2.pielikums

Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas

pamatnostādnes 2021 .-2027. gadam

Esošās situācijas raksturojums un galvenie izaicinājumi

Saturs

[1 Izmantotie saīsinājumi 4](#_Toc69125942)

[2 Lietotie termini 6](#_Toc69125943)

[3 Sociāli ekonomiskās situācijas raksturojums 11](#_Toc69125944)

[3.1 Demogrāfiskā situācija un prognozes 11](#_Toc69125945)

[3.2 Nabadzība un sociālā atstumtība 14](#_Toc69125946)

[3.3 Nodarbinātība un bezdarbs 21](#_Toc69125947)

[3.4 Izdevumi sociālai aizsardzībai 24](#_Toc69125948)

[3.5 Sociālie transferti 26](#_Toc69125949)

[4 Valsts un pašvaldību sniegtais finansiālais atbalsts 28](#_Toc69125950)

[4.1 Sistēmas raksturojums 28](#_Toc69125951)

[4.2 Pensiju adekvātums 30](#_Toc69125952)

[4.3 Speciālie nodokļu režīmi 37](#_Toc69125953)

[4.4 Valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti 43](#_Toc69125954)

[4.5 Valsts sociālie pabalsti 48](#_Toc69125955)

[4.6 Atbalsta trūcīgām mājsaimniecībām adekvātums 51](#_Toc69125956)

[4.6.1 Pašvaldības sociālās palīdzības pabalsti 51](#_Toc69125957)

[4.6.2 Eiropas Atbalsta Fonda vistrūcīgākām personām sniegtais atbalsts 56](#_Toc69125958)

[4.7 Minimālo atbalsta sliekšņu paaugstināšana 57](#_Toc69125959)

[5 Valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspēja un stabilitāte 61](#_Toc69125960)

[5.1 Finansiālā stabilitāte 61](#_Toc69125961)

[5.2 Fondētā pensiju līmeņa pilnveide 64](#_Toc69125962)

[5.3 Pensionēšanās nosacījumu pārskatīšana 66](#_Toc69125963)

[5.4 Izdienas pensijas 66](#_Toc69125964)

[6 Sociālie pakalpojumi 75](#_Toc69125965)

[6.1 Sociālo pakalpojumu klāsts/ pieejamība 75](#_Toc69125966)

[6.2 Sociālo pakalpojumu nodrošināšana 78](#_Toc69125967)

[6.2.1 Sociālā aprūpe personām ar funkcionāliem traucējumiem un senioriem 78](#_Toc69125968)

[6.2.2 Sociālie pakalpojumi personām ar garīga rakstura traucējumiem 82](#_Toc69125969)

[6.2.3 Atbalsts bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem, bērniem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem 84](#_Toc69125970)

[6.2.4 Funkcionālo traucējumu kompensēšana ar tehniskajiem palīglīdzekļiem 89](#_Toc69125971)

[6.2.5 Sociālā rehabilitācija personām ar funkcionāliem traucējumiem 92](#_Toc69125972)

[6.2.6 Profesionālā rehabilitācija 93](#_Toc69125973)

[6.2.7 Sociālā rehabilitācija personām ar redzes vai dzirdes invaliditāti 95](#_Toc69125974)

[6.2.8 Sociālā rehabilitācija vardarbības mazināšanai 95](#_Toc69125975)

[6.2.9 Sociālā rehabilitācija cilvēku tirdzniecības upuriem 97](#_Toc69125976)

[6.2.10 Sociālā rehabilitācija no apreibinošām vielām un procesiem atkarīgajām personām 99](#_Toc69125977)

[6.3 Sociālo pakalpojumu grozs 101](#_Toc69125978)

[6.4 Sabiedrībā balstītu pakalpojumu attīstība 103](#_Toc69125979)

[6.5 Pakalpojumi invaliditātes seku mazināšanai 105](#_Toc69125980)

[6.6 Sociālajos pakalpojumos nodarbināto kapacitāte un atalgojums 107](#_Toc69125981)

[7 Pakalpojumu kvalitātes uzraudzība 108](#_Toc69125982)

[8 Sociālais darbs 110](#_Toc69125983)

[8.1 Sociālā darba loma 110](#_Toc69125984)

[8.2 Sociālā darbinieka profesijas standarts 111](#_Toc69125985)

[8.3 Sociālo darbinieku izglītība 112](#_Toc69125986)

[8.4 Sociālā darba prakse 114](#_Toc69125987)

[8.4.1 Profesionālās kompetences pilnveide 114](#_Toc69125988)

[8.4.2 Metodikas darbam ar noteiktām mērķa grupām padziļinātās mācības 115](#_Toc69125989)

[8.4.3 Supervīzijas sociālā darba speciālistiem 115](#_Toc69125990)

[8.4.4 Metodikas darbam ar ģimenēm ar bērniem ilgtspēja 116](#_Toc69125991)

[8.4.5 Specializācija sociālajam darbam izglītības iestādē 117](#_Toc69125992)

[8.4.6 Sociālā darba vadības un pētniecības aspekts izglītībā 117](#_Toc69125993)

[8.5 Sociālā darba tiesiskais ietvars 118](#_Toc69125994)

[8.6 Dalība profesionālajās organizācijās 119](#_Toc69125995)

[8.7 Sociālo dienestu vadība un cilvēkresursu kapacitāte 120](#_Toc69125996)

[8.8 Profesijas prestižs 122](#_Toc69125997)

[8.9 Sociālo darbinieku atalgojuma sistēma 123](#_Toc69125998)

[8.10 Izvērtējums par „Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam” īstenošanas gaitu 124](#_Toc69125999)

[9 Mazāk aizsargāto personu pieeja tiesiskumam 126](#_Toc69126000)

[10 Darba tirgus 130](#_Toc69126001)

[10.1 Nodarbinātība un reģistrētais bezdarbs 130](#_Toc69126002)

[10.1.1 Gados vecāku personu iekļaušana 132](#_Toc69126003)

[10.1.2 Ilgstošais bezdarbs 134](#_Toc69126004)

[10.1.3 Personu ar invaliditāti nodarbinātība 135](#_Toc69126005)

[10.1.4 Jauniešu bezdarbs 138](#_Toc69126006)

[10.2 Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi 140](#_Toc69126007)

[10.3 Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu finansēšana un pārklājums 149](#_Toc69126008)

[10.4 NVA veiktspējas stiprināšana 149](#_Toc69126009)

[10.5 Sociālā uzņēmējdarbība 152](#_Toc69126010)

[10.6 Darba samaksa un minimālā darba alga 154](#_Toc69126011)

[10.7 Iekļaujošu nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020.gadam īstenošanas novērtējums 159](#_Toc69126012)

[11 Darba aizsardzība un darba tiesiskās attiecības 163](#_Toc69126013)

[11.1 Darba aizsardzība 163](#_Toc69126014)

[11.2 Darba tiesiskās attiecības un uzraudzība 167](#_Toc69126015)

[11.3 Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016. – 2020.gadam un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2019. – 2020.gadam īstenošanas novērtējums 171](#_Toc69126016)

[12 Horizontālie jautājumi 174](#_Toc69126017)

[12.1 Uz pierādījumiem balstītas politikas veidošana 174](#_Toc69126018)

[12.2 Integrētās pieejas nodrošināšana politikas veidošanas procesos 177](#_Toc69126019)

[12.2.1 Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju integrēta pieeja 177](#_Toc69126020)

[12.2.2 Personu ar invaliditāti nediskriminēšanas un vienlīdzīgu tiesību princips 183](#_Toc69126021)

[12.3 Iedzīvotāju finanšu pratība 185](#_Toc69126022)

[12.4 Sabiedrības un iesaistīto sadarbības partneru informēšana 187](#_Toc69126023)

[12.5 Cilvēkkapitāls 188](#_Toc69126024)

[12.6 IKT, infrastruktūras un darba procesu attīstība un modernizācija 193](#_Toc69126025)

# Izmantotie saīsinājumi

ADTP Aktīvā darba tirgus politika

ANO Apvienoto Nāciju Organizācija

AUS Atlīdzības uzskaites sistēma

BURVIS Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma

CSP Centrālā statistikas pārvalde

EK Eiropas Komisija

EM Ekonomikas ministrija

EPK Ekonomikas politikas komiteja

EP Eiropas Padome

EPM Nodarbinātības snieguma monitors

ERAF Eiropas Reģionālās attīstības fonds

ES Eiropas Savienība

ESF Eiropas Sociālais fonds

ESSPROS Eiropas integrētā sociālās aizsardzības statistikas sistēma

Eirostat Eiropas Savienības statistikas birojs

EU-SILC apsekojums “Eiropas Savienības statistika par ienākumiem un dzīves apstākļiem” (*The European Union Statistics on Income and Living Conditions*)

FM Finanšu ministrija

FNL Funkcionēšanas novērtēšanas laboratorija

GMI Garantētais minimālais ienākumu līmenis

GRT Garīga rakstura traucējumi

IKP Iekšzemes kopprodukts

IKVD Izglītības kvalitātes valsts dienests

IS Informācijas sistēma

IZM Izglītības un zinātnes ministrija

JPA Juridiskās palīdzības administrācija

KPP Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi

LABIS Labklājības informācijas sistēma

LBAS Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LBF Latvijas Bērnu fonds

LDDK Latvijas Darba devēju konfederācija

LM Labklājības ministrija

LNB Latvijas Neredzīgo biedrība

LNS Latvijas Nedzirdīgo savienība

LU Latvijas Universitāte

MIL Minimālā ienākuma līmenis

MK Ministru kabinets

NAP2027 Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027.gadam

NRP Latvijas nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai

NVA Nodarbinātības valsts aģentūra

NVD Nacionālais veselības dienests

OECD Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija

PB Pasaules Banka

PIL Publiskā iepirkumu likums

PTAC Patērētāju tiesību aizsardzības centrs

RSU Rīgas Stradiņa universitāte

SAC Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcija

SAK Sociālās aizsardzības komiteja

SBSP Sabiedrībā balstīti sociālie pakalpojumi

SIVA Sociālās integrācijas valsts aģentūra

SOPAPašvaldību Sociālās palīdzības administrēšanas lietojumprogramma

SPOLIS Valsts sociālās politikas monitoringa informācijas sistēma

SPSPL Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums

SPPM Sociālās politikas snieguma monitoringa ietvars

TPL Tehniskie palīglīdzekļi

VDEĀVK Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija

VDI Valsts darba inspekcija

VIAA Valsts izglītības attīstības aģentūra

VID Valsts ieņēmumu dienests

VSAA Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

VSAC Valsts sociālās aprūpes centrs

VSAOI valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

VSIA NRC “Vaivari” VSIA “Nacionālais rehabilitācijas centrs “Vaivari”

# Lietotie termini

**Bezdarbnieks -** visas tās personas, kuras vai nu ir, vai nav reģistrētas Nodarbinātības valsts aģentūrā un kuras atbilst visiem šiem nosacījumiem: 1) pārskata nedēļā nekur nestrādāja un nebija pagaidu prombūtnē no darba; 2) pēdējo 4 nedēļu laikā aktīvi meklēja darbu; 3) darba atrašanas gadījumā bija gatavas nekavējoties (tuvāko 2 nedēļu laikā) sākt strādāt. Šajā kategorijā ieskaita arī personas, kuras darbu jau ir atradušas un uzsāks to 3 mēnešu laikā.

**Bezdarba līmenis** - bezdarbnieku īpatsvars atbilstošās vecuma grupas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā, procentos.

**Bezdarbnieku profilēšana** – metode darbam ar klientiem, kura sniedz atbalstu klientam piemītošo vajadzību un ilgstoša bezdarba riska identificēšanai un iespējamos rīcības scenārijus šī riska novēršanai. Profilēšanas metode paredz klientu sadalīšanu noteiktās funkcionālās grupās, ar katrai grupai secīgu pakalpojumu klāstu un sadarbības noteikumiem.

**Bez vecāku gādības palicis bērns** — bērns, kura vecāki nav zināmi, ir pazuduši vai ilgstošas slimības dēļ nespēj realizēt aizgādību vai kura vecākiem pārtrauktas vai atņemtas aizgādības tiesības.

**Darbaspēka pieprasījums** – tautsaimniecībā nepieciešamais strādājošo skaits, ko nosaka aizpildīto darba vietu un vakanto darba vietu kopskaits.

**Darbinieki, kas zaudējuši cerību atrast darbu** - Darbaspēka apsekojuma dati ļauj apzināt tos ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus darbspējīgā vecumā, kas (vairs) nemeklē darbu, jo uzskata, ka to neatradīs. Cilvēki, kuri ir snieguši šādu subjektīvu pašnovērtējumu, tiek saukti par darbiniekiem, kas zaudējuši cerības atrast darbu, un šādus cilvēkus bieži uzskata par slēptajiem bezdarbniekiem, jo viņi tiktu uzskaitīti kā bezdarbnieki, ja aktīvi meklētu darbu.

**Dzimstības vispārīgais koeficients** - dzīvi dzimušo bērnu skaita attiecība pret vidējo iedzīvotāju skaitu. Koeficientu aprēķina uz 1 000 iedzīvotāju.

**Dzimumu līdztiesība** – situācija, kurā sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīgas tiesības un iespējas.

**Summārais dzimstības koeficients -** vidējais bērnu skaits, kuri varētu piedzimt vienai sievietei viņas dzīves laikā, ja dzimstība katrā vecuma grupā saglabātos aprēķina gada līmenī.

**Džini koeficients** - Raksturo ienākumu nevienlīdzību. Tas variē no 0 līdz 100. Džini koeficients ir 0, ja pastāv absolūta ienākumu vienlīdzība (t. i., visiem iedzīvotājiem ir vienādi ienākumi), bet, jo vairāk tas tuvojas 100, jo lielāka ir ienākumu nevienlīdzība.

**ESSPROS** - Eiropas integrētā sociālās aizsardzības statistikas sistēma, kas apvieno statistiski salīdzināmu informāciju par sociālās aizsardzības organizāciju, tās pašreizējo stāvokli un attīstību dalībvalstīs. ESSPROS metodoloģijas mērķis ir apkopot starptautiski salīdzināmu informāciju par izdevumiem sociālai aizsardzībai, kas tiek novirzīti no valsts un pašvaldību budžetiem. Sociālie pabalsti tiek klasificēti atbilstoši funkcijai. Sociālo pabalstu funkcija attiecas uz primāro mērķi, kam sociālā aizsardzība tiek nodrošināta. Ir noteikti šādi primārie mērķi: Slimība / veselības aprūpe; Invaliditāte; Vecums; Apgādnieka zaudējums; Ģimenes / bērni; Bezdarbs; Mājoklis; Sociālā atstumtība.

**Ekonomiskās aktivitātes līmenis** – ekonomiski aktīvo iedzīvotāju (nodarbināto iedzīvotāju un bezdarbnieku kopskaits) īpatsvars atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā, kas parāda sabiedrības gatavību nekavējoties iesaistīties tautsaimniecības attīstībā attiecīgajā laika periodā.

**Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji** – nodarbinātie un darba meklētāji, kuri aktīvi meklē darbu, tai skaitā gan reģistrētie, gan nereģistrētie bezdarbnieki NVA.

**Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji** – personas neatkarīgi no vecuma, ieskaitot personas, kas jaunākas par darbspējas vecumu, kuras nevar pieskaitīt ne pie nodarbinātajiem iedzīvotājiem, ne arī pie darba meklētājiem (mājsaimnieces, nestrādājošas personas ar invaliditāti, izglītības iestāžu audzēkņi un studenti darbspējas vecumā, kas nestrādā un nemeklē darbu, nestrādājošie pensionāri, personas, kas zaudējušas cerības atrast darbu, personas, kas nevar strādāt ģimenes apstākļu dēļ u.c.).

**Ekvivalentais rīcībā esošais ienākums** ir mājsaimniecības rīcībā esošais ienākums, kas tiek aprēķināts uz ekvivalento patērētāju. To iegūst, dalot mājsaimniecības ienākumu ar ekvivalento mājsaimniecības lielumu, kuru veido, izmantojot modificēto OECD skalu (1,0; 0,5; 0,3) – pirmajam pieaugušajam tiek pielīdzināts svars 1,0, katram nākamajam mājsaimniecības loceklim vecumā no 14 gadiem un vecākam – 0,5, bet katram bērnam jaunākam par 14 gadiem – 0,3.

**Funkcionēšanas ierobežojums** - slimības, traumas vai iedzimta defekta izraisīts fizisks vai garīgs (organisma spēju; apmācības, komunikācijas, orientācijas, pārvietošanās, pašaprūpes spēju; savas uzvedības, aktivitāšu, līdzdalības kontrolēšanas spēju) traucējums, kas ierobežo personas spējas strādāt, aprūpēt sevi un apgrūtina tās iekļaušanos sabiedrībā. Funkcionēšanas ierobežojumus izraisa orgānu un orgānu sistēmu līmenī esoši funkcionālie traucējumi – redzes, dzirdes, kustību, garīga rakstura un citi traucējumi. Funkcionāli traucējumi var būt arī personām, kurām invaliditāte nav noteikta, tādēļ personas ar funkcionāliem traucējumiem aptver plašāku personu loku nekā personas ar invaliditāti, kas aptver tikai tās personas, kurām saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir noteikta invaliditāte.

**GMI līmenis** – Ministru kabineta noteikts garantētais minimālā ienākuma līmenis personai, kas līdz 2020.gadam tiek noteikts, pamatojoties uz Labklājības ministrijas un Latvijas Pašvaldību savienības ikgadējās sarunās kompromisa rezultātā panāktu vienošanos. 2020. gadā GMI līmenis bija 64 eiro mēnesī vienai personai. No 2021. gada 1. janvāra GMI slieksnis ir EUR 109 pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un EUR 76 pārējām personām mājsaimniecībā. GMI sliekšņa apmērs noteikts Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā.

**GMI pabalsts -** naudas un mantiskais pabalsts, ko piešķir ģimenēm vai atsevišķi dzīvojošām personām, kuras objektīvu apstākļu dēļ negūst pietiekamus ienākumus un kuras atzītas par trūcīgām. Šis pabalsts nodrošina katram ģimenes loceklim garantēto minimālo ienākumu līmeni. Pabalsta apmēru aprēķina a) līdz 2021.gadam kā starpību starp Ministru kabineta vai pašvaldības noteikto garantēto minimālo ienākumu līmeni katram ģimenes loceklim un trūcīgas ģimenes (personas) kopējiem ienākumiem; b) kopš 2021.gada kā starpību starp GMI sliekšņu summu mājsaimniecībai un mājsaimniecības kopējiem ienākumiem.

**Ilgstošie bezdarbnieki** - Personas, kuras ir bez darba 12 mēnešus un ilgāk, aktīvi meklē darbu un tā atrašanas gadījumā ir gatavas sākt strādāt tuvāko 2 nedēļu laikā.

**Invaliditāte** - ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā.

**Kvalitatīva darba vieta –** darba vieta, ko raksturo šādi aspekti: a) atalgojuma adekvātums attiecībā pret vidējo tautsaimniecībā nodarbināto atalgojumu un spējā nodrošināt pietiekamus ienākumus nodarbinātajam; b) ekonomiskā un sociālā drošība saistībā ar bezdarba riska iespējamību un sociālo aizsardzību darba zaudēšanas gadījumā; c) darba vides drošība un kvalitāte gan attiecībā uz darba vides tehniskajām prasībām, gan darba attiecībām. Raksturojums iekļauts Eiropas Sociālo tiesību pīlāra 5.principā “Droši un pielāgojami darba apstākļi”, 6.principā “Atalgojums”, 7.principā “Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā”, 8.principā “Sociālais dialogs un darbinieku dalība”, 9.principā “Darba un privātās dzīves līdzsvars” un 10.principā “Veselīga, droša un labi pielāgota darba vide un datu aizsardzība”.

**Kvintiļu attiecības indekss (S80/S20)** - Attiecība starp ekvivalento rīcībā esošo ienākumu summu, ko saņem 20% valsts iedzīvotāju ar augstākajiem ekvivalentajiem rīcībā esošajiem ienākumiem (augstākā kvintile), pret ekvivalento rīcībā esošo ienākumu summu, ko saņem 20% valsts iedzīvotāju ar zemākajiem ekvivalentajiem rīcībā esošajiem ienākumiem (zemākā kvintile).

**Kvintiļu grupa** - Viena piektā daļa (20%) no apsekoto mājsaimniecību skaita, kuras sagrupētas pieaugošā secībā pēc to rīcībā esošajiem ienākumiem uz vienu mājsaimniecības locekli. Pirmā kvintiļu grupa ietver mājsaimniecības ar zemākajiem ienākumiem, bet piektā kvintiļu grupa ietver mājsaimniecības ar augstākajiem ienākumiem.

**Mājsaimniecības darba intensitāte** - Darba intensitāte (WI) ir darbspējas vecuma mājsaimniecības locekļu ienākumu pārskata periodā nostrādāto mēneša skaita attiecība pret kopējo mēnešu skaitu, ko mājsaimniecības locekļi teorētiski varēja nostrādāt. Personas tiek iedalītas piecās darba intensitātes kategorijās: no WI = 0 (nav nodarbināti); 0 < WI < 1; 0 < WI < 0,5 un 0,5 ≤ WI < 1 līdz WI = 1 (pilna nodarbinātība). Tiek pieņemts, ka persona dzīvo mājsaimniecībā ar ļoti zemu darba intensitāti, ja WI ≤ 0,2.

**Mediāna** - statistiskais rādītājs, kas raksturo novērojumu, kas sagrupēti no zemākās vērtības līdz augstākajai, centra vērtību (sadalījuma viduspunktu).

**Minimālais ienākuma līmenis -** valsts noteiktais minimālo ienākumu apmērs indivīdam vai mājsaimniecībai. Minimālā ienākuma līmeni nosaka 40% apmērā no mājsaimniecību rīcībā esošo ienākumu mediānas vienam ekvivalentajam patērētājam, piemērojot ekvivalences skalā pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā vērtību "1" un pārējām personām – "0.7".

**Nabadzības riska indekss -** iedzīvotāju procentuālais īpatsvars, kuru ekvivalentais rīcībā esošais ienākums ir mazāks par 60% no nacionālā ekvivalentā rīcībā esošā ienākuma mediānas (t.i., zem nabadzības riska sliekšņa).

**Nabadzības riska slieksnis** – 60% no rīcībā esošo ienākumu mediānas pārrēķinātas uz ekvivalento patērētāju skaitu mājsaimniecībā.

**Nabadzības vai sociālās atstumtības risks -** Personas, kuru ienākumi ir mazāki par nabadzības riska slieksni vai kuras ir dziļi materiāli nenodrošinātas, vai arī ir nodarbinātas darbā ar ļoti zemu intensitāti. Tiek uzskatīts, ka persona ir pakļauta dziļai materiālajai nenodrošinātībai, ja tā nevar atļauties vismaz 4 no 9 minētajiem posteņiem: samaksāt īri un komunālo pakalpojumu rēķinus; uzturēt mājokli atbilstoši siltu; segt neparedzētus izdevumus; katru otro dienu baudīt maltīti no gaļas, zivīm vai līdzvērtīgu veģetāru maltīti; pavadīt brīvdienu nedēļu ārpus mājām; vieglo auto; veļas mazgājamo mašīnu; krāsu televizoru; telefonu.

**Nodarbinātības līmenis** – nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā. Šis rādītājs parāda, kāda daļa no darbaspējas vecuma iedzīvotājiem patiešām ir reāli nodarbināti tautsaimniecībā attiecīgajā laika periodā. Rēķinot nodarbinātības līmeni, tiek iekļauti ne tikai darba ņēmēji, bet arī darba devēji un pašnodarbinātie.

**Nodarbinātie iedzīvotāji** – visas tās personas, kas pārskata nedēļā vismaz vienu stundu veic jebkādu darbu vai nu par samaksu naudā vai arī par atlīdzību precēs vai pakalpojumos, arī pašnodarbinātas personas, darba devēji un personas, kas strādā, lai iegūtu produkciju pašu patēriņam.

**Persona ar invaliditāti** – persona, kurai saskaņā ar Latvijas normatīvajiem aktiem VDEĀVK noteicis invaliditāti.

**Reģistrētā bezdarba līmenis** – Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto bezdarbnieku (darbspējas vecumā) īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju darbspējas vecumā skaitā, procentos.

**Reģistrētie bezdarbnieki** – personas, kuras saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu ir reģistrējušās NVA kā bezdarbnieki un ir tiesīgas saņemt NVA pakalpojumus.

**Reģistrētie darba meklētāji** – personas, kuras saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu ir reģistrējušās NVA kā darba meklētāji un ir tiesīgas saņemt NVA pakalpojumus (izņemot bezdarbnieka pabalstu un profesionālās izglītības piedāvājumu, bet saņemt valsts pensiju, mācīties vidējās izglītības programmā klātienē, būt pilnā valsts apgādībā).

**Rīcībā esošie (neto) ienākumi** - naudas ienākumi no algota darba; naudas izteiksmē pārrēķinātie darba ņēmēja natūrā gūtie ienākumi, izmantojot uzņēmuma vai dienesta auto privātām vajadzībām; ienākumi vai zaudējumi, kas gūti no pašnodarbinātības; saņemtās pensijas un pabalsti; regulāra naudas palīdzība no citām mājsaimniecībām; peļņa no noguldījumu procentiem, dividendēm, akcijām; ienākumi, ko saņēmuši bērni, jaunāki par 16 gadiem; ienākumi no īpašuma izīrēšanas; saņemtā summa VID ienākuma nodokļa pārmaksas dēļ (par saimnieciskās darbības veikšanu, attaisnotajiem izdevumiem – izglītību, ārstniecību u. tml.). No šīs kopējās ienākumu summas tiek atskaitīti nekustamā īpašuma nodokļu maksājumi; naudas summas, kas tikušas regulāri piešķirtas citām mājsaimniecībām; atmaksātā summa VID sakarā ar nenomaksāto vai nepilnīgi nomaksāto ienākuma nodokli.

**Sociālā iekļaušana -** ir pasākumu kopums, lai cilvēkiem vai cilvēku grupām, kas atrodas neizdevīgākā sociālā situācijā, uzlabotu līdzdalību sabiedrībā. To īsteno, palielinot viņu rīcībspēju un cieņu, uzlabojot pieeju resursiem un paplašinot iespējas līdzdalībai sabiedrībā. Cilvēka neizdevīgā pozīcija var būt saistīta ar dzimumu, invaliditāti, rasi, tautību, izcelsmi, reliģiju, ekonomisko vai citu statusu.

**Sociālie transferti - v**alsts, pašvaldības piešķirtās pensijas un pabalsti, izmaksātie uzturlīdzekļi bērniem, stipendijas, sociālās apdrošināšanas pabalsti un kompensācijas, tai skaitā arī citu valstu.

**Trūcīga persona/ ģimene** - ģimene (persona) tiek atzīta par trūcīgu, ja tās vidējie ienākumi katram ģimenes loceklim mēnesī pēdējo triju mēnešu laikā nepārsniedz EUR 128,06. Trūcīgas ģimenes (personas) statusu nosaka uz laiku no trim līdz sešiem mēnešiem. Trūcīgas mājsaimniecības ienākumu slieksnis no 2021.gada 1.janvāra ir EUR 272 pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un EUR 190 pārējām personām mājsaimniecībā.

**Mazaizsargāta persona –** persona, kurai salīdzinājumā ar citām personām/ personu grupām ir nepieciešams papildus atbalsts monetārā vai nemonetārā veidā sociāli ekonomisku jautājumu risināšanai.

**Maznodrošināta persona/ ģimene** – par maznodrošinātu atzīstama persona, kuras ienākumi un materiālais stāvoklis nepārsniedz attiecīgās pašvaldības domes noteikto līmeni, kas savukārt nedrīkst būt zemāks par Ministru kabineta noteikto trūcīgas personas ienākumu un materiālā stāvokļa līmeni (EUR 128,06). No 2021. gada 1. janvāra maznodrošinātas mājsaimniecības ienākumu slieksni katra pašvaldība savos saistošajos noteikumos ir tiesīga noteikt ne augstāku par EUR 436 pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un EUR 305 pārējām personām mājsaimniecībā, bet ne zemāku par likumā noteikto trūcīgas mājsaimniecības ienākumu slieksni (trūcīgas mājsaimniecības ienākumu slieksnis ir EUR 272 pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un EUR 190 pārējām personām mājsaimniecībā).

# Sociāli ekonomiskās situācijas raksturojums

## Demogrāfiskā situācija un prognozes

Demogrāfisko situāciju Latvijā raksturo negatīvs iedzīvotāju dabiskais pieaugums, negatīvs migrācijas saldo un vidējā mūža ilguma palielināšanās, kas veicina sabiedrības novecošanos un demogrāfiskās slodzes palielināšanos. 2020.gada sākumā uz 1 000 darbspējīgo iedzīvotāju bija 380 pensijas vecuma iedzīvotāju un 263 iedzīvotāju līdz darbspējas vecumam (0-14 gadi) (skat. 1.attēlu).

1.attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula [IRG020]

Kopš 1990. gada **iedzīvotāju skaits** Latvijā ir samazinājies par 760 tūkstošiem. Starp astoņām ES dalībvalstīm, kurās 2019. gadā bija samazinājies iedzīvotāju skaits, otrs vislielākais iedzīvotāju skaita samazinājums bija Latvijā (- 6,4 cilvēki uz 1 000 iedzīvotāju). Lielākajā daļā ES dalībvalstu iedzīvotāju skaits pieauga, un ES 28 pieaugums bija +2,5, Igaunijā: +3,1, bet Lietuvā: 0,0. [[1]](#footnote-1)

Iedzīvotāju **dabiskais pieaugums** ir negatīvs kopš 1991.gada un augstāko negatīvo rādītāju tas sasniedza 1998.gadā. Laika periodā līdz 2018.gadam negatīvā tendence ir saglabājusies, bet 2019.gadā tā ir nedaudz samazinājusies. **Migrācijas saldo** ir negatīvs jau kopš 1989. gada, bet šim rādītājam ir vērojama stabila tendence samazināties (skat. 2.attēlu).

2. attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula [ISG010]

2020.gada sākumā pastāvīgo iedzīvotāju skaits Latvijā bija 1,91 milj., no tiem 54% bija **sieviete**s un 46% **vīrieši**. Vecumā līdz 39 gadiem sieviešu nemainīgi ir mazāk nekā vīriešu (arī dzimušo skaitā meiteņu ir mazāk nekā zēnu), reproduktīvajā vecumā (15–49 gadi) sieviešu un vīriešu skaits ir līdzīgs, savukārt vecumā virs 65 gadiem sieviešu ir divas reizes vairāk (skat. 3.attēlu).

3. attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula [IRG030]

Iedzīvotāju **vecuma grupā** 0-17 gadi īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā 2020.gada sākumā bija 18,8%. Lai gan pēdējos gados bērnu īpatsvars pakāpeniski nedaudz pieaug, salīdzinājumā ar 1990. gadu tas ir samazinājies par 6-8 procentpunktiem. Savukārt iedzīvotāju vecuma grupā 18-64 gadi īpatsvars 2020.gada sākumā bija 60,6%, kas ir par 2,0 procentpunktiem mazāk nekā 1990.gadā. Visbūtiskākās izmaiņas ir iedzīvotāju vecuma grupā virs 65 gadiem, jo šīs grupas iedzīvotāju īpatsvars pieaudzis par 8,8 procentpunktiem salīdzinājumā ar 1990.gadu (skat. 4.attēlu).

4.attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula [IRG030]

**Vispārīgais dzimstības koeficients** uz 1 000 iedzīvotāju laika posmā kopš 1990.gada ir samazinājies no 14,2 līdz 9,8 2019.gadā.[[2]](#footnote-2) Vēlamā **summārā dzimstības koeficienta** vērtība, kas ir nepieciešama normālai paaudžu nomaiņai (2,1–2,2), kopš 1990.gada Latvijā nav sasniegta. Pēdējo reizi summārā dzimstības koeficienta vērtība 2,2 Latvijā bija 1986.–1987. gadā. Summārais dzimstības koeficients savu augstāko līmeni pēc ilgstoša samazinājuma kopš 1993.gada sasniedza tikai 2016.gadā (1,74), bet 2019.gadā tas bija samazinājies līdz 1,612.[[3]](#footnote-3) ES28 vidēji summārais dzimstības koeficients 2018.gadā svārstījās robežās no 1,23 līdz 1,88, bet vidējā vērtība - 1,56[[4]](#footnote-4), liecinot, ka dzimstības samazinājums vērojams visā Eiropā.

Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazinājumu būtiski ietekmē **migrācija**. Būtisks darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazinājums bija vērojams finanšu un ekonomiskās krīzes laikā (2008.–2010.gadā). 2019. gadā emigrēja 1,3 reizes vairāk iedzīvotāju darbspējas vecumā (12,2 tūkst.) nekā imigrēja (9,3 tūkst) turklāt emigrējošo sieviešu skaits bija gandrīz 2 reizes lielāks nekā imigrējošo sieviešu skaits. Tā kā jaundzimušo paaudzes (vienā gadā dzimušie) Otrā Pasaules kara beigās bija skaitliski mazas, un tos nomainīja 1950.-1960.gados dzimušo apjomīgās paaudzes, Latvijā iedzīvotāju novecošanās pastiprinājusies vēlāk nekā citās Eiropas valstīs. Situācijas izmaiņas esošajā periodā ietekmē mazskaitlīgo 1990-to gadu vidū un otrajā pusē dzimušo ienākšana darba tirgū un skaitliski lielāko 1950.-1960.gados dzimušo paaudžu pensionēšanās vecuma sasniegšana. Tas būtiski ietekmēs sociālās apdrošināšanas sistēmas noslodzi vidējā un ilgtermiņā, kā arī gaidāms, ka būtiski pieaugs pieprasījums pēc veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem.

Saskaņā ar **Eirostat demogrāfisko prognožu** pieņēmumiem par dzimstības, mirstības un migrācijas rādītāju attīstības tendencēm, vīriešu paredzamais mūža ilgums palielināsies no 70,0 gadiem 2020.gadā līdz 80,6 gadiem 2060.gadā, bet sieviešu paredzamais mūža ilgums – no 80,3 gadiem līdz 87,1 gadam; savukārt summārais dzimstības koeficients palielināsies no 1,68 2020.gadā līdz 1,79 2060.gadā; neto migrācija prognozējami sasniegs faktiski 0 līmeni 2060.gadā. Saskaņā ar Eirostat prognozēm Latvija ilgtermiņā piedzīvos vienu no straujākajiem iedzīvotāju skaita samazinājumiem starp ES dalībvalstīm - 2060.gadā iedzīvotāju skaits Latvijā saruks līdz 1,4 milj.. Visās ES dalībvalstīs iedzīvotāju struktūrā sarūk darbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars. Atbilstoši prognozēm 2020.gadā šādu iedzīvotāju (15–64 gadi) īpatsvars Latvijā būs 62,8% (ES - 64%), bet 2060.gadā tikai 50,7% (ES – 56,1%). Savukārt pensijas vecuma (65+) iedzīvotāju īpatsvara pieaugums plānots līdz 33,1% 2060.gadā. Latvijā 2020.gadā demogrāfiskās slodzes koeficients (65+/15-64) būs 33,1, 2030.gadā – 43,5, bet 2060.gadā – jau 65,2.[[5]](#footnote-5)

Sabiedrībai novecojot, nelielam nodarbināto skaitam nāksies nodrošināt pensiju izmaksas lielam pensionāru skaitam. Tādēļ pēdējā laikā ES līmenī tiek uzsvērta nepieciešamība pēc iespējas pilnīgāk izmantot sava darbaspēka potenciālu, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar iedzīvotāju novecošanos, un vairotu konkurenci pasaules mērogā.

## Nabadzība un sociālā atstumtība

Viens no **stratēģijas “Eiropa 2020”** kopējiem ES mērķiem ir samazināt nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju skaitu par vismaz 20 miljoniem (no 116,1 miljona 2008.gadā līdz 96,1 miljonam 2020.gadā). 2019.gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti 107,5 miljoni ES iedzīvotāju. Latvijas **Nacionālās reformu programmas** stratēģijas “Eiropa 2020” ieviešanai (turpmāk - NRP) **nabadzības mazināšanai noteiktais mērķis** ir līdz 2020. gadam samazināt nabadzības riskam pakļautos un/vai zemas darba intensitātes mājsaimniecībās dzīvojošo personu skaitu par 121 tūkst. jeb līdz 21%.[[6]](#footnote-6) Līdzīgi kā ES, arī Latvijā netiek sasniegts NRP noteiktais nabadzības mazināšanas mērķis. Līdz 2013.gadam bija vērojama stabila virzība uz NRP noteikto nabadzības riskam pakļauto un/vai zemas darba intensitātes mājsaimniecībās dzīvojošo personu skaita samazināšanas mērķi un 2011. un 2012.gadā tas tika gandrīz sasniegts. Tomēr, palielinoties iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzībai, no 2013.gada atkal sāka palielināties nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars. 2019.gadā nabadzības riskam pakļauto vai ļoti zemas darba intensitātes mājsaimniecībā dzīvojošu personu īpatsvars sasniedza 489 tūkstošus jeb 26,0 % iedzīvotāju.

Jaunās EK iniciatīvas - **Eiropas Sociālo tiesību pīlāra rīcības plāna**[[7]](#footnote-7) ietvaros ir noteikti jauni, ilgtermiņa nabadzības un sociālās atstumtības mērķi. Rīcības plāns ir EK ieguldījums sociālā pīlāra principu īstenošanā un tas izvirza trīs mērķus, kas sasniedzami līdz 2030.gadam un ir saskaņā ar Apvienoto Nāciju organizācijas (turpmāk - ANO) ilgtspējīgas attīstības mērķiem[[8]](#footnote-8): 1) Līdz 2030. gadam vismaz 78 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem vajadzētu būt nodarbinātiem; 2) Vismaz 60 % visu pieaugušo katru gadu jāpiedalās apmācībā; 3) Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu skaits līdz 2030. gadam būtu jāsamazina vismaz par 15 miljoniem. EK aicina dalībvalstis noteikt savus valsts mērķrādītājus kā ieguldījumu šajos kopīgajos centienos.

Pārskata periodā bija vērojama mājsaimniecību rīcībā esošo ienākumu palielināšanās – galvenokārt vidējās darba samaksas, minimālās darba algas un sociālo transfertu palielināšanās rezultātā. **Ienākumu pieaugums** skāra mājsaimniecības visās kvintiļu grupās. Procentuāli lielākais pieaugums bija vērojams turīgākajās mājsaimniecībās – salīdzinot ar 2014.gadu, 2019.gadā 5.kvintilē ienākumi palielinājās par 52,3 %, 4.kvintilē – par 51,3 %, pārsniedzot vidējā pieauguma tempu valstī. Ienākumu pieaugums zemāko ienākumu kvintilēs bija samērā tuvs vidējā pieauguma tempam valstī, izņemot 2.kvintiles mājsaimniecībās, kurās ienākumi auga vislēnāk (skat. 1.tabulu).

1.tabula

**Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi kvintiļu grupās**

**(eiro, mēnesī vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kvintiļu grupa** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | ***Ienākumu pieaugums 2019.g. pret 2014.g., %*** |
| **1. kvintile** | 135,15 | 149,51 | 153,71 | 162,36 | 185,50 | 203.13 | 50.3 |
| **2. kvintile** | 245,13 | 256,89 | 266,14 | 285,17 | 320,20 | 353.45 | 44.2 |
| **3. kvintile** | 317,36 | 340,16 | 359,50 | 401,18 | 444,12 | 483.28 | 52.3 |
| **4. kvintile** | 449,16 | 483,31 | 514,33 | 572,41 | 638,42 | 679.63 | 51.3 |
| **5. kvintile** | 847,02 | 895,60 | 941,57 | 1076,25 | 1212,73 | 1290.15 | 52.3 |
| ***Vidēji valstī*** | **386,91** | **416,50** | **437,11** | **488,84** | **545,87** | **582.82** | ***50.6*** |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula IIG090, IIG040

Saskaņā ar CSP provizoriskā novērtējuma datiem gandrīz trešdaļai (29,3 %) Latvijas mājsaimniecību 2020.gada sākumā nebija **uzkrājumu**. Lielākajai daļai (40,9 %) mājsaimniecību uzkrājumi ļautu saglabāt esošo dzīves līmeni ne vairāk kā 3 mēnešus, 17 % mājsaimniecību uzkrājumi ļautu saglabāt esošo dzīves līmeni 3 līdz 6 mēnešus, 8,4% mājsaimniecību to varētu nodrošināt 6 līdz 12 mēnešus, savukārt tikai 4,4% mājsaimniecību saglabātu esošo dzīves līmeni ilgāk par gadu.[[9]](#footnote-9)

Mājsaimniecību rīcībā esošo ienākumu palielināšanās ir ietekmējusi gan nabadzības riska sliekšņa palielināšanos, gan monetārās nabadzības rādītājus. Kopš 2014.gada **nabadzības vai sociālās atstumtības riskam** pakļauto iedzīvotāju īpatsvars ir samazinājies par 4,9 procentpunktiem, 2019. gadā sasniedzot 26,0% (vīriešiem – 23,3%, sievietēm -28,2%). Īpaši augsts šis rādītājs Latvijā ir iedzīvotājiem vecuma grupā 65+. (skat. 5.attēlu) Turklāt sieviešu īpatsvars šajā vecuma grupā pārsniedz 65% un viņu nabadzības vai sociālās atstumtības risks ir būtiski augstāks nekā vīriešiem šajā vecuma grupā.

5.attēls

Datu avots: Eirostat datu bāze, datu tabula [ilc\_peps01]

Salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm**, nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars** Latvijā visā pārskata periodā bija augstāks par ES28 vidējo rādītāju 21,4%. 2019. gadā Latvija ar rādītāju 26,0% ierindojās piektajā vietā ES28 grupā ar vienu no augstākajiem sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvaru. Savukārt Igaunijā 2019. gada rādītājs bija 24,3% jeb par 1,7 procentpunktiem labāks nekā Latvijai.[[10]](#footnote-10)

Nabadzības vai sociālās atstumtības risks ir komplekss indikators, kas sastāv no trijām komponentēm - nabadzības riska indekss, ļoti zema darba intensitāte, dziļa materiālā nenodrošinātība. Vienai no nabadzības vai sociālās atstumtības riska komponentēm - **dziļai materiālai nenodrošinātībai** pakļauto iedzīvotāju īpatsvaram vērojams būtisks uzlabojums un Latvijā šis rādītājs ir samazinājies no 19,2% 2014. gadā līdz 7,3% 2019. gadā, ierindojoties 9. vietā ES; 2019. gadā ES 28: 5,4%, Lietuvā 9,4%, bet Igaunijā 3,3%.[[11]](#footnote-11) Turklāt dziļas materiālās nenodrošinātības risks samazinājās vismaz uz pusi visās iedzīvotāju vecuma grupās.

Dati par otru nabadzības vai sociālās atstumtības riska komponenti – **nabadzības riska indeksu,** atspoguļo pavisam nelielu uzlabojumu salīdzinājumā ar 2014. gadu. 2019. gadā Latvijā **nabadzības riskam** bija pakļauti 407 tūkstoši jeb 21,6 % iedzīvotāju, t.i., par 0,9 procentpunktiem mazāk nekā 2014. gadā, kad nabadzības riskam bija pakļauti 22,5% iedzīvotāju. Uzlabojumi ir vērojami iedzīvotājiem vecuma grupā 0 - 17 gadi un 18 – 64 gadi. Savukārt iedzīvotājiem vecuma grupā 65+ gadi nabadzības risks turpināja pieaugt līdz pat 2018. gadam, kad sasniedza 47,9%, jeb par 24,7 procentpunktiem pārsniedzot 2014. gada rādītāju (23,2%). 2019. gadā iedzīvotājiem vecuma grupā 65+ gadi (40,9%), salīdzinājumā ar 2018. gadu situācija ir uzlabojusies samazinoties par 7 procentpunktiem, kaut arī vēl arvien saglabājies augsts nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars un visaugstākais tas ir sievietēm šajā vecuma grupā (44,3%) (skat. 6.attēlu). Salīdzinot ar citām ES dalībvalstīm Latvijā 2019. gadā bija trešais augstākais nabadzības riska indekss (21,6%). Augstāks nekā Latvijā nabadzības riska indekss 2019. gadā bija Rumānijā (23,8%) un Bulgārijā (22,7%), ES 28 (16,8%).[[12]](#footnote-12)

6.attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula [NIG030]

Palielinoties ienākumiem tieši turīgākajām mājsaimniecībām un mājsaimniecībās, kuru galvenais ienākumu avots ir algota darba samaksa, kurās pensijas vecuma cilvēki neveido lielu proporcionālo īpatsvaru, un saglabājoties relatīvi zemiem un nemainīgiem ienākumiem iedzīvotājiem virs 65 gadiem, arī turpmāk nabadzīgāko iedzīvotāju vidū šī vecuma grupa veidos proporcionāli lielāko daļu. Bērnu un jauniešu nabadzības risks lielā mērā ir atkarīgs no vecāku ienākumiem. Vidējās darba samaksas pieaugums, strādājošo nabadzības riska samazināšanās, valsts atbalsta palielināšana ģimenēm ar bērniem ietekmēja bērnu un jauniešu nabadzības riska samazināšanos.

Pārskata periodā, analizējot nabadzības risku iedzīvotājiem vecuma grupā 18-64 gadi **dzimumu sadalījumā,** atšķirības starp sieviešu un vīriešu nabadzības riska līmeni ir saglabājušas iepriekšējo gadu tendenci un sievietēm nabadzības risks ir nedaudz augstāks nekā vīriešiem. Iedzīvotājiem vecuma grupā 65+ gadi nabadzības risks sievietēm vienmēr ir bijis daudz augstāks nekā vīriešiem: šajā vecuma grupā nabadzības riska indekss sievietēm 2019. gadā sasniedza 44,3%, bet vīriešiem – 34,4% (skat. 6. attēlu). Vecuma grupā 65+ gadi viens no galvenajiem ienākumiem ir vecuma pensija un plaisa starp sieviešu un vīriešu pensiju apmēriem *(pension gap)* 2019. gadā Latvijā sasniedza14,8 %., pēdējo desmit gadu laikā pieaugot par 2,1%. ES dalībvalstu starpā vislabākie rezultāti ir Igaunijai, kur sieviešu pensijas apmērs ir tikai par 2% mazāks nekā vīriešiem.

Pēc **mājsaimniecības tipa** visaugstākais nabadzības riska indekss ir vienas personas mājsaimniecībām vecumā virs 65 gadiem un 2019.gadā tas bija 71,7%. Sievietēm, kuras dzīvo vienas 2019. gadā nabadzības riska indekss bija 53,1%. Mājsaimniecībās ar apgādībā esošiem bērniem salīdzinājumā ar mājsaimniecībām bez apgādībā esošiem bērniem nabadzības risks ir zemāks (attiecīgi 15,6% un 30,6% 2019. gadā), turklāt atšķirība turpina palielināties. Pārskata periodā nabadzības risks ir samazinājies gandrīz visās mājsaimniecībās ar apgādībā esošiem bērniem. Pozitīvi vērtējams, ka nabadzības risks daudzbērnu ģimenēs un nepilnajās ģimenēs pārskata periodā ir samazinājies būtiski. (skat. 7.attēlu)

7.attēls

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NNR040, NIG050

**Ekonomiskā aktivitāte** pozitīvi ietekmē nabadzības riska samazināšanos. Vismazāk nabadzības riskam pakļauto bija strādājošo iedzīvotāju vidū. Savukārt ievērojami vairāk nabadzības riskam bija pakļauti bezdarbnieki. Nodarbināto sieviešu nabadzības risks pēdējos gados pārsniedz nodarbināto vīriešu nabadzības risku, savukārt bezdarbnieku un citu neaktīvo vidū nabadzības risks vīriešiem nemainīgi ir augstāks nekā sievietēm (skat. 2.tabulu).

2.tabula

**Nabadzības riska indekss pēc pamatnodarbošanās statusa iedzīvotājiem vecuma grupā 18+ gadi, %**

| Pamatnodarbošanās statuss | Gads | Pavisam | Vīrieši | Sievietes |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nodarbinātie** | 2014 | 9,2 | 9,0 | 9,5 |
| 2015 | 8,3 | 8,4 | 8,2 |
| 2016 | 8,8 | 8,2 | 9,4 |
| 2017 | 8,1 | 7,6 | 8,5 |
| 2018 | 8,5 | 8,1 | 8,8 |
|  | 2019 | 8,2 | 7,6 | 8,8 |
| **Bezdarbnieki** | 2014 | 55,0 | 52,9 | 57,9 |
|  | 2015 | 55,7 | 56,3 | 55,0 |
| 2016 | 56,5 | 65,6 | 48,5 |
| 2017 | 59,5 | 60,4 | 58,4 |
| 2018 | 57,7 | 62,4 | 53,0 |
| 2019 | 51,7 | 54,5 | 49,0 |
| **Citi neaktīvie** | 2014 | 31,9 | 32,8 | 31,4 |
|  | 2015 | 29,8 | 32,8 | 28,2 |
| 2016 | 30,7 | 33,5 | 29,1 |
| 2017 | 38,3 | 45,3 | 34,0 |
| 2018 | 33,1 | 39,9 | 28,8 |
| 2019 | 35,5 | 37,7 | 34,1 |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NIG040

Strādājošo vecuma grupā (18+ gadi) nabadzības risks Latvijā visā pārskata periodā bijis zemāks par ES 28 rādītāju. Saskaņā ar Eirostat provizoriskiem datiem 2019.  gada ES 28 bija 9,2%, Igaunijai 10,0%, savukārt Lietuvai 7,9% .[[13]](#footnote-13) Kopš 2014.gada Latvijā ir samazinājies darbspējīga vecuma personu skaits, kam noteikta atbilstība trūcīgas personas statusam (no 46,3 tūkst. personām 2014.gadā līdz 14,4 tūkst. personām 2019.gadā), tāpat šajā periodā samazinājies darbspējīgā vecuma personu īpatsvars starp trūcīgajiem (no 44,3 % 2014.gadā līdz – 34,9 % 2019.gadā), kā arī strādājošo darbspējīga vecuma personu īpatsvars – no 13,6% līdz 8,1%.[[14]](#footnote-14)

**Izglītības** nozīme turpmākajā dzīvē ir svarīgs priekšnosacījums arī indivīda labklājībai. Jo augstāks ir izglītības līmenis, jo zemāks ir risks nonākt zem nabadzības riska sliekšņa. Līdzīga situācija vērojama arī Lietuvā, Igaunijā un ES28 vidēji, kur lielu daļu nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju ir ar zemu, vai ļoti zemu izglītību. 2019.gadā Latvijā nabadzības riskam bija pakļauti 18,5% strādājošo iedzīvotāju ar sākumskolas un pamatizglītību, Lietuvā – 16%, Igaunijā – 19,7%, ES28 – 19,3%.[[15]](#footnote-15) Ar vidējo izglītību Latvijā nabadzības riskam bija pakļauti 10,5% strādājošo iedzīvotāju, Lietuvā - 10,4%, Igaunijā - 12,4%, ES28 – 9,4%.[[16]](#footnote-16) Vismazākais īpatsvars ir strādājošām personām ar augstāko izglītību un 2019. gadā Latvijā tie bija 2,5%, Lietuvā 3,7%, Igaunijā 3,9% iedzīvotāju, bet ES28- 4,8%.[[17]](#footnote-17) Vienlaikus dati rāda, ka, neskatoties uz augstākiem izglītības līmeņa rādītājiem sieviešu vidū, tās kopumā ir vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vīrieši.

**Nabadzības risks mājsaimniecībās ar ļoti zemu darba intensitāti** Latvijā 2019. gadā bija 5,7%, bet ES28 vidējais - 6,2%, Igaunijā - 3,9%, Lietuvā - 5,5%. Saskaņā ar CSP apkopotajiem datiem, 2019. gadā 7,6% iedzīvotāju dzīvoja ļoti zemu darba intensitāti strādājošās mājsaimniecībās un kopš 2014.gada šis rādītājs saglabājās stabils. 2019. gadā tikai 7,1% bērnu (līdz 17 gadu vecumam) dzīvoja mājsaimniecībās ar ļoti zemu darba intensitāti, bet vislielākais šajās mājsaimniecībās dzīvojošo īpatsvars bija starp pirmspensijas (55–59 gadi) iedzīvotājiem (12,6 %).[[18]](#footnote-18)

Personas veselības stāvoklis un darbspēju zaudējums ietekmē viņu pakļautību nabadzības riskam. Lai gan nav pieejami reprezentatīvi un ticami dati par nabadzības risku personām ar invaliditāti[[19]](#footnote-19), var pieņemt, ka **ierobežotas darbspējas** vai pilnīgs to zudums var būt par iemeslu bezdarbam vai zemākas darba intensitātes nodarbinātībai. Tādēļ cilvēkam ar invaliditāti ir ierobežotas iespējas gūt pietiekamus ienākumus no algota darba un lielāka iespējamība tikt pakļautam nabadzības riskam (skat. 8.attēlu). Analizējot personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājus, var pieņemt, ka personu ar invaliditāti ienākumus lielākoties veido invaliditātes pensija vai valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts invaliditātes gadījumā, kā arī specifiskie ar invaliditāti saistītie valsts un pašvaldību pabalsti. Tas rada augstāku nabadzības un sociālās atstumtības risku šajā mērķa grupā. Atbilstoši EU-SILC datiem nabadzības riska slieksnis Latvijā 2017.gadā bija 367 eiro mēnesī un 2018.gadā 409 eiro mēnesī.[[20]](#footnote-20) Vērtējot visus personu ar invaliditāti ienākumus, nabadzības riskam 2017.gadā vidēji bija pakļautas 62,8% personas ar invaliditāti (t.i., par 17,6 procentpunktiem mazāk nekā ienākumu no sociālajiem transfertiem gadījumā), turklāt visaugstākais nabadzības riska ir tieši personām ar II invaliditātes grupu (73,4%) un III invaliditātes grupu ( 56,4%).[[21]](#footnote-21)

8.attēls

**Personu ar invaliditāti īpatsvars, kuru kopējie ienākumi nepārsniedz nabadzības riska slieksni 2015. – 2017. gadā (%)**



Datu avots: Nodibinājuma “Baltic Institute of Social Sciences” aprēķini, izmantojot Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras sagatavotos administratīvos mikrodatus

**Ienākumu nevienlīdzību** raksturojošie rādītāji Latvijā ir starp augstākajiem ES dalībvalstīm – 5.kvintiles ienākumi ir vidēji 6,5 reizes lielāki nekā 1.kvintilei (skat. 3.tabulu), kamēr ES vidēji šis rādītājs ir 5 reizes. Ienākumu nevienlīdzība ir viens no galvenajiem augstā nabadzības riska cēloņiem valstī, kas jau daudzus gadus ir nemainīgi pastāvoša problēma nevienlīdzīgas ienākumu pārdales un zemas sociālo transfertu ietekmes rezultātā. Tāpat jāņem vērā, ka Latvijā iedzīvotāju ienākumi ir ļoti kompakti, tāpēc nelielas izmaiņas vienas kvintiļu grupas ienākumos var relatīvi pasliktināt otras kvintiļu grupas situāciju.

3.tabula

**Ienākumu nevienlīdzību raksturojoši rādītāji**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| S80/S20 | 6,5 | 6,2 | 6,3 | 6,8 | 6,5 | 6,3 |
| Džini koeficients | 35,4 | 34,5 | 34,5 | 35,6 | 35,2 | 34,5 |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NIG110, NIG120

Lai gan pakāpeniski samazinās mājsaimniecību īpatsvars, kurām ir ļoti apgrūtinoši segt **ar mājokļa uzturēšanu saistītos izdevumus**, tādu mājsaimniecību īpatsvars 2019.gadā joprojām ir augsts - piektā daļa no visām mājsaimniecībām. Tikai nepilnai trešdaļai mājsaimniecību mājokļa izdevumu segšana nebija apgrūtinoša. Ar vislielākajām grūtībām segt ar mājokļa uzturēšanu saistītus izdevumus saskaras viena pensionāra mājsaimniecības (39,5%) un nepilnas ģimenes ar bērniem (33,0%)[[22]](#footnote-22), kā arī trūcīgākās mājsaimniecības. 2018.gadā gandrīz ceturtā daļa (24,3%) trūcīgāko mājsaimniecību (1.kvintiļu grupa) un gandrīz piektā daļa mājsaimniecību zem nabadzības riska sliekšņa (18,1%) naudas trūkuma dēļ nevarēja segt komunālo pakalpojumu rēķinus, īri vai atmaksāt kredītu. Naudas trūkums liedza 17,5% trūcīgāko mājsaimniecību un 18,4% mājsaimniecību zem nabadzības riska sliekšņa uzturēt mājokli siltu.[[23]](#footnote-23)

Dati par pašvaldību sniegto sociālo palīdzību arī atspoguļo trūcīgo mājsaimniecību grūtības segt mājokļa izdevumus. Dzīvokļa pabalstiem izlietoto līdzekļu īpatsvars no visiem sociālajai palīdzībai izlietotajiem līdzekļiem 2014. – 2019.gadā svārstījās no 45-59%, bet dzīvokļa pabalstu saņēmušo personu īpatsvars šajā periodā pārsniedza 60% starp visiem sociālās palīdzības saņēmējiem. Lielākā dzīvokļa pabalsta saņēmēju grupa ir pensijas vecuma personas.

**Minimālā ienākuma līmenis** 2019.gadā vienai personai bija 233 eiro mēnesī, savukārt ģimenei ar diviem pieaugušajiem un diviem bērniem – 722 eiro mēnesī. Personu īpatsvars, kuru ienākumi bija zemāki par minimālā ienākumi līmeni, bija 7,8%. Viszemākais personu zem minimālā ienākuma līmeņa īpatsvars bija Rīgas reģionā - 4,1%, savukārt visaugstākais Latgales reģionā – 10,9%). Dzimumu griezumā procentuāli vairāk vīriešiem ienākumi bija zemāki par minimālā ienākuma līmeni – 8,2%, savukārt sievietēm – 6,4%. Vecuma griezumā lielākais īpatsvars, kuriem ienākumi bija zem minimālā ienākuma līmeņa, bija personas vecumā no 50-64 gadiem (9,9%) un 18-24 gadi (9%), savukārt zemākais īpatsvars pensijas vecuma cilvēkiem (6,5% personām virs 65 gadu vecuma) un darbspējas vecuma iedzīvotājiem vecumā no 25-49 gadiem (6,4%). Pēc mājsaimniecību veida lielākais īpatsvars zem minimālā ienākuma līmeņa bija mājsaimniecībās ar ļoti zemu darba intensitāti (53,7%), viena vecāka ģimenēs (17,3%), kā arī vienas personas mājsaimniecībām, īpaši vīriešiem (13,7%) un līdz 64 gadu vecumam (14,3%). Pēc pamatnodarbošanās statusa lielākais īpatsvars ar ienākumiem līdz minimālā ienākuma līmenim bija bezdarbniekiem – 38,4% un citām neaktīvajām personām – 18%.

Nabadzības situācijas izvērtējums parāda, ka:

* galvenās nabadzības riskam pakļautās iedzīvotāju grupas ir zemas darba intensitātes un bezdarbnieku mājsaimniecības, pensijas vecuma iedzīvotāji, jo īpaši sievietes vecumā virs 65 gadiem;
* augstāks izglītības un nodarbinātības līmenis ietekmē nabadzības riska mazināšanos;
* sociālajiem transfertiem ir būtiska nozīme nabadzības riskam visvairāk pakļauto mājsaimniecību (zemāko ienākumu kvintiles) ienākumu stabilizēšanā;
* galvenās iedzīvotāju grupas, kurām ienākumi ir zemāki par valstī noteikti minimālā ienākuma līmeni, ir iedzīvotāji vecuma grupā no 50-64 gadiem un no 18-24 gadiem), viena vecāka ģimenes, ekonomiski neaktīvās personas (tai skaitā, bezdarbnieki) un mājsaimniecības ar ļoti zemu darba intensitāti

## Nodarbinātība un bezdarbs

Ekonomiskās aktivitātes palielināšanās ir pozitīvi ietekmējusi situāciju darba tirgū Latvijā – kopš 2014.gada vērojams bezdarba līmeņa samazinājums un nodarbinātības līmeņa pakāpeniska palielināšanās. Nodarbinātības līmeņa pieaugumu sekmēja ekonomiskās un darba tirgus situācijas uzlabošanās kopumā, tai skaitā samērā labvēlīga situācija eksporta tirgos, augošs mājsaimniecību patēriņš, ES fondu līdzekļu pieejamība infrastruktūras, sociālajā un cilvēkresursu jomās, aktivitātes pieaugums atsevišķās nozarēs (piem., būvniecībā), kas rezultātā veicināja jaunu darbavietu veidošanos, bezdarba mazināšanos, ienākumu pieaugumu mājsaimniecībās.

Laika posmā kopš 2014.gada gan kopējais **nodarbinātības līmenis** Latvijā, gan sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmenis pārsniedz ES-27 vidējo rādītāju (skat. 4.tabulu).

4.tabula

**Nodarbinātības līmenis vecumā no 20-64 gadiem,**

**% no kopējā iedzīvotāju skaita**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| **Pavisam:** | | | | | | |
| *ES27* | 68,2 | 69,1 | 70,1 | 71,3 | 72,4 | 73,1 |
| ***Latvija*** | ***70,7*** | ***72,5*** | ***73,2*** | ***74,8*** | ***76,8*** | ***77,4*** |
| *Lietuva* | 71,8 | 73,3 | 75,2 | 76,0 | 77,8 | 78,2 |
| *Igaunija* | 74,3 | 76,5 | 76,6 | 78,7 | 79,5 | 80,2 |
| **Tai skaitā: sievietēm** | | | | | | |
| *ES27* | 62,4 | 63,3 | 64,3 | 65,5 | 66,5 | 67,3 |
| ***Latvija*** | ***68,5*** | ***70,5*** | ***71,8*** | ***72,7*** | ***74,8*** | ***75,5*** |
| *Lietuva* | 70,6 | 72,2 | 74,3 | 75,5 | 76,7 | 77,4 |
| *Igaunija* | 70,6 | 72,6 | 72,6 | 75,1 | 75,6 | 76,3 |
| **Tai skaitā: vīriešiem** | | | | | | |
| *ES27* | 74,0 | 74,9 | 76,0 | 77,2 | 78,3 | 79,0 |
| ***Latvija*** | ***73,1*** | ***74,6*** | ***74,7*** | ***77,0*** | ***79,0*** | ***79,3*** |
| *Lietuva* | 73,1 | 74,6 | 76,2 | 76,5 | 79,0 | 79,0 |
| *Igaunija* | 78,3 | 80,5 | 80,8 | 82,4 | 83,4 | 84,0 |

Datu avots: Darbaspēka apsekojums, Eirostat datu bāze, datu tabulas [lfsi\_emp\_a]

Līdz ar sabiedrības novecošanos aktuāls ir jautājums par ilgāku līdzdalību darba tirgū, darbspēju saglabāšanu un produktīvu nodarbinātību, atbilstošu prasmju apguvi nodarbinātības noturībai. 2019.gadā Latvijā ekonomiskās aktivitātes līmenis vecuma grupā 55-64 gadi bija 72,1% (62% vidēji ES), bet nodarbinātības līmenis - 67,3% un pārsniedza vidējo ES līmeni par vairāk kā 8 procentpunktiem. 2020.gadā turpināja pieaugt šīs vecuma grupas ekonomiskās aktivitātes līmenis, sasniedzot 74,6%, kā arī nodarbinātības līmenis, paaugstinoties līdz 68,6%. Lai arī nodarbinātības līmenis būtiski ir pieaudzis vecuma grupā 55-64 gadi un gados vecākos iedzīvotājus Latvijā raksturo samērā augsta līdzdalība darba tirgū, kā galvenie izaicinājumi tomēr saglabājas bezdarbs un īpaši ilgstošais bezdarbs, zemāka mobilitāte gan attiecībā uz darbavietas maiņu, gan atgriešanos darba tirgū, stereotipi no darba devēju puses, izglītības un veselības aspekti, kā arī aprūpes pienākumi. Lai uzlabotu aktīvās novecošanās situāciju kopumā, veicinātu pēc iespējas ilgāku līdzdalību darba tirgū un mazinātu bezdarba iestāšanās riskus, būtiskākie darbības virzieni ir veselības pieejamības, pieaugušo iedzīvotāju prasmju pilnveides, nabadzības risku mazināšanas un kvalitatīvu darba vietu nodrošināšana.

