi kā apkārtnes sakopšanas darbi, kas nerada jauniešos interesi par darbu un neveicina vispārējo darba prasmju apgūšanu. Kā labu piemēru var minēt kādu Bērnu un jauniešu centru, kas sabiedriskā darba veicējiem ierāda darbus, kas prasa radošu pieeju, piemēram, uzskates materiālu sagatavošana, kas paralēli ieinteresē nepilngadīgos iesaistīties kādā tematiskā pulciņā.

Lai gan MK 2005. gada 12. jūlija noteikumi Nr. 502 "Kārtība, kādā bērniem piemēro audzināšanas rakstura piespiedu līdzekli – sabiedrisko darbu" 7.4. punktā ir minēts, ka nodarbinātāja pienākumos ietilpst iepazīstināt bērnu ar darba aizsardzības noteikumiem un darba kārtību un radīt darba aizsardzības prasībām atbilstošus darba apstākļus, vairāki pētījuma dalībnieki minēja, ka viņiem nav skaidrs, kas ir atbildīgs par darba drošības instruktāžu un bērna drošību, veicot sabiedrisko darbu, un arī ne visi nodarbinātāji to vēlas uzņemties. Pašvaldībās darba drošības instruktāžu parasti veic darba drošības speciālists, ja tāds ir štatū sarakstā, komunālās saimniecības daļas vadītājs vai pats izpilddirektors. Pašvaldību skolās un pirmsskolas bērnu iestādēs, kas ir lielākie sabiedriskā darba veicēju nodarbinātāji, šo funkciju bieži vien negrib uzņemties ne iestāžu direktori, ne saimniecības daļas vadītāji, ne arī skolotāji, jo persona, kura ir veikusi darba drošības instruktāžu un ar savu parakstu apliecinājusi to, ir atbildīga par bērna drošību sabiedriskā darba veikšanas laikā. Savukārt savu tiešo pienākumu dēļ nedz skolas vadība, nedz skolotāji nevar būt visu laiku līdzās sabiedriskā darba veicējam un garantēt šādu drošību. Ir pašvaldības, kas šo problēmu ir atrisinājušas, liekot nepilngadīgajiem strādāt kopā ar pieaugušajiem, piemēram, bezdarbniekiem, kuri ir iesaistīti algotajos pagaidu darbos.

Trešā būtiskākā problēma sabiedriskā darba izpildē pēc VPD darbinieku domām ir ar likumu noteiktā norma, kas nosaka, ka sabiedriskā darba veicējus drīkst nodarbināt ne vairāk par 2 stundām, kas ir pārāk maz, lai jaunieši varētu pilnvērtīgi iesaistīties un kvalitatīvi veikt nodarbinātāja ierādīto darbu. Dienesta darbinieki uzskata, ka likumā vajadzētu veikt grozījumus un atļaut nodarbināt nepilngadīgos sabiedriskā darba veicējus vismaz 4 stundas dienā. Turklāt rodas pretruna – ņemot vērā, ka piespiedu darbu var piespriest personām jau no 14 gadu vecuma, piespiedu darbā 14 līdz 18 gadīgas personas drīkst nodarbināt 4 stundas dienā,

No sākuma bija grūti kādu pierunāt, lai noslēgtu līgumu. Visi baidījās no atbildības. Ar piespiedu darbu veicējiem problēmas nav, bet ar sabiedrisko darbu veicējiem gan, jo tie ir nepilngadīgie, līdz ar to ir lielāka atbildība. Tur ir jāskatās līdzī [..] kādu darbu dot, jo tur ir ļoti daudz ierobežojumu.

Tie darbi ir tik mazkvalificēti un tik nenopietni, ka būtībā tiem bērniem ir kauns to darīt. Viens puisis, kuram bija 17 gadi, strādāja celtniecības brigādē, tagad viņam ir jāiet grābt tikai zāļi, jo noteikumi ir diemžēl tādi. Viņš nevar neko darīt.

