 ** **

**Cienīgs darbs sociālās jomas darbiniekiem Latvijā**

**Autors:** Sniedze Sproģe. Mg.sc. sabiedrības vadībā

Rīga, 2021

# **SATURA RĀDĪTĀJS**

[SATURA RĀDĪTĀJS 2](#_Toc97898285)

[1. KAS IR CIENĪGS DARBS? SOCIĀLĀ AIZSARDZĪBA 3](#_Toc97898286)

[**Darba pamattiesību nodrošināšana** 5](#_Toc97898287)

[**Tiesības uz taisnīgu atalgojumu** 5](#_Toc97898288)

[**Produktīvs un drošs darbs** 10](#_Toc97898289)

[**Darbinieku novērtējums un atalgojums** 12](#_Toc97898290)

[**Sociālā drošība** 13](#_Toc97898291)

[2. SOCIĀLAIS DIALOGS LATVIJĀ 19](#_Toc97898292)

[**Sociālo partneru galvenā darbība – koplīgumu sarunas un koplīgumu noslēgšana** 22](#_Toc97898293)

[3. REKOMENDĀCIJAS 25](#_Toc97898294)

[IZMANTOTIE MATERIĀLI 26](#_Toc97898295)

Norvēģijas finanšu instrumenta 2014.-2021. gada programmas “Sociālais dialogs – cienīgs darbs” finansētā projekta “Cienīgs darbs sociālās jomas darbiniekiem Latvijā” ietvaros ir izstrādātas rekomendācijas cienīga darba principu īstenošanai sociālajā sektorā Latvijā.

Darba ievaddaļā tiek aprakstīta teorētiskā daļa par cienīga darba principu īstenošanu, analizēts nacionālo un starptautisko normatīvo aktu regulējums šajā jomā. Tāpat izanalizēti attīstības plānošanas dokumenti un situācija sociālajā jomā. Tālāk analizēta sociālā dialoga nozīme pašvaldību darba organizēšanā un koplīgumu loma cieņpilnu attiecību veidošanā kolektīvā. Tāpat darbā iekļauti projekta semināros izteiktie pašvaldību darbinieku secinājumi par darba attiecību veidošanu šim laikam īpašajos attālinātā darba apstākļos, kā arī par administratīvi teritoriālās reformas sekām, veidojot jauno pašvaldību pārvaldību. Noslēgumā – ieteikumi cienīga darba principu izmantošanai sociālajā sektorā strādājošo darba vides uzlabošanai un koplīgumu sagatavošanai.

# **1. KAS IR CIENĪGS DARBS?**

*Esošās situācijas analīze par cienīga darba principu īstenošanu:*

 *Darba pamattiesību nodrošināšana*

 *Tiesības uz taisnīgu atalgojumu*

 *Produktīvs un drošs darbs*

 *Darbinieku novērtējums un atalgojums*

 *Sociālā drošība*

 *Nacionālie un starptautiskie normatīvie akti*

*Attīstības plānošanas dokumenti un situācija sociālajā jomā*

Šis ir trauksmains laiks Latvijas sabiedrībai, bet šis ir arī ļoti neskaidrs, nestabils laiks globālajā pasaulē, jo *Covid-19* nepazīst valstu robežas. Latvijas pašvaldībās vēl papildus attālinātajam darbam un bažām par veselību ir reformu laiks, kas vienmēr līdzi nes bažas, nenoteiktību, bet arī cerības. Darbinieku cerības – saņemt paaugstinājumu, uzsākt pavisam cita veida pienākumus, vispār saglabāt darbu, netikt aizdzītam pasaulē kā Sprīdītim. Darba devēji savā komandā vēlas redzēt zinošus, uzticamus, komunikablus, kā arī pieredzes bagātus darbiniekus. Tomēr pati svarīgākā lieta, kas interesē darba devējus, ir produktivitāte. Jo vairāk darbinieks spēs izdarīt, jo lielāks labums kopumā, kā arī ātrāk spēs sasniegt izvirzītos kopīgos mērķus.

Latvijā administratīvi teritoriālā reforma notika 2021. gada vasarā, tās rezultātā pašvaldību skaits no 119 samazinājās līdz 43 pašvaldībām, reforma neskāra tikai 14 pašvaldības, pārējām pašvaldībām jāveido jaunas struktūras, jāsalāgo visi nosacījumi, kas pat blakus esošajās pašvaldībās varēja būt stipri atšķirīgi.

Ļoti aktuāls vienmēr ir jautājums - kā piesaistīt labus speciālistus, nodrošināt labu darba vidi, atmosfēru kolektīvā, saglabāt cieņpilnu attieksmi vienam pret otru un , galu galā- nodrošināt cienīgu algu par padarīto darbu? Ar ko cilvēkiem asociējas jēdziens „*cilvēka cienīgs darbs*”? Lielākai daļai strādājošo pirmā atbilde – ar cienīgu algu, par kuru var vismaz izdzīvot! Protams, alga ir nepieciešama dzīvošanas apstākļu nodrošināšanai, taču, runājot par darbu, ir arī citi faktori, bez kuriem darbu nevar saukt par cilvēka cienīgu darbu. Nozīmīgākie faktori ir droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi un vide, sociālā aizsardzība, iespēja pilnveidoties un mācīties, pašapliecināties, un tagad - pēcreformas periodā- ļoti aktuāli: darba tiesību ievērošana, stabilitāte par darbavietas esamību, sociālā vide, savstarpējā cieņa un kontakti ar kolēģiem, nediskriminēšana ne pēc vecuma, ne dzimuma, sociālā statusa, ne pēc dzīvesvietas! Cik ilgs ceļš vēl ejams, lai katru darbu varētu saukt par cilvēka cienīgu darbu?

Angļu valodā vārdam *„decent”* ir diezgan specifiska nozīme, kas ir galvenais iemesls, ka latviešu valodā jēdzienam „decent work” tiek lietoti atšķirīgi tulkojumi, piemēram, pienācīgas kvalitātes nodarbinātība, pienācīgs darbs, **cienīgs darbs**. Piemēram, Eiropas Savienības institūciju izstrādātajos dokumentos jēdziens „decent work” latviešu valodā tulkots kā „pienācīgas kvalitātes nodarbinātība” vai „pienācīgs darbs”. Atbalstot Starptautiskās arodbiedrību konfederācijas (ITUC) iniciēto akciju „Pasaules diena par cienīgu darbu”, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ( LBAS) lieto jēdzienu „cienīgs darbs”.[[1]](#footnote-1)

Ja saka, *man ir cienīgs darbs, cienīgi ienākumi,* tas nozīmē, ka darbs vai ienākumi ir labi, tas atbilst konkrētā cilvēka vēlmēm un sabiedrības vispāratzītām normām.

Saskaņā ar *Starptautisko Darba organizāciju* (SDO), cilvēka cienīgs darbs – tās ir iespējas darbam, kurš ir produktīvs, nodrošina godīgus ienākumus, ir ar pietiekošu darba drošību, ģimeņu sociālo aizsardzību, ir labākas izredzes personiskai izaugsmei un sociālai integrācijai, brīvību cilvēkiem paust savas bažas, organizēt un piedalīties lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu dzīvi un iespēju vienlīdzību un vienādu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem. Cienīgs darbs ir darbs, kas tiek veikts brīvības, vienlīdzības, drošības un cilvēka cieņas apstākļos. Arvien vairāk šajā laikā ne tikai runā par nākotnes biroju, bet arī ievieš pārmaiņas darba ritmā, savieno klātienes/neklātienes darba ritmu, arvien vairāk darba vietās no “darba devējs: darba ņēmējs” modeļa pāriet uz “komandas” modeli.

Darbinieku tiesības un pienākumus nosaka Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Darbiniekiem pārzināt savas tiesības un pienākumus un iesaistīties to apspriešanā mūsdienās ir ērtāk nekā jebkad agrāk. Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība (LPDA) regulāri informē un izglīto savus biedrus par darba tiesībām.

Jaunajos plānošanas dokumentos Latvijā arvien lielāku nozīmi piešķir ekonomikas izaugsmei un inovācijām, tam nepieciešams izglītots darbaspēks un drošas, stabilas darba vietas. Piemēram, ANO Ilgtspējīgas attīstības 8.mērķis - cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme.

Ekonomikas izaugsmes nodrošināšana ir viens no valsts stratēģiskajiem mērķiem. To sasniegsim, uzlabojot produktivitāti, tāpēc svarīga ir inovācija, kā arī tāda profesionālā un augstākā izglītība, kas nodrošina iespējas iegūt labu darbu un uzsākt uzņēmējdarbību. Uzņēmumi labāk pelnīs, ja tie vairāk izmantos pētniecību un attīstīs inovācijas**. Cienīgs darbs un droša nākotne nav iedomājama bez drošām darbavietām** un ēnu ekonomikas samazināšanas.[[2]](#footnote-2)

Apkopojot iepriekš rakstīto, cienīgs darbs:

 – nodrošina adekvātus ienākumus;

 – ir produktīvs un drošs darbs;

 – piedāvā sociālo drošību;

 – ietver sociālo dialogu, apvienošanās, kolektīvo pārrunu un līdzdalības brīvību.

Svarīgi par to atgādināt, lai jaunajās pašvaldībās, realizējot administratīvi teritoriālās reformas mērķus, neaizmirstu galveno- izveidot profesionālu komandu, kas šos mērķus var kvalitatīvi realizēt, veidot jauno pārvaldības modeli tādu, kas var nodrošināt kā centra, tā attālāko ciemu un viensētu iedzīvotāju kopuma vajadzību apmierināšanu pēc kvalitatīvu un vienlīdzīgu pakalpojumu saņemšanas.

## **Darba pamattiesību nodrošināšana**

Darba tiesības ir nacionālo, Eiropas Savienības un starptautisko tiesību normu kopums, kas regulē tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju.

Eiropas Savienības (ES) darba tiesības nāk par labu ne tikai darbiniekiem, bet arī darba devējiem un sabiedrībai kopumā, jo tās:

Galvenie tiesību avoti darba tiesībās ir:LR Satversme; Konvencijas (SDO konvencijas un rekomendācijas, cilvēktiesību akti u.c.); ES tiesību normas; Judikatūra un tiesību doktrīna; Darba tiesību principi (vienlīdzība, apvienošanās brīvība); Likumi (DL, Arodbiedrību likums u.c.); Ministru Kabineta noteikumi un pašvaldību saistošie noteikumi; Koplīgumi (ģenerālvienošanās).

* skaidri nosaka tiesības un pienākumus darba attiecībās,
* gādā par darbinieku veselības aizsardzību,
* sekmē ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi.

Arī ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 6. pants nosaka, ka šī pakta dalībvalstis atzīst tiesības uz darbu, kuras ietver katra cilvēka tiesības uz to, lai viņam būtu iespēja pelnīt sev iztiku ar darbu, ko viņš brīvi izvēlas vai pieņem, un veiks attiecīgos pasākumus šo tiesību garantēšanai. Pasākumos, kas šī pakta dalībvalstīm jāveic minēto tiesību pilnīgai īstenošanai, ietilpst tehniskā un arodapmācība un sagatavošanas programmas, kā arī citi veidi un metodes, lai panāktu nemitīgu ekonomisko, sociālo un kultūras attīstību un pilnīgu produktīvu nodarbinātību apstākļos, kas garantē cilvēku politiskās un ekonomiskās pamatbrīvības.