Nodarbinātības līmenis tieši korelē ar personas iegūto **izglītības līmeni** - jo augstāks ir izglītības līmenis, jo augstāks ir nodarbinātības līmenis, īsāks bezdarba ilgums, kā arī labāki darba tirgus iznākumi algas un nodarbinātības noturības izteiksmē. 2019.gadā visaugstākais nodarbinātības līmenis vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem bija personām ar augstāko izglītību - 89,0%, bet viszemākais personām ar pamatizglītību vai zemāku izglītību – 36,4 %.[[24]](#footnote-24)

Joprojām saglabājas izteiktas **reģionālās atšķirības**. Viszemākais nodarbinātības līmenis vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem 2020.gadā bija Latgales reģionā (65%), kur vērojams arī lēnākais nodarbinātības līmeņa pieaugums starp reģioniem. Savukārt augstākais nodarbinātības līmenis bija Rīgas un Pierīgas reģionā (attiecīgi 73 % un 74,4%), kur vērojams arī straujākais nodarbinātības līmeņa pieaugums.

Kopš 2010.gada vidus **nodarbināto skaits** pakāpeniski palielinās, lai gan nodarbināto skaits joprojām būtiski atpaliek no pirmskrīzes perioda pirms 2008.gada. Saskaņā ar Darbaspēka apsekojuma datiem laika posmā no 2014.gada līdz 2020.gadam nodarbināto skaits vecumā no 15-74 gadiem ir palielinājies par 18,6 tūkstošiem, turklāt lielākais nodarbināto skaita pieaugums absolūtos skaitļos ir vērojams tieši gados vecāko nodarbināto vidū (55-64 gadi un 65-74 gadi).[[25]](#footnote-25)

Stabilo nodarbinātības līmeņa pieaugumu un darba tirgu ir negatīvi ietekmējusi 2020.gada 13. martā izsludinātā **ārkārtējā situācija sakarā ar Covid-19 izplatību**. Pirms pandēmijas sākuma 2020.gada 1.martā bezdarba līmenis bija 6,3%, savukārt 2020.gada 30.jūnijā tas bija jau 8,6%, attiecīgi pieaugot reģistrēto bezdarbnieku skaitam par aptuveni 25% no 58 247 līdz 78 266. Pandēmijas izraisīto nelabvēlīgo ekonomisko seku rezultātā samazinājās reģistrēto vakanču skaits un 2020.gada 30.jūnijā tās bija 18 040 vakances, bet pirms pandēmijas 2020.gada 1.martā bija pieejamas 30 750 vakances. Vienlaikus gan jāatzīmē, ka arī šajā laika posmā no 2020.gada marta līdz 2020.gada jūlijam ekonomiskā aktivitāte turpinājās un darba tirgū notika gan jaunu vakanču reģistrēšana, gan notika bezdarbnieku darbā iekārtošanās. Tā laika posmā no 2020.gada 1.marta līdz 2020.gada 30.jūnijam NVA tika reģistrētas 25 802 jaunas vakances un 17 869 bezdarbnieki iekārtojās darbā, par ko liecina VID dati. Vēl spilgtāk pandēmijas ietekmi raksturo izmaiņas salīdzinājumā ar gadu iepriekš. 2020.gada 1.pusgadā NVA tika reģistrētas 41 758 vakances, kas bija par 18 255 jeb 30% mazāk salīdzinot ar 2019. gada šo pašu periodu. 2020.gada jūnija beigās bija reģistrētas aktuālas 18 040 brīvās darba vietas, kas bija par 13 132 jeb 42% mazāk salīdzinot ar 2019. gada jūniju.

**Bezdarba līmenis** kopš 2014.gada līdz 2020.gadam ir samazinājies par 2,7 procentpunktiem. 2020.gada 3.ceturksnī bezdarba līmenis vecuma grupā 15-74 gadi bija 8,4%, tai skaitā, sievietēm – 7,7% un vīriešiem – 9,0%. Bezdarba līmeņa pakāpeniska samazināšanās bija vērojama visās vecuma grupās kā sievietēm, tā vīriešiem.[[26]](#footnote-26) Bezdarba līmeņa samazinājumu ietekmēja gan iedzīvotāju nodarbinātības pieaugums, gan ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita samazinājums.

Arī **reģistrētā bezdarba līmenis** aizvadītajos gados ir sarucis. 2019.gada septembrī un oktobrī bija vērojams zemākais reģistrētā bezdarba līmenis pēdējo desmit gadu laikā. 2020.gada decembra beigās reģistrētā bezdarba līmenis bija 7,7%. Nodarbinātības valsts aģentūrā (turpmāk- NVA) bija reģistrēti 69 605 bezdarbnieki. Zemākais bezdarba līmenis 2020. gada decembra beigās reģistrēts Rīgas reģionā – 5,7%, augstākais bezdarba līmenis bija Latgales reģionā – 15,4%. Vidzemes reģionā bezdarba līmenis decembrī bija 7,6%, Zemgales reģionā – 7,3% un Kurzemes reģionā – 8,2%. No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita (69 605) 2020.gada decembra beigās 54,9% (38 185) bija sievietes un 45,1% (31 420) vīrieši.

2020.gada decembra beigās puse reģistrēto bezdarbnieku bija ar bezdarba ilgumu līdz 6 mēnešiem – 34 846 jeb 50,1%. Vidējais bezdarba ilgums 2020.gada decembra beigās bija  183 dienas jeb vairāk kā 6 mēneši, kas, salīdzinot ar atbilstošo periodu pirms gada, bija par 44 dienām vairāk.

Reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā 2020.decembra beigās lielāko īpatsvaru veidoja bezdarbnieki ar profesionālo izglītību – 35,3%, no kuriem puse (51,8%) bija vecumā 50 gadi un vairāk. Salīdzinot ar 2014.gadu, reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars ar augstāko izglītību ir pieaudzis – 2020.gada beigās no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita 21,6% bija augstākā izglītības, kamēr 2014.gadā - 14,7%. Savukārt, bezdarbnieku īpatsvars, kuru iegūtā izglītība ir zemāka par pamatizglītību, ir samazinājies par 0,9 procentpunktiem, un 2020.gadā bija 1,9%.

2020.gada decembra beigās lielākās mērķa grupas no bezdarbnieku kopskaita bija bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk – 38,6% un ilgstošie bezdarbnieki – 24,8%. 2020.gada decembra beigās 8 583 jeb 12,3% no reģistrētā bezdarbnieku kopskaita valstī bija bezdarbnieki ar invaliditāti, turklāt atgriešanās darba tirgū šai mērķa grupai ir lēnāka nekā citām grupām.

Bezdarba straujāku samazināšanos joprojām kavē darba tirgus reģionālās atšķirības – reģistrētais bezdarba līmenis Latgales reģionā ir vairāk nekā trīs reizes augstāks nekā Rīgas reģionā. Riskus rada arī salīdzinoši augstais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars – joprojām gandrīz 1/4 no reģistrētiem darba meklētājiem ir bez darba ilgāk par gadu. Ņemot vērā negatīvās demogrāfiskās tendences, arvien lielāka nozīme darbaspēka piedāvājuma noturēšanai esošajā līmenī būs dažādu ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju grupu iesaistei darba tirgū.

Viens no darbspējīgā vecuma iedzīvotāju neaktivitātes vai nepilna darbalaika iemesliem ir **ģimenes un aprūpes pienākumu veikšana**. 2019.gadā bērnu vai pieaugušu personu aprūpe/ pieskatīšana bija neaktivitātes iemesls 5,0% no neaktīvajiem iedzīvotājiem un 8,0% nepilnu darbalaiku strādājošajiem, savukārt citi personiski vai ģimenes apstākļi bija neaktivitātes iemesls 16,2% no neaktīvajiem iedzīvotājiem un 14,5% nepilnu darbalaiku strādājošiem. Aprūpes pienākumu veikšana kā neaktivitātes vai nepilna darbalaika iemesls ir daudz izteiktāks sievietēm. Kopš 2014.gada vērojams, ka aprūpes un citi ģimenes pienākumu ietekme uz neaktivitāti samazinās, bet pakāpeniski pieaug to ietekme uz nepilna darbalaika nodarbinātību.[[27]](#footnote-27)

Atbilstoši Ekonomikas ministrijas (turpmāk - EM) **prognozēm** Covid-19 izplatības ierobežošanai noteikto pasākumu kopums ir būtiski ierobežojis ekonomiskās aktivitātes gandrīz visās tautsaimniecības jomās, primāri un visvairāk skarot tādas nozares kā pasažieru pārvadājumi, ceļojumu biroju un tūrisma operatoru rezervēšanas pakalpojumi, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi, mākslas un dažādas kultūras jomas, sporta centri un citas nozares, kas tiešā veidā saistītas ar iedzīvotāju pārvietošanos un pulcēšanos. Saskaņā ar prognozēm 2020.gadā iekšzemes kopprodukts (turpmāk - IKP) var sarukt par 3,6%, salīdzinot ar 2019. gadu, bezdarba līmenim pieaugot līdz 8,3%. Saskaņā ar EM sagatavoto tautsaimniecības izaugsmes mērķa scenāriju, situācija darba tirgū varētu uzlaboties sākot ar 2021. gada pavasara/vasaras sezonas atsākšanos, pieaugot sezonas darbiem, gan kopumā nostabilizējoties situācijai ekonomikā. Kopumā nodarbinātības un bezdarba relatīvie rādītāji varētu atgriezties 2019.gada līmenī aptuveni 2022.gada beigās/ 2023.gada sākumā, taču nodarbināto skaits absolūtā izteiksmē turpmākajos gados visdrīzāk saglabāsies zem pirmskrīzes līmeņa, ņemot vērā gan demogrāfiskos procesus – mazāku darbaspējīgo iedzīvotāju skaitu darba tirgū, gan nepieciešamību pēc augstākas darbaspēka efektivitātes – ekonomikas izaugsme nebūs tik daudz uz nodarbināto skaita pieaugumu balstīta, kā uz darbaspēka produktivitāti.

## Izdevumi sociālai aizsardzībai

Latvijā ir izveidota sociālās aizsardzības sistēma, kas aizsargā iedzīvotājus īslaicīga ienākumu zaudējuma gadījumā (slimība, maternitāte, paternitāte, bērna kopšana), nodrošina iztikas līdzekļus pēc darba dzīves pārtraukšanas (pensionējoties), daļēji vai pilnībā zaudējot darbspējas, ciešot nelaimes gadījumā darbā u.c. Savukārt, ģimenes vai personas, kurām finanšu līdzekļi ir nepietiekami ikdienas vajadzību nodrošināšanai un kuru ienākumi ir zemāki par valstī noteikto trūcīgās personas līmeni, var vērsties pēc palīdzības pašvaldībā.

2020.gadā 1,3 milj. jeb 69,3% Latvijas **iedzīvotāju saņēma atbalstu** sociālās sistēmas ietvaros, valsts pensija tika izmaksāta 0,57 milj. jeb 30% Latvijas iedzīvotāju, valsts sociālie pabalsti – 0,51 milj. jeb 26,6% Latvijas iedzīvotāju, valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti – 0,36 milj. jeb 18,8% Latvijas iedzīvotāju, pašvaldību sociālās palīdzības pabalsti – 0,10 milj. jeb 5,3% Latvijas iedzīvotāju, valsts nodrošinātos sociālos pakalpojumus saņēma 0,09 milj. jeb 4,7%, bet pašvaldību nodrošinātos sociālos pakalpojumus - 0,14 milj. jeb 7,3% Latvijas iedzīvotāju.[[28]](#footnote-28)

**Izdevumi** sociālajai aizsardzībai Latvijā kopš 2014.gada ir palielinājušies (skat. 5.tabulu). Lielākais procentuālais izdevumu pieaugums šajā periodā bija ģimeņu un bērnu atbalstam (54,9 procentpunkti), veselības aprūpei (46,9 procentpunkti), bezdarbnieku atbalstam (41,2 procentpunkti) un personu ar invaliditāti atbalstam (23,6 procentpunkti).

5.tabula

**Sociālās aizsardzības izdevumi pēc ESSPROS klasifikācijas Latvijā**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ESSPROS funkcija** | | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| ***Kopējie izdevumi sociālajai aizsardzībai*** | milj.eiro | 3421,26 | 3638,09 | 3793,49 | 3980,74 | 4440,20 | 4775,62 |
| *% no IKP* | *14,5* | *14,8* | *15,0* | *14,8* | *15,2* | *15,7* |
| ***Slimība/veselības aprūpe*** | milj.eiro | 815,74 | 876,65 | 933,15 | 996,37 | 1198,14 | 1378,04 |
| *% no IKP* | *3,5* | *3,6* | *3,7* | *3,7* | *4,1* | *4,5* |
| ***Invaliditāte*** | milj.eiro | 308,05 | 332,02 | 338,49 | 354,92 | 380,87 | 400,69 |
| *% no IKP* | *1,3* | *1,4* | *1,3* | *1,3* | *1,3* | *1,3* |
| ***Vecums*** | milj.eiro | 1706,99 | 1748,35 | 1786,12 | 1868,26 | 2026,59 | 2138,69 |
| *% no IKP* | *7,2* | *7,1* | *7,0* | *6,9* | *7,0* | *7,0* |
| ***Apgādnieka zaudējums*** | milj.eiro | 46,14 | 44,97 | 44,74 | 49,42 | 54,19 | 60,68 |
| *% no IKP* | *0,2* | *0,2* | *0,2* | *0,2* | *0,2* | *0,2* |
| ***Ģimene/bērni*** | milj.eiro | 306,37 | 388,85 | 414,91 | 430,62 | 474,71 | 491,29 |
| *% no IKP* | *1,3* | *1,6* | *1,6* | *1,6* | *1,6* | *1,6* |
| ***Bezdarbs*** | milj.eiro | 136,83 | 145,87 | 173,91 | 176,17 | 193,27 | 193,72 |
| *% no IKP* | *0,6* | *0,6* | *0,7* | *0,7* | *0,7* | *0,6* |
| ***Mājoklis*** | milj.eiro | 22,78 | 21,12 | 19,78 | 18,74 | 17,12 | 16,28 |
| *% no IKP* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* |
| ***Sociālā atstumtība*** | milj.eiro | 29,87 | 27,79 | 27,00 | 27,71 | 29,59 | 30,06 |
| *% no IKP* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula SDG150; IKG10\_010

Izdevumu pieaugumu ģimeņu un bērnu atbalstam ietekmēja ekonomiskās krīzes periodā noteikto maternitātes, paternitātes un vecāku pabalstu izmaksas ierobežojumu atcelšana, izmaiņas bērna kopšanas pabalsta, ģimenes valsts pabalsta un vecāku pabalsta piešķiršanas nosacījumos un apmērā, piemaksas pie ģimenes valsts pabalsta par divu un vairāk bērnu audzināšanu ieviešana, kā arī valsts materiālā atbalsta adoptētājiem, audžuģimenēm un aizbildņiem paaugstināšana. Izdevumu pieaugumu veselības aprūpē daļēji ietekmēja arī slimības pabalsta izmaksu pieaugums gan pēc pabalsta izmaksas ierobežojumu atcelšanas, gan vidējā izmaksājamā slimības pabalsta apmēra kāpums. Izdevumu pieaugums bezdarbnieku atbalsta pasākumiem šajā periodā saistīts galvenokārt ar vidējā izmaksājamā bezdarbnieka pabalsta apmēra kāpumu un izdevumu pieaugumu darba devēju izmaksātajam atlaišanas pabalstam, daļēji - izdevumu palielināšanās aktīvās nodarbinātības pasākumiem, uzsākot vairāku ESF līdzfinansētu pasākumu īstenošanu un nodrošinot lielākas mērķa grupas iesaisti. Izdevumu pieaugums personu ar invaliditāti atbalstam ir saistīts ar izdevumu palielināšanos asistenta pakalpojuma nodrošināšanai, pabalsta personai ar invaliditāti, kurai nepieciešama īpaša kopšana, apmēra palielināšanu, izdevumu pieaugumu braukšanas maksas atvieglojumiem sabiedriskajā transportā, kā arī zināmā mērā arī ar sabiedrības novecošanos un attiecīgi personu ar invaliditāti skaita pieaugumu, kur vērojams pensijas vecumu sasniegušu personu skaita un īpatsvara pieaugums.

Neraugoties uz pakāpenisku sociālās aizsardzības izdevumu pieaugumu Latvijā, no IKP (15,2 % 2018. gadā) atvēlētais **izdevumu īpatsvars** joprojām ir ceturtais zemākais starp ES dalībvalstīm, kā arī zemākais starp Baltijas valstīm.[[29]](#footnote-29) 2018.gadā ES28 vidējais rādītājs bija 27,5% no IKP, savukārt Igaunijā tas sasniedza 16,6% no IKP, bet Lietuvā – 15,8% no IKP. EK dienesti vairākkārt kā būtisku izaicinājumu Latvijai ir norādījuši zemos sociālās aizsardzības izdevumus[[30]](#footnote-30), kas liegs veiksmīgi sasniegt 1. ilgtspējīgas attīstības mērķi – izskaust nabadzību un veicināt neaizsargāto grupu aktīvu iekļaušanu un sociālo integrāciju, kas ietver atbalstošu sociālo pakalpojumu sniegšanu šīm grupām. EK dienestu vērtējumā, bez ievērojamiem ieguldījumiem sociālai aizsardzībai nabadzības un sociālās atstumtības rādītāji, kā arī ienākumu nevienlīdzības līmenis būtiski nesamazināsies.

## Sociālie transferti

Zemie sociālās aizsardzības izdevumi negatīvi ietekmē sistēmas efektivitāti, ko uzskatāmi atspoguļo sociālo transfertu ietekme uz nabadzības riska mazināšanu (skat. 6.tabulu). Sociālās aizsardzības izdevumu palielinājums ģimeņu ar bērniem atbalstam ir palielinājis sociālo transfertu nozīmi bērnu nabadzības riska samazināšanā laika posmā no 2014.-2019.gadam, savukārt to ietekme uz gados vecāko cilvēku pakļautību nabadzības riskam ir būtiski samazinājusies.

6.tabula

**Sociālo transfertu ietekme uz nabadzības riska indeksu pēc vecuma**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vecuma grupa** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| ***Nabadzības riska indekss pirms visiem sociālajiem transfertiem, %*** | | | | | |
| Pavisam | 40,9 | 40,2 | 39,9 | 39,1 | 39,3 | 38,4 |
| 0-17 | 34,0 | 32,3 | 31,7 | 29,8 | 29,5 | 28,0 |
| 18-64 | 30,6 | 29,9 | 29,5 | 28,8 | 28,7 | 28,3 |
| 65+ | 80,8 | 80,2 | 79,7 | 79,5 | 80,5 | 78,2 |
|  | ***Nabadzības riska indekss pēc visiem sociālajiem transfertiem, %*** | | | | | |
| Pavisam | 22,5 | 21,8 | 22,1 | 23,3 | 22,9 | 21,6 |
| 0-17 | 23,2 | 18,6 | 18,4 | 17,5 | 14,5 | 15,8 |
| 18-64 | 18,6 | 17,7 | 17,5 | 17,8 | 17,2 | 16,9 |
| 65+ | 34,6 | 38,1 | 39,9 | 45,7 | 47,9 | 40,9 |
|  | ***Sociālo transfertu ietekme (procentpunkti)*** | | | | | |
| Pavisam | 18,4 | 18,4 | 17,8 | 15,8 | 16,4 | 16,8 |
| 0-17 | 10,8 | 13,7 | 13,3 | 12,3 | 15,0 | 12,2 |
| 18-64 | 12,0 | 12,2 | 12,0 | 11,0 | 11,5 | 11,4 |
| 65+ | 46,2 | 42,1 | 39,8 | 33,8 | 32,6 | 37,3 |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NIG090, NIG030

Vislielāko īpatsvaru mājsaimniecību ienākumu struktūrā sociālie transferti veido zemāko ienākumu kvintilēs – vidēji pusi no ienākumiem, kamēr augstāko ienākumu kvintilēs esošajās mājsaimniecībās galvenais ienākumu avots ir algota darba samaksa – vidēji 80% no ienākumiem. Salīdzinājumā ar 2014.gadu sociālo transfertu īpatsvars iedzīvotāju kopējos ienākumos 2019. gadā ir pieaudzis tikai 1.kvintiles grupai (vistrūcīgākai iedzīvotāju daļai). 2019.gadā 1.kvintiles mājsaimniecībās sociālie transferti veidoja 59,0% no ienākumiem, 2.kvintiles mājsaimniecībās – 56,2% no ienākumiem. Savukārt turīgākajās mājsaimniecībās sociālo transfertu īpatsvars svārstās starp 8-16%.[[31]](#footnote-31)

Pēdējo gadu laikā turpina samazināties sociālo transfertu ietekmeuz iedzīvotāju ienākumiem, turklāt tās ietekme Latvijā ir būtiski zemāka nekā ES vidēji. 2018.gadā sociālo transferti (neiekļaujot pensijas) nabadzības risku Latvijā samazināja par 19,10 procentiem, kamēr ES28 – par 33,20 procentiem. Sociālo transfertu ietekme uz nabadzības riska mazināšanu Latvijā 2018.gadā bija zemākā Baltijas valstīs – Igaunijā sociālie transferti nabadzības risku samazināja par 26,76 procentiem, bet Lietuvā- par 22,90 procentiem.[[32]](#footnote-32)

**Izaicinājumi**

* Sabiedrības novecošanās, bērnu un darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās
* Pieaugošs nabadzības risks pensijas vecuma iedzīvotājiem, bezdarbniekiem un citiem neaktīviem iedzīvotājiem
* Viens no augstākajiem ienākumu nevienlīdzības rādītājiem starp ES dalībvalstīm
* Vieni no zemākajiem izdevumiem sociālai aizsardzībai starp ES dalībvalstīm
* Zema sociālo transfertu ietekme uz nabadzības riska mazināšanu, īpaši pensijas vecuma iedzīvotājiem

# Valsts un pašvaldību sniegtais finansiālais atbalsts

## Sistēmas raksturojums

Sociālās aizsardzības sistēma Latvijā ir piedzīvojusi būtiskas pārmaiņas, gan ieviešot sociālās apdrošināšanas, sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sistēmas reformas, gan ieviešot pagaidu risinājumus 2008.-2010.gada ekonomiskās krīzes un 2020.gada COVID-19 pandēmijas radīto seku mazināšanai, gan rodot pastāvīgus risinājumus ilgtspējas un adekvātuma nodrošināšanai.

Latvijā jau kopš 1996.gada darbojas **uz sociālās apdrošināšanas iemaksām balstīta sistēma**, kas garantē **aizsardzību** **visu tradicionālo sociālo risku gadījumā** – *iestājoties pensijas vecumam, iegūstot invaliditāti, zaudējot apgādnieku, slimības gadījumā, pirmsdzemdību un pēcdzemdību periodā, piedzimstot bērnam, aprūpējot bērnu, zaudējot darbu, kā arī ciešot darba negadījumā vai saslimstot ar arodslimību.* Sociālā apdrošināšana atbilstoši individuālajām sociālās apdrošināšanas iemaksām garantē noteiktu ienākumu aizvietojumu. Vienīgais sociālās apdrošināšanas veids, kas nav saistīts ar saņemtā pakalpojuma apjomu, irno 2018. gada ieviestā veselības apdrošināšana. Valsts sociālās apdrošināšanas sistēma darbojas pēc pašfinansēšanas principa. Tā kā sociālās apdrošināšanas pensijas, atlīdzības un pabalsti ir tieši atkarīgi no ienākumiem, no kuriem veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, palielinoties ienākumiem un līdz ar to arī sociālajām iemaksām, palielinās arī sociālās apdrošināšanas pakalpojumu vidējie apmēri un apdrošināto cilvēku aizsardzība dažādu sociālo risku gadījumos.

**Valsts sociālo pabalstu** sistēma papildina valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu. Tā ietver gan regulāri izmaksājamus pabalstus noteiktām mērķa grupām[[33]](#footnote-33), gan vienreizēji izmaksājamus pabalstus[[34]](#footnote-34). Pabalsti kā valsts atbalsts naudas izmaksu veidā tiek piešķirti papildu izdevumu segšanai vai noteiktu ienākumu garantēšanai:

* tādām personām, kuras nav sociāli apdrošinātas, vai kuru veiktās iemaksas nav pietiekamas valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu un pensiju saņemšanai;
* tādu papildus izdevumu rašanās gadījumos, kuros sociālās apdrošināšanas sistēma neparedz aizsardzību (piemēram, ģimenes valsts pabalsts, bērna kopšanas un piedzimšanas pabalsti, valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts, kas sniedz aizsardzību vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma gadījumā tām personām, kuras nav sociāli apdrošinātas, u.c.).

Valsts sociālie pabalsti tiek finansēti no valsts pamatbudžeta un to apmērs ir atkarīgs no valsts finansiālajām iespējām. Valsts sociālie pabalsti tiek regulāri pārskatīti, taču lielākā to daļa kādam sociāli ekonomiskam rādītājam vai iedzīvotāju ienākumu līmeni raksturojošam rādītājam nav piesaistīta. Latvijā universālo pabalstu piešķiršana nav atkarīga no ģimenes materiālā stāvokļa, t.i., atbalsts tiek sniegts neatkarīgi no saņēmēja ienākumiem.

Pašvaldību sniegtā **sociālā palīdzība** balstās uz ienākumu izvērtējumu, nodrošinot trūcīgākiem iedzīvotājiem atbalstu pamatvajadzību apmierināšanai. Līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs sociālās palīdzības saņēmējiem noteiktie līdzdarbības pienākumi ir viens no nosacījumiem sociālās palīdzības saņemšanai.

Latvijā noteikti šādi pašvaldības sociālās palīdzības pabalsti[[35]](#footnote-35):

|  |
| --- |
| **Līdz 2020.gada 31.decembrim:**   * pabalsts garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai (turpmāk – GMI pabalsts); * dzīvokļa pabalsts; * vienreizējs pabalsts ārkārtas situācijā - pašvaldība var piešķirt, neizvērtējot ienākumus, ja persona nonākusi ārkārtas situācijā iepriekš neparedzamu apstākļu dēļ un nespēj nodrošināt savas un ģimenes locekļu pamatvajadzības; * citi pabalsti pamatvajadzību apmierināšanai, izvērtējot materiālo situāciju.   GMI pabalsts un dzīvokļa pabalsts ir noteikti kā divi obligāti izmaksājamie pašvaldību sociālās palīdzības pabalsti. Tikai tad, ja ir nodrošināta šo pabalstu piešķiršana, pašvaldība, izvērtējot ģimenes (personas) ienākumus, ir tiesīga no pašvaldības pamatbudžeta izmaksāt arī citus sociālās palīdzības pabalstus savus brīvprātīgo iniciatīvu ietvaros. GMI līmeni un pabalsta aprēķināšanas kārtību regulē nacionālā līmenī, savukārt dzīvokļa pabalsta un citu pabalstu pamatvajadzību nodrošināšanai apmēru, piešķiršanas nosacījumus, tai skaitā ienākumu līmeņus to saņemšanai, nosaka pašvaldība |
| **No 2021.gada 1.janvāra:**   * pamata sociālās palīdzības pabalsti:   + - garantētā minimālā ienākuma pabalsts, ko aprēķina kā starpību starp garantētā minimālā ienākuma sliekšņu summu mājsaimniecībai un mājsaimniecības kopējiem ienākumiem;     - mājokļa pabalsts, ko piešķir ar mājokļa izdevumiem saistītu izdevumu apmaksai. Laika periodā no 2021. gada 1. janvāra līdz 2021.gada 31.martam tiek piešķirts atbilstoši likumā un pašvaldības saistošajos noteikumos noteiktajam tiesiskajam regulējumam par dzīvokļa pabalstu līdz 2020.gada 31.decembrim. No 2021.gada 1.aprīļa mājokļa pabalsta aprēķināšanas kārtība tiks regulēta nacionālajā līmenī. * papildus sociālās palīdzības pabalsti: pabalsti atsevišķu izdevumu apmaksai — materiāls atbalsts personām sociālās funkcionēšanas un neatkarīgas dzīves nodrošināšanai (piemēram, veselības aprūpes pakalpojumu apmaksai, obligātajai izglītībai, u.c.), kuru piešķir par trūcīgu vai maznodrošinātu atzītai mājsaimniecībai un šo pabalstu mērķus, apmēru, piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka pašvaldība saistošajos noteikumos; * pabalsts krīzes situācijā — operatīvi sniegts materiāls atbalsts ārēju notikumu radītu seku novēršanai vai mazināšanai, kura apmēru, piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka pašvaldība saistošajos noteikumos |

Iedzīvotāji, vērtējot, uz kurām atbalsta sistēmām var visvairāk paļauties, kā trešo **drošāko atbalsta sistēmu** pēc ģimenes locekļu un radinieku atbalsta un personīgajiem resursiem nosauc valsts sociālo apdrošināšanu. Turklāt salīdzinot 2013.gada un 2019.gada aptauju rezultātus, paļāvība uz valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu ir palielinājusies (skat. 9.attēlu).[[36]](#footnote-36)

9.attēls

**Drošākās iedzīvotāju atbalsta sistēmas**

Valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas sniegto atbalstu pozitīvāk vērtē jaunāku vecuma grupu iedzīvotāji. Diemžēl paļaušanās uz valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu nav saistīta ar drošības sajūtu, ko tā rada – 34,5% gadījumu respondenti ir pauduši viedokli, ka šī atbalsta sistēma drīzāk neļauj justies droši, un 17,9% gadījumu, ka neļauj justies droši. Vairāk kā piektā daļa respondentu valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas uzlabošanu saredz kā Saeimas un valdības primāri risināmu uzdevumu drošības sajūtas paaugstināšanai.[[37]](#footnote-37)

Savukārt uz pašvaldību sniegto atbalstu, nonākot finansiālās grūtībās, paļautos 13,4% respondentu. Pozitīvāku vērtējumu šai atbalsta sistēmai sniedz lauku iedzīvotāji un pirmspensijas vecuma iedzīvotāji. Paļāvība uz pašvaldību sniegto atbalstu zināmā mērā korelē ar drošības sajūtu, ko tas rada – 32,2% gadījumu respondenti ir pauduši viedokli, ka šī atbalsta sistēma drīzāk neļauj justies droši un 15,3% gadījumu, ka neļauj justies droši.[[38]](#footnote-38)

## Pensiju adekvātums

Latvijā darbojas trīs līmeņu **pensiju sistēma**. Tā ietver:

**1.līmeni** - valsts obligātā nefondēto pensiju shēma;

**2.līmeni** - valsts fondēto pensiju shēma;

**3.līmeni** - privātā brīvprātīgā pensiju shēma.

Politikas mērķi attiecībā uz pensijas vecuma iedzīvotāju ienākumu atvietojuma līmeni un adekvātumu tika definēti Pensiju reformas koncepcijā, proti:

Vecuma pensijas aizvietojuma līmenim jāsasniedz 40% no 1.pensiju līmeņa

Minimālās pensijas apjomam jāsasniedz 20% no vidējās bruto darba samaksas valstī, ja algas pieaugums valstī pārsniedz cenu pieaugumu

Kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, valstī nav iespējams pilnā apmērā realizēt Pensiju 1.līmeņa mērķi - nodrošināt minimālo ienākumu līmeni pensijas vecuma iedzīvotājiem 20% apmērā no vidējās bruto algas valstī, lai novērstu nabadzību šīs iedzīvotāju grupas vidū, turklāt vērojama arvien lielāka attālināšanās no tā sasniegšanas.[[39]](#footnote-39) Izvērtējumā ir atzīts, ka pensiju 1.līmenim izvirzītais mērķis ar pašreizējiem un tuvākajā laikā plānotajiem sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta ieņēmumiem nav arī sasniedzams. Tomēr uzsāktās reformas nabadzības mazināšanai (MIL koncepcijas īstenošana) rada priekšnoteikumus Pensiju reformas koncepcijā iecerētā mērķa sasniegšanai un, ja tiks pieņemts lēmums minimālo valsts vecuma pensiju pielīdzināt minimālajam ienākumu līmenim, tās apmērs tuvosies 20% no vidējās bruto algas valstī.

Pensiju adekvātums ir jāvērtē arī Eiropas Sociālās hartas kontekstā, proti, saskaņā ar Hartas 12.panta 1.punktu sociālās drošības sistēmai jāspēj personai garantēt efektīvas tiesības saņemt sociālo nodrošinājumu un saņemt adekvātu sociālo nodrošinājumu. Eiropas Sociālo tiesību komiteja ir norādījusi, ka minimālajam sociālā nodrošinājuma apmēram, ja tas ir ienākumus aizstājošs, jebkurā gadījumā ir jābūt vismaz 50 % no ienākumu mediānas uz vienu ekvivalento patērētāju, bet, ja tas ir zem 40 % no šīs mediānas, tad tas automātiski rada neatbilstību hartas 12.panta 1.punktam. Ņemot vērā to, ka Latvijas valsts ir atzinusi sev par saistošu Hartas 12.panta 1.punktu, tad pensiju adekvātuma palielināšanā ir jāvirzās uz šī aizvietojuma līmeņa nodrošināšanu.

Latvijā ieviestais regulējums nodrošina noteiktu **ienākumu garantēšanu pensionēšanās vecumu sasniegušām personām**:

**pirmkārt**, definējot minimālo pensijas apmēru. Personām, kurām piešķirta valsts vecuma pensija, pensijas apmērs nedrīkst būt mazāks par minimālās vecuma pensijas aprēķina bāzi, kurai atkarībā no personas uzkrātā apdrošināšanas stāža (pilnos gados) tiek piemērots koeficients (skat. 3.pielikuma 1.tabulu). Tādējādi saskaņā ar regulējumu mazākais iespējamais valsts vecuma pensijas minimālais apmērs personām ar apdrošināšanas stāžu no 10 līdz 20 gadiem ir 70,43 eiro 2019. gadā, bet lielākais personām ar 41 un vairāk gadu apdrošināšanas stāžu ir 108,85 eiro(personām ar invaliditāti kopš bērnības – 181,42 eiro). Līdz 2020.gadam minimālā vecuma pensija bija piesaistīta valsts sociālā nodrošinājuma pabalstam un tā apmērs nebija pārskatīts kopš 2006.gada, bet personām ar invaliditāti no bērnības – kopš 2009.gada. No 2020.gada minimālā vecuma pensija tiek noteikta, par pamatu ņemot aprēķina bāzi 80 eiro (iepriekš 64,03 eiro), personām ar invaliditāti no bērnības – 122,69 eiro (iepriekš 106,72 eiro), kurai piemēro atbilstoši personas apdrošināšanas stāžam noteiktus koeficientus (skat. 3.pielikuma 2.tabulu);

**otrkārt**, paredzot valsts materiālo atbalstu personām, kuras ir sasniegušas pensionēšanās vecumu, bet kurām nav tiesību saņemt vecuma pensiju (valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts (turpmāk – VSNP)). No 2017.gada VSNP piešķir, sasniedzot valstī noteikto pensionēšanās vecumu (iepriekš - piecus gadus pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas).

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (turpmāk – VSAA) dati liecina, ka minimālās vecuma pensijas īpatsvars samazinās un 2019.gadā tas bija 9,9% no jaunpiešķirtajām vecuma pensijām (skat. 7.tabulu).

7.tabula

**Attiecīgajā gadā jaunpiešķirtās minimālās vecuma pensijas saņēmēju skaits**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| skaits | 2 439 | 1 851 | 1 687 | 2 095 | 2 207 | 1 916 |
| % no jaunpiešķirtajām vecuma pensijām | *13.6%* | *10.9%* | *10.1%* | *11.3%* | *11.6%* | *9.9%* |

Datu avots: VSAA

VSNP pensijas vecumu sasniegušām personām, kas garantē minimālu ienākumu atvietojumu, ja personai nav tiesību saņemt valsts vecuma pensiju vai apdrošināšanas atlīdzību, nav pārskatīts kopš 2006.gada un tā apmērs ir 64,03 eiro 2020. gadā (skat. 4.pielikumu). Pēc VSAA datiem 2019.gada decembrī 1693 personu bija piešķirts VSNP pensijas vecumu sasniegušām personām.

Gados vecāko cilvēku augstais nabadzības risks un zemais ienākumu adekvātums, īpaši minimālo pensiju saņēmējiem, vairākkārt ir uzsvērts kā viens no Latvijas sociālās politikas galvenajiem izaicinājumiem un aktuāli risināmajām problēmām (skat. 3.pielikuma 3.tabulu).[[40]](#footnote-40) Vairāk nekā pusei vecuma pensijas saņēmēju piešķirtās pensijas apmērs nepārsniedz 350 eiro mēnesī. Mazo pensiju saņēmēju ar apmēru līdz 250 eiro (ar piemaksu) īpatsvars ik gadu jūtami samazinās – ja 2017.gadā tie bija 33% no kopskaita, tad 2019.gadā – 16% (skat. 10.attēlu).

10.attēls

Datu avots: VSAA

Nodrošinot pensiju sistēmas finanšu ilgtspēju, ne vienmēr tiek nodrošināta arī tās sociālā ilgtspēja, kas pašlaik ir galvenais LV pensiju sistēmas izaicinājums. Pensiju apmēri un to atvietojums (adekvātums) gan šobrīd, gan arī prognozējot ilgtermiņam, atpaliek no OECD un ES valstu vidējā rādītāja. Par pensiju zemo atvietojumu problēmu un iespējamajām sekām, ko nākotnē vēl vairāk ietekmēs lielais mazo apdrošināšanas iemaksu veicēju īpatsvars (1/3 maksā no ienākumiem, kas ir mazāki par minimālo algu), kā jau vairākkārt norāda savos ziņojumos arī EK un OECD.

2019.gada nogalē EK Ekonomikas politikas komiteja (EPK) un Sociālās aizsardzības komiteja (SAK) izstrādāja vienotu ziņojumu par pensiju ilgtspēju un adekvātumu.[[41]](#footnote-41) Ziņojumā ir analizēta ES dalībvalstu politika, mēģinot mazināt iedzīvotāju novecošanās ietekmi uz pensiju sistēmām. Pēdējā desmitgadē visās ES valstīs veiktas pensiju reformas, kuru uzmanības centrā ir valsts pensiju fiskālās ilgtspējas uzlabošana. Visizplatītākā pieeja ir pensionēšanās vecuma paaugstināšana (skat. 11.attēlu). Nesenās reformas arī norāda uz tendenci pakāpeniski atcelt pensijas, kas piešķir priekšrocības, piemēram, izdienas pensijas dažādām iedzīvotāju grupām. Dažas reformas pievērsās arī papildu vai privāto pensiju lomai vecumdienu ienākumos. Reformu rezultātā 2070.gadā sagaidāms, ka pensiju izdevumi attiecībā pret IKP būs aptuveni tādā pašā līmenī kā 2016.gadā, taču situācija katrā dalībvalstī kopumā atšķirsies.

11.attēls

Datu avots: EPK, SAK

Ziņojumā secināts, ka lielākajā daļā valstu valsts izdevumu pieaugums pensiju nodrošināšanai korelē ar lielāku pensijas atvietojumu, taču pastāv arī izņēmumi. Piemēram, Beļģijā un Vācijā ir paredzams, ka pensiju atvietojums būs salīdzinoši augsts, kā arī kopējie izdevumi būs ļoti augsti (skat. 12.attēlu). Slovēnijā būs augstāki izdevumi, bet salīdzinoši zems atvietojums. Savukārt Luksemburgā atvietojums būs zems, bet kopējie izdevumi augsti. Turpretī Horvātijā būs gan zemi kopējie izdevumi, gan arī zemas pensijas. Salīdzinoši veiksmīga situācija ir prognozēta Igaunijā un Dānijā, jo šīm valstīm tiek prognozēts samērā labs pensijas apmērs, vienlaikus nodrošinot zemus kopējos pensiju sistēmas izdevumus. Latvijā prognozēts, ka, neieviešot turpmākas izmaiņas pensiju politikā, nākotnē kopējie izdevumi būs augsti, taču pensijas apmērs zems.[[42]](#footnote-42)

Kopējais vecuma pensijas atvietojuma līmenis Latvijā laika periodā kopš 2014.gada ir svārstījies ap 45%, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES. Lai gan vecuma pensijas teorētiskā atvietojuma līmenis Latvijā ir salīdzinoši augsts – 59,1% bruto (79,1% neto), tomēr arī tam ilgtermiņā ir tendence samazināties. Kā viens no pensiju adekvātuma paaugstināšanas instrumentiem lielākajā daļā ES dalībvalstu tiek piemērots **pensiju indeksācijas** mehānisms. Latvijā valsts pensiju indeksācija notiek reizi gadā - 1.oktobrī. Pensiju indeksācijas mērķis ir nodrošināt piešķirto pensiju aizsardzību pret pirktspējas krišanos un panākt to vērtības nezaudēšanu.

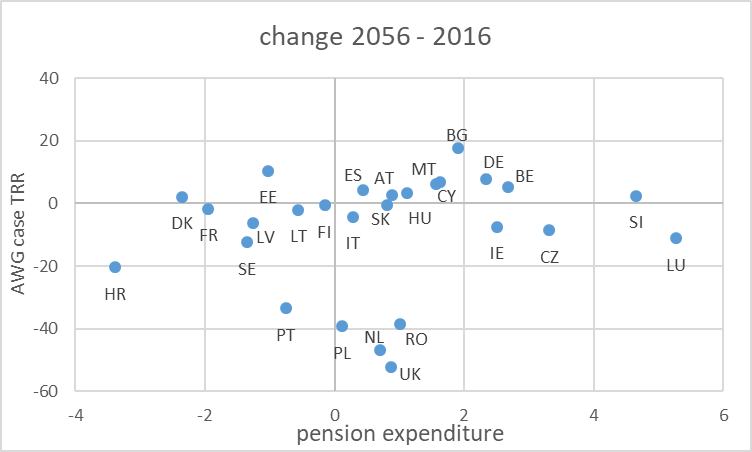
12.attēls

**Pensiju izdevumi un teorētiskais atvietojuma līmenis (2016-2056)**

Pensiju izmaiņas 2016-2056

Pensiju izdevumi

Vidējais teorētiskais atvietojuma līmenis



Datu avots, EPK, SAK

Pensiju indeksāciju ES dalībvalstīs balsta vai nu uz patēriņa cenu indeksu, vai vidējā atalgojuma izmaiņām, vai arī abu šo faktoru kombināciju. Indeksācija atbilstīgi faktiskajām patēriņa cenu izmaiņām nodrošina pastāvīgu pirktspēju, saņemot pensiju, un lielāku ilgtspēju, savukārt pensiju indeksācijas sasaiste arī ar iemaksu algu summas reālajām izmaiņām valstī nodrošina arī reālu tās pieaugumu un paaugstina pensijas adekvātumu. Tā kā relatīvā nabadzības robeža ir saistīta ar iedzīvotāju ienākumiem, indeksācija ar koeficientu, kas ir zemāks nekā algu pieauguma koeficients, parasti palielina risku relatīvajai nabadzībai pensijas vecumā. Latvijā pensiju indeksācijas sasaiste ar vidējās apdrošināšanas iemaksu algas pieaugumu ir nodrošināta kopš 2015.gada, regulāri pārskatot un palielinot procentuālo īpatsvaru. Vispārējā kārtībā pensijas vai tās daļu, kas nepārsniedz 50% no iepriekšējā kalendārā gada vidējās apdrošināšanas iemaksu algas valstī, pārskata, tām piemērojot indeksu, ko veido faktiskais patēriņa cenu indekss un 50% no apdrošināšanas iemaksu algu summas reālā pieauguma procentiem. Lai palielinātu pensiju adekvātumu, pēdējos gados veiktās izmaiņas pensiju indeksācijas nosacījumos:

|  |
| --- |
| Palielināta valsts sociālās apdrošināšanas vidējās iemaksu algas pieauguma ietekme, īpaši pensionāriem ar lielāku darba stāžu – pensiju indeksācijā piemēro 60% no apdrošināšanas iemaksu algu summas reālā pieauguma procentiem, ja apdrošināšanas stāžs ir no 30 - 39 gadiem (kā arī pensijām, kas piešķirtas par darbu kaitīgos un smagos vai sevišķi kaitīgos un smagos darba apstākļos), 70% - ja apdrošināšanas stāžs ir no 40 līdz 44 gadiem, 80% - ja apdrošināšanas stāžs ir 45 un vairāk gadu; |
| Kopš 2019.gada indeksāciju piemēro arī piemaksām pie vecuma un invaliditātes pensijām, nosakot jaunu apmēru katram apdrošināšanas stāža gadam līdz 1995.gada 31.decembrim. Ikgadējā pensiju indeksācijā piemaksas apmēru pārskata, piemērojot faktisko patēriņa cenu indeksu un 50% no apdrošināšanas iemaksu algu summas reālā pieauguma procentiem. Piemaksas saņēmēju skaits – 78% no visiem vecuma un 45% no visiem invaliditātes pensiju saņēmējiem. |

Pensiju indeksācijas rezultātā vidējais pensijas apmērs 2014.gadā pieauga par 2,74%, 2015.gadā par 1,58%, 2016.gadā par 1,86%, 2017.gadā par 4,39%, 2018.gadā par 5,09% - 7,20% un 2019.gadā par 7,19% - 9,77%, skarot aptuveni 530 tūkst. pensionāru. Lai nodrošinātu lielāku pensiju adekvātumu un pensiju apmēra pieaugumu, kas būtu līdzvērtīgs atalgojuma pieaugumam valstī, vidējā termiņā nepieciešams virzīties uz pensiju pārskatīšanu, ņemot vērā 100% no apdrošināšanas iemaksu algu summas reālā pieauguma procentiem.

Latvijā, sākotnēji kā pagaidu instruments, pensiju adekvātuma palielināšanai 2006.gadā tika ieviesta **piemaksa vecuma un invaliditātes pensijas saņēmējiem** par apdrošināšanas stāžu, kas uzkrāts līdz 1995.gada 31.decembrim un ņemts vērā, piešķirot (pārrēķinot) pensiju. Piemaksas ieviešanas mērķis bija uzlabot materiālo nodrošinājumu pensionāriem ar nelielām pensijām un lielu apdrošināšanas stāžu. To piešķiršana bija paredzēta uz laiku līdz 2010.gadam, tomēr šo termiņu pagarināja līdz 2011.gada 31.decembrim un piemaksu sāka piešķirt bez ierobežojumiem pie visām vecuma un invaliditātes pensijām, radot papildu slogu speciālajam budžetam. Tādējādi ar 2012.gada 1.janvāri piemaksas pie pensijas par nostrādātajiem gadiem līdz 1995.gada 31.decembrim no jauna vairs nepiešķir, taču turpina izmaksāt iepriekš piešķirtās piemaksas. Piemaksu pie pensijas pēc 2012.gada nosaka tikai tajos gadījumos, kad vecuma pensiju piešķir invaliditātes pensijas vietā un jau iepriekš (līdz 2012.gadam) pie invaliditātes pensijas bija piešķirta piemaksa. Šādā gadījumā piemaksu pie vecuma pensijas izmaksā uz noteikto invaliditātes laiku. Sākot ar 2014.gadu piemaksas izmaksā no valsts pamatbudžeta līdzekļiem.

2019.gadā VSAA uzskaitē bija 342,8 tūkst. vecuma pensiju un 31,7 tūkst. invaliditātes pensiju saņēmēji, kuriem tika izmaksāta arī piemaksa pie pensijas. Savukārt 108,7 tūkst. vecuma un 44,4 tūkst. invaliditātes pensiju saņēmēju piemaksa pie pensijas nav piešķirta, lai arī viņiem ir apdrošināšanas stāžs līdz 1995.gada 31.decembrim. Lai novērstu nevienlīdzīgu attieksmi pret vecuma un invaliditātes pensiju saņēmējiem, ir **jānodrošina piemaksas pie pensijas piešķiršanas atjaunošana tām personām, kurām vecuma vai invaliditātes pensija piešķirta pēc 2012.gada 1.janvāra**.

EK stratēģiskajos dokumentos dzimumu līdztiesības jomā sieviešu nabadzības mazināšana primāri tiek skatīta kontekstā ar sieviešu un vīriešu darba samaksas un ieņēmumu atšķirību mazināšanu, kā arī vienlīdzīgām iespējām darba tirgū. Kā papildus risināmais jautājums dalībvalstīm tiek izcelta nepieciešamība savlaicīgi reaģēt uz cēloņiem, kas ietekmē **atšķirību veidošanos vīriešu un sieviešu pensijās**, tādā veidā palielinot nabadzības risku, īpaši vecumdienās. EP secinājumos „Sievietes un nabadzība”[[43]](#footnote-43) ir uzsvērts, ka korelācija starp dzimumu un nabadzību nav vērtējama un analizējama kā vienkārši atšķirības starp dzimumiem noteiktos nabadzības radītājos. Secinājumos ES dalībvalstis tiek aicinātas integrēt vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principu visos uz nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanu vērstajos politikas pasākumos (nodrošinot sinerģiju ar pārējām politikas jomām), kā arī pasākumos, kas mazina vai ietekmē pensiju atšķirības nākotnē, un nodrošina adekvātu sociālo aizsardzību sievietēm nabadzības situācijā. Latvijas prezidentūras ES Padomē izstrādātajos Padomes secinājumos „Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana” (apstiprināti 2015.gada 18.jūnijā) dalībvalstis tiek aicinātas izstrādāt visaptverošus pasākumus, ar ko novērš visus dažādos sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības cēloņus.

Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, līdzdalības darba tirgū atšķirības, aprūpes pienākumu sadalījums ir iemeslu kopums, kas nosaka atšķirības arī sieviešu un vīriešu pensiju apmēros. Vairākos pētījumos[[44]](#footnote-44) secināts, ka vēl arvien sievietes bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpē iesaistās biežāk nekā vīrieši, līdz ar to arī sieviešu nodarbinātību šādi faktori ietekmē vairāk nekā vīriešu nodarbinātību. Rezultātā sievietes - biežāk nekā vīrieši - saskaras ar profesionālās darbības pārtraukumiem, viņu karjeras un ienākumu izaugsmes iespējas ir ierobežotākas un viņas, biežāk nekā vīrieši, izvēlas strādāt nepilnas slodzes darbu (2020.gadā no visiem nepilnu darbalaiku strādājošajiem 60.9% bija sievietes)[[45]](#footnote-45). Jāņem arī vērā, ka sievietes visbiežāk izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, kura laikā apdrošināšanas iemaksas tiek veiktas nevis no pilna pabalsta apmēra, bet gan tikai no 171 eiro, kas kopumā ietekmē nākotnes pensijas vai īstermiņa pabalstu apmērus. 2016.gadā pensiju atšķirība starp sievietēm un vīriešiem veidoja 16,8%, savukārt 2018.gadā –14,8%.[[46]](#footnote-46) Vienlaikus jānorāda, ka pieaug arī atšķirība starp jaunpiešķirto vecuma pensiju apmēriem sievietēm un vīriešiem. Ja 2014.gadā jaunpiešķirto vecuma pensiju apmēru atšķirība starp sievietēm un vīriešiem bija ļoti neliela – 0,63% (278,23 eiro sievietēm un 279,99 eiro vīriešiem), tad 2019.gadā tā bija pieaugusi līdz 6,85% (391,00 eiro sievietēm un 417,77 eiro vīriešiem). Apzinoties nepieciešamību domāt par pensiju pietiekamības jautājumu, tiek strādāts pie dažādām iniciatīvām, kuras palielinātu pensijas apmēru un varētu potenciāli mazināt nabadzības riska atšķirības starp vīriešiem un sievietēm vecumdienās, tostarp darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas pasākumiem.

Tā kā materiālā nodrošinājuma un nabadzības mazināšanas jautājumi primāri skatāmi kontekstā ar darba tirgus, nodarbinātības un ekonomiskās neatkarības aspektiem un to ietekmi uz personas dzīves un ienākumu līmeni, šajā nodaļā kā izaicinājumi ir skatāmi 3.1.un 3.2. nodaļā identificētie izaicinājumi.

## Speciālie nodokļu režīmi

Tā kā valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi ir tieši atkarīgi no personas veikto iemaksu apmēra, būtiska nozīme atbalsta adekvātuma nodrošināšanā kā īstermiņā, tā vidējā un ilgtermiņā ir tam, kādam nodokļu režīmam ir pakļauta persona un kāds ir iemaksu veikšana objekts. Lai gan Latvijā lielāko obligāti sociāli apdrošināto personu īpatsvaru veido darba ņēmēji, par kuriem valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (turpmāk – VSAOI) tiek veiktas vispārējā kārtībā (86%) un kuri tiek apdrošināti pret visiem riskiem, joprojām relatīvi liels ir to iemaksu veicēju īpatsvars, kas nevar saņemt atbalstu visu sociālo risku iestāšanās gadījumā.

**Personas, kas maksā sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokli**, ir pakļautas tikai pensiju apdrošināšanai, tāpat šīm personām ir tiesības brīvprātīgi pievienoties pensiju apdrošināšanai. Taču VSAOI par šo personu tiek veiktas, ja tās gūtie ienākumi kalendārajā mēnesī pārsniedz 70 eiro*.* 2019.gadā sociāli apdrošināto sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa maksātāju skaits bija 2100 personas (paralēli darba ņēmēja statusā – 915) no tām 38 personām bija piešķirta valsts vecuma pensija un vidējais VSAOI objekts bija 153,48 eiro mēnesī.

2018.gadā veiktais pirmais sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma izvērtējums[[47]](#footnote-47) atklāja, ka minētais režīms izvirzītos mērķus sasniedz tikai daļēji, jo sezonas laukstrādnieku ienākuma palielinājums, kāds tas bija novērojams laika periodā no 2015.gada līdz 2017.gadam, negarantēs iespēju sezonas laukstrādniekiem, kas saņem tikai sezonas laukstrādnieku ienākumu, saņemt vecuma pensiju. Apdrošināto sezonas laukstrādnieku VSAOI objekts 14% gadījumu bija no vidējās darba samaksas valstī un 33% gadījumu - no valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas. Tāpēc, ja personai VSAOI objekts veidosies tikai no sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa, tad iemaksas nav pietiekamas, lai nodrošinātu uzkrājumu minimālās vecuma pensijas apmēram, tāpat arī persona, veicot tikai sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokli, pie esošā nodarbinātības perioda ierobežojuma nevar savākt nepieciešamo minimālo apdrošināšanas stāžu, kas dod tiesības uz vecuma pensiju. Ņemot vērā iepriekš minētos izvērtējuma rezultātus, nav plānota sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa režīma paplašināšana vai tajā ietverto kritēriju palielināšana attiecībā uz maksimālo ienākumu vai nodarbinātības dienu skaitu.

**Mikrouzņēmumu** nodoklis tika ieviests 2010.gadā, lai ekonomiskās krīzes periodā atvieglotu uzņēmējdarbības uzsākšanu un mazinātu bezdarba pieaugumu. Pēc ekonomiskās situācijas stabilizēšanās Latvijā vairākkārt ir aktualizēts jautājums par šāda nodokļu maksāšanas režīma nepieciešamību, īpaši kontekstā ar mikrouzņēmumos nodarbināto personu sociālo aizsardzību. Pēdējos gados ir veiktas būtiskas izmaiņas *Mikrouzņēmumu nodokļa likumā*, lai palielinātu mikrouzņēmumā strādājošo sociālo aizsardzību, kā arī sekmētu šo uzņēmumu iekļaušanos vispārējā nodokļu režīmā. No 2018.gada maksimālais mikrouzņēmumu gada apgrozījums var būt 40 000 eiro. Savukārt tie nodokļu maksātāji, kuru apgrozījums 2018. vai 2019. gadā ir lielāks par 40 000 eiro, taču nepārsniedz 52 000 eiro, ir tiesīgi nepiemērot 20% MUN likmi apgrozījuma ierobežojuma pārsniegumam virs 40 000 eiro, ja to apgrozījums 2017. gadā vai 2016. gadā pārsniedza 40 000 eiro. Lai uzņēmums varētu saglabāt mikrouzņēmumu nodokļa maksātāja statusu, tajā strādājošie darbinieki drīkst būt tikai viena mikrouzņēmuma darbinieki. Ja uzņēmumā strādājošais darbinieks vienlaikus tiks nodarbināts arī citos mikrouzņēmumos, tad šiem mikrouzņēmumiem papildus 15% mikrouzņēmumu nodokļa likmei jāpieskaita divi procentpunkti par katru šādu darbinieku. Savukārt no 2020.gada šāds uzņēmums zaudē mikrouzņēmumu nodokļa maksātāja statusu un tam būs jāizvēlas cits nodokļu nomaksas režīms. No 2018.gada no mikrouzņēmumu nodokļa 80%[[48]](#footnote-48) tiek novirzīti valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām. Maksimālais ienākums mikrouzņēmuma darbiniekam nevar pārsniegt 720 eiro mēnesī. Mikrouzņēmuma darbinieks var brīvprātīgi pievienoties valsts sociālajai apdrošināšanai. Mikrouzņēmumu darbinieku iemaksu objekts 2019.gadā vidēji mēnesī ir ap 50% no valstī noteiktās minimālās darba algas. Tādējādi mikrouzņēmumu darbinieku veiktās iemaksas nav pietiekamas, lai nodrošinātu uzkrājumu minimālās vecuma pensijas apmēram, un nodokļu maksātājiem, kuri maksā iemaksas vispārējā kārtībā, būs faktiski jāuztur mikrouzņēmumu darbinieki, tiem sasniedzot pensijas vecumu.

2020.gada 26.novembrī Saeimā tika pieņemts Grozījumi Mikrouzņēmumu nodokļa likumā, lai no 2021.gada pakāpeniski ierobežotu mikrouzņēmumu nodokļa režīmu. No 2021.gada mikrouzņēmumu nodokli var attiecināt tikai uz vienu personu – mikrouzņēmumu īpašnieku un mikrouzņēmumu nodokļa likme apgrozījumam līdz 25 000 eiro gadā ir 25%, bet par apgrozījuma pārsniegumu virs 25 000 eiro gadā – 40%, kas sadalās: 80% VSAOI un 20% iedzīvotāju ienākuma nodokli. 2020.gada 27.novembrī Saeima pieņēma likumu “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu””, ar kuru no 2021.gada 1.jūlija nosaka arī mikrouzņēmumu darbiniekam minimālo VSAOI objektu (ja mikrouzņēmuma apgrozījums būs mazāks par minimālās algas apmēru, no starpības starp minimālo algu un mikrouzņēmuma apgrozījumu būs jāveic VSAOI 10% pensiju apdrošināšanai. Par mikrouzņēmumu darbiniekiem VSAOI būs jāveic vispārējā kārtībā).

2019.gadā mikrouzņēmumu darbinieku skaits bija 823 478 personas (paralēli ir arī statuss darba ņēmējs – 46100), no tām personas, kurām ir piešķirta valsts vecuma pensija - 225 un vidējais VSAOI objekts bija 216,67 eiro mēnesī.

**Patentmaksas maksātāji[[49]](#footnote-49)** ir pakļauti tikai pensiju un invaliditātes apdrošināšanai.Patentmaksa ir valsts noteikts vienots fiksēts maksājums, kas ietver iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas par fiziskās personas saimniecisko darbību. Patentmaksas apmēri ir no 50 līdz 100 eiro mēnesī, no kuras maksājuma 67 % tiek ieskaitīti valsts sociālās apdrošināšanas speciālajā budžetā. Tā kā patentmaksas maksātājiem reģistrētie iemaksu objekti ir mazi (robežās no 127,86 eiro līdz 274,70 eiro mēnesī atkarībā no patentmaksas lieluma), patentmaksas maksātājs uzkrāj savu apdrošināšanas periodu, taču iemaksu objektu ietekme uz vecuma vai invaliditātes pensijas apmēru ir neliela.

2020.gada 27.novembrī Saeima pieņēma grozījumus likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, lai no 2021.gada sašaurinātu speciālo režīmu patentmaksātājiem, proti, no 2021.gada tiek saglabātas tikai samazinātās patentmaksas, kuru maksātāji var būt personas, kurām piešķirta vecuma pensija, un personas ar 1. vai 2.grupas invaliditāti. 2019.gadā patentmaksātāju skaits bija 4515 personas (paralēli ir arī statuss darba ņēmējs – 1767), no kurām personas, kurām piešķirta valsts vecuma pensija – 5, un vidējais VSAOI objekts bija 165,00 eiro mēnesī.

**Pašnodarbināto** apdrošināšana pret sociālajiem riskiem ir atkarīga no to gūtajiem ienākumiem. Līdz 2018.gadam pašnodarbināta persona veica VSAOI tad, ja viņa ienākumi sasniedza valstī noteikto minimālo darba algu mēnesī. No 2018.gada, ja pašnodarbinātā ienākums visa kalendāra gada laikā nesasniedz 50 eiro, tad VSAOI var neveikt. Ja ienākums mēnesī nesasniedz minimālās algas apmēru, no ienākumiem jāveic VSAOI 5% pensiju apdrošināšanai. Savukārt pašnodarbinātajiem, kuru ienākums mēnesī sasniedz un pārsniedz minimālās algas apmēru, no brīvi izraudzīta objekta, kas nav mazāks par minimālās algas apmēru, jāveic VSAOI un persona ir pakļauta pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai, vecāku apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai un veselības apdrošināšanai, bet nav pakļauta bezdarba un nelaimes gadījumu darbā apdrošināšanai.

No 2018.gada 1.janvāra, kopš ieviesa 5% VSAOI likmi pensiju apdrošināšanai pašnodarbinātajam un noteica jaunu objektu, kuram piemēro šo 5% likmi, pašnodarbināto, kuri iesnieguši pašnodarbinātā ziņojumu, skaits ir būtiski palielinājies..

No 2021.gada 1.janvāra pašnodarbinātajiem vispārējā gadījumā tiek samazināta VSAOI likme no 32,15% uz 31,07%. No 2021.gada 1.jūlija stājas spēkā nosacījums par minimālo VSAOI objektu arī pašnodarbinātajiem – ja pašnodarbinātā ienākums mēnesī būs mazāks par minimālo algu, no ienākuma būs jāveic VSAOI 10% pensiju apdrošināšanai. Ja pašnodarbinātā ienākums sasniegs vai pārsniegs minimālās algas apmēru, tad vismaz no minimālās algas būs jāveic VSAOI 31,07% un no starpības starp ienākumu un objektu, no kura veiktas VSAOI 31,07%, ir jāveic 10% pensiju apdrošināšanai. Minimālais VSAOI objekts ceturksnī ir 1500 eiro (500 eiro x 3). Ja pašnodarbinātais vienlaikus ir darba ņēmējs, kura ienākums ir mazāks par minimālo algu, tad pašnodarbinātais maksā VSAOI 10% no faktiskā ienākuma. Tiem pašnodarbinātajiem, kuri nav vienlaikus darba ņēmēji un kuru ienākumi nesasniedz minimālās algas apmēru, ir iespēja maksāt no faktiskā ienākuma 10% VSAOI pensiju apdrošināšanai.

2019.gadā pašnodarbināto skaits bija 80 296 personas (paralēli ir arī statuss darba ņēmējs – 48 741), no tām personas, kurām piešķirta valsts vecuma pensija – 1270, un vidējais VSAOI objekts bija 247,68 eiro mēnesī.

**Autoratlīdzību saņēmējiem** apdrošināšana pret sociālajiem riskiem ir atkarīga no to gūtajiem ienākumiem, taču papildu izņēmumus nosaka piederība noteiktai mērķa grupai vai personas pakļautība citiem nodokļu maksāšanas režīmiem. No 2018.gada 1.janvāra autoratlīdzības izmaksātājam no saviem līdzekļiem no autoratlīdzības par autoratlīdzības saņēmēju veic 5% VSAOI pensiju apdrošināšanai (5% VSAOI var neveikt par autoratlīdzības saņēmēju, kuram ir piešķirta I vai II grupas invaliditāte, vecuma pensionāru, par autoratlīdzības saņēmēju, kuru pastāvīgā dzīvesvieta nav Latvijas Republikā un autortiesību mantiniekiem un citu autortiesību pārņēmējiem). Ja autoratlīdzības saņēmējs paralēli ir darba ņēmējs un alga viņam pie viena vai vairākiem darba devējiem kopā sasniedz vai pārsniedz minimālās algas apmēru, tad no autoratlīdzības kā pašnodarbinātajam VSAOI nav jāveic (neatkarīgi no saņemtā autoratlīdzības apmēra). Jāatzīmē, ka iepriekš minētais nosacījums par darba algu attiecas tikai uz algu, no kuras ir veiktas VSAOI, t.i., tas neattiecas uz algu, ko persona saņem mikrouzņēmumā vai uz ienākumu, ko persona gūst sezonas lauksaimniecības darbā. Ja autoratlīdzības saņēmējs paralēli ir darba ņēmējs, bet alga viņam pie viena vai vairākiem darba devējiem kopā nesasniedz minimālās algas apmēru, tad no autoratlīdzības, kas mēnesī sasniedz vai pārsniedz minimālās algas apmēru, ir jāveic VSAOI kā pašnodarbinātajam.