Te uzreiz ir jāmin mīnuss, jo ne vienmēr šie darba drošības noteikumi ir darba devējam. VPD pie tā strādā – kas tad galu galā instruē, jo nav jau šīs darba attiecības kā darba likumā. Viņi uzreiz droši parakstās, ka ir atbildīgi. Bet būtībā viņi nemaz nav atbildīgi, jo tas nav viņu darbinieks. [..] par to mēs skaļi nerunājam ar darba devēju. Vienkārsi pieprasām, ka ir jāparaksta drošības noteikumi. Bieži vien nav instruktāžas, jo tādu nav tiem darbiem, ko bērni varētu darīt.

Neviens negrib uzņemties atbildību par drošības instruktāžu. [..] Vispār tā ir problēma. Mēs nevaram uzņemties atbildību par to, tad mums ir jāstāv tam bērnam klāt, bet mēs to tīri fiziski nevaram izdarīt, jo mums ir arī citas funkcijas. Ja viņš veic sabiedrisko darbu, tad viņu nevar vienu pašu atstāt. Bērns ir bērns. Tas, kas veica to instruktāžu, tas jau arī nevar viņam sēdēt klāt, jo viņam arī ir citi darba pienākumi. Atbildība tad ir it kā tam, kas atbild par viņa drošību.

Sabiedriskajos, vajadzētu 4 stundas, jo 2 ir krietni, krietni par maz. Viņš tikko ir atnācis, iesācis un ieslīcis strādāt, kad viņam jau ir jānododas projām. Īstenībā jau neko viņš reāli nepadara.

¹ Pētījuma norises laikā VPD darbinieku rīcībā bija tikai noteikumu projekts. Ministru kabinets noteikumus, kuri paredz nodarbināšanas aizliegumus un ierobežojumus 11 līdz 18 gadus veciem bērniem, kuriem ar tiesas nolēmumu piemērots audzināšanas rakstura piespiedu līdzeklis – sabiedriskais darbs, apstiprināja tikai 2006. gada 26. septembrī.

kamēr sabiedriskajos darbos – tikai 2 stundas.

4.2. Sabiedriskā darba kā audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa efektivitātes vērtējums

Vadoties no savas pieredzes, VPD darbinieki secina, ka sabiedriskais darbs kā mācība kalpo tikai tiem jauniešiem, kuriem nav nosliece uz pretlikumīgām darbībām, un kas likumu ir pārkāpuši nejaušības vai savas neapdomības pēc. Šiem jauniešiem jau pati saistība ar policiju un tiesas institūcijām ir iedarbīgs līdzeklis, kas spēj atturēt no turpmākas pārkāpumu izdarīšanas.

Taču kopumā VPD darbinieki ir vienisprātis, ka jaunieši īsti neizprot sabiedriskā darba kā soda jēgu. Šāda nepilngadīgo nostāja ir saprotama, izanalizējot ekspertu sniegto informāciju par sabiedriskā darba izpildes gaitu un tajā ierādītajiem (mazkvalificētajiem) darbiem, kas liecina, ka šis sods nepilda savu galveno – audzinošo funkciju. Šobrīd vienīgais audzinošais aspekts ir pašu VPD darbinieku pārrunas ar nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, turklāt ar nosacījumu, ja tam atliek laiks, jo, kā jau tika minēts iepriekš, darbs ar dokumentāciju ir tik apjomīgs, ka darbam ar probācijas klientu nepietiek tik daudz laika, cik nepieciešams.

Sabiedriskais darbs kā soda veids, kāds tas ir pašreiz, ir vienkārši darbs, turklāt vairumā gadījumu nepatīkams, kura spēkos nav rosināt jauniešus laboties un iedvesmot jaunai, pilnvērtīgai dzīvei. Būtībā pašreiz sabiedriskais darbs ir pretrunā un nesasniedz nevienu no šī soda veida mērķiem - 1) sabiedrības interesēm atbilstošas vērtību orientācijas veidošana un nostiprināšana bērnam; 2) bērna orientācijas veidošana uz atturēšanos no pretlikumīgām darbībām; 3) bērna ar sociālās uzvedības novirzēm reintegrēšana sabiedrībā.