* **ES Pamattiesību hartas** 31. pants - Godīgi un taisnīgi darba apstākļi:

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

* **Latvijas Republikas Satversmes** 106. pants:

Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.

## **Tiesības uz taisnīgu atalgojumu**

Katram, kas strādā, ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atlīdzību par darbu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei un ko vajadzības gadījumā papildina citi sociālās aizsardzības līdzekļi.

* **Latvijas Republikas Satversmes** 107. pants:

Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Administratīvi teritoriālās reformas (ATR) rezultātā, līdzinot darba samaksu novados, ne vienmēr tiek izvērtēti, izdiskutēti, paskaidroti un ievēroti taisnīga atalgojuma principi.

* **Darba likuma** 7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Darba likuma 7. pants sadzīviskā izpratnē ir būtisks pamats vispārējā taisnīguma sajūtas radīšanai darba vietā un kalpo kā mēraukla darba vietas kvalitātei. Panta pirmā daļa ieliek pamatus vienlīdzīgiem darba apstākļiem un samaksai darba tiesisko attiecību ietvaros.

***Satversmes tiesa*** *ir atzinusi, ka Satversmes 107. pants aizsargā personas tiesības saņemt atalgojumu par darba pienākumu veikšanu vismaz tādā apmērā, kas nav mazāks par valstī noteikto minimālo darba samaksu. Vienlaikus Satversmes 107. pants neuzliek valstij pienākumu nodrošināt darbinieka vēlmēm atbilstošu darba samaksu.(Satversmes tiesas 8.11.2012. lēmums par tiesvedības izbeigšanu lietā Nr. 2012-04-03. Latvijas Vēstnesis, 13.11.2012., Nr.179 (4782), Satversmes tiesas 2007. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr. 2006-31-01. Latvijas Vēstnesis, 19.06.2007., Nr.97 (3673))*

*No Satversmes 107. panta izriet, ka valsts reglamentē darba samaksas noteikšanas pamatprincipus, panākot, ka tā ir atbilstoša darbinieka ieguldītajam darbam. Tādējādi darbiniekam Satversmē tiek garantēt tiesība valstij pieprasīt, lai tā līdzdarbojas taisnīgas darba samaksas noteikšanā. Valsts atbildība šajā gadījumā izpaužas kā valsts noteikta* *prasība darba devējam par līdzīgu darbu maksāt līdzīgu atlīdzību, prasība par virsstundu darbu saņemt atbilstošu atlīdzību.*

Pēdējos gados stipri tiek samazināta pašvaldību tiesība lemt brīvi par savu struktūru, atalgojumu darbiniekiem, lai nodrošinātu politisko prioritāšu noteikto uzdevumu izpildi. Ar Darba likuma normām (piem. DL 2.p. (2), diemžēl, ierobežotas arī Eiropas Vietējo Pašvaldību Hartas 4.un 6.p.noteiktās ekskluzīvās un pilnīgās vietējām varām piešķirtās pilnvaras.

* **Darba likuma** 2. pants:

(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, nepiemēro attiecīgās šā likuma normas.

* **Eiropas Vietējo Pašvaldību hartas** 4. pants:

(4) Vietējām varām piešķirtās pilnvaras parasti ir pilnīgas un ekskluzīvas. Cita, centrālā vai reģionālā vara, nedrīkst tās apstrīdēt vai ierobežot, izņemot gadījumus, kad tas paredzēts likumā.

* **Eiropas Vietējo Pašvaldību hartas** 6. pants:

(1) Nepārkāpjot likumā paredzētos vispārējos noteikumus, vietējām varām ir atļauts pašām noteikt savas iekšējās pārvaldes struktūras, lai pielāgotu tās vietējām vajadzībām un nodrošinātu efektīvu pārvaldi.

(2) Vietējo valdību darbinieku dienesta apstākļiem jābūt tādiem, kas atļauj augstas kvalifikācijas darbinieku pieņemšanu darbā, balstoties uz nopelniem un kompetenci; šajā nolūkā ir jānodrošina atbilstoši mācību un darba samaksas apstākļi un karjeras iespējas.

Darba likuma (DL) 2. panta otrajā daļā 2010. gadā tika veikta būtiska atkāpe no pirmās daļas regulējuma, paredzot, ka tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (Atlīdzības likums), nepiemēro attiecīgās DL normas.

No DL 2. panta otrās daļas izriet, ka jautājumos, kas regulēti Atlīdzības likumā, Atlīdzības likums ir prioritārs neatkarīgi no DL ietvertās tiesību normas raksturojuma (jaunāka, vecāka, speciāla tiesību norma utt.).Nereti var būt grūti noteikt, vai attiecīgo jautājumu Atlīdzības likums vispār regulē. Piemēram, Atlīdzības likuma 14. pantā regulēta īpaša virsstundu kompensēšanas kārtība, tomēr tas neizslēdz DL 143. panta ceturtās daļas piemērošanu, proti, to, ka par darbu nedēļas atpūtas laiku piešķir līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošina ne mazāk kā divus nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā.

Atlīdzību Atlīdzības likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un Atlīdzības likumā noteikto izdevumu segšana. Atlīdzības sastāvdaļas līdz ar to nosaukumiem (mēnešalga, piemaksas, apdrošināšana utt.) ir precīzi definētas un nav paplašināmas nedz iekšējos normatīvajos aktos, nedz ārējos normatīvajos aktos, un tas attiecas arī uz pašvaldībām. Tas tika izdarīts, lai vienādotu valsts un pašvaldību institūciju praksi un varētu regulēt atlīdzības nosacījumus, jo DL 59. pants tomēr dod pietiekami plašu rīcības brīvību katram darba devējam, bet Atlīdzības likuma mērķis ir tieši pretējs. Atlīdzības likuma 2. pantā sniegts to subjektu uzskaitījums, kuri pakļauti Atlīdzības likuma regulējumam pilnībā vai kādā tā dalā. Tas ļoti spilgti parāda centrālās valsts varas vēlmi regulēt arī pašvaldībām Eiropas Vietējo Pašvaldību hartā noteiktās ekskluzīvās tiesības un ierobežo brīvu iespēju realizēt savas funkcijas.

Darba tiesību mērķis ir pēc iespējas saglabāt spēkā esošās darba tiesiskās attiecības, neskatoties uz atsevišķiem prettiesiskiem noteikumiem, kuri nav spēkā. Saskaņā ar DL 6. pantu jebkurš no noteikumiem, kas neatbildīs darba tiesībām, nav spēkā, savukārt pārējie noteikumi pēc iespējas atstājami spēkā. Ja kāds no darba līguma noteikumiem pasliktina darbinieka stāvokli, tad darbinieks (izmantojot arodbiedrības pārstāvniecību) var vērsties pie darba devēja, panākot vienošanos par konkrētā noteikuma grozīšanu, vai iesniedzot sūdzību DL 94. panta kārtībā. Ja neizdodas panākt vienošanos vai atbilde uz sūdzību ir neapmierinoša, tad darbinieks var vērsties tiesā ar lūgumu atzīt noteikumu par spēkā neesošu. Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba tiesību ievērošanu darba līgumā, darba kārtības noteikumos, rīkojumos un darba koplīgumā. Tādēļ arī, ja darbinieks ir noslēdzis darba līgumu, kurā ietverti darba tiesībām neatbilstoši punkti, darba devējs nevarēs atsaukties uz to, ka abas puses līgumu parakstījušas.

* **Darba likuma (DL)** 6. pants:

Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība (1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. (2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. (3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz personām ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

DL 6. panta trešā daļa uzliek pienākumu darba devējam veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu. 2010. gadā LR stājās spēkā ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, kuras 27. pants uzliek pienākumu dalībvalstīm nodrošināt, ka darba vietās personām ar invaliditāti tiek veikti saprātīgi pielāgojumi, lai veicinātu personu ar invaliditāti tiesības brīvi izvēlēties darba vietu un pelnīt iztikas līdzekļus tādā darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti.

* **Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām**.

Preambula - “ atsaucoties uz Apvienoto Nāciju Organizācijas Statūtos pasludinātajiem principiem, kas visiem cilvēku saimes locekļiem piemītošo cieņu un vērtību, kā arī viņu vienlīdzīgās un neatņemamās tiesības atzīst par pamatu brīvībai, taisnīgumam un mieram pasaulē”.

* **Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām** 27. pants. Darbs un nodarbinātība.

Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti.

Turpinot analizēt normatīvos aktus par cienīga darba nodrošināšanas iespējām, jāpiemin DL 51.pants. Darbinieki semināros vēl arvien norāda, ka darba vietas labiekārtojumu, atbilstošu ergonomiskām un pat darba aizsardzības normām, daudzviet neiekārto vispār, nerunājot par cilvēkiem ar specifiskākām vajadzībām, jo uzskata to par līdzekļu izniekošanu.

* **Darba likuma** 51. pants. Izpildījuma veids un apmērs.

(1)Darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam.

(2)Darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

Tagad attālināta darba apstākļos, kas jau ir ilgstošu laika periodu, jādomā arī par darbinieku apstākļiem mājās, īpaši tiem darbiniekiem, kuriem ilgu laiku jāpavada pie datora. Šis ir labs pamats darba devēja un darbinieku sarunās, vienoties par šiem jautājumiem, par reālo izpildījumu katrā darba vietā.

* **Eiropas Vietējo Pašvaldību hartas** 7. pants.

(1) Vietējo vēlēto pārstāvju darba apstākļiem ir jānodrošina brīva iespēja realizēt savas funkcijas.

(2) Darba apstākļiem ir jānodrošina piemērota finanšu kompensācija par izdevumiem, kuri radušies pildot attiecīgo amatu, kur iespējams kompensējot arī ienākumu vai darba samaksas zaudējumu; kā arī jānodrošina atbilstoša sociālā aizsardzība.

Gan darbiniekiem, gan darba devējiem attālinātais darbs ir jauna pieredze. 2021.g. pirmajā pusē ~130-140 tūkst. darbinieku Latvijā strādāja no mājām (70% - visu darba laiku un 30% - 3-5 dienas nedēļā), t.sk. ~ 20 tūkst. valsts pārvaldes darbinieku (no tiem ap 80% - visu darba laiku).

Pašvaldību darbiniekiem arī bija iespēja piedalīties aptaujā, ko pētījuma ietvaros veica Latvijas Universitātes profesora, vadošā pētnieka Mihaila Hazana vadībā.