No 2021.gada 1.jūlija līdz 2021.gada 31.decembrim autoratlīdzības saņēmējam ir tiesības nereģistrēties kā saimnieciskās darbības veicējam, piemērojot šādu nodokļa maksāšanas kārtību: - autoratlīdzības izmaksātājs (kas nav kolektīvā pārvaldījuma organizācija), ja autors nav reģistrējis saimniecisko darbību, ietur iedzīvotāju ienākuma nodokli izmaksas vietā, nepiemērojot izdevumu normas, un iemaksā to vienotajā nodokļu kontā ne vēlāk kā ienākuma izmaksas mēnesim sekojošā mēneša 23.datumā, piemērojot likmi: - autoratlīdzības ieņēmumiem līdz 25 000 eiro – 25%; - autoratlīdzības ieņēmumiem, kas pārsniedz 25 000 eiro, – 40%. No autoratlīdzības aprēķinātais un iemaksātais nodoklis, kas ieturēts, piemērojot 25% un 40% likmi, tiek sadalīts: 80 % – VSAOI un 20% – iedzīvotāju ienākuma nodoklim. No autoratlīdzībām, ko izmaksā kolektīvā pārvaldījuma organizācijas, VSAOI neveic. Ja autoratlīdzības līgums ir noslēgts līdz 2020. gada 31. decembrim un samaksa atbilstoši noslēgtajam autoratlīdzības līgumam tiek izmaksāta 2021.gadā, attiecībā uz ienākumu no minētā autoratlīdzības līguma 2021. gadā piemēro likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” normas redakcijā, kas bija spēkā 2020. gada 31. decembrī.

2019.gadā autoratlīdzību saņēmēju skaits bija 32 987 personas (paralēli ir arī statuss darba ņēmējs – 27 797), no kurām 114 bija personas, kurām piešķirta valsts vecuma pensija un vidējais VSAOI objekts bija 140,07 eiro mēnesī.

Pašnodarbināto, patentmaksātāju un autoratlīdzību saņēmēju **VSAOI veikšanas nosacījumi un zemais iemaksu objekts** ir faktori, kas tieši ietekmē šo personu sociālo nodrošinājumu. Līdztekus jānorāda, ka aptuveni 60% no šīm personām paralēli ir pakļauti arī citiem nodokļu maksāšanas režīmiem kā darba ņēmēji vai pašnodarbinātie. Līdz ar to ienākums no darbības speciālajos nodokļu režīmos un ienākumu gūšana kā pašnodarbinātajam ir uzskatāma kā papildus ienākums pie pamatdarba.

Satversmes tiesa 2020. gada 10. jūlijā pieņēma spriedumu[[50]](#footnote-50), atzīstot, ka personu ar I vai II grupas invaliditāti nepakļaušana invaliditātes apdrošināšanai no 1998.gada 1.janvāra līdz 2002.gada 31.decembrim ir neatbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 91. un 109. pantam un spēkā neesoša no tās spēkā stāšanās brīža. Likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” joprojām ir normas, kas nosaka nodarbinātas personas ar I vai II invaliditātes grupu apdrošināt atsevišķiem veidiem. Piemēram, autoratlīdzības saņēmēji – personas ar I vai II grupas invaliditāti netiek sociāli apdrošināti. Darba devējam nav jāveic obligātās iemaksas 5% no autoratlīdzības. Ņemot vērā Satversmes tiesas spriedumā konstatēto, nepieciešams pārskatīt personu ar I un II grupas invaliditāti – autoratlīdzības saņēmēju pakļaušanu sociālajai apdrošināšanai.

Kā norādījusi Valsts Kontrole savā ziņojumā, nodokļu politikā paredzētie atviegloti nodokļu režīmi (mikrouzņēmumu nodokļa režīms, pašnodarbinātās personas, autoratlīdzības saņēmēji un patentmaksas maksātāji), kas pieļauj VSAOI par šajos nodokļu režīmos nodarbinātajiem veikt mazākā apmērā vai tikai noteiktos gadījumos, darbojas pretēji valsts izvirzītajam mērķim nabadzības mazināšanai un pakļauj šajos režīmos nodarbinātos augstākam nabadzības riskam gan darbnespējas gadījumā, gan sasniedzot pensijas vecumu. Turklāt ir uzsvērts, ka pēdējos gados veiktie pasākumi šajos nodokļu režīmos nodarbināto sociālā nodrošinājuma uzlabošanai nav pietiekami, bet šo personu sociālā nodrošinājuma uzlabošana caur sociālo pabalstu vai sociālās palīdzības sistēmām samazinās pieejamo atbalstu tām sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām, kuru iespējas gūt ienākumus no algota darba, ir ierobežotas (piemēram, personām ar invaliditāti, senioriem).[[51]](#footnote-51) Maksājot nodokļus atvieglotā režīmā, personas ne tikai neuzkrāj apdrošināšanas stāžu un sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas ir priekšnoteikums dažādu sociālo garantiju saņemšanai, bet arī līdzvērtīgi nepiedalās solidaritātes principa īstenošanā, šo slogu noveļot uz pārējiem sistēmas dalībniekiem, jo īpaši vispārējā nodokļu režīmā strādājošiem.

Jaunus izaicinājumus pietiekamas un pieejamas **sociālās aizsardzības nodrošināšanā** rada arī darba tirgus transformācija, tai skaitā, digitālo risinājumu un to radītās transformācijas iespaidā radušās jaunās ekonomikas sistēmas. Risinājumi nestandarta nodarbināto sociālās aizsardzības pilnveidošanai ir jāvērtē kontekstā ar Padomes 2019.gada 8.novembra ieteikumu par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01) (turpmāk- Ieteikums). Padome šajā Ieteikumā aicina ES dalībvalstis nodrošināt pienācīgas sociālās aizsardzības pieejamību visiem darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, noteikt minimālos standartus darbinieku un pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības jomā (a) bezdarbnieka pabalsti; b) slimības pabalsti un veselības aprūpes pabalsti; c) maternitātes un līdzvērtīgi paternitātes pabalsti; d) invaliditātes pabalsti; e) vecuma pabalsti un apgādnieka zaudējuma pabalsti; f) pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām). Dalībvalstīm tiek ieteikts nodrošināt pienācīgas sociālās aizsardzības pieejamību visiem darbiniekiem neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida – obligātā kārtā un pašnodarbinātām personām vismaz brīvprātīgi un attiecīgā gadījumā obligātā kārtā augstāk minētajās jomās. Eiropas Komisija sadarbībā ar Padomes Sociālās aizsardzības komiteju ir uzsākusi monitoringa ietvara izstrādi Ieteikuma ieviešanas novērtējumam, lai novērtētu ES dalībvalstu progresu sociālās aizsardzības nodrošināšanā visiem nodarbinātajiem Provizoriskais novērtējums[[52]](#footnote-52) par nestandarta nodarbinātībā iesaistīto personu un pašnodarbināto personu pieejamību sociālai aizsardzībai liecina, ka Latvijā 2019.gadā aptuveni 2% no visām obligāti sociāli apdrošinātām personām ir ierobežota pieejamība sociālai aizsardzībai (t.i., personas nav apdrošinātas pret visiem sociālās apdrošināšanas riskiem).

VSAA un VID sniegtie statistikas dati viennozīmīgi norāda uz būtisku problēmu sociāli apdrošināto personu sociālajā nodrošinājumā, it īpaši to personu vidū, kuras VSAOI veic no objekta, kas mazāks par minimālo algu (skat. 13.attēlu). Iestājoties apdrošināšanas riskam, cilvēks saņem nesamērīgi zemu pensiju vai pabalstu, turklāt liela daļa personu pašas nenodrošina sev pat minimālo vecuma pensiju, t.i., citiem jāpiedalās tās finansēšanā. Ņemot vērā zemo sociālo nodrošinājumu sociāli apdrošināto personu vidū, jo īpaši to personu vidū, kuras pašas veic saimniecisko darbību un maksā sociālās apdrošināšanas iemaksas kā pašnodarbinātie, patentmaksātāji, autoratlīdzību saņēmēji, kā arī dažādās nestandarta nodarbinātības formās, paredzams, ka nākotnē aprēķināto pensiju apmērs būs ļoti zems un tādējādi pieaugs valsts garantēto minimālās vecuma pensijas saņēmēju skaits, radot papildu slodzi valsts pensiju speciālā budžetā. Jau šobrīd aptuveni 14% pensionāru saņem valsts garantēto minimālo vecuma pensiju.

13.attēls

Datu avots: VSAA

2019.gadā 32,7% no sociāli apdrošinātām personām VSAOI objekts bija mazāks par Ministru kabineta noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēru.[[53]](#footnote-53) Savukārt, 49,7% jeb pie 46,2 tūkst. darba devēju vismaz viens darba ņēmējs sešus mēnešus bija saņēmis darba ienākumus mazākus par minimālo mēneša darba algu. 14,5% darba ņēmēju, kas bija darba attiecībās ar šiem darba devējiem, vismaz sešus mēnešus saņēmuši darba ienākumus mazākus par minimālo mēneša darba algu. To vidējie darba ienākumi bija 212 eiro mēnesī.[[54]](#footnote-54)

COVID-19 pandēmijas radītā krīze pastiprināja problēmas, ko rada VSAOI veikšana no zemiem ienākumiem, īpaši speciālajos režīmos nodarbinātām personām, un nepietiekama aizsardzība sociālo risku iestāšanās gadījumā. Covid-19 pandēmijas skartajiem uzņēmumiem un darbiniekiem sniegtā finansiālā atbalsta (dīkstāves pabalsts) analīze parāda, ka piešķirtais dīkstāves pabalsta vidējais apmērs darbiniekiem bija 383 eiro, bet pašnodarbinātām personām – 338 eiro. Apmēram 60% no darba ņēmējiem un 68% pašnodarbināto piešķirtais dīkstāves pabalsts bija mazāks par Ministru kabineta noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēru, bet maksimāli noteikto dīkstāves pabalsta apmēru 700 eiro mēnesī saņēma tikai 16,6% darba ņēmēju un 17,8% pašnodarbināto.[[55]](#footnote-55) Turklāt nodokļu parāda esamība, kā arī aprēķināto nodokļu un deklarēto VSAOI ārkārtīgi zemais līmenis, kas nesasniedza atbalsta sniegšanas nosacījumos noteiktos sliekšņus, bija galvenie dīkstāves pabalsta iesniegumu atteikuma iemesli.[[56]](#footnote-56) Laika posmā no marta līdz jūnijam atteikto dīkstāves pabalsta iesniegumu īpatsvars darba ņēmējiem svārstījās no 9% - 30%, bet pašnodarbinātajiem no 7% - 45%.

Ņemot vērā identificētās problēmas, 2020.gada 27.novembrī Saeima pieņēma likumu “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu””, no 2021.gada 1.jūlija ieviešot minimālo VSAOI objektu.

No 2021.gada ir samazināta VSAOI likme darba ņēmējiem vispārējā gadījumā par vienu procentpunktu - no 35,09% līdz ir 34,09 %. Tāpat no 2021.gada 1.janvāra, ievērojot pārejas periodu līdz 2021.gada 30.jūnijam, mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs ir sociāli apdrošināms kā pašnodarbinātais, bet mikrouzņēmuma darbinieki – kā darba ņēmēji vispārējā gadījumā. No 2021.gada 1.jūlija savukārt paredzēts ieviest VSAOI objekta minimumu. Minimālās VSAOI varēs nemaksāt vairākas iedzīvotāju grupas, piemēram, personas, kas sasniegušas pensijas vai izdienas pensijas vecumu; personas ar I un II grupas invaliditāti, u.c. No 2021.gada 1.jūlija līdz 31.decembrim autoratlīdzības izmaksātājs no autoratlīdzības ieturēs 25%, kas sadalās 80% valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un 20% iedzīvotāju ienākuma nodoklim. Autoratlīdzības saņēmējs tiks apdrošināts ne tikai pensiju apdrošināšanai, bet arī invaliditātei, slimībai, maternitātei, paternitātei un veselībai.

Ierosinātās izmaiņas no vienas puses uzlabos iedzīvotāju sociālo nodrošinātību gan saskaroties ar īstermiņa riskiem (slimība), gan nākotnes perspektīvā varētu būt pozitīva ietekme uz pensijas adekvātumu. Taču jārēķinās, ka iedzīvotāju spēja nomaksāt obligātās sociālās iemaksas noteiktā apmērā, lielā mērā ir atkarīga no nodarbinātības formas un regularitātes. Ekspertu vērtējumā piedāvātais risinājums nav līdz galam izsvērts un rada risku, ka darba devēji nebūs ieinteresēti veidot pusslodzes darba vietas. Saeima 2020.gada 27.novembrī pieņēma likumu “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu””.

## Valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti

Valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu mērķis ir garantēt ienākumu aizvietojumu, zaudējot ienākumus no darba, kā arī pārejošas darba nespējas, darbspēju zaudējuma vai nāves gadījumā. Valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ietvaros tiek nodrošināti šādi sociālās apdrošināšanas pabalstu veidi: maternitātes pabalsts, paternitātes pabalsts, vecāku pabalsts, slimības pabalsts, bezdarbnieka pabalsts, atlīdzība par darbspēju zaudējumu, apbedīšanas pabalsts (skat. 3.pielikuma 4.tabulu).

**Būtiskākās izmaiņas** valsts sociālās apdrošināšanas pabalstos 2014.-2020.gadā ir saistītas ar:

1. **Krīzes periodā noteikto slimības, maternitātes, paternitātes, bezdarbnieku pabalstu izmaksājamo apmēru ierobežojumu atcelšanu;**
2. **Kvalifikācijas perioda ieviešanu pabalsta saņemšanai:**

Kvalifikācijas periods īstermiņa pakalpojumiem galvenokārt tiek noteikts, lai novērstu pakalpojumu ļaunprātīgu izmantošanu, un atbilstoši Eiropas Padomes Sociālās drošības kodeksam (Code of Social Security, Council of Europe) pabalsts attiecīgajā riska gadījumā ir jānodrošina vismaz aizsargātajai personai, kura ir uzkrājusi tādu kvalifikācijas periodu, kāds varētu tikt uzskatīts par pietiekamu, lai izvairītos no ļaunprātīgas tiesību izmantošanas. Latvijā kvalifikācijas periods līdz 2019.gada 31.decembrim bija noteikts bezdarbnieka pabalsta (sociālās iemaksas bezdarba gadījumam veikušas ne mazāk kā 12 mēnešus pēdējo 16 mēnešu periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas[[57]](#footnote-57)) un slimības pabalsta gadījumā (sociālās iemaksas slimības apdrošināšanai jābūt veiktām ne mazāk kā 3 mēnešus pēdējo 6 mēnešu periodā vai 6 mēnešus pēdējo 24 mēnešu periodā pirms mēneša, kurā iestājies apdrošināšanas gadījums[[58]](#footnote-58)).

Izvērtējot īstermiņa pakalpojumu piešķiršanas nosacījumus un dinamiku ilgākā laika periodā, bija konstatētas problēmsituācijas:

persona ir bijusi nodarbināta un ilgstoši veikusi sociālās iemaksas, bet tieši apdrošināšanas gadījuma iestāšanās brīdi nav sociāli apdrošinātā persona, kā rezultātā tai nav tiesību uz attiecīgo pabalstu;

persona noslēdz darba tiesiskās attiecības vai iegūst pašnodarbinātā statusu (bieži vien formālas) īsi pirms attiecīgā apdrošināšanas gadījuma iestāšanās, ar darba devēja starpniecību deklarē vai veic sociālās iemaksas dažus mēnešus, kā rezultātā iegūst tiesības uz attiecīgo pabalstu.

Līdzīgi arī mikrouzņēmuma gadījumā persona reģistrējas VID kā saimnieciskās darbības veicējs mikrouzņēmuma nodokļu režīmā, sociālās apdrošināšanas iemaksas neveicot nevienu dienu. Iestājoties kādam no minētajiem riskam, personai saskaņā ar šobrīd spēkā esošo likumdošanu ir tiesības uz pakalpojumu – maternitātes un paternitāte pabalsts tiks aprēķināts 70% apmērā no valstī noteiktās mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas (2019.gadā – 908,89 eiro), savukārt vecāku pabalsts tiks aprēķināts 40% apmērā no valstī noteiktās mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

Rezultātā veidojās netaisnīga situācija attiecībā pret tām personām, kuras godīgi ilgtermiņā veikušas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Minēto problēmu risinājumam, kvalifikācijas periods, sākot ar 2020.gada 1.septembri noteikts arī tādiem īstermiņa sociālās apdrošināšanas pabalstiem, kā maternitātes, paternitātes un vecāku pabalsts.

1. **Stingrāku nosacījumu ieviešanu bezdarbnieka pabalsta saņemšanai gan attiecībā uz izmaksas periodu, gan pabalsta apmēru**[[59]](#footnote-59)**;**
2. **Slimības pabalsta izmaksas nosacījumu pilnveidošana,**

lai sniegtu atbilstošāku atbalstu personām, kuras kopj slimu bērnu vecumā līdz 18 gadiem, kuram **diagnosticēta smaga saslimšana (šādos gadījumos ir jābūt** valsts SIA „Bērnu klīniskās universitātes slimnīca” ārstu konsīlija atzinumam par vecāka nepārtrauktas klātbūtnes nepieciešamību smagas saslimšanas dēļ)[[60]](#footnote-60), vai par bērnu, kuram ir piešķirts bērna ar invaliditāti kopšanas pabalsts.[[61]](#footnote-61) Savukārt no 2021.gada 1.janvāra ir pagarināts slimības pabalsta izmaksas ilgums līdz darbnespējas 30 dienai situācijā, ja bērns vecumā līdz 14 gadiem kopjams traumas dēļ, kas saistīta ar kaulu lūzumu.

1. **Paaugstināta atsevišķu sociālo pabalstu saņēmēju sociālā aizsardzība vecuma, invaliditātes un bezdarba gadījumā**[[62]](#footnote-62)**.**

Analizējot sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas nosacījumus, kā būtiskākie izaicinājumi un identificētās problēmas, kas potenciāli var ietekmēt sistēmiskas izmaiņas vidējā termiņā, jānorāda:

1. Salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm[[63]](#footnote-63) Latvijā ir relatīvi viegli nosacījumi **bezdarbnieka pabalsta** saņemšanai, bet stingri nosacījumi pabalsta apmēra noteikšanā, īpaši attiecībā uz darba ņēmējiem ar zemiem ienākumiem.

Neraugoties uz to, ka Latvijā atvietojuma līmenis bezdarba gadījumā vidēji ir līdzvērtīgs citu ES dalībvalstu atvietojuma līmenim, Latvija ir vienīgā valsts, kurā bezdarbnieka pabalstam nav noteikts minimālais un maksimālais apmēra ierobežojums (izņemot krīzes periodu, kad līdz 2014.gada beigām noteikti pabalsta izmaksas ierobežojumi). Bezdarbnieka pabalsta izmaksāto summu ievērojamā amplitūda Latvijā (no 9% līdz 269% no vidējās algas), OECD valstu vidū konstatētais zemākais bezdarbnieka pabalsta apmērs bez noteikta minimālā pabalsta sliekšņa liecina, ka dažkārt pabalsta summa var būt nepietiekoša sociālai aizsardzībai bezdarba gadījumā, savukārt citkārt - pārāk augsta, lai stimulētu darba meklēšanas centienus. Kā norādīts OECD zinātniskajā pētījumā bezdarbnieku pabalstu sistēma un līdz ar to reģistrēšanās NVA ir mazāk pievilcīga arī sezonas darbiniekiem. 2019. gada beigās saskaņā ar CSP datiem Latvijā bija 61,3 tūkst. bezdarbnieku, savukārt reģistrējušies NVA bija 57,8 tūkst bezdarbnieku jeb 94% no kopējā bezdarbnieku skaita (2014.gada beigās NVA bija reģistrējušies tikai 76% no kopējā bezdarbnieku skaita). Bezdarbnieka pabalsta saņemšana un reģistrēšanās NVA ir saistīta ar reģistrētā bezdarba ilgumu. Proti, 12 mēnešu periodā trīs ceturtdaļas no bezdarbniekiem vairs neatrodas NVA uzskaitē, kas skaidrojams ar bezdarbnieka pabalsta piešķiršanas beigām pēc 9 mēnešiem. Tādējādi sistēma ir labvēlīgāka strādājošiem ar augstiem ienākumiem un mazāk aizsargā zemo algu saņēmējus. Turklāt starp esošās sistēmas negatīvajiem aspektiem tiek norādīts bezdarbnieka pabalsta izmaksas ilgums, kas ir īsākais starp lielāko daļu ES un OECD valstīm. Turklāt Latvijā nav paredzēts mērķēts atbalsts tiem darba ņēmējiem, kas neklasificējas bezdarbnieka pabalsta saņemšanai, un kuriem ir beidzies bezdarbnieka pabalsta izmaksas periods.

Tādējādi pie augstiem ilgstošā bezdarba rādītājiem un ierobežotām nodarbinātības iespējām krīzes situācijās vai reģionos ar zemām nodarbinātības iespējām tiek radīta papildu slodze sociālās palīdzības sistēmai un paaugstinās to bezdarbnieku nabadzības risks, kuri nesaņem bezdarbnieka pabalstu. Arī Valsts kontroles ziņojumā kā risks ir norādīts, ka bezdarbnieka pabalsta izmaksas ilguma un apmēra samazināšana varētu skart arī tās bezdarbnieku grupas, kurām nepieciešams ilgāks laiks, lai iekļautos darba tirgū, piemēram, pirmspensijas vecuma personas.[[64]](#footnote-64) Līdztekus OECD pētījumā ieteikts mazināt sankciju apjomu atbalsta piešķiršanā un statusa saglabāšanā nebūtisku pārkāpumu gadījumā (piemēram, īslaicīgu pabalsta samazinājumu, ja bezdarbnieks nepieņem atbilstošu darba piedāvājumu).

1. Pēdējos gados vairākkārt ir aktualizēts jautājums par slimības pabalsta piešķiršanu.

Pārskata periodā turpināja pieaugt gan izsniegto darbnespējas lapu skaits, gan piešķirto slimības pabalstu skaits, attiecīgi palielinot arī izdevumus slimības pabalstu nodrošināšanai (skat. 8.tabulu).

Pieaugošais darbnespējas lapu skaits skaidrojams gan ar pensionēšanās vecuma pieaugumu (pieaug veselības problēmas, lielāks hronisko slimību slogs un ilgstošākas darbnespējas), gan ar jaunu valsts apmaksātu pakalpojumu pieejamību, kuru izmantošanai ir nepieciešama darbnespēja lapa. Tāpat darbnespējas lapu pieaugumu ietekmē darba vides apstākļi (īpaši pieaug saslimstība ar arodslimību - ergonomisko darba vides riska faktoru izraisītas).[[65]](#footnote-65) Tādējādi pieaug arī slimības pabalstu skaits. Bez tam izdevumus slimības pabalstu izmaksai palielina arī ēnu ekonomikas apkarošana un vidējā atalgojuma pieaugums valstī.

8.tabula

**Slimības pabalsta piešķiršanu raksturojoši rādītāji**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **Slimības pabalsta saņēmēju skaits gadā** | | 171 783 | 182 396 | 195 081 | 196 025 | 212 360 | 230 933 |
| t.sk. slima bērna kopšana | sievietes | 36 162 | 38 070 | 42 471 | 44 244 | 48 023 | 46 734 |
| vīrieši | 11 591 | 13 775 | 16 251 | 18 006 | 20 351 | 20 106 |
| t.sk. vispārējs gadījums\* | sievietes | 66 763 | 70 162 | 73 734 | 72 243 | 77 656 | 90 277 |
| vīrieši | 57 267 | 60 389 | 62 625 | 61 532 | 66 330 | 73 816 |
| **Piešķirtā pabalsta apmērs vienā dienā, EUR** | | | | | | | |
| t.sk. sievietēm | | 15,50 | 16,72 | 22,20 | 23,92 | 20,93 | 28,53 |
| t.sk. vīriešiem | | 18,50 | 20,22 | 26,51 | 28,74 | 25,43 | 35,30 |

\* tuberkuloze, ceļu satiksmes negadījums, karantīna, protezēšana vai ortozēšana, rehabilitācija, nelaimes gadījums darbā, arodslimība u.c., kā arī vispārējs saslimšanas gadījums

Datu avots: VSAA,

Darba devēji vairākkārt aicinājuši samazināt slimības dienu skaitu, kuras darba devējs apmaksā no saviem līdzekļiem, padarot šo apdrošināšanas veidu tuvāku Lietuvas un Igaunijas praksei. Jāatzīmē, ka šādas izmaiņas ir jāvērtē vienlaicīgi kopā ar nodokļu sistēmu. Lai samazinātu darba devēju izmaksas slimības naudai (A lapa) un izmaksas pārnestu uz valsts speciālo budžetu, tās nodrošinot esošās VSAOI ietvaros, ir jābūt atbilstoši kompensējošiem pasākumiem - piemēram, samazinot slimības pabalsta atvietojuma līmeni vai paaugstinot VSAOI likmi. Jāatzīmē, ka darbnespējas rezultātā zaudētu ienākumu kompensēšana paredz divus elementus – darba devēja atbildību un valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas atbalstu. Normatīvajā regulējumā ietvertais pienākums darba devējam apmaksāt darbnespējas pirmās 10 dienas ir noteikts ar mērķi, lai papildu motivētu darba devējus rūpēties par darbinieku veselību un darba apstākļiem.

Ņemot vērā minēto, turpināms darbs pie darbnespējas lapu piešķiršanas monitoringa, kā arī lielāka uzmanība pievēršama tādiem jautājumiem, kā atrašanās darba vietā sliktā veselības stāvoklī (*presenteeism*), un tā ietekmeuz cilvēka veselību kopumā, kā arī darba devēja un valsts izmaksām. Joprojām svarīgs ir “veselībai labvēlīgas darba vides” *(well-being workplace)* nodrošināšana, palielinot darba devēja lomu darbnespējas gadījumu mazināšanā.

1. Satversmes tiesā ir ierosināta lieta Nr. 2020-13-01, kurā tiek vērtēti bērna kopšanas pabalsta izmaksas nosacījumi priekšlaicīgi dzimuša bērna vecākiem.
2. Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu[[66]](#footnote-66) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem dalībvalstīm līdz 2022. gada 2. augustam ir jānodrošina:

1) vismaz 10 darba dienas ilgu apmaksātu paternitātes atvaļinājumu bērna tēvam; 2) vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu katram no bērna vecākiem ar vairākiem nosacījumiem, t.sk.: vismaz divi mēneši no vecāku atvaļinājuma ir apmaksāti un nav nododami otram vecākam, darbiniekiem jābūt tiesībām vecāku atvaļinājumu lūgt izmantot elastīgā veidā, papildus izvērtējama vecāku atvaļinājuma nosacījumu pielāgošana adoptētājiem un vecākiem, kuriem ir ilgstoši slimojoši bērni vai bērni ar invaliditāti; 3) vismaz piecu darba dienu gadā ilgu aprūpētāja atvaļinājumu, ja tas nepieciešams saistībā ar darbinieka piederīgā medicīnisko stāvokli; 4) darbinieku tiesības lūgt elastīgu darba režīmu bērna aprūpes nolūkā (līdz bērna vismaz 8 gadu vecumam) un darba devēju pienākumu šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt; 5) darbinieku iegūto tiesību saglabāšanu paternitātes, vecāku vai aprūpētāja atvaļinājuma laikā, kā arī darbinieku aizsardzību pret diskrimināciju, atlaišanu un citām nelabvēlīgām sekām, ja darbinieks ir izmantojis Direktīvā paredzētās tiesības.

Pieaugošs aprūpes pienākumu slogs ir nozīmīgs izaicinājums, ar ko saskaras iedzīvotāji un kas prioritāri būtu risināms tuvākajā periodā. Pētījumā “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte” ir norādīts, ka gadījumā, ja persona, kura kopj citu ģimenes locekli, ir atradusi iespējas savienot darbu ar aprūpes pienākumiem, reizumis nācies piedzīvot neparedzētas situācijas, kuru dēļ radies darba kavējums un attiecīgi – nācies sastapties ar darba devēja neapmierinātību.[[67]](#footnote-67) Personas, kuras apkopj citu ģimenes locekli, mēģina risināt šo situāciju, mainot savu nodarbinātības statusu. Strādājošām personām bija raksturīgi izvēlēties tādu nodarbinātības formu vai darba slodzi, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem (pašnodarbinātību, gadījuma darbus, elastīgu darba laiku vai maiņu darbu, saskaņojot darba grafiku ar partnera darbu). Minētās darba un aprūpes pienākumu saskaņošanas stratēģijas vienlīdz raksturīgas kā vīriešiem, tā sievietēm. Savukārt nespēja atrast tādu darbu, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem, ir biežāk minētais personas bezdarba iemesls.

Šie dati korelē arī ar Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējuma ietvaros veiktās aptaujas rezultātiem par atbalsta pasākumiem ģimenēm dažādās situācijās (skat. 9.tabulu). Iedzīvotāju vērtējumā nozīmīgākais atbalsts būtu sniedzams tieši personām ar aprūpes pienākumiem, t.i., rūpējoties par bērniem ar smagām saslimšanām/ invaliditāti (78% gadījumu), smagi slimiem vai aprūpējamiem tuviniekiem (64% gadījumu).[[68]](#footnote-68) Tas norāda, ka sociālās aizsardzības politikas kontekstā publiskai pārvaldei jāmeklē risinājumi t.s. “sendviča paaudzes” problemātikai, kad vienlaikus vecākiem jārūpējas gan par bērniem, gan arī par saviem vecākiem.

9.tabula

Iedzīvotāju vērtējums par atbalsta pasākumiem ģimenēm dažādās situācijās

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Atbalsta pasākumi ģimenēm dažādās situācijās | 5 - valstij IR noteikti jāsniedz atbalsts | 4 | 3 | 2 | 1 - valstij NAV jāsniedz atbalsts | Grūti pateikt |
| Ieviest tiesības uz elastīgu darba režīmu mazu bērnu vecākiem un personām, kam ir aprūpējami tuvinieki | 45% | 28% | 15% | 4% | 3% | 6% |
| Radīt apmaksāta atvaļinājuma iespējas ārkārtas gadījumos, kad nepieciešams rūpēties par smagi slimiem vai aprūpējamiem tuviniekiem | 55% | 26% | 11% | 3% | 1% | 4% |

Datu avots: “Norstat” aptauja 2018. gada septembrī-oktobrī, n=1616

1. Pabalsti ir īstermiņa izmaksas, kuru mērķis ir kompensēt personas uz neilgu laiku zaudētos ienākumus.

Izveidotais tiesiskais ietvars izslēdz iespēju personai vienlaicīgi (par vienu un to pašu periodu, par vienu un to pašu bērnu) saņemt vairākus pabalstus, t.i., vairākus ienākuma atvietojumus. Sociālās apdrošināšanas īstermiņa pakalpojumus aprēķina no deklarētā valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu objekta, līdz ar ko tie nav atkarīgi no faktiski veiktajām iemaksām. Līdz ar to nepieciešams pārskatīt pabalstu izmaksu gadījumos, kad iestājas vairāki apdrošināšanas gadījumi un to periodi pilnībā vai daļēji pārklājas, kā arī pārskatīt atkāpšanās periodu, nosakot vidējo apdrošināšanas iemaksu algu pabalsta aprēķinam.

## Valsts sociālie pabalsti

Latvijā ir noteikti šādi valsts sociālie pabalstu veidi:

**Bērna** piedzimšanas pabalsts;

**Bērna** adopcijas pabalsts

**Bērna** kopšanas pabalsts;

**Bērna ar invaliditāti** kopšanas pabalsts;

**Ģimenes** valsts pabalsts;

Pabalsts **personai ar invaliditāti**, kurai nepieciešama kopšana;

Piemaksa pie **ģimenes** valsts pabalsta par **bērnu** ar invaliditāti;

Atbalsts ar **celiakiju** slimiem **bērniem**, kuriem nav noteikta invaliditāte;

Pabalsts **aizbildnībā esoša** **bērna** uzturēšanai;

Atlīdzība par **aizbildņa** pienākumu pildīšanu;

Atlīdzība par **audžuģimenes** pienākumu pildīšanu;

Atlīdzība par **adoptējamā** **bērna** aprūpi;

Atlīdzība par **adopciju**;

Valsts sociālā **nodrošinājuma** pabalsts;

Pabalsts **transporta izdevumu kompensēšanai** personām ar invaliditāti, kurām ir apgrūtināta pārvietošanās;

**Apbedīšanas** pabalsts;

Valsts sociālais pabalsts **ČAES** avārijas seku likvidēšanas dalībniekiem un mirušo ČAES avārijas seku likvidēšanas dalībnieku ģimenēm;

Kā redzams,valsts sociālie pabalstipamatā ir mērķēti un tiekpiešķirti ģimenēm ar bērniem (tai skaitā audžuģimenēm un aizbildņiem) un personām ar invaliditāti. Valsts sociālo pabalstu apmēri nav piesaistīti nevienam no sociāli ekonomiskiem rādītājiem. Kopš 2014.gada veiktās izmaiņas valsts sociālo pabalstu sistēmā ir galvenokārt saistītas ar ģimenēm ar bērniem sniegtā materiālā atbalsta palielināšanu, gan palielinot esošo pabalstu apmērus, gan ieviešot jaunus pabalstus, gan paplašinot atbalsta saņēmēju loku.[[69]](#footnote-69) Pēdējos gados valsts atbalsts ģimenēm ar bērniem ir būtiski pieaudzis (skat. 3.pielikuma 5.tabulu). Pārskata periodā ir vairākkārt pārskatīts un palielināts valsts materiāls atbalsts ģimenēm ar bērniem - veikta ģimenes valsts pabalsta apmēra palielināšana, valsts atbalsta apgādnieku zaudējušiem bērniem palielināšana, pilnveidoti ģimenes valsts pabalsta un vecāku pabalsta saņemšanas nosacījumi, palielināta vecāku pabalsta saņēmēju un bērna kopšanas pabalsta saņēmēju sociālā aizsardzība.

Analizējot valsts sociālo pabalstu piešķiršanas nosacījumus, kā būtiskākie izaicinājumi un identificētās problēmas, kas potenciāli var ietekmēt sistēmiskas izmaiņas vidējā termiņā, jānorāda:

* Pabalstu **sistēmas sadrumstalotība**, ko ir sekmējusi gan jaunu pabalsta veidu ieviešana, gan liela sabiedriska un politiska pretestība pabalstu pārskatīšanā un atbalsta modificēšanā. Tā kā atsevišķi pabalsti tiek uzskatīti kā būtiski demogrāfisko situāciju veicinoši instrumenti (īpaši, ģimenes valsts pabalsts - ĢVP), to attīstība un izmaiņas ir notikušas neatkarīgi no kopējās sistēmas izvērtējuma un attīstības. Taču līdztekus jānorāda, ka “*nav tāda viena noteicoša faktora, kas būtiski mainītu valsts demogrāfisko situāciju. Lai arī materiālais nodrošinājums nav vienīgais determinants, tieši stabili ienākumi, pieejams mājoklis un iespējas saskaņot ģimenes un darba dzīvi vēl aizvien veido pamatu tautas ataudzei, kur valsts sniegtais atbalsts var būt papildus motivējošs aspekts*.”[[70]](#footnote-70) Turklāt iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka ģimenes atbalsta nevis jaunu pabalstu ieviešanu, bet stabilitāti esošajā sistēmā un deklaratīvi noteikto valsts un pašvaldību finansēto atbalsta pakalpojumu (veselības, izglītības, bērnu uzraudzības u.c.) reālo pieejamību.[[71]](#footnote-71) Uz pabalstu sistēmas sadrumstalotību un mērķētības trūkumu, kontekstā ar pašvaldību piešķirtajiem pabalstiem, ir norādījusi Valsts kontrole, uzsverot nepieciešamību veikt visaptverošu jau esošā valsts un pašvaldību atbalsta izvērtējumu, lai novērtētu, vai pieejamais atbalsts ir pietiekams un efektīvs un sasniedz mērķa grupas vajadzības, tajā skaitā vai tas nedublējas.[[72]](#footnote-72)
* Pabalstu piešķiršanas **nosacījumu sarežģītība, atšķirība** starp līdzvērtīgiem mērķiem piešķirtiem pabalstiem. To ietekmē vairāki faktori. Pirmkārt, pabalstu apmēru pārskatīšana, mērķa grupas noteikšana vai atbalsta nosacījumu definēšana ir pakārtota piešķirtajam finansējumam vai politiskajiem lēmumiem, nevis pamatotiem aprēķiniem atbilstoši mērķa grupas vajadzībām. Otrkārt, ierobežotās fiskālās telpas dēļ nav iespējams veikt visaptverošas un tūlītējas izmaiņas, kā rezultātā atbalsts tiek sniegts tikai kādai no mērķa grupām.
* **Nelabvēlīgākā situācijā esošas mērķa grupas**, kas objektīvu apstākļu dēļ nevar klasificēties atbalstam vai “izkrīt” no atbalsta saņēmēju loka. Piemēram, bērni, kuriem nav noteikta paternitāte, ir īpaši neaizsargājamajā un tiesiski nevienlīdzīgā situācijā, jo otram vecākam nav juridisku saistību finansiāli atbalstīt savu bērnu. Tie bērni, kuriem paternitāte ir noteikta, var saņemt uzturlīdzekļus no otrā vecāka vai arī saņemt uzturlīdzekļu izmaksu otrā vecāka vietā no Uzturlīdzekļu garantiju fonda. Bērns, kuram nav noteikta paternitāte, nevar saņemt uzturlīdzekļus no otra vecāka, un attiecīgi bērna vecāks, kurš bērnu audzina, nevar saņemt atbalstu no Uzturlīdzekļu garantiju fonda. Tādejādi bērni, kuriem nav noteikta paternitāte, patlaban ir vienīgā grupa, kurai nav tiesisku iespēju saņemt atbalstu no abiem vecākiem.
* Kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, viens no nākotnes izaicinājumiem valstij būs izšķiršanās par **universālas atbalstu sistēmas saglabāšanu**, apzinoties finanšu resursu trūkumu esošo atbalstu palielināšanai un/vai jaunu atbalstu ieviešanai, vai pakāpenisku pāreju uz ienākumos un/vai noteiktās sociālās problēmās testētu un vajadzībās balstītu pabalstu sistēmu, kas mērķēta uz personām, kurām atbalsts ir visvairāk nepieciešams.[[73]](#footnote-73) Kā norādījusi Latvijas Banka, efektīvākie instrumenti nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvara samazināšanai ir uz trūcīgo mājsaimniecību atbalstu mērķēti sociālie pabalsti.[[74]](#footnote-74) Jautājumu par valsts sociālo pabalstu sistēmas mērķētību un piešķiršanas nosacījumu pārskatīšanu LM aktualizēja jau 2013.gadā, sniedzot priekšlikumus sociālās drošības sistēmas pilnveidošanai, tai skaitā, valsts sociālo pabalstu mērķētības iespēju pārskatīšana, ģimenes valsts pabalsta izdevumu pārstrukturizēšana ar mērķi sniegt lielāku atbalstu sociāli mazākaizsargātām grupām, valsts sociālo pabalstu izdevumu restrukturizācija vai apmēru pārskatīšana, piesaistot tos noteiktam sociāli ekonomiskam rādītājam.

Mainoties sabiedrības vērtībām, nodarbinātības formām, ietekme nenoliedzami ir arī uz veselības aprūpes, izglītības un arī sociālās aizsardzības sistēmu. Pasaulē arvien biežāk raisās diskusijas par sociālo nodrošinājumu jebkuram cilvēkam noteiktās situācijās, neatkarīgi no VSAOI veikšanas. Tā, piemēram, ES dalībvalstis jau kādu laiku diskutē par vienotu bezdarbnieka pabalsta ieviešanu. Šāds pabalsts aizsargātu jebkuru cilvēku, kurš zaudējis darbu. Tāpat atsevišķās valstīs tiek ierosinātas diskusijas par universālā un iemaksās balstītā atbalsta proporcijām, proti, vai valstij ir jāgarantē vienots atbalsts noteiktās situācijās universālā veidā jeb lielāko daļu risku, ar ko saskaras cilvēks, tomēr jāfinansē no viņa veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām. Ja iepriekšējos periodos liels akcents tika likts uz valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu un cilvēku aktīvu līdzdalību tajā, nodrošinot aizsardzību pret jebkuriem riskiem, tad šobrīd pieeja mainās un uzsvars tiek likts uz to, ka pamata sociālās aizsardzība ir jānodrošina visiem iedzīvotājiem. Diskusijas rosinās arī Latvijā, uzliekot nopietnu izaicinājumu politikas plānotājiem domāt par esošo sociālās aizsardzības sistēmu robežām un to izmaiņām.

## Atbalsta trūcīgām mājsaimniecībām adekvātums

### Pašvaldības sociālās palīdzības pabalsti

Būtiskāko sociālās palīdzības daļu veido obligāti izmaksājamie sociālās palīdzības pabalsti - **GMI pabalsts** un **mājokļa (dzīvokļa) pabalsts** (skat. 3.pielikuma 6.tabulu). Tiem piešķirto līdzekļu apmērs veido aptuveni 65-68% no visiem pašvaldības sociālās palīdzības pabalstiem izlietotajiem līdzekļiem. GMI pabalsts jeb minimālā ienākuma atbalsts praktiski visās ES dalībvalstīs tiek nodrošināts, lai persona un tās ģimenes locekļi varētu segt nepieciešamos ikdienas un ar mājokļa lietošanu saistītos. PB pētījumā „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?” (turpmāk - PB pētījums) konstatēts, ka pašvaldību izdevumi sociālajai palīdzībai no pamatbudžeta ir ļoti zemi gan salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm, gan salīdzinājumā ar Latvijas izdevumiem valsts sociālajiem pabalstiem, kuru izmaksas nav saistītas ar ienākumu testēšanu. Atbilstoši ESSPROS klasifikācijai izdevumi sociālās atstumtības mazināšanai veido tikai 0,1% no IKP un 0,7% no visiem sociālās aizsardzības izdevumiem, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem starp ES dalībvalstīm.

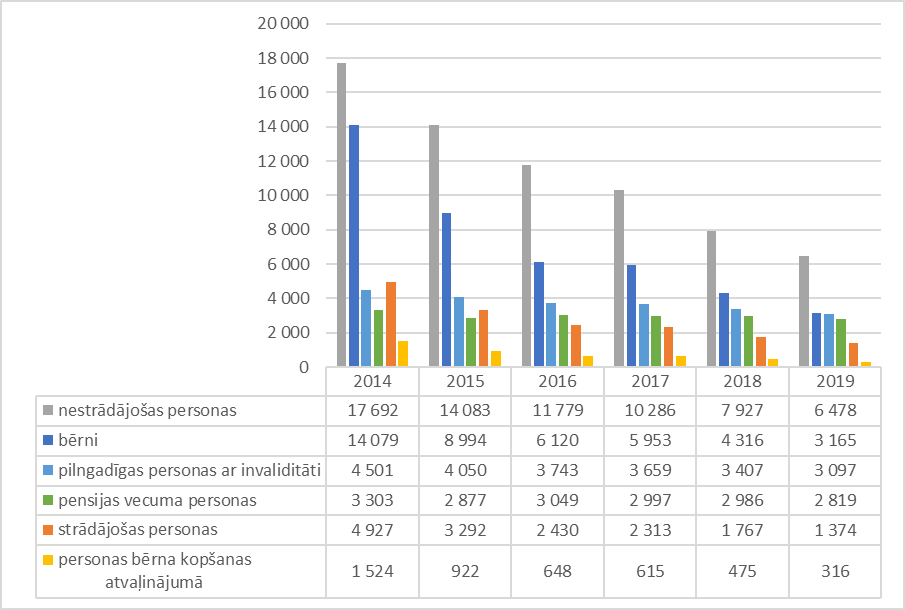
Kopš 2011.gada samazinās GMI pabalstam un dzīvokļa pabalstam piešķirto līdzekļu apmērs, GMI pabalsta un dzīvokļa pabalsta saņēmēju skaits, tāpat arī trūcīgo personu skaits valstī. Šo tendenci var skaidrot gan ar iedzīvotāju ienākumu līmeņa palielināšanos pēdējos gados, gan ar neatbilstoši zemajiem atbalsta saņemšanas sliekšņiem. Trūcīgas personas ienākumu līmenis nemainīgi kopš 2009.gada līdz 2020.gadam bija 128,06 eiro. GMI līmenis no 2014.gada līdz 2020.gadam ir pārskatīts tikai divas reizes, pieaugot tā apmēram no 49,80 eiro uz 64,00 eiro.

Pašvaldību administratīvie dati par trūcīgo personu skaitu valstī liecina par stabilu tendenci samazināties trūcīgo mājsaimniecību statusu ieguvušo iedzīvotāju īpatsvaram. Ja 2014.gadā trūcīgu personu īpatsvars no visiem valsts iedzīvotājiem bija 5,2%, tad 2019.gadā tas bija 2,2%. Lielāko īpatsvaru trūcīgo personu vidū 2019.gadā veido bērni un nestrādājošas personas darbspējas vecumā, attiecīgi 24,9% un 24,2%. Tomēr pensijas vecuma personu un personu ar invaliditāti skaitam trūcīgo vidū ir tendence palielināties, attiecīgi no 10,9% un 10,3% 2014.gadā līdz 21,6% un 18,6% 2019.gadā, kas norāda uz to, ka pensijas vecuma personām un personām ar invaliditāti pensiju apmēri ir nepietiekami un nespēj nodrošināt personu ikdienas vajadzības.

Vislielākais trūcīgo personu īpatsvars ir Latgales reģionā (32,1%), otrs lielākais ir Rīgā (15,5%), ko var skaidrot ar Rīgā noteikto augstāko GMI līmeni personām ar invaliditāti un pensijas vecuma personām (128 *eiro*). Nestrādājošo personu īpatsvars trūcīgo personu kopskaitā Latgales reģionā ir vislielākais (33,2%), kas liecina par zemo nodarbinātību attiecīgajā reģionā, savukārt Rīgā šis rādītājs ir tikai 11,3%. Savukārt personu ar invaliditāti īpatsvars trūcīgo personu kopskaitā Latgales reģionā ir mazāks nekā Rīgā, attiecīgi 15% un 28,5%, ko var skaidrot ar Rīgā noteikto augstāku GMI līmeni personām ar invaliditāti nekā citās pašvaldībās.

2019.gadā lielāko īpatsvaru GMI pabalsta saņēmēju skaitā veido nestrādājošas darbspējīga vecuma personas (31%), bērni (18%) un pilngadīgas personas ar invaliditāti (18%), savukārt dzīvokļa pabalsta saņēmēju kopskaitā lielāko īpatsvaru sastāda pensijas vecuma cilvēki (44%) un bērni (17%) un pilngadīgas personas ar invaliditāti (16%) (skat. 14. un 15.attēlu).

14.attēls

**GMI pabalsta saņēmēju struktūra 2014. – 2019.gadā (personas)**

Datu avots: Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā kopsavilkumi par 2014.-2019. gadu, LM dati

Lielais bezdarbnieku īpatsvars GMI pabalsta saņēmēju vidū apstiprina šai mērķa grupai sniegtā materiālā atbalsta nepietiekamību un personas aktivizēšanas pasākumu un iekļaušanas darba tirgū nozīmi. Līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs Latvijā pastāv prasība pašvaldību sociālās palīdzības saņēmējiem sadarboties ar NVA, reģistrēties, aktīvi meklēt darbu un piedalīties nodarbinātību veicinošos pasākumos. Izņēmuma gadījumi[[75]](#footnote-75), kad personai nav jāreģistrējas NVA, ir noteikti tādām grupām kā valsts vecuma un invaliditātes pensiju saņēmējiem, sievietēm grūtniecības, dzemdību atvaļinājuma laikā un bērna kopšanas periodā u.c.

Laika posmā kopš 2014.gada īstenoti pasākumi, kuru mērķis ir veicināt darbspējas vecuma sociālās palīdzības saņēmēju iekļaušanos darba tirgū. Viens no būtiskākajiem – sociālās palīdzības saņēmējam, kurš sācis gūt ienākumus no algota darba, vienu reizi kalendārā gada ietvaros trīs mēnešus neņem vērā ienākumus līdz valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēram, izvērtējot mājsaimniecības materiālo situāciju. Tādējādi persona, uzsākot darba gaitas, joprojām turpina saņemt arī sociālo palīdzību.

Atbilstoši PB pētījuma ziņojumos veiktajam GMI programmas izvērtējumam, Latvijā **nav konstatējama pabalsta atkarība** nelielā pabalsta apmēra un vidēji neilgā pabalsta saņemšanas perioda dēļ. Datu analīze par periodu no 2006.gada janvāra līdz 2012.gada jūlijam apstiprina, ka 40% no pabalstu saņēmējiem GMI pabalstu saņēmuši tikai vienu reizi un uz īsu laika periodu: šie pabalsti darbojas kā krīzes palīdzība un nav pastāvīgs ienākumu avots. Tas liecina, ka sociālo pabalstu atkarība (kur tā eksistē) ir raksturīga tikai nelielai iedzīvotāju grupai. Arī 2019.gadā veiktais izvērtējums konstatēja līdzīgus rezultātus. Vairāk nekā puse no visiem GMI pabalstu saņēmējiem saņēma to ne ilgāk par 6 mēnešiem. Varbūtība, ka GMI pabalsta saņemšana tiek pārtraukta attiecīgā mēnesī, krītas līdz ar pabalsta saņemšanas ilgumu, nokrītot zem 8 % pēc 19 mēnešiem.[[76]](#footnote-76)

Saskaņā ar PB veikto pētījumu[[77]](#footnote-77) Latvijas GMI programma ir **labi mērķēta** pašiem trūcīgākajiem iedzīvotājiem, bet pie **neadekvāti zemā GMI līmeņa** tai ir ļoti zems pārklājums, jo cilvēkiem ar nepietiekamiem resursiem nav tiesību pretendēt uz GMI pabalstu. GMI pabalsta saņēmēju īpatsvars starp trūcīgajām personām kopš 2012.gada tikai samazinās – ja 2012.gadā GMI pabalstu saņēma 53,7% no trūcīgajām personām, tad 2019.gadā tikai 41,5% no trūcīgām personām. Kā norādīts OECD pētījumā, GMI pabalsta apmērs un pārklājums salīdzinājumā ar OECD vidējiem rādītājiem ir zems.2017. gadā GMI pabalstu saņēma tikai 0,5% no iedzīvotājiem, kas vecāki par 15 gadiem. GMI pabalstu saņemošu mājsaimniecību ienākumi ir būtiski zemāki par vidējiem mājsaimniecības ienākumiem (zemāki nekā lielākajā daļā OECD valstu). GMI saņēmēji veido 20% no NVA reģistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem.

GMI līmeni un trūcīgas mājsaimniecības ienākumu līmeni regulē valstiskā līmenī. Citu sociālās palīdzības pabalstu piešķiršanai noteiktie kritēriji nav vienoti, to saņemšanai pašvaldībās tiek izmantoti dažādi lielumi un/vai kritēriji un pašvaldības to apmēru var noteikt pēc saviem ieskatiem. Izvērtējumā[[78]](#footnote-78) secināts, ka GMI pabalsts kalpo divējādi – daļai personu tas ir īstermiņa situācijas risinājums, savukārt noteiktām sabiedrības grupām – jau ilgtermiņa risinājums. Tomēr ilgtermiņa risinājums GMI pabalsts ir cilvēkiem, kuriem ir būtiskas problēmas iekļauties darba tirgū, piemēram, personām ar invaliditāti, pirmspensijas vecuma cilvēkiem, personām ar atkarībām un ar garīgās attīstības traucējumiem.

GMI līmeņa noteikšanas metodika būtiski ierobežo GMI pabalsta adekvātumu. GMI līmenis līdz 2020.gadam nebija piesaistīts nevienam sociāli ekonomiskam rādītājam, bet tika noteikts savstarpēji vienojoties Latvijas Pašvaldību savienībai un LM, balstoties uz pašvaldību vērtējumu par to finansiālajām iespējām. GMI līmenim līdz 2021.gadam netiek piemērotas ekvivalences skalas, ko tiešā vai netiešā veidā piemēro lielākā daļa ES valstu.

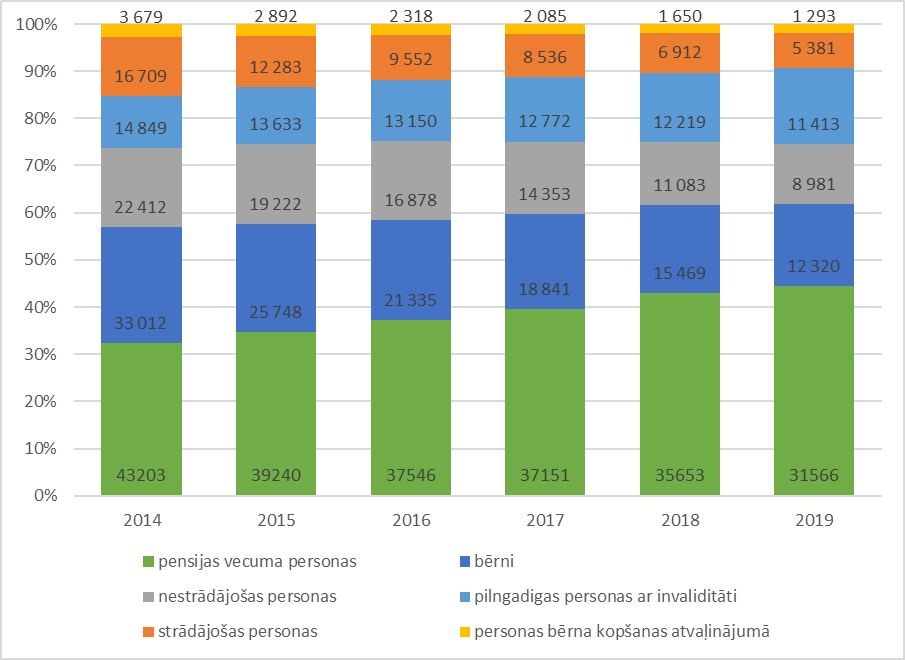
Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2020.gada 25.jūnija spriedumā tika secināts, ka valsts nav izpildījusi savu pienākumu periodiski pārskatīt GMI līmeni. Lai gan Latvijā turpinoties stabila ekonomiskā izaugsme, paaugstinoties vidējā darba alga un vidējais patēriņa cenu līmenis, GMI līmenis no 2013.gada līdz 2017.gadam ir pārskatīts tikai vienu reizi un paaugstināts par 3,20 *eiro* . Savukārt 2019.gadā tas tika paaugstināts par 11 *eiro*  un noteikts 64 *eiro* apmērā personai mēnesī. Tomēr GMI līmenis nedz 53 *eiro* apmērā, nedz arī 64 *eiro* apmērā nav pietiekams, lai varētu nodrošināt cilvēka cienīgu dzīves līmeni.[[79]](#footnote-79)

Saskaņā ar SPSPL grozījumiem no 2021.gada 1.janvāra GMI slieksnis ir 109 eiro pirmajai vai vienīgajai personai mājsaimniecībā un 76 eiro pārējām personām mājsaimniecībā. GMI slieksnis noteikts kā zemākais ienākumu atbalsts, kas ir 20% no nacionālas ienākumu mediānas 2018.gadā un to paredzēts pārskatīt ne retāk kā reizi trīs gados.

Visās valstīs, kurās noteikts mājokļa pabalsts, pastāv noteikti ierobežojumi faktiskajiem izdevumiem par mājokli, kas pārsvarā gadījumu ir saistīti ar mājsaimniecības lielumu un materiālo situāciju. Latvijā ir noteikts, ka pašvaldībai no sava budžeta līdzekļiem jāizmaksā **dzīvokļa pabalsts** trūcīgām un maznodrošinātām ģimenēm vai atsevišķi dzīvojošām personām, taču pabalsta apmēru un kritērijus dzīvokļa pabalsta saņemšanai nosaka katra pašvaldība. Atsevišķas pašvaldības mājsaimniecībai apkures sezonā izmaksā noteiktu summu, kura nesedz pat viena mēneša izdevumus par apkuri, savukārt citās pašvaldībās dzīvokļa pabalsta apmērs tiek aprēķināts pēc formulas, kurā tiek ņemti vērā normatīvie izdevumi par mājokli (mājokļa platība, siltumenerģija apkures un karstā ūdens nodrošināšanai, tiek apmaksāts noteikts daudzums izlietotās dabas gāzes, elektroenerģijas, ūdens u.c.), vai arī tiek nodrošināts noteikts daudzums cietā kurināmā (malka, ogles, briketes). Savukārt likums „Par pašvaldībām” pieļauj dzīvokļa pabalstu izmaksāt arī noteiktām iedzīvotāju sociālajām grupām, kas neatbilst sociālās palīdzības sniegšanas pamatprincipiem, t.i., tas nav sasaistīts ar ienākumu vērtēšanu un trūcīgas vai maznodrošinātas personas vai ģimenes statusu. Tā rezultātā pašvaldību piešķirtā dzīvokļa pabalsta apmērs var svārstīties no dažiem eiro līdz pat vairākiem desmitiem eiro mēnesī.

15.attēls

**Dzīvokļa pabalsta saņēmēju struktūra 2014. – 2019.gadā (personas)**



Datu avots: Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā kopsavilkumi par 2014.-2019. gadu, LM dati

Gan neatkarīgu ekspertu veiktajos izvērtējumos gan LM veiktajos politikas izvērtējumos kā būtisks trūkums dzīvokļa pabalsta piešķiršanā ir identificēta atšķirīgā pieeja pašvaldībās, atbalsta atkarība no katras pašvaldības finansiālajām iespējām, kā rezultātā ģimenes/ personas ar līdzvērtīgu ienākumu un materiāla stāvokļa līmeni nesaņem līdzvērtīgu pašvaldību sociālo palīdzību un atbalstu, kā arī saistīto valsts atbalstu.[[80]](#footnote-80)

Pašvaldību nodrošināto pabalstu un sociālās palīdzības piešķiršanas, t.sk. dzīvokļa pabalsta, noteiktie kritēriji nav vienoti, to saņemšanai pašvaldībās tiek izmantoti dažādi lielumi un/vai kritēriji un pašvaldības to apmērus var noteikt pēc saviem ieskatiem. Valsts kontrole 2014.gada un 2020.gada revīzijas ziņojumos[[81]](#footnote-81) ir secinājusi, ka nepieciešams vienādot kritērijus starp pašvaldību nodrošinātajiem sociālās palīdzības atbalsta pasākumiem, lai mazinātu nevienlīdzīgo attieksmi pret pabalsta pieprasītājiem pašvaldību starpā.

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2020.gada 25.jūnija spriedumā ir secināts, ka, lai gan dzīvokļa pabalsts Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā (turpmāk – SPSPL) ir noteikts kā obligāti izmaksājams pabalsts trūcīgām un maznodrošinātām personām, tomēr, tā kā šī pabalsta aprēķināšanas metodika, apmērs un piešķiršanas kārtība katrā pašvaldībā ir regulēta atšķirīgi un ne visās pašvaldībās dzīvokļa pabalsts tiek piešķirts katru mēnesi, tāpēc saņemtās pabalstu summas ir atšķirīgas. [[82]](#footnote-82) Esošais tiesiskais regulējums rada nevienlīdzīgu situāciju iedzīvotājiem nabadzīgākajās un bagātākajās pašvaldībās.

Veiktās izmaiņas paredz, ka no 2021. gada 1. aprīļa stāsies spēkā **vienoti mājokļa pabalsta piešķiršanas principi** un izdevumu pozīcijas, kuras tiks piemērotas mājokļa pabalsta apmēra aprēķināšanai. Izdevumos iekļauti visi siltumenerģijas avoti apkures un karstā ūdens nodrošināšanai, tajā skaitā cietais kurināmais, telekomunikāciju un interneta izdevumi, kā arī pārējie ar mājokļa lietošanu saistītie izdevumi. Minimālās normas šīm izdevumu pozīcijām, kā arī mājokļa pabalsta apmēra aprēķināšanas, piešķiršanas un izmaksas kārtību paredzēts regulēt nacionālā līmenī, savukārt pašvaldības varēs noteikt labvēlīgākus nosacījumus izdevumu pozīciju normām mājokļa pabalsta aprēķināšanai.

Īstenojot Administratīvi teritoriālo reformu (ATR) un no 2021. gada 1. jūlija veidojoties “jaunajām” pašvaldībām, ņemot vērā šobrīd vēl joprojām atšķirīgās pieejas sociālās palīdzības pabalstu nodrošināšanā dažādās pašvaldībās, būs jāsalāgo arī sociālās palīdzības pabalstu veidi un apmēri, lai, apvienojoties pašvaldībām, sociālā palīdzība tiktu sniegta vienādi visiem pašvaldības iedzīvotājiem.

Izmaiņas pašvaldību sociālās palīdzības piešķiršanā pēdējā gadā ietekmē arī COVID-19 pandēmijas izplatība. Laikā, kamēr visā valstī ir izsludināta ārkārtas situācija sakarā ar Covid-19 pandēmijas izplatību, un vienu kalendāra mēnesi pēc ārkārtas situācijas beigām pašvaldība piešķir pabalstu krīzes situācijā ģimenei (personai), kura nespēj nodrošināt savas pamatvajadzības. Šajā laika periodā pabalstu krīzes situācijā līdzfinansē no valsts budžeta, piešķirot mērķdotāciju 50% apmērā no pašvaldības izmaksātās summas, bet ne vairāk kā 40 eiro mēnesī vienai personai un 100% apmērā par katru bērnu, t.i. 50 eiro. Laika periodā no 2020.gada 12.marta līdz 2020.gada 31.decembrim pašvaldību pabalsts krīzes situācijā tika izmaksāts 5707 personām (bērnu skaits no kopējā personu skaita – 2651).

### Eiropas Atbalsta Fonda vistrūcīgākām personām sniegtais atbalsts

No 2015.gada Latvijā tiek īstenota Eiropas Atbalsta Fonda vistrūcīgākajām personām (turpmāk – EAFVP) un valsts budžeta līdzfinansētā darbības programma “Pārtikas un pamata materiālās palīdzības sniegšana vistrūcīgākajām personām 2014.-2020. gada plānošanas periodā”[[83]](#footnote-83) (turpmāk – Darbības programma). Darbības programmas mērķis ir mazināt pārtikas un pamata materiālo nenodrošinātību, vienlaikus mazinot vistrūcīgāko iedzīvotāju sociālo atstumtību.

Līdz 2018.gada 1.aprīlim atbalstu varēja saņemt ģimene (persona), kurai sociālais dienests ir izsniedzis izziņu par trūcīgās personas statusu vai nonākšanu krīzes situācijā. No 2018.gada 1.aprīļa atbalsta saņēmēju loks tika paplašināts, iekļaujot arī tās ģimenes (personas), kurām sociālais dienests ir izsniedzis izziņu par maznodrošinātās personas (ar ienākumiem līdz 188 eiro mēnesī) statusu, bet no 2019.gada 1.janvāra – izziņu par maznodrošinātās personas (ar ienākumiem līdz 242 eiro mēnesī) statusu. Izmaiņas atbalsta saņemšanas nosacījumos, 2018. un 2019. gadā paaugstinot ienākumu slieksni, ļauj atbalstīt lielāku skaitu ģimeņu/ personu ar zemiem ienākumiem. Ik gadu atbalstu Latvijā saņem aptuveni 70 tūkstoši unikālo personu (skat. 3. pielikuma 7.tabulu). COVID-19 uzliesmojuma pirmajos 3 mēnešos EAFVP atbalsta gala saņēmēju skaits – zemu ienākumu mājsaimniecības - palielinājies par 7%, kā arī strauji pieauga krīzes situācijā nonākušo personu skaits.