Valsts probācijas dienesta darbinieki uzskata, ka sabiedriskais darbs kā audzinoša rakstura piespiedu līdzeklis būtu efektīvs tikai tad, ja tā izpildes gaitā tiktu piesaistīta arī sociālo pedagogu un psihologu palīdzība, kas koriģētu nepilngadīgo sociālās uzvedības novirzes. Valsts probācijas dienests ir apguvis un realizē sociālās uzvedības korekcijas programmu "EQUIP", kura ir domāta jauniešiem vecumā no 14 līdz 25 gadiem, un māca nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem domāt, rīkoties atbildīgi un tālredzīgi, nepieļaujot noziedzīgu uzvedību. Būtu lietderīgi šīs programmas apmeklēšanu noteikt kā obligātu pasākumu visiem nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, veicot izmaiņas likuma "Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem" 6. un 7. pantā, kas esošajā redakcijā nosaka, ka sabiedriskais darbs ir pamata piespiedu līdzeklis, kuram papildus nevar piespriest nekādu citu obligāto nosacījumu, izņemot pienākumu ārstēties no alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu vai citādas atkarības.

Tas ir atkarīgs no bērna attieksmes pret visām lietām un dzīvi kā tādu. Ja viņam tas tiešām ir gadījies kā kļūme un tagad ir tie sabiedriskie darbi, varbūt viņš nākotnē tiešām vairs nekad neko tādu neizdarīs, jo viņš saprātis, ka par katru nodarījumu seko sods.

Nepilngadīgajiem tas vairāk ir tāds – nu es pastrādāju, nu un? Nesaprot īsti tā soda jēgu.

Es dažkārt pārrunāju ar viņiem to, ka katrai darbībai ir sekas. Tagad tev par to nodarījumu ir sabiedriskie darbi, bet ja dzīvē vēl kādreiz kas tāds gadās? [...] Daudzi to negrib atkārtot, bet daudzi ir arī tādi, kas uzskata, ka tas nav efektīvs soda veids – nu pastrādās un aizmirsīs. Tas ir atkarīgs no cilvēka. Vienam puisim bija divi sabiedriskie darbi, tagad viņš mums ir uzraudzībā. Tātad viņam tie sabiedriskie darbi neko nedod. Atstrādā un seko nākamais nodarījums.

Uzskatu, ka nepilngadīgajiem ir obligāti jāpieņem SUK programma, jo lielākā daļa bērnu nesaprot savas rīcības sekas. Tas, ka viņam tagad ir jāgrābj, jākaplē un jāravē, bet pārējie iet un baksta ar pirkstu, viņā rada baigās dusmas un viņš pēc tiem darbiem tik un tā sastrādā vēl vairāk tās nepatīkšanas. Obligāti ir jābūt kādam izskaidrojošam darbam ar viņu. Ar to, ka es te ar viņu runāju, tas vēl nav nekas. Ar viņu ir jāstrādā, lai viņš izprot savas rīcības sekas.

Sabiedrisko darbu gadījumā vajadzētu komplicētāku pieeju tiem nepilngadīgajiem. Te nu arī būtu tā sadarbība ar sociālajiem pedagogiem, lai tiešām tas audzinošais raksturs ietu.