*44% respondentu atbildēja, ka attālināti ļoti grūti organizēt mājās darba vidi, 46% grūtības nodalīt privāto dzīvi no darba dzīves, tikai vairāk - 58% pietrūkst komunikācijas ar kolēģiem. zīmīgi, ka 43% nekompensēja izdevumus (internetu, elektrību utml.) Kā attālinātā darba priekšrocības nosauc laika ekonomiju (82%), mazāku inficēšanās risku (74%), iespēju racionāli plānot laiku (72%), naudas ekonomija, nav ceļa izdevumu (67%), minimizēti nevēlamie kontakti darba vietā (55%) Darba devēji nodrošina datoru vai planšeti (62% ) un datora piederumus (56%), kompensē telefona abonēšanas maksu (44%) un nodrošina ar mobilo telefonu (35%), darba krēslu gan tikai -13%[[3]](#footnote-3)*

Interesanti atzinumi par attālināto darbu:

* *Diezgan liela cilvēku grupa vēlas un, galvenais, ar ne mazāku produktivitāti spēj strādāt no mājām*.
* *Gudram darba devējam ar to ir jārēķinās. Iespēja strādāt no mājām kļūs par svarīgu faktoru konkurencē par darbiniekiem*.
* *Nav viena pareizā lēmuma – pārcelsim visus uz attālināto darbu, ietaupīsim uz biroja izdevumiem, vai arī, gluži pretēji, – visiem jābūt birojā.*
* *Vairākums darbinieku pēc pandēmijas gribētu strādāt no mājām, pat - ja ne katru dienu.*
* *Attālinātā darba izvēli labvēlīgi ietekmē cilvēka godprātīgums un apzinība. Jo izteiktākas šīs īpašības, jo stiprāka vēlēšanās strādāt no mājām.*

Pētījumā gūtās atziņas liecina, ka labs pamats arī turpmāk organizēt darbu citādi, kā bija ierasts līdz pandēmijai. Tas ir labs pamats darba devēju un darbinieku sarunām (koplīgumam).

## **Produktīvs un drošs darbs[[4]](#footnote-4)**

Produktivitātes līmeni ietekmē motivācija un iesaiste jeb piederības sajūta noteiktajam kopumam, tomēr, pētot produktivitāti padziļinātāki, tā saistīta gan ar novērtējumu, gan iekšējo gandarījumu.

Lai palielinātu savu produktivitātes līmeni, jāspēj apzināties savs rezultāts un jāmaina ārējo faktoru, ieradumu ietekme uz to. Iekšējo pašapziņu ietekmē ārējo faktoru kopums – sākot ar apkārtējo novērtējumu, savu piepildīto vai nepiepildīto gandarījuma sajūtu un savu motivāciju.

Produktivitātes līmenisnav konstants un nemainīgs lielums, jo tā ir saistīta ar katra cilvēka individuālo iekšējo stāvokli. Tās līmeni var novērtēt pēc noteiktiem standartiem, piemēram, darba vietā ir izstrādāts plāns, pēc kura jāvadās – konkrētā laika periodā jābūt izdarītiem noteiktiem darbiem, vai arī pēc paša izdomātiem kritērijiem.

Pēc 2020. gada apkopotās Vouchercloud statistikas, “tikai 21% darbinieku uzskata, ka viņi ir patiesi produktīvi visu darba dienu.”

Tātad vairāk kā 75% darbinieku ir atzinuši, ka nejūtas produktīvi savā ierastajā darba vietā un darba ritmā, strādājot piecas dienas nedēļā.

Novērtējot darbiniekus, jāņem vērā produktivitāti mazinošie faktori. Jāņem vērā, ka visi faktori neietekmē vienlīdz visus, bet likvidējot šādus traucējošus faktorus iespējams vairot personīgo gandarījuma sajūtu pēc veiksmīgi padarīta darba.

Pēc Vouchercload datiem par 2020. gadu, “Cilvēki darba vietā vidēji tiek pārtraukti ik pēc 8 minūtēm, kas noved pie darba produktivitātes samazināšanās.”

Vienas stundas laikā darbinieki tiek pārtraukti apmēram 7 reizes, un katrs pārtraukums aizņem apmēram 5 minūtes no sava darba laika. Tas nozīmē, ka 8 stundu darba dienas laikā uzmanības novēršanas dēļ darbinieks var zaudēt līdz pat 4 stundām vērtīgā darba laika. Visbiežākie traucējuma iemesli – ienākošo zvanu un ziņu daudzums, privāto lietu kārtošana darba laikā, neparedzētas īsas sarunas ar kolēģiem, komunikācija sociālajos tīklos utml. Lai novērstu šos traucējumus, var pabrīdināt iepriekš savus kolēģus un iespējamos zvanītājus par iespēju netraucēt darba laikā, ja tiešām nav noticis kas negaidīts un steidzams. Piemēram, sakoncentrējot uzmanību uz 1 vai 2 stundām un padarot darbus bez traucēšanas, iespējams daudz produktīvāk strādāt un pēc tā laika var pievērsties saziņai.

Šis ir tāds interesants fakts pārdomām visiem tiem, kuri savu darba ikdienu dala starp apmeklētāju pieņemšanu, atbildēm uz telefona zvaniem un dokumentu lasīšanu, gatavošanu.

Semināros darbinieki norāda, ka ir zema darbinieku iesaiste kopējo jautājumu risināšanā. Darbinieku iesaistīšana sniedz iespēju gan darba devējam, gan darbiniekam sasniegt augstākus rezultātus, veiksmīgāk paveikt darbu un veicināt abpusēju sadarbību, patīkamu komunikāciju.

Pēc Gallup datiem, “Iesaistītie darbinieki ir produktīvāki, kā rezultātā peļņa palielinās par 21%”

Kad darbinieki nejūtas iesaistīti darba vietā, mazinās piederības sajūta un sasaiste ar darbu, jo tādā veidā bieži vien darbinieki monotoni vai pienākuma apziņas dēļ veic darbu bez entuziasma, atdeves un ar zemu produktivitāti. Tagad pēc ATR labi redzamas tās darba vietas, kur neapmierināti, nedroši darbinieki. Tas ir tieši tajās vietās, kur neizskaidro plānotās izmaiņas, kur nekonsultējas ar darbiniekiem, neizrunā strukturālo izmaiņu nepieciešamību, neizskaidro politiskos mērķus.

Darba vide bieži vien ir izaicinājumiem pilna, kad jātiek galā ar neierastām situācijām, vai arī rodas situācijas, kad vairāki lieli darbi jāpaveic vienā laika termiņā. Tāda darba vide neļauj zaudēt interesi, pilnveidoties un attīstīties, bet sanāk arī saskarties ar negatīvo pusi – papildus stresu. Neliels stress piešķir adrenalīnu un parāda to, ka darbs ir svarīgs, jo rūp rezultāts un veicamais uzdevums. Savukārt augsts stresa līmenis nav veselīgs un rada nervozitāti, zemu koncentrēšanās spēju un grauj produktivitāti.

Darbinieki apzinās, ka augsts stresa līmenis traucē darbam. Tādos apstākļos liela daļa darbinieku ar laiku izvēlas citu darba vietu.

Pēc Cononial LIFE veiktās aptaujas datiem

* 41% teica, ka papildus stress padarīja mazāk produktīvus.
* 33% teica, ka papildus stress padarīja mazāk iesaistītus.
* 15% atzina, ka meklē jaunu darbu stresa dēļ.
* 14% teica, ka stress darbā biežāk lika kavēt.

*“Darba devējiem jāpievērš liela uzmanība darbinieku emocionālajai labsajūtai. Pārstresojušies darbinieki nav produktīvi un nenodarbojas ar darbu, ko viņi dara,”*

*/Lorija Mičela, Colonial Life viceprezidente globālās labklājības un veselības jautājumos./*

## **Darbinieku novērtējums un atalgojums**

Maslova hierarhijas piramīda ir kā motivācijas pamatbāze. Cilvēkiem vispirms ir nepieciešama fiziskā drošība un labklājība, un tikai tad cilvēki jūtas motivēti izpildīt nākamās piederības un mērķa vajadzības. Tas attiecīgi ietekmē produktivitāti. Hierarhija attiecas arī uz atzīšanu darbavietā, jo tiklīdz indivīdiem ir darbs un ienākumi, laika gaitā darbinieks vēlēsies izjust piederības un cieņas izjūtu, ko var sniegt atzīšana. Kā viens no svarīgākajiem produktivitātes ietekmējošiem faktoriem ir novērtējums, atzinība un atalgojums no darba devēja puses. Lai darbinieks sajustos pilnvērtīgi par paveikto darbu, nepieciešams veikt atgriezenisko saiti: veikt paveiktā darba vērtējumu, uzdrošināties norādīt uz kļūdām, ne tik veiksmīgām darbībām, ieteikt un dalīties ar padomiem un neaizmirst novērtēt atzinīgi, uzslavēt par labi padarīto darbu.

Pateicība ir viena no iedarbīgākajām nefinanšu investīcijām!

Atalgojums nav tikai naudiskā izteiksmē, bet ietver arī papildus brīvdienas, izbraukumus, komandējumus vai kopējus darba pasākumus. Labi piemēri pirmspandēmijas laikā no pašvaldību arodbiedrības biedru tradīcijām- iespēja piedalīties darba komandējumos vai pasākumos veicina darbinieku iesaisti un arī attiecīgu entuziasmu, vēlmi veikt darbu, sasniegt labākus rezultātus. Visam ir jābūt balansā – nevar pārspīlēt ar daudz uzslavām, bonusiem un nevajag vairot tikai negatīvo kritiku, aizrādījumus, jo tad darbiniekam mazinās vēlme censties un parādīt savu labāko pusi, kad visu laiku tiek noniecināts.

Darbinieku novērtēšanas sistēma var uzlabot darbinieku produktivitāti, nostiprināt darbinieku saliedētību, veidot pozitīvu darba vietas kultūru, saglabāt labākos darbiniekus, pilnveidot darbinieka izpratni par kopīgajām vērtībām, kā arī apvienot vairāku paaudžu darbiniekus.

Svarīgs ir ne tikai novērtējums no citiem, bet arī spēt novērtēt pašam padarīto darbu katru dienu un nedēļu. Piemēram, izveidot sarakstu ar veicamajiem darbiem un dienas beigās atzīmē izpildītos darbus, tas sniegs iekšējā gandarījuma sajūtu un neapzinātu vēlmi turpināt darīt darbus, lai nedēļas beigās visi plānotie darbi būtu izdarīti. Domāšana ietekmē to, kā cilvēks attiecas pret apkārtējām lietām un cilvēkiem. Motivējot sevi ar iedvesmojošām mantrām, apbalvojot sevi par paveiktajiem darbiem, var veicināt produktivitāti. Daudz pašvaldībās rīko iknedēļas darba sanāksmes, kas liek katram pārdomāt svarīgākos paveiktos nedēļas darbus, par tiem īsi pastāstot kolēģiem.

Saskaņā ar Achievers’ Engagement and Retention ziņojumu, “ 92% darbinieku piekrīt, ka viņus darba novērtējums un atzinums par konkrētu darbību veicina”

Pārskatā, kas publicēts *Psychological Bulletin,* tika pārbaudīti vairāk nekā 275 000 cilvēku un atklāts, ka laimīgāko cilvēku panākumi daļēji ir atkarīgi no optimisma un pozitīvā skatījuma.

Dr. Lyubomirsky, UC Riverside galvenais pētnieks, secinājis: “Kad cilvēki jūtas laimīgi, viņi mēdz justies pārliecināti, optimistiski un enerģiski, un citi viņus uzskata par simpātiskiem un sabiedriskiem. Laimīgi cilvēki tādējādi var gūt labumu no šīs uztveres.”