EAFVP atbalsta ietvaros attiecīgā ģimene (persona) visā Latvijas teritorijā (aptuveni 450 izdales vietās) var saņemt šādus komplektus:

* pārtikas preču komplektus visas personas bez vecuma ierobežojumiem (komplekta saturs pilnveidots 2016. un 2019. gadā, kas ļauj nodrošināt zemu ienākumu mājsaimniecību vajadzībām nepieciešamu un atbilstošu atbalstu);
* higiēnas un saimniecības preču komplektus visas personas bez vecuma ierobežojuma (līdz 2018.gada beigām šo komplektu saņēmēji bija tikai ģimenes ar bērniem līdz 18 gadiem);
* papildus pārtikas preču komplektus maziem bērniem no 7 mēnešu līdz 2 gadu vecumam (3 komplektu veidi atkarībā no bērna vecuma);
* papildus higiēnas preču komplektus maziem bērniem līdz 2 gadu vecumam (4 komplektu veidi atkarībā no bērna vecuma);
* skolas piederumu komplektus (bērniem vecumā no 5 līdz 16 gadiem).

Papildus ģimene (persona) var piedalīties Darbības programmas partnerorganizāciju organizētajos papildpasākumos, kas pamatā ir neformāli izglītojošie, konsultatīvie un socializēšanās pasākumi. Vienlaikus EAFVP atbalsta ietvaros Latvijā 23 zupas virtuves nodrošina maltīšu izsniegšanu. Maltīšu saņemšanai nav nepieciešama trūcīgās vai maznodrošinātās personas statusu apliecinošā izziņa.

Balstoties uz 2014. - 2020. gada plānošanas periodā veiktās ikgadējās EAFVP ieviešanas novērtēšanas rezultātiem[[84]](#footnote-84) var secināt, ka EAFVP pārtikas un pamata materiālās palīdzības atbalsts ir atvieglojis vistrūcīgāko iedzīvotāju un mājsaimniecību budžeta slogu, ietaupītos līdzekļus ļaujot novirzīt citiem ģimenei nepieciešamajiem tēriņiem, tādiem kā papildu pārtikas, apavu un apģērbu iegādei, ārsta apmeklējumam un medikamentu iegādei, bērnu ārpusskolas nodarbību apmaksai.

Vienlaikus 2014. - 2020. gada plānošanas perioda EAFVP ieviešanas vidusposma novērtējuma rezultāti liecina, ka atbalstītie pārtikas nodrošināšanas, materiālās palīdzības sniegšanas un sociālās iekļaušanas pasākumi būtiski palīdz vistrūcīgākajām personām, tostarp tām, kuras citādi nesaņemtu vispārējo sociālo palīdzību vai kurām nepieciešams tūlītējs atbalsts[[85]](#footnote-85). Tāpat būtiska ir Darbības programmas nosacījumu piemērošana vienlīdzīgi visā Latvijas teritorijā, neatkarīgi no pašvaldību, kurā dzīvo persona, iespējas atbalstīt savus iedzīvotājus.

Atbilstoši EK secinājumiem, kas iekļauti investīciju pamatnostādnēs Latvijai par Kohēzijas politikas finansējumu 2021. – 2027. gadam valsts ziņojumā 2019. gadā[[86]](#footnote-86), nabadzības un sociālās atstumtības līmenis joprojām ir augsts, jo īpaši cilvēkiem ar invaliditāti, vecāka gadagājuma cilvēkiem un bezdarbniekiem. Tāpēc ir noteiktas augstas prioritātes investīciju vajadzības, lai sekmētu aktīvu iekļaušanu un mazinātu materiālo nenodrošinātību, izmantojot pārtikas un minimālo materiālo palīdzību, t.sk. papildpasākumus. Iepriekš minēto novērtējumu rezultāti un EK secinājumi liecina par joprojām nepieciešamo atbalstu pārtikas un materiālās nenodrošinātības mazināšanai personām zemu ienākumu mājsaimniecībās, īpaši tiem, kuri nevar vai kuriem ir apgrūtinātas iespējas mainīt savu situāciju.

## Minimālo atbalsta sliekšņu paaugstināšana

Lai noteiktu vienotu, metodoloģiski pamatotu un sociālekonomiskajai situācijai atbilstošu minimālo ienākumu līmeni, kas būtu atskaites punkts valsts sociālo pabalstu, sociālās apdrošināšanas pakalpojumu un sociālās palīdzības pilnveidošanai, Ministru kabinets 2014.gadā apstiprināja LM izstrādāto koncepciju “Par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu”, kas paredz minimālo ienākumu līmeni noteikt 40% apmērā no mājsaimniecību rīcībā esošo ienākumu mediānas, pārrēķinātas uz ekvivalento patērētāju, piemērojot ekvivalences skalu (1; 0,7; 0,7), ņemot vērā Latvijas demogrāfisko situāciju un piešķirot lielāku ekvivalento svaru bērniem. Koncepcija tāpat paredz izvērtēt esošos valsts sociālo pabalstu apmērus, to noteikšanas mērķus un efektivitāti attiecībā uz noteiktām sociālo pabalstu saņēmēju mērķa grupām un, kur nepieciešams, sasaistīt ar minimālā ienākuma līmeni un plānotajām izmaiņām darbaspēku nodokļu sistēmā un sociālajā palīdzībā.

Koncepcijas ieviešana bija vērsta arī uz ES Padomes valstu specifisko rekomendāciju Latvijai 2018.-2019.gadam izpildes nodrošināšanu, t.i., uzlabot minimālo ienākumu pabalstu, minimālo vecuma pensiju un cilvēkiem ar invaliditāti paredzētā ienākumu atbalsta adekvātumu. EK Latvijai jau vairākkārt ir norādījusi, ka nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu lielais īpatsvars atspoguļo sociālās drošības tīkla nepilnības un problēmas saistībā ar minimālo ienākumu, pensijām un personu ar invaliditāti iekļaušanu. Neraugoties uz EK veltīto kritiku Latvijai par to, ka 2014.gadā paziņotā minimālo ienākumu līmeņa reforma netiek īstenota, un vairākus gadus pēc kārtas sniegto negatīvo novērtējumu par Latvijas progresu sociālās jomas rekomendāciju izpildē, Koncepcijas īstenošana fiskālu ierobežojumu dēļ tika vairākkārt atlikta.

2019.gadā Koncepcijas pakāpeniskai īstenošanai tika izstrādāts politikas plānošanas dokuments “Plāns minimālo ienākumu atbalsta sistēmas pilnveidošanai 2020.-2021.gadam” (turpmāk – Plāns), kurš paredzēja solidāru pasākumu kopumu starp valsts un pašvaldības sniegto atbalstu iedzīvotājiem ar zemiem un ļoti zemiem ienākumiem. Valsts fiskālās telpas ierobežojumu dēļ Plānā noteiktos pasākumus nevarēja īstenot pilnā apmērā, tādēļ prioritāri tika virzīti pasākumi valsts atbalsta palielināšanai pensijas vecuma cilvēkiem, kuri saņem minimālo vecuma pensiju, un personām ar invaliditāti, kuras ir gan VSNP saņēmējas, gan minimālo invaliditātes pensiju saņēmējas.

Līdz ar to no 2020.gada 1.janvāra ir:

* noteikta minimālās vecuma pensijas aprēķina bāze 80 eiro apmērā, personām ar invaliditāti kopš bērnības - 122,69 eiro apmērā;
* paaugstināta minimālās invaliditātes pensijas aprēķina bāze no līdzšinējiem 64,03 līdz 80 eiro, personām ar invaliditāti kopš bērnības no līdzšinējiem 106,72 eiro līdz 122,69 eiro;
* paaugstināts VSNP apmērs personām ar invaliditāti vispārējā gadījumā no līdzšinējiem 64,03 eiro līdz 80 eiro un personām ar invaliditāti kopš bērnības no līdzšinējiem 106,72 eiro līdz 122,69 eiro. Personām ar I un II invaliditātes grupu, aprēķinot valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu, attiecīgi tiek piemērots koeficients 1,3 un 1,2.

Neraugoties uz prioritāri izvirzītajiem pasākumiem valsts atbalsta palielināšanai no 2020.gada 1.janvāra, Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs pieteica vairākus pieteikumus Latvijas Republikas Satversmes tiesā, kuros tika apstrīdēti minimālo ienākumu sliekšņi:

|  |
| --- |
| par Ministru kabineta 2012.gada 18.decembra noteikumu Nr.913 “Noteikumi par **garantēto minimālo ienākumu līmeni**” 2.punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1. un 109.pantam ( Satversmes tiesas lieta Nr.2019-24-03 – spriedums lietā pieņemts 2020.gada 25.jūnijā[[87]](#footnote-87)) |
| Par Ministru kabineta 2010.gada 30.marta noteikumu Nr. 299 “Noteikumi par ģimenes vai atsevišķi dzīvojošas **personas atzīšanu par trūcīgu**” 2. punkta vārdu “ja tās vidējie ienākumi katram ģimenes loceklim mēnesī pēdējo triju mēnešu laikā nepārsniedz 128,06 eiro” atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1. un 109. pantam (Satversmes tiesas lieta Nr.2019-25-03 – spriedums lietā pieņemts 2020.gada 16.jūlijā[[88]](#footnote-88)) |
| par Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumu Nr.1605 "Noteikumi par **valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta** un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību" 2.punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1.pantam, 91.panta otrajam teikumam un 109. pantam (Satversmes tiesas lieta Nr.2019-27-03 – spriedums lietā pieņemts 2020.gada 9.jūlijā[[89]](#footnote-89)) |
| Par Ministru kabineta 2011.gada 5.decembra noteikumu Nr.924 “Noteikumi par **vecuma pensijas minimālo apmēru**” 2.2.apakšpunkta, Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumu Nr.1605 „Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību” 2.1.apakšpunkta, kā arī Ministru kabineta 2019.gada 3.decembra noteikumu Nr.579 “Noteikumi par minimālās valsts vecuma pensijas apmēru” 2.punkta un 3.2.apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 109.pantam” (Satversmes tiesas lieta Nr. 2020-07-03 – spriedums lietā pieņemts 2020.gada 10.decembrī[[90]](#footnote-90)) |
| par likuma „**Par valsts pensijām**” 16.panta pirmās daļas 2.punkta un otrās daļas, kā arī Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumu Nr.1605 „Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību” 2.2. un 2.3.apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1.pantam, 91.panta otrajam teikumam un 109.pantam” (Satversmes tiesas lieta Nr.2020-19-0103 – izskatīšanā) |

Satversmes tiesa savos spriedumos lietās Nr. 2019-24-03, Nr. 2019-25-03, Nr.2019-27-03 ir uzsvērusi, ka valstij ir pienākums regulāri vērtēt atbalsta pietiekamību, lai garantētu, ka tas ir cieņpilns, atbilst sociālajai realitātei un iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem tiek nodrošināta nepieciešamā palīdzība. Satversmes tiesas spriedumos izdarītie secinājumi lielā mērā saskan ar MIL koncepcijas izstrādes pamatojumā un citos pētījumos un izvērtējumos identificētajām problēmām, īpaši uzsverot, ka:

* sociālās drošības sistēmai ir jābūt taisnīgai, motivējošai un vērstai uz valsts ilgtspējīgu attīstību, turklāt sociālās nevienlīdzības mazināšana ir būtisks aspekts sabiedrības ilgtspējai;
* pašvaldību atšķirīgā pieeja sociālās palīdzības sniegšanā un atšķirīgās finansiālās iespējas nevar ietekmēt sociālās palīdzības minimuma nodrošināšanu, tādēļ likumdevēja pienākums ir noregulēt būtiskākos, ar sociālās palīdzības minimuma nodrošināšanu saistītus jautājumus;
* minimālo ienākumu sliekšņus jāpiesaista konkrētam sociālekonomiskajam rādītājam, pamatojoties uz zinātniski pamatotu metodi, lai nodrošinātu atbalsta adekvātumu attiecībā pret reālo sociālekonomisko situāciju valstī. Nav pieļaujama minimālā atbalsta apmēra noteikšana, balstoties uz politisku vienošanos vai valsts budžeta finansiālajām iespējām;
* jābūt skaidri definētam atbalsta mērķim, proti, pamatvajadzību apmēram, ko nodrošina konkrētā atbalsta sniegšana
* būtiska līdzsvara saglabāšana starp personas un sabiedrības vajadzībām.

Lai nodrošinātu Satversmes tiesas spriedumu īstenošanu un minimālo ienākumu sliekšņu pārskatīšanu un adekvātuma palielināšanu, no 2021.gada paredzēta metodoloģiski pamatota un sociālekonomiskajai realitātei atbilstoša valsts un pašvaldību atbalsta sliekšņa noteikšana, paredzot gan regulāru tā pārskatīšanas mehānismu, gan atbalsta saņemšanas kritēriju definēšanu. Ņemot vērā, ka arī iepriekš normatīvajos aktos bija paredzēta viena no minimālā atbalsta veidiem- VSNP apmēra pārskatīšana atbilstoši sociāli ekonomiskās situācijas izmaiņām, bet fiskālu ierobežojumu dēļ tas netika īstenots sistemātiskā un visaptverošā veidā, viens no lielākajiem izaicinājumiem nākotnē būs saistīts ar regulāru minimālo ienākumu sliekšņu apmēru pārskatīšanu *de facto* un paaugstināšanu pilnā apmērā visām mērķa grupām.

**IZAICINĀJUMI**

* Neadekvāti minimālie pensiju un pabalstu sliekšņi, to sasaistes trūkums ar pamatotiem sociāli ekonomiskiem rādītājiem
* Zems pensiju adekvātums
* Augsts nodarbināto īpatsvars, kas valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas veic no zemiem ienākumiem
* Nepietiekama atvieglotajos nodokļu režīmos nodarbināto personu sociālā aizsardzība kā īstermiņa, tā ilgtermiņa sociāla riska situācijā
* Atšķirīga pieeja pašvaldību sociālās palīdzības piešķiršanā
* Neadekvāti zems finansiālais atbalsts trūcīgākajiem iedzīvotājiem

# Valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspēja un stabilitāte

## Finansiālā stabilitāte

Apzinoties sabiedrības novecošanās ietekmi uz pensiju shēmu finansiālo stabilitāti un ilgtspēju, kā arī pēdējās ekonomiskās un finanšu krīzes negatīvo ietekmi uz sociālās apdrošināšanas sistēmas spēju nodrošināt adekvātu un ilgtspējīgu aizsardzību pret nabadzību un sociālo atstumtību, daudzas ES dalībvalstis pēdējo desmit gadu laikā ir veikušas pensiju sistēmu reformas. Pensiju sistēmas 1.līmeņa uzkrājumu veidošanu daudzas dalībvalstis atzīst par ļoti nozīmīgu risinājumu, lai nodrošinātu adekvātus sociālās apdrošināšanas pakalpojumus augstas demogrāfiskās noslodzes un deficīta situācijā (pensijas) un vienlaikus izvairoties no nepieciešamības nākotnē palielināt nodokļu slogu arvien sarūkošam darbspējīgo iedzīvotāju skaitam. ES un OECD valstu pieeja **rezerves fonda** izveidošanā variē, taču to izveides mērķi un izlietojuma principi neatšķiras, t.i., nodrošināt nepieciešamo uzkrājumu veikšanu arvien pieaugošu sociālās apdrošināšanas maksājumu (galvenokārt, pensiju) dēļ, garantēt un nodrošināt pensiju sistēmas darbību ilgtermiņā, nodrošināt maksājumu veikšanu no rezerves fonda negatīvas sociālās apdrošināšanas gadījumā (skat. 10.tabulu).

10.tabula

**Rezerves fondi atsevišķās OECD Eiropas valstīs 2017.gadā**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Valsts | Rezerves fonda izveidošanas gads | Uzkrājuma apjoms, % no IKP |
| Bulgārija | 2007 | 2,8 |
| Francija | n/d | 4,2 |
| Luksemburga | 2004 | 32,7 |
| Norvēģija | 2001 | 7,3 |
| Polija | 2002 | 1,3 |
| Portugāle | 1977 | 8,1 |
| Spānija | 1997 | 0,7 |
| Somija | 1997 | 8,7 |
| Vācija | 1972 | 1,0 |
| Zviedrija | 2000 | 28,6 |

Datu avots: OECD (2019), Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds, [www.oecd.org/finance/survey-large-pension-funds.htm](http://www.oecd.org/finance/survey-large-pension-funds.htm)

Pietiekamas finanšu līdzekļu rezerves izveidošana kā viens no pensiju sistēmas stabilitātes nodrošināšanas aspektiem tika norādīts, jau uzsākot pensiju sistēmas reformu 1996.gadā.[[91]](#footnote-91) Arvien pieaugošā demogrāfiskā slodze, piedzīvoto ekonomisko un finanšu krīžu un sociālo satricinājumu radītā ietekme (1998.gada Krievijas ekonomiskā krīze, 2008.-2010.gada ekonomiskā un finanšu krīze Eiropā, 2020.gada koronavīrusa COVID-19 globālā pandēmija) uz sociālās apdrošināšanas izmaksu pieaugumu un speciālā budžeta iespējām segt šos izdevumus arī vidējā un ilgtermiņā regulāri aktualizē jautājumu par sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspējas riskiem un rezerves fonda izveides nepieciešamību Latvijā.

Jau 1995.gadā sociālās apdrošināšanas budžetam bija līdzekļu pārpalikums un 1997.gada beigās uzkrātā budžeta rezerve sasniedza 37,4 milj. eiro. 1998.gada Krievijas krīzes ietekmē sociālās apdrošināšanas sistēma piedzīvoja strauju valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu samazinājumu un būtisku speciālā budžeta deficītu 1998.-2001.gadā. Sociālās apdrošināšanas sistēmas pakalpojumu nodrošināšanai speciālā budžeta deficīta apstākļos tika saņemts 116,68 milj. eiro aizdevums no valsts pamatbudžeta, kura pilnīga atmaksa, ieskaitot papildu 40,79 milj. eiro procentu maksājumus no sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta līdzekļiem, tika veikta tikai 2007.gadā. Paaugstinoties valsts ekonomiskās izaugsmes tempiem un iedzīvotāju ekonomiskai aktivitātei un līdzdalībai darba tirgū, tajā ienākot skaitliski lielajai kohortai (80-tajos gados dzimušajiem), no 2002.gada budžetā pamazām veidojās pārpalikums un tika uzsākta budžeta parāda saistību kārtošana (skat. 13.attēlu).

Nākamais izaicinājums valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspējai un stabilitātei bija 2009.-2011.gada finanšu un ekonomiskā krīze. Speciālā budžeta saistību izpilde tika nodrošināta gan izmantojot pirmskrīzes laikā izveidojušos speciālā budžeta uzkrājumu, gan ieviešot būtiskus valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumu apmēru ierobežojumus laika periodā no 2010.-2012.gadam.[[92]](#footnote-92) 2014.gadā, pirmo reizi kopš 2009.gada, sociālās apdrošināšanas budžeta ieņēmumi pārsniedza izdevumus, un gads noslēdzās ar pozitīvu bilanci (skat. 16.attēlu).

Līdz šim pozitīvas speciālā budžeta bilances veidošanos ir veicinājusi virkne ne tikai uz īstermiņu, bet arī uz ilgtermiņu vērstu finansiāli stabilizējošu pasākumu: piemaksu finansēšanas avota maiņa uz pamatbudžetu, pensionēšanās vecuma pakāpeniska celšana, minimālā apdrošināšanas stāža tiesību iegūšanai uz vecuma pensiju paaugstināšana, sociālo iemaksu griestu atjaunošana, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanas nosacījumu pilnveidošana un iemaksu veicēju loka paplašināšana.

16.attēls

Datu avots: LM

COVID-19 vīrusa pandēmijas radītā ietekme uz ekonomiku ir atstājusi arī negatīvu iespaidu uz speciālā budžeta finansiālo bilanci. Saistībā ar ieņēmumu samazinājumu speciālajā budžetā no valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un saistībā ar pieaugošiem izdevumiem apdrošināšanas pakalpojumiem, īpaši bezdarbnieka un slimības pabalstu izmaksai, 2020.gads noslēdzies ar uz pusi zemāku finansiālo bilanci (115 mil.eiro)nekā plānots Ņemot vērā 2020.gada faktisko izpildi speciālajā budžetā, kā arī FM sniegtās makroekonomisko rādītāju prognozes, Labklājības ministrija prognozē, ka tuvākajos gados būs negatīva speciālā budžeta bilance, līdz ar ko jau tiek un tiks tērēts speciālā budžeta esošais uzkrājums.

Ņemot vērā ilgtermiņā pieaugošu demogrāfisko slodzi, nākamajās desmitgadēs paredzamo speciālā budžeta deficītu un nepieciešamību iespējamo ekonomisko krīžu vai citu satricinājumu laikā nodrošināt normatīvajos aktos paredzēto valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumu izmaksu, 2005.gadā LM izstrādāja koncepcijas projektu “Par valsts sociālās apdrošināšanas finanšu resursu rezerves fondu”, piedāvājot ar 2008.gadu izveidot sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta rezerves fondu un noteikt katru gadu noteikt rezerves fondā ieskaitāmo līdzekļu apmēru[[93]](#footnote-93). Diemžēl LM izstrādātais koncepcijas projekts netika atbalstīts. Speciālā budžeta līdzekļu uzkrājuma izmantošanu nosaka Finanšu ministrijas izstrādātā koncepcija “Par valsts sociālās apdrošināšanas finanšu resursu pārvaldīšanu līdz 2012.gadam”[[94]](#footnote-94) (turpmāk - FM koncepcija). Saskaņā ar FM koncepciju sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta pārpalikumu (atkarībā no pārpalikuma apmēra konkrētā brīdī) analogi iepriekšējai praksei nogulda depozītos Valsts kasē un šie līdzekļi ir pieejami valsts pamatbudžeta deficīta finansēšanai (pamatbudžets aizņemas līdzekļus no speciālā budžeta, maksājot par to noteiktus procentus) un izvietošanai noguldījumos Latvijas Bankā. Vērtējot pensiju sistēmas ilgtspēju un politikas efektivitāti ilgtspējas nodrošināšanā, tika saņemts aizrādījums, ka sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta pārpalikuma noguldīšana Valsts kasē turpinās vēl arvien, lai gan FM koncepcijas darbība bija paredzēta tikai līdz 2012.gadam[[95]](#footnote-95).

Saskaņā ar Valsts kontroles lietderības revīzijā konstatēto, esošais likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” un Likuma par budžetu un finanšu vadību regulējums: *“....nodrošina, ka sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta līdzekļus, tajā skaitā izveidojušos pārpalikumu, var izmantot tikai sociālās apdrošināšanas pakalpojumu finansēšanai. Tomēr, tā kā nav noteikti ierobežojumi iepriekšējā gada budžeta pārpalikuma izmantošanai, likums nepasargā uzkrātos speciālā budžeta līdzekļus no to izmantošanas esošo pakalpojumu palielināšanai vai pat jaunu pakalpojumu ieviešanai. Tāpēc pastāv risks, ka speciālā budžeta pārpalikums var radīt maldīgu priekšstatu par sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta iespējām un veicināt politiķu vēlmi, izdabājot sabiedrības spiedienam, uzņemties jaunas saistības, nerēķinoties ar ilgtermiņa sekām*.”[[96]](#footnote-96) Tāpēc jautājums par speciālā budžeta rezerves fonda izveidi, nosakot tā izveidošanas un izlietošanas kārtību, joprojām nav zaudējis savu aktualitāti. Uz sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta rezerves fonda nepieciešamību ir norādījuši ne tikai Valsts kontroles revidenti, bet arī starptautiskie eksperti[[97]](#footnote-97).

Saskaņā ar Deklarācijā par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību un NAP2027 noteikto viens no sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspējas nodrošināšanas uzdevumiem ir priekšlikumu izstrāde par speciālā budžeta rezerves fonda izveidi. Līdzšinējā Latvijas, kā arī citu valstu pieredze liecina, ka uzkrātajai rezervei būtu jāspēj nodrošināt sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta izdevumu segšanu 2,5 gadiem, t.i., tai būtu jābūt 6,9 miljardu *eiro* apmērā atbilstoši datiem par speciālā budžeta līdzekļu izlietojumu 2019.gadā.

Jāņem vērā, ka Covid 19 ietekmē sociālās apdrošināšanas budžeta rezerve samazinās, un nodokļu pamatnostādņu 2021.-2025.gadam kontekstā tiek virzīti priekšlikumi par VSAOI likmes mazināšanu. Tādējādi jautājums par rezerves fonda veidošanu var zaudēt savu aktualitāti, jo vairs nebūs brīvu līdzekļu, ko uzkrāt – īpaši, ņemot vērā to, ka ar 2025.gadu būs noslēgusies pensionēšanās vecuma paaugstināšanās un strauji sāks pieaugt vecuma pensionāru skaits.

## Fondētā pensiju līmeņa pilnveide

**Pensiju sistēmas 2. līmenis** (ieviests no 01.07.2001) **ir obligāts tiem**, kas līdz 2001.gada 1.jūlijam nebija sasnieguši 30 gadu vecumu (dzimuši pēc 1971.gada 1.jūlija). Savukārt tie, kur bija no 30 līdz 49 gadu vecumā (dzimuši no 1951.gada 2. jūlija līdz 1971.gada 1.jūlijam ieskaitot), varēja un joprojām var pievienoties šim līmenim brīvprātīgi. Pensiju sistēmas 2.līmenī, **iesaistīto dalībnieku veiktās sociālās apdrošināšanas iemaksas ar viņu izvēlētā līdzekļu pārvaldītāja starpniecību, tiek ieguldītas finanšu tirgū un uzkrātas konkrētā cilvēka pensijai.** Iesaistoties pensiju sistēmas 2. līmenī, papildu sociālās apdrošināšanas iemaksas nav jāveic. Kopējais iemaksu apjoms pensijas kapitālam (20% no ienākumiem) paliek nemainīgs, bet tas tiek pārdalīts starp pensiju sistēmas 1.līmeni un 2.līmeni (skat.11.tabulu):

11.tabula

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gadi | 1. līmenis | 2. līmenis |
| 2001 – 2006 | 18% | 2% |
| 2007 | 16% | 4% |
| 2008 | 12% | 8% |
| 2009 – 2012 | 18% | 2% |
| 2013 – 2014 | 16% | 4% |
| 2015 | 15% | 5% |
| 2016 un turpmāk | 14% | 6% |

Datu avots: LM

Šobrīd no pensiju sistēmas 2.līmeņa izstāties nevar, arī tad, ja persona tai ir brīvprātīgi pievienojusies. Līdz ar to aktuāls jautājums, uz ko virzīties nākotnē, ir par iespēju personām izstāties no šīs shēmas dalības, līdzīgi kā tas ir citās valstīs.

Pēc VSAA datiem 2018.gadā piešķirtas 19,1 tūkst. vecuma pensijas, no tām 82% bija uzkrāts fondētās pensijas kapitāls. Šo kapitālu 56% pievienoja nefondētajam pensijas kapitālam, 21% - izvēlējās iegādāties mūža pensijas polisi un 23% - turpina dalību fondētajā pensiju shēmā.

Līdz 2019.gada beigām pensiju 2.līmeņa kapitālu varēja izmantot, tikai sasniedzot pensijas vecumu, vai nu pievienojot savu 2.līmeņa kapitālu pirmajā līmenī uzkrātajam, vai nu par uzkrāto 2.līmeņa kapitālu iegādājoties dzīvības apdrošināšanas (mūža pensijas) polisi. No 2020.gada 1.janvāra jebkuram pensiju 2.līmeņa dalībniekam, kuram vēl nav piešķirta vecuma pensija, ir tiesības izvēlēties, kā tiks izmantots viņa pensiju 2.līmenī uzkrātais kapitāls viņa nāves gadījumā (skat. 12.tabulu). [[98]](#footnote-98)  Proti, persona var izvēlēties savu pensiju 2.līmeņa kapitālu:

* ieskaitīt valsts pensiju speciālajā budžetā;
* pievienot norādītās personas pensiju 2.līmenī uzkrātajam kapitālam;
* atstāt mantojumā [Civillikumā](https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums) noteiktajā kārtībā.

12.tabulu

**Dati par Valsts fondēto pensiju shēmas dalībnieku izvēli izmantot**

**valsts fondētās pensijas kapitālu (2020.gada 1.pusgads)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Personas dzimušas** | **Vecums (gadi)** | **Ieskaitīt valsts pensiju speciālajā budžetā** | **Pievienot norādītās personas valsts fondētās pensijas kapitālam** | **Nodot mantošanai Civillikumā noteiktajā kārtībā** | **Kopā** | **% no attiecīgajā vecuma grupā fondētās pensiju shēmas dalībniekiem** |
| līdz 1959. gadam | 61+ | 141 | 4 446 | 8 889 | 13 476 | 17% |
| 1960.-1969.gadam | 51 - 60 | 456 | 12 681 | 25 001 | 38 138 | 14% |
| 1970.-1979.gadam | 41 - 50 | 594 | 9 069 | 21 601 | 31 264 | 10% |
| 1980.-1989.gadam | 31 - 40 | 997 | 7 157 | 19 631 | 27 785 | 8% |
| 1990.gadā un vēlāk | līdz 30 | 405 | 2 328 | 8 354 | 11 087 | 4% |
| Kopā |  | 2 593 | 35 681 | 83 476 | 121 750 | 9% no visiem dalībniekiem |

\*Ja persona ir mainījusi savas izvēles, viņa norādīta pie visām izvēlēm.

Datu avots: VSAA

Uz 2020.gada oktobri savu izvēli veica tikai 9% no visiem dalībniekiem.

COVID-19 ietekmē notika svārstības finanšu tirgos, radot negatīvus rezultātus arī valsts fondēto pensiju plānos. Lai pasargātu personas, kuras vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamo vecumu sasniedz šajā laikā, veiktas izmaiņas Valsts fondēto pensiju likumā, kas paredz, ka personai, pieprasot vecuma pensiju (arī priekšlaicīgi), ir tiesības uz laiku līdz 2021.gada 30.novembrim, t.i., līdz laikam, kad finanšu tirgi būs atguvušies no COVID-19 radītās lejupslīdes, atlikt izvēli par fondētās pensijas kapitāla izmantošanu. Ja persona šajā termiņā nebūs izdarījusi izvēli, tad ar 2022.gada 1.janvāri personas fondētās pensiju shēmas dalībnieka kontu slēgs un vecuma pensiju pārrēķinās, nefondētajam pensijas kapitālam pievienojot fondētās pensijas kapitālu. Ja līdz izvēles izdarīšanai persona nomirs, tad personas fondētās pensijas kapitālu ieskaita valsts pensiju speciālajā budžetā.

Minimālie vecuma pensijas apmēri tiek nodrošināti neatkarīgi no tā, vai persona, kura ir valsts fondētās pensijas shēmas dalībnieks, izvēlas fondētās pensijas kapitālu pievienot nefondētajam pensijas kapitālam, lai aprēķinātu vecuma pensiju, vai par uzkrāto fondētās pensijas kapitālu iegādāties mūža pensijas polisi. Tajā gadījumā, kad persona izvēlas par uzkrāto fondētās pensijas kapitālu iegādāties mūža pensijas polisi, vecuma pensija tiek aprēķināta, ņemot vērā tikai nefondēto pensijas kapitālu. Ja aprēķinātā vecuma pensija ir mazāka par likumā noteikto minimālo apmēru, tad pensija tiek paaugstināta līdz minimālajam apmēram. Turklāt šāda persona vēl saņem mūža pensijas polisi no dzīvības apdrošināšanas sabiedrības. Tajā pašā laikā, ja persona izvēlas fondētās pensijas kapitālu pievienot nefondētajam pensijas kapitālam, tad abi šie pensijas kapitāli tiek ņemti vērā, lai aprēķinātu vecuma pensiju. Arī šajā gadījumā, ja aprēķinātā vecuma pensija ir mazāka par likumā noteikto minimālo apmēru, tad pensija tiek paaugstināta līdz minimālajam apmēram. Bet šajā gadījumā persona nesaņem vēl papildus ienākumus no dzīvības apdrošināšanas sabiedrības. Līdz ar to veidojas nevienlīdzīga situācija atkarībā no tā, kā persona izvēlas vai arī ir spiesta (ja fondētās pensijas kapitāls ir neliels un nevar iegādāties mūža pensijas polisi) izmantot fondētās pensijas kapitālu.

Lai risināto iepriekšminēto problēmu, ir sagatavotas izmaiņas normatīvajā regulējumā, kas paredz šādos gadījumos ņemt vērā arī mūža pensijas mēneša apmēru, kas noteikts atbilstoši dzīvības apdrošināšanas (mūža pensijas) līgumam par valsts fondēto pensiju shēmā uzkrātā fondētās pensijas kapitāla izmantošanu.

Kā viens no izaicinājumiem sekmīgā 2.pensiju līmeņa pārvaldībā jāmin iedzīvotāju nepietiekamā izpratne un zināšanas par finanšu pārvaldību. Personas pasīvi iesaistās vai minimāli zina par pensiju 2.līmeņa pensiju kapitālu un iespēju līdzdarboties, lai šis kapitāls nestu peļņu, jo katram fondētās pensiju shēmas dalībniekam ir tiesības vienu reizi gadā mainīt līdzekļu pārvaldītāju, bet divas reizes gadā mainīt ieguldījumu plānu viena pārvaldītāja robežās. Tāpat jāizskata iespējas pilnveidot pensiju sistēmas 2.līmeņa darbību, monitorējot administrēšanas izmaksas par ieguldījumu plāna pārvaldi, un 2.līmenī uzkrātā pensijas kapitāla izmantošanu, nosakot vienu mūža pensijas polises apmēru visā izmaksas periodā.

## Pensionēšanās nosacījumu pārskatīšana

Demogrāfiskās tendences, radot izaicinājumu pensiju sistēmas finansiālai ilgtspējai un pensiju sistēmas adekvātumam, ir pamats vispārējā **pensionēšanās vecuma** paaugstināšanai kā Latvijā, tā citās ES dalībvalstīs. Gandrīz visas Eiropas valstis šobrīd palielina pensionēšanās vecumu. Vairākumā valstu tas ir 65 gadi, taču daudzviet jau tuvākajos gados šo vecumu paredzēts paaugstināt (piemēram, Francijā, Grieķijā, Islandē, Itālijā, Melnkalnē, Nīderlandē, Spānijā, Vācijā, Zviedrijā – līdz 67 gadiem, Apvienotajā Karalistē – līdz 68 gadiem 2039. gadā, Īrijā – līdz 68 gadiem 2028.gadā, Somijā – pat līdz 70 gadiem personām, kas dzimušas pēc 1962.gada).

Latvijā pensionēšanās vecuma paaugstināšana ir notikusi pakāpeniski, vairākos posmos. No 1996.gada sievietēm tika noteikta pakāpeniska pensionēšanās vecuma paaugstināšana no 55 līdz 62 gadu vecumam, savukārt no 2000.gada vīriešiem no 60 līdz 62 gadiem. 2012.gada 14.jūnijā Saeima pieņēma grozījumus likumā „Par valsts pensijām”, kas nosaka vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma paaugstināšanu no 62 līdz 65 gadiem, katru gadu vecumu paaugstinot par 3 mēnešiem, sākot ar 2014.gadu. Latvijā šobrīd pensionēšanās vecums joprojām pieaug, sasniedzot 65 gadu vecumu 2025.gadā.

Lai veicinātu, ka pensiju sistēma ilgtermiņā spēj sniegt adekvātu atbalstu un nodrošināt stabilu ienākumu atvietojumu pensijas vecuma iedzīvotājiem, būs jāvērtē pensionēšanās vecuma un iemaksu stāža pārskatīšanas iespējas pēc 2025.gada, ņemot vērā ne tikai paredzamā mūža ilguma attīstības tendences, bet arī informāciju par vidējā veselīgas dzīves ilguma attīstības tendencēm (saskaņā ar Pasaules Veselības organizācijas datiem un Pasaules attīstības indikatoriem). Senioru adekvātais atbalsts vecumdienās ir lielā mērā atkarīgs no visā darba mūžā veiktajām VSAOI pensiju apdrošināšanai, ko, savukārt, ir ietekmējušas gan darba samaksas atšķirības paaudžu griezumā, gan VSAOI veikšana dažādos speciālajos nodokļu režīmos, u.c..

## Izdienas pensijas

Pensiju sistēmas vidēja un ilgtermiņa stabilitātes, kā arī valstī īstenotās pensiju politikas vienotības un vienlīdzības aspektā kritiski vērtējama ir esošā pieeja izdienas pensiju shēmu veidošanā. Līdztekus vispārējiem valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas pamatprincipiem, valsts pensiju politikai Latvijā ir izveidotas izdienas pensiju shēmas.

Latvijā **tiesības saņemt izdienas pensiju** ir šādos amatos un profesijās strādājušajiem:

1. **Saskaņā ar nolikumu “Par** izdienas pensijām” un nolikumu „Par iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva darbinieku pensijām (darba devēju pensijām)” (1992) finan**sējot no valsts sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta**[[99]](#footnote-99)**:**

* transporta darbiniekiem (aviācijas, dzelzceļa, sabiedriskā transporta, jūras un upju transporta);
* radošajiem darbiniekiem (cirka, operas, baleta u.c. māksliniekiem);
* iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva darbiniekiem (piešķirtas līdz 1998.gadam);

1. **Saskaņā ar izdienas pensijas likumiem finansējot no valsts pamatbudžeta:**

* Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm un militārpersonām (no 1998.);
* prokuroriem (no 2000.);
* valsts drošības iestāžu amatpersonām (no 2004.- Satversmes aizsardzības biroja amatpersonā, no 2015.- valsts drošības iestāžu amatpersonām);
* valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka māksliniekiem (no 2005.);
* tiesnešiem (no 2006.);
* diplomātiem (no 2007.);
* Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām (no 2009.);
* Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta neatliekamās medicīniskās palīdzības nodrošināšanā iesaistītajiem darbiniekiem (no 2016).

Ņemot vērā, ka izdienas pensijas saskaņā ar nolikumu „Par izdienas pensijām” tiek piešķirtas tikai par apdrošināšanas stāžu, kas uzkrāts līdz 1999.gada 1.janvārim, bet saskaņā ar nolikumu „Par iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva darbinieku pensijām (darba devēju pensijām)” izdienas pensijas saņem tie pensionāri, kuri atvaļināti no dienesta pirms 1998.gada 1.janvāra, izdienas pensiju saņēmēju skaits ar katru gadu samazinās. Lielākā no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta finansēto izdienas pensiju saņēmēju daļa bija iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva darbinieki, kuriem izdienas pensija piešķirta pirms 1998. gada, kā arī jūras, upju un zivju rūpniecības flotes darbinieki (skat. 3.pielikuma 8. un 9.tabulu).

No valsts sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta izmaksājamās izdienas pensijas saskaņā ar nolikumu “Par izdienas pensijām” aprēķina analogi kā tiek aprēķinātas vecuma pensijas saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām”. Tātad izdienas pensijas ir atkarīgas no veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām, personas apdrošināšanas stāža un pensionēšanās vecuma. Atšķirībā no vecuma pensijas izdienas pensijām nav noteikts minimālais apmērs.

Tā kā izdienas pensiju politika netiek veidota pēc vienotiem kritērijiem, tā nav salāgota ar valsts sociālās apdrošināšanas principiem (nav saiknes ar veikto iemaksu apjomu un apdrošināšanas stāžu, netiek ņemti vērā demogrāfiskie faktori un prognozes, nav saiknes ar konkrētu sociālo risku), izdienas pensiju piešķiršanu nenosaka vienots normatīvais regulējums un vienots institucionālais ietvars.[[100]](#footnote-100) Kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, valsts īstenotā izdienas pensiju politika, kas vairākās institūcijās un profesijās strādājošiem dod tiesības pensionēties pirms vispārējā pensionēšanās vecuma sasniegšanas un saņemt pensiju, kuras apmērs nav atkarīgs no darba mūžā uzkrātā pensijas kapitāla un pat pārsniedz to, neatbilst valsts pensiju politikas būtībai.[[101]](#footnote-101)

Vēsturiski izdienas pensiju shēmu veidošana, to piešķiršanas kritēriji un profesiju dalījums lielā mērā tika pārņemts no PSRS likumdošanas, saskaņā ar kuru atsevišķās profesijās strādājošie, veicot darbu paaugstināta riska apstākļos un zaudējot profesionālās iemaņas, pēc noteikta laika nostrādāšanas, varēja pieprasīt izdienas pensiju no ievērojami agrāka vecuma. Neraugoties uz starptautisku ekspertu un organizāciju ieteikumiem pārtraukt vai samazināt izdienas pensiju shēmu veidošanu, izdienas pensiju saņēmēju loks un ietverto nozaru saraksts nepārtraukti tiek paplašināts, pretēji Eiropas valstīs īstenotajām reformām un virzībai uz pensionēšanās priekšrocību loka un mērķa grupu sašaurināšanu.[[102]](#footnote-102) Turklāt turpinās diskusijas par iespējamu izdienas pensiju saņēmēju loka paplašināšanu arvien jaunām profesiju grupām, t.i., pirmsskolas izglītības iestāžu skolotājiem, speciālo izglītības iestāžu skolotājiem un sporta skolotājiem, ieslodzījuma vietu ārstniecības personām, Valsts probācijas dienesta ierēdņiem un darbiniekiem, kā arī pašvaldības policijas darbiniekiem.

LR Saeimas Analītiskā dienesta veiktajā pētījumā secināts, ka Latvijā, salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, izdienas pensiju saņēmēju loku var vērtēt kā plašu.[[103]](#footnote-103) Kā analizēts iepriekšminētajā pētījumā, atšķirībā no Eiropas valstīm, kur priekšrocības uz speciālām pensijām definē ar konkrētu kritēriju darbinieku kategorijām un darba vides riska faktoru palīdzību, Latvijā šāda pieeja izdienas pensiju shēmu noteikšanā netiek praktizēta un katras jaunās profesiju/ amatu grupas pieprasījums izdienas pensiju saņemšanai vērtējams neatkarīgi no vispārējās sistēmas un nesaistīti ar citām izdienas pensiju shēmām. Ja sākotnēji izdienas pensiju saņēmēju mērķa grupa bija personas, kas strādā atsevišķās profesijās, kurās pēc noteikta laika nostrādāšanas turpmākais darbs saistīts ar profesionālo iemaņu zudumu vai sociālo bīstamību, tad, paplašinot izdienas pensiju saņēmēju loku, tika paplašināts arī piešķiršanas mērķis ar tādiem kritērijiem kā korupcijas risku mazināšana, sociālās garantijas, personālsastāva nodrošināšana un ataudze, darba kvalitātes nodrošināšana u.tml. Kā norāda pētnieki, tādējādi definējot pensionēšanās priekšrocību noteikšanu, ierobežotam personu lokam atkarībā no to nodarbošanās veida tiek kompensēti mūsdienās teju vai universāli izplatīti profesionālās dzīves blakusefekti[[104]](#footnote-104).

Gan Labklājības ministrijas kā atbildīgās institūcijas par valsts pensiju politikas izstrādi, gan neatkarīgu institūciju un pētnieku veiktais izvērtējums izgaismo faktiski identiskas problēmas un riskus izdienas pensiju sistēmai[[105]](#footnote-105):

1. **nepamatoti zems izdienas pensijas pieprasīšanas vecums (izņemot tiesnešus):**

2012.gada 14.jūnijā Saeima pieņēma grozījumus likumā „Par valsts pensijām”, kas sākot ar 2014.gadu nosaka vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma paaugstināšanu līdz 65 gadiem 2025.gadā. Vispārējais pensionēšanās vecums Latvijā kopš 1996.gada laika periodā līdz 2025.gadam sievietēm būs pieaudzis par 10 gadiem un vīriešiem par 5 gadiem. Pensionēšanās vecums pakāpeniski tiek paaugstināts arī tām personu grupām, kuras vecuma pensiju pieprasa pēc atvieglotiem noteikumiem vai piecus gadus pirms valstī noteiktā pensionēšanās vecuma sasniegšanas. Savukārt, vecuma kritērijs izdienas pensiju piešķiršanai ir palicis nemainīgs kopš deviņdesmito gadu beigām.

Izdienas pensijas pieprasīšanas vecums ir robežās no 38 līdz 55 gadiem (izņemot tiesnešus, kuriem pensionēšanās vecums noteikts, sasniedzot likumā „Par valsts pensijām” noteikto pensionēšanās vecumu). Turklāt pretēji vispārējam pensionēšanās vecuma pieaugumam, diplomātiem no 2013.gada pensionēšanās vecums tika samazināts no 60 uz 55 gadiem. Iekšlietu iestādēs strādājošo vecums, kurā tiek pieprasīta izdienas pensija, ir zemākais no 2019.gadā piešķirtajām izdienas pensijām - 48,35 gadi. Prokuroriem, kuri izdienas pensiju var pieprasīt 50 gadu vecumā, 2019.gadā izdienas pensijas piešķiršanas vidējais vecums bija 58,69 gadi, diplomātiem – 57,22 gadi, kaut arī izdienas pensiju viņi var pieprasīt no 55 gadiem. Tāpat arī kultūras darbinieku pensionēšanās vecums vidēji ir augstāks nekā likumā noteiktais. Tādējādi secināms, ka, paaugstinot izdienas pensijas pieprasīšanas vecumu, atsevišķām kategorijām tas sasniegtu faktisko izdienas pensijas pieprasīšanas vecumu.

Paredzot arī turpmāk iespēju pensionēties pat 20 gadus pirms valstī noteiktā pensijas vecuma, netiks pilnībā izmantots darbaspēka potenciāls, kā arī valsts sektors atsevišķās nozarēs zaudēs profesionālus darbiniekus. Atšķirībā no Latvijas lielākajā daļā valstu speciālās pensijas saņemšanai noteiktais vecums tiek paaugstināts[[106]](#footnote-106). 2019.gadā 13% izdienas pensiju saņēmēju bija vecumā līdz 50 gadiem, 50% - vecumā no 50 līdz 60 gadiem, 37% bija vecāki par 60 gadiem. Kā aizrādīts OECD ziņojumā, savukārt priekšlaicīgā pensionēšanās vispārējā kārtībā 2018.gadā bija iespējama tikai personām ar 30 gadu darba stāžu un vecumā no 61 gada un 3 mēnešiem[[107]](#footnote-107).

1. **nesamērīgi zemi minimālā nepieciešamā apdrošināšanas/ izdienas stāža kritēriji salīdzinājumā ar vispārējiem valsts pensijas piešķiršanas nosacījumiem**:

Izdienas pensiju piešķiršanu regulējošie normatīvie akti paredz atšķirīgus kritērijus attiecībā uz apdrošināšanas stāžu, kāds tiek ņemts vērā, piešķirot izdienas pensiju (skat. 13.tabulu).

Atsevišķām izdienas pensiju saņēmēju kategorijām apdrošināšanas stāžā tiek ieskaitīti periodi, kas nav saistīti ar personas izdienu, piemēram, 80% citās iestādēs, komercsabiedrībās un organizācijās nostrādātā laika, vai militārpersonām izglītības laiks civilajās augstskolās un alternatīvais dienests. Atšķirīga pieeja ir konstatēta arī attiecībā uz speciālā izdienas stāža nosacījumiem, proti, pārsvarā gadījumos no 20 izdienas stāža gadiem pēdējiem 10 gadiem ir jābūt nostrādātiem konkrētajā amatā vai iestādē, taču Valsts drošības iestāžu amatpersonu izdienas pensiju likums un NMPD izdienu pensiju likums nosaka tikai piecu gadu periodu dienestā.

13.tabula

**Kritēriji un nosacījumi tiesību iegūšanai uz izdienas pensiju**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kritēriji**  **Izdienas**  **pensijas saņēmēji** | **Pensionēšanās**  **vecums (gados)** | **Izdienas stāžs**  **(gados)** | **Pensijas apmērs (% no vid. mēneša darba samaksas)** |
| Militārpersonas | - | 10 - 20 | 55 |
| IeM sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm | 50 | 20 | 55 |
| Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka mākslinieki | 38 - 55 | 10 - 30 | 45 - 55 |
| Tiesneši | 63,75\* | 20 | 65 |
| Prokurori | 50 | 20 | 55 |
| Diplomāti | 55 | 20 | 65 |
| KNAB amatpersonas | 50 | 20 | 55 |
| Valsts drošības iestāžu amatpersonas | 50 | 20 | 55 |
| NMPD darbinieki | 55 | 20 | 65 |

\* tiesnešiem izdienas pensijas vecums ir vienāds ar vispārīgo pensionēšanās vecumu (2020.gadā – 63 gadi un 9 mēneši).

1. **atšķirīga pieeja izdienas pensijas apmēra aprēķināšanā un nepamatotas atšķirības pensiju aprēķināšanā starp dažādu profesiju pārstāvjiem**:

Izdienas pensiju piešķiršanu regulējošie normatīvie akti paredz atšķirīgus kritērijus attiecībā uz izdienas pensijas aprēķināšanas kārtību (skat. 13.tabulu). Izdienas pensijas tiek aprēķinātas 55 % līdz 65 % apmērā no vidējās mēneša darba samaksas pēdējo trīs līdz piecu gadu periodā. Bez tam, par katru izdienas stāžu virs 20 gadiem izdienas pensijas apmērs tiek palielināts par 2 % no vidējās mēneša darba samaksas. Spēkā esošie normatīvie akti izdienas pensiju jomā tostarp paredz iespēju, neatkarīgi no vecuma un pie noteikta apdrošināšanas stāža, atbrīvot personu no amata veselības stāvokļa dēļ, izdienas pensiju piešķirot 40% apmērā no vidējās mēneša darba samaksas.

Izdienas pensiju aprēķināšanas kārtībā, pirmkārt, atšķiras nosacījumi par vidējās algas procentu apmēru, kādu ņem par pamatu, aprēķinot izdienas pensijas apmēru – no 40% AiM struktūrās līdz 65% tiesnešiem un diplomātiem. Otrkārt, dažādi nosacījumi ir arī attiecībā uz laika periodu, kādā tiek ņemta vērā vidējā alga – SAB un diplomātiem tiek ņemta vērā vidējā alga pēdējos trīs gados, savukārt pārējam izdienas pensiju saņēmēju lokam – pēdējos piecos gados. IeM struktūrās strādājošiem un militārpersonām vienīgajiem no visiem izdienas pensijas saņēmējiem ir nodrošināta iespēja pārrēķināt vai izdienas pensiju pieprasīt piešķirt no jauna.

1. **liels izdienas pensionāru īpatsvars turpina strādāt, tai skaitā, tajā pašā nozarē/ profesijā, kas liecina par izdienas pensijas kā papildu ienākumu avota izmantošanu, nevis faktiski zudušām profesionālām prasmēm vai darbspējām**;

Izdienas pensijas izmaksu pārtrauc, ja persona turpina strādāt profesijā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju. Taču iekšlietu iestāžu darbiniekiem piešķirtās izdienas pensijas pārtrauc tikai tad, ja izdienas pensijas saņēmējs no jauna iestājas iekšlietu vai aizsardzības un to iestāžu dienestā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju. Līdz ar to iekšlietu iestāžu darbinieks var turpināt strādāt, piemēram, KNAB vai prokuratūrā un saņemt pilnu izdienas pensiju.

Pēc VSAA datiem, liela daļa no izdienas pensionāru skaita, kuri nav sasnieguši vispārējo pensionēšanās vecumu, turpina strādāt. Ņemot vērā, ka gandrīz 40% izdienas pensiju saņēmēju ir jaunāki par 50 gadiem un lielākā daļa no viņiem turpina strādāt arī pēc izdienas pensijas piešķiršanas, OECD ekspertu vērtējumā izdienas pensiju sistēma būtu jāintegrē vispārējā pensiju sistēmā.[[108]](#footnote-108)

Piešķirot izdienas pensiju attiecīgajā likumā noteiktajā vecumā, netiek vērtēts, vai persona patiešām vairs nav spējīga līdzšinējo darbu veikt. Arī Valsts kontrole konstatējusi, ka gandrīz 3/4 izdienas pensiju saņēmēju turpina strādāt arī pēc tam, kad viņiem piešķirta izdienas pensija, un daļai šo personu nav bijis vajadzības iesaistīties pārkvalifikācijas pasākumos, jo tās turpina darboties tajā pašā profesionālajā virzienā, par darbu kurā tām piešķirta izdienas pensija. Turklāt katra piektā persona ir atradusi darbu uzreiz pēc tam, kad tai piešķirta izdienas pensija, un turpina strādāt bez pārtraukuma, bet 120 personas turpina strādāt, lai gan ir sasniegušas vispārējo pensionēšanās vecumu. Šī analīze apliecina personas pēc izdienas pensijas saņemšanas spēju iekļauties darba tirgū. [[109]](#footnote-109)

Šobrīd izdienas pensijas ir noteiktas arī tādām profesijām, kurās strādājošiem pēc izdienas pensijas piešķiršanas nav nepieciešams pārkvalificēties, lai turpinātu veikt algotu darbu pēc izdienas pensijas saņemšanas. Valsts kontroles ziņojumā, piekrītot, ka vairākās profesijās strādājošajiem pastāv būtisks veselības un dzīvības apdraudējuma risks vai arī ir nepieciešamas iemaņas, kas saistītas ar fizisku spēku un noturību, vienlaikus tiek norādīts, ka risku un prasību esamība nenozīmē, ka personai nav iespēja un tā nespēs pārkvalificēties un strādāt citā amatā, kuram nav izvirzītas tik specifiskas prasības.[[110]](#footnote-110)

1. **strauji pieaugoši valsts pamatbudžeta izdevumi, kas rada būtisku finansiālās ilgtspējas risku un fiskālu ietekmi uz valsts budžetu**:

Nepārtraukti paplašinot izdienas pensiju saņēmēju kategorijas un attiecīgi palielinoties izdienas pensijas saņēmēju skaitam, pastāvīgi pieaug arī izdienas pensiju nodrošināšanai nepieciešamais valsts budžeta finansējums. Latvijā izdienas pensijām izmaksāto līdzekļu apmērs laika posmā no 2014.-2019.gadam ir palielinājies vairāk nekā par 40% (skat. 17.attēlu). Neveicot būtisku izdienas pensiju politikas pārskatīšanu, nepieciešamā finansējuma samazināšanās nav prognozējama.

17.attēls

**Izdienas pensionāru skaits un izdevumi (2011 – 2019)\***

\* Dati par VSAA uzskaitē esošām izdienas pensijām un Aizsardzības ministrijas dati par militārpersonu izdienas pensijām, neieskaitot pensijas valsts drošības iestāžu amatpersonām.

Lai gan nav pieejama visaptveroša informācija par izdienas pensijām, tomēr zināmu ieskatu sniedz Novecošanās ziņojuma izstrādes laikā apkopotie dati par speciālajām pensijām ES dalībvalstīm. Saskaņā ar šo informāciju, Latvijā ir viens no augstākajiem speciālo pensiju[[111]](#footnote-111) saņēmēju īpatsvariem pensiju saņēmēju kopskaitā, augstāks speciālo pensiju saņēmēju īpatsvars ir tikai Polijā, Somijā un Horvātijā. Arī izdevumu procentuālais apmērs no IKP speciālajām pensijām Latvijā ir vērtējams kā relatīvi augsts.[[112]](#footnote-112)

1. **izdienas pensiju tiesības nodrošinātas jomās, kuru darba specifika neatbilst izdienas pensiju mērķim:**

Satversmes tiesa 2010.gada 31.marta spriedumā Nr.2009-76-01, analizējot visas valstī noteiktās izdienas pensijas, ir secinājusi, ka argumentus, kas pamato, kādēļ atsevišķām valsts nodarbināto personu kategorijām tiek noteikta sevišķa sociālā garantija izdienas pensija, nosacīti var iedalīt vairākās grupās:

* attiecīgā dienesta vai profesijas īpatnības ir saistītas ar profesionālo iemaņu mazināšanos vai zudumu, sasniedzot noteiktu vecumu vai nostrādājot šajā profesijā noteiktu laiku (uzkrājot zināmu darba stāžu);
* attiecīgā persona pilda valstij svarīgu dienestu, kura gaita būtiski atšķiras no to personu darba apstākļiem, kuras strādā uz civiltiesiska līguma pamata. Dienesta laikā persona ir pakļauta valsts noteiktiem būtiskiem ierobežojumiem (dienesta gaitas reglamentiem u.c.), tās pienākums ir iesaistīties dienesta izpildē iepriekš neparedzētos, nereti bīstamos apstākļos. Izdienas pensija šajā gadījumā, no vienas puses, kompensē minētā dienesta laikā priekšlaicīgi zaudētās darba spējas, bet, no otras puses, kalpo kā kompensācija par dienesta laikā noteiktajiem ierobežojumiem neatkarīgi no tā, vai šie ierobežojumi ir vai nav radījuši priekšlaicīgu darba spēju samazināšanos;
* izdienas pensija netieši veido it kā “atliktu atalgojumu” par nevainojamu dienestu ilgā laika periodā un sekmē attiecīgo dienestu un institūciju kvalitatīvu darbību, it īpaši antikorupcijas aspektā.

Kā norādīts pētījumā, pirmās grupas nosacījumi tiešā veidā nav attiecināmi uz tiesnešiem un diplomātiskā dienesta darbiniekiem, savukārt otrās un trešās grupas nosacījumi neattiecas uz mākslas profesiju pārstāvjiem[[113]](#footnote-113). Tādējādi atsevišķām kategorijām izdienas pensija šobrīd netieši veido it kā “atliktu atalgojumu” par nevainojamu dienestu ilgā laika periodā.Ievērojot to, ka izdienas pensijas saņēmējam, atvaļinoties no dienesta, faktiski jāuzsāk jauna darba karjera, izdienas pensijas varētu tikt uzskatīta par kompensāciju starp atalgojumu darba tirgū, kuru faktiski atvaļinātais izdienas pensijas saņēmējs var saņemt un to atalgojumu, kuru viņš saņemtu, ja jau sākotnēji būtu veidojis savu karjeru konkrētajā nozarē.

Atsevišķās iestādēs, kā, piemēram, KNAB un SAB, tiesības uz izdienas pensiju tiek nodrošinātas ne tikai tām personām, kuru darbs saistīts ar dienesta specifiku, bet arī personām, kuras veic atbalsta funkcijas, proti, lietvežiem, grāmatvežiem un datorspeciālistiem. Ievērojot izdienas pensiju mērķi un būtību, atsevišķās institūcijās būtu izvērtējams izdienas pensiju saņēmēju loks, izslēdzot no izdienas pensiju tiesībām personām, kuras veic atbalsta funkcijas, proti, kuru darba specifika neatbilst izdienas pensiju nodrošināšanas mērķim.

Risinot ar sabiedrības novecošanos saistītos jautājumus un cenšoties nodrošināt sociālās aizsardzības sistēmas finansiālo ilgtspēju un stabilitāti, ES dalībvalstu īstenotajās sociālās aizsardzības sistēmās, tai skaitā, pensiju politikas reformās, uzsvars tiek likts uz nodarbināto darba mūža paildzināšanu, motivējot strādājošos vēlāk pensionēties, aktīvu novecošanos, līdzdalības darba tirgū palielināšanu gados vecākiem cilvēkiem, cilvēkiem ar aprūpes pienākumiem, no darba tirgus tālāk esošajām iedzīvotāju grupām. Kā secināts pētījumā: “plaša uzmanība Eiropā tiek veltīta no pensionēšanās priekšrocībām atšķirīgiem pasākumiem, kas arī var palīdzēt sasniegt augstāk minētos mērķus. Arī Latvijā izpildvaras līmenī ir ticis norādīts uz šādu pasākumu nozīmīgumu. Starp jau apsvērtajiem un rekomendētajiem pasākumiem un mehānismiem tiek minētas, piemēram, pārkvalifikācijas iespējas, subsidētās darbavietas, darba vides uzlabošana un pielāgošana kā fiziskajā, tā psihoemocionālajā ziņā, elastīgs darba laiks, pievilcīgāki nodarbinātības noteikumi, cita starp atalgojuma ziņā. Savukārt ienākumu drošības garantēšanai tiek ieteikti tādi mehānismi kā darba devēju iemaksas par darbiniekiem privātajos pensiju fondos.”

Valstis visā pasaulē ir paaugstinājušas vispārējo pensionēšanās vecumu un sāk sašaurināt vai pat vispār izslēgt iespējas pensionēties pirms šā vecuma sasniegšanas.[[114]](#footnote-114) Arī Valsts kontroles ziņojumā ir uzsvērts, ka izdienas pensiju politikai sākotnēji izvirzītie mērķi – garantēt sociālo nodrošinājumu tajās profesijās, amatos vai dienestos strādājošiem, kuri pēc noteikta laika nostrādāšanas nevar turpināt darbu profesionālo iemaņu zuduma vai sociālās bīstamības dēļ – ir novecojuši.[[115]](#footnote-115) Šo mērķu sasniegšanai tiek nodrošināti citi sociālās drošības pasākumi – ir sakārtota darba aizsardzības sistēma, sociālās aizsardzības sistēmas ietvaros ir nodrošināti pakalpojumi sociālajam atbalstam darbspēju atgūšanai vai darbspēju zuduma kompensēšanai, bezdarba samazināšanas politikas ietvaros paredzētas pārkvalifikācijas iespējas.

Speciālo izdienas pensiju shēmu veidošana, tai skaitā tiesiskā regulējuma izstrāde, ir katra attiecīgā resora kompetence. LM ir vairākkārt iniciējusi jautājuma par izdienu pensiju politikas sakārtošanu izskatīšanu[[116]](#footnote-116), piedāvājot pārskatīt pensionēšanās vecumu, palielināt nepieciešamo izdienas stāžu, vienādot piešķiršanas kritērijus visās izdienas profesiju grupās, diemžēl šīs iniciatīvas nav tikušas atbalstītas. Kā norāda Valsts kontrole savā ziņojumā, jaunu likumprojektu virzīšana, kas paplašina izdienas pensiju saņēmēju loku, būtu jāaptur, un jāveic visaptverošs izdienas pensiju sistēmisks izvērtējums par izdienas pensiju piešķiršanas mērķiem un kritērijiem, izvērtējot iespēju ieviest alternatīvus kompensējošos mehānismus. Ja izvērtējumā tiek secināts, ka izdienas pensijas ir saglabājamas, ir nepieciešams ieviest vienotus kritērijus, lai tās būtu vienlīdzīgas pret visiem izdienas pensiju saņēmējiem. Bet, ieviešot jaunas kategorijas, – novērtēt valsts budžeta iespējas tās finansēt ne tikai vidējā termiņā, bet arī ilgtermiņā.[[117]](#footnote-117) Līdztekus Valsts kontrole secinājusi, ka, lai gan ir konstatētas būtiskas nepilnības izdienas pensiju jomā, tomēr LM rīcībā nav mehānismu, lai panāktu konstatēto problēmu novēršanu bez citu institūciju iesaistes un politiska atbalsta.

**IZAICINĀJUMI**

* Valsts sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta pārpalikuma uzkrāšanas regulējuma ieviešana
* Ar speciālā budžeta izlietojumu saistītu lēmumu pieņemšana bez finansiālās ilgtermiņa ietekmes un sistēmas ilgtspējas izvērtējuma
* Iedzīvotāju nepietiekamā izpratne un zināšanas par finanšu pārvaldību
* Izdienas pensiju neatbilstība valsts pensiju politikas un apdrošināšanas sistēmas pamatprincipiem, demogrāfiskajām un darba tirgus attīstības tendencēm, valsts budžeta finansiālajām iespējām, kā arī atšķirīgas attieksmes radīšana pret personām vienādos vai salīdzināmos apstākļos

# Sociālie pakalpojumi

## Sociālo pakalpojumu klāsts/ pieejamība

**Sociālie pakalpojumi** ir viens no būtiskākajiem instrumentiem, lai nodrošinātu personu ar funkcionāliem traucējumiem un citu sociālās atstumtības riskiem pakļauto personu vienlīdzīgas iespējas dzīvot sabiedrībā ar pilnīgu iekļaušanos un līdzdalību sabiedrības dzīvē. Sociālie pakalpojumi risina ne tikai indivīdam, bet arī sabiedrībai kopumā sociāli nozīmīgas problēmas un ļauj nodrošināt sociālo stabilitāti un drošību. Eiropas Sociālo tiesību pīlāra principi, kas tiek integrēti Eiropas Savienības politikās un tiesiskajā ietvarā, cita starpā paredz, ka ikvienam ir tiesības uz kvalitatīviem un cenas ziņā pieņemamiem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, īpaši aprūpes mājās un citiem sociālās aprūpes pakalpojumiem kopienās. Pašvaldības teritorijā pieejamo sociālo pakalpojumu daudzveidībai un iespējai savlaicīgi saņemt nepieciešamos sociālos pakalpojumus ir būtiska loma, veidojot sociālo darbinieku rīcībā esošo atbalsta pasākumu tīklu, kas nepieciešams personu un ģimeņu sociālo problēmu risināšanai.