5. SADARBĪBA AR DARBA DEVĒJIEM

Galvenie secinājumi

- VPD darbinieki sadarbību ar darba devējiem vērtē kā apmierinošu, jo, lai gan sūdzēties par piespiedu darba vietu trūkumu nevar, ir samērā daudz tādu nodarbinātāju, kuru iesaistīšanās piespiedu darbu izpildē ir samērā kūtra, kas galvenokārt ir saistīts ar papildus pienākumu uzņemšanos un pildīšanu bez maksas. Taču atzinīgi vārdi tiek teikti par tiem darba devējiem, kas piespiedu darba veicējos saskata reālu darbaspēku, un līdz ar to notiesāto kontroles funkcijas uztver pašsaprotami un bez aizspriedumiem. Ar īpašu gandarījumu VPD darbinieki piemin tos gadījumus, kad darba devēji notiesātos pēc piespiedu darba izpildes ir pieņēmuši pie sevis pastāvīgā darbā.
- Tie darba devēji, kas no sadarbības ar Valsts probācijas dienestu atsakās, to dara galvenokārt trīs iemeslu dēļ: (1) neapmaksāts virsstundu darbs un darbs brīvdienās; (2) lieka atbildība un papildus pienākumi; (3) bailes nodarbināt notiesātos.
- Kā mīnusu sadarbībai ar darba devējiem VPD darbinieki min likuma normu, kas nosaka, ka notiesāto personu var nodarbināt tikai 2 stundas (sabiedriskā darba gadījumā) un 4 stundas (piespiedu darba gadījumā). Nodarbinātāji galvenokārt sūdzas, ka šīs pāris stundas ir pārāk niecīgs laiks, tādēļ notiesātajiem nav iespējams ierādīt kādus sarežģītākus vai apjomīgākus darbus.
- Darba devēju attieksme pret Valsts probācijas dienestu un pašiem notiesātajiem tiek raksturota kā laba, saprotoša un pretimnākoša. Savukārt tajos retajos gadījumos, kad nodarbinātāji bija atļāvušies izrādīt pret notiesātajiem nosodījumu, augstprātību vai citādi negatīvu attieksmi, pēc apstākļu noskaidrošanas VPD darbinieki ir centušies nomainīt darba devēju.

Kopumā sadarbība ar darba devējiem tiek vērtēta kā apmierinoša. Ir tādi darba devēji, kas labprāt nodarbina notiesātos, ir ieinteresēti un pat aktīvi piedalās piespiedu vai sabiedriskā darba organizēšanā, un ir tādi, kas šīs saistības uzņemas nelabprāt. VPD darbinieki galvenokārt spēj ieinteresēt darba devējus ar to, ka tas ir darbaspēks par brīvu, kas arī no darba devēju puses tiek atzīts par galveno piespiedu/sabiedriskā darba priekšrocību, bet kā trūkums tiek uzlūkota nepieciešamība iesaistīties notiesāto kontrolē un uzraudzībā, kas nereti tiek arī simulēta.

Zināmas grūtības ieinteresēt darba devējus nodarbināt notiesātos ir bijušas Valsts probācijas dienesta darbības sākumposmā, kad par tāda dienesta esamību nedz pašvaldības, nedz citas sabiedriskās organizācijas nebija informētas. Šobrīd visām VPD teritoriālajām struktūrvienībām ir noslēgts pietiekošs skaits līgumu ar potenciālajiem nodarbinātājiem un par darba vietu trūkumu neviens VPD darbinieks nesūdzas. Tiek atzīts, ka diemžēl starp probācijas klientiem trūkst kvalificētu strādnieku. Tomēr arī esošo nedaudzo kvalificēto strādnieku paveiktais piespiedu darbā rada labu kopējo iespaidu darba devējiem par notiesāto nodarbināšanu, jo tie nodarbinātāji, kam ir pozitīva pieredze ar

Grūtības bija sākumā, kad tikko sākām strādāt, kad sākām slēgt līgumus. Tad bija lielā runāšana, kādi ir plusi un mīnusi. Viņi, protams, saskata mīnusos visā tajā. Plusi ir bezmaksas darbaspēks. [...] Viņi arī minēja, ka var padarīt tādus darbus, ko nebija plānots darīt, bet atlikt uz vēlāku laiku. Bet atnāk cilvēks no malas un viņš to var tagad izdarīt ārpus kārtas. Bet kā problēmu viņi tomēr saskata to kontroli, jo uzraudzīt viņiem arī vajag. Vajag ierādīt darbu, vajag kādam būt par viņu atbildīgam, kurš tagad uzraudzīs, vai viņš ir vai nav.