Apkopojot iepriekš minēto, galvenais ir samazināt produktivitātes traucējošo faktoru ietekmi, veicināt to, mainot savus paradumus un sajusties novērtētam, gandarītam darba vietā. Novērtējums ietver arī kritiku, bet tas motivē savā ziņā uzlabot savu veikumu un censties, lai arī saņemtu pozitīvu novērtējumu. Aktīvāka iesaiste darba procesos un iekšējā motivācija palīdzēs vairot produktīvas darba dienas.

Tikpat svarīgi, kā definēt katra darbinieka standartus, vērtības principus, kas veido pamatu spriedumiem un rīcības alternatīvu izvēlei, ir izveidot kolektīva normatīvās vadlīnijas, kas nosaka vēlamo rīcību un attieksmes. Vērtības veido morālo pamatu pašvaldības kopīgajiem mērķiem un rīcībām.

Publiskajā pārvaldē aktuālās vērtības iespējams iedalīt četrās pamatkategorijās:

1. Morāli ētiskās vērtības: godīgums, taisnīgums, atbildība, lojalitāte, izcilība, cieņa, atklātība, krietnums.
2. Demokrātiskās vērtības: likuma vara, neitralitāte, atvērtība, atsaucīgums, reprezentativitāte, likumība, kā arī atbildība un lojalitāte, kas jau parādījās iepriekšējā kategorijā.
3. Profesionālās vērtības: efektivitāte, ražīgums, pakalpojuma nodrošināšana, līderība, inovācija, kvalitāte, radošums, kā arī izcilība, kas pieskaitāma arī morāli ētiskajām vērtībām. Profesionālo vērtību kategorijā iespējams nošķirt tradicionālās vērtības (piemēram, efektivitāte) no jaunajām vērtībām (piemēram, inovācija).
4. Uz cilvēku orientētās vērtības: rūpes, iecietība, pieklājība, līdzjūtība, drosme, labvēlīgums, humānisms, kā arī taisnīgums, kas vienlaikus pieder arī morāli ētisko vērtību kategorijai.

Ļoti svarīgi ir tas, lai pašvaldības pārvaldes darbiniekiem, neatkarīgi no amata un pozīcijas kopējā hierarhijā, būtu skaidra un saprotama kopējā pašvaldības un arī katras atsevišķās iestādes vai struktūrvienības misija, tai pakārtotie mērķi un uzdevumi. Politiķi ir ievēlēti, lai pildītu iedzīvotāju gribu, viņi ir sabiedrības pārstāvji, jo saņēmuši noteiktas iedzīvotāju daļas mandātu. Bet politiķiem savi stratēģiskie lēmumi ir jāskaidro izpildvarai, lai darbiniekiem ir skaidri mērķi un saprotams, kādi uzdevumi iedzīvotāju labā veicami.

## **Sociālā drošība**

**Sociālā drošība** ir sociālās politikas jēdziens. Ar sociālo drošību saprot pasākumu kopumu(sistēmu), kas garantē sociālu aizsardzību - aizsardzību pret sabiedrībā atzītiem sociālas grūtības izraisošiem apstākļiem: nabadzību, vecumu, invaliditāti, bezdarbu, un citiem. Sociālā drošība parasti iekļauj trīs galvenās sistēmas – sociālās apdrošināšanas sistēmas, citas ienākumu uzturēšanas sistēmas (parasti valsts, pašvaldību un privāto organizāciju finansētus pabalstus) un sociālos pakalpojumus. Starptautiskajā praksē sociālās drošības elementiem ir dažādas izpausmes, tāpēc nevar apgalvot, ka sociālās drošības elementu klasifikācija ir stingri noteikta.

Kad cilvēks jūtas droši? Laba darba organizācija, kas rada vidi, kur strādājošie ir labi informēti un konsultēti, spējīgi sabalansēt darba un privāto dzīvi, un ir iespējas mūžizglītībai, lai uzlabotu savas prasmes un kvalifikāciju. Spēcīga nodarbinātības likumdošana, kas var veicināt investīcijas cilvēkresursos un inovācijās, spēcīgas labklājības sistēmas, kas nodrošina drošību. Sociālais dialogs un kolektīvās pārrunas, sociālo partneru pilnīga iesaiste lēmumos par darba tirgus reformām.

Tiesības uz sociālo drošību garantē *Latvijas Republikas Satversmes 109.pants*.

Šīs tiesības ir konkretizētas vairākos tiesību aktos, veidojot sociālās drošības sistēmu, kuras sastāvdaļa ir valsts sociālā apdrošināšana.

Ikvienam ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darbnespējas, bezdarba u. c. likumā noteiktajos gadījumos.

*Eiropas Sociālā harta* paredz, ka ”jāveicina visiem piemērotiem līdzekļiem, kā nacionāliem tā starptautiskiem pēc sava rakstura, ka Līgumslēdzējas puses atzīst tādu apstākļu sasniegšanu, kuros var tikt efektīvi realizētas sekojošās tiesības un principi:

1. Ikvienam ir tiesības nopelnīt sev iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību.
2. Visiem strādājošiem ir tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem.
3. Visiem strādājošiem ir tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.
4. Visiem strādājošiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus sev un savām ģimenēm.
5. Visiem strādājošiem un darba devējiem ir tiesības uz biedrošanās brīvību nacionālās vai starptautiskās organizācijās, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses.
6. Visiem strādājošiem un darba devējiem ir tiesības slēgt kolektīvus līgumus.
7. Bērniem un jauniešiem ir tiesības uz speciālu aizsardzību pret fizisku un morālu kaitējumu, kam tie ir pakļauti.
8. Strādājošām sievietēm, kas ir grūtniecības stāvoklī, un citām strādājošām sievietēm pēc nepieciešamības ir tiesības uz speciālu aizsardzību savā darbā.
9. Ikvienai personai ir tiesības izmantot attiecīgu arodorientācijas institūciju pakalpojumus ar nolūku palīdzēt izvēlēties tās personiskajām iemaņām un interesēm atbilstošu nodarbošanos.
10. Ikvienai personai ir tiesības izmantot attiecīgu arodapmācības institūciju pakalpojumus.
11. Ikvienai personai ir tiesības izmantot jebkurus pasākumus, kas ļauj tai uzturēt iespējami augstāko veselības līmeni.
12. Visiem strādājošiem un to apgādājamiem ir tiesības uz sociālo drošību.
13. Ikvienai personai, kurai trūkst attiecīgu līdzekļu, ir tiesības uz sociālo un medicīnisko palīdzību.
14. Ikvienai personai ir tiesības izmantot sociālās labklājības dienesta pakalpojumus.
15. Invalīdiem ir tiesības uz arodapmācību, rehabilitāciju un pārorientāciju neatkarīgi no to invaliditātes izcelsmes un rakstura.
16. Ģimenei kā sabiedrības pamatvienībai ir tiesības uz attiecīgu sociālo, juridisko un ekonomisko aizsardzību, lai nodrošinātu tās pilnvērtīgu attīstību.
17. Mātēm un bērniem, neatkarīgi no ģimenes stāvokļa un ģimenes attiecībām, ir tiesības uz attiecīgu sociālo un ekonomisko aizsardzību.”

Pašvaldību darbinieku semināros kā labo pieredzi drošai darba videi rāda tieši papildus bonusus darba samaksai, iespēju izglītoties. Latvijas Pašvaldību Darbinieku arodbiedrības biedriem ir iespēja apdrošināt sevi un savus ģimenes locekļus pret nelaimes gadījumiem un iegādāties veselības apdrošināšanas polises. Darbinieki novērtē iespēju mācīties, pilnveidot savas zināšanas dažādos kursos un semināros.

Ar **sociālo aizsardzību** saprot personas/mājsaimniecības tiesības uz ienākumu drošības garantēšanu, īpaši vecuma, bezdarba, saslimšanas, invaliditātes, darba negadījuma, maternitātes un apgādnieka zaudējuma gadījumā, kā arī tiesības uz sociāli nozīmīgu pakalpojumu pieejamību, tai skaitā, veselības aprūpi, mājokli, izglītību, aprūpi. Vienlaikus sociālā aizsardzība ietver gan formālo institucionālo atbalstu, gan neformālo jeb tādu, kas saistīts ar personas ģimeni, draugiem un sabiedrību mikrolīmenī.

*Latvijas Nacionālajā attīstības plānā* 2021.-2027. gadam (NAP2027) noteikti mērķi un pasākumi nabadzības un sociālās atstumtības riska mazināšanai. Apstiprinot NAP2027, Latvijas Republikas Saeima, kontekstā ar Covid 19 pandēmijas straujo izplatību pasaulē un Latvijā un tās radītajiem izaicinājumiem, kad Latvijas iedzīvotājus un tautsaimniecību skarušās Covid-19 izraisītās krīzes ietekme prasa visu spēku un līdzekļu mobilizāciju, aicināja Ministru kabinetu neatliekami: sociālās aizsardzības un vienlīdzīgu iespēju jomā īpašu uzmanību pievērst minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai ikvienam sabiedrības loceklim, kā arī sociālā, psiholoģiskā un materiālā atbalsta pieejamību, īpaši krīzes situācijā nonākušiem cilvēkiem un mājsaimniecībām, pie sociālā riska grupām piederošiem iedzīvotājiem, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām.[[5]](#footnote-5)

Būtiska loma nabadzības un sociālās atstumtības riska mazināšanā, iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu un savlaicīgu pakalpojumu, profesionāla atbalsta un palīdzības nodrošināšanā, it īpaši krīzes apstākļos, ir sociālās jomas darbiniekiem, tiem pieejamajiem resursiem un sociālo pakalpojumu sniedzēju kapacitātei. Normatīvie akti nosaka prasības sociālā darba speciālistu izglītībai, profesionālajai pilnveidei, nepieciešamajam darbinieku skaitam institūcijās, prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem u.c., taču nereti ir vērojamas grūtības to izpildē.

Latvijā 2018.gadā sociālos pakalpojumus pašvaldību iestādes (t.sk. sociālajos dienestos, to struktūrvienībās, sociālās aprūpes centros, dienas centros, utt.) sniedza un tajās tika nodarbināti 2128 sociālā darba speciālisti. 2018.gadā likuma norma tika izpildīta tikai par 76%. Savukārt 2019.gadā tie bija vairs tikai 2092, līdz ar to **likuma norma tika izpildīta tikai par 75%**. Turklāt jāņem arī vērā, ka sociālā darba speciālisti nav tikai sociālie darbinieki, bet arī sociālie rehabilitētāji, sociālie aprūpētāji un sociālās palīdzības organizatori. 2018.gadā no 1479 sociālā darba speciālistiem pašvaldību sociālajos dienestos sociālie darbinieki bija 1193, bet 2019.gadā arī šis skaits ir samazinājies, proti, no 1436 sociālā darba speciālistiem pašvaldību sociālajos dienestos sociālie darbinieki bija 1142. Vienlaikus jāmin arī tādas problēmas kā sociālo darbinieku trūkums, kas visbiežāk saistīts ar **zemo atalgojumu nozarē un atbalsta trūkumu visplašākajā nozīmē.[[6]](#footnote-6)**

LM rīcībā esošie statistikas dati parāda, ka pašvaldību sociālajos dienestos strādājošo sociālā darba speciālistu īpatsvars, kuriem ir Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktā izglītība 2018.gadā bija 91.14%, 2019.gadā - 90.67% , un 2020. gadā - 91.21%. Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu īpatsvars, kuri ir piedalījušies apmācībās/ mācībās atbilstoši Ministru kabineta noteikumos Nr.338 ”Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” noteiktajam minimālajam apmēram 2018. gadā bija 72%, 2019.gadā - 70%, savukārt, 2020.gadā - 55%. Savukārt, piedalījušies supervīzijā atbilstoši noteiktajam minimālajam apmēram 2018.gadā bija 79%, 2019.gadā - 89%, 2020.gadā - 86%.