Sociālo pakalpojumu, īpaši ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu, pieejamība, efektivitāte un sociālā[[118]](#footnote-118) un finansiālā ilgtspēja ir viens no ES politikas izaicinājumiem. Sociālo pakalpojumu nozīmība pieaug līdz ar sabiedrības novecošanos, pensijas vecuma paaugstināšanos, dzimstības mazināšanos un izmaiņām ģimenes modelī. Tas būtiski palielina pieprasījumu pēc sociālajiem pakalpojumiem, kā arī publiskā finansējuma izdevumus to nodrošināšanai. Aptaujas dati liecina, ka 38% respondentu papildu apmaksātam darbam rūpējas par radiniekiem, kaimiņiem vai draugiem ar invaliditāti vai nespēju, kuri ir jaunāki par 75 gadiem, turklāt aptuveni piektā daļa no šiem respondentiem to dara katru dienu, piektā daļa - vairākas reizes nedēļā, bet ceturtā daļa – 1-2 reizes nedēļā.[[119]](#footnote-119)

Jau kopš 2014.gada LM ir definējusi mērķi sociālo pakalpojumu jomā - veidot efektīvu, kvalitatīvu un ilgtspējīgu sociālo pakalpojumu sistēmu ar sabiedrībā balstītiem, iekļaujošiem pakalpojumiem, atbilstoši iedzīvotāju individuālajām vajadzībām.[[120]](#footnote-120) Ir uzsākti vairāki sociāli atbildīgi projekti, kas vērsti uz vienmērīgu sociālo pakalpojumu pieejamību pašvaldībās[[121]](#footnote-121), taču jāatzīst, ka sociālo pakalpojumu jomā ir nepieciešamas izmaiņas, lai jebkuram Latvijas iedzīvotājam garantētu kvalitatīvu, pieejamu un individuālajām vajadzībām atbilstošu sociālo pakalpojumu pašvaldībā.

Galvenos sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības organizēšanas principus, galvenās personu tiesības un pienākumus šo tiesību realizēšanā, Latvijā nosaka Likums “Par sociālo drošību”. Savukārt pasākumus, ar kādiem tiek realizētas personas tiesības uz sociālo aprūpi, sociālo un profesionālo rehabilitāciju, detalizētāk nosaka, un šo pakalpojumu organizāciju un saņemšanas kārtību reglamentē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums (turpmāk - SPSPL).[[122]](#footnote-122) Šis likums regulē sociālās aprūpes, sociālās un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus un atbalsta pasākumus funkcionālo traucējumu izraisīto negatīvo sociālo seku novēršanai, mazināšanai vai kompensēšanai (turpmāk nodaļā visi kopā - Sociālie pakalpojumi).

Saskaņā ar SPSPL[[123]](#footnote-123) pienākums nodrošināt iespēju saņemt personas vajadzībām atbilstošus sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību ir tai pašvaldībai, kuras teritorijā persona deklarējusi savu pamatdzīvesvietu. Ja personai nav deklarētas dzīvesvietas, atbalstu, izvērtējot personas individuālo situāciju un vajadzības, sniedz vai nu pašvaldība, kurā persona faktiski dzīvo, vai nu pašvaldība, kurā atrodas personas pēdējā deklarētā dzīvesvieta. Pašvaldības savu autonomo funkciju ietvaros lemj par nodrošināmajiem pakalpojumiem un nosaka to sniegšanas kārtību pašvaldības saistošajos noteikumos. [[124]](#footnote-124) Sociālos pakalpojumus var sniegt pašvaldības veidotie sociālo pakalpojumu sniedzēji, kā arī NVO vai privāto organizāciju/personu veidotie sociālo pakalpojumu sniedzēji. Ja pašvaldības teritorijā nav attiecīgā sociālā pakalpojuma sniedzēja, pašvaldība pērk pakalpojumus no citas pašvaldības teritorijā esošajiem pakalpojumu sniedzējiem. Pakalpojumu dažādošanu un jaunu pakalpojumu izveidošanu ietekmē iedzīvotāju blīvums pašvaldībās, finansiālās iespējas un citi faktori.

**Pašvaldības pienākumus** sociālo pakalpojumu nodrošināšanā saviem iedzīvotājiem nosaka tiesību akti:

|  |  |
| --- | --- |
| **Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteiktie pašvaldības nodrošināmie sociālie pakalpojumi** | **Likumā “Par pašvaldībām” noteiktie pašvaldības nodrošināmie sociālie pakalpojumi**[[125]](#footnote-125) |
| * sociālā dienesta informācija un konsultācijas (3.panta 1 1.daļa); * patversmes un naktspatversmes pakalpojums (3.panta1 1.daļa); * Krīzes centrs (9.panta (3) daļa); * sociālie pakalpojumi ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams (11.pants); * ilgstošā sociālās aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā bērniem (12.panta (23) daļa); * dienas centrs personām ar garīga rakstura traucējumiem (13.panta 3.daļa (netieši), * grupu māja (dzīvoklis) un pusceļa māja personām ar garīga rakstura traucējumiem paredzēto (13.panta 5.daļa (netieši); * aprūpe mājās (23.pants); * sociālās rehabilitācijas centrs personām ar funkcionāliem traucējumiem, no psihoaktīvām vielām atkarīgām personām, personām pēc brīvības atņemšanas soda izciešanas un citām personām ar sociālās funkcionēšanas problēmām (27.1 pants); * ilgstošā sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija institūcijā (28.pants). | Nodrošināt iedzīvotājiem sociālo palīdzību (sociālo aprūpi):   * sociālā palīdzība maznodrošinātām ģimenēm un sociāli mazaizsargātām personām; * veco ļaužu nodrošināšana ar vietām pansionātos; * bāreņu un bez vecāku gādības palikušo bērnu nodrošināšana ar vietām mācību un audzināšanas iestādēs; * bezpajumtnieku nodrošināšana ar naktsmītni; * u.c. |

Ja personai ir nepieciešami sociālie pakalpojumi, tā vēršas savas dzīvesvietas sociālajā dienestā, lai kopā ar speciālistiem objektīvi izvērtētu sociālo situāciju, identificētu risināmo problēmu, novērtētu personas vajadzības, materiālos un personiskos resursus un lemtu par piemērotākā sociālā pakalpojuma nodrošināšanu (skat. 3.pielikuma 10.tabulu). SPSPL šī brīža regulējums rada atšķirīgu izpratni par personas piekritību konkrētai pašvaldībai. Situācijās, kad sociālie pakalpojumi nepieciešami personai, kas daudzu gadu garumā nav deklarējusi savu dzīvesvietu nevienā pašvaldībā Latvijā un arī nav apmetusies uz dzīvi nevienā pašvaldībā, vai tikko atgriezusies Latvijā pēc ilgstošas prombūtnes, personas dzīvesvietas pašvaldības noteikšana bieži kļūst par strīdus objektu starp dažādām pašvaldībām.

Lai nodrošinātu vienlīdzīgu pieeju visā valsts teritorijā, objektīvāku personas funkcionēšanas spēju novērtēšanu pēc vienotiem kritērijiem un nepieciešamā atbalsta plānošanu, ar 2018.gada 1. janvāri pirms valsts vai pašvaldības finansēta sociālās aprūpes pakalpojuma sniegšanas personai tiek noteikts aprūpes līmenis. Aprūpes līmenis ir personas pašaprūpes spēju iztrūkuma pakāpi raksturojoša, skaitliski izteikta vērtība, kas tiek noteikta personas fizisko un garīgo spēju un prasmju vērtēšanas rezultātā. Aprūpes līmenis tiek izmantots arī, lai diferencētu pašvaldībā nodrošināto sociālās aprūpes pakalpojumu satura vai izmaksu apjomu, aprūpes pabalsta apjomu. Saskaņā ar SPSPL 20. panta trešā daļu izšķir četrus aprūpes līmeņus:

* pirmais aprūpes līmenis - personas fiziskās vai garīgās spējas ir mēreni ierobežotas. Persona spēj un prot veikt pašaprūpi atbilstoši savām vajadzībām un savam veselības stāvoklim; nepieciešams minimāls personāla atbalsts noteiktu stundu skaitu nedēļā. Sociālās aprūpes pakalpojuma sniedzējs nodrošina ārstniecības personas noteikto klienta uzraudzību;
* otrais aprūpes līmenis - personas fiziskās vai garīgās spējas ir mēreni vai smagi ierobežotas. Persona spēj un prot veikt pašaprūpi atbilstoši savām vajadzībām un savam veselības stāvoklim, bet ir iespējama spēju vai prasmju pazemināšanās; nepieciešams neliels personāla atbalsts ikdienā. Sociālās aprūpes pakalpojuma sniedzējs nodrošina ārstniecības personas noteikto klienta uzraudzību un novēro funkcionālo traucējumu izmaiņas;
* trešais aprūpes līmenis - personas fiziskās vai garīgās spējas ir smagi ierobežotas. Personas spēja veikt noteiktas pašaprūpes darbības ir traucēta; nepieciešams regulārs personāla atbalsts ikdienā. Sociālās aprūpes pakalpojuma sniedzējs nodrošina ārstniecības personas noteikto klienta uzraudzību un novēro funkcionālo traucējumu izmaiņas;
* ceturtais aprūpes līmenis - personas fiziskās vai garīgās spējas ir ļoti smagi ierobežotas, izteikta pašaprūpes spēju nepietiekamība, persona pilnībā aprūpējama un uzraugāma visu diennakti. Sociālās aprūpes pakalpojuma sniedzējs nodrošina ārstniecības personas noteikto klienta uzraudzību un novēro funkcionālo traucējumu izmaiņas.

Klienta vai potenciālā klienta prasmes un spējas (vajadzības), pieprasot sociālo pakalpojumu pirmo reizi, izvērtē un aprūpes līmeni nosaka tās pašvaldības sociālā dienesta speciālists, kuras teritorijā atrodas klienta deklarēta dzīvesvieta. Ja pašvaldības sociālais dienests uzskata par lietderīgu, vērtēšanas funkciju pilnībā vai daļēji var deleģēt citai institūcijai, slēdzot par to attiecīgu līgumu. Ja klients jau saņem sociālās aprūpes pakalpojumu, aprūpes līmeni nosaka sociālo pakalpojumu sniedzējs, lai nepieciešamības gadījumā precizētu sociālā pakalpojuma apjomu. Darbinieku apmācību klienta prasmju un spēju izvērtēšanai un aprūpes līmeņu noteikšanai tika veikta 2017.gada nogalē, līdz ar to tuvākajā laikā būtu jāizvērtē, vai nebūtu nepieciešams veidot jaunu mācību procesu un metodikas atjaunošanu.

Sociālos pakalpojumus nodrošina klienta dzīvesvietā vai iespējami tuvu tai, un tikai tad, ja šāds pakalpojumu apjoms nav pietiekams, tiek nodrošināta sociālā aprūpe SAC, ja personai ir noteikts 3. vai 4. aprūpes līmenis.

Sociālā pakalpojuma saņēmēja vai viņa apgādnieka pienākums ir samaksāt par saņemtajiem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem. Cilvēks par pakalpojumiem maksā no saviem ienākumiem vai iekrājumiem, bet ne vairāk, kā pakalpojuma cena. Ja pakalpojuma saņēmējs nespēj samaksāt pats, sociālo pakalpojumu apmaksā pakalpojumiem, kuri netiek finansēti no valsts budžeta, iesaistās apgādnieks/i. Tomēr pēdējos gados ir aktualizējies jautājums par **klientu pienākumu un spēju maksāt** **par sociālo pakalpojumu**, īpaši gadījumos, kad apgādnieki izvairās no pienākuma uzturēt savus apgādājamos. No 2017. gada otrās pakāpes radinieki, piemēram, mazbērni vairs netiek uzskatīti par apgādniekiem[[126]](#footnote-126). Taču pieņemtais lēmums neatrisināja problēmu, kas rodas pašvaldībām, ja apgādnieks nesadarbojas ar sociālo dienestu (apgādnieki ir ārzemēs, nav sasniedzami, nesniedz informāciju par materiālo stāvokli, kā rezultātā nav iespējams novērtēt, vai un cik daudz apgādniekam būtu jāmaksā par apgādājamajam piešķirtajiem sociālajiem pakalpojumiem) vai apgalvo, ka vecāks nav rūpējies par viņu kā bērnu, tāpēc negrasās segt izdevumus par sociālajiem pakalpojumiem (lai arī nav pierādījumu, lai pašvaldība atbrīvotu no pienākuma maksāt par sociālo pakalpojumu). Šādā situācijā ir risks, ka sociālo pakalpojumu nodrošināšana kavējas, kamēr tiek kārtotas formalitātes, kas skar apgādnieka iesaisti sociālo pakalpojumu apmaksā.

Lai mazinātu risku, ka cilvēkam netiek savlaicīgi nodrošināti sociālie pakalpojumi, ir jānosaka un jāīsteno pasākumi, kā uzlabot cilvēkiem nepieciešamo sociālo pakalpojumu pieejamību, kvalitāti un izmaksu efektivitāti, t.sk. integrējot sociālās un veselības aprūpes pakalpojumus un izmantojot tehnoloģiju sniegtās priekšrocības.

Kaut pašvaldībai noteiktie pienākumi sociālo pakalpojumu nodrošināšanā Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā ir plašāki par likumā “Par pašvaldībām”[[127]](#footnote-127) noteikto, izvērtējums[[128]](#footnote-128) liecina, ka sociālo pakalpojumu pieejamība dažādās pašvaldībās ir ļoti atšķirīga, un galvenokārt to ietekmē tas, ka:

* pašvaldības ir atšķirīgas pēc lieluma, sadrumstalotības;
* nevienmērīgs iedzīvotāju blīvums pašvaldībās;
* ir atšķirīgi pašvaldību finanšu resursi;
* ierobežota cilvēkresursu pieejamība.

## Sociālo pakalpojumu nodrošināšana

### Sociālā aprūpe personām ar funkcionāliem traucējumiem un senioriem

Ar jēdzienu “ilgtermiņa aprūpes pakalpojumi” Eiropā saprot pakalpojumus un palīdzību, kas cilvēkam garīgu vai fizisku traucējumu dēļ ir ilgstoši nepieciešami, lai sevi aprūpētu, veiktu ikdienas dzīves aktivitātes vai saņemtu pastāvīgu ārstniecības personu atbalstu. Tie ietver gan sociālās, gan veselības aprūpes pakalpojumus (gan aprūpi institūcijā, gan aprūpi mājās u.c. aprūpes formas), gan finansiālu palīdzību aprūpes nodrošināšanai.

Latvijā sociālo pakalpojumu jomā tiek lietots jēdziens “**sociālās aprūpes pakalpojums**”, kas ir pasākumu kopums, kas vērsts uz to personu pamatvajadzību apmierināšanu, kurām ir objektīvas grūtības aprūpēt sevi vecuma vai funkcionālo traucējumu dēļ, un ietver sevī pakalpojumus personas dzīvesvietā jeb **sabiedrībā balstītus sociālos pakalpojumus** (turpmāk - SBSP) un **pakalpojumus SAC**. SBSP ir pakalpojumi, kas tuvināti ģimenes videi - aprūpe mājās, pakalpojumi dienas aprūpes centrā, grupu māja (dzīvoklis), specializētās darbnīcas u.c. Savukārt, pakalpojumi institūcijā nodrošina mājokli, pilnu aprūpi un sociālo rehabilitāciju lielam cilvēku skaitam vienuviet. Sociālās aprūpes pakalpojumu sniegšanā ārstniecības personu iesaiste parasti ir diezgan ierobežota. Savukārt, jēdziens “**sociālās rehabilitācijas pakalpojums**” ir pasākumu kopums, kas vērsts uz sociālās funkcionēšanas spēju atjaunošanu vai uzlabošanu, lai nodrošinātu sociālā statusa atgūšanu un iekļaušanos sabiedrībā, un ietver sevī SBSP un pakalpojumus institūcijā.

Vislielākais risks cilvēka dzīvībai un veselībai iestājas, ja pats cilvēks vairs nespēj nodrošināt savu aprūpi. Izteiktākā riska grupa šajā gadījumā ir pensijas vecuma cilvēki un personas ar smagiem funkcionāliem traucējumiem (personas ar invaliditāti). Kompensēt trūkstošās pašaprūpes spējas var ar dažādiem sociālās aprūpes pakalpojumiem – aprūpi mājās, SAC, dienas aprūpes centros u.c.. Senioriem sniegto pakalpojumu klāstā dominē aprūpes pakalpojumi, tomēr nākotnē būtu nepieciešams vairāk attīstīt arī seniorus aktivizējošos rehabilitācijas pakalpojumus.

Vislielākais sociālo pakalpojumu saņēmēju skaits ir **aprūpes mājās pakalpojumu segmentā,** ja ar aprūpes mājās pakalpojumu nav iespējams apmierināt klienta pamatvajadzības, tiek nodrošināts pakalpojums SAC. Saskaņā ar LM apkopotajiem valsts statistikas datiem, gan aprūpes mājās pakalpojuma, gan SAC pakalpojuma saņēmēju skaits ik gadu pieaug (skat. 14.tabulu).Ja SAC pakalpojumi ir pieejami visās pašvaldībās, tad, neskatoties uz to, kakopējais aprūpes mājās pakalpojumu saņēmēju skaits valstī pieaug, vēl aizvien šis pakalpojums ir pieejams apmēram 90% pašvaldību (2014.gadā – 97 pašvaldībās jeb 81% no pašvaldībām, 2019.gadā - 108 pašvaldībās jeb 90% no pašvaldībām). Apmēram 80% no aprūpes mājās pakalpojumu saņēmējiem ir pensijas vecuma personas (2014.gadā – 77 %, 2019.gadā - 83%). No kopējā pilngadīgo aprūpes mājās pakalpojumu saņēmēju skaita apmēram 62% saņēmēju ir sievietes, tāda pati proporcija ir arī SAC pakalpojumu saņēmēju dzimumu proporcijās, kas atbilst arī vispārējai demogrāfiskajai situācijai valstī.

14.tabula

**Informācija par sociālās aprūpes pakalpojumu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Aprūpes mājās pakalpojuma saņēmēju skaits | 12 519 | 14 518 | 14 022 | 15437 | 16 754 | 17 239 |
| tai skaitā, bērni | 110 | 139 | 124 | 78 | 84 | 70 |
| No pašvaldības budžeta izlietotie līdzekļi aprūpes mājas pakalpojuma apmaksai (EUR) | 10 884 002 | 13 295 823 | 13 836 569 | 17 629 741 | 22 031 065 | 21 819 991 |
| Gada laikā pašvaldību un privātos sociālās aprūpes centru pakalpojumu saņēmušo pilngadīgo personu skaits kopā | 8 480 | 8 950 | 9 077 | 10 055 | 10 840 | 9 898 |
| No pašvaldības budžeta izlietotie līdzekļi (EUR) | 13 578 946 | 15 451 725 | 16 861 956 | 18 826 991 | 20 984 939 | 22 014 757 |

Datu avots: Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā kopsavilkumi par 2014.- 2019. gadu

Lai gan katru gadu palielinās aprūpes mājās pakalpojumu saņēmēju skaits, pieprasījums pēc SAC pakalpojuma nesamazinās. Daļēji tas ir skaidrojams ar to, ka daļa apgādnieku dzīvo un strādā ārvalstīs un nespēj nodrošināt fizisko aprūpi saviem tuviniekiem, dzīvildzes palielināšanās cilvēkiem ar ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem cilvēkiem, sabiedrības novecošanos. 2020.gada pieredze ar Covid-19 infekcijas izplatības augsto risku SAC, vērsa uzmanību arī valsts un pašvaldības iestāžu uzmanību uz to, ka SAC ir nepieciešams veidot sistēmu, kas uzlabo epidemioloģiskās drošības pasākumus, tai skaitā veidojot atsevišķas telpas karantīnas nodrošināšanai, iegādājoties nepieciešamās iekārtas un līdzekļus, kā arī veidojot veselības punktus un piesaistot nepieciešamos veselības aprūpes speciālistus.

Ņemot vērā to, ka SAC atrodas personas ar 3 un 4. aprūpes līmeni un visiem klientiem nepieciešams būtisks atbalsts, atsevišķi klientu ar onkoloģisku slimību un klientu, kuriem ir ārstu konsīlija atzinums par paliatīvās aprūpes nepieciešamību, aprūpe SAC tiek nodrošināta, bet netiek atsevišķi uzskaitīta. Personai tiek nodrošināta tāda aprūpe, kāda tai ir nepieciešama atbilstoši funkcionālajam stāvoklim, nepieciešamības gadījumā veselības aprūpes pakalpojumi tiek nodrošināti vai nu caur ģimenes ārsta nodrošinātajiem pakalpojumiem, vai no SAC veselības aprūpes personāla.

Sociālās aprūpes pakalpojumi tiek sniegti personām ar smagiem un ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem un personām ir nepieciešams atbalsts ne tikai aprūpē vai pašaprūpē, bet arī veselības aprūpes pakalpojumi. Taču normatīvajos aktos **sociālie pakalpojumi un veselības aprūpes pakalpojumi ir stingri nošķirti** gan mērķa, gan satura, gan finansēšanas organizēšanas ziņā, un to regulē dažādu jomu dažādi likumi. Nodalītās sociālo pakalpojumu un veselības jomas apgrūtina iespējas nodrošināt sociālās aprūpes pakalpojumu saņēmējiem funkcionālajam stāvoklim atbilstošu veselības aprūpi, jo īpaši tiem, kuri atrodas institūcijās. Līdz ar to ir jāmeklē risinājums, salāgojot divu nozaru resursus, lai nodrošinātu optimālu, klientu vajadzībām un veselības stāvoklim atbilstošu pakalpojumu pieejamību, vienlaikus efektīvi un lietderīgi izlietojot valsts un pašvaldību budžeta līdzekļus aprūpes nodrošināšanā ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās, kā arī aprūpē mājās, ambulatorajā psihiatrijā, paliatīvajā aprūpē, no psihoaktīvām vielām atkarīgu personu sociālā rehabilitācijā. Abu jomu sadarbība ir izveidota bērnu paliatīvajā aprūpē, izveidojot pakalpojumu bērna dzīvesvietā, kuru pēc vienota plāna nodrošina starpdisciplināra speciālistu komanda - ārsts, medicīnas māsa, sociālais darbinieks, kapelāns (skat. 6.2.11.apakšnodaļu). Esošā pieredze būtu izmantojama kā piemērs sadarbības veidošanā arī jaunu starpdisciplināru pakalpojumu izveidē.

Arī plānošanas reģionu sociālo pakalpojumu attīstības programmās plānošanas reģioni uzsver sociālās jomas un veselības nozares savstarpējo saistību un nepietiekamu sadarbību starp šo nozaru speciālistiem sociālo pakalpojumu sniegšanā. Sadarbības pilnveidošanas nepieciešamība, īpaši darbā ar klientiem pēc ilgstošas vai smagas saslimšanas, ar hroniskām slimībām vai funkcionāliem traucējumiem, ar atkarības problēmām tiek uzsvērta jau sociālā pakalpojuma piešķiršanas sākumposmā, stiprinot saikni starp sociālo dienestu darbiniekiem un primārās veselības aprūpes speciālistiem un risinot klienta sociālās problēmas. Praksē vislielākās grūtības rada tas, ka sociālo pakalpojumu sniedzējiem kā trešām personām nav pieejama informācija par klienta saslimšanām, ar to saistītajiem ierobežojumiem, regulāru zāļu lietošanu, kontrindicētajām darbībām u.tml., savukārt klients nevēlas, nespēj vai nav ieinteresēts sniegt attiecīgo informāciju.

2016.gadā EU-SILC **apsekojumā** papildus iekļauts modulis **par pakalpojumu pieejamību**[[129]](#footnote-129), kas ļauj salīdzināt vērtējumu arī par aprūpes mājās pieejamību. Salīdzinot Latviju ar ES vidējo rādītāju, secināms, ka Latvijas mājsaimniecības nedaudz biežāk nekā ES dalībvalstīs vidēji norādīja, ka tajās dzīvo personas, kurām ilgtermiņa fizisko vai garīgu kaišu dēļ, kā arī invaliditātes vai vecuma radīto veselības problēmu ierobežojumu dēļ ir nepieciešama palīdzība (attiecīgi 9,6% un 9,29%). Minētais jautājums nesatur detalizētas pazīmes, pēc kurām varētu spriest, vai uzskaitīto traucējumu dēļ personām nepieciešamā palīdzība iekļauj darbības, kas atbilstu Latvijā noteiktajam aprūpes mājās pakalpojuma saturam. Salīdzinot ar ES vidējo rādītāju, Latvijā daudz mazāks respondentu īpatsvars, kuriem ir nepieciešams atbalsts aprūpei, norādījuši, ka saņem profesionāli nodrošinātu aprūpes pakalpojumu (attiecīgi 28% un 15%). Diemžēl apsekojuma metodoloģiskie ierobežojumi neļauj viennozīmīgi novērtēt, vai Latvijas iedzīvotājiem mazāk pieejams būtu sociālā aprūpētāja un aprūpētāju veiktais sociālās aprūpes mājās pakalpojums, vai ārstniecības personu veiktas medicīniskās manipulācijas mājas apstākļos. Savukārt 85% no respondentiem, kas saņem aprūpes mājās pakalpojumu Latvijā, norādījuši, ka viņi par saņemto pakalpojumu nemaksā, kas gandrīz uz pusi pārsniedz ES vidējo rādītāju (45%). Latvijā ir augstākais par pakalpojumu nemaksājošo personu un zemākais par pakalpojumu maksājošo personu īpatsvars starp visām apsekojumā iekļautajām valstīm.

Vairāk nekā trešā daļa respondentu Latvijā (39%) norādījuši, ka viņu mājsaimniecības locekļiem būtu nepieciešams saņemt profesionālu veselības un sociālās aprūpes darbinieku sniegtos aprūpes pakalpojumus mājās un viņi tos nesaņem, vai arī viņiem šos pakalpojumus būtu nepieciešams saņemt vairāk nekā patreiz viņi tos saņem (tie kuri saņem profesionālu veselības aprūpes un sociālās aprūpes darbinieku pakalpojumus mājās) (ES vidēji - 32%). Kā iemesls, kāpēc personas nesaņem aprūpes mājās pakalpojumu vai pakalpojumu nepieciešamajā apjomā, 48% gadījumu Latvijā ir minēta respondenta nespēja to finansiāli atļauties (ES vidēji - 46,5%). Ņemot vērā, ka 85% no aprūpes mājās pakalpojumu saņēmušajiem norādījuši, ka viņi par pakalpojumu nemaksā, nevar viennozīmīgi izdarīt secinājumu, cik objektīvs vai subjektīvs ir respondentu vērtējums par aprūpes mājās pakalpojuma finansiālo pieejamību. Savukārt 18% respondentu Latvijā kā iemeslu, kāpēc personas nesaņem nepieciešamo aprūpes mājās pakalpojumu vai lielāku šī pakalpojuma apjomu, min, ka šādi aprūpes pakalpojumi nav pieejami

Latvijā ievērojami vairāk respondentu nekā vidēji ES ir atbildējuši, ka par saņemtajiem aprūpes mājās pakalpojumiem spēj samaksāt ar lielākām vai mazākām grūtībām (attiecīgi 80,5 % un 61,9%). Latvijā neviens nav norādījis, ka par pakalpojumu spēj norēķināties viegli vai ļoti viegli. SPSPL regulējums aprūpi mājās iekļauj to sociālo pakalpojumu skaitā, par kuriem pakalpojuma saņēmējiem un viņa apgādniekiem jāmaksā. Normatīvais regulējums paredz pašvaldībām arī tiesības noteikt pakalpojuma saņēmējam labvēlīgākus samaksas nosacījumus par saņemto sociālās aprūpes pakalpojumu, lielāku summu maksājot no pašvaldības budžeta, un prakse rāda, ka arvien lielāks pašvaldību skaits palielina personas rīcībā paliekušo ienākumu lielumu vai vispār finansē visu pakalpojuma cenu. Savukārt pakalpojuma cenu ietekmē līdzekļu daudzums, kas pakalpojuma sniedzējam nepieciešams atbilstoša skaita un kvalifikācijas aprūpes personāla algošanai, un pakalpojuma nodrošināšanai nepieciešamajā līmenī. Tādējādi veidojas neatbilstība starp pakalpojuma saņēmēja nepietiekamo ienākumu līmeni, pašvaldības pienākumu no sava budžeta nodrošināt nepieciešamos sociālos pakalpojumus visiem pašvaldības iedzīvotājiem un cenu, par kādu pakalpojuma sniedzējs var nodrošināt šī pakalpojuma sniegšanu. Sociālās aprūpes pakalpojumu nodrošināšana sastopas ar izaicinājumu izveidot tādu aprūpes mājās finansēšanas kārtību, kas nodrošinātu pakalpojuma sniedzējam pietiekamus finanšu līdzekļus, lai sniegtu pakalpojumu vajadzīgajā līmenī un apjomā, vienlaikus nepadarot pakalpojumu finansiāli nepieejamu tā saņēmējam un neizsmeļot pašvaldības finansiālās iespējas.

Gan aprūpes mājās, gan SAC pakalpojumu sniedzējs savu iespēju un finansējuma robežās veic **pakalpojuma kvalitātes uzlabošanas** pasākumus. Uzlabojumi galvenokārt ir saistīti ar pakalpojuma modernizēšanu, papildus speciālistu piesaisti, ar jauna aprīkojuma iegādi pakalpojuma nodrošināšanai, aprūpes mājās pakalpojuma gadījumā - aprīkojuma un automašīnu iegāde, lai nodrošinātu ātrāku un ērtāku nokļūšanu pie klienta, vienlaikus uzlabojot pakalpojuma pieejamību attālākajās novada apdzīvotajās vietās un mājsaimniecībās. Vecāka gada gājuma cilvēki un personas ar smagu invaliditāti lauku reģionos īpaši izjūt izolētību un trauksmi par savu drošību, tāpēc aprūpes mājās pakalpojuma pieejamībai un kvalitātes uzlabošanai ir būtiska loma cilvēka drošībai. Lai arī aprūpes mājās saņēmēji ne vienmēr ir gatavi izmantot **jaunas metodes un tehnoloģijas**, pēdējos gados aizvien vairāk klientu izmanto arī attālinātā darba metodes sociālās aprūpes pakalpojumu saņemšanā, piemēram, drošības pogas pakalpojumu (2019. gadā 4,5% no aprūpes mājās pakalpojumu saņēmušo klientu kopskaita), kā arī informācijas tehnoloģijas saziņai ar sociālo pakalpojumu sniedzējiem. Izmantojot informācijas tehnoloģijas, klientiem ir iespējas sazināties ar sociāla pakalpojuma sniedzēju attālināti, izstāstīt par situācijām, kuras izraisa bažas, saņemt konsultāciju vai padomu, kā tālāk rīkoties, savukārt darbinieks var novērtēt situāciju attālināti un lemt, vai ir nepieciešams izbraukt pie klienta, vai tomēr situācija ir kontrolējama un nav nepieciešamības mērot ceļu pie klienta. Attālināti sazinoties ar klientu, ir iespējams arī konstatēt, ka ir nepieciešama arī citu dienestu iesaistīšana, piemēram, Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta brigādes izsaukšana. Savukārt SAC informācijas tehnoloģijas ir vērtīgs atspaids, veicot procesu aprakstus, datu vākšanu un apstrādi, COVID-19 epidēmijas ierobežojumu laikā būtiski pieauga arī attālināto konsultāciju nodrošināšana. Laika periodā no 2014.gada aktualizējās jautājums par higiēnas prasību ievērošanu un vides pieejamības nodrošināšanu, kā arī cilvēktiesību ievērošanu SAC.

Pensijas vecuma personām un personām ar invaliditāti, kā arī citām personu grupām, kurām ir nepieciešams atbalsts dienas laikā, pašvaldības nodrošina **dienas aprūpes centru pakalpojumus** (skat. 3.pielikuma 11.tabulu). Kopējais klientu skaits dienas centros 2019.gadā sasniedza 21 162 klientus, kas vēl aizvien ir mazāks par 2015.gadā bijušo klientu skaitu – 23 808 personas (2014.gadā – 31 132 personas).

Dienas aprūpes centru pakalpojumi personām ar demenci būtu nozīmīgs resurss, lai personai nebūtu jāpārceļas uz dzīvi SAC. Taču jaunu dienas centru veidošana minētajai personu grupai, nav vērojama, kas tiek skaidrots ar pieprasījuma trūkumu, kā arī ierobežotajiem pašvaldību finanšu resursiem un cilvēkresursiem. Ņemot vērā kopējo valsts iedzīvotāju skaita samazināšanos, un līdz ar to veco ļaužu skaita pieaugumu, nākotnē pašvaldībās ir jāplāno papildus resursus dienas aprūpes centru personām ar demenci izveidei, jo šāda pakalpojuma nepieciešamība pieaugs, neskatoties uz to, ka šobrīd potenciālie klienti, iespējams, paši nevēršas pašvaldību sociālajos dienestos.

### Sociālie pakalpojumi personām ar garīga rakstura traucējumiem

Personu ar smagiem garīga rakstura traucējumiem (turpmāk- GRT) aprūpē vēl aizvien ir liels **institucionālās aprūpes īpatsvars**. 2019.gadā ir palielinājies kopējais dienas aprūpes centru skaits personām ar GRT, sasniedzot 33, kas ir lielākais minētā pakalpojuma sniedzēju skaits kopš sociālā pakalpojuma sniegšanas uzsākšanas. Minētā tendence norāda uz to, ka uzlabojas institūcijām alternatīvo sociālo pakalpojumu nodrošināšana personām ar garīga rakstura traucējumiem, un pašvaldības ne tikai nodrošina minētos pakalpojumus pašas, bet iepērk pakalpojumu arī no citās pašvaldībās esošiem pakalpojumu sniedzējiem. Tādējādi arī tās pašvaldības, kurās ir mazs attiecīgā pakalpojuma saņēmēju skaits (piemēram, viens klients), spēj nodrošināt klientiem nepieciešamo pakalpojumu. Lai arī lēni, bet pozitīva virzība ir arī specializēto darbnīcu pakalpojuma pieejamības nodrošināšanā. Taču aprūpes mājās pakalpojumu saņēmēju skaitā ir vērojams samazinājums (skat. 15.tabulu).

Nākotnē ir sagaidāms būtisks sociālo pakalpojumu pieejamības uzlabojums, jo deinstitucionalizācijas projektu ietvaros tiek plānota 53 jaunu grupu māju (dzīvokļu), 57 dienas aprūpes centru un 34 specializēto darbnīcu izveide.

**Personām ar GRT nepieciešams atbalsts dažādās jomās, tai skaitā lēmumu pieņemšanā, tādēļ** LM īstenotā Eiropas Sociālā fonda projekta „Sociālo pakalpojumu atbalsta sistēmas pilnveide” ietvarosno 2017.gada 1.decembra līdz 2019.gada 30.novembrim **b**iedrība “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA”” īstenoja ***Atbalsta personas pakalpojuma* izmēģinājumprojektu**. Izmēģinājumprojekta ietvaros visos plānošanas reģionos 2018.-2019.gadā kopumā 12 mēnešus strādāja 22 atbalsta personas, sniedzot atbalstu personām ar GRT savai dzīvesvietai tuvākās teritorijas. Visā izmēģinājumprojekta laikā kopā atbalstu ir saņēmušas 332 personas ar GRT. 2020.gadā, balstoties uz izmēģinājumprojekta rezultātiem, projekta ietvaros norit darbs pie atbalsta personas pakalpojuma apraksta, organizēšanas un finansēšanas kārtības, uz kuras pamata balstīsies turpmākie priekšlikumi ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 12.panta (Vienlīdzīga tiesībspējas atzīšana) īstenošanai.

15.tabula

**Nodrošinātie sociālie pakalpojumi personām ar garīga rakstura traucējumiem**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Personu ar GRT aprūpes mājās pakalpojuma saņēmēju skaits | 168 | 179 | 188 | 168 | 150 | 148 |
| Klientu skaits dienas aprūpes centros personām ar GRT | 811 | 1064 | 954 | 939 | 931 | 1064 |
| Klientu skaits grupu mājās (dzīvokļos) | 242 | 238 | 236 | 241 | 253 | 254 |
| Klientu skaits specializētājās darbnīcās | 64 | 69 | 68 | 68 | 94 | 82 |
| Klientu skaits valsts finansētajos sociālās aprūpes centros | 5 478 | 5 400 | 5 300 | 5 121 | 4 935 | 4 828 |

Datu avots: Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā kopsavilkumi par 2014.-2019. gadu, LM dati

Līdz ar izmaiņām rīcībspējas tiesiskajā regulējumā, personu ar smagiem GRT aprūpē pakāpeniski ir ieviestas izmaiņas, akcentējot personas vajadzībām atbilstošas sociālās rehabilitācijas un aktīva brīva laika pavadīšanas iespēju pilnveides nozīmi, tajā skaitā uzsverot pašas personas līdzestības nozīmi. Tāpat, ievērojot Latvijas Republikas Tiesībsarga ziņojumos par cilvēktiesību ievērošanu norādīto, tika aktualizēts jautājums par cilvēktiesību ievērošanas nodrošināšanu SAC.

Vienlaikus periodā no 2014.gada aktualizēts jautājums par klientu dzīves apstākļu uzlabošanu, tajā skaitā vēršot uzmanību uz **higiēnas prasību** izpildi un **vides pieejamības** nodrošināšanu. Minēto prasību izpildei kopējais VSAC klientu vietu skaits ir samazināts par 17 %. Papildus jāmin, ka saistībā ar VSAC ēku tehniskā stāvokļa bīstamību vai neatbilstību prasībām no 2013. līdz 2019.gadam tika izbeigta 5 filiāļu darbība. Savukārt, sagatavojoties deinstitucionalizācijas pasākumiem, jau ar 2016.gadu būtiska nozīme ir pievērsta arī klientu darba prasmju un sadzīves iemaņu attīstīšanai, tajā skaitā visās filiālēs tika ieviesta klientu sagatavošana patstāvīgas dzīves uzsākšanai atbilstoši Vadlīnijām sociālās rehabilitācijas pakalpojuma organizēšanai pusceļa mājā personām ar garīga rakstura traucējumiem.

Ar 2017.gadu pakāpeniski uzsākta klientu sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas organizēšana atbilstoši noteiktajam **aprūpes līmenim**. Vienlaicīgi ar 2017.gada 1.decembri valsts finansētie ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi tiek piešķirti tikai tām personām, kurām ir noteikts 3. vai 4.aprūpes līmenis.

Pašlaik SAC saskaras ar jaunu izaicinājumu - **klientu un darbinieku aizsardzības nodrošināšanu** COVID-19 infekcijas izplatības apstākļos. Līdz ar to ir aktualizējies ne tikai jautājums par individuālās aizsardzības līdzekļu pieejamību, bet arī jautājums par darbinieku aizvietošanas iespējām un izolācijas telpu izveides iespējām. Tādējādi ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu ietvaros arī turpmāk tiek plānotas būtiskas izmaiņas, ne vien, lai turpinātu uzlabot klientu dzīves apstākļus, tajā skaitā palielinot platību uz 1 klientu un nodrošinot vides pieejamību ar universālā dizaina elementiem, bet arī, lai nodrošinātu SAC dzīvojošo klientu aizsardzību pret COVID-19, tajā skaitā ieviešot arī tehnoloģiskus risinājumus.

### Atbalsts bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem, bērniem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem

Latvijā bērnam, kas dažādu iemeslu dēļ palicis bez vecāku aprūpes, ārpusģimenes aprūpe tiek nodrošināta trīs veidos – nodibinot bērnam aizbildnību, ievietojot bērnu audžuģimenē vai ievietojot SAC. Diemžēl visiem bērniem nav iespējams nodrošināt iespēju dzīvot ģimeniskā vidē (pie aizbildņa vai audžuģimenē), tomēr laika posmā no 2014. līdz 2019.gadam ir samazinājusies vidējā SAC bez vecāku gādības palikušo bērnu skaita proporcija no kopumā ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu skaita no 20% līdz 12% (skat. 16.tabulu).

16.tabula

**Informācija par ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu skaitu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu skaits pārskata gada 31.decembrī | 7606 | 7281 | 6957 | 6 669 | 6 438 | 6252 |
| SAC atrodošos bērnu skaits pārskata gada 31.decembrī  (no tiem bez vecāku gādības palikušie bērni) | 1618  (1551) | 1491  (1429) | 1300  (1216) | 1170  (1037) | 868  (794) | 712  (679) |
| SAC atrodošo bērnu skaita īpatsvars, %  (no tiem bez vecāku gādības palikušo bērnu īpatsvars, %) | 21  (20) | 20  (20) | 19  (17) | 18  (16) | 13  (12) | 11  (11) |

Datu avots: Pārskati par ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanu 2014. - 2019. gadā, Pārskatu par bāriņtiesu darbu 2014. - 2019. gadā kopsavilkumi

Bērns, kurš ir nonācis **bērnu SAC**, saņem aprūpi (pārtiku, apģērbu, pajumti, sociālo un veselības aprūpi, izglītību), bet zaudē ģimeniskā vidē iegūstamu individuālu uzmanību un emocionālo piesaisti, kas nepieciešama pilnvērtīgai attīstībai, kā arī vairumā gadījumu – iespēju ikdienā dabiskā vidē pakāpeniski apgūt praktiskās dzīves iemaņas. Institucionālajai aprūpei ir raksturīgs liels personāls, liels bērnu skaits uz vienu aprūpētāju un liela aprūpētāju mainība, rutinēta ikdiena ar laika grafiku, kā arī strikta kontrole un sanitārās normas, kas objektīvi nepieciešamas lielai bērnu grupai, bet vienlaikus negatīvi ietekmē katra atsevišķa bērna iespējas izjust un iepazīt apkārtējo vidi. Zinātniskie pētījumi par bērnu agrīno attīstību liecina, ka attiecībā uz ļoti maziem bērniem pat salīdzinoši īsa uzturēšanās institūcijā var negatīvi ietekmēt smadzeņu attīstību un atstāt paliekošas sekas uz emocionālo labklājību un uzvedību. Starp pētījumos biežāk konstatētajām negatīvajām institucionālās aprūpes sekām bērnam minamas:

* lēnāka fiziskā un garīgā attīstība, grūtības mācīties nepietiekamas attīstības stimulēšanas dēļ;
* uzvedības un saskarsmes traucējumi, kas izriet no individuālas uzmanības un mīlestības trūkuma. Bērns var iemācīties, ka kaitēšana sev vai citiem palīdz pievērst aprūpētāju uzmanību. Negatīva uzmanība bērnam šķiet vēlamāka nekā uzmanības trūkums, kas raksturīgs lielām aprūpes institūcijām;
* grūtības veidot emocionāli tuvas attiecības šādu attiecību pieredzes trūkuma dēļ.

Bērnam, augot institucionālā vidē, ir ierobežotas iespējas veidot emocionālo piesaisti vienam pieaugušajam, kā tas ir ģimenē dzīvojošiem bērniem, tādējādi institucionālā vidē augošo bērnu attīstība ir kavēta, ierobežota, netiek pilnvērtīgi nodrošināta bērna personīgo resursu izmantošana un bērniem nākotnē ir apgrūtināta iekļaušanās sabiedrībā. Arī negatīvā pieredze bērnībā, izpratnes trūkums par patstāvīgu dzīvi un no bērnības mantotās ilgas pēc uzmanības un mīlestības, kā arī vecāku un paplašinātās ģimenes atbalsta trūkums var negatīvi ietekmēt bērna dzīvi. Attiecīgi pieaug risks, ka bērnam pēc pilngadības sasniegšanas būs jārisina institucionālās aprūpes sekas, turpmākas institucionālās aprūpes nodrošināšanas vai apjomīga finansējuma (“nauda seko klientam”) piešķīruma sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu un cita veida atbalsta nodrošināšanai veidā.

Lai arī valstī būtiski ir palielinājies audžuģimeņu skaits un tām pieejamā atbalsta apjoms, VSAC filiālēs joprojām atrodas bērni, kuriem vairāku gadu garumā nav izdevies atrast ģimeni bērna smagā veselības un funkcionālā stāvokļa dēļ (31.12.2010. pakalpojumu saņēma 602 bērni, 31.12.2015. - 392 bērni, bet 26.05.2020. - 157 bērni (skat. 3.pielikuma 12.tabulu)).

Latvija ir pievienojusies ANO Bērnu tiesību konvencijai[[130]](#footnote-130) un sociālās politikas plānošanā ievēro arī citus ES dokumentus[[131]](#footnote-131), kā arī vadās pēc dalībvalstu labās prakses[[132]](#footnote-132), kas atspoguļo izpratni par institucionālās aprūpes nepiemērotību un ģimeniskas vides būtisko lomu. Tādēļ līdz **01.01.2023.** visām bērnu aprūpes institūcijām, tai skaitā arī VSAC filiālēm, ir jāievieš **nosacījumi par ģimeniskai videi pietuvināta sociālā pakalpojuma nodrošināšanu** - pakalpojumu veido atsevišķās dzīvokļa tipa sociālā pakalpojuma sniegšanas vietās; aprūpē esošo bērnu skaits vienā grupā nav lielāks par astoņiem bērniem; ēkā neatrodas vairāk par 24 aprūpē esošiem bērniem, un tiem nav kopīgu sanitāro telpu, virtuves telpu un sadzīves telpu, kopīgas var būt nodarbību telpas, darbinieku kabineti un brīvā laika nodarbību telpas.[[133]](#footnote-133) Ar ES struktūrfondu 2014. – 2020.gada plānošanas periodā atbalstu ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu bērnu aprūpes institūcijās attīstīta tās pašvaldības, kuras ir iesaistījušās deinstitucionalizācijas projektā. Tā kā valsts SAC nevarēja saņemt ES struktūrfondu līdzfinansējumu bērnu filiāļu pārveidošanai ģimeniskai videi pietuvināta sociālā pakalpojuma sniegšanai, tad valsts SAC ir jādomā par risinājumiem, kā nodrošināt minētās normas izpildi savās filiālēs, tiecoties uz ģimeniskai videi pietuvināta pakalpojuma nodrošināšanu.

Lai pilnveidotu ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu bērniem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, izstrādājot un aprobējot ģimeniskai videi pietuvināta sociālā pakalpojuma (ģimenes tipa bērnu aprūpes modeli) sniegšanu, 2018.gadā VSAC “Rīga” filiāle “Rīga” tika uzsākts **izmēģinājuma projekts**. Izmēģinājuma projektā ir iesaistīti 7 (2020.gadā pavasarī vairs tikai 6[[134]](#footnote-134)) bērni. Pakalpojumā veicinot piesaistes veidošanos ar vienu aprūpes personu, ģimenisku sajūtu un individuālu pieeju, aprūpi nodrošina viena “mamma” un divas vai trīs “auklītes”, kopumā veicot tās funkcijas, ko pilda vecāki. Izmēģinājuma projekta īstenošanas rezultātā bērniem ir izveidojusies piesaiste vienai aprūpes personai – “mammai”. Piesaistes rezultātā bērnu prasmes un iemaņas ir strauji attīstījušās, bērni ir kļuvuši patstāvīgāki savas pašaprūpes veikšanā. Uzlabojusies arī bērnu emocionālā labsajūta, emociju regulācija, ir mazinājusies bērnu trauksmainība, pašagresija, rigiditāte.

Pamatojoties uz izmēģinājuma projektā aprobēto ģimeniskai videi pietuvinātā sociālā pakalpojuma pieredzi, VSAC “Rīga” pakāpeniski ievieš līdzīgu aprūpes modeli. Ģimenes tipa bērnu aprūpes modeļa nodrošināšanai tiek pārstrukturēta VSAC ēku infrastruktūra – izbūvēts virtuves, pārveidotas bērnu grupu telpas. Tomēr jāatzīmē, ka neviena ēka, kurā sniedz ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojumu, nebija sākotnēji plānota bērnu ar smagiem funkcionāliem traucējumiem izmitināšanai - ēkās ir šauri koridori, telpu plānojums pamatā ir veidots, orientējoties uz bērnu aprūpi grupās līdz 12 bērniem, atsevišķās filiālēs nav ierīkoti lifti vai pacēlāji, līdz ar to ir lielas grūtības nodrošināt bērnu, kuri pārvietojas ratiņkrēslā, iekļūšanu un izkļūšanu no ēkas. Līdz ar to bāreņu un bez vecāku gādības palikušo bērnu ar smagiem un ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem aprūpes nodrošināšanai būtu nepieciešams izbūvēt jaunas, funkcionāli piemērotas ēkas.

Pašvaldības, veicot sociālās vides izpēti, nosaka esošās problēmas un attiecīgi veido tādus sociālos pakalpojumus, kas maksimāli precīzi atbilst pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām, tai skaitā arī bērnu ar funkcionāliem traucējumiem vajadzībām. Lai nodrošinātu bērnu ar smagiem funkcionāliem traucējumiem atbilstošu aprūpi, pašvaldības nodrošina aprūpes mājās pakalpojumu (2019.gadā aprūpes mājās pakalpojums tika nodrošināts 70 bērniem) vai dienas aprūpes centra pakalpojumu (2019.gadā dienas aprūpes centra pakalpojums nodrošināts 249 bērniem). LM nodrošina atbalstu un paplašina iespējas pašvaldībām attīstīt nepieciešamos pakalpojumus bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, piemēram, DI procesam pieejamais ERAF finansējums ir piešķirts pašvaldībām nepieciešamās sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu infrastruktūras izveidei un pašvaldībās līdz 2022. gada beigām plānots izveidot 25 dienas aprūpes centrus bērniem ar funkcionāliem traucējumiem.

Tāpat **valsts atbalsts** ģimenēm, kuras audzina bērnu ar invaliditāti, tiek nodrošināts pakalpojumu un atvieglojumu veidā, kā, piemēram:

* psihologa konsultācijas (10 konsultācijas) bērnam, kuram noteikta pirmreizējā invaliditāte, kā arī bērna vecākiem vai viņa likumiskajiem pārstāvjiem;
* asistenta pakalpojums pašvaldībā un izglītības iestādē bērniem ar ļoti smagu invaliditāti, kuriem izsniegts VDEĀVK atzinums par īpašas kopšanas nepieciešamību;
* surdotulka pakalpojumi bērnam ar dzirdes invaliditāti, izglītības programmas apguvei un saskarsmes nodrošināšanai;
* tehniskie palīglīdzekļi;
* bezmaksas starppilsētu sabiedriskais transports bērnam ar invaliditāti un pavadošai personai;
* atbrīvojums no transportlīdzekļa ekspluatācijas nodokļa, ja apgādībā ir bērns ar invaliditāti;
* elektroenerģijas maksas atvieglojumi mājsaimniecībai;
* personu ar invaliditāti automašīnu stāvvietu izmantošanas karte, ja bērnam ir pārvietošanās traucējumi un VDEĀVK ir izsniegusi atzinumu par medicīniskām indikācijām vieglā automobiļa speciālai pielāgošanai un pabalsta saņemšanai transporta izdevumu kompensēšanai;
* iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojums par apgādībā esošiem bērniem vai nestrādājošo laulāto, kura apgādībā ir bērns ar invaliditāti;
* u.c.

Latvijā nav vienotas datu bāzes par neizārstējamām slimībām - ģenētiskām, iedzimtām patoloģijām un neiroloģiskām slimībām, kas ļautu spriest par potenciālo tādu bērnu skaitu, kam būtu nepieciešama paliatīvā aprūpe. Savukārt saskaņā ar PVO piedāvāto aprēķina metodiku, no katriem 50 000 bērniem 50 bērniem ar ierobežotu dzīvildzi gada laikā nepieciešama paliatīvā aprūpe. **Paliatīvā aprūpe** ir starpdisciplināra tādu cilvēku aprūpe, kuru slimība ir dzīvildzi ierobežojoša un nav radikāli ārstējama. Šī aprūpe apvieno sāpju un citu simptomu remdēšanu, psiholoģisku, sociālu un garīgu problēmu risināšanu, kas ļauj cilvēkam maksimāli komfortabli un kvalitatīvi pavadīt pēdējo dzīves posmu, kā arī nodrošina atbalstu piederīgajiem pēc tuvinieka nāves.

Latvijā paliatīvo aprūpi bērni var saņemt kā SAC pakalpojuma sastāvdaļu, kā pakalpojumu stacionārā ārstniecības iestādē vai kā pakalpojumu dzīvesvietā. Paliatīvā aprūpē esošiem bērniem iespēja dzīvesvietā saņemt kompleksu paliatīvas aprūpes pakalpojumu, kurā integrēti medicīniskās aprūpes un psihosociālās rehabilitācijas elementi, kopš 2018.gada tiek nodrošināta visā valsts teritorijā (skat. 3.pielikuma 13.tabulu). Šādā veidā kombinēti pakalpojumi ļauj mazināt slimības simptomus bērnam, vienlaikus mazinot arī paliatīvajā aprūpē esošo bērnu un viņu ģimenes locekļu sociālo spriedzi. Pakalpojuma nodrošināšana deleģēta Bērnu paliatīvās aprūpes biedrībai un pakalpojumu sniedz starpdisciplinārās paliatīvās aprūpes komandas, kurās bez ārsta, medicīnas māsas un klīniskā psihologa ietilpst arī kapelāns un sociālais darbinieks.

Kā norāda BKUS, Paliatīvās aprūpes kabinetu uzskaitē esošo bērnu skaits ik gadu palielinās un šobrīd aprūpējamo ģimeņu skaits ir ap 350. Laika periodā no 2013.gada līdz 2019.gadam ik gadu paliatīvās aprūpes kabinetā no jauna reģistrēto bērnu skaits svārstās no 40 līdz 50, bet mirušo skaits no 14 līdz 20, savukārt bērnu skaits, kuriem, stabilizējoties veselības stāvoklim, paliatīvā aprūpe vairs nav nepieciešama, svārstās no 15 līdz 30. Bērnam un viņa ģimenei paliatīvās aprūpes komandas sniegtie pakalpojumi visbiežāk ir nepieciešami ilgstoši – pat vairākus gadus. BKUS speciālisti norāda, ka bērnu paliatīvās aprūpes pakalpojuma rezultativitātes rādītājs ir paliatīvās aprūpes mājās saņēmušo pacientu skaits, kuri nav stacionēti. Pēc BKUS sniegtajiem datiem kopš 2015.gada palielinājies to pacientu skaits, kuriem nav nepieciešama hospitalizācija un tas apstiprina paliatīvās aprūpes mājās programmas efektivitāti. Laika posmā no 2013. līdz 2019. gadam hospitalizācija pamata slimības dēļ bijusi nepieciešama vidēji 30% bērnu, kuri paliatīvo aprūpi saņem mājās, bet akūtas saslimšanas dēļ hospitalizēti vidēji 18% bērnu.

Viena no būtiskākajām problēmām, ar kuru saskaras bērni, to ģimenes locekļi un ārstniecības personas, ir pieejamo valsts apmaksāto paliatīvās aprūpes pakalpojumu klāsta pieejamības samazināšana, bērnam sasniedzot 18 gadu vecumu. Pēc šī vecuma sasniegšanas netiek nodrošināta valsts finansēta psihosociālā rehabilitācija paliatīvās aprūpes periodā bērnam un viņa ģimenes locekļiem.

LM sadarbībā ar 10 pašvaldībām, 2017.-2020. gadā īstenoja i**ndividuālā budžeta (turpmāk- IB) modeļa izmēģinājumprojektu bērniem ar funkcionāliem traucējumiem.** Minētā projekta ietvaros 102 bērniem (68 zēni un 34 meitenes) varēja saņemt dažādus sociālos pakalpojumus, kā arī daļēji veselības aprūpes pakalpojumus, kurus rekomendēja speciāli veidota izvērtēšanas komisija. Izmēģinājumprojektā iesaistījās arī aizbildņu ģimenes un audžuģimenes. Izmēģinājumprojekta ietvaros saskaņā ar IB metodiku pakalpojumi tika noteikti kā bērnam un vecākam nepieciešamo pakalpojumu komplekss, kas var ietvert gan izglītības, gan sociālo, gan veselības aprūpes pakalpojumu elementus, lai maksimāli efektīvi un iespējami optimālā termiņā sasniegtu bērna attīstībai vislabāko rezultātu.

Izmēģinājumprojektā iesaistītie bērni un vecāki atzinuši gan individuālās, gan ģimenes dzīves kvalitātes uzlabošanos, īpaši emocionālās labklājības paaugstināšanos. Tāpat arī vērojama nozīmīga aktivitāšu ierobežojumu mazināšanās bērniem kā ikdienas dzīvē un pienākumu veikšanā, tā arī izglītošanās procesā un mijiedarbībā ar citiem cilvēkiem. Diemžēl gan bērni, gan vecāki uzrādīja zemāku par Eiropas normatīvajiem datiem ar veselību saistītu dzīves kvalitātes vidējo vērtējumu visās *KIDSCREEN* dimensijās.[[135]](#footnote-135)

Izmēģinājumprojekta īstenošanas laikā visvairāk finansējuma tika izlietots veselības aprūpes grupas pakalpojumiem un sociālajiem pakalpojumiem, kuri veicina bērniem zaudētās funkcijas kompensēšanu. Visbiežāk izmantotie pakalpojumi bija fizioterapeita nodarbības, mūzikas terapijas nodarbības, asistenta un pavadoņa pakalpojums, aprūpes mājās pakalpojums, speciālā pedagoga nodarbības. Vērtējot vidēji uz vienu bērnu izlietoto finansējumu pa funkcionālo traucējumu veidiem, secināms, ka vislielākais atbalsts nepieciešamas bērniem ar GRT un multifunkcionāliem traucējumiem. Izmēģinājumprojektā apstiprinājās izvirzītais pieņēmums, ka vidēji bērniem, kuriem ir piešķirts VDEĀVK atzinums par īpašas kopšanas nepieciešamību sakarā ar smagiem FT, ir nepieciešams lielāks finansējums nekā bērniem, kuriem šāds atzinums nav piešķirts. Starp bērniem, kuriem nav noteikta īpaša kopšana, lielāks finansējums nepieciešams bērniem vecuma grupā no 3 līdz 8 gadiem.

Rezultāti liecina, ka ir nepieciešams būtiski uzlabot sadarbību starp sociālo, veselības un izglītības jomām, nodrošinot integrēto pieeju atbalsta nodrošināšanā atbilstoši bērnu ar funkcionāliem traucējumiem individuālajām vajadzībām. Šobrīd nav organizēta informācijas aprite starp izglītības iestādi, vecākiem, ārstu – rehabilitologu vai ģimenes ārstu, kā arī pašvaldības sociālo darbinieku, lai izstrādātu un īstenotu vienotu atbalsta plānu un bērni saņemtu rehabilitācijas pakalpojumus atbilstošā apjomā un intensitātē. Izmēģinājumprojektā iesaistītie vecāki nebija pietiekami informēti par bērnam nodrošinātajiem pakalpojumiem, to veidiem, intensitāti un rezultātiem izglītības iestādēs, kas apgrūtināja pilnvērtīga atbalsta plāna izstrādi, kurā tiktu ņemti vērā visi bērnam nodrošinātie pakalpojumi un bērna noslodze, kā arī visaptverošs atbalsts ģimenei. Līdz ar to viegli uztverama informācija par pieejamajiem veselības, izglītības un sociālajiem pakalpojumiem un to saņemšanas kārtību nākotnē veicinātu vecākiem un bērniem nepieciešamo un pieejamo pakalpojumu izmantošanu.

Izmēģinājumprojekta rezultātu analīze ļauj pārliecinoši apgalvot, ka IB metodika ir efektīvs pakalpojumu finansēšanas mehānisms, kas rada pozitīvas izmaiņas bērna funkcionēšanas stāvoklī un uzlabo bērnu un vecāku dzīves kvalitāti. IB pieeja vislielākā mērā sekmē bērna ar FT un viņa vecāku pašnoteikšanās iespējas un nodrošina individualizētu atbalstu, tādējādi veicinot iespējami labākā rezultāta sasniegšanu bērnam un viņa ģimenei kopumā. Izmēģinājumprojekts apliecina individuālo vajadzību izvērtēšanas un individuāli piemeklēto pakalpojumu svarīgumu kopējās pozitīvās dinamikas sasniegšanai.

Izmēģinājumprojekta laikā īpaši atzinīgi tika vērtēts, ka bērna un vecāku vajadzību izvērtēšanu veic multiprofesionāļu komanda, definējot katram bērnam un vecākiem sasniedzamos mērķus un to sasniegšanai nepieciešamos sociālos, veselības un izglītības pakalpojumus, nodrošinot integrēto pieeju atbalsta sniegšanā. Taču ierobežotās fiskālās situācijas dēļ valstī nav resursu, lai nodrošinātu šādas komandas darbu un nodrošinātu profesionālu vajadzību izvērtēšanu un mērķtiecīga un savstarpēji papildinoša atbalsta sniegšanu. Vidēja termiņa uzdevums ir rast risinājumu šī izmēģinājumprojekta rezultātu plašākai izmantošanai un ieviešanai.

### Funkcionālo traucējumu kompensēšana ar tehniskajiem palīglīdzekļiem

Tehniskie palīglīdzekļi (turpmāk -TPL)ir aprīkojums vai dažādas tehniskās sistēmas, kas novērš, kompensē, atvieglo vai neitralizē funkcijas pazeminājumu vai invaliditāti.[[136]](#footnote-136) Lai gan TPL nodrošināšanai paredzētais finansējums un TPL saņēmēju skaits kopš 2014.gada ir palielinājies, viens no būtiskākajiem trūkumiem pakalpojuma attīstībā ir tas, ka ierobežotais finansējuma apjoms nenosedz **strauji augošo pieprasījumu** (skat. 3.pielikuma 14. un 15.tabulu). Pieprasījuma pieaugumu ietekmē personu, kurām gadā pirmreizēji noteikta invaliditāte, skaita pieaugums, sabiedrības novecošanās u.c. faktori. Jo dārgāks un pieprasītāks ir nepieciešamais TPL, jo ilgāks gaidīšanas laiks rindā tā saņemšanai, un finanšu ietilpības dēļ tie tiek iepirkti ierobežotā apjomā. TPL nolietojas, kā rezultātā, arī personas, kuras jau ir saņēmušas TPL, vēršas pēc tiem atkārtoti. Finansējuma nepietiekamais apjoms TPL pakalpojuma nodrošināšanai līdz šim nav ļāvis paaugstināt TPL “bāzes cenas”, attiecīgi publisko iepirkumu TPL jomā primāri orientējot uz nepieciešamību nodrošināt ar TPL pakalpojumu pēc iespējas lielāku saņēmēju skaitu.

Lai veicinātu patērētāju tiešās izvēles iespējas, no 2016.gada TPL saņemšanā iespējams **kompensācijas mehānisms**, t.i., noteiktus TPL persona var iegādāties par saviem līdzekļiem kādā no ES dalībvalstīm un, pienākot rindai, personai no valsts budžeta līdzekļiem izmaksā kompensāciju noteiktā apmērā. Atbilstoši kompensācijas mehānismam iespējams iegādāties arī tiflotehniku un surdotehniku.

Tomēr ar kompensācijas mehānisma ieviešanu nav iespējams atrisināt citas TPL pakalpojuma sniegšanā identificētas problēmas:

|  |
| --- |
| TPL pamatā (izņemot kompensācijas mehānismu) tiek iepirkti Publiskā iepirkumu likuma (turpmāk – PIL) noteiktajā kārtībā. Publiskā iepirkuma procedūra ir neelastīga un laikietilpīga, piegādātāji un ražotāji nav ieinteresēti TPL tirgus attīstībā – tas veido mazu, noslēgtu sistēmu, kurā piegādātāji ir savstarpēji saistīti - tiek manipulēts ar tirgus sadali un cenām, esošie spēlētāji nav gatavi investīcijām pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai un sistēmas maiņai kopumā. |
| Daudzi TPL ir nepieciešami ārstniecības procesā un nav nodalāmi no tā (piemēram, elpošanas TPL, pirmreizējās protēzes, abdukcijas ortozes). Sadarbība starp veselības un sociālo resoru notiek lēni un neefektīvi (rindas, kvotas, dažādi finansēšanas modeļi) un rada problēmas lietotājiem. |
| Personas nav apmierinātas ar sniegtā pakalpojuma apjomu, publiskā iepirkuma procedūrā iegādātu vai Latvijā izgatavotu TPL kvalitāti un pakalpojumu sniedzēju apkalpošanas kvalitāti. |

Lai risinātu identificētās problēmas sadarbībā ar personu ar funkcionēšanas traucējumiem intereses pārstāvošām nevalstiskajām organizācijām (turpmāk – NVO) un nozares ekspertiem LM 2017.gadā un 2018.gadā izstrādāja TPL pakalpojuma organizācijas pilnveidošanas priekšlikumus, kas paredzēja veikt nozīmīgas izmaiņas TPL piešķiršanas kārtībā. **TPL pakalpojuma reformas** būtība ir ieviest jaunu TPL pakalpojuma organizācijas modeli, paredzot, ka klients izvēlas TPL pie Ministru kabineta noteiktajā kārtībā reģistrētiem ražotājiem vai piegādātājiem, aizstājot TPL publisko iepirkumu ar “kuponu” vai finansējuma kompensācijas sistēmu (turpmāk - “kupona” sistēma). Klienta iespēja izvēlēties TPL pakalpojuma sniedzēju ilgtermiņā veicinātu konkurenci TPL ražotāju vidū, TPL pieejamību un kvalitāti. TPL pakalpojuma reforma paredz, ka nepieciešams izstrādāt kompensējamo cenu noteikšanas metodiku kā individuāli izgatavojamajiem TPL, tā rūpnieciski ražotajiem TPL un prasības TPL pakalpojuma sniedzējiem. Paredzēts, ka “kuponu” sistēmā TPL persona tiks izvērtēta un tai tiks piešķirts tās vajadzībām, lietošanas mērķim un aktivitāšu līmenim atbilstošāks TPL.