Bērnu sociālās aprūpes centrā ir ļoti enerģiska direktore, kura ņem ļoti daudz mūsējos. Viņa pat nāk pretī un brīvdienās ar viņiem strādā. Ir bijuši kuriozi, kad viņi mūsu dēļ ir atnākuši uz darbu brīvdienās, bet mūsējie neatnāk. Bet viņi ir tik pacietīgi un iecietīgi,

notiesāto nodarbināšanu, atzīst, ka viņu devums sabiedrības labā ir acīmredzams. Pēdējā laikā nodarbinātāju vidū izplatās informācija par piespiedu darba lietderīgumu un ir darba devēji, kuri balstoties uz citu rekomendācijām, paši piesakās VPD dienestam, kā varbūtējie notiesāto nodarbinātāji.

Taču neraugoties uz citu darba devēju pozitīvo pieredzi, VPD darbiniekiem nākas saskarties arī ar pašvaldību vai sabiedrisko organizāciju atteikumiem nodarbināt notiesātās personas.

Kā galvenie atteikuma iemesli no darba devēju puses tiek minēti:

- notiesāto nodarbināšana ir saistīta ar neapmaksātu virsstundu darbu un darbu brīvdienās;
- nevēlēšanās uzņemties lieku atbildību un pienākumus, kas saistīti ar notiesāto uzraudzību, kontroli un drošas darba vides garantēšanu;
- bailes nodarbināt notiesātos.

Sadarbībā ar darba devējiem problēmas rodas galvenokārt tādēļ, ka ar piespiedu darbu notiesātos drīkst nodarbināt tikai bezpeļņas organizācijās – valsts, pašvaldības un sabiedriskajās organizācijās. Līdz ar to ir grūti piemeklēt nodarbinātājus strādājošajiem notiesātajiem, jo šo iestāžu darba laiks vairumā gadījumu ir darbdiēnās līdz 17:00, bet daudzi notiesātie savas piespiedu darba stundas var atstrādāt tikai vakaros vai pat nedēļas nogalēs. Savukārt pašvaldības nav ieinteresētas nodarbināt savus darbiniekus pēc oficiālā darba laika vai izejamās dienās, lai ierādītu darbus un uzraudzītu piespiedu darba veicējus, jo nekādas piemaksas par šo notiesāto personu nodarbināšanu tās nesaņem. Ja sabiedriskā un piespiedu darba izpildes organizēšanā iesaistītos darbiniekus pašvaldības papildus atalgotu, viņu attieksme būtu pretimnākošāka un tas pēc VPD darbinieku domām garantētu lielāku kontroli un lielāku atbildību.

Runājot par nodarbinātāju nevēlēšanos uzņemties lieku atbildību un drošas darba vides garantēšanu, kā galvenie argumenti tiek minēti darbinieku trūkums, kas veiks notiesātā uzraudzību, kā arī darbarīku trūkums, „jo viņš priekš šitā 50 vai 100 stundām netaisās pirkt ne zāģi, ne zābakus, ķiveri vai cimds”.

Turklāt netrūkst arī tādu nodarbinātāju, kuri uzskata notiesātos kā sabiedrībai bīstamus un kuri nevēlas savu darbinieku vidū redzēt šos sabiedriskā un piespiedu darba veicējus. Taču VPD darbinieku pieredze rāda, ka nekādas nekārtības darbavietās notiesātie nav izprovocējuši. Ir nenozīmīgs daudzums gadījumu, kad darba devēji ir ziņojuši par pazudušām mantām, bet vairāk ir zināmi tādi gadījumi, kad notiesātos pēc piespiedu darba izpildes darba devēji ir pieņēmuši pastāvīgā darbā. Pētījumā iekļautie eksperti apgalvo, ka darba devēju arguments par notiesātajiem kā bīstamiem sabiedrības locekļiem nav gluži pamatots.