Atbilstoši 2016.-2017. gadā veiktā pētījuma "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” [[7]](#footnote-7) datiem vairāk kā 18% no sociālā darba speciālistiem ir vecumā virs 56 gadiem, bet aptuveni 31% vecumā no 46 līdz 55 gadiem, kas liecina par profesijā iesaistīto speciālistu straujo novecošanu un nepieciešamību rast steidzamus risinājumus jaunu speciālistu piesaistei un motivēšanai strādāt sociālā darba jomā. Pētījumā konstatēti vairāki institucionāli un profesionāli šķēršļi efektīvai sociālo pakalpojumu sniegšanai. Pētījumā norādīts, ka cienīga darba principu ievērošana attiecībā uz sociālajiem darbiniekiem ir svarīgs priekšnosacījums pašvaldību sociālo dienestu iestāžu darbības uzlabošanai - droša un veselīga darba vide, profesionālo risku mazināšana, sociālās garantijas sociālajiem darbiniekiem, profesionālā apmācība, vienota pieeja darba slodzes noteikšanai visā valstī, adekvāts atalgojums u.c. Dokumentā ir uzsvērta arī izpratnes veidošanas nozīme šī vārda plašā nozīmē - ne tikai sociālajiem darbiniekiem par viņu tiesībām un pienākumiem, bet arī vienotas izpratnes veidošana par sociālā darba lomu un nozīmi plašākā sabiedrībā (politika veidotāji, sociālā sektora darbinieki, sadarbības partneri no citiem sektoriem, izglītības iestādes, iedzīvotāji).

Arī Latvijas Pašvaldību savienības 2017. gadā veiktais pētījums "Pašvaldību sociālo dienestu kapacitāte un starpinstitūciju sadarbība" norāda uz nepieciešamību uzlabot taisnīgus un cienīgus darba apstākļus sociālajā sektorā un skaidri norāda, ka jāturpina dialogs starp darba devējiem un darbiniekiem, lai veidotos vienota izpratne par sociālā darba mērķiem un uzdevumiem un nepieciešamajiem resursiem, piemēram, darba drošības noteikumiem, darbinieku darba apstākļiem, sociālajām garantijām un atbalstu, adekvātām algām u.c. Pētījumā iezīmējās darbinieku gaidas, lai profesionālās organizācijas pildītu arodbiedrības lomu, aizstāvot biedru intereses, cīnoties par sociālajām garantijām, cienīgu atalgojumu un darba apstākļiem.

Lai risinātu identificētās problēmas, plānošanas dokumentā "Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam” [[8]](#footnote-8) tika plānota virkne pasākumu, kuru īstenošana vēl turpinās: pilnveidot kvalitātes vadības sistēmu sociālajos dienestos, uzlabot starpnozaru sadarbību, uzlabot atbalsta un sociālās aizsardzības sistēmu sociālajiem darbiniekiem, atbalsts profesionālai apmācībai un tālākizglītībai, darba samaksas sistēmas uzlabošana, kas korelē ar profesionālo kvalifikāciju un darba rezultātiem.

Iepriekšējā perioda pasākumi tikai daļēji risinājuši iezīmētās problēmas, tādēļ jaunā plānošanas perioda plānošanas dokumentā “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnēs 2021.-2027.gadam”[[9]](#footnote-9) plānoti pasākumi, kas secīgi turpina iepriekšējos pasākumus un vērsti uz šādiem izaicinājumiem: pieaugošs pieprasījums pēc augsti kvalificētiem un specializētiem sociālajiem darbiniekiem dienestos un dažādu jomu institūcijās, nepilnības sociālā darba jomas izglītībā, kas negatīvi ietekmē jauno speciālistu profesionālo piemērotību, iegūto teorētisko un praktisko zināšanu sasaisti un kvalitāti, nepietiekams skaits supervizoru un nepietiekama iesaiste supervīzijās, sociālo darbinieku vienotas profesionālās prakses noteikšana un esošo administratīvo šķēršļu novēršana, augstās sociālo darbinieku noslodzes un cilvēkresursu trūkuma negatīvā ietekme uz preventīvā darba attīstību, zems sociālā darba prestižs.

Papildu faktors, kas būtiski ietekmē situāciju sociālajā sektorā, iedzīvotāju vajadzības un sniegto atbalstu, ir COVID-19 pandēmijas izplatība. Sektorā nodarbinātie saskaras ar tādiem izaicinājumiem, kā pielāgošanās attālināta darba veikšanai, darba drošības un aizsardzības nodrošināšana pandēmijas apstākļos (jaunas procedūras, noteikumi, prasības), pakalpojumu sniegšanas digitalizācija, ierobežojumi klātienes pakalpojumu sniegšanā un nepieciešamība pārskatīt sniegto atbalstu u.c. Labklājības ministrijas veiktajā aptaujā sociālajiem darbiniekiem[[10]](#footnote-10), kas strādā ar ģimenēm ar bērniem, par sajūtām ārkārtējās situācijas apstākļos (COVID 3 nedēļa) respondenti norādījuši uz šādiem izaicinājumiem darba apstākļos un profesionālajā darbībā: nepietiekams nodrošinājums ar nepieciešamajiem drošības līdzekļiem (maskas, aizsargtērps, cimdi, dezinfekcijas līdzekļi, bahilas u.tml.), neatbilstoša dienesta vide - ļoti mazas telpas, kas neļauj nodrošināt nepieciešamo distanci, nepietiekams tehniskais nodrošinājumsattālinātam darbam (darba mobilais telefons, video kamera stacionārajam datoram, austiņas, portatīvie datori vai planšetes, nepieciešamās programmas, pieeja darba datortīklam no mājas), vadlīniju trūkums par darbu ārkārtas apstākļos, atbalsta trūkums un personīgie pārdzīvojumi, daudziem sociālajiem darbiniekiem pašvaldība nenodrošina veselības apdrošināšanu, apgrūtināts gadījumu vadīšanas process- pietrūkst tiešās komunikācijas, problēmas apsekošanā, raksturojot savu emocionālo stāvokli, sociālie darbinieki min bažas par iespējām veikt savu darbu kvalitatīvi, ņemot vērā iepriekš minēto, paaugstinātu spriedzi un nogurumu, trauksmi par neprognozējamību, neziņu par nākotni, miega problēmas, galvassāpes, saspringumu, nomāktību u.tml.

Tāpat situāciju sociālajā sektorā, sociālo pakalpojumu pārklājumu un pieejamību ietekmē administratīvi teritoriālās reformas īstenošana un reformas efektivitāte, jo pašvaldību sociālo dienestu un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju kapacitāte, pieejamie resursi, darba kvalitāte ir cieši saistīti ar sniegtā atbalsta efektivitāti. Pašvaldībās, kuras skāra administratīvi teritoriālā reforma, būtiski pieauga pašvaldības teritorija un iedzīvotāju skaits jaunajā teritorijā, līdz ar to bija nepieciešams kardināli pārskatīt pašvaldību administratīvo struktūru, resursus, bieži vien tos centralizējot.

Piemēram, apvienojoties 8 pašvaldībām, bija jāapvieno astoņi sociālie dienesti, veidojot vienu iestādi, salāgojot astoņu pašvaldību sociālā atbalsta sistēmas, harmonizējot atbalsta veidus, apmēru, administrēšanas procedūras. Līdz ar to šīs pārmaiņas skāra ne tikai darbiniekus, bet arī iedzīvotājus vistiešākajā veidā. Administratīvi teritoriālās reformas kontekstā darbinieku informētība ir svarīga ne tikai pašiem darbiniekiem, komandas darbam un darba mikroklimatam, bet arī kvalitatīvas un savlaicīgas komunikācijas nodrošināšanai ar iedzīvotājiem, piemēram, kādā kārtībā, kādi pabalsti un atbalsts ir saņemami, kur iedzīvotājiem jāvēršas jaunajā struktūrā. Informācijas trūkums vai tās neprecizitāte ir papildus stresa faktors darbiniekiem un iemesls iedzīvotāju neapmierinātībai, konfliktsituāciju pieaugumam, ņemot vērā arī Covid 19 pandēmijas ietekmi uz sabiedrības noskaņojumu. Šādu pārmaiņu procesos ir svarīgi nodrošināt darbiniekiem aktuālu informāciju un sistemātisku komunikāciju, sagatavot darbiniekus pārmaiņām, plānot un informēt, kā pārmaiņas iespaidos visas pašvaldības struktūras, darba praksi, darba procesus.

**Projekta semināru dalībnieku atziņas:**

* Pārmaiņu laikā veiksmīgākas strukturālās izmaiņas ir pašvaldībās, kurās ir darbinieku izvērtēšanas tradīcijas un rezultātu apspriešana ar darbinieku pārstāvjiem.
* Bez diskusijām grūti salāgot atšķirīgās pašvaldību darbinieku novērtēšanas, atalgojuma, sociālā nodrošinājuma, drošas darba vides radīšanas un sarunu sistēmas.
* Zinoši un stabili izpilddirektori veiksmīgāk vada pārmaiņu procesus.
* Darbiniekiem papildus stresu rada neziņa un nesaprotamas prasības.
* ATR un Covid ierobežojumi rada darbinieku pārslodzi.
* Darba likuma normu pārkāpumi, darbinieku bailes par nākotni nelabvēlīgi ietekmē kopējo pašvaldību *cunftes barometru*.
* *Politiskās spēles* un neizdiskutēti lēmumi traucē ikdienas darbos
* Lai varētu produktīvi strādāt, jācenšas mazināt nevajadzīgu stresu.
* Atalgojuma sistēma daudzās pašvaldībās nav samērojama ar padarītā darba kvalitāti, atbildību un pienākumu apjomu Atlīdzības likuma un budžeta noteikto ierobežojumu dēļ.
* Atlīdzības likums, dažādi speciālie nozaru likumi un Eiropas Vietējo Pašvaldību harta ir pretrunīgi normatīvie akti. Tas ierobežo pašvaldību ekskluzīvās iespējas pašām lemt, kā izpildīt autonomās funkcijas, veidojot struktūras un nosakot sabalansētu atlīdzību par veikto darbu.
* Atalgojums nav tikai amatalga, bet arī sociālās garantijas, papildus atvaļinājuma dienas, veselības apdrošināšana u.c. *bonusi.*
* Lai cilvēks labprātīgi radītu noteiktu vērtību, jārada tāda darba vide, lai tajā patiktu darboties
* Lielas pašvaldības rada novada centru darbinieku priekšrocības , neizvērtējot darbinieku profesionalitāti un attālinātā darba iespējas.
* Lielajās pašvaldībās vieglāk nodrošināt speciālistiem labāku atalgojumu, nodrošinot pilnu darba laiku.
* Attālinātā darba apstākļos nevar nodrošināt piemērotu darba vidi un psiholoģisko klimatu.
* Šobrīd sociālās jomas darbinieki sagaida, ka profesionālās organizācijas (Latvijas Sociālo darbinieku biedrība, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienība) īstenotu arodbiedrības funkcijas – vienotos par cienīgu atalgojumu, darba apstākļiem u.tml.
* Sociālās jomas attīstībai ir nepieciešams politiskais atbalsts un novērtējums
* Administratīvi teritoriālā reformas rezultātā nereti tiek centralizēti resursi, samazināts pašvaldībā strādājošo skaits, un tas var negatīvi ietekmēt sociālo pakalpojumu attīstību
* Covid krīze liek novirzīt resursus no sociālajiem pakalpojumiem uz sociālo palīdzību, tādējādi tiek apdraudēta sociālo pakalpojumu attīstība
* Personāla vadības struktūrvienība rada vidi, lai vadītāji varētu vadīt un motivēt darbiniekus efektīvi darboties.
* Vadītājiem nepārtraukti jāpaaugstina kompetences, lai pārmaiņu apstākļos saglabātu profesionālu kolektīvu un nodrošinātu kvalitatīvus iestādes pakalpojumus.
* Laba starpinstitūciju un starpnozaru sadarbība rada priekšnoteikumus veiksmīgākai kopīgo mērķu sasniegšanai
* Darbinieki - pašvaldības svarīgākais un jutīgākais resurss.