TPL reformas teorētiskā pamata izstrādei piesaistīja ekspertus, kuri sniedza savu viedokli par “kupona” sistēmas izveidi. 2018.gadā eksperti veica pētījumu, kura uzdevums bija izstrādāt uz atvērtā tirgus principiem balstītu TPL kompensācijas noteikšanas metodiku, “kupona” sistēmas un klientu brīvās izvēles ieviešanai[[137]](#footnote-137), savukārt 2019.gadā tika veikts pētījums individuāli izgatavojamo TPL (ortožu) izgatavošanas tehnisko prasību izstrādei, ko īstenoja SIA “Vivendo”. Reformas ieviešanai tiek veikti šādi pasākumi, kas tiks turpināti un paredz reformas pasākumu ieviešanu līdz 2023.gadam.

|  |
| --- |
| **1.** Sadarbībā ar VSIA NRC “Vaivari” ir **uzsākts izmēģinājumprojekts TPL piešķiršanai ar “kupona” metodi**. Tā kā šobrīd TPL cenu nosaka publiskais iepirkums, lai ieviestu “kupona” sistēmu, kas ir atšķirīga pieeja TPL iegādei, un sekmētu kvalitātes paaugstināšanos, nepieciešams izstrādāt kompensējamo cenu noteikšanas metodoloģiju gan attiecībā uz individuāli izgatavojamajiem TPL, gan attiecībā uz rūpnieciski ražotajiem TPL. VSIA NRC “Vaivari” aprobē “kupona” sistēmu vienam no rūpnieciski izgatavojamo TPL veidiem (aktīvajam riteņkrēslam), kura ietvaros tiek ņemti vērā tādi kritēriji, kā tirgus cena, personas funkcionēšanas stāvoklis un personas izvēle, bet attiecībā uz individuāli izgatavojamajiem TPL LM sadarbībā ar VSIA NRC “Vaivari” izstrādās cenu noteikšanas metodoloģiju, lai noteiktu “kupona” vērtību. |
| **2.** SIVA 2020.gadā uzsāka pilotprojektu “**kupona” sistēmas ieviešanai auto pielāgošanas** pakalpojuma nodrošināšanā, lai nākotnē auto pielāgošanu iekļautu vispārējā TPL apritē, attiecinot “kupona” sistēmu arī uz šo pakalpojumu. |
| **3.** Ārstniecības personām pacienta aktivitātes līmenis ir jāvērtē arī šobrīd, sniedzot atzinumu par personai atbilstoša TPL saņemšanas nepieciešamību. Diemžēl praksē VSIA NRC “Vaivari” speciālistiem bieži nākas lūgt precizēt ārstējošo ārstu atzinumus, kas nereti izraisa pamatotu klientu neapmierinātību un sūdzības par birokrātisko pieeju. Lai risinātu minēto problēmjautājumu par personas dzīves aktivitātes novērtēšanu, šajā plānošanas periodā ES struktūrfondu projekta ietvaros VSIA NRC “Vaivari” **veido funkcionēšanas novērtēšanas sistēmu**, izstrādājot funkcionēšanas novērtēšanas sistēmas aprakstu un to aprobējot jaunizveidotajā funkcionēšanas novērtēšanas laboratorijā. Lai uzlabotu TPL pakalpojumu, t.sk., lai TPL tiktu piešķirti mērķēti atbilstoši personas aktivitātes līmenim, izveidotā sistēma fokusējas uz personas aktivitātes (funkcionēšanas) novērtēšanu, attiecīgi personas individuālajām vajadzībām atbilstošākā TPL piešķiršanu, diferencējot valsts finansējuma apjomu. LM pēc VSIA NRC “Vaivari” īstenotā ES struktūrfondu projekta beigām, balstoties uz projekta rezultātiem, pilnveidos valsts finansēto TPL piešķiršanas kārtību, tādējādi ieviešot aprobēto funkcionēšanas novērtēšanas sistēmu vispārējā praksē, attiecīgi sakārtojot TPL piešķiršanas procesu - padarot to mērķtiecīgāku, pieņemot lēmumu par TPL piešķiršanu, t.sk. atbilstoši personas dzīves aktivitātei, kā arī risinot strīdus situācijas par piešķirtā TPL funkcionalitāti. |
| **4.** Tā kā TPL pakalpojuma informācijas aprites uzskaites sistēma šobrīd nenodrošina kvalitatīvas un pilnvērtīgas informācijas apriti starp pakalpojuma sniegšanā iesaistītajām institūcijām, pakalpojumu sniedzējiem un klientu, **uzsākta jaunas, modernas datu bāzes izstrāde** TPL pakalpojuma uzskaites nodrošināšanai. Viena no galvenajām aktivitātēm ir jauna TPL pakalpojuma administrēšanas moduļa izstrāde. Projekta ietvaros tiks atvieglota dokumentu aprite starp klientu, TPL pakalpojuma administrētāju un TPL pakalpojuma sniedzēju. |

2018.gadā TPL reforma, īstenojot “kupona” sistēmu, TPL iegādē, neguva politisko atbalstu Saeimā, jo, lai gan sistēma uzlabos kvalitatīvāku un personas individuālajām vajadzībām piemērotāka TPL pieejamību, vienlaikus nepalielinoties kopējam pieejamajam finansējuma apjomam, rinda pēc TPL palielināsies, jo tie būs pieejami mazākam cilvēku lokam (palielinās izmaksas uz vienu TPL). Piemēram, 2019.gada pētījumā par individuāli izgatavojamo TPL (ortožu) izgatavošanas tehnisko prasību izstrādi, ko īstenoja SIA “Vivendo”, secināts, ka, mainot cenu aprēķināšanas metodiku, budžetā finansējuma apjomam ortožu grupā jāpalielinās par 63%. Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, līdz 2020.gada 30.decembrim tiks izstrādāta metodika individuāli izgatavojamo TPL bāzes cenas aprēķinam, kas tiks piemērota, izvēloties individuāli izgatavojamo TPL pakalpojuma sniedzējus kā “kupona” sistēmas ietvaros (nosakot TPL kompensējamo cenu), tā publiskajos iepirkumos (izvirzot prasības TPL pakalpojuma sniedzējiem) esošajā TPL nodrošināšanas sistēmā un iekļaus arī papildus nepieciešamo izdevumu apjomu.

### Sociālā rehabilitācija personām ar funkcionāliem traucējumiem

Sociālā rehabilitācija ir aktīvs un dinamisks process, kura laikā persona ar funkcionēšanas traucējumiem apgūst zināšanas un prasmes, lai sasniegtu maksimālu sociālu funkcionēšanu un paaugstinātu kapacitāti savas funkcionēšanas uzlabošanai un ierobežojošo barjeru mazināšanai. Pakalpojums ir vērsts uz to, lai personas iemācītos sadzīvot ar funkcionālajiem traucējumiem, atjaunotu vai iemācītos tās prasmes, kuras dažādu apstākļu dēļ ir zudušas, ar mērķi personu atgriezt ne tikai aktīvā sabiedriskajā dzīvē, bet primāri darba tirgū, kas veicina personas ekonomisko patstāvību. Sociālās rehabilitācijas pakalpojuma mērķis ir maksimāli efektīvi atbalstīt personu tajā periodā, kad vēl ir iespējams novērst darbspēju zaudēšanu. Atsevišķos gadījumos sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedz personām, kuras piederīgas noteiktai grupai (skat.17.tabulu). ČAES seku likvidēšanas dalībnieki un cietušās personas, politiski represētās personas un personas ar prognozējamu invaliditāti pakalpojumus saņem atbilstoši piederībai noteiktam statusam, šīs mērķa grupas atbilstība sociālās rehabilitācijas pakalpojuma saņēmēju statusam līdz ar to netiek vērtēta.

No 2020. gada 1. janvāra personas ar funkcionēšanas traucējumiem var saņemt 14 dienu ilgu sociālās rehabilitācijas kursu tikai pēc valsts apmaksātas multiprofesionālas medicīniskās rehabilitācijas (subakūtā etapa) pabeigšanas stacionārā vai dienas stacionārā:

* ja slimības izraisītie funkcionēšanas traucējumi atbilstoši Starptautiskajai funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācijai ir aktivitāšu un dalības līmenī;
* ja ārstniecības iestāde izrakstā par medicīniskās rehabilitācijas pabeigšanu ir rekomendējusi saņemt sociālo rehabilitāciju un norādījusi tās mērķi.

Minētās izmaiņas tika veiktas ar mērķi nodrošināt sociālās rehabilitācijas pakalpojumu tieši tām personām, kurām sociālās rehabilitācijas pakalpojums ir nepieciešams uzreiz pēctecīgi pēc nepieciešamo veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas – pēc traumām vai operācijām un tām sekojošas medicīniskās rehabilitācijas, pēc kurām personai saglabājas augsts rehabilitācijas potenciāls un liela iespēja pilnībā atgriezties sabiedrībā un būt ekonomiski aktīvai. Pretējā gadījumā personai, kurai ir nepieciešama sociālā rehabilitācija un ir augsts rehabilitācijas potenciāls, vairākus gadus ir jāgaida minētā pakalpojuma saņemšana, mazinās gan personas motivācija, gan iespēja, ka persona tiešām pilnvērtīgi atgriezīsies savā iepriekšējā dzīvē.

Viens no sociālās rehabilitācijas mērķiem ir palīdzēt personai atgriezties arī darba dzīvē, tomēr šobrīd sociālās rehabilitācijas pakalpojuma sniegšanas laiks (14 dienas) un saturs (uzsvars tiek likts uz personas veselības stāvokļa uzlabošanu) to tieši neveicina, tāpēc viens no iespējamiem virzieniem, kā turpmāk uzlabot un pilnveidot sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, būtu – integrēt to vienotā pakalpojumā kopā ar profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu, kurā vienlaikus ar klasiskajiem sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem tiktu ilgstoši un mērķtiecīgi pilnveidotas, atjaunotas vai uzlabotas personas profesionālās iemaņas un spējas. Būtiski ir nodrošināt, ka rehabilitācijas pakalpojums ir mērķtiecīgi sniegts nevis atbilstoši personas piederīgai, kādai no grupām, bet gan atbilstoši šīs personas vajadzībām.

17.tabula

**Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņēmušo skaits un finansējums**

**2014.-2019.gadā**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Gads** | **Personas ar funkcionāliem traucējumiem** | **Politiski represētas personas** | **ČAES seku likvidēšanas dalībnieki un cietušās personas** | **Personas ar prognozējamu invaliditāti** | **LM pārskaitītais finansējums *eiro*** |
| **2014** | 1929 | 666 | 406 | 0 | 1 985 048 |
| **2015** | 2635 | 635 | 219 | 1 | 2 268 616 |
| **2016** | 2663 | 595 | 324 | 4 | 2 291 019 |
| **2017** | 3037 | 652 | 258 | 2 | 2 745 572 |
| **2018** | 2766 | 733 | 140 | 0 | 3 321 875 |
| **2019** | 2409 | 693 | 575 | 0 | 3 082 103 |

Datu avots: LM

Joprojām viena no lielākajām sociālās rehabilitācijas pakalpojuma nodrošināšanas problēmām ir ilgais gaidīšanas laiks rindā pakalpojuma saņemšanai, jo pakalpojumam, lai tas sasniegtu vislabākos terapeitiskos rezultātus, jābūt pieejamam uzreiz kolīdz personai ir radusies nepieciešamība pēc pakalpojuma. Lai gan kopš 2020. gada 1. janvāra ir būtiski mainīts pakalpojuma saņēmēju loks, joprojām pakalpojuma saņemšanas rindā gaida personas, kuras šim pakalpojumam ir pieteikušās pirms minētajām izmaiņām.

### Profesionālā rehabilitācija

Profesionālā rehabilitācija (*vocational rehabilitation*) ir starptautiskajos dokumentos atzīts un plaši pielietots pasākumu kopums, kas vērsts uz personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu. Valsts finansēti profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi Latvijā ir pieejami personām ar invaliditāti un personām ar prognozējamu invaliditāti, kuras vēlas apgūt jaunas prasmes vai uzlabot esošās, lai iekļautos darba tirgū, jo:

* funkcionālo traucējumu dēļ ir nepieciešams īpašs mācību režīms vai aprūpētāja palīdzība;
* nav iepriekšējas pieredzes, mācoties vispārizglītojošajās skolās vai arī tā ir negatīva;
* ir kustību traucējumi, kuru dēļ ir nepieciešama īpaši pielāgota vide.

Profesionālās rehabilitācijas pakalpojums ietver profesionālās piemērotības noteikšanu, profesionālās kvalifikācijas iegūšanu[[138]](#footnote-138), individuālo sociālo rehabilitāciju un atbalsta sniegšanu iekārtošanai darbā pēc profesionālās kvalifikācijas iegūšanas.

Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus sniedz SIVA Jūrmalas profesionālā vidusskola un SIVA koledža. Jūrmalas profesionālās vidusskolas profesionālās rehabilitācijas programma paredzēta personām ar pamatizglītību, bet SIVA koledžas profesionālās rehabilitācijas programma paredzēta personām ar vidējo vai vidējo profesionālo izglītību (skat. 18.tabulu). Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu ilgums ir atkarīgs no izglītības programmas un to var saņemt tikai pēc tam, kad personai ir veikta profesionālās piemērotības noteikšana, kas arī ir valsts apmaksāts pakalpojums ar mērķi nodrošināt, ka profesionālās rehabilitācijas programmās izglītības ieguvi uzsāk tikai motivētas personas, kā arī izvēlētā mācību programma atbilst personas fiziskajam un garīgajam stāvoklim.

18.tabula

**Profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma saņēmēju skaits**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| **Personu, kuras uzsākušas mācības profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma ietvaros, skaits t.sk.** | 282 | 234 | 252 | 306 | 201 | 180 |
| Jūrmalas profesionālā vidusskola | 92 | 74 | 65 | 53 | 70 | 30 |
| Koledža | 91 | 69 | 64 | 86 | 40 | 58 |
| Kursi | 99 | 91 | 123 | 167 | 91 | 92 |
| **Jūrmalas profesionālās vidusskolas un Koledžas absolventu skaits, t.sk.,** | 203 | 160 | 211 | 66 | 72 | 64 |
| Jūrmalas profesionālā vidusskola | 166 | 118 | 166 | 39 | 35 | 33 |
| Koledža | 37 | 42 | 45 | 27 | 37 | 31 |
| **Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu saņēmēji kopā, t.sk.** | 577 | 527 | 537 | 309 | 268 | 294 |
| Jūrmalas profesionālajā vidusskolā | 381 | 363 | 384 | 149 | 140 | 116 |
| Koledžā | 196 | 164 | 153 | 160 | 128 | 178 |

Datu avots: SIVA

Lai gan SIVA sniegtais profesionālās rehabilitācijas pakalpojums gan vidusskolas, gan koledžas līmenī ir kvalitatīvs un konkurētspējīgs[[139]](#footnote-139), nepietiekamā finansējuma dēļ samazinās to personu skaits, kuras SIVA var uzņemt profesionālās rehabilitācijas mācību programmās. Liela problēma, kas daļēji tiek risināta ar obligāto profesionālās piemērotības noteikšanu, ir studentu un skolēnu motivācijas trūkums ne tikai uzsākt studijas, bet tās arī pabeigt. Ņemot vērā SIVA piedāvātā profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma kvalitāti un daudzveidību, kā arī lielāko resursu – SIVA darbinieku pieredzi darbā ar personām ar invaliditāti – viens no iespējamiem turpmākajiem virzieniem profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma tālākai attīstībai un pilnveidošanai ir tā sasaiste ar sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, to nodrošinot ne tikai personām ar invaliditāti, bet arī personām, kurām profesionālās rehabilitācijas pakalpojums ir nepieciešams un būtu efektīvs kā daļa no saņemtā sociālās rehabilitācijas pakalpojuma.

Lai personām ar funkcionāliem traucējumiem un personām ar invaliditāti nodrošinātie valsts finansētie sociālās un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi vēl precīzāk sasniegtu savu mērķi[[140]](#footnote-140), nepieciešams integrēt abus pakalpojumus vienā, lai personas, kurām ir nepieciešama sociālā rehabilitācija, būtu tiesīgas tās laikā vai uzreiz pēc tās saņemt arī sev piemērotus profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, tai skaitā profesionālās piemērotības noteikšanu. Tādējādi personas jau uzreiz pēc atveseļošanās no slimības vai traumas, kas ir ietekmējusi personas darbaspējas vai pat atveseļošanās procesā uzsāktu profesionālās rehabilitācijas procesu, kuras laikā ar ergoterapeitu, rehabilitētāju, psihologu, sociālo darbinieku un citu profesionāļu palīdzību persona jau agrīni tiktu virzīta uz atgriešanos darba tirgū, sniedzot šim procesam nepieciešamo atbalstu un resursus.

Ņemot vērā SIVA uzkrāto pieredzi darbā ar personām ar dažāda veida funkcionāliem traucējumiem, viens no nākotnes plāniem ir veidot SIVA nacionāla mēroga kompetenču centru, kurā pieredzējušu profesionāļu padomu un arī apmācības programmu, ja nepieciešams, attiecībā uz darbu ar personām ar funkcionāliem traucējumiem varētu saņemt gan privātpersonas, kuras mājās aprūpē kādu no saviem ģimenes locekļiem, gan arī profesionāļi, kuriem, sniedzot dažādus pakalpojumus (sociālos, izglītības u.c.), pietrūkst pieredzes vai zināšanu tieši darbā ar personām ar funkcionāliem traucējumiem.

### Sociālā rehabilitācija personām ar redzes vai dzirdes invaliditāti

Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu personām ar redzes invaliditāti (turpmāk – pakalpojumi personām ar redzes invaliditāti) pamatuzdevums ir sniegt rehabilitējamai personai zināšanas un iemaņas orientācijā apkārtējā vidē, pašaprūpē (mājturībā un mājsaimniecībā, ēdienu gatavošanā), Braila rakstā, nepieciešamajās fiziskajās aktivitātēs un veselības uzturēšanā, dot iespēju iepazīties ar specializēto datortehniku un komunikācijas tehnoloģijām, kā arī apgūt dažādu tiflotehnikas palīglīdzekļu izmantošanu, fiziskā un intelektuālā darba pamatiemaņas, pilnveidot saskarsmes un radošās pašizteiksmes prasmes, sniegt konsultācijas un palīdzību klienta sociālo problēmu risināšanā.

Pakalpojuma saņēmēju skaits aug (skat.3.pielikuma 16.tabulu), tomēr personām ar redzes invaliditāti tas sasniedz tikai 4% no VDEĀVK datos reģistrētā personu ar redzes invaliditāti skaita (t.i., pakalpojums sasniedz tikai nelielu mērķa grupu). Pakalpojuma saņēmēji ir pamatā no 40 un virs 65 gadiem. Pēdējos gados šī tendence saglabājas nemainīga (piemēram, sievietes vecuma grupā virs 65 gadiem ir lielākais saņēmēju skaits). Salīdzinoši mazāka uzmanība un pakalpojumi tiek vērsti uz personām ar kombinētiem traucējumiem (t.sk., GRT).

Tā kā mērķa grupas klienti pakalpojumu vērtē nemainīgi augstu, tad bez padziļināta ekspertu pētījuma par pakalpojuma kvalitāti nav iespējams identificēt patiesās problēmas pakalpojuma organizēšanā, līdzīgi tas ir ar sociālās rehabilitācijas pakalpojumu personām ar dzirdes invaliditāti[[141]](#footnote-141). Savukārt daudzpusīgs pakalpojuma izvērtējums no pakalpojuma saņēmēja prizmas līdz šim nav veikts.

### Sociālā rehabilitācija vardarbības mazināšanai

Valsts finansē vairākus pakalpojumus vardarbības mazināšanai un novēršanai, lai kompleksi atbalstītu ģimenes, kurās konstatēta vardarbība (noziedzīgs nodarījums, ekspluatācija, seksuālā izmantošana vai jebkāda cita nelikumīga, cietsirdīga vai cieņu aizskaroša darbība) un risinātu ar to saistītos sociālās funkcionēšanas traucējumus un mazinātu sociālās atstumtības risku (skat.3.pielikuma 17.tabulu). Sociālās rehabilitācijas pakalpojums no prettiesiskām darbībām cietušiem bērniem tiek finansēts no valsts budžeta līdzekļiem kopš 2001.gada[[142]](#footnote-142), bet kopš 2015.gada no valsts budžeta tiek finansēts arī pakalpojums no vardarbībās cietušām pilngadīgām personām. Pakalpojumu var saņemt gan sievietes, gan vīrieši. Kā liecina dati par pakalpojumu izmantojušajām personām, pārsvarā (vairāk kā 90%) šo pakalpojumu izmanto sievietes, kas ir cietušas no vardarbības ģimenē no vīra, partnera vai drauga. Ar 2015.gadu izveidots arī jauns sociālās rehabilitācijas pakalpojums personām, kuras ir veikušas prettiesiskas darbības vai ir tendētas uz vardarbību. Lai gan sociālās rehabilitācijas pakalpojumi gan vardarbībā cietušajiem, gan vardarbību veikušajiem ir ieviesti, to efektivitāte un ietekme uz cilvēka spēju kvalitatīvi funkcionēt, ir regulāri jāpārskata. Kopš pakalpojuma bērniem ieviešanas tā saturā vai saņemšanas kārtībā izmaiņas nav veiktas. 2018.gadā sadarbībā ar LBF un pašvaldību sociālajiem dienestiem tika uzsākts darbs pie pakalpojuma bērniem satura izmaiņām, tomēr darbs tika pārtraukts, jo Tiesībsarga birojs plānoja uzsākt vērienīgu pārbaudi LBF. 2020.gadā darbs pie pakalpojuma satura pārskatīšanas tiks atjaunots.

Tāpat nav pārskatīts arī pakalpojums vardarbību veikušai personai. Savukārt sociālās rehabilitācijas pakalpojumam no vardarbības cietušām pieaugušām personām 2018.gadā ir veikts pakalpojuma izvērtējums, ņemot vērā dzimuma aspektu[[143]](#footnote-143). Izvērtējumā secināts, ka vardarbības rehabilitācijas pakalpojums ir vajadzīgs, lai novērstu vardarbības pret sievietēm sekas, tomēr būtiski strādāt, lai novērstu vardarbības cēloņus. Pakalpojuma izvērtēšanā tika iesaistītas sievietes, kuras šo pakalpojumu vai nu ir saņēmušas vai joprojām saņem. Kopumā sievietes pakalpojuma lietošanu raksturoja pozitīvi, tomēr var identificēt uzlabojumu nepieciešamību dažādos pakalpojuma saņemšanas posmos. Visbiežāk ieteikts palielināt pakalpojuma apjomu un palielināt juridiskās palīdzības apjomu un ļaut juristam pārstāvēt sievieti arī tiesā vai vismaz pabeigt nokārtot tās juridiskās lietas, ko sieviete aizsākusi, saņemot rehabilitācijas pakalpojumu. Salīdzinoši mazāk pakalpojumu lieto vecākas sievietes un sievietes bez bērniem. Lai pakalpojuma lietošanu šai grupai veicinātu, svarīgi nodrošināt informācijas pieejamību, identificējot informācijas avotus, kurus šīs sievietes lieto.

Būtiski, ka daļa no pētījuma dalībniecēm pakalpojumu ir lietojušas atkārtoti, kas liecina, ka pakalpojuma ceļš var sastāvēt no vairākiem cikliem.

Lai uzlabotu pakalpojuma lietošanas pieredzi, nepieciešams:

* Kāpināt potenciālo klientu un speciālistu informētību par pakalpojumu, sniedzot godīgu, precīzu un detalizētu informāciju, kur un kā palīdzību var saņemt;
* Sniegt pakalpojumu laikā, kad sievietei tas ir nepieciešams, piešķirot pakalpojuma sniedzējam iespēju piedāvāt dažas psihologa konsultācijas (krīzes intervenci) arī dokumentu izskatīšanas laikā saņemot pakalpojumu dzīvesvietā;
* Nodrošināt juridisko palīdzību, kas atbilst sieviešu vēlmēm;
* Palielināt pakalpojuma apjomunepieciešamības gadījumā, kā pakalpojuma mērķi izvirzot sievietes spēju pilnvērtīgi funkcionēt sabiedrībā;
* Turpināt darbu ar vardarbībā cietušo sievieti pēc pakalpojuma saņemšanas, ja viņa to vēlas, piemēram, piedāvājot grupu terapiju, nodrošinot citus atbalsta pasākumus.

Lai palielinātu pakalpojuma pieejamību un veicinātu pakalpojuma lietotāju skaita pieaugumu, nepieciešams:

* Mainīt informācijas apriti pakalpojuma saņemšanas laikā un nodrošināt, ka to var saņemt arī anonīmi;
* Nodrošināt pakalpojuma saņemšanas iespējas tiem, kuri līdz šim pakalpojumu dzīves vietā nevarēja izmantot attāluma vai speciālistu trūkuma dēļ, piedāvājot arī attālinātas konsultācijas;
* Mainīt sociālā darbinieka tēlu sabiedrībā, mazinot stereotipus par noteikto profesiju, kas kavē pakalpojuma saņemšanu;
* Piedāvāt bērnu uzraudzības pakalpojumus sievietēm ar bērniem konsultāciju laikā.

Izvērtējumā iekļautie ieteikumi pakalpojuma organizācijas uzlabošanai, ierobežotās kapacitātes dēļ joprojām nav veikti, taču ir iecerēts, ka izmaiņas tiktu izstrādātas 2021.gadā.

Kā liecina LM rīcībā esošā informācija, nereti pašvaldības neuzņemas kompleksu vardarbības ģimenē gadījuma vadību. Valsts pakalpojuma piešķiršana tikai kādam no ģimenes locekļiem uz neilgu laiku neveicina kompleksu pakalpojumu attīstību pašvaldībās visai ģimenei. Bieži valsts finansētais sociālās rehabilitācijas process tikai bērnam nav efektīvs, īpaši gadījumos, ja bērns ir jaunāks par 5 gadu vecumu. Pašvaldībām būtu vairāk jāizvērtē iespēja sniegt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus krīzes centru ietvaros visai ģimenei, vardarbības veicējam piedāvājot iesaistīties psiholoģiskās palīdzības saņemšanā gadījumos, ja vardarbība notikusi ģimenē. Pakalpojums vardarbībā cietušajiem institūcijā ir jāsaņem tikai gadījumos, kad kaut kādu iemeslu dēļ cietušajiem nav iespējams palikt savā dzīvesvietā, arī tāpēc, ka valsts finansētā vardarbībā cietuša bērna pakalpojuma gadījumā cietušie atgriežas pēc salīdzinoši neilga laika un šāda situācija rada tikai vardarbības atkārtotu risku. Lietderīgāk būt pakalpojumu attīstīt dzīvesvietā, pagarinot ilgumu, sniedzot pakalpojumu kompleksi visai ģimenei, paralēli veidojot krīzes pakalpojumu bērniem, kas nonākuši apdraudējuma situācijā.

Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu vardarbības veicējiem var saņemt plašs personu loks (gan vīrieši, gan sievietes), gan tādas personas pret kurām uzsākta [administratīvā pārkāpuma lietvedība](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=168469) par [administratīvā pārkāpuma](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=168469) izdarīšanu, kas saistīts ar [vardarbību](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=265314), vai [kriminālprocess](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=107820) par [noziedzīga nodarījuma](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=146481) izdarīšanu, kas saistīts ar [vardarbību](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=265314) vai [vardarbības](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=265314) piedraudējumu, gan par kurām valsts vai [pašvaldības](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=57255) policijas, sociālā dienesta vai [bāriņtiesas](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=149305) rīcībā ir informācija, ka persona izturējusies vardarbīgi vai izteikusi draudus pielietot [vardarbību](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=265314). Lai preventīvi iedarbotos uz iespējamo vardarbību, sociālās rehabilitācijas pakalpojumu var saņemt arī personas, kuras baidās, ka tā varētu izturēties vardarbīgi, vai atzīst, ka ir veikusi [vardarbību](http://www.l2d.lv/l.php?doc_id=265314). Pakalpojuma mērķis ir palīdzēt vardarbību veikušai pilngadīgai personai apzināt fiziskās un psiholoģiskās vardarbības pielietošanas sekas un mazināt vardarbības izpausmes pret apkārtējiem (ģimenē, partneri, bērniem u.c. iespējams arī citām pieaugušām personām). Tomēr jāatzīmē, ka pakalpojumu var saņemt tikai motivēta persona, ne sociālo dienestu, ne pakalpojuma sniedzēja pilnvarās neietilpst vardarbību veikušu personu piespiedu sociālās rehabilitācijas nodrošināšana. Lai šo problēmu risinātu, 2021.gada 25.martā Saeimā tika pieņemti grozījumi Civilprocesa likumā, kas paredz obligātus sociālās rehabilitācijas kursus vardarbīgai personai. Tas nozīmē, ka tiesai, sākot no 2021.gada 1.jūlija, būs iespēja personai uzlikt par pienākumu piespiedu kārtā iziet sociālās rehabilitācijas kursu vardarbīgas uzvedības mazināšanai.

Papildus jāatzīmē, ka ārkārtējā situācija iezīmēja plašu problēmu loku, kas skar vardarbību ģimenē izolācijas apstākļos. Speciālisti nav gatavi sniegt krīzes konsultācijas, operatīvi pielāgoties darbam attālināti, problemātiska ir dažādu dienestu sadarbība vardarbības un saslimšanu gadījumos, pakalpojumu bija nepieciešams operatīvi sniegt ārvalstniekiem, kas ārkārtējās situācijas laikā uzturas valstī. Pie šo problēmu risināšanas darbs jāturpina, lai pakalpojumu sniegšanā iesaistītie speciālisti būtu gatavi darbam arī ārkārtējā situācijā. Pakalpojuma novērtēšana liecina, ka jāpilnveido atbalsta sniegšana ģimenēm ar bērniem, nodrošinot pasākumus individuālā līmenī, kā arī jāveido jaunas metodes un instrumenti vardarbības pret bērniem un pieaugušiem ģimenes locekļiem riska mazināšanai, kā arī darbam ar no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām personām, īpaši būtiskas ir zināšanas par dzimumu līdztiesības pieeju un izpratne par pakalpojumu saņēmēju riskiem un vajadzībām.

Analizējot vardarbības problemātiku, 2016.gadā tika uzsākts darbs pie sociālās rehabilitācijas pakalpojuma dizaina izstrādes vardarbību veikušiem bērniem un kompleksi iekļautos TM preventīvo piespiedu līdzekļu sistēmas reformas konceptā, tomēr darbs tika apturēts, jo TM apturēja savu darbu pie minētās reformas.

### Sociālā rehabilitācija cilvēku tirdzniecības upuriem

Valsts finansē sociālās rehabilitācijas pakalpojumu CT upuriem kopš 2006.gada. Pakalpojuma ietvaros cilvēku tirdzniecības upuris saņem atbalstu sociālo problēmu risināšanā konsultāciju veidā, atbalstu ar izglītošanos, nodarbinātību un izmitināšanu saistīto jautājumu risināšanā. CT pakalpojuma ilgums ir līdz 180 dienām.[[144]](#footnote-144) Būtiskas izmaiņas kopš 2014. gada nav veiktas ne pakalpojuma dizainā, ne tā mērķa grupā.

Kopš 2017.gada LM līgumu par pakalpojuma sniegšanu slēdz ar diviem pakalpojumu sniedzējiem – biedrību „Patvērums „Drošā māja”” un biedrību “Centrs Marta”, jo abas šīs organizācijas ir sevi pierādījušas kā uzticami partneri, kuri ir iemantojuši klientu, sabiedrības un citu sadarbības partneru uzticību. Turklāt katra no šīm organizācijām paralēli darbam ar CT upuriem veic arī citas funkcijas, tādējādi identificējot potenciālos klientus no atšķirīgām iedzīvotāju grupām, līdz ar to veiksmīgāk sasniedzot CT pakalpojuma mērķi – atjaunot vai uzlabot CT upura sociālās funkcionēšanas spējas, lai nodrošinātu personas sociālā statusa atgūšanu un iekļaušanos sabiedrībā.

Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu var saņemt persona, kura:

kriminālprocesā par cilvēku tirdzniecību **atzīta par cietušo** vai tai noteikts liecinieka statuss,

**ir iesaistīta kriminālprocesā** par cilvēku tirdzniecību ārvalstīs vai tiek veiktas citas darbības, kas ir par pamatu, lai pakalpojuma sniedzēja izveidotā speciālistu komisija noteiktu personai cilvēku tirdzniecības upura statusu;

ar pakalpojuma sniedzēja izveidotās speciālistu komisijas lēmumu **atzīta par cilvēku tirdzniecības upuri**.

2020.gada laikā ir būtiski pieaudzis pakalpojuma saņēmēju skaits (38 personas uzsāka pakalpojuma saņemšanu līdz 2020. gada septembrim) un tikpat būtiski ir mainījies pakalpojuma saņēmēju profils – ja 2016. gadā vairums pakalpojuma saņēmēju bija sievietes, kuras cietušas no seksuālās ekspluatācijas, tad jau 2019. gadā starp pakalpojuma saņēmējiem proporcija būtiski mainījās un vīriešu ir vairāk. Turklāt lielākā daļa no CT upuriem bija cietuši no darba ekspluatācijas (skat. 19.tabulu).

19.tabula

**Personu skaits, kuras pārskata gadā uzsākušas sociālās rehabilitācijas pakalpojuma CT upuriem saņemšanu, pakalpojumam izlietotais valsts finansējums**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| **CT pakalpojumu saņēmušo personu skaits, t.sk.** | 27 | 8 | 14 | 24 | 20 | 35 |
| sievietes | 19 | 7 | 14 | 18 | 10 | 13 |
| vīrieši | 8 | 1 | 0 | 6 | 10 | 22 |
| **Ekspluatācijas forma:** | | | | | | | |
| Seksuāla ekspluatācija | 0 | 2 | 12 | 7 | 5 | 7 |
| Darba ekspluatācija | 12 | 0 | 0 | 9 | 11 | 24 |
| Piespiedu ekspluatatīvas laulības | 15 | 6 | 2 | 8 | 4 | 4 |
| **Finansējuma apjoms** *eiro* | 96 102 | 71 687 | 49 471 | 87 984 | 114 625 | 118 444 |
| **Finansējums vidēji uz 1 CT pakalpojuma saņēmēju** | 2 564 | 3 399 | 3 043 | 3 008 | 3 234 | 3 399 |

Datu avots: LM

Viens no izaicinājumiem visiem pakalpojuma sniegšanā iesaistītajiem ir izpratnes maiņa, kas un kāds ir CT upuris, kādi sociālās rehabilitācijas pakalpojumi šīm personām ir visnepieciešamākie un kā valsts finansējums var tikt visracionālāk izmantots, lai sasniegtu pakalpojuma mērķus. Nopietns izaicinājums ir nodrošināt kvalitatīvu un personas vajadzībām atbilstošu sociālās rehabilitācijas pakalpojumu visiem identificētajiem CT upuriem, ņemot vērā, ka būtiski pieaug identificēto CT upuru skaits, vienlaikus šo personu skaits nav ne prognozējams, ne plānojams.

2020. gada 2. martā ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komiteja (Komiteja) publicēja savus noslēguma secinājumus par Latvijas Republikas kārtējo ziņojumu par 1979. gada Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (Konvencija) izpildi laika posmā no 2005. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 31. decembrim, kuru Komiteja izskatīja šā gada 11. februārī. Komiteja pozitīvi novērtēja Latvijas likumdošanas iniciatīvas Konvencijas īstenošanai nozīmīgās jomās, taču cita starpā aicina pilnveidot sociālās rehabilitācijas pakalpojumu CT upuriem.

### Sociālā rehabilitācija no apreibinošām vielām un procesiem atkarīgajām personām

Valsts finansētus sociālās rehabilitācijas pakalpojumus institūcijā personas, kuras ir atkarīgas no psihoaktīvajām vielām, var saņemt kopš 2003.gada (skat. 20.tabulu). Pakalpojuma ieviešanas mērķis bija palīdzēt bērniem un pieaugušajiem ar atkarību problēmām atgriezties sabiedrībā (skolā, ģimenē, darbā) pēc tam, kad persona ir kļuvusi pietiekami motivēta pārtraukt lietot psihoaktīvās vielas. Lai līdztekus sociālās rehabilitācijas pakalpojumam institūcijā ieviestu arī sabiedrībā balstītu pakalpojumu, neizolējot bērnu no ierastās vides 12 mēnešu garumā, kā arī risinātu arvien aktuālāk kļūstošo bērnu atkarību no mobilajiem telefoniem un datorspēlēm jeb atkarību izraisošiem procesiem, 2018.gadā LM sadarbībā ar nodibinājumu “Bērnu slimnīcas fonds” uzsāka pilotprojektu ar mērķi izveidot valsts finansētu atbalsta programmu pusaudžiem un viņu vecākiem. Balstoties uz pilotprojekta rezultātiem, kopš 2020.gadā sociālās rehabilitācijas pakalpojums dzīvesvietā tiek sniegts bērniem un pilngadīgām personām, kuras ir atkarīgas arī no procesiem (ēšanas, iepirkšanās, azartspēlēm u.c.). Bērniem, kuriem ir izveidojusies atkarība no apreibinošām vielām vai procesiem (piemēram, datorspēles) vai kuriem ir šādas atkarības izveidošanās risks, tiek nodrošināts valsts finansēts sociālās rehabilitācijas pakalpojums dzīvesvietā (līdz 180 dienām) un institūcijā (līdz 12 mēnešiem).

**Pakalpojumu dzīvesvietā** šobrīd nodrošina Bērnu slimnīcas fonda izveidotais “Pusaudžu resursu centrs”, kura filiālēs Rīgā un Liepājā bērniem nodrošina mentora, sociālā darbinieka, psihologa, bērnu psihiatra un narkologa pakalpojumus gan individuāli, gan grupās. Vidēji gadā šajā pakalpojumā ir bijis iespējams uzņemt 200 bērnus, kuriem bieži ir nepieciešams atbalsts ne tikai atkarību novēršanai, bet arī speciālistu palīdzība gan bērnam, gan viņa ģimenei tieši uzvedības problēmu dēļ.

**Pakalpojumu institūcijā** nodrošina slimnīca “Ģintermuiža”, kuri ilgstošākā laika periodā sniedz atbalstu bērniem, kuriem jau ir izveidojusies atkarība no psihoaktīvām vielām vai procesiem, tāpat piedāvājot sociālā darbinieka, psihologa, bērnu psihiatra un narkologa pakalpojumus bērniem gan individuāli, gan grupās, kā arī rūpējas par to, lai bērni turpinātu saņemt gan izglītības pakalpojumus, gan iespēju saturīgi pavadīt brīvo laiku. Šis pakalpojums tiek nodrošināts no 20 līdz 60 bērniem gadā.

Pilngadīgām personām tiek nodrošināts tikai pakalpojums institūcijā (līdz 12 mēnešiem, pakalpojumu sniedz VSIA “Slimnīca Ģintermuiža”), pakalpojumu dzīvesvietā plānots sniegt no 2022.gada 1.janvāra.

20.tabula

**Personu skaits, kuri ir saņēmuši sociālās rehabilitācijas pakalpojumu kā personas, kuras ir atkarīgas no psihoaktīvām vielām, un pakalpojumam izlietotais valsts finansējums**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Bērni | 39 | 40 | 63 | 65 | 79 | 239 |
| * institūcijā | 39 | 40 | 63 | 65 | 21 | 22 |
| * dzīvesvietā | - | - | - | - | 58 | 217 |
| Pilngadīgas personas | 14 | 14 | 12 | 14 | 13 | 20 |
| **Finansējuma apjoms bērniem** *eiro* | 77 777 | 153 585 | 271 078 | 242 965 | 163 187 | 326 537 |
| **Finansējuma apjoms pilngadīgām personām** *eiro* | 80 128 | 81 704 | 81 830 | 76 427 | 89 099 | 137 210 |

Datu avots: LM

**6.2.11. Psihosociālās rehabilitācijas pakalpojumi**

2017.gadā SPSPL tika ieviests psihosociālās rehabilitācijas pakalpojuma koncepts. Psihosociālā rehabilitācija ir sociālās rehabilitācijas virziens, kurš aptver personu un tās ģimeni, un kura mērķis ir nodrošināt atbalstu personai un viņas ģimenei psihosociālo problēmu risināšanā, lai konkrētajā problēmsituācijā sociālās funkcionēšana spējas saglabātu vai atjaunotu ģimene kā kopums. 2018. gadā uzsākta 2 no valsts budžeta finansētu pakalpojumu realizācija: psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums paliatīvā aprūpē esošiem bērniem un viņu ģimenes locekļiem un psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums personām ar onkoloģisku slimību un viņu tuviniekiem. Abu minēto pakalpojumu sekmīgai realizācijai nepieciešama starpnozaru ( VM un LM) speciālistu sadarbība.

Laikā kopš 2014. gada Nacionālais veselības dienests (NVD) apstiprinājis vairākas vēža diagnostikas, ārstēšanas un pacientu dinamiskās novērošanas klīniskās vadlīnijas un visās šajās klīniskajās vadlīnijās norādīts, ka pacientiem pēc pārciestās ārstēšanas nepieciešama psihoemocionāla rehabilitācija, lai ātrāk adaptētos pēc slimības vai terapijas radītajām sekām un reintegrētos sociālajā dzīvē. Personām ar onkoloģisku slimību pēc aktīvās ārstēšanas kursa pabeigšanas ir iespēja saņemt valsts finansētu psihosociālās rehabilitācijas pakalpojumu - vienām vai kopā ar vienu izvēlētu tuvinieku. Pakalpojuma mērķis ir nodrošināt personai un tās izvēlētam tuviniekam profesionālu informāciju par slimību un iespējām turpināt pilnvērtīgu dzīvi, palīdzēt novērst emocionālo spriedzi un panākt personas un tuvinieku savstarpēju psihoemocionālo atbalstu. No valsts budžeta finansētu psihosociālās rehabilitācijas pakalpojumu ir iespēja saņemt vienu reizi pēc vienas lokalizācijas audzēja intensīvās ārstēšanas kursa beigām. 2019.gadā minēto pakalpojumu saņēma 364 personas (skat. 3.pielikuma 18.tabulu).

2013.gadā NVD reģistrētās Bērnu paliatīvās aprūpes klīniskās vadlīnijas paredz starpdisciplināru sadarbību bērnu paliatīvajā aprūpē, kas ietver ne tikai bērna fizisko simptomu vadību, bērna un ģimenes iespējas saņemt informāciju, bet arī psiholoģisko, sociālo un garīgo atbalstu bērnam un ģimenei. Bērniem, kuri uzņemti ārstniecības iestādes Paliatīvās aprūpes kabineta uzskaitē un dzīvo mājās, un viņu ģimenes locekļiem tiek nodrošināts starpdisciplinārs paliatīvās aprūpes pakalpojums dzīvesvietā, un šī pakalpojuma komponente ir psihosociālās rehabilitācijas pakalpojums. Pakalpojuma mērķis paliatīvās aprūpes periodā ir ar paliatīvo aprūpi saistīto bērna un viņa ģimenes sociālo, psiholoģisko un garīgo problēmsituāciju pārvaldība, lai nodrošinātu bērnam iespējami labāko dzīves kvalitāti, līdz iestājas nāve. Pakalpojuma mērķis sērošanas periodā ir sekmēt ģimenes reintegrāciju sabiedrībā pēc bērna zaudējuma. Paliatīvās aprūpes periodā Pakalpojums tiek nodrošināts atbilstoši bērna un ģimenes vajadzībām, bez konsultāciju skaita un ilguma ierobežojuma. 2019.gadā šo pakalpojumu saņēma 289 bērni un 712 šo bērnu ģimenes locekļi (skat. 3.pielikuma 13. tabulu).

Turpmāk nepieciešams:

* 1. sistēmiski un mērķtiecīgi radīt tādus pakalpojumus, kas būtu savstarpēji integrēti un būtu pieejami atbilstoši cilvēku individuālām vajadzībām, nevis būtu atkarīgi no valsts vai pašvaldības tā brīža finansiālajām iespējām;
  2. gadījumu risināšanā nepieciešams iesaistīt pārstāvjus no visām ieinteresētajām pusēm un nozarēm (gan sociālie darbinieki, gan izglītības iestādes pārstāvji, gan ārstniecības personas un citi), kas šobrīd nenotiek vai notiek retos gadījumos;
  3. ļoti svarīgi izstrādāt un finansēt prevencijas programmas un pakalpojumus, kas palīdzētu bērniem jau agrīnā vecumā mazināt funkcionālo traucējumu ietekmi uz funkcionēšanas spējām, kā arī mazinātu deviantas uzvedības un atkarības vielu un procesu atkarību;
  4. līdzšinēji liels uzsvars ir bijis uz finansiālā atbalsta pasākumiem iedzīvotājiem. Tas zināmā mērā saistīts ar to, ka kopumā sabiedrībā ir zemi ienākumi un jebkurš pabalsts, kas tiek izmaksāts cilvēkam saistībā ar viņa piederību, kādai no grupām (persona ar invaliditāte, persona ar kustību traucējumiem u.c.), tiek uztvers kā neatņemams papildinājums ģimenes finansiālajā situācijā. Taču nereti šis finansējums netiek izmantots pakalpojuma finansēšanai. Tādēļ, plānojot jaunu atbalstu iedzīvotājiem noteiktās situācijās, ir rūpīgi jāizvērtē, vai šis atbalsts ir sniedzams finansiāli vai pakalpojuma veidā;
  5. kopumā Latvijā ir salīdzinoši zemi izdevumi sociālajiem pakalpojumiem gan no valsts, gan pašvaldību puses. Rezultātā pakalpojumi ir grūti pieejami, tie parasti ir ļoti unificēti un grūti pielāgojami personu individuālajām vajadzībām. Laika gaitā ir nepieciešams izvērtēt virkni sociālo pakalpojumu, kuru sniegšana, iespējams, ir nelietderīga, vai arī pakalpojumam nav pieprasījuma. Mēdz būt arī tā, ka pakalpojumam trūkst pieprasījuma, jo tā piešķiršanas un saņemšanas kārtība neatbilst personas vajadzībām. Attiecīgi nepieciešams izvērtēt katru pakalpojumu, veidojot tos modernākus un mērķa grupām pieejamākus;
  6. IKT tehnoloģiju attīstība ietekmē arī sociālo pakalpojumu tirgu – arvien vairāk un jaudīgāk attīstās dažādas tehnoloģijas, kuras ne vien atvieglo aprūpes veikšanu, bet arī ļauj optimizēt procesus. Valsts ierobežotās finanšu spējas liedz aktīvāk izmantot pieaugošo zinātniskā kapitāla resursu, taču iespēju robežās, ir jāattīsta sadarbība ar pētniecības iestādēm, kas pēta un meklē risinājumus kvalitatīvāku sociālo pakalpojumu, īpaši aprūpes, sniegšanai.

## Sociālo pakalpojumu grozs

SPSPL ir noteikts, ka katrā pašvaldībā ir jābūt izveidotam sociālajam dienestam, un, vadoties no SPSPL noteiktajiem sociālo pakalpojumu sniegšanas pamatprincipiem[[145]](#footnote-145), jābūt nodrošinātam aprūpes mājās pakalpojumam un SAC. Šiem pakalpojumiem ir jābūt pieejamiem visās Latvijas pašvaldībās. Tomēr saskaņā ar valsts statistikas pārskata par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību pašvaldībā apkopojumu par 2019.gadu[[146]](#footnote-146) aprūpes mājās pakalpojums bija nodrošināts tikai 108 pašvaldībās, bet 11 pašvaldībās netika nodrošināts.

LM jau 2013.gadā sniedza priekšlikumus sociālo pakalpojumu iekļaušanai publisko individuālo pakalpojumu klāstā („grozs”) pa apdzīvoto vietu grupām (infrastruktūra un pakalpojumi), kas tika iekļauti politikas plānošanas dokumentos "Reģionālās politikas pamatnostādnes 2013.-2019.gadam"[[147]](#footnote-147) un “Sociālo pakalpojumu attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam”. Tomēr, kā liecina pētījumi un nevalstiskās organizācijas (turpmāk – NVO), kustības “Piesaiste.lv” un iedzīvotāju sniegtā informācija, pašvaldības ļoti dažādi interpretē savus pienākumus, tādēļ sociālo pakalpojumu pieejamība ir atšķirīga un nereti iedzīvotajiem nav pieejami viņu vajadzībām nepieciešamie sociālie pakalpojumi, jo īpaši, ja persona pārstāv kādu no sociālās atstumtības riskam pakļautajām mērķa grupām. Tāpēc sociālo pakalpojumu klāsts katrā konkrētā pašvaldībā ir atkarīgs no tās finansiālajām iespējām, pieejamās infrastruktūras, resursiem un prasmēm īstenot investīciju projektus, lielā mērā arī no pašvaldības politiķu noteiktajām prioritātēm, kas ne vienmēr pamatotas ar iedzīvotāju objektīvām vajadzībām. Līdz ar to sociālo pakalpojumu apjoms un pieejamība būtiski atšķiras starp pašvaldībām, iedzīvotāji tiek nostādīti nevienlīdzīgā situācijā atkarībā no viņu deklarētās dzīvesvietas, turklāt nav skaidras informācijas, kādi pakalpojumi iedzīvotājiem katrā teritorijā nepieciešamības gadījumā tiks nodrošināti. Tā kā pakalpojumu klāsts pašvaldībās atšķiras, tas nozīmē, ka divi cilvēki ar identiskām vajadzībām saņem dažāda apjoma un veida sociālos pakalpojumus atkarībā no tā, kurā pašvaldībā dzīvo. Kustības “Piesaiste.lv” pārstāvju sniegtā informācija liecina, ka arvien vairāk ģimenes, kurās aug bērns ar invaliditāti, tām nepieejamā sociālā atbalsta dēļ ir spiestas pārcelties uz dzīvi citā pašvaldībā un pēdējā laikā ir palielinājies tādu gadījumu skaits, kad ģimenes sociālā atbalsta un pakalpojumu nepieejamības/neesamības dēļ pārceļas uz dzīvi ārvalstīs. Līdzīgas tendences ir arī ģimenēs, kurās ir tuvinieks ar garīga rakstura traucējumiem vai cilvēks ar smagu invaliditāti.

Vietējo pašvaldību administratīvi teritoriālā reforma (turpmāk - ATR) viennozīmīgi ietekmēs arī sociālo pakalpojumu pārklājumu un pieejamību pašvaldībās, tādēļ ir jānosaka minimālais sociālo pakalpojumu “grozs”, kas pašvaldībām obligāti nodrošināms saviem iedzīvotājiem. Tas ļaus nodrošināt vienādas pieejamības sociālos pakalpojumus visiem valsts iedzīvotājiem noteiktās situācijās, neatkarīgi no tā, kurā pašvaldībā viņš dzīvo.

Jauna **sociālo pakalpojumu “groza”** ieviešana ietekmēs un liks pārskatīt valsts un pašvaldību atbildību sociālo pakalpojumu nodrošināšanā, finansējuma avotu sadalījumu, kā arī sociālo pakalpojumu klasifikāciju, saturu, prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem un nosacījumus sociālo pakalpojumu piešķiršanai. Paralēli ir jāstrādā pie pakalpojumu organizēšanas principu pārskatīšanas, īpašu uzmanību pievēršot starpnozaru pakalpojumu attīstībai, piemēram, paliatīvā aprūpē esošajiem, cilvēkiem ar demenci vai cilvēkiem ar invaliditāti smagu multiplu traucējumu dēļ. Ārvalstu sociālo pakalpojumu jomas normatīvajos aktos ir noteiktas mērķa grupas, kurām pašvaldībai ir obligāts pienākums nodrošināt/sniegt konkrētus sociālos pakalpojumus – ģimenes ar bērniem, pensijas vecuma cilvēki, cilvēki ar invaliditāti, krīzes situācijās esošie, un tikai tad, ja pašvaldība šīm mērķa grupām nodrošina obligāti sniedzamos sociālos pakalpojumus, pašvaldība var paplašināt sociālo pakalpojumu klāstu, t.sk. nodrošinot sociālos pakalpojumus specifiskākām\ plašākām mērķa grupām. Tādejādi arī Latvijā tiktu iedibināts nosacījums pašvaldībām nodrošināt līdzvērtīgu (pieejams visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no pašvaldības, kurā persona dzīvo) pieeju sociālajiem pakalpojumiem dažādām mērķa grupām - attiecīgi pēc ranga apdzīvojuma struktūrā zemākajai apdzīvoto vietu grupai – mazākajām apdzīvotajām vietām – sociālo pakalpojumu pamatklāstu (minimālo sociālo pakalpojumu “grozu”), katrā nākamajā apdzīvoto vietu grupā pēc ranga apdzīvojuma struktūrā nodrošinot arī rangā zemākajām apdzīvoto vietu grupām noteikto sociālo pakalpojumu apjomu un papildus – plašāku sociālo pakalpojumu klāstu, t.sk. papildu mērķa grupām. Šāda sociālo pakalpojumu groza noteikšana kalpos kā pamats vienmērīgai un vienotai sociālo pakalpojumu plānošanai un attīstībai pašvaldībās, kā arī mērķtiecīgai investīciju piesaistei.

## Sabiedrībā balstītu pakalpojumu attīstība

Paralēli sociālo pakalpojumu pieejamībai, ne mazāk svarīgs aspekts ir saņemto sociālo pakalpojumu ietekme uz cilvēka **dzīves kvalitāti**[[148]](#footnote-148), kura līdz šim praktiski nav vērtēta (izņemot klientu apmierinātību ar konkrētu sociālo pakalpojumu, ja to veicis sociālo pakalpojumu sniedzējs). Vienlaikus ir jāņem vērā sociālo pakalpojumu attīstības prioritārais virziens – nodrošināt atbalstu cilvēka dzīvesvietā vai iespējami tuvu tai, un tikai tad, ja šāds pakalpojumu apjoms nav pietiekams, ir nodrošināms pakalpojums institūcijā. Tāpēc, vērtējot sociālo pakalpojumu pieejamību, ir jāņem vērā gan pakalpojumu SAC, gan sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu (turpmāk- SBSP) pieejamība, bet pasākumi pakalpojumu pilnveidei un attīstībai ir jākoncentrē uz SBSP un tādām atbalsta formām, kas cilvēkam dod iespēju dzīvot ārpus SAC.

2015.gada beigās tika uzsākta **deinstitucionalizācija**s procesa īstenošana, kas paredz personu ar GRT, bērnu ar funkcionāliem traucējumiem un ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu individuālo vajadzību izvērtēšanu un neatkarīgas dzīves atbalstam nepieciešamo SBSP plānošanu un nodrošināšanu. Savukārt sociālo pakalpojumu sniegšanai nepieciešamās infrastruktūras izveidei pašvaldībās tiek nodrošināts ERAF finansējums[[149]](#footnote-149). Deinstitucionalizācijas ietvaros 2017. un 2018.gadā tika veikta gandrīz 2000 personu ar garīga rakstura traucējumiem un 1811 bērnu ar funkcionāliem traucējumiem individuālo vajadzību izvērtēšana un atbalsta plānu izstrāde, balstoties uz apzinātajām vajadzībām un pieejamo sociālo un vispārējo pakalpojumu analīzi, 2018.gadā katram plānošanas reģionam ir izstrādāts attīstāmo SBSP plāns sadalījumā pa pašvaldībām (turpmāk – DI plāns). Līdz 30.06.2020. SBSP sniegšana atbilstoši izstrādātajiem individuālajiem atbalsta plāniem ir uzsākta 553 personām ar garīga rakstura traucējumiem, lielākoties nodrošinot individuālas speciālistu konsultācijas un atbalsta grupas vai grupu nodarbības, bet mazākā skaitā gadījumu arī dienas aprūpes centru, specializēto darbnīcu, aprūpes mājās, grupu dzīvokļu vai atelpas brīža pakalpojumus, 1206 bērniem ar funkcionāliem traucējumiem un 539 bērnu ar funkcionāliem traucējumiem likumiskajiem pārstāvjiem vai audžuģimenēm, lielākoties nodrošinot sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, bet mazākā skaitā gadījumu dienas aprūpes centra un atelpas brīža pakalpojumu.

Līdz 2022. gada beigām ar ERAF atbalstu plānots izveidot 243 jaunas sociālo pakalpojumu sniegšanas vietas, t.sk. 151 – cilvēkiem ar GRT, 71 – bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, 21 – ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem. 83 sociālo pakalpojumu sniegšanas vietas plānots izveidot līdz 2020. gada beigām.

Deinstitucionalizācija 2014.-2020. gada plānošanas periodā neaptver **pirmspensijas un pensijas vecuma personas**, jo šai grupai SBSP ir salīdzinoši pieejamāki nekā personām ar GRT, tomēr šīs mērķa grupas atbalsts nav mazāk nozīmīgs. Pirmspensijas vecuma un pensijas vecuma personu, t.sk. personu ar demenci, vajadzību apzināšana un atbilstoša atbalsta sniegšana ir svarīga arī nodarbinātības un aktīvās novecošanās, kā arī ģimenes un darba dzīves saskaņošanas kontekstā. Pētījuma[[150]](#footnote-150) rezultāti liecina, ka pieaug gados vecāko nodarbināto skaits ar veselības traucējumiem. Pētījuma ietvaros vairāk nekā puse iedzīvotāju vecuma grupā no 55 līdz 74 gadiem norādījuši, ka tie saskaras ar ilgtermiņa (vairāk nekā 6 mēneši) veselības problēmām, kas ietekmē to ikdienas dzīvi. Tāpat arī aprūpējamo personu tuvinieki nereti ir spiesti pārtraukt aktīvās darba gaitas vai izvēlēties nepilna darba laika nodarbinātību, lai aprūpētu tuviniekus, jo aprūpes pakalpojumu klāsts un pieejamība nav atbilstoša aprūpējamās personas vajadzībām. Sievietes nedaudz biežāk (16,1%) nekā vīrieši (11,5%)[[151]](#footnote-151) kā nepilna darba laika nodarbinātības iemeslus ir norādījušas personiski vai ģimenes apstākļi. Tāpat personiski vai ģimenes apstākļu iemesls ir viens no visbiežāk norādītajiem iemesliem starp bezdarbniekiem ar darba pieredzi, kur sievietēm šāds iemesls ir bijis 44,9%, bet vīriešiem 39,2%[[152]](#footnote-152). Tādēļ ir nepieciešams noteikt, kādu sociālās aprūpes pakalpojumu vai atbalsta formu pilnveidošana vislabāk spētu apmierināt šīs mērķa grupas personu vajadzības.

Personām pirmspensijas vecumā (no 55 gadiem) ir raksturīga arī funkcionālo ierobežojumu parādīšanās, kas nozīmē ne tikai ierobežotas iespējas personai darba tirgū, neatkarīgi no atbalsta pasākumiem, bet arī to, ka šai personu grupai funkcionālo traucējumu samazināšanai un to radīto ierobežojumu kompensēšanai nepieciešami sociālās aprūpes pakalpojumi. Lai novērstu šādu personu aprūpes institucionalizāciju, jāizvērtē šobrīd sniegto sociālo pakalpojumu spēja kompensēt minētos traucējumus, kā arī minēto pakalpojumu pieejamība attiecībā uz attālumu, teritoriālo izvietojumu, darba laiku un samaksas lielumu. Diemžēl nav vienotas metodoloģijas, kā novērtēt saņemtā sociālā pakalpojuma atbilstību personas vajadzībām vai ietekmi uz personas dzīves kvalitātes izmaiņām.

IB modeļa izmēģinājumprojekta rezultāti atklāja, cik nozīmīga ietekme uz dzīves kvalitātes uzlabošanos un sociālo pakalpojumu efektivitāti ir starpnozaru sadarbībai un integrētai pieejai pakalpojumu sniegšanā. Tādēļ viens no vidēja termiņiem attīstības virzieniem ir multidisciplināru pakalpojumu izveide un sniegšana, īpaši tādām mērķa grupām kā **personas ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, paliatīvā aprūpē esošas pilngadīgas personas**. Ņemot vērā šo personu veselības stāvokli, psiholoģiskā un sociālā atbalsta nodrošināšana pakalpojuma saņēmējam un viņa ģimenes locekļiem jāveic vienlaikus ar kvalitatīviem veselības aprūpes pakalpojumiem. Savlaicīga un kvalitatīva gan veselības aprūpes pakalpojumu, gan sociālo pakalpojumu pieejamība un atbalsts to ģimenes locekļiem veicina ne tikai labāku cilvēka vajadzību nodrošināšanu, bet arī ģimenes, kura rūpējas par aprūpējamu tuvinieku, dzīves kvalitātes uzlabošanu kopumā.

Viens no priekšnosacījumiem SBSP attīstībai, kā arī veiksmīgai DI procesa īstenošanai ir cenas un kvalitātes ziņā atbilstošu **mājokļu pieejamība**. Ikvienam jaunietim, uzsākot patstāvīgu dzīvi pēc ārpusģimenes aprūpes, ir svarīgi saņemt pienācīgu palīdzību mājokļa jautājuma risināšanā. Saskaņā ar likumu “Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā” šo palīdzību sniedz pašvaldība, kuras bāriņtiesa lēmusi par ārpusģimenes aprūpes nodrošināšanu. Saskaņā ar aptaujas rezultātiem dzīvojamais fonds ir pietiekams tikai 75 pašvaldībās (63%) un tās spēja nodrošināt jaunieti ar mājokli uzreiz pēc ārpusģimenes aprūpes beigām. 39 pašvaldības norādīja, ka tas nav pietiekams, bet vēl piecās pašvaldībās dzīvojamā fonda pieejamība ir mainīga un atkarīga no pieprasījuma (skat. 18.attēlu). Pašvaldības norādīja, ka lielākais pieprasījums ir pēc dzīvojamām telpām, kuras atrodas tuvu novada centram, pilsētā vai apdzīvojamā vietā ar labi attīstītu infrastruktūru.[[153]](#footnote-153)

18.attēls

Datu avots: LM

Lai nodrošinātu personām ar GRT iespēju uzsākt dzīvi pašvaldībās, plānošanas reģionos ir plānota grupu māju (dzīvokļu) izveide. Tādējādi personām tiek plānota ne tikai sociālo pakalpojumu saņemšanas iespēja, bet arī nodrošināšana ar mitekli. Deinstitucionalizācijas projektos līdz 2022. gada beigām pašvaldības plāno izveidot 53 jaunas grupu mājas (dzīvokļus), kas nodrošinās iespēju saņemt grupu mājas pakalpojumus 621 pilngadīgai personai ar GRT.

## Pakalpojumi invaliditātes seku mazināšanai

Personas ar invaliditāti ir sabiedrības grupa, kas pakļauta lielākam sociālās atstumtības riskam. Invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā. Latvijā īstenotā invaliditātes politika ir balstīta cilvēktiesību pieejā – darbības vērstas uz personas ar invaliditāti tiesībām uz patstāvīgu dzīvi un aktīvu līdzdalību sabiedriskajos procesos, būt pašam savas dzīves noteicējiem. Kopš 2015.gada 1.janvāra Latvija invaliditātes noteikšanā piemēro Starptautiskās funkcionēšanas nespējas un veselības klasifikācijā iekļautās kategorijas, kas nozīmē, ka, nosakot invaliditāti, tiek novērtētas personas funkcionēšanas spējas, nevis tikai slimības diagnoze.