Arī darba devēji ir neapmierināti ar likuma normu, kas nosaka, ka notiesāto personu var nodarbināt tikai 2 stundas (sabiedriskā

un tik labi, ka viņi joprojām ņem un parakstās uz to, jo acīmredzot novērtē to, ko viņi izdara, kad atnāk.

Viens puisis no pagasta bija galdnieks. [...] Viņš visu pagastu saveda kārtībā! Viņam bija 100 stundas, viņš visu salaboja – visus krēslus, visus galdus, pārvilka dīvānus. [...] Viens puisis arī tik perfektu remontu bija uztaisījis pagastā. Viņš mācēja, bija sava amata meistars. Arī ļoti slavēja viņu, teica, ka ļoti labi ir.

Pretreakcija darba devējiem rodas no tā, ka viņiem ir jāuzrauga ārpus darba laika un sestdienās, svētdienās. Tas ir ļoti sāpīgs jautājums. Tur VPD būtu kaut kas jādoma. Drīzāk tas būtu pašai pašvaldībai jāiesaka domāt par kaut kādu apmaksu šiem cilvēkiem par uzskaiti, darba došanu un kontrolēšanu. [...] Viņš tāpat kā es netiek pie savas ģimenes, viņš savā brīvajā laikā nevar darīt to, ko grib. Viņam ir jābrauc un jāskatās. Vai tad viņš ir sodīts!? Viņam par to nav neviens lats! Nekas nav.

Viņiem jau tie galvenie argumenti ir pamatoti – kurš viņiem stāvēs klāt, kurš par to maksās, kurš viņu vadās uz turieni? Jo kādreiz viņiem par to maksāja. Kādreiz par piespiedu darbiem pašvaldība dabūja kaut kādu naudu. Jo tagad principā viņi dara to pašu. Mēs organizējam, bet jāuzrauga un jāierāda tas darbs ir viņiem.

Viņi baidās, jo tie esot noziedznieki. Bet tad mēs sakām, ka noziedzniekiem par smagiem noziegumiem nevienam piespiedu darbu nedod. Ka tie ir cilvēki, kas nav bīstami sabiedrībai. Ka viņus var laist strādāt un viņi var izdarīt.

Darba devēji saka, ka viņi nebraukās viņu pārbaudīt pēc sava darba laika. Kādreiz var, bet ne jau mēnešiem ilgi.

Viens puisis bērnu namā pie remontdarbiem strādāja, kurš turpina tur algotā darbā strādāt un uzrauga pārējos notiesātos. Viņi kopā strādā un viņš ir kā darba vadītājs, kurš saka, kas ir jādara.

Ļoti normāla un cilvēciska sadarbība ir ar darba devējiem,

darba gadījumā) un 4 stundas (piespiedu darba gadījumā). Ja likums atļautu nepilngadīgos likumpārkāpējus nodarbināt līdz 4 stundām dienā, bet pilngadīgos notiesātos – līdz 8 stundām, „tas būtu izdevīgāk nodarbinātājiem. Tad nebūtu tāds saraustīts darba grafiks. Tā problēmu ar darbiem nav, vienīgais ar tām stundām”. Ieguvēji būtu visi - gan darba devēji, gan notiesātie, gan VPD darbinieki. Tad darba devēji varētu ierādīt „nopiēnākus darbus”, ko patreiz reti kurš dara, jo šo 2 vai 4 stundu laikā tie nav paveicami un iesāktie darbi paliek nepadarīti; tad notiesātie varētu ātrāk atstrādāt savas piesprietās darba stundas; savukārt VPD darbiniekiem būtu vieglāk atrast nodarbinātājus un vieglāk izkontrolēt notiesātos sabiedriskā vai piespiedu darba vietās, neziedojot savu brīvo laiku.