# **2. SOCIĀLAIS DIALOGS LATVIJĀ**

Divpusējais **sociālais dialogs** kā metode darba vides uzlabošanas, cienīga atalgojuma u.c. jautājumu risināšanai darba devēju un darbinieku starpā Latvijā vēl netiek plaši praktizēts . Trūkst zināšanu un izpratnes par sociālo dialogu un tā priekšrocībām visām pusēm, trūkst prasmju uzsākt sarunas, bieži tas ir arī savstarpējās uzticēšanās trūkums. Arī darbinieku dalība arodbiedrībās Latvijā ir diezgan zema. SKDS 2017. gada decembrī veiktā aptauja liecina, ka tikai 29,9% respondentu uzticas arodbiedrībām. Ir ļoti nepieciešams veidot izpratni par sociālā dialoga nozīmi vietējā līmenī, jo tieši tur iesaistītās puses var risināt sarunas un lemt par darba samaksu, darba apstākļiem un darbinieku iesaistīšanu diskusiju jautājumos par pašvaldības darbību un attīstību.

*Sociālā dialoga nozīme pašvaldību darba organizēšanā*

*Koplīgumu loma un esošā situācija*

* **Satversmes** 108. pants:

Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

*Satversmes 108. panta* pirmais teikums garantē divas tiesības: tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot. Savukārt otrais teikums paredz valsts pienākumu aizsargāt arodbiedrības. Vienlaikus tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot bieži tiek uzlūkotas kā arodbiedrību brīvības elements.

Ar jēdzienu “arodbiedrība” parasti apzīmē strādājošo organizācijas. Tiesības veidot arodbiedrības attiecas gan uz valsts, gan privātajā sektorā nodarbinātajiem. Savukārt Eiropas Sociālo lietu komisija ir skaidrojusi, ka šīs tiesības ir attiecināmas arī uz personām, kas izmanto kādas ar darbu saistītas tiesības, piemēram, pensionāri un bezdarbnieki.

No starptautiskajiem cilvēktiesību dokumentiem var secināt, ka atsevišķās sfērās nodarbināto arodbiedrību brīvību var ierobežot, taču attiecīgajam ierobežojumam jāatbilst kādam no *Satversmes 116. pantā* noteiktajiem leģitīmajiem mērķiem un jābūt samērīgam. Piemēram, policijas darbiniekiem šādus ierobežojumus var noteikt, bet nevar pilnībā liegt veidot arodbiedrības. Savukārt personām, kas ir bruņoto spēku sastāvā un tieši veic militāras funkcijas, var pilnībā aizliegt veidot arodbiedrības.

Arī tiesības slēgt koplīgumus ir attiecināmas gan uz valsts sektorā, gan privātajā sektorā nodarbinātajiem. Turklāt iespējai slēgt koplīgumu jābūt jebkurā līmenī –institūcijas līmenī, nozares līmenī, nacionālā līmenī.

Arodbiedrību kā neatkarīgu nevalstisko organizāciju un darbību regulē ***Arodbiedrību likums.***Darbinieki savu interešu aizstāvību var īstenot paši, ar darbinieku arodbiedrības palīdzību vai ar darbinieku pilnvarotu pārstāvju starpniecību, kurus ievēlējuši konkrētās iestādes, uzņēmuma vai tās struktūrvienības darbinieki.

Ikvienam ir tiesības brīvi, bez jebkādas diskriminācijas dibināt arodbiedrību un, ievērojot arodbiedrības statūtus, iestāties tajā, kā arī tiesības neiestāties arodbiedrībā.

*Darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā 6 mēnešus, izņemot gadījumus, ja:*

* *darbiniekam ir noteikts pārbaudes laiks;*
* *darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;*
* *ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;*
* *tiek likvidēts darba devējs: juridiskā persona vai personālsabiedrība.*

*Savukārt, ja līgumu paredzēts uzteikt pamatojoties uz to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ (to apliecina ārsta atzinumus), kā arī ilgstošas darbnespējas dēļ, darba devējam ir iepriekš par iecerēto jāinformē arodbiedrību un jākonsultējas ar to.*

* **Darba likuma** 8.pants. Tiesības apvienoties organizācijās
* **Darba likuma** 10.pants. Darbinieku pārstāvība

Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas. Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību.

**Starptautiskā Darba organizācija** (SDO) sociālo dialogu definē kā procesu, kas iekļauj visu veidu pārrunas un konsultācijas vai pat vienkāršu informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par kopējo interešu jautājumiem saistībā ar ekonomisko un sociālo politiku. Latvijas tiesību aktos nav ietverta sociālā dialoga definīcija, taču vienu no sociālā dialoga veidiem – divpusējo sociālo dialogu – regulē *Darba likums.*

Latvijas normatīvajos aktos un politikas plānošanas dokumentos tiek izmantoti termini „sociālais dialogs” un „sociālie partneri”, vienlaikus precīza šo terminu definīcija normatīvajos aktos netiek sniegta (nav atrodama). Pamats divpusējam sociālajam dialogam ir Darba likuma 17. un 24. pants, kas atrunā koplīguma slēgšanas mērķus un pušu atbildību. Savukārt 18. pants nosaka puses, kuras var slēgt koplīgumu dažādos līmeņos: uzņēmumā, teritoriālajā un valsts līmenī. Šeit divpusējais sociālais dialogs izpaužas kā koplīguma sarunu noturēšana un koplīgumu noslēgšana, izvirzot noteiktas prasības darba koplīguma formai, saturam, apstiprināšanai un noslēgšanai. Darba likums nosaka pamata regulējumu sociālajam dialogam starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem.

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība** (turpmāk - LBAS)**ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, kas īsteno arodbiedrības biedru un darbinieku interešu aizstāvību nozaru un starpnozaru līmenī, kā arī piedalās ekonomikas un sociālās attīstības programmu izstrādē, likumprojektu izvērtēšanā, darba grupās par darba apstākļu uzlabošanu, darba samaksu, tarifu politiku, obligāto sociālo apdrošināšanu un sociālo nodrošināšanu, veselības aprūpi, kā arī nodarbinātību, profesionālo izglītību un mūžizglītību. Saskaņā ar LBAS statūtiem tajā brīvprātīgi uz konfederācijas principiem apvienojas patstāvīgas un neatkarīgas Latvijas Republikas nozaru un starpnozaru arodbiedrības un arodbiedrību apvienības, kuru pārvalde ir valsts līmeņa institūcijas kopīgo interešu aizstāvībai un mērķu īstenošanai. LBAS mērķi ir vienot arodbiedrības kopīgu uzdevumu veikšanai, pārstāvēt, aizstāvēt un paplašināt arodbiedrību biedru darba, ekonomiskās un sociālās tiesības un garantijas; paplašināt arodbiedrību līdzdalību tiesiskas valsts un demokrātiskas sabiedrības veidošanā; integrēties pasaules arodkustībā.**

Sociālais dialogs var realizēties vairākos veidos, izmantojot dažādus ceļus. Tas var notikt, izvēloties pārstāvjus vai arī tiešā sadarbībā starp darba devēju un darbinieku. Darbinieku iespēja brīvi organizēties, lai kolektīvi aizstāvētu savas intereses, ir būtisks demokrātiskas lēmumu pieņemšanas instruments darbavietā.

Pašvaldību darbiniekus apvieno **Latvijas Pašvaldību Darbinieku arodbiedrība** (LPDA), bet pašvaldību darbinieki ir iestājušies arī Valsts iestāžu (LVIPUFDA), Kultūras darbinieku (LKDAF), Izglītības darbinieku (LIZDA) u.c. arodbiedrībās. diemžēl, ir arī dažas ārpus šīm organizācijām veidotas organizācijas, kas kopēja pašvaldību darbinieku viedokļa noformulēšanai nepalīdz, bet daudzos gadījumos to izmanto kā *cunftes* šķelšana instrumentu.

Sociālais dialogs starp darba devējiem, valsti un arodbiedrībām ir demokrātiskas valsts uzbūves iezīme. Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas modelis, kas nodrošina sociālo stabilitāti, tas ir konsultāciju mehānisms, kurā piedalās valdība, darba devēji un arodbiedrības. Sociālais dialogs dod iespēju darbiniekiem un darba devējiem būt "tuvu" lēmumu pieņemšanai tiem svarīgos jautājumos.

**Darba** **koplīgums** ir darba devēja un darbinieku rakstiska vienošanās, kas paredz darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus nekā noteikts Darba likumā un citos darba tiesisko attiecību regulējošos normatīvajos aktos. Koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli. Koplīgums ir īpašs tiesību avots darba tiesiskajās attiecībās. Darba koplīgumu raksturo šādas pazīmes – 1) tas ir līgums, 2) līgums, kas ietver sevī tiesību normas un 3)darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu koplīgumu.

**Projekta semināru dalībnieku atziņas:**

* ATR atsvešina darba devēju un darbiniekus, grūti uzsākt sarunas par koplīgumu. Daudz labu (profesionālu, izglītotu, ar pieredzi) darbinieku izbeidz darba tiesiskās attiecības pašvaldību vadības nevērīgas attieksmes dēļ.
* Nevajag kautrēties pirmajiem sākt sarunu par sociālo dialogu
* Labs mikroklimats ir pamats veiksmīgām divu pušu sarunām, lai salāgotu katra darbinieka vēlmes ar pašvaldības iespējām.
* Regulāras apmācības par Darba likumu un Atlīdzības likumu palīdz veidot stingrāku arodbiedrības pirmorganizāciju priekšsēdētāju nostāju
* Izglītota darba devēju komanda daudz veiksmīgāk veic strukturālās reformas, ja konsultējas ar darbiniekiem.
* Visveiksmīgākie kolektīvi pārmaiņu laikā ir “vienotas komandas” nevis “darba devējs- darbinieki” modeļos.
* Sekmīga dialoga norisei ļoti svarīgas ir arodorganizācijas vadības prasmes risināt saturisku, konstruktīvu dialogu.
* Skeptisko viedokli par konstruktīva sociālā dialoga iespējām pašvaldībā ir veicinājusi arodorganizāciju priekšsēdētāju personīgā pieredze un neticība iespējai ietekmēt būtisku lēmumu pieņemšanu.
* Arodorganizāciju vadītāji neizjūt sevi kā pilntiesīgu sociālā dialoga partneri, kurš varētu piedalīties ar ieteikumiem koplīguma satura izstrādē.
* Izmaiņas jāveic arī arodbiedrības kā organizācijas struktūrā un funkcijās. Prestiža paaugstināšana nepieciešama arī arodbiedrībai kā organizācijai. Sniedzot īpašu atbalstu vietējo arodbiedrību līderiem un arodbiedrības biedriem ,lai redzētu jēgu no dalības arodbiedrībā.
* Veidot karjeras iespējas un atbalsta sistēmu arodbiedrības pirmorganizācijās.