Personām ar invaliditāti ir nepieciešams tieši tas pats, kas pārējiem iedzīvotājiem, taču papildus ir nepieciešams attiecīgs atbalsts, atbilstošs personas konkrētajām vajadzībām un situācijai. Nepieciešamais atbalsts personām ar invaliditāti nav universāls, jo personas ar invaliditāti pēc invaliditātes smaguma var iedalīt: ļoti smaga invaliditāte, smaga invaliditāte un mēreni izteikta invaliditāte, daļai cilvēku invaliditāte ir kopš bērnības. Funkcionālo traucējumu dēļ cilvēkiem ar invaliditāti iespējamas objektīvas grūtības iegūt konkurētspējīgu izglītību un iekļauties darba tirgū, būt patstāvīgiem, un viņiem nepieciešams valsts sniegtais atbalsts sociālo pabalstu un pakalpojumu veidā, kā arī citu atbalsta pasākumu veidā (skatīt arī 10.1.3. un 12.2.2.sadaļu). Virkne atbalsta pasākumu un atvieglojumu ir noteikti citu nozaru normatīvajos aktos – atbrīvojums no pacienta līdzmaksājuma, iedzīvotāja ienākuma nodokļa papildu atvieglojums, bezmaksas sabiedriskais transports, transportlīdzekļa ekspluatācijas nodokļa un obligātās civiltiesiskās apdrošināšanas atvieglojumi, u.c. [[154]](#footnote-154)

Tādēļ papildu SPSPL noteiktajiem sociālajiem pakalpojumiem, kas tostarp lielā mērā vērsti uz cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, un deinstitucionalizācijas pasākumu ietvaros sniegtajiem pakalpojumiem, cilvēkiem ar invaliditāti ir pieejami arī Invaliditātes likumā noteikti pakalpojumi[[155]](#footnote-155) - asistenta pakalpojums pašvaldībā[[156]](#footnote-156), asistenta pakalpojums izglītības iestādē[[157]](#footnote-157), surdotulka pakalpojums.

Asistenta pakalpojums tiek uzskatīts par vienu no nozīmīgākajiem pakalpojumiem cilvēku ar invaliditāti patstāvīgai līdzdalībai sabiedrībā. Tas ieviests 2013.gadā ar mērķi sniegt atbalstu nokļūšanai darba vietā, izglītības iestādē vai pakalpojumu saņemšanas vietā, kā arī, lai sniegtu atbalstu personu ar invaliditāti ģimenes locekļiem un veicinātu to iesaisti darba tirgū.

Kopš pakalpojuma ieviešanas kopējais asistenta pakalpojuma saņēmēju skaits pieaudzis no 3 069 personām 2013.gadā līdz 9 910 personām 2020.gadā. Asistenta pakalpojuma nodrošināšanas gaitā LM sadarbībā ar personu ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām un pašvaldību sociālajiem dienestiem bija konstatējusi vairākus trūkumus asistenta pakalpojuma nodrošināšanā. Visbeidzot 2020.gadā pēc vairākus gadus ilgām diskusijām tika panākta vienošanās par pilnveidojumiem pakalpojuma nodrošināšanā un valsts budžetā rasts papildu finansējums[[158]](#footnote-158),[[159]](#footnote-159). No 2021.gada 1.jūlija paredzētas būtiskas izmaiņas pakalpojuma nodrošināšanas kārtībā – paredzēts ievērojami mainīt un paplašināt pakalpojumu bērniem ar invaliditāti (nosakot pavadoņa un asistenta pakalpojumus) un vienlaikus paredzot nodrošināt arī pašvaldības finansētu sociālo aprūpi, kā arī mainot pakalpojuma piešķiršanas kārtību. Tiek ieviesta vienota anketa pakalpojuma nepieciešamības izvērtēšanai pilngadīgām personām, tiek noteikta vienas vienības cena, kuras ietvaros paredzēta paaugstināta asistentu atlīdzība, pielīdzinot vienas pakalpojuma stundas sniegšanas atlīdzību valsts sociālās aprūpes centros strādājošo aprūpētāju vidējām vienas stundas darba izmaksām, t.i., vidēji 4.50 euro par vienu pakalpojuma sniegšanas stundu.

Ministrija, ņemot vērā Valsts kancelejas pieredzi Inovācijas laboratorijas[[160]](#footnote-160) darbā, 2020. gada augustā uzsāka kopīgu darbu pie atbalsta sistēmas pilnveides bērniem ar invaliditāti un viņu ģimenēm. Jautājuma risināšanai, ņemot vērā izaicinājuma sarežģītību, tika izraudzīts tāds process, kas nodrošinātu visu iesaistīto pušu efektīvu iesaisti, sistēmas lietotāju vajadzību izpēti un mērķtiecīgu darbu risinājumu meklēšanā, izmantojot inovatīvu pieeju un metodes. Inovācijas laboratorijas darbā piedalījās arī vairāki bērnu ar smagu invaliditāti vecāki, tostarp no iniciatīvas grupas #MesNegribamIzdegt. Inovācijas laboratorijas darbs pamatā bija vērsts uz ideju ģenerēšanu par labāku un visaptverošu valsts atbalstu ģimenēm, kuras audzina bērnu ar smagu invaliditāti. Inovācijas laboratorijas darbs turpinājās līdz 2020.gada decembrim un rezultātā ir izkristalizējies vienots secinājums, ka atbalstam jābūt labi koordinētam ar vienu “ieejas” punktu, tam jāaptver dažādas jomas, tika radīti četri risinājumi (prototipi) atbalsta sistēmas pilnveidošanai. Viens no atbalsta pasākumiem, kas atbalsta kopumā ģimenei ir ietverams ir asistenta pakalpojums, kā arī tika apskatīta ideja nākotnē integrēt asistenta pakalpojumu bērniem jaunveidojamās iestādes - Pedagoģiski psiholoģiskais atbalsta dienests funkcijās, kas plānots kā vienots starpnozaru atbalsta punkts bērnam ar attīstības, uzvedības un psihiskiem traucējumiem. 2021.gadā tiks turpināts darbs, lai Inovācijas laboratorijas ietvaros radītos risinājumus (prototipus) novērtētu, izdarot secinājumus, vai piedāvātais risinājums palīdz risināt problēmu pēc būtības un kādas darbības veicamas, lai risinājumi vai to elementi varētu tikt iedzīvināti, aplēstas izmaksas.

## Sociālajos pakalpojumos nodarbināto kapacitāte un atalgojums

Sociālo pakalpojumu jomā nav stigri noteiktu prasību, cik daudz un kāda veida darbiniekiem ir jānodrošina konkrētam sociālo pakalpojumu sniedzējam. Turklāt, ņemot vērā esošās uzņēmējdarbības vides iespējas, sociālo pakalpojumu sniedzējs var nodrošināt nepieciešamo darbinieku un speciālistu piesaisti, gan slēdzot darba līgumu, gan piesaistot nepieciešamo resursu kā ārpakalpojumu. Sociālo pakalpojumu sniedzēji ārpakalpojumā lielākoties piesaista tādus speciālistus, kuru pakalpojumi nav nepieciešami klientam katru dienu, ja institūcijā nodarbinātajiem pietrūkst nepieciešamo prasmju un iemaņu, kuras vajadzīgas, lai spētu nodrošināt specifisku atbalstu, tāpat ārpakalpojuma tiek piesaistīti resursi saimniecisko funkciju nodrošināšanai - grāmatvedības, lietvedības, transporta, uzkopšanas darbi u.tml. Ārpakalpojuma piesaiste palīdz atrisināt arī jautājumu par augsti kvalificētu speciālistu nodrošināšanu. Sociālo pakalpojumu jomā tie galvenokārt ir veselības aprūpes speciālisti, kā arī radošo profesiju pārstāvji, kuri vada klientiem dažādas nodarbības, piemēram, mākslas nodarbības, kustību nodarbības, kognitīvās spējas attīstošās nodarbības.

Saskaņā ar statistikas datiem sociālās aprūpes institūcijās, kuras sniedz pakalpojumus pensijas vecuma personām un personām ar garīga rakstura traucējumiem, uz katriem 4,5 iemītniekam bija viena aprūpes un rehabilitācijas darbinieku amata vienība. Šāda attiecība saglabājas relatīvi nemainīga kopš 2015.gada (skat. 21.tabulu).

21.tabula

**Aprūpes darbinieku skaits SAC**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Gads** | **Klientu skaits uz vienu darbinieku** | **Darbinieku skaits** | **SAC klientu skaits** |
| **2015** | 4.41 | 2 605 | 11 487 |
| **2016** | 4.43 | 2 749 | 11 616 |
| **2017** | 4.47 | 2 699 | 12 076 |
| **2018** | 4,06 | 3 015 | 12 231 |
| **2019** | 4,43 | 2 786 | 12 347 |

Datu avots: LM

Sociālo pakalpojumu sniedzējās institūcijās, tāpat kā sociālajos dienestos (skat. 8.sadaļā), vērojams sociālā darba speciālistu trūkums. Sociālās aprūpes pakalpojumos – aprūpe mājās, SAC, dienas aprūpes centros – klientu ikdienas vajadzību nodrošināšanai ir nepieciešami aprūpētāji, bet tā kā Latvijā šim amatam netiek noteiktas nekādas izglītības prasības, aprūpētāju atalgojums tikai nedaudz pārsniedz valstī noteikto minimālo algu. Taču veicamais darbs ir fiziski un emocionāli smags, turklāt ir pašu aprūpētāju veselības problēmu paaugstināts risks, kas saistīts ar ikdienas veicamām darbībām aprūpējamās personas fiziskai pārvietošanai un pozicionēšanai. Tā rezultātā aprūpes institūcijās vērojama liela mainība, ilgstoši neaizpildītas amata vienības. Tieši aprūpes darbinieku gadījumā saņemtais atalgojums netiek uzskatīts par adekvātu veicamajam darbam, un tas ne tikai nosaka zemu profesijas prestižu, bet arī ierobežo sociālās aprūpes pakalpojumu sniedzējiem palielināt aprūpē iesaistīto darbinieku piesaisti.

Sociālās aprūpes institūciju darbinieku algas tiek palielinātas sporādiski, dažkārt sasaistot ar medicīnas darbinieku darba algu pārskatīšanu. Turklāt sociālo pakalpojumu sniedzēju algu atšķirības var būt atkarībā no tā, vai tā ir valsts institūcija, pašvaldības institūcija vai privātā, jo nepastāv vienots darba algu regulējums[[161]](#footnote-161). Piemēram, neskatoties uz to, ka no 2019.gada 1.aprīļa valsts SAC nodarbinātajiem aprūpētājiem un sociālajiem aprūpētājiem tika paaugstināta darba samaksa, uzlabojums saglabājās īsu laiku, un uz Latvijas ilgstošās sociālās aprūpes sektoru Latvijā joprojām pilnībā attiecināms secinājums par zemi apmaksāto nodarbinātību.

Apstāklis, ka pēc Latvijas iestāšanās ES brīvās darbaspēka kustības rezultātā liela daļa darbspējīgā vecuma cilvēku no Latvijas izbraukusi uz valstīm, kurās par tās pašas vai zemākas kvalifikācijas darbu iespējams saņemt augstāku atalgojumu, samazina gan neformālās aprūpes saņemšanas iespējas viņu Latvijā palikušajiem ģimenes locekļiem, tādējādi potenciāli samazinot profesionālās aprūpes nepieciešamību, gan darbaspēka piesaisti sociālās aprūpes pakalpojumu sniedzējiem. Līdz ar to nākotnē ir jāveido sistēma, kas nodrošinātu gan profesionālu darbinieku izglītošanu un iesaisti sociālo pakalpojumu sniegšanā, gan adekvātu darba samaksu par veikto darbu.

# Pakalpojumu kvalitātes uzraudzība

Sociālo pakalpojumu efektivitāte attiecas uz visu pakalpojumu sniegšanas procesu, kurā publiskais finansējums tiek pārvērsts par pozitīvu rezultātu indivīdam un sabiedrībai. Tas nozīmē gan labāku rezultātu sasniegšanu, gan efektīvāku pārvaldību, nodrošinot publiskā finansējuma izmantošanu vislabākajā iespējamā veidā. No indivīda viedokļa tas ir atbalsts (pakalpojums), kas ir pieejams ātri, un atrisina problēmu (sasniedz rezultātu). LM veic sociālo pakalpojumu nodrošināšanas uzraudzību par valsts budžeta finansētu vai līdzfinansētu sociālo pakalpojumu rezultatīvo rādītāju sasniegšanu, ka arī pārrauga LM padotībā esošās iestādes.

Sākot ar 2019.gadu, tiek veikti pakalpojumu sniedzēju pakalpojumu kvalitātes un efektivitātes mērījumi klientu apmierinātības monitoringa atskaitēs. Tomēr monitoringa atskaitēs dati nav viennozīmīgi salīdzināmi, īpaši starp dažādi dizainētiem sociālajiem pakalpojumiem. Līdz ar to būtu jāveido datu/informācijas kopums, kas raksturo katru pakalpojumu, kurā būtu jānošķir jautājumi par pakalpojuma organizāciju (apmierinātība ar saņemšanas/piešķiršanas kārtību u.tml.), no jautājumiem, kas raksturo pakalpojuma kvalitāti (kādas klientu problēmas tiek risinātas un vai ar šādā veidā dizainētu/sniegtu pakalpojumu klienta problēmas var atrisināt u.tml.).

LM veiktā uzraudzības procesa analīze liecina, ka jāveido cita atskaites forma ar specifisku informācijas pieprasījumu par katru pakalpojumu, kurā iekļauti tieši šī pakalpojuma sniedzēja kvalitātes vērtēšanas kritēriji, kur kvalitāti pakalpojumā raksturo citi dati, tādi kā atgriešanās darba tirgū, progress personīgajā attīstībā, iekļaušanās sociālajā vidē u.c. Vērtējot pakalpojuma kvalitāti, atskaitē jāiekļauj jautājumi, kas ļautu izdarīt secinājumus par pakalpojuma kvalitāti, t.i. cik lielā mērā pakalpojums sasniedz normatīvajos aktos noteikto mērķi. Šobrīd netiek analizēts, cik pakalpojums atbilst mērķauditorijas vajadzībām un cik lielā mērā pakalpojums klientu vajadzības apmierina. Dažādā pakalpojumu sniedzēju pieeja pakalpojuma kvalitātes novērtēšanā liecina, ka nepieciešama pakalpojumu sniedzēju izpratnes un zināšanu pilnveidošana par pakalpojuma kvalitātes mērīšanu un uzraudzību, par iestādes darba novērtēšanas metodēm u.tml.

Tādēļ nepieciešams attīstīt sociālo pakalpojumu efektivitātes novērtēšanas sistēmu, izstrādājot metodiku kvalitatīvu un efektīvu sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanai, t.sk. sociālo pakalpojumu efektivitātes sistēmiskā apraksta izstrāde, pieejas definēšana sociālo pakalpojumu efektivitātes uzlabošanai, kritēriju kopuma izstrāde un aprobēšana pakalpojumu kvalitātes uzraudzībai un efektivitātes novērtēšanai, uz pierādījumiem balstītas pieejas ieviešana jaunu pakalpojumu attīstīšanā/ esošo reorganizācijā, nodrošinot, ka ir pierādīta plānoto aktivitāšu rezultātu efektivitāte, informācijas sistēmas (SPOLIS/LABIS) modificēšana sociālo pakalpojumu efektivitātes novērtēšanai nepieciešamo datu un rādītāju elektroniskai uzkrāšanai un analīzei.

**IZAICINĀJUMI**

* Pieaugošs aprūpes pienākumu slogs
* Augsts institucionālās aprūpes īpatsvars
* Nepietiekami attīstīti sabiedrībā balstīti sociālie pakalpojumi
* Izteiktas reģionālās atšķirības sociālo pakalpojumu nodrošinājumā
* Nepietiekama starpinstitucionāla un starpsektoriāla sadarbība, nav attīstīta integrētu pakalpojumu sniegšana
* Finansējuma nepietiekamība sociālo pakalpojumu satura, cenas un sniegšanas veida pārskatīšanai

# Sociālais darbs

## Sociālā darba loma

Profesionālam sociālajam darbam ir nozīmīga loma sociālās politikas ieviešanā un starpdisciplinārā praksē globālā mērogā, kas, saskaņā ar Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas (IFSW) aktuālajiem pētījumiem un lēmumiem, kļuvusi arvien būtiskāka Covid – 19 pandēmijas apstākļos. Sociālais darbs kā **integrēta profesionālu kompetenču joma** (sociālo un humanitāro zinātņu elementi, pedagoģijas, komunikācijas zinātnes un sabiedrības veselības elementi) ir viena no elastīgākajām un sadarbībai ar citiem palīdzošo un tiesībsargājošo profesiju pārstāvjiem atvērtākā profesionālās darbības joma. Tā ir dinamiska profesija ar “dzīvu”, attīstībā esošu definīciju, kas sevi atjauno atbilstoši cilvēku un sabiedrības vajadzībām.

Profesionāls sociālais darbs ir vērsts uz problēmu risināšanu un pārmaiņām, lai mazinātu vai novērstu sabiedrībā pastāvošo nevienlīdzību un atjaunotu sociālo taisnīgumu; reaģē uz krīzēm un ārkārtas situācijām, kā arī risina klientu ikdienas personiskās un sociālās problēmas; strādā partnerībā ar pakalpojumu lietotājiem; veicina prevenciju/profilaksi, integrāciju un kohēziju (iekļaušanu). Pašlaik sociālais darbs globāli tiek novērtēts kā **viena no straujāk augošajām profesijām**. ASV sociālo darbinieku asociācija (NASW) prognozē, ka tuvākajos astoņos gados sociālo darbinieku pieprasījums pieaugs par 11%. Sociālie darbinieki ir pieprasīti valsts, pašvaldību iestādēs un nevalstiskajā sektorā; tieši viņi iesaistās tādu globālu izaicinājumu un problēmu risināšanā kā nabadzība un sociālā atstumtība, migrācija, dažādu dabas katastrofu un krīžu seku likvidēšana. Sociālo darbinieku profesionāls darbs un sadarbība ar sabiedrības veselības, tiesībsargājošās un izglītības jomas profesionāļiem ir bijusi ļoti nozīmīga 2020.gada Covid – 19 pandēmijas apstākļos.

Arī Latvijā skaidri atklājas šīs starptautiska līmeņa **tendences**. Arvien pieaug vajadzība gan pēc kvalificētiem darbiniekiem, kas spēj strādāt ar ģimenēm un personām, kam ir multiplas un ilgstošas problēmas, novērtēt problēmu cēloņus un piesaistīt piemērotākos pakalpojumus, gan pēc darbiniekiem, kas strādā ar specifiskām mērķa grupām un problemātiku (atkarības, vardarbība, personas ar garīga rakstura traucējumiem u.tml.), sniedzot padziļinātu atbalstu, gan citiem speciālistiem, kas veic preventīvo darbu un strādā ar klientu prasmju līmeņa celšanu un uzturēšanu.

Sociālā darba profesija arī Latvijā iet pāri klasiskajām sociālās jomas robežām un ieņem arvien nozīmīgāku lomu arī veselības aprūpes, izglītības, tieslietu un tiesībsargājošās jomās/institūcijās. Tas parāda, ka, plānojot sociālā darba attīstību Latvijā, līdztekus pašvaldību sociālajiem dienestiem ir jāaptver daudz plašāks sociālā darba un speciālistu lauks, sniedzot profesionālu atbalstu arī slimnīcās, skolās un pirmsskolas izglītības iestādēs, probācijas dienestā, ieslodzījuma vietās, nodarbinātības valsts aģentūrā u.c. valsts un pašvaldību iestādēs strādājošiem sociālajiem darbiniekiem. Tikpat svarīgi ir arī sociālie darbinieki, kuri strādā nevalstiskajā sektorā, un ar savu pieredzi dod jomas attīstībai nozīmīgu ieguldījumu.

Pēc vairākkārt īstenotām diskusijām iepriekšējā pamatnostādņu īstenošanas periodā un ESF projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” (turpmāk tekstā – ESF Projekts) ietvaros izstrādātajām metodikām darbam ar noteiktām klientu mērķa grupām un problemātiku, veidojas **redzējums par sociālā darba specializācijām**. Šajā procesā iezīmējas gan specializāciju virzieni un to vieta sociālā darba praksē, gan pamatojums izmaiņām darba noslodzē. Ir redzams, ka ar līdzšinējo darbinieku skaitu efektīvu, klienta vajadzībām atbilstošu rezultātu sasniegšanai nepietiek. Ir jāsamazina klientu, ar kuriem vienlaikus strādā sociālais darbinieks, skaits, jāstiprina profesionālās robežas un jāveido vienotas pieejas darbā ar noteiktām klientu mērķa grupām. Tas paredzētu vienveidīgāku praksi, neatkarīgi no klientu specifikas vai institucionālās vides, kurā sociālais darbinieks strādā, iezīmētu sasniedzamos rezultātus un skaidri noteiktu robežas, aiz kurām ar sociālā darbinieka atbalstu vien nepietiek un ir piesaistāmi citi, kompleksāki pakalpojumi. Ir jādomā gan par esošo resursu efektīvu izmantošanu, gan papildus resursu piesaisti sociālajam darbam un sociālajiem pakalpojumiem. Sociālā darbinieka loma profesionālu lēmumu pieņemšanā un viņa sagatavotā atzinuma nozīmība jāstiprina arī dažādās starpprofesionālās komandās un starpinstitucionālās sadarbības ietvaros.

## Sociālā darbinieka profesijas standarts

Kopš 2010.gada, kad stājās spēkā esošais sociālā darbinieka profesijas standarts, profesijas darba vide un prasības sociālajiem darbiniekiem būtiski mainījušās:

1) mainījusies globālā sociāla darba profesijas **definīcija**;

2) 2017.gada LM pasūtītajā pētījumā[[162]](#footnote-162) konstatētas sociālo darbinieku pienākumu veikšanai nepietiekamas **prasmes un kompetences**, kas prasa aktīvu darbu sociālā darba augstākās izglītības un profesionālas kompetences pilnveides jomā. Vērtējot sociālo darbinieku iegūtās izglītības attiecībā pret sociālā darba prakses prasībām, tika identificētas nepilnības sociālā darba jomas izglītībā, proti, nedaudz vairāk nekā puse aptaujāto sociālo dienestu vadītāju, kuru vadītajos dienestos pēdējo divu gadu laikā ir sākuši strādāt sociālā darba jomas studiju programmu absolventi, vērtē to profesionālo sagatavotību kā drīzāk sliktu. Nedaudz augstāk jauno profesionāļu sagatavotību vērtēja sociālā darba speciālisti. Sociālo dienestu vadītāji savukārt pētījumā norāda, ka jaunajiem speciālistiem ir laba teorētisko zināšanu bāze, taču viņiem nav pietiekamu zināšanu par normatīvo regulējumu, trūkst iemaņu darbā ar speciālajām programmām (SOPA u.c.), kā arī trūkst praktiskas iemaņas darbā ar cilvēkiem, un atsevišķos gadījumos trūkst arī iemaņas klienta sociālās situācijas izvērtēšanā, kas ir sociālā darba pamatā;

3) kopš 2016.gada saskaņā ar Ministru kabineta 2016.gada 27.septembra noteikumiem Nr. 633 “Profesijas standarta, profesionālās kvalifikācijas prasību (ja profesijai neapstiprina profesijas standartu) un nozares kvalifikāciju struktūras izstrādes kārtība” mainījies **tiesiskais regulējums profesijas standarta izstrādē**.

Šo faktoru kopums pamatoja nepieciešamību aktualizēt sociālā darbinieka profesijas standartu atbilstoši darba tirgus prasībām un sociālā darbinieka klientu vajadzībām. Līdzšinējais aktualizācijas process ir raisījis diskusijas par to, kas tiek uzskatītas Profesiju klasifikatorā par atsevišķām sociālā darba profesijām[[163]](#footnote-163) un kādi aspekti ir saistīti ar sociālā darbinieka profesijas standartu un kādas kompetences kā neatņemama sastāvdaļa ir iestrādājamas jaunajā sociālā darbinieka profesijas standarta projektā. Līdztekus specifiskajām kompetencēm arvien aktuālākas kļūst tādas vispārējas kompetences kā sadarbības, komunikācijas, kritiskas domāšanas un krīzes vadības kompetences. Ņemot vērā minēto, jāveic izmaiņas Profesiju klasifikatorā: (1) kā profesiju atstājot tikai vienu – sociālais darbinieks; (2) apstiprināt profesijas sociālais darbinieks standartu.

Aktualizētajā profesijas standartā[[164]](#footnote-164) sociālā darbinieka profesionālās kvalifikācijas līmenis (5.PKL) atbilst sestajam Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmenim (6.LKI)). Profesijas standarts paredz arī specializāciju - Sociālais darbinieks darbam ar ģimeni ar bērniem (7.LKI), kas nozīmē, ka kvalifikāciju, kas dos tiesības sociālajam darbiniekam strādāt ar ģimenēm ar bērniem, varēs iegūt, sekmīgi absolvējot atbilstošu profesionālā maģistra studiju programmu vai tālākizglītības programmu, pirms tam iegūstot profesionāla sociālā darbinieka kvalifikāciju. Savukārt plānots, ka apgūt konkrētas un specifiskas sociālā darba kompetences (piemēram, sociālo darbu ārstniecības iestādēs, izglītības iestādēs, ieslodzījuma vietās, kopienās; ar senioriem, ar personām ar atkarības problēmām, ar personām ar garīga rakstura traucējumiem, ar vardarbībā cietušām personām un citām klientu mērķa grupām) iespējams, specializējoties un apgūstot modulāri augstskolās vai tālākizglītības procesā.

ESF Projekta īstenošanas laikā ieviešot pašvaldību praksē ģimenes asistenta pakalpojumu un vērtējot tā efektivitāti, ir jānonāk pie redzējuma, vai ģimenes asistents ir jauna profesija, kurai arī būtu nepieciešams apstiprināt profesijas standartu, kā arī definēt ģimenes asistentu kā vienu no sociālā darba speciālistiem un izstrādāt 1. līmeņa augstākās izglītības programmu ģimenes asistentu apmācībai. Šis uzdevums ir jāturpina risināt nākamajā plānošanas periodā.

## Sociālo darbinieku izglītība

Uzsverot sociālā darba izglītības nozīmi, NAP2027 paredzēta sociālā darba speciālistu un sociālo pakalpojumu sniedzēju motivācijas sistēmas pilnveide un profesionālās kompetences stiprināšana un specializācijas nostiprināšana demogrāfijas tendencēm un iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu inovatīvu, uz klienta vajadzībām balstītu sociālo pakalpojumu sniegšanai, pilnveidošanai un pieejamības nodrošināšanai reģionos.

Sociālā darba izglītības satura un formas pārmaiņu procesus kopš 2018.gada pasaulē raksturo **sociālā darba praktiķu loma**. IFSW Eiropas nodaļas sociālā darba prakses standartos uzsvērta praktiķu loma sociālā darba studentu sagatavošanā, augsti novērtēta starpdisciplināra prakse, citu zinātnes jomu ieguldījuma izmantošana sociālā darba mērķu sasniegšanai, globālo pārmaiņu atspoguļojums sociālā darba izglītībā (dzimuma, seksuālās orientācijas, daudzkultūru sabiedrības un starpkultūru attiecību, vides un ilgtspējas tematika, nenoteiktības un riska apstākļi, terorisma un pretterorisma studijas). Ņemot vērā, ka globālo pārmaiņu ietekmē sociālā darba izglītību nevar vairs viennozīmīgi saistīt ar 2004.gada globālo izglītības standartu prasībām, 2019.gadā IFSW un Starptautiskā sociālā darba augstskolu asociācija (IASSW) ir uzsākusi Globālo sociālā darba izglītības standartu pārskatīšanas procesu, kas ietekmēs sociālā darba izglītības politikas veidošanu arī Latvijā.

Atbilstoši SPSPL 41. un 42.pantam **tiesības veikt sociālo darbu** ir personām, kas ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko vai akadēmisko izglītību sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, bet tiesības sniegt sociālās aprūpes vai sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, vai sociālo palīdzību ir personām, kas ieguvušas pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas vai sociālās palīdzības sniegšanas jomā vai attiecībā uz sociālo aprūpi - profesionālo vidējo izglītību sociālās aprūpes jomā (pēc tādas profesionālās vidusskolas vai citas izglītības iestādes beigšanas, kura īsteno profesionālās vidējās izglītības programmas). Latvijā akreditētās studiju programmās sociālā darbinieka kvalifikāciju var iegūt sešās augstākās izglītības iestādēs: Baltijas starptautiskā akadēmija (turpmāk – BSA), Liepājas Universitāte (turpmāk – LiepU), Rēzeknes tehnoloģiju akadēmija (turpmāk – RTA), Latvijas Kristīgā akadēmija (turpmāk – LKrA), Latvijas Universitāte (turpmāk – LU), Rīgas Stradiņa universitāte (turpmāk – RSU). Profesionālā maģistra grādu sociālajā darbā iespējams iegūt, studējot BSA, RSU, LiepU, LU. Profesionālā maģistra grādu karitatīvajā sociālajā darbā var iegūt LKrA, savukārt profesionālā maģistra grādu sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem var iegūt RSU. Saskaņā ar IZM datiem 2018./2019.studiju gadā sociālā darbinieka kvalifikāciju ieguvušas 81 persona un maģistra grādu sociālajā darbā ieguvušas 57 personas.

Maģistratūras studiju programmas pabeigšana nodrošina iespējas turpināt studijas doktorantūrā zinātniskā grāda iegūšanai. Saskaņā ar Latvijas Zinātnes padomes zinātnisko grādu nomenklatūru sociālais darbs klasificēts kā socioloģijas apakšnozare „sociālā politika un sociālā darba organizācija”. Līdz ar to doktorantūras absolvents, kurš aizstāvējis promocijas darbu socioloģijas apakšnozarē „sociālā politika un sociālā darba organizācija” iegūst zinātnes doktora grādu (PhD) socioloģijā. Doktorantūras studijas socioloģijā, tai skaitā, apakšnozarē „sociālā politika un sociālā darba organizācija” piedāvā LU un RSU.

Sociālā darba studiju programmas tiek finansētas gan no valsts budžeta, gan arī kā maksas studijas, piesaistot citus, visbiežāk pašu studējošo, finansējuma avotus. Periodā no 2017.gada no valsts budžeta vidēji gadā tiek finansētas **309 sociālā darba jomas studiju vietas**, aptverot sociālā aprūpētāja, sociālā rehabilitētāja, sociālā darbinieka izglītību dažādās Latvijas augstskolās, augstākās izglītības tematiskās grupas “Sociālā labklājība” ietvaros, 2021. gadā – 328 studiju vietas (skat. 3.pielikuma 19. tabulu).

LM ik gadu konsultējas ar IZM, lai, balstoties studiju kvalitātes izvērtējumā, palielinātu budžeta vietu skaitu tajās augstskolās, kurās studiju rezultāti atbilst darba tirgus prasībām. Piemēram, 2020.gadā atsākta studējošo uzņemšana LU sociālā darba bakalaura programmā, kur pieejamas 10 budžeta vietas. LM aicinājusi IZM šo skaitli 2021. gadā palielināt līdz 20 studiju vietām. Ņemot vērā darba devēju viedokli par RSU sasniegumiem sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavošanu, LM ir aicinājusi VM katru gadu palielināt no valsts budžeta finansētu studiju vietu skaitu RSU par divām vietām, kamēr pirmajā kursā tas sasniegs 12 vietas. Nepieciešams turpināt sarunas ar IZM, lai palielinātu valsts finansēto budžeta vietu skaitu 2.līmeņa profesionālajā augstākajā izglītībā sociālajā darbā un sociālā darbinieka kvalifikācijas iegūšanai. Tāpat jāpārskata un jāizvērtē pieejamais valsts finansēto budžeta vietu skaits 1.līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmās, kurās tiek sagatavoti sociālā darba speciālisti, atbilstoši aktuālajam darba tirgus pieprasījumam pēc sociālajiem rehabilitētājiem, sociālās palīdzības organizatoriem, sociālajiem aprūpētājiem.

Izglītības rezultāta – studiju programmu absolventu snieguma darba tirgū – novērtējums[[165]](#footnote-165) pievērš uzmanību vēl **neatrisinātām problēmām sociālā darba izglītībā** Latvijā. Gan sociālo dienestu vadītāji, kuru vadītajos dienestos pēdējo divu gadu laikā ir sākuši strādāt sociālā darba studiju programmu absolventi, gan sociālo dienestu sadarbības partneri kritiski novērtējuši jauno speciālistu profesionālo piemērotību un studiju motivāciju, iegūto teorētisko un praktisko zināšanu sasaisti un kvalitāti. Sociālo dienestu sadarbības partneri uzsvēruši, ka daļa jauno speciālistu nav gatavi veikt darbu, kas prasa tik daudz komunikācijas, motivēšanas un tolerances, kā tas ir nepieciešams sociālajam darbam, tāpēc būtu jānovērtē potenciālo studentu profesionālā piemērotība pirms valsts apmaksātās sociālā darba studiju uzsākšanas.

Vērtējot iegūto teorētisko un praktisko zināšanu sasaisti un kvalitāti, gan sociālo dienestu vadītāji un sociālā darba speciālisti, gan sociālo dienestu sadarbības partneri uzsver vairākus negatīvos aspektus. Pirmkārt, prasmju trūkums pielietot teorētiskās zināšanas praksē. Daļēji tas izriet no nepilnībām sociālā darba studiju programmās, kur daļai pasniedzēju trūkst praktisko zināšanu, tāpēc nepilnīgi tiek sniegti piemēri no reālās sociālā darba prakses. Otrkārt, neraugoties uz to, ka šobrīd sociālā darba studiju programmu ietvaros ir paredzēta arī prakse sociālajos dienestos, tā, pēc sociālo dienestu sadarbības partneru novērojumiem, mēdz būt nekvalitatīva, pat neatbilstoša nacionālā līmeņa normatīvajam regulējumam un kopējām sociālā darba prakses iespējām. Tā rezultātā jaunie sociālā darba speciālisti iegūst nepilnīgas zināšanas un praktiskās iemaņas, kuras viņi tālāk nevar pielietot darbā.

LM sociālā darba studiju rezultātu izvērtējums 2019.gadā liecina, ka situācija sociālā darba izglītības rezultātos – **absolventa kvalitātē** – nav uzlabojusies kopš 2012.gada. Teorijas un prakses nesaskaņotība, kopveseluma izpratnes trūkums, pat atšķirīgas teorētiķu un praktiķu pieejas pašam sociālā darba definējumam un būtībai joprojām ir aktuālas un deformē gan sociālā darba izglītību, padarot to nepraktisku, gan sociālā darba praksi, to novājinot un deprofesionalizējot. Galvenās problēmu jomas, kuras sociālā darba izglītībā saskata sociālo darbinieku darba devēji, ir gan caurviju kompetenču kā sadarbības un komunikācijas, jūtu konstruktīvas vadības, digitālās, kritiskās domāšanas, gan specifisku kompetenču – risku novērtēšanas, gadījuma vadīšanas, klienta sociālās situācijas izvērtēšanas un novērtēšanas, sociālo pakalpojumu plānošanas, aizstāvības, tiesību un normatīvā regulējuma piemērošanas kompetences. Viskritiskāk no darba devēju puses vērtētas LiepU, BSA un RTA absolventu gatavība darbam, bet visvairāk atzinības veltīts RSU absolventiem.

2021.gada sākumā, atbilstoši 2020. gada 23. jūlija līgumam Nr. LM2020/24-1-1321/28e “Par Latvijas augstskolu sociālā darba jomas studiju programmu izvērtējumu” veikts visu sociālā darba jomas **studiju programmu kvalitātes izvērtējums**.[[166]](#footnote-166) Izvērtējuma laikā gūtie rezultāti un priekšlikumi kalpos par pamatu valsts pieprasījuma sociālā darba izglītības programmu izstrādei 2021.gada pirmajā pusē.

## Sociālā darba prakse

### Profesionālās kompetences pilnveide

Pēc 2020.gadā īstenotās sociālā darba jomas izpētes un saskaņā ar tās rezultātiem un aktualizēto sociālā darbinieka profesijas standartu, kā arī saskaņā ar valsts augstākās izglītības politiku, kura formulēta IZM izstrādātajās Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”, plānots īstenot augstākās izglītības ietvaros modulāru, elastīgu un prasmju attīstību veicinošu studiju un tālākizglītības programmu attīstību. Ņemot vērā sociālā darba vides (ārstniecības un izglītības iestādes, kopienas, klientu atrašanās vides u.c.) un klientu mērķa grupas (seniori, personas ar atkarības problēmām, personas ar garīga rakstura traucējumiem, vardarbībā cietušas personas, u.c.) gan sociālā darba studiju programmās studējošajiem paralēli studijām, gan praktiķiem plānots dot iespēju profesionāli pilnveidoties, izvēloties sev atbilstošu un piemērotu profesionālās pilnveides formu: (1) specializējoties kādā no sociāla darba prakses jomām augstskolās, kuras piedāvā tālākizglītības programmas (160 akadēmiskās stundas/4KP apjomā), vai (2) apgūstot līdzīga satura un apjoma licencētu profesionālās kompetences pilnveides programmu pie privātā sektora izglītības pakalpojumu sniedzēja, vai (3) nākotnes karjerai atbilstoši izvēloties studiju moduli un iegūstot mikroapliecinājumu par tā ietvaros sasniegto kompetenču apguvi, vai (4) studējot maģistra studiju programmā.

Visās no profesionālās pilnveides iepriekš minētajām formām, īpaši 1. līmeņa augstākās profesionālās izglītības studiju programmās sociālā darba jomā, nepieciešams izskatīt iespēju integrēt **darba vidē balstītu mācību elementus** un proporcionāli nozīmīgu – līdz 50 % studiju daļu īstenot darba vidē.

### Metodikas darbam ar noteiktām mērķa grupām padziļinātās mācības

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnēs 2014.-2020. gadam viens no uzdevumiem bija pilnveidot **profesionālās prasmes** sociālā darba praksē ar dažādām klientu mērķgrupām. Ir jāturpina iespējami plašu sociālo darbinieku iesaiste padziļinātajās mācībās (līdz 100h) par izstrādāto metodiku tēmām (darbs ar personām ar garīga rakstura traucējumiem, darbs ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām u.c). Jau šobrīd pēc pirmo metodiku izstrādes, tiek organizētas jaunas grupas, un katrā no metodiku tēmām gadā tiek apmācīti vismaz 40 sociālie darbinieki. Sociālo darbinieku iesaiste padziļinātajās mācībās jāturpina arī nākamajā periodā, ar tām pamazām aizstājot īsās (8, 16 un 24) stundu apmācību programmas.

Nākamajā plānošanas periodā, lai šīs metodikas tiktu pilnvērtīgi lietotas sociālajā darbā un tiktu izplatītas visās pašvaldībās, tās tiks izmantotas par pamatu **profesionālās kompetences pilnveides mācību programmas** (160 h) izstrādei, kas vēlāk tiks integrētas augstskolu programmās moduļu veidā un tiks nodrošināta iespēja tās apgūt sociālā darba studentiem un speciālistiem ar izglītību, piešķirot stipendijas moduļu apguvei. Papildus, ņemot vērā nepieciešamību sociālajiem darbiniekiem strādāt ar dažādām klientu mērķa grupām un viņu sociālajām problēmām, plānots izstrādāt un aprobēt arī vairākas jaunas metodikas, atbilstoši aktuālākajām vajadzībām, tajā skaitā metodiku darbam ar likumpārkāpējiem.

Jāturpina arī tiešsaistes mācību īstenošana sadarbībā ar Valsts Administrācijas skolu, šajās mācībās pēc iespējas iesaistot arī sadarbības organizāciju pārstāvjus un citus interesentus. Šo tiešsaistes mācību pieejamība interesentiem būtu jānodrošina bez maksas. Jāstiprina Valsts administrācijas skolas mācību platformas programmatūras iespējas, t.sk. palielinot interaktivitāti un iespēju novērtēt dalībnieka ieguldīto laiku, kā rezultātā radot iespēju piešķirt apliecinājumus par mācību satura apguvi noteiktu stundu apjomā. Ex-post izvērtējuma laikā 2022.gadā jāvērtē metodiku ietekme uz praksi sociālajos dienestos un sasniegtajiem rezultātiem. Vienlaicīgi jānodrošina profesionālās kompetences pilnveide arī pārējiem sociālā darba speciālistiem (sociālās palīdzības organizators, sociālais rehabilitētājs, sociālais aprūpētājs), nodrošinot regulārus metodiskos un informatīvos seminārus, u.c. aktivitātes.

### Supervīzijas sociālā darba speciālistiem

Nepietiekama sociālā darba speciālistu iesaiste supervīzijās kā aktuāla problēma tika identificēta jau iepriekšējo sociālā darba jomas pamatnostādņu izstrādes un īstenošanas laikā. Sociālā darba speciālistu **dalību supervīzijā** ietekmē vairāki faktori: 1) darba devējam (jo atbilstoši prasībās sociālo pakalpojumu sniedzējiem noteiktajam, tā ir darba devēja atbildība) nav tam pietiekoši finanšu resursi; 2) gan darba devējiem, gan arī pašiem sociālā darba specialistiem vāja izpratne par supervīzijas nozīmi palīdzošo profesiju pārstāvju profesionālajā darbā; un rezultātā sociālā darba speciālisti vāji apmeklē supervīzijas sesijas vai tajās nepiedalās; 3) supervizoru, kuri profesionāli var vadīt supervīzijas sesijas, skaits ir mazs; un, lai nodrošinātu supervīzijas visiem sociālā darba speciālistiem, kvalificēti supervizori trūkst. Minētās problēmas risināšanā viens no veidiem bija nodrošināt pašvaldībām **ar supervīziju saistīto izdevumu kompensāciju**, kas joprojām tiek īstenota ar ESF Projekta atbalstu ietvaros. Sākotnēji, 2015. gadā tika kompensēti 50% no izdevumiem, un vēlāk izdevumu kompensācijas apmērs tika paaugstināts uz 70%.

Pēdējo sešu gadu laikā sociālo darbinieku iesaiste supervīzijās ir būtiski palielinājusies – 2015. gadā, kad uzsākās ESF Projekta īstenošana, supervīziju nodrošināja un izdevumu kompensāciju saņēma 39 pašvaldības (32,8% no visām pašvaldībām) par 520 sociālā darba speciālistu dalību supervīzijā, līdz 2020. gadā (trijos ceturkšņos ieskaitot) – 108 pašvaldības (90,76% no visām pašvaldībām) par 1 897 sociālā darba speciālistiem.

Biedrība “Latvijas supervizoru apvienība” (LSA) ir vienīgais Latvijā Eiropas Nacionālo supervīzijas organizāciju apvienības ANSE (Association of National Organisation for Supervision in Europe) pilna statusa biedrs, un tā sevi pozicionē kā organizāciju, kura iezīmē virzību uz profesionālās darbības prakses sakārtošanu un izvirza kritērijus supervizoru izglītībai un darba pieredzei, tā apliecinot, ka šīs profesionālās apvienības sertificētie biedri ir sagatavoti un praktizē atbilstoši ANSE prasībām. Supervizoru profesionālās darbības kvalitātes nodrošināšanai 2014. gadā LSA biedru kopsapulcē tika ievēlēta Sertifikācijas komisija un 2015. gadā – Ētikas komisija.

Lai veicinātu profesionālu un kvalificētu supervizoru vadītu supervīziju sociālā darba speciālistiem, tiesību aktos tika noteikts, ka uz izdevumu par supervīziju kompensāciju var pretendēt tikai tās pašvaldības, kuras noslēgušas līgumus ar **sertificētiem supervizoriem**.

Nozīmīgs solis supervīzijas ieviešanā sociālo darbinieku praksē bija arī tas, ka tiesību aktos papildus jau esošajiem **supervīzijas veidiem** – individuālā supervīzija un grupas supervīzija, tika noteikta arī organizācijas supervīzija un komandas supervīzija. 2020.gada martā noteiktā ārkārtējā situācija valstī sakarā ar Covid-19 vīrusa pandēmijas izplatību un tās radītajām sekām bija par pamatu, lai tiesību aktos papildus jau esošais iespējai saņemt individuālu supervīziju attālināti (tiešsaistē) to attiecinātu arī uz pārējiem supervīzijas veidiem. Tā kā supervizoru koncentrācija galvenokārt ir ap Rīgu vai lielākajās valsts pilsētās, supervīziju organizēšana tiešsaistē sekmē augstākas līdzdalības iespējas un pieejamību visās pašvaldībās.

Pēdējo gadu laikā ir izdevies palielināt sociālā darba speciālistu, kas piedalās supervīzijā skaitu. Tomēr arī turpmāk nepieciešama atbalsta sniegšana supervīziju nodrošināšanai, kompensējot izdevumus par supervīzijām un nodrošināt valsts budžeta un ESF daļēju finansējumu (kompensāciju veidā), tādejādi sniedzot valsts atbalstu darbinieku profesionalitātes un kapacitātes stiprināšanai. Vērtējot supervīziju saturu, iezīmējas vairāki attīstāmi aspekti, piemēram, supervīzijas sesijās iekļaujot sociālos darbiniekus no dažādām pašvaldībām, vairākām institūcijām un ar atšķirīgiem profesionāliem uzdevumiem (darbs ar ģimenēm ar bērniem, darbs ar atkarīgām personām utml. ). Šāda un līdzīga dalībnieku sastāva supervīzijas grupas nodrošina pieredzes apmaiņu, “pleca sajūtu” un atbalstu speciālistiem, kā arī veicinātu savstarpējo komunikāciju, kas rezultējas veiksmīgāka atbalsta klientiem nodrošināšanā.

Jaunajiem speciālistiem supervīzija ir viens no veidiem, kā stiprināt savu profesionālo varēšanu, apzināties un stingri ievērot profesionālās robežas. Jaunajam speciālistam atbilstoša supervizora izvēle varētu būt veicinošs apstāklis tam, lai sociālais darbinieks veiksmīgāk uzsāktu savu profesionālo praksi, kas mazinātu viņa vēlmi pamest darbu un sociālā darba jomu. Šeit palīdzoši ir sertificēti supervizori ar bāzes izglītību sociālajā darbā, kuru skaits ir salīdzinoši zems. Tāpēc vidējā termiņā ir plānots sniegt atbalstu supervizora kvalifikācijas iegūšanai tiem sociālajiem darbiniekiem, kuri līdz šim ir guvuši praksi sociālajā darbā un kuri vēlas pilnveidoties un jūt sevī vēlmi dalīties savā profesionālajā pieredzē.

### Metodikas darbam ar ģimenēm ar bērniem ilgtspēja

Metodikas sociālajam darbam ģimenēm ar bērniem pamatā ir pieeja uz ģimeni vērstu sociālā darba ģimenēm ar bērniem (gadījuma vadīšanas) modeli sociālajā dienestā. Lai par sociālo darbu ģimenēm ar bērniem salīdzinoši tuvā nākotnē (2028. gadā) varētu runāt kā par specializāciju atbilstoši šai metodikai, kas ir nostiprinājusies izglītības sistēmā, praksē un tiesību aktos, ir nepieciešams veikt vairākus savstarpēji saistītus uzdevumus: 1) jāveic izmaiņas tiesību aktos, aizstājot risku izvērtēšanu ar daudzpakāpju izvērtēšanu; 2) jāvērtē, jāaktualizē un jāpilnveido metodika, t.sk., mācību programma; 3) jāveic ietekmes uz ģimenēm ar bērniem izvērtējums; 4) jāsagatavo apmācīttiesīgi un apmācītspējīgi lektori – praktizējoši sociālie darbinieki, kuri savā praksē izmanto jauno metodiku un ir gatavi dalīties savā pieredzē; 5) jāīsteno visu sociālo darbinieku, kuri strādā ar ģimenēm ar bērniem, padziļinātās mācības par jauno metodiku (tālākizglītībā kā profesionālās kompetences pilnveide vai profesionālajās maģistra studiju programmās); 6) mācību laikā un arī pēc tam jānodrošina sociālajiem darbiniekiem nepieciešamais atbalsts jaunās metodikas veiksmīgai ieviešanai praksē – svarīga ir dalība supervīzijās, kā arī atbalstošas vides veidošana sociālajā dienestā gan no vadības, gan no pārējo kolēģu puses (piem., informēšana, darba apstākļi, mentori jaunapmācītajiem darbiniekiem u.c.); 7) jāīsteno informatīvi pasākumi par jauno metodiku, tās pamatotību, pieredzi un labās prakses stāstiem; 8) jaunu ģimenēm ar bērniem piemērotu pakalpojumu un atbalsta veidu attīstība pašvaldībā, piem., ģimenes asistents u.c.

### Specializācija sociālajam darbam izglītības iestādē

Saskaņā ar priekšlikumiem konceptuāli jaunas kompetencēs balstītas izglītības prasībām atbilstošas skolotāju izglītības nodrošināšanai Latvijā, studiju programmām, kas sagatavo sociālos pedagogus, tiek mainīts profils uz sociālo darbinieku sagatavošanu darbam skolā.[[167]](#footnote-167) Tā rezultātā 2020./2021.mācību gadā jauni studenti sociālā pedagoga izglītības programmās vairs netiek uzņemti. Saskaņā ar 2020. gada 20. novembra grozījumiem Ministru kabineta 2018.gada 11.septembra noteikumos Nr.569 "Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālā kompetences pilnveides kārtību" sociālie pedagogi un personas ar “augstāko izglītību un sociālā darbinieka kvalifikāciju, ja studiju programmas ietvaros apgūta ar pedagoģiju saistīta studiju programmas daļa vismaz četru kredītpunktu jeb 160 stundu apjomā.”, varēs strādāt izglītības iestādēs sociālo pedagogu amatos. Tā kā process nav pietiekami diskutēts nedz sociālā darba, nedz sociālās pedagoģijas profesionāļu vidē, ir vērojama neizpratne par turpmāko procesu. Lai to risinātu, ir nepieciešama skaidra atbildības noteikšana un reglamentēšanu sociālajam darbiniekam, kas strādā izglītības iestādē, pārejas periods esošo sociālo pedagogu darbībai, risinājuma izstrāde to kompetences pilnveidei un darbības abu jomu sadarbības stiprināšanai. Sociālo pedagogu pārkvalificēšanās procesu plānots koordinēt sadarbībā ar IZM, tajā skaitā 2021. gadā plānota nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveides programmas izstrāde.

Tāpat aktuāla ir sociālajiem pedagogiem paredzētā budžeta finansējuma turpmāka novirzīšana sociālo darbinieku sagatavošanai, jo kopš 2020.gada sociālā darbinieka profesijas standarta aktualizācijas, sociālā darbinieka profesionālās kompetences papildinātas ar spēju kompetenti, zinātniski pamatoti un atbildīgi īstenot sociālpedagoģisko darbību un spēju īstenot praksē bērnu tiesību aizsardzības principus. Praksē tas nozīmē pārdali no studiju virziena “Izglītība, pedagoģija un sports” no valsts budžeta finansētām studiju vietām uz studiju virziena “Sociālā labklājība” no valsts budžeta finansētām studiju vietām tajā Latvijas augstskolā, kura gatava būtiski papildināt savu sociālā darbinieka studiju programmu ar sociālpedagoģiskam darbam nepieciešamu prasmju apguvei atbilstošu saturu un metodēm. Starp profesionālajām prasmēm uzsvērtas prasmes identificēt bērnu un jauniešu socializācijas riskus un novērtēt tos, izvēloties piemērotas socializācijas procesa risku novērtēšanas metodes, prasme noteikt bērna vai jaunieša dzīves prasmju līmeni, veidot un uzturēt iekļaujošu, bērniem un jauniešiem emocionāli un fiziski drošu vidi, konsultēt un izglītot socializācijas un bērnu tiesību jautājumos bērnu un jauniešu ģimenes, vispārizglītojošo, ārpusskolas pedagoģisko un atbalsta personālu, kā arī izmantot sociālpedagoģiskā darba metodes darbā ar senioriem, personām ar garīga rakstura traucējumiem, arī citām mērķa grupām.

### Sociālā darba vadības un pētniecības aspekts izglītībā

Kā neatņemamai izglītības daļai sociālā darba profesijā jābūt arī vadības un pētniecības specializācijām. Sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijas ir nemitīgā mijiedarbībā ar dažādām ieinteresētajām pusēm un to vajadzībām. Tie ir pakļauti nemitīgām pārmaiņām gan attiecībā uz pieprasījumu, gan cilvēkresursu izaicinājumiem un pieaugošu resursu nepieciešamību, kas prasa papildus nepārtraukti attīstāmas prasmes. Savukārt lēmumiem, ko pieņem gan nacionālā, gan pašvaldības līmenī, ir jābūt balstītiem uz dziļāku problēmjautājumu izpēti un analīzi. Ir jāveido starpsektorālas izglītības programmas sadarbībā ar citām akadēmiskajām nozarēm, piemēram, socioloģiju un vadības zinātni, lai periodiski veidotu attiecīgi padziļinātu pētniecības specializāciju un sociālās jomas vadības specializāciju. Tāpat sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu sniedzēju vadītājiem un vidējā līmeņa vadītājiem ne retāk kā triju gadu periodā obligāti būtu nepieciešama profesionālā pilnveide vadības jautājumos.

## Sociālā darba tiesiskais ietvars

Sociālā darbinieka profesionālie uzdevumi, tajā skaitā profesionālās prakses robežas, ir noteikti profesijas standartā un arī SPSPL. Diemžēl ne visi sociālie darbinieki var realizēt savus profesionālos uzdevumus pilnā apmērā, kas tiešā mērā ir saistīts ar sociālā darbinieka prakses vietu. Sociālie darbinieki, kuri strādā medicīnas iestādēs, ieslodzījuma vietās, sociālo pakalpojumu sniedzēju organizācijās (piemēram, krīžu centros, nevalstiskajās organizācijās) un citās prakses vietās, ne vienmēr var klientu sociālās situācijas uzlabošanai izmantot visus pašvaldībā pieejamos resursus. Šī situācija rada birokrātisku slogu pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, jo, piemēram, tikai pašvaldības sociālajā dienestā iespējams saņemt nosūtījumus sociālo pakalpojumu saņemšanai vai piešķiršanai. Turklāt sociālo pakalpojumu saņemšanai pašvaldības sociālā dienesta sociālais darbinieks veic atkārtotu klienta situācijas izvērtējumu, pat ja šādu izvērtējumu jau veicis sociālais darbinieks citā prakses vietā. Tāpēc nepieciešams rast risinājumu, lai ikviens sociālais darbinieks varētu īstenot noteiktos profesionālos uzdevumus vienādā apmērā neatkarīgi no prakses vietas. Vidējā termiņā ir jāmeklē risinājumi kā, balstoties uz sociālā darbinieka kompetenci un sagatavotajiem atzinumiem, samazināt administratīvo slogu starpinstitucionālajā darbībā. Primāri šis mērķis ir īstenojams uz pakalpojumu piesaisti tādos gadījumos, kur klientam pienākas kāds mērķa grupai atbilstošs standarta pakalpojums, bet līdzšinējā prakse tā saņemšanai liek vērsties sociālajā dienestā. Šajos gadījumos citās prakses vietās strādājošiem sociālajiem darbiniekiem būtu jābūt tiesībām piešķirt noteiktu apjomu pakalpojumu (definēts grozs), bez klienta novirzīšanas uz pašvaldības sociālo dienestu. Tas samazinātu administratīvos resursus un dotu iespēju ātrākai pakalpojuma saņemšanai personai, kam tas nepieciešams.

Vienādojot sociālo darbinieku profesionālo praksi, visās prakses vietās strādājošie sociālie darbinieki būtu tiesīgi pieņemt ar klientu saistītus lēmumus, kā arī sociālo darbinieku atzinumi par klienta sociālo situāciju būtu profesionāli neapstrīdami, nevis informatīvi un rekomendējoši, kā tas ir šobrīd, īpaši saistībā ar vecāku aizgādības tiesību pārtraukšanu vai atjaunošanu. Šādas vienotas prakses izveide nākotnē radīs nepieciešamību pēc sociālo darbinieku sertificēšanas vai vismaz reģistrācijas vienotā reģistrā. Lai to īstenotu, sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešama kompetences apliecināšanas sistēma, iespējams vidējā termiņā tā varētu būt reģistrācija, balstoties uz iegūto izglītību un noteiktā laikā apgūtu zināšanu apjomu noteiktu stundu apjomā, kā arī apliecinājums par regulāri apmeklētām supervīzijām noteiktu stundu apjomā. Savukārt ilgtermiņā būtu jāturpina diskusijas par iespējām veikt sociālo darbinieku sertifikāciju, t.sk. ar specializāciju apliecinājumu, ko veiktu profesionālā organizācija. Šādas sertifikācijas esamība ar laiku sniegtu arī atalgojuma priekšrocības un iespēju strādāt kā pašnodarbinātam sociālajam darbiniekam valsts, pašvaldību un nevalstiskajā sektorā.

Sociālā darbinieka vienotas profesionālās prakses robežas neatkarīgi no prakses vietas ir jānostiprina normatīvajā regulējumā, piemēram, atsevišķā Sociālā darba likumā vai veidojot atsevišķu sociālā darba profesionālās prakses daļu esošajā SPSPL likumā. Jau Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnēs 2014.-2020. gadam tika paredzēts izstrādāt vienotu likumisko ietvaru, nosakot sociālā darba kompetences robežas: slodzes kritērijus un rezultatīvos rādītājus sociālā darba praksei; sistemātisku, vajadzībās pamatotu sociālo darbinieku atbalsta sistēmas (mācības, supervīziju) nodrošināšanu; mehānismu, kas nodrošina par valsts budžeta līdzekļiem studējošo sociālo darbinieku piesaisti nozarei; starpinstitucionālā un starpprofesionālā sadarbība starp klienta sociālo problēmu risināšanā iesaistītajām institūcijām. Lai gan vairāki procesi ir jau uzsākušies (supervīziju attīstība), tomēr daudzi plānotie uzdevumi vēl nav noslēgušies. Jāturpina ietvara izveide un vienotas profesionālās prakses ieviešanas pārejas periodā īpaša uzmanība būtu jāvelta sociālo darbinieku profesionālās kompetences pilnveidei, tajā skaitā, mācībām un supervīzijai.

Turpmāk uzsvars liekams uz starpinstitucionālās sadarbības nemitīgu pilnveidi. Pētījums “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” atklāja, ka iesaistītajām institūcijām ir vāja izpratne par pārējo partneru lomu un atbildību un nereti informācijas nodošana norit uz formāla sadarbības pienākuma pamata normatīvajos aktos, bet iztrūkst izpratnes par pievienoto vērtību, ko sadarbības institūcija uz saņemtās informācijas pamata sniedz klientam. Jau šobrīd ESF projekta ietvaros notiek darbs pie starpprofesionālās sadarbības stiprināšanas. Tiek izstrādāti sadarbības modeļi starp sociālajiem dienestiem un sadarbības institūcijām (izglītības iestādes, bāriņtiesas, tiesībsargājošās iestādes, veselības aprūpes speciālisti un NVA), balstoties uz klientu vajadzībām tādu problēmu kā – zemas prasmes, atkarības, vardarbība, mentālās veselības problēmas u.c. ietvaros. Šāda pieeja nodrošina iespēju visām institūcijām saprast savas un pārējo iesaistīto institūciju un pakalpojumu sniedzēju lomas un atbildības robežas, kā arī klienta vajadzības un klientu virzību cauri atbalsta saņemšanas procesam[[168]](#footnote-168). Pēc šo sadarbības modeļu izstrādes paredzamas regulāras mācības un komandas supervīzijas šo modeļu nostiprināšanai, praktisko prasmju treniņiem un regulārai kļūdu analīzei sadarbības partneru starpā. Šādas praktiskas darbības īstenojamas pašvaldības ietvaros, reālās starpinstitucionālās sadarbības komandās.

Turpinot attīstīt bijušo ieslodzīto integrāciju sabiedrībā un darba tirgū, kā arī ņemot vērā Valsts kontroles revīzijas ziņojumu “Valstī īstenoto personu resocializācijas pasākumu efektivitāte” (publiskošanas datums 29.10.2019.), proti, ka ieslodzītie nepietiekoši iesaistās atbalsta pasākumos un trūkst atbalsta likumpaklausīgai dzīvei pēc soda izpildes no valsts, pašvaldībām, un sabiedrības kopumā, nepieciešams attīstīt savstarpējo sadarbību un informācijas apmaiņas sistēmu starp pašvaldībām un ieslodzījuma vietām, tajā skaitā arī izvērtējot nepieciešamību veikt grozījumus normatīvajos aktos, kas nepieciešami informācijas apmaiņas sistēmas darbības nodrošināšanai.

## Dalība profesionālajās organizācijās

Sociālā darba globālā definīcija nosaka, ka sociālais darbs ir praksē balstīta profesija, tāpēc sociālā darba politikas veidošanai jo īpaši svarīga ir sadarbība ar profesionālajām organizācijām, kas apvieno sociālos darbiniekus. Profesionāļus apvienojošās organizācijas apkopo un analizē praksē balstītus novērojumus, izvirzot priekšlikumus sociālā darba attīstībai un kalpojot kā nozīmīgs resurss politikas veidotājiem. SPSPL nosaka, ka Sociālo darbinieku biedrība apstiprina sociālo darbinieku ētikas kodeksu, kas ir saistošs visiem sociālajiem darbiniekiem. Ētikas kodeksa apstiprināšana ietver arī tā izveidi, reaģēšanu uz neētisku sociālā darba praksi un ētikas komisijas darbību. Šādas darbības nenoliedzami ir saistītas ar finansējumu, kam būtu jāseko līdz ar biedrībai uzlikto pienākumu likumā, tādējādi atbalstot profesionālās organizācijas un to pārstāvošo profesionāļu attīstību ilgtermiņā. Sociālo darbinieku biedrībai nākotnē varētu deleģēt arī sociālo darbinieku reģistrēšanas procesa īstenošanu, kā arī uzticamas tālākizglītības mācību platformas izveidi un uzturēšanu.

## Sociālo dienestu vadība un cilvēkresursu kapacitāte

Sociālā darba un sociālo pakalpojumu sekmīgai īstenošanai, efektivitātes pilnveidošanai un jaunu, mūsdienīgu un klientu vajadzībām atbilstošu sociālo pakalpojumu izveidei, pašvaldībām trūkst izpratnes par pārvaldības (vadības)[[169]](#footnote-169) nozīmi, zināšanu un pieredzes, kā arī atbalsta šo jautājumu sakārtošana gan no valsts, gan pašvaldības puses. Iepriekšējā pamatnostādņu periodā izvirzītā problēma *“sociālajos dienestos nav pietiekoša institūcijas darbības plānošana, rezultātu novērtēšana un iekšējās kontroles sistēma”* spilgti pamatota 2020.gada sākumā klajā nākušajā Valsts Kontroles ziņojumā[[170]](#footnote-170), kurā tā norāda uz vāju vajadzību izvērtēšanas procesu, plānošanu un pieejamo resursu sadali, kas ir pamatelementi efektīvas pārvaldības nodrošināšanai. Arī epizodiskas ikdienas rīcības un to sekas norāda uz pārvaldības jautājumu pilnveides nepieciešamību. ESF Projekta ietvaros ir uzsākts darbs pie vadības kvalitātes moduļa izstrādes, kas paredz divu līmeņu organizāciju pašnovērtējuma (programma minimums un uz labās prakses principiem veidots attīstības pašnovērtējums izstrādi) metodoloģiju izstrādi un ieviešanu, visaptveroša sociālā dienesta pamatdarbības organizēšanas izvērtējuma veikšanas un starpinstitucionālo sadarbības mehānismu izstrādes. Minēto aktivitāšu ietvaros tiek izstrādātas arī padziļinātas apmācības par pārvaldības jautājumiem augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem. Līdz 2022.gadam esošā ESF Projekta ietvaros tiks izstrādāti arī divi apmācību moduļi, kuru izmantošana turpināma un attīstāma arī nākamajā periodā sociālo dienestu snieguma stiprināšanai. Papildus tam, izmantojot izstrādātās pašnovērtējuma metodoloģijas, nepieciešams pilnveidot sociālo dienestu pārraudzības modeli, nosakot regulāru pašnovērtējumu ieviešanu un paredzot epizodiskas (plānveida un ārkārtas) uzraudzības šo pašvērtējumu adekvātuma novērtēšanai.

Ieviešama pašnovērtējumu salīdzināšanas jeb *benchmark* sistēma, kuras ietvaros katra sociālā dienesta pašnovērtējuma rezultāti ir publiski pieejami un savstarpēji salīdzināmi, tiek fiksēti arī gadījumi, kad šo pašvērtējumu atbilstība neattaisnojas un ārējā uzraudzība fiksē neatbilstības. Tādos gadījumos būtu paredzama noteikta publiski pieejama atzīme, kas samazina dienesta kopējo darbības uzticamības līmeni. Šāds pārvaldības sistēmas novērtējums, īpaši sadaļas, kas attiecas uz vadītāja kompetences jomu (līderība, procesu vadība, rezultāti), iet kopsolī arī ar sociālo dienestu vadītāju novērtējumu, t.sk. ar novērtējumu “Labākais sociālā dienesta vadītājs”.