Bez pašvaldībām sabiedriskā un piespiedu darba veicēju nodarbināšanā tiek iesaistītas arī nevalstiskās organizācijas. Piemēram, Valsts probācijas dienestam ir noslēgti līgumi ar tādām organizācijām kā Latvijas Sarkanais Krusts, Maltas Ordeņa palīdzības dienests, „Aicinājums Tev”, veco ļaužu pansionātiem, kā arī baznīcām.

Notiesātie galvenokārt tiek nodarbināti telpu un apkārtnes sakopšanas darbos (piemēram, ietvju tīrīšana, atkritumu savākšana, krūmu izzāģēšana) pilsētas parkos un dārzos, kapsētās, kā arī celtniecības darbos, ko plaši izmanto bērnu nami, skolas, bērnu un jauniešu centri un citas sabiedriskās organizācijas. Nereti notiesātie tiek iesaistīti invalīdu aprūpē. Ziemas sezonai iestājoties, vispopulārākie darbi ir malkas sagatavošana un darbs katlu mājās.

Caurmērā darba devēju attieksme gan pret VPD darbiniekiem, gan pret Valsts probācijas dienestu kā tādu un pašiem notiesātajiem ir laba, saprotoša un pretimnākoša. Tikai reti kura pētījuma dalībnieka praksē ir bijuši gadījumi, kad darba devēji pret notiesātajiem ir attiekušies ar necieņu, augstprātību vai nicinājumu. Tā, piemēram, kāds darba devējs ir vēlējies nodarbināt puisi vairāk par viņam piesprietajām stundām; kāds cits darba devējs piespiedu darba veicējam bija licis strādāt ar nepiemērotu darba instrumentu; savukārt vēl kāds nodarbinātājs piespiedu darba veicēju savam paziņam bija stādījis priekšā kā vergu. Bet visos gadījumos VPD darbinieki ir nostājušies notiesāto pusē un aizstāvējuši viņu tiesības, konfliktsituāciju atrisinot pārrunu ceļā visu trīs pušu starpā.

kuri paši saka, lai mēs neraizējamies, ka nevienam neko neteikšot par tiem cilvēkiem, kas nāk pie viņiem strādāt. Ka vienkārši strādā cilvēks un viss. Un ka nekāda cita attieksme pret viņiem nemaz nav un nebūs.

Es pilnīgi redzu, ka viņiem ir savstarpēji kāda konfliktsituācija. Ja viņam iedod mazu zāģīti un liek ar to izzāģēt tādu daudzumu krūmu. Tas bija vispār nenormāli, kā var vispār tāda attieksme būt? Bet darba devējs jautā, kas viņš tāds esot – viņam ir sods, lai strādā! Bet tagad taču ir visādi motorzāģi. Ja nav tā motorzāģa, tad varēja taču iedot citu darbu – sniegu notīrīt pagastā. Bet tur bija savstarpējā izrēķināšanās. [..]

Piemēram, viens puisis teica, ka esot bijis publiski pazemots, jo darba devējs gāja garām ar vēl kādu cilvēku un viņam pateica, ka tas esot viņa vergs, kas visus mēslus iztīra. Puisis teica, ka viņš tur vairs nestrādāšot. Es uzreiz piezvanīju darba devējam. Mēs trijātā visu izrunājām un atrisinājām.

PIELIKUMS Nr.1

EKSPERTU INTERVIJU VADLĪNIJAS

Interviju jautājumi var tikt mainīti atkarībā no situācijas un respondenta attieksmes pret diskutējamajiem jautājumiem.