Latvijas Satversmes 108. pants paredz koplīguma brīvību kā vienu no Latvijas valsts pamatvērtībām

Pašlaik Latvijas tiesību sistēmā tiek radīts moderns koplīgumu slēgšanas koncepts, kas ir vērsts uz darba devēju un darbinieku interešu sabalansēšanu, vienlaikus nodrošinot, ka ar koplīgumiem tiek celts darbinieka kopējais labklājības līmenis. Koplīgumu slēgšana ne tikai veicina sociālo mieru sabiedrībā, bet arī veicina godīgu balansu starp diviem galvenajiem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darbiniekiem.

* **Darba likuma** 17.pants. Darba koplīguma saturs un forma.

(1) Darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. (2) Bez īpašas norunas darba koplīguma puses:

1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;

2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Latvija ir viena no ES dalībvalstīm, kurā koplīgumu pārklājums ir mazāks par 35 % un attiecībā uz kuru Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) 2018. gada pavasarī ir izsludinājusi nebijušu "ārkārtas brīdinājumu", uzsverot draudus cienīgam atalgojumam un darba apstākļiem Latvijas darba ņēmējiem. ETUC ir atzinusi, ka koplīgumiem jāaptver vismaz 60 % strādājošo.

Koplīgumi Latvijā aptver 14–16 % strādājošo, un koplīgums ir vislabākais veids, kā iesaistīt darbiniekus strādāt ar lielāku atdevi un radīt augstāko pievienoto vērtību, sabalansējot darbinieku un darba devēju intereses. Ieguvēji no koplīguma ir arī darba devēji – apliecinot sociāli atbildīga darba devēja tēlu un saņemot apliecinājumu nestreikot no darbinieku puses, kamēr tiek pildīts koplīgums.

Normatīvā bāze: Latvijas Republikas Satversme; Arodbiedrību likums; Darba likums; Darba aizsardzības likums; Streiku likums; Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) nolikums; NTSP apakšpadomju nolikumi; Ģenerālvienošanās; Koplīgumi u.c.

## **Sociālo partneru galvenā darbība – koplīgumu sarunas un koplīgumu noslēgšana**

Koplīgumu var slēgt dažādos līmeņos:

* darba vietā (uzņēmumā, organizācijā);
* teritorijā (pašvaldībā, reģionā);
* valsts līmenī;
* starptautiskā līmenī (global agreements).

Koplīguma mērķis ir uzlabot darba attiecību kvalitāti. Darba koplīguma noslēgšanu var ierosināt darba devējs, darbinieku pārstāvji vai organizācijas. Tā noslēgšanai puses rīko sarunas, kuru laikā vienojas par koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību

Darba koplīgums var noteikt:

* darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju;
* darbinieku kvalifikācijas celšanu, apmaksu;
* darba kārtību, darba laiku, attālināto darbu;
* piemaksu, prēmiju un citu atlīdzību izmaksas sistēmu un lielumu (bērna piedzimšanas, tuvinieka nāves, laulības u.c. gadījumos);
* veselības pārbaudes veikšanu, biežākas un apmaksātas pārbaudes;
* atļauju/ aizliegumu slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem;
* darba laika ilgumu brīvdienās un pirms svētku dienām;
* mācību un papildatvaļinājumu piešķiršanu, to apmaksu;
* atļauju, aizliegumu atstāt darba vietu pārtraukuma laikā, pārtraukuma ilgumu;
* īsāku uzteikuma termiņu un darbinieka tiesības to atsaukt;
* u.c.

Saskaņā ar Darba likumu darba koplīgums ir darba tiesību avots. Tas ir saistošs darba devējam un darbiniekiem, ko darba devējs nodarbina, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Koplīguma slēgšanas pamats noteikts Darba likuma 1. pantā „Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums”. Šajā pantā uzsvērta darba koplīguma nozīme darba tiesisko attiecību regulēšanā. Darba likumā koplīguma slēgšanai veltīta vesela nodaļa – B daļa „Darba koplīgums”, – kuras četrās sadaļās: „Darba koplīguma vispārīgie noteikumi”, „Darba koplīguma spēks”, „Darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība” un „Strīdu izšķiršana” ir analizēti darba koplīguma noteikumi un tā slēgšanas tiesiskās sekas. Darba koplīgums analizēts pirms darba līguma analīzes Darba likumā, un tas norāda uz tā nozīmi darba tiesisko attiecību regulējumā. Darba koplīguma slēgšanas pamats iekļauts Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijā (Nr.154) par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu (pieņemta 1981. gada 19. jūnijā), to sešdesmit septītajā sesijā 1981. gada 19. jūnijā ir pieņēmusi Starptautiskās darba organizācijas Ģenerālā konference, un tā stājusies spēkā 1983. gada 11. augustā.

* **Arodbiedrību likuma** 12. pants.

Arodbiedrībām, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus (ģenerālvienošanās), pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības.

Nereti darba devējs nedod iespēju darbiniekam pilnīgi apspriest sava darba līguma noteikumus, saņemt atbilstošu darba algu un vienoties par darba laika organizāciju. Latvijā īpaši izteikts tas ir laikā, kad tiek veidota jauna pašvaldību darba organizācija pēc ATR.

Pēc 2020.gada statistikas rādītājiem Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrības arodorganizācijās no kopējā arodorganizāciju skaita koplīgumi noslēgti tikai 1/3. Vērtējot konkrēti noslēgtos darba koplīgumus, redzams, ka 50% koplīgumi noslēgti uz 1 gadu.

**Koplīgumos noteikts:**

* ka darbinieki saņem papildus atvaļinājumus (piemēram, bērna piedzimšanas gadījumā, tuvinieka nāves gadījumā u.c.),
* noteiktas piemaksas,
* noteiktas prēmijas, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (piemēram, veselības apdrošināšana),
* ka darbiniekiem ir summētais darba laiks,
* ka darbiniekiem tiek apmaksātas mācības (pašu darbinieku izvēlēti kursi, studijas augstskolā),
* paredzēti nosacījumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai (e-darba vai teledarba formas, elastīgs darba laiks, papildus atvaļinājuma dienas vecākiem, kuriem ir bērni līdz 16 gadu vecumam utt.)
* uzsvērta dzimumu līdztiesības un vienādu iespēju principa ievērošana
* ietverti speciāli pasākumi vecāka gadagājumu darbiniekiem
* normas, lai  veicinātu darbinieku izglītības un nodarbinātības attīstību, nodrošinot darbinieku  kvalifikācijas celšanas iespējas, ietverot punktus par tālākizglītību un profesionālo pilnveidi, prakses vietām un to organizēšanas kārtību uzņēmumā.

Visbiežāk tajos tiek ietverts ikgadējo atvaļinājumu jautājums. Vairāk nekā pusē gadījumu koplīgumā iekļauti arī darba drošības jautājumi, darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtība un kvalifikācijas paaugstināšana. Visretāk koplīgumos paredzētas piemaksas par papildus veicamiem darbiem un darba kvalitāti. Kopumā var secināt, ka darbinieki vēlas koplīgumos vairāk iekļaut visus materiālās stimulēšanas un sociālo garantiju aspektus, kas šobrīd tiek paredzēti retāk vai nepilnīgi. Turklāt tie visi ir jautājumi, ar ko viņi ir visvairāk neapmierināti un par kuru nodrošinājumu trūkst pārliecības.

Koplīgumā iekļauti arī darba drošības jautājumi, darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtība un kvalifikācijas paaugstināšana. Koplīgumos paredzētas piemaksas par papildus veicamiem darbiem un darba kvalitāti, apmaksātus **darbiniekiem kolektīva saliedēšanas pasākumus.**

**Projekta semināru dalībnieku atziņas:**

* Valsts ar Atlīdzības likuma pieņemšanu ir ierobežojusi iespējas koplīgumā vienoties par jautājumiem, kas saistīti ar atlīdzību. Mazinājusi darbinieku un arodbiedrības iesaisti un ietekmi nodarbinātības apstākļu uzlabošanā.
* Pašvaldībās pēdējos gados mazāk ieklausās darbinieku pārstāvju viedoklī un ar sociālā dialoga starpniecību retāk risina darba apstākļu sakārtošanas jautājumus, diemžēl, arī koplīguma pārrunas kolektīvos ir zemākas kvalitātes.
* Koplīguma sarunas un koplīguma noslēgšanu īsteno arodbiedrības organizācijas, bet iegūtās koplīguma garantijas ir attiecināmas uz visiem darbiniekiem. Tas neveicina jaunu biedru piesaisti arodbiedrībai.
* Pašvaldībās valda mīts, ka politiķu apstiprinātie sociālo garantiju un darba samaksas nolikumi ir līdzvērtīgi darba koplīgumam, jo pašvaldībās nav iedzīvināta sociālā dialoga prakse, darbinieku tiesības uz informēšanu, uzklausīšanu un līdzdalību.
* Civilizēta darba attiecību izbeigšana (abu pušu vienošanās) ir labākais veids.
* Maz tiek popularizēta labā prakse par koplīgumu kā kolektīvo aizsardzības sistēmu.

# **3. REKOMENDĀCIJAS**

**Ieteikumi cienīga darba principu izmantošanai sociālajā sektorā strādājošo darba vides uzlabošanai:**

* Attīstīt tādu pašvaldības pārvaldes kultūru, kas ir atvērta, elastīga, uz sadarbību vērsta, vienlaikus saglabājot stabilitāti.
* Pieņemot pārmaiņu izaicinājumus, atrast līdzsvaru starp tradicionālajām pārvaldi

raksturojošām vērtībām (stabilitāti likumību u.tml.) un vērtībām, kas saistītas ar inovācijām un orientāciju uz cilvēkresursu attīstību.

* Veidot pašvaldības pārvaldi attiecībās ar sabiedrību (ārējā dimensija) un iekšējo darba kultūru un attiecības (iekšējā dimensija), nosakot 3 – 5 vērtības, kas ir saprotami aprakstītas un raksturo konkrētās pašvaldības pārvaldes kā vienotas organizācijas kopējo darba garu un būtību.