Gan Pētījuma "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai" rezultāti, gan diskusiju ar jomas profesionāļiem laikā paustie viedokļi parāda, ka augstā darba slodze un papildu personāla resursu trūkums sociālajos dienestos ir uzskatāms par vienu no būtiskākajiem iemesliem, kāpēc nav attīstīts preventīvais darbs, lai izvērtētu iespējamos riskus un ievērojami samazinātu krīzes situācijas. Ar esošajiem sociālo darbinieku resursiem pietiek tikai krīzes intervencēm. Lai arī SPSPL 10.pantā joprojām ir noteikts, ka uz vienu tūkstoti iedzīvotāju jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam, šī norma gadiem ilgi netiek pildīta, ir novecojusi un neatspoguļo iedzīvotāju reālās vajadzības. 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.

Atbilstoši pētījuma “Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” datiem (220.lpp) 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.

Līdzīgi kā lielā daļā Eiropas valstu normu par sociālo darbinieku skaitu būtu nepieciešams vērtēt pret noteiktu aktīvo klientu lietu skaitu. Šis skaits varētu variēt atkarībā no darba intensitātes, kāda ir jāiegulda noteiktu gadījumu risināšanā un pieļautu salīdzinoši lielāku aktīvo lietu skaitu vispārējā sociālā darba praksē un noteiktu skaitu specializāciju ietvaros, kā arī krīzes gadījumos. Šāda prakse ļaus veiksmīgi plānot resursus, nodrošina darbiniekiem pārskatāmu darba slodzi un ar atbilstošu intensitāti pietiekamu laiku veltot visiem sociālā darba ar klientu posmiem, nodrošina noteiktu rezultātu sasniegšanu. Pētījuma "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai" rezultāti parādīja, ka sociālo darbinieku noslodze pašvaldībās ir dažāda un variē. Atsevišķās pašvaldībās sasniedzot līdz pat 50 aktīvām lietām uz darbinieku. Šāda noslodze un atbildība ir pamats izdegšanai, lēmumiem mainīt darbu, t.sk. bieži pametot jomu un profesiju, un tas atspoguļojas darbinieku mainības rādītājos, īpaši lielo pašvaldību sociālajos dienestos. ESF Projekta ietvaros līdz 2023.gadam  notiek sociālā darba prakses invertējums, t.sk noteiktu procesu soļu laikietilpības novērtēšana. Šie rezultāti būs izmantojami nākamajā periodā, vērtējot regulējuma maiņas pamatojumu un nostiprinot šo diferencēto noslodzes apjomu normatīvajos aktos.

Lai motivētu esošos speciālistus un piesaistītu trūkstošos, ir nepieciešams sniegt papildus finansiālo atbalstu sociālajiem darbiniekiem, īpaši tiem, kuri strādā ar tādām mērķa grupām kā ģimenēm ar bērniem, personām ar GRT, bezpajumtniekiem, no ieslodzījuma vietām atbrīvotām personām. Tāpat būtisks aspekts ir darbinieku motivācija celt savu profesionālo kompetenci vai iegūt atbilstošo profesionālo izglītību sociālajā darbā. To iespējams panākt, nodrošinot bezmaksas mācības un/vai stipendijas tiem, kuri mācās.

Jau Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnēs bija izvirzīts mērķis 1.3. “pilnveidot sociālo darbinieku atbalsta sistēmu” un atbilstoši uzdevumu 1.3.1. “izveidot atbalsta sistēmu kvalifikāciju ieguvušam „jaunajam speciālistam” – sociālajam darbiniekam sociālā darba prakses uzsākšanai sociālajā dienestā pieredzējuša sociālā darbinieka – mentora uzraudzībā”. Tomēr jāatzīst, ka šis uzdevums netika izpildīts, tomēr tā aktualitāte nav mazinājusies. Līdz ar to, lai sniegtu profesionālu atbalstu efektīvu, kvalitatīvu sociālo pakalpojumu sniegšanā, plānots izveidot profesionālu atbalsta sistēmu sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas ietvers darba vadītāju sistēmas izveidi atbalsta sniegšanai jaunajiem darbiniekiem un praktikantiem sociālajos dienestos.

## Profesijas prestižs

Lai arī iepriekšējā plānošanas periodā kā būtisks trūkums nozares pilnvērtīgai attīstībai tika minēts zems sociālā darba profesijas prestižs un pēdējo gadu laikā gan pašvaldību, gan valsts līmenī īstenoti pasākumi, lai skaidrotu sociāla dienesta vietu un lomu, profesijas pienesumu sabiedrības attīstībai un rādītu konkrētus stāstus par profesijā strādājošajiem cilvēkiem un viņu ikdienu, izmaiņas notiek ļoti lēni. Profesijas prestiža veidošanā nozīmīga ir krīzes komunikācija un tās kvalitāte, kas jāturpina attīstīt pārvaldības apmācību ietvaros. Svarīgas ir arī profesijas robežas, jeb skaidras atbildības robežas – veicami uzdevumi, termiņi, noteikts darba laika ietvars un sadarbības principi ar iesaistītajām pusēm, tādejādi pasargājot no papildus atbildības uzņemšanās par jautājumiem, kuros sociālā darba un pašvaldību sociālajiem dienestiem nav nedz ietekmes, nedz pilnvaru.

Profesijas iekšienē plānots attīstīt tieši profesionālo atbalstu, tas īpaši attiecas uz nopietnām krīzes situācijām, kad vitāli svarīgi ir reaģēt īsā laikā un ļoti mērķtiecīgi. Šim nolūkam plānots veidot mobilas speciālistu krīzes komandas, kas dodas pie saviem kolēģiem (piemēram, sociālajā dienestā), lai sniegtu atbalstu ārkārtējā vai krīzes situācijā, kā arī kopā meklētu un izstrādātu risinājumus turpmākajam darbam. Šīs krīzes komandas plānotas arī gadījumos, kuri nav akūti, bet iespējams sarežģīti risināmi no institūcijas pārvaldības, sadarbības, vai sociālā darba prakses viedokļa. Šajā komandā plānota dažādu speciālistu – supervizoru, komunikācijas un vadības speciālistu, sociālā darba ekspertu, psihoterapeitu, mākslas terapeitu un citu speciālistu, kas kādā noteiktā gadījumā varētu būt nepieciešami, piesaiste.

Profesijas prestižu stiprina arī jaunas un inovatīvas idejas jomā, kas ir starpsektorālas, balstītas labajā praksē un sniedz iespēju sniegt efektīvu atbalstu kādai mērķa grupai vai strauji attīstīt kādas problemātikas risināšanas gaitu, tamdēļ nākamā periodā plānoti ideju forumi jeb sociālā darba jomas hakatoni (ideju forumi) ar dažādu jomu speciālistiem. Papildus inovatīvām idejām, tas informē un sniedz izpratni citu jomu speciālistiem gan par sociālā darba mērķiem, gan dažādām klientu mērķa grupām un to vajadzībām. Ir jāveido spilgti un emocionāli stāsti gan par sociālajiem darbiniekiem, gan viņu vērtībām un mijiedarbību ar klientiem, tas noteikti kalpotu par līdzekli stereotipu laušanai un tādu sociālā darba vērtību kā cilvēktiesības, taisnīgums, solidaritāte un kalpošana izplatīšanai sabiedrībā. Šādi stāsti var būt gan kā individuālas aktivitātes, gan noteiktos laika periodos ierobežotas informatīvās kampaņas par noteiktiem jautājumiem.

Lai veicinātu sabiedrības izpratni par sabiedrībā aktuālajām sociālajām problēmām un atbalstu sociālajam darbam un sociālā darba speciālistiem, tiks realizētas jaudīgas un sabiedrību uzrunājošas, inovatīvas sociālās kampaņas par dažādām aktuālām sociālajām tēmām un sociālo darbu, t.sk. krīzes situācijās. Nepieciešams sociālā darba vērtībās balstīts viedoklis, kas ir redzams un nodrošina sabiedrības mazaizsargāto grupu interešu pārstāvniecību, tādējādi radot jaunu un izpratnes pilnu sabiedrības viedokli par sociālo darbu, tā iespējām un robežām.

Kā rāda pētījums[[171]](#footnote-171), cilvēkiem ir aizspriedumi pret sociālo dienestu un tas vairāk tiek uztverts kā vieta, kur sabiedrības trūcīgākā un mazaizsargātākā daļa saņem pabalstus, un kā vieta, ar ko pārējā sabiedrības daļa negrib tikt identificēta. Tas diemžēl dažkārt liedz savlaicīgas atbalsta saņemšanas iespējas un padziļina iedzīvotāju problēmas. Tādēļ nākamajā periodā ir jāuzlabo sociālā dienesta tēls, tā struktūrā nodalot sociālo palīdzību no sociālā darba un sociālajiem pakalpojumiem. Skandināvijas pieredze liecina, ka ģimeņu atbalsta centri ir kā atsevišķas struktūrvienības, kuras pamatā sniedz preventīvā atbalsta pakalpojumus un klātienē nodrošina ērtu, ģimeņu vajadzībām pielāgotu vidi un nenosodošu attieksmi. Vairākas pašvaldības (Tukums, Liepāja) šo saredz kā tuvākā perioda attīstības ceļu un plāno šādas pakalpojumu struktūras izveidi. Šādu praksi būtu nepieciešams izplatīt arī citām pašvaldībām, analizēt izmaiņas un ieguvumus un izvērtēt to kā universāli ieviešamu pieeju. Nepieciešama arī uz personu centrēta pakalpojumu un atbalsta plānošana un īstenošana, darbinieki, kas nebaidās no individualizētas pieejas un sarežģītiem gadījumiem, kā arī sociālā darba vērtībās balstīta attieksme pret atbalsta saņēmējiem neatkarīgi no to piederības kādai no mērķa grupām. Līdzīgi kā iepriekš, lai veicinātu vienotu metodisko izpratni un praksi sociālajā darbā un sociālo pakalpojumu sniegšanā, informācijas nodošanu par aktualitātēm nozarē, kā arī veicinātu uz nozares attīstību vērstu diskusiju, ideju apmaiņu, starpinstitucionālu sadarbību un tīklošanos, tiks turpināti un attīstīti informatīvi izglītojošie pasākumi, profesijas tradīciju kopšana, izpratnes paaugstināšana par sociālo darbu.

## Sociālo darbinieku atalgojuma sistēma

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnēs 2014.-2020. gadam kā viena no problēmām tika minēta sociālā darba studiju programmu absolventu “aizplūšana” no nozares. Minētā problēma saistīta ar pasākumu kopumu, t.sk., neadekvātsatalgojums**,** kā arīnemotivējoša un necaurskatāma atalgojuma noteikšanas sistēma. Valsts kanceleja ir izstrādājusi grozījumus Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, kurā dots deleģējums Ministru kabinetam noteikt Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu. Amatu katalogs ir pamats darba samaksas noteikšanai pašvaldību iestādēs, tajā skaitā arī sociālajā dienestā. Labklājības ministrija, atsaucoties Valsts kancelejas aicinājumam, sadarbībā ar Sociālā darba speciālistu sadarbības padomi, ir izstrādājusi jaunu sociālā darba saimes (42.1.) aprakstu, kas ir amatu kataloga projekta sastāvdaļa. Jaunajā sociālā darba saimes aprakstā ir gan saturiskas, gan strukturālas izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējo (pašlaik spēkā esošo). Būtiskākās izmaiņas: (a) sociālais darbs kā profesionāla darbība norit trijos prakses līmeņos – mikro, mezo, makro; (b) iekļauti arī citi amati, piem., ģimenes asistents, sociālais pedagogs, speciālists bērnu tiesību aizsardzības jautājumos, pavadonis, asistents; (c) amati ir klasificēti līmeņos tā, lai darba samaksa tiktu noteikta atkarībā no veicamajiem uzdevumiem, no atbildības, no izglītības un no profesionālās pieredzes. Līdz ar jaunā Amatu kataloga apstiprināšanu Ministru kabinetā tiks radīts tiesiskais ietvars tam, lai pašvaldību iestādēs sociālā darba jomā strādājošajiem speciālistiem atalgojuma noteikšana būtu caurskatāma un motivējoša.

ESF Projekta ietvaros tiks izstrādāta kvalitātes vadības sistēma sociālajos dienestos. Būtiska sastāvdaļa tajā būs darba samaksas kritēriju noteikšana, kas tiks balstīta optimālā sociālā darbinieka slodzes apjomā. Līdz šim ir izstrādātas četras metodikas sociālajam darbam (ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem; ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām; ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām; ģimenēm ar bērniem), no kurām secināms, ka vienam sociālajam darbiniekam, kurš strādā kā gadījuma vadītājs ar kādu no minētajām klientu mērķgrupām, optimāla slodze būtu nosakāma ap 15-20 aktīvas klientu lietas vienlaicīgi (te nav runa par krīzes intervences gadījumiem, par psihosociālo darbu vai citu specifiku).

Cits darba samaksas kritērijs ir darba kvalitātes rādītāji, kam nepieciešama darba kvalitātes novērtēšana. Divi iepriekš minētie darba samaksas noteikšanas kritēriji – slodzes apjoms un darba kvalitātes rādītāji, kombinācijā ar Amatu katalogā iestrādāto pieeju par izglītības un profesionālās pieredzes ietekmi uz darba samaksu, būs pamats darba samaksas noteikšanai sociālajiem darbiniekiem.

## Izvērtējums par „Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam” īstenošanas gaitu

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņu 2014. – 2020.gadam[[172]](#footnote-172) (turpmāk – Sociālā darba pamatnostādnes) mērķis ir radīt vienotu sistēmu, kura nodrošina atbalstu iedzīvotājiem sociālo problēmu mazināšanā. Mērķa sasniegšanai tika noteikti divi rīcības virzieni:

1. „Sociālā darba kvalitātes pilnveidošana, pieejamības nodrošināšana un efektivitātes paaugstināšana” ;
2. „Ilgtspējīga profesionāla sociālā darba attīstība”.

Pirmā rīcības virziena ietvaros plānotie uzdevumi paredz pilnveidot sociālajos dienestos piemērojamos vadības kvalitātes principus, veicināt sociālo darbinieku konkurētspēju, paaugstināt kompetenci, pilnveidot sociālo darbinieku atbalsta sistēmu, attīstīt sociālo darbu kopienā, novērtēt ieguldījumu efektivitāti sociālajā darbā u.c. Lai pilnveidotu sociālo dienestu darba kvalitāti un radītu vienotu izpratni par darbu ar dažādām mērķa grupām, laika periodā no 2014. – 2020.gadam tika izstrādātas vairākas metodikas sociālajam darbam ar specifiskām klientu grupām - “Sociālais darbs ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem”, “Sociālais darbs ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām”, “Sociālais darbs ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām”, “Sociālais darbs ar ģimenēm ar bērniem. Sociālā darba pamatnostādņu īstenošanas laikā būtisks atbalsts ir sniegts pašvaldībām supervīzijas un apmācību nodrošināšanā, kompensējot daļu no to izmaksām, lai veicinātu pašvaldību lielāku aktivitāti supervīziju izmantošanā un mācību sociālā darba speciālistiem nodrošināšanā.

Otrā rīcības virziena ietvaros paredzēts izveidot mērķtiecīgu pieeju personu, kuras studē sociālā darba izglītības programmās, studiju atbalstam, pilnveidot sociālo darbinieku profesionalitāti, veicināt izpratni par sociālo darbu un paaugstināt tā prestižu sabiedrībā. Sociālā darba jomā ir vāji attīstīta zinātniski pētnieciskā bāze, kaut gan tā ir viens no pamatiem profesijas attīstībai un izaugsmei. Sociālais darbs pamatā tiek asociēts ar praktisku, nevis zinātnisku darbību. Šo situāciju ietekmē sociālo zinātņu tradīcijas Latvijā, akadēmisko mācībspēku trūkums un doktorantu trūkums. Valsts budžeta finansēto studiju vietu piešķiršana tiek veikta saskaņā ar IZM, kā arī ar VM, ZM un KM sagatavotajiem priekšlikumiem par studiju vietu skaita struktūru, kas tiek izstrādāti, ņemot vērā valsts augstskolu iesniegto piedāvājumu studiju vietu sadalījumam. Ņemot vērā, ka šāds parašās balstīts studiju vietu skaita sadalījums sevi neattaisno, jāturpina darbs pie valsts pasūtījuma kritēriju izstrādes un atbilstoša studiju vietu skaita noteikšanas sociālās labklājības studiju programmās. Sociālā darba pamatnostādņu ieviešanas laikā savu aktualitāti nav zaudējis jautājums ir par samaksu un apmācībām prakšu vadītājiem prakšu vietās. Patlaban nav rasts risinājums finanšu jautājumiem un nav attīstīta vienota prakse pašvaldībās.

Apzinot sabiedrības viedokli par sociālo darbu, atklājas, ka izpratne par to, kas ir sociālais darbs, ir ļoti zema vai nav vispār. Sociālā darbinieka profesijas zemo prestižu sabiedrības skatījumā ietekmē gan darba specifika (darbs ar dažādām iedzīvotāju riska grupām), gan zemais atalgojums. Arī pašu sociālo darbinieku vidū novērojams, ka daļa darbinieku ar savu profesiju nelepojas, nav par to pārāk augstās domās. Tādēļ joprojām aktuāls ir jautājums par sociālā darbinieka profesijas prestiža paaugstināšanu, šajā profesijā nodarbināto motivācijas celšanu, plašāku sabiedrības informēšanu. Detalizētāka analīze par esošajiem izaicinājumiem un turpmāk risināmajiem jautājumiem sniegta iepriekšējās 8.1. - 8.9.sadaļās.

**IZAICINĀJUMI**

* 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

# Mazāk aizsargāto personu pieeja tiesiskumam

Vienlīdzīgas pieejas tiesiskumam neesamība, juridisko problēmu savlaicīga nerisināšana būtiski palielina sociālās atstumtības un nabadzības risku, ietekmē personas materiālo un fizisko stāvokli. Tas var atstāt ietekmi uz veselību, nodarbinātību, produktivitāti, ģimenes stabilitāti, izglītības iespējām bērniem, paaugstinot vardarbības riskus. Tādas mērķa grupas kā personas ar funkcionāliem traucējumiem vai invaliditāti, personas ar GRT, ilgtermiņa aprūpē esošas personas, viņu ģimenes locekļi/neformālie aprūpētāji, bezpajumtnieki, ielu bērni un jaunieši, no atkarību vielām un procesiem atkarīgas personas, ilgstošie bezdarbnieki, personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietas, probācijas klienti, personas, kuras ieguvušas bēgļa vai alternatīvās personas statusu, ir tās, kurām jo īpaši ir nepieciešams nodrošināt savlaicīgu pieeju tiesiskajiem instrumentiem savu tiesību un pienākumu realizācijai un aizstāvībai.

Latvijā šobrīd pastāv dažādas **atbalsta sistēmas** dažādu sociālo grupu cilvēkiem juridisku jautājumu risināšanai. Šīs atbalsta sistēmas nodrošina gan valsts, gan pašvaldība, to īstenošana var būt deleģēta nevalstiskajām organizācijām vai realizēta uz brīvprātīgas iniciatīvas pamata. Bieži šīs iniciatīvas tiek īstenotas atsevišķu projektu veidā vai publisko iepirkumu ietvaros. Attiecīgi daļa no iniciatīvām ir pastāvīgas, bet daļa – atkarīgas no konkrētā projekta laika ietvara vai nākamā iepirkuma rezultātiem. Tomēr šīs pastāvošās iespējas nav sistemātiskas un vienlīdz pieejamas visiem Latvijas iedzīvotājiem vai visā Latvijā dzīvojošiem mērķa grupas pārstāvjiem gan tādēļ, ka atšķiras valsts un pašvaldību iespējas un prakse, gan tādēļ, ka atšķiras personu zināšanas par savām tiesībām un iespējām.

Līdz ar to nenoliedzami ir jāsaglabā un tai pat laikā nekavējoši jāpaplašina esošās iespējas mērķa grupai saņemt atbalstu gan pašvaldībās, gan NVO, gan iestādēs, pamatojot šo atbalstu ar valsts pārvaldes pienākumu pēc iespējas pilnveidot un vienkāršot savus pakalpojumus, kā arī nodrošināt privātpersonu tiesību ievērošanu. Šim atbalstam ir jābūt pastāvīgam un brīvi pieejamam, kas nodrošinātu sistemātisku atbalstu personām dažādu juridisku jautājumu risināšanā.

Šobrīd saskaņā ar **Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības** likumu valsts nodrošināto juridisko palīdzību Satversmes tiesas procesā, civillietās un noteikta veida administratīvajās lietās var saņemt persona, kura:

* ir ieguvusi maznodrošinātas vai trūcīgas personas statusu;
* pēkšņi nonākusi tādā situācijā un materiālajā stāvoklī, kas liedz nodrošināt savu tiesību aizsardzību (stihisku nelaimju, nepārvaramas varas vai citu no personas neatkarīgu apstākļu dēļ);
* atrodas pilnā valsts vai pašvaldības apgādībā.

**Daļējo valsts nodrošināto juridisko palīdzību** noteikta veida advokāta civilprocesa lietās (par kapitālsabiedrību dalībnieku vai akcionāru sapulces lēmumu atzīšanu par spēkā neesošiem un kas izriet no saistību tiesībām, ja prasības summa pārsniedz 150 000 eiro) var saņemt personas:

* kuras ienākumu līmenis nepārsniedz valstī noteikto minimālo mēneša darba algu;
* īpašuma stāvoklis atbilstošs juridiskās palīdzības saņemšanai.

Trauksmes cēlējs valsts nodrošināto juridisko palīdzību var saņemt Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likumā noteiktajos gadījumos, nevērtējot tā mantisko stāvokli (no 2019.gada 1.maija).

Juridiskās palīdzības administrācija (turpmāk - JPA) juridisko palīdzību nodrošina:

1) civillietās (izņemot, ja lieta ir saistīta ar muitas vai nodokļu jautājumiem, tā attiecas uz prasījumu par goda un cieņas aizskaršanu, tā attiecas uz prasījumu, kas tieši saistīts ar personas saimniecisko darbību vai komercdarbību, vai neatkarīgu profesionālo darbību u.c.);

2) administratīvajās lietās:

* bāriņtiesas lēmuma par bērna tiesību un tiesisko interešu aizsardzību pārsūdzēšanas ietvaros;
* pārsūdzības procedūrās patvēruma piešķiršanas procesa ietvaros;
* lēmuma par apstrīdēto izbraukšanas rīkojumu vai lēmuma par apstrīdēto lēmumu par piespiedu izraidīšanu pārsūdzēšanas ietvaros;
* administratīvajās lietās tiesā, kurās tiesas (tiesnesis) ir pieņēmis lēmumu par valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības piešķiršanu, ievērojot lietas sarežģītību un fiziskās personas mantisko stāvokli;

3) Satversmes tiesas procesā personai, pēc kuras konstitucionālās sūdzības Satversmes tiesa ir pieņēmusi lēmumu par atteikšanos ierosināt lietu, kā šā lēmuma vienīgo pamatu, norādot juridiskā pamatojuma neesību vai tā acīmredzamu nepietiekamību prasījuma apmierināšanai.

Krimināllietās – aizstāvības un pārstāvības nodrošināšanai personas vēršas pie kriminālprocesa virzītāja (izmeklētājs, prokurors vai tiesnesis) Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos un kārtībā.

Tieslietu ministrijas pasūtītajā 2020.gada pētījumā “**Pieeja tiesiskumam** **Latvijā**”[[173]](#footnote-173), kas izstrādāts ar mērķi analizēt nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu iespējas aizstāvēt savas tiesības un nodrošināt šo tiesību ievērošanu, risinot juridiska rakstura jautājumus, tika veiktas dažāda veida, tostarp mērķgrupas, aptaujas, lai noskaidrotu personu pieejas tiesiskumam šā brīža efektivitāti un plānotu tās attīstību. Mērķa grupas aptaujas ietvaros lielākā daļa respondentu (32,6%) norādīja, ka labprāt izvēlētos valsts nodrošināto juridisko palīdzību savu juridisko problēmu risināšanai. Tomēr reāli JPA vērsušies tikai 2,96% respondentu. Acīmredzami jāsecina, ka cilvēkiem trūkst informācijas par valsts nodrošinātajām iespējām vai pastāv aizspriedumi pret to izmantošanu, kas sakņojas katra cilvēka individuālajos pieņēmumos un bieži ir subjektīvi, kā arī tās šobrīd nav tiesīgas saņemt valsts nodrošināto juridisko palīdzību tās saņemšanas nosacījumu neizpildes dēļ. No mērķa grupas aptaujas ietvaros aptaujātajām personām, kuras nebija vērsušās JPA, 69,9% nav vai nebija zināms par šādu iespēju. 18,68% nevēlējās vērsties JPA, bet 6,92% neatbilda statusam, kas nepieciešams valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības saņemšanai. Savukārt no respondentiem, kuri nevēlējās vērsties JPA, 35,19% norādīja, ka neuzticas valsts nodrošinātajiem juristiem vai advokātiem, savukārt 20,37% norādīja, ka procedūra viņu ieskatā ir pārāk sarežģīta. Lai arī pētījuma gaitā šie pieņēmumi neapstiprinājās, tomēr jāņem vērā, ka to esamība var būt šķērslis, kura dēļ personas nevēršas JPA valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības saņemšanai. Līdz ar to ir nepieciešams paplašināt sabiedrības informēšanas aktivitātes ne tikai attiecībā uz juridiskās palīdzības mērķa grupu, bet arī uz sabiedrību kopumā, ņemot vērā personu ienākumu līmeņa objektīvi mainīgo raksturu un paradumu arī juridiskus jautājumus risināt, piemēram, vispirms vēršoties pēc padoma pie līdzcilvēkiem.

Pasaules prakse valsts apmaksātās juridiskās palīdzības jomā iedala juridisko palīdzību **sākotnējā un padziļinātajā valsts apmaksātajā juridiskajā palīdzībā**, kur sākotnējās valsts apmaksātās juridiskās palīdzības ietvaros tiek sniegta parasti vienreizēja konsultācija un palīdzība vienkāršu dokumentu sagatavošanā vai aizpildīšanā, savukārt padziļinātās valsts apmaksātās juridiskās palīdzības ietvaros tiek sniegta padziļināta juridiskā palīdzība, ja nepieciešams arī sagatavojot tiesvedībai nepieciešamos dokumentus un nodrošinot pārstāvību tiesās. Līdz ar to ir nepieciešams plānot šādas vai līdzīgas sistēmas ieviešanu arī Latvijā ar mērķi skaidrot personām nepieciešamību risināt juridiska rakstura jautājumus to agrīnajā stadijā un būt informētiem par savām tiesībām pienākumiem un jautājumu risināšanas iespējām. Ilgākā termiņā tas dotu iespēju samazināt juridisko strīdu rašanos sabiedrībā, līdz ar to palielinot tiesiskās aizsardzības pieejamību un novēršot iespējamus materiālus un sociālus riskus personai nākotnē.

Tāpat ir nepieciešams pilnveidot atbalstu **mērķgrupu, kas nekvalificējas valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības saņemšanas kritērijiem**, bet pie noteiktiem apstākļiem persona varētu atbilst šiem kritērijiem, ja vien pietiekami savlaicīgi nerisinās juridiskas rakstura jautājumus, kuru nerisināšanas seku iestāšanās rezultātā personai var būt nelabvēlīgs iznākums attiecībā uz tās emocionālo un materiālo stāvokli. Piemēram, savlaicīgi nerisinot parādsaistības, persona riskē ar to, ka pret to tiks vērsti piespiedu izpildes līdzekļi, kas nebūs labvēlīgi personas materiālajam stāvoklim. Ņemot vērā minēto, ir nepieciešams plānot atbalsta pasākumus arī tai sabiedrības daļai, kas šobrīd nekvalificējas maznodrošinātas un trūcīgas personas statusam, bet tai pat laikā tās ienākumu līmenis un juridiskās zināšanas nav pietiekamas, lai pati varētu nodrošināt savu tiesību aizsardzību. Līdz ar to ir nepieciešams attīstīt valsts nodrošināto sistēmu paplašinot šobrīd esošo atbalsta saņēmēju loku.

Vienlaicīgi ir nepieciešams izmantot dažādas pastāvošās **alternatīvās strīdu risināšanas metodes**, kas personai tās juridisko jautājumu atrisināšanā ir draudzīgākas, nekā tiesvedība. Mediācijas sistēma Latvijā ir ieviesta 2014.gadā, stājoties spēkā Mediācijas likumam. Mediācija ir brīvprātīgas sadarbības process, kurā puses cenšas panākt savstarpēji pieņemamu vienošanos savu domstarpību atrisināšanai ar mediatora starpniecību faktiski jebkuras juridiskas situācijas/juridiska strīda atrisināšanā. Mediācijas institūta iedzīvināšanai un popularizēšanai sabiedrībā ir nepieciešams radīt tiesiskus priekšnoteikumus tam, lai veicinātu mediācijas kā alternatīva domstarpību risināšanas veida izmantošanu, sekmējot sociālo attiecību harmonizāciju. Mediāciju ir iespējams izmantot domstarpību risināšanai gan ārpustiesas procesā, gan arī tiesvedības procesā, ja speciālās tiesību normas nenosaka citādi. Veicot padziļinātās intervijas ar pašvaldību sociālo dienestu vadītājiem un darbiniekiem apstiprinājās tas, ka ģimenes strīdi, laulību šķiršanas jautājumi, bērnu aprūpes un uzturlīdzekļu, kā arī ar saskarsmes tiesībām saistīti jautājumi ir viena no būtiskākajām juridisko jautājumu grupām, ar kurām saskaras sabiedrība. Pētījumā “Pieeja tiesiskumam Latvijā” secināts, ka sabiedrība joprojām nav informēta par to, kas ir mediācija un kā ar mediācijas palīdzību risināt juridiskus jautājumus. Tikai 13% respondentu atbildējuši, ka precīzi zina, kas ir mediācija. 24% atbildējuši, ka par mediāciju ir kaut kur dzirdējuši, tomēr nezina, kas tieši tas ir, savukārt 63% neko par tādu nav dzirdējuši. Šie rezultāti apliecina, ka sabiedrībā trūkst informācijas par mediāciju. Savukārt, nezinot par mediāciju, nav iespējams nonākt līdz apzinātam lēmumam par tās izmantošanu strīda risināšanai. Vērtējot mediācijas pieejamību, būtiski ir vērtēt arī potenciālo klientu finansiālās iespējas izmantot mediācijas procesu. Pētījumā konstatēts, ka sociāli un ekonomiski mazaizsargātām personām finanšu aspekts ir būtisks mediācijas pieejamības šķērslis. Šīm personām valsts atbalstam mediācijai jābūt pilnīgam, jo šajā gadījumā svarīgi nodrošināt pieejamību mediācijai kopumā. Līdzīgi kā citu valstu piekoptajā praksē, piemēram Lietuvā, arī Latvijā mediācijai kā strīdu risināšanas veidam būtu jāiekļaujas jau izveidotajā valsts apmaksātās juridiskās palīdzības sistēmā tādejādi veicinot mediācijas izmantošanu.

Tieslietu ministrijas darbības stratēģijas īstenošanas periodā no 2018.gada līdz 2020.gadam ir iekļauts virziens - pilnveidot valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sistēmu, ņemot vērā šīs sistēmas nozīmību valsts iedzīvotāju sociālās drošības uzturēšanā, kā arī attīstīt valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības atbalsta sistēmu un šis darbs ir turpināms arī nākamajos gados, jo līdz šim veiktie **uzlabojumi nav pietiekami**. Arī pētījuma “Pieeja tiesiskumam Latvijā” ietvaros secināts, ka pašreiz noteiktie kritēriji un izveidotā valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sistēma spēj garantēt mērķa grupas pieeju tiesiskumam daļēji. Ir konstatējams, ka atsevišķas personas un pat personu grupas, kuras pēc būtības atbilst pētījuma mērķa grupai, nekvalificējas pašreizējai valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības saņemšanai tādēļ, ka pastāv **formāli šķēršļi** nepieciešamā statusa iegūšanai vai personas ienākumu līmenis pārsniedz trūcīgas vai maznodrošinātas personas statusa iegūšanai nepieciešamo ienākumu līmeni konkrētajā pašvaldībā. Turklāt ienākumu līmenis maznodrošinātas personas statusa iegūšanai dažādās pašvaldībās ir būtiski atšķirīgs, kas rada atšķirīgu attieksmi pret salīdzinoši līdzvērtīgā situācijā esošām personām. Ir nepieciešams izvirzīt mērķi – veidot tādu sabiedrību, kura zina savas tiesības un efektīvi tās izmanto.

No pētījuma “Pieeja tiesiskumam Latvijā” ietvaros veiktajām padziļinātajām intervijām secināms, ka bieži personas nemaz neapzinās, ka viņu problēma pamatā būtu juridiski risināma, uzskatot to vienkārši par “*nesaskaņām*”, “*neveiksmi*” vai “*tāda ir dzīve*” un “*ar to jāsamierinās*” situāciju. Vienīgi vēršoties pēc palīdzības pie kāda no speciālistiem, kas visbiežāk ir pašvaldības sociālais darbinieks, sarunas gaitā var secināt, ka pašreizējās problēmas un personas zemo ienākumu pamatā ir juridiska rakstura strīds, piemēram, bērnam nav noteikta paternitāte un attiecīgi nav pieprasīti uzturlīdzekļi. Līdz ar to ir nepieciešams paaugstināt kopējo **sabiedrības informētību un izpratni** par juridiskiem jautājumiem un to savlaicīgas risināšanas nozīmību, kas attiecīgi sekmē esošo pakalpojumu izmantošanu un uzticēšanos gan iestādes, gan tiesu sistēmas darbības tiesiskumam. Vienlaicīgi uzsverams, ka ir jēga veidot sabiedrības informēšanas aktivitātes tā, lai arī personas, kuras konkrētajā brīdī nekvalificējas valsts apmaksātās juridiskās palīdzības saņemšanai, būtu informētas par piedāvātajiem pakalpojumiem un atbalstu. Tas nepieciešams tādēļ, ka personu mantiskais stāvoklis ir mainīgs un neviens nevar būt pilnībā pārliecināts par savu situāciju un vajadzībām nākotnē.

**IZAICINĀJUMI**

* Izpratnes trūkums par savām tiesībām un pienākumiem, kā arī par aizsardzības un atbalsta mehānismiem un juridisku jautājumu agrīnās risināšanas nepieciešamību
* Augsts iedzīvotāju skaits, kam ir nepietiekams juridiskais atbalsts
* Nepietiekama alternatīvo strīdu risināšanas izmantošana
* Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sistēmas, tostarp kvalitātes mehānisma, attīstības nepieciešamība

# Darba tirgus

## Nodarbinātība un reģistrētais bezdarbs

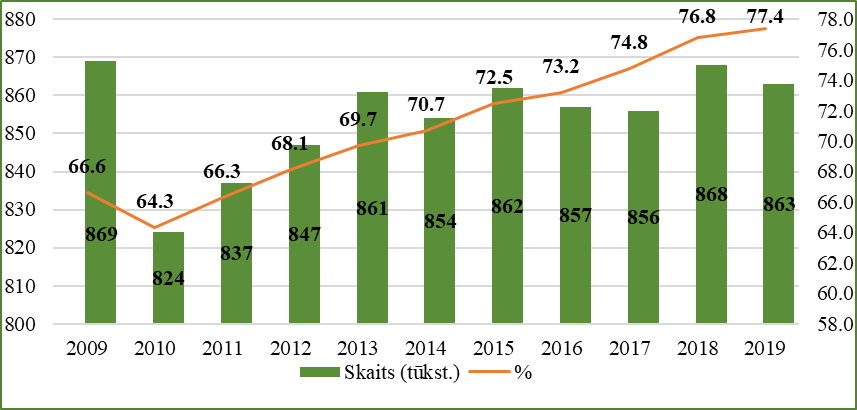
Latvijā stratēģijas “Eiropa 2020” ieviešanai noteiktais **nodarbinātības mērķis** - līdz 2020. gadam sasniegt 73% nodarbinātības līmeni (vecuma grupā 20-64 gadi) tika sasniegts jau 2016.gadā. Salīdzinājumā ar Baltijas valstu nodarbinātības līmeni, Latvijā tas ir zemāks, līdz ar to vēl ir potenciāls piesaistīt darba tirgum ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus, jo īpaši personas ar invaliditāti un veselības problēmām, pirmspensijas vecuma iedzīvotājus, ilgstoši bez darba esošos, personas ar zemu prasmju un motivācijas līmeni, jauniešus, kas nestrādā un nemācās, personas, kuras neiekļaujas darba tirgū aprūpes pienākumu dēļ, personas, kuras strādā nepilnu laiku, jo nevar atrast pilnas slodzes nodarbinātību, personas, kuras zaudējušas cerības atrast darbu u.c.

2019.gadā darba tirgus situācija Latvijā turpināja uzlaboties. Atbilstoši darbaspēka apsekojuma rezultātiem nodarbinātības līmenis vecuma grupā 20-64 sasniedza 77,4% (skat. 19.attēlu), turklāt tas bija augstāks par ES vidējo rādītāju, kas 2019.gadā 27 dalībvalstu vidū bija 73,1%. Vīriešu nodarbinātības līmenis 2019.gadā sasniedza 79,3%, bet sievietēm – 75,5%, abiem rādītājiem pārsniedzot ES vidējo līmeni (attiecīgi 79% un 67,3%).

19.attēls

**Nodarbināto iedzīvotāju skaits un īpatsvars**

**iedzīvotāju kopskaitā vecuma grupā 20–64 gadi**



Datu avots: Eirostat datu bāze, datu kods LFSI\_EMP\_A

Saskaņā ar CSP datiem 2020.gadā Latvijā bija nodarbināti 893,8 tūkstoši jeb 64,2% iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem. Atbilstoši CSP darbaspēka apsekojuma rezultātiem 2020.gada beigās faktiskā bezdarba līmenis Latvijā bija 8,1% (sievietēm – 7,1%, vīriešiem – 9,1%). Kopš ārkārtējās situācijas izsludināšanas 2020.gada martā, līdz 2020.gada beigām salīdzinājumā ar 2020.gada februāra faktiskā bezdarba datiem bezdarbnieku skaits pieauga par gandrīz 12 tūkstošiem..

Reģistrētā bezdarba līmeņa samazināšanos aizvadītajos gados būtiski ietekmēja straujā ekonomiskā izaugsme, kā arī demogrāfiskās tendences (*skat. 1.nodaļas sadaļu “Nodarbinātība un bezdarbs”*). Vēl pirms Covid-19 radītās ietekmes uz nodarbinātību NVA bezdarba situācijas statistika 2019.gada beigās liecināja, ka, salīdzinot ar 2018.gada beigām, bija vērojamas pozitīvas bezdarba situācijas samazināšanās tendences. Proti, turpinājās samazināties gan reģistrētā bezdarba līmenis, gan bezdarbnieku skaits. Samazinājās ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku vidū, kā arī vidējā bezdarba ilgums. Tai pašā laikā pieauga brīvo darba vietu skaits, kā arī bija vērojama stabila darbā iekārtošanās tendence (skat. 22.tabulu).

Turpretim 2020.gada beigās NVA uzskaitē bija 69 605 bezdarbnieki. Kopš 2020.gada februāra reģistrētā bezdarba īpatsvara līmenis palielinājās par 2,3% punktiem, bezdarbnieku skaitam pieaugot par 20 tūkst. Turklāt jāņem vērā, ka vasara ir laiks, kad tradicionāli palielinās nodarbinātības aktivitāte sezonalitātes ietekmē, krītot bezdarba rādītājiem.

22.tabula

**Galvenie bezdarba situāciju un darbu ar bezdarbniekiem raksturojošie rādītāji (perioda beigās)**

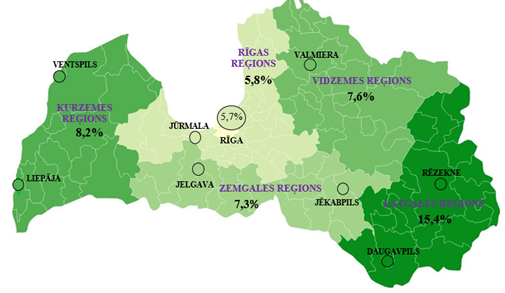
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 31,12.2020. |
| Reģistrēto bezdarbnieku skaits | 82 027 | 81 780 | 78 357 | 63 121 | 59 588 | 57 808 | 69 605 |
| Reģistrētā bezdarba līmenis | 8,5% | 8,7% | 8,4% | 6,8% | 6,4% | 6,2% | 7,7% |
| Cilvēku, kas gada laikā saņēmuši reģistrētā bezdarbnieka statusu, skaits (plūsma reģistrētajā bezdarbā) | 100 902 | 104 557 | 102 298 | 87 335 | 87 132 | 87 907 | 103 218 |
| Kopējais apkalpoto klientu skaits (uzskaitē gada sākumā + saņēmuši bezdarbnieka statusu) | 194 223 | 186 584 | 184 078 | 165 692 | 150 253 | 147 495 | 161 026 |
| Vidējais bezdarba ilgums (dienās) gada laikā | 221 | 199 | 197 | 194 | 173 | 163 | 157 |
| Gada laikā reģistrēto vakanču skaits | 43 139 | 51 343 | 56 328 | 71 342 | 88 492 | 106 397 | 76 226 |
| Darbā iekārtojušos cilvēku skaits (gada laikā) | 73 115 | 69 266 | 72 286 | 67 085 | 63 633 | 63 734 | 62 492 |
| Ilgstošā bezdarba īpatsvars | 33,0% | 29,7% | 28,7% | 28,7% | 25,1% | 21,0% | 24,8% |
| Atbalstu saņēmušo cilvēku skaits (unikālās personas visos pasākumos) | 115 457 | 99 161 | 113 186 | 105 929 | 91 757 | 74 606 | 58 180 |
| \*Subsidētajā nodarbinātībā iesaistīto bezdarbnieku skaits (unikālie) | 2 613 | 2 395 | 2 734 | 2 619 | 1 457 | 1 229 | 2 018 |
| \*\*Apmācību pasākumos iesaistīto skaits (unikālie) | 20 548 | 15 839 | 20 545 | 17 937 | 16 559 | 14 938 | 12 523 |
| \* Subsidētajā nodarbinātībā iekļauti Darbam nepieciešamo iemaņu attīstība nevalstiskajā sektorā un Pasākums noteiktām personu grupām projekts  \*\*Profesionālā un neformālā apmācība | | | | | | | |

Datu avots: NVA

Zemākais bezdarba līmenis 2020.gada beigās reģistrēts Rīgas reģionā 5,8%, turpretim augstākais bezdarba līmenis bija Latgales reģionā – 15,4% (skat. 20.attēlu). Salīdzinot ar 2020.gada 1.ceturksni, bezdarbnieka statusu ieguvušo skaita pieaugums bija vērojams visos reģionos.

20.attēls

**Reģistrētā bezdarba līmenis Latvijas reģionos (uz 31.12.2020.)**



Datu avots: NVA

Reģistrēto bezdarbnieku skaita pieaugumu būtiski ietekmēja kolektīvā atlaišana, īpaši šādās nozarēs: transports un uzglabāšana, administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi, vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība.

No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita (69 605) 2020.gada beigās 54,9% (38 185) bija sievietes un 45,1% (31 420) vīrieši. 2020. gada beigās vairāk nekā puse reģistrēto bezdarbnieku bija ar bezdarba ilgumu līdz 6 mēnešiem – 34 846 jeb 50,1%, savukārt reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā 2020.gada beigās lielāko īpatsvaru (35,3%) veidoja bezdarbnieki ar profesionālo izglītību, no kuriem puse (51,8%) bija vecumā 50 gadi un vairāk, kas vienlaikus norāda uz nepieciešamību esošo izglītību pilnveidot vai apgūt no jauna, lai tā būtu atbilstoša mūsdienu darba tirgus prasībām. Atšķirībā no iepriekšējiem gadiem, kad līdz ar bezdarbnieku skaita samazināšanos samazinājās arī to skaits katrā no izglītības līmeņu grupām, 2020.gada beigās bezdarbnieku skaits pieauga visās izglītības grupās, ko var vistiešākajā mērā skaidrot ar Covid-19 negatīvo ietekmi. Visaugstākais pieaugums, salīdzinot ar 2019.gada beigām, vērojams bezdarbniekiem ar iegūtu vispārējo izglītību (+4 383), profesionālo izglītību (+3 842), augstāko izglītību (+2 735)..

2020. gada beigās lielāko īpatsvaru reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā veido bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk – 38,6%, ilgstošie bezdarbnieki – 24,8% un bezdarbnieki ar invaliditāti – 12,3%. Savukārt jauniešu bezdarbnieku vecumā no 15-24 gadi īpatsvars bija viszemākais salīdzinot ar citām mērķa grupām – 7,0%.

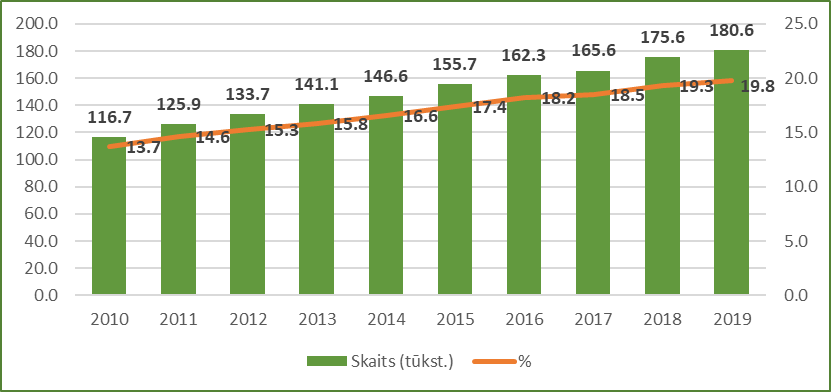
### Gados vecāku personu iekļaušana

Saskaņā ar darbaspēka apsekojuma datiem 2019.gadā 35,3% no darbaspēka bija vecumā, kas pārsniedz 50 gadus.[[174]](#footnote-174) Līdz ar pensionēšanās vecuma pakāpenisku paaugstināšanu darba tirgū jāatrodas ilgāk, līdz ar to strādājošie arī ilgākus gadus ir pakļauti dažādiem nelabvēlīgiem darba vides faktoriem, kas ietekmē veselību un darbaspējas. 2019.gadā nodarbināto iedzīvotāju kopskaitā 22,9% bija 25-34 gadu vecumā, 23,6% - 35-44 gadu vecumā, 23,4% - 45-54 gadu vecumā, 19,8% - pirmspensijas vecuma iedzīvotāju (55-64 gadi), tam gadu no gada pakāpeniski palielinoties (skat. 21.attēlu). Nodarbinātības līmenis vecuma grupā 55-64 gadi 2019. gadā bija 67,3 %, kas salīdzinājumā ar 2010.gadu ir palielinājies gandrīz par 20%. Nodarbinātības līmenis šajā vecuma grupā ir palielinājies gan sievietēm, gan vīriešiem. Šī tendence ir skaidrojama gan ar vispārējo vakanču skaita pieaugumu, gan ar demogrāfisko pārmaiņu ietekmi, gan ar darba tirgum nepieciešamo prasmju pieaugumu vecākā gada gājuma iedzīvotāju vidū.

21.attēls

**Gados vecāko cilvēku nodarbinātība**

**(55-64 gadi, skaits un % kopējā nodarbināto iedzīvotāju kopskaitā)**



Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NBG070

NVA 2020.gada beigās reģistrēti 26 864 bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk, kas ir 38,6% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī. 35,5% no šīs mērķa grupas bezdarbniekiem bija ilgstošie bezdarbnieki, bet 20,1% - bezdarbnieki ar invaliditāti. Kopumā šīs mērķa grupas skaits absolūtos skaitļos gada laikā pieaudzis par 3 941 personu.

2019.gadā turpinājās NVA ESF projekts ”Atbalsts ilgākam darba mūžam”, kas paredzēja praktisku pasākumu īstenošanu uzņēmumiem darbinieku vecumā virs 50 gadiem nodarbināšanā, mazinot bezdarba riskus darba vietā. Covid-19 pandēmijas rezultātā valstī izsludinātās ārkārtējās situācijas ietekmē būtiski pieauga bezdarba līmenis, kritās uzņēmumu apgrozījums, kas radīja nepieciešamību izvērtēt investīciju piesaistes plānojumu, jo projekts bija vērsts uz darba devēju atbalstu stabilākā ekonomiskajā situācijā sekmīgai darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu veikšanai. Šis un arī cits projektā paredzētais atbalsts bija ļoti ierobežots, lielākoties tāpēc, ka pēc atbalsta sniegšanas nebija iespējams garantēt ieguldījumu ilgtspēju, jo nozaru un uzņēmumu līmenī notika saimnieciskās darbības un izmaksu efektivizēšana un optimizēšana, kas ietekmēja arī personāla resursu optimizēšanu, darbinieku atbrīvošanu. Pamatojoties uz iepriekš minēto, tika pieņemts lēmums 2020.gada 31.augustā noslēgt ESF projekta “Atbalsts ilgākam darba mūžam” īstenošanu.

Lai uzlabotu aktīvās novecošanās situāciju (iedzīvotāju vecuma grupā 50+) kopumā, veicinātu pēc iespējas ilgāku līdzdalību darba tirgū un mazinātu bezdarba iestāšanās riskus, būtiskākie darbības virzieni ir veselības pieejamības, pieaugušo iedzīvotāju prasmju pilnveides, nabadzības risku mazināšanas un kvalitatīvu darba vietu nodrošināšana. Nepieciešams turpināt īstenot aktīvās novecošanās nodarbinātības pasākumus šai mērķa grupai, t.sk ar mērķi mazināt stereotipus no darba devēju puses, tādējādi sekmējot vēl aktīvāku šo personu iekļaušanos darba tirgū. Turpmākajos gados jāturpina drošas darba vides un veselīgāka darba mūža veicināšanas pasākumi, kas vērsti uz darbaspēju saglabāšanu un ilgāku noturēšanos darba tirgū. Līdz ar to arī turpmāk nepieciešams mērķēts atbalsts nodarbinātajiem viņu darba vietās, lai, ņemot vērā nodarbinātā individuālo situāciju, veiktu darba vides pielāgojumus un sniegtu veselības uzlabošanas pasākumus, kas neļautu izkrist no darba tirgus un nenonākt bezdarba situācijā ar veselības problēmām, tāpēc jāpaplašina preventīvie pasākumi darba vides nelabvēlīgo seku mazināšanai.

### Ilgstošais bezdarbs

Atbilstoši CSP datiem kopš 2011.gada turpinās ilgstošo bezdarbnieku īpatsvara samazināšanās ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā 2019.gadā sasniedzot 2,4%, kas ir par 0,4% zemāks kā vidējais rādītājs ES dalībvalstīs (Igaunijā - 0,9% un Lietuvā 1,9 %). Lai arī ir samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā un bezdarbnieku kopskaitā, tomēr OECD[[175]](#footnote-175) ieskatā nopietna problēma ir tāda, ka joprojām **būtiska bezdarbnieku daļa ir bez darba ilgāk par 12 mēnešiem**, tostarp tādi, kas zaudējuši cerības atrast darbu.

2020.gada beigās 17 271 jeb 24,8% no kopējā NVA reģistrēto bezdarbnieku skaita bija **ilgstošie bezdarbnieki**. Ilgstošo bezdarbnieku kopskaitā 55,3% bija bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk, 24,1% – bezdarbnieki ar invaliditāti, 2,1% – jaunieši bezdarbnieki (15 – 24 gadi).

Ilgstošo bezdarbnieku aktivizācijas pasākumi Latvijā tiek nodrošināti, balstoties uz labās prakses pieredzi, t.sk. attiecībā uz tiem, kas ieviesti sasaistē ar Eiropas Padomes Ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū[[176]](#footnote-176). 2019. gada aprīlī EK publicēja pētījumu par EP Ieteikuma ieviesto rīcībpolitiku progresa ziņojumu “*Study for the evaluation of the European Council Recommendation on integration of Long term unemployed on the labour market - Mapping of Policy Changes”,* kura izstrādē ieguldījumu attiecībā uz Latvijas novērtējumu sniedza arī NVA, LM un nacionālā līmeņa neatkarīgie eksperti. EK pētījuma rezultāti[[177]](#footnote-177) liecina, ka Latvija ir ieviesusi vairumu (uzrādījusi progresu kvalitātes kritēriju izpildē salīdzinājumā ar iepriekšējā pētījuma ietvaru līdz 2015. gadam) no Ieteikumā ietvertajām atbalstāmajām darbībām un pasākumiem.

ESF projekta “Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem” ietvaros 2019.gadā turpinājās motivācijas programma ilgstošo bezdarbnieku motivācijai un atgriešanai darba tirgū, kuras mērķis ir veicināt ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai piemērotās apmācībās. Tika piedāvāts iesaistīties motivācijas programmā darba meklēšanai (ietver nodarbības, kas vērstas uz atbalsta sniegšanu, individuālo sociālo problēmu risināšanu, personības un sociālo prasmju attīstīšanu un pilnveidošanu, sadzīves prasmju pilnveidošanu, motivācijas stiprināšanu un sagatavošanos darba procesam) un sociālā mentora pakalpojums, kas ietver praktisko atbalstu, konsultācijas un ieteikumus darbā iekārtošanās jautājumos.

Ilgstošo bezdarbnieku motivēšanai un sekmīgai iekļaušanai darba tirgū jāturpina pilnveidot sadarbību starp NVA un sociālajiem dienestiem, lai praktizētu individuālo gadījumu vadības pieeju, koordinētā un maksimāli efektīvā veidā sniegtu valsts un pašvaldību atbalstu, motivējot bezdarbniekus efektīvāk pildīt individuālajā darba meklēšanas plānā noteiktos uzdevumus un pienākumus savas sociālās un bezdarba situācijas risināšanai. Plānots pilnveidot uz darba iemaņu attīstību un nodarbinātības veicināšanu vērstos pasākumus (algoti pagaidu sabiedriskie darbi u.c.) visaugstākā bezdarba riska grupām, kas veicinātu tālāku ilgtspējīgu integrāciju darba tirgū. Ņemot vērā negatīvās demogrāfiskās tendences, arvien lielāka nozīme darbaspēka piedāvājuma noturēšanai esošajā līmenī būs dažādu ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju grupu iesaistei darba tirgū.

### Personu ar invaliditāti nodarbinātība

Lai arī katru gadu nodarbināto **personu ar invaliditāti** nodarbinātības līmenis pieaug, tas tomēr ir salīdzinoši zems (skat. 23.tabulu). Saskaņā ar LabIS datiem 2014.gada decembrī no kopējā personu ar invaliditāti skaita darbspējas vecumā (15-63 g.) nodarbinātas bija aptuveni 32% personas ar invaliditāti. Savukārt 20209.gada beigās no 106 877 personām ar invaliditāti darbspējas vecumā nodarbinātas bija 42 873 personas jeb 39%. No visām nodarbinātām personām darbspējas vecumā 62% ir personas ar III invaliditātes grupu, 36% - personas ar II invaliditātes grupu un 2% ar I invaliditātes grupu.

23.tabula

**Nodarbināto personu ar invaliditāti skaits***\**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dzimums | Gads | Invaliditātes grupā nodarbinātie | | | | | | | Nodarbināti bērni ar invaliditāti |
| I invaliditātes grupa | | II invaliditātes grupa | | III invaliditātes grupa | | kopā |
| kopā | t.sk., 18-63 gadi | kopā | t.sk., 18-63 gadi | kopā | t.sk., 18-63 gadi |
| Sievietes | 2014. | 396 | 335 | 7508 | 6514 | 12031 | 11129 | 19935 | 9 |
| 2015. | 448 | 371 | 7795 | 6660 | 13124 | 12022 | 21367 | 8 |
| 2016. | 449 | 356 | 8131 | 6760 | 14159 | 12802 | 22739 | 9 |
| 2017. | 484 | 382 | 8404 | 6889 | 15352 | 13739 | 24240 | 7 |
| 2018. | 473 | 373 | 8494 | 6753 | 16714 | 14542 | 25681 | 9 |
| 2019. | 502 | 389 | 8848 | 6963 | 17873 | 15449 | 27223 | 16 |
| 2020 | 520 | 407 | 8570 | 6674 | 17944 | 15313 | 27034 | 6 |
| Vīrieši | 2014. | 589 | 492 | 7272 | 6301 | 11622 | 10683 | 19483 | 3 |
| 2015. | 578 | 467 | 7739 | 6577 | 12157 | 11071 | 20474 | 4 |
| 2016. | 661 | 539 | 7935 | 6704 | 12852 | 11582 | 21448 | 9 |
| 2017. | 613 | 495 | 8415 | 6997 | 13725 | 12262 | 22753 | 9 |
| 2018. | 652 | 522 | 8645 | 7039 | 14509 | 12731 | 23806 | 11 |
| 2019. | 690 | 513 | 8946 | 7104 | 15186 | 13142 | 24822 | 9 |
| 2020 | 670 | 512 | 8956 | 6957 | 15194 | 13010 | 24820 | 6 |
| *\*Personai vienlaicīgi var būt noteiktas vairākas invaliditātes grupas, līdz ar to nodarbinātības rādītāji neatspoguļo unikālo personu skaitu.* | | | | | | | | | |

Datu avots: LabIS, izgūts 2021.gada februārī. Dati par 2014., 2015., 2016., 2017. un 2018.gadu atspoguļo situāciju uz 2018.gada decembri. Dati par 2019., 2020.gadu atspoguļo situāciju uz attiecīgā gada decembri.

Jāatzīmē, ka personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājs pieaug līdz ar personu ar invaliditāti skaita pieaugumu. Saskaņā ar LabIS datiem 2020.gada decembrī valstī bija 201 549 pilngadīgas personas ar invaliditāti (skat. 24.tabulu) jeb 10,1% no visiem Latvijas iedzīvotājiem, kas ir par 16% vairāk nekā 2014.gadā, kad valstī bija 169 896 personas ar invaliditāti jeb 8,5% no visiem Latvijas iedzīvotājiem. Personu ar invaliditāti skaita pieaugums ir saistīts ar sabiedrības novecošanos kopumā, izmaiņām invaliditātes politikā, t.sk. dažādu atbalsta pasākumu ieviešanu, pārmaiņām sociālekonomiskajā situācijā, kā arī izmaiņām citās rīcībpolitikās, kur atsevišķās situācijās invaliditātes statuss noteikts kā priekšnosacījums atbalsta saņemšanai.

24.tabula

**Personu ar invaliditāti skaits Latvijā no 2014.-2019.gadam**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gads | **Personu ar invaliditāti skaits [[178]](#footnote-178)** | | | | | | | | |
| **kopā** | tai skaitā: | | | | | | | |
| ***sievietes*** | | | | ***vīrieši*** | | | |
| kopā | tai skaitā, pa vecuma grupām | | | kopā | tai skaitā, pa vecuma grupām | | |
| 0-17 | 18-63 | ≥ 64 | 0-17 | 18-63 | ≥ 64 |
| 2014. | **169 896** | 87 429 | 3 535 (2%) | 49 955 (29%) | 33 939 (20%) | 82 467 | 4 776 (3%) | 53 714 (32%) | 23 977 (14%) |
| 2015. | **176 224** | 91 190 | 3 545 (2%) | 50 916 (29%) | 36 729 (21%) | 85 034 | 4 821 (3%) | 54 457 (31%) | 25 756 (15%) |
| 2016. | **182 830** | 95 107 | 3 553 (2%) | 51 785 (28%) | 39 769 (22%) | 87 723 | 4 810 (3%) | 55 389 (30%) | 27 524 (15%) |
| 2017. | **187 905** | 98 318 | 3 512 (2%) | 52 481 (28%) | 42 325 (23%) | 89 587 | 4 781 (3%) | 55 698 (30%) | 29 108 (15%) |
| 2018. | **191 815** | 100 880 | 3 462 (2%) | 52 298 (27%) | 45 120 (24%) | 90 935 | 4 743 (2%) | 55 374 (29%) | 30 818 (16%) |
| 2019. | **196 159** | 103 566 | 3 485 (2%) | 51 864 (26%) | 48 217 (25%) | 92 593 | 4 806 (2%) | 54 893 (28%) | 32 894 (17%) |
| 2020. | **201 549** | 106 597 | 3 501 (2%) | 51 805 (26%) | 51 291 (25%) | 94 952 | 4 894 (2%) | 55 072 (27%) | 34 986 (17%) |

Datu avots: LabIS, izgūts 2021.gada februārī.

Kopējais bezdarba rādītājs valstī ar katru gadu samazinās, savukārt personu ar invaliditāti īpatsvars bezdarbnieku skaitā pieaug, lai arī absolūtos skaitļos reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti skaits samazinās - 2014.gada beigās bija reģistrētas 8 355 personas ar invaliditāti, kas bija 10,2% no kopējā bezdarbnieku skaita, bet 2020.gada beigās – 8 583 personas, kas bija 12,3% no kopējā bezdarbnieku skaita (skat. 22.attēlu). Daļēji tas izskaidrojams ar to, ka NVA veic skaidrojošu darbu un palielina atbalsta pasākumus personām ar invaliditāti, īsteno publicitātes pasākumus. Tas cita starpā mudina arī līdz šim neaktīvās nereģistrētās personas ar invaliditāti reģistrēties kā bezdarbniekiem, tādējādi uzlabojot savas iespējas iekļauties darba tirgū. 2020.gada beigās vairāk nekā puse no bezdarbniekiem ar invaliditāti (64,5%) bija vecumā virs 50 gadiem, 48,5% - ilgstošie bezdarbnieki, 1,9% - jaunieši bezdarbnieki (15-24). Salīdzinot 2020.gadu ar attiecīgo periodu pirms gada, vērojams personu īpatsvara samazinājums kopējo reģistrēto bezdarbnieku vidū (par 1,2 procentpunktiem), lai arī absolūtos skaitļos par 715 personām vērojams šīs mērķa grupas pieaugums..

22.attēls

**Reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti skaits un īpatsvars (uz 30.12.2020.)**

**

Datu avots: NVA

Kā uzsvērts OECD pētījumā “Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvija” [[179]](#footnote-179), invaliditātes pabalstu un pensiju saņēmēju skaits Latvijā kopš 2007.gada ir pieaudzis straujāk nekā jebkurā citā OECD Eiropas dalībvalstī. Augstais nodokļu slogs mazina invaliditātes pabalsta un pensijas saņēmēju motivāciju pieņemt darba piedāvājumu. Tas rada augstāku nabadzības un sociālās atstumtības risku šajā mērķa grupā. Cilvēkiem ar invaliditāti ienākumi ir zemāki nekā strādājošiem cilvēkiem, tikai pabalsti un pensija nevar nodrošināt ekonomiski patstāvīgu un neatkarīgu dzīvi. Attiecīgi pastāvīgs darbs un regulāri ienākumi ir būtiski priekšnosacījumi cieņpilnai dzīvei, kas ir neatkarīga no valsts garantētā atbalsta.

Personas ar invaliditāti saskaras ar funkcionēšanas ierobežojumiem, kas lielākā vai mazākā mērā apgrūtina iekļaušanos darba tirgū. Tomēr invaliditāte pati par sevi nenozīmē, ka persona ir nespējīga strādāt, bet gan to, ka noteiktu darbu, darbību veikšanai ir nepieciešams atbalsts, individuāla pieeja un individualizēts pakalpojumu grozs, kas palīdzētu integrēties vai reintegrēties darba tirgū. Lai personas ar invaliditāti varētu veiksmīgi iekļauties darba tirgū, viņiem nepieciešams atbalsts darba meklēšanā un iesaiste nodarbinātības pasākumos. Būtiska loma darba tirgus potenciāla pilnīgākai izmantošanai ir aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem, ko īsteno NVA, kas vienlaikus gan aktivizē bez darba palikušos un ekonomiski aktīvos, gan sniedz iespējas papildināt prasmes un zināšanas, un reģionālās mobilitātes iespējas.

Bezdarbnieku ar invaliditāti mērķa grupas klientu integrēšana darba tirgū ir viena no NVA prioritātēm, tādēļ NVA sadarbojas ar darba devējiem un nevalstiskajām organizācijām (turpmāk NVO), lai rastu iespējas bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū. Pēdējo gadu