Ievads	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iepazīstināšana ar intervijas gaitu, ieraksta nepieciešamību un konfidencialitāti <p>Intervijas mērķis: <i>gūt priekšstatu par piespiedu darba organizēšanas procesu, tā problēmām un efektivitāti.</i></p>
Iepazīšanās iesildīšanās, attieksme pret darbu Valsts probācijas dienestā	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sākumā daži vārdi par Jums – kāda ir Jūsu izglītība? Iepriekšējā darba pieredze? ➤ Cik ilgi Jūs strādājat Valsts probācijas dienestā? Kā Jūs izvēlējāties šo darbu? (Kāpēc Jūs šeit strādājat?) ➤ Kas Jums patīk Jūsu darbā? / Kas nepatīk? ➤ Pastāstiet, ar ko Jūs nodarbojaties, kādas ir Jūsu darba funkcijas, veicamie pienākumi...?
Piespiedu un sabiedriskā darba organizēšana	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kā un kāpēc Jūs sākat strādāt piespiedu un sabiedriskā darba jomā? ➤ Lūdzu, izstāstiet, kā notiek piespiedu darba organizēšana? ➤ Kā notiek sabiedriskā darba organizēšana?
Darba devēji un sadarbība ar citām institūcijām	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kā tiek veidota sadarbība ar darba devējiem? <ul style="list-style-type: none"> ○ Kā izdodas ieinteresēt darba devēju dot darbu notiesātajiem un nepilngadīgajiem? ○ Kāda Jūsaprāt ir darba devēju attieksme pret dienestu? Kā šo attieksmi uzlabot? ➤ Vai esat sadarbojies ar citām institūcijām? (Izņemot tiesas un prokuratūras) - Sociālajiem dienestiem, nevalstiskajām organizācijām? Kādām un kādus jautājumus risinot?
Sadarbība ar mērķa grupu Piespiedu darba / sabiedriskā darba efektivitātes vērtējums	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kāda ir notiesāto/nepilngadīgo attieksme pret Jums (attieksme pret dienesta darbiniekiem)? ➤ Vai Jums ir bijušas kādas saskarsmes problēmas? Kādas? Kā risinājāt? ➤ Vai organizējot piespiedu/sabiedriskā darba izpildi esat risinājis(usi) arī notiesāto/nepilngadīgo personīgās problēmas? Kādas situācijas / cik veiksmīgi? ➤ Vai Jums ir nācies saskarties ar dienesta klientiem arī pēc soda/ audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa izpildes? ➤ Vai un kā šis piespiedu un sabiedriskais darbs ir ietekmējis notiesāto/nepilngadīgo? ➤ Kā Jūs vērtējat piespiedu darba kā kriminālsoda efektivitāti? ➤ Kā Jūs vērtējat sabiedriskā darba kā audzinoša rakstura piespiedu līdzekļa efektivitāti? ➤ Kā varētu šo efektivitāti paaugstināt? Kādi ir negatīvie faktori un kā tos izskaust?

<i>Dienesta darbības vērtējums</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Kā Jūs vērtējat Valsts probācijas dienesta darbu kopumā? Kādas ir galvenās problēmas?➤ Kāds ir Jūsu priekšstats par korupcijas iespējām un esamību dienestā. Vai esat dzirdējis par gadījumiem, kad tiek piedāvāts kukulis? Kāda ir Jūsu pieredze? Kā reaģēt?➤ Draudi. Vai ir draudēts un vai draudi ir realizēti? Kā iespējams sevi pasargāt? Kāda ir Jūs pieredze?➤ Kuras likumpārkāpēju grupas ir visproblemātiskākās? Kāpēc?➤ Kā veidojas Jūsu sadarbība ar vadītāju? Kādu atbalstu sagaidāt no sava tiešā vadītāja? Vai šobrīd saņemat pietiekamu atbalstu?
<i>Nobeigums</i>	Ko Jūs vēl vēlētos piebilst / ieteikt / komentēt piespiedu un sabiedrisko darbu organizēšanas un īstenošanas sakarā? PALDIES UN UZ REDZĒŠANOS!