*Piemēram,* morāli ētiskās vērtības (godīgums, taisnīgums, atklātība, atbildība, lojalitāte, izcilība, cieņa, krietnums); demokrātiskās vērtības (likumu vara, neitralitāte, atvērtība, atsaucība, reprezentativitāte, likumība, arī lojalitāte, atbildība); profesionālās vērtības (efektivitāte, ražīgums, līderība, inovācija, kvalitāte, radošums, izcilība, pakalpojuma nodrošināšana); uz cilvēku orientētās vērtības (rūpes, iecietība, pieklājība, līdzjūtība, drosme, labvēlīgums, humānisms, arī taisnīgums)

* Ilgtermiņā visas vērtības iedzīvināt pašvaldības pārvaldes ikdienas darbā, attiecībās ar sabiedrību un darbinieku uzvedībā, nevis ļaut eksistēt tikai „uz papīra”. Pierādījums tam ir pašu darbinieku gatavība un rūpes par vērtību kodeksa ievērošanu.
* Vērtības attīstīt pašvaldības kultūrā, stiprinot uz vērtībām balstītu līderības stilu arī savstarpējās attiecībās, īstenot tās arī personāla vadības procesos.
* Noteikt personāla politikas vadlīnijas (vērtības) un pamatprincipus attieksmē pret darbiniekiem
* Mērķtiecīgi un regulāri izglītot vadītājus personālpolitikas jautājumos, jo zinoši un stabili vadītāji ir veiksmīgāki pārmaiņu procesos
* Pāriet uz darbinieku iesaisti procesos un darbinieku pieredzes attīstīšanu visos līmeņos
* Raudzīties, lai visu līmeņu darbiniekiem ir izlīdzsvarota darba noslodze un atbildības pakāpe, nosakot taisnīgu atlīdzību par paveikto uzdevumu izpildi
* Pēc iespējas, veidot ergonomisku, kvalitatīvu darba vidi un labvēlīgu mikroklimatu katrā darba vietā
* Pēc iespējas izmantot digitalizāciju, mākslīgo intelektu, lai atvieglotu darbinieku ikdienu.
* Mazināt nevajadzīgu stresu, lai nodrošinātu, pēc iespējas, produktīvāku darbu
* Vadītājiem pieņemt izaicinājumu un domāt par vadības pieejas maiņu attālinātā darba apstākļos, labāko pieredzi izmantot pēcpandēmijas laikā
* Stiprināt personāla politiku un visos līmeņos veidot cieņpilnu attieksmi (attieksme, kas orientēta uz maksimāli daudzu darbinieku labumu, nediskriminējoša attieksme, vienlīdz objektīva un taisnīga kā pret klientiem, tā pret darbiniekiem)
* Veidot saprotamu un taisnīgu sociālās jomas attīstības politiku katrā pašvaldībā
* Izglītot darba devējus, arodbiedrības vadītājus un darbinieku pārstāvjus sociālā dialoga jautājumos, kas palīdzētu veicināt labu pārvaldību pašvaldībās

**Ieteikumi koplīgumu sagatavošanai**

**Vienpadsmit soļi koplīguma noslēgšanai:**

1. solis. Darbinieku vajadzību un vēlmju noskaidrošana
2. solis. Arodbiedrība lemj par darba koplīguma izstrādi un noslēgšanu. Vienošanās ar darba devēju un koplīguma izstrādes procesu
3. solis. Arodbiedrība vienojas ar darba devēju par konceptuāliem nosacījumiem
4. solis. Arodbiedrība sāk regulāras pārrunas ar darba devēju par darbinieku vajadzību un vēlmju līdzsvarošanu ar darba devēja iespējām
5. solis. Darba koplīguma projekta izstrāde
6. solis. Projekta apspriešana
7. solis. Darba koplīguma redakcijas saskaņošana un noformēšana
8. solis. Darba koplīguma noslēgšana
9. solis. Darba koplīguma apstiprināšana kopsapulcē
10. solis. Darbinieku iepazīstināšana ar koplīgumu
11. solis. Koplīguma izpildes kontrole. Jaunu vajadzību un iespēju apzināšana

# **IZMANTOTIE MATERIĀLI**

* Latvijas Republikas Satversme- <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>
* Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam (NAP2027)- <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027>
* Darba likums- <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
* Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums- <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>
* Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums - <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>
* ES Pamattiesību harta - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ES>
* Eiropas Vietējo Pašvaldību Harta - <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1173>
* Eiropas Sociālā harta - <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045>
* ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām - <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>
* "Noteikumi par valsts budžeta mērķdotāciju piemaksai pie mēnešalgas 2022. gadā pašvaldību un to izveidoto iestāžu sociālajiem darbiniekiem" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). [Anotācija (ex-ante) (mk.gov.lv)](https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/f44c9047-4d26-4336-80b1-03d39c7ecbaf)
* Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam.- <https://likumi.lv/ta/id/263299-par-profesionala-sociala-darba-attistibas-pamatnostadnem-2014-2020-gada>
* Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027.gadam.- <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>
* <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana>
* Pētījums par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē- <https://www.mk.gov.lv/lv/media/5262/download>
* Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) tīmekļa vietne- <https://arodbiedribas.lv/noslegtie-projekti/>
* Latvijas Pašvaldību Darbinieku arodbiedrības (LPDA) tīmekļa vietne- <http://lpda.lv/projekti>
* Efectio darbinieku iesaistes platforma – [www.efectio.com/lv](http://www.efectio.com/lv) <https://www.mk.gov.lv/lv/media/5262/download>
* Arodbiedrību likums - <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>
* Darba aizsardzības likums - <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>
* Streiku likums - <https://likumi.lv/ta/id/48074-streiku-likums>
* Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. I.Liepiņa, N.Preisa, K.Rācenājs - <https://arodbiedribas.lv/wpcontent/uploads/2019/11/arodbiedribu_ekskluzivas_tiesibas_un_kopligumu_parrunu_briviba.pdf>
* Arodbiedrības loma sociālajā partnerībā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. S.Stacenko. Promocijas darbs. Latvijas Universitāte. Ekonomikas un vadības fakultāte <https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4945/43324-Sergejs_Stacenko_2014.pdf?sequence=1>
* Pētījums Izglītības darbinieku vajadzības nodarbinātības stabilitātes un cienīga darba apstākļu nodrošināšanai un šo jautājumu aktualizēšanai kolektīvajos līgumos LIZDA - <https://www.slideshare.net/arodbiedriba/lizda-ptjums-par-ciengu-darbu-pedagogiem>
1. *ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze” Ekspertīze par Sociālo jomu un darba tirgus attīstību. 2010.gada augusta ziņojums.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi Latvijā.* [↑](#footnote-ref-2)
3. Dati (web aptauja, 17.05.-07.07.2021.) Aptaujā piedalījās 2000 respondentu (t.sk >1100 valsts un pašvaldību iestāžu darbinieki). Pētījums sagatavots projektā "Ziemeļu-Baltijas reģiona ekonomiskā integrācijas dzinējspēki: darba tirgus, inovācijas, investīcijas un tirdzniecība" (LIFT).(Projektu finansēja EEZ un Norvēģijas grantu programma):

[*https://www.delfi.lv/delfi-plus/latvija/piemaksajiet-500-brauksu-uz-darbu-profesors-hazans-verte-attalinato-stradasanu.d?id=53702565*](https://www.delfi.lv/delfi-plus/latvija/piemaksajiet-500-brauksu-uz-darbu-profesors-hazans-verte-attalinato-stradasanu.d?id=53702565)

[*https://www.delfi.lv/delfi-plus/latvija/darbs-no-majam-kurs-rupejas-par-darbinieku-vairak-un-ka-kontrole.d?id=53706185*](https://www.delfi.lv/delfi-plus/latvija/darbs-no-majam-kurs-rupejas-par-darbinieku-vairak-un-ka-kontrole.d?id=53706185)

[*https://rus.delfi.lv/delfi-plus/latvija/priplatite-500-evro-priedu-na-rabotu-professor-hazan-rasskazal-o-plyusah-i-minusah-udalennogo-truda.d?id=53629327*](https://rus.delfi.lv/delfi-plus/latvija/priplatite-500-evro-priedu-na-rabotu-professor-hazan-rasskazal-o-plyusah-i-minusah-udalennogo-truda.d?id=53629327)

[*https://rus.delfi.lv/delfi-plus/latvija/vse-ravno-ot-zvonka-do-zvonka-chto-daet-rabotodatel-podchinennomu-na-udalenke-a-chto-hochet-vzamen.d?id=53631073*](https://rus.delfi.lv/delfi-plus/latvija/vse-ravno-ot-zvonka-do-zvonka-chto-daet-rabotodatel-podchinennomu-na-udalenke-a-chto-hochet-vzamen.d?id=53631073) [↑](#footnote-ref-3)
4. Apakšnodaļā par produktīvu un drošu darbu izmantota Efectio platformā integrēta filozofija, ka vērtības atspoguļo *holistisko pieeju* darbinieku iesaistei un materiāli no tās.

Aptauju rezultāti no sekojošiem avotiem:

 <https://goremotely.net/blog/productivity-statistics>

 <https://www.vouchercloud.com/resources/everyday-big-data>

 <https://www.youtube.com/watch?v=THRYUfwGp6s>

 <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>

 <https://www.coloniallife.com/about/newsroom/2019/march/stressed-workers-costing-employers-billions>

 <https://hbr.org/2019/11/why-employees-need-both-recognition-and-appreciation>

 <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>

 <https://resources.achievers.com/resources/2020-engagement-retention-report/>

Termins “holistic approach”, jeb holistiskā pieeja, radies no grieķu vārda “holos”, kas nozīmē “viss” vai “pilnīgs”. Holistiskā pieeja ir visaptveroša pieeja, kas apskata jautājumu no visām pusēm. Tā uzsver loģiskā, garīgā un fiziskā vienotību, un apgalvo, ka visas sistēmas (fizikālā, bioloģiskā, ķīmiskā, sociālā, ekonomiskā, garīgā, sajūtu un rīcības, arī ģeogrāfiskā) jāuztver kā vienots veselums, nevis kā atsevišķas kaut kā daļas. Holistiskā veselības pieeja nozīmē vienlīdz līdzsvarotas trīs cilvēciskās izpausmes – prāts, ķermenis un gars (sajūtas, domas, intucija). Tāpēc tā ir ne tikai fiziskā ķermeņa labklājība (izskats un veselība), bet arī skaidra apziņa (loģika un prāts) un apzinātība (zemapziņa un sajūtas). [↑](#footnote-ref-4)
5. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam (NAP2027).- <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [↑](#footnote-ref-5)
6. "Noteikumi par valsts budžeta mērķdotāciju piemaksai pie mēnešalgas 2022.gadā pašvaldību un to izveidoto iestāžu sociālajiem darbiniekiem" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija).- [Anotācija (ex-ante) (mk.gov.lv)](https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/f44c9047-4d26-4336-80b1-03d39c7ecbaf) [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana> [↑](#footnote-ref-7)
8. Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam.-https://likumi.lv/ta/id/263299-par-profesionala-sociala-darba-attistibas-pamatnostadnem-2014-2020-gada [↑](#footnote-ref-8)
9. Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam> [↑](#footnote-ref-9)
10. Prezentācija “Darba vide sociālajā darbā Latvijā – izaicinājumi un risinājumi”.- Projekta “Cienīgs darbs sociālās jomas darbiniekiem Latvijā” atklāšanas konference.- LPS – LPS [↑](#footnote-ref-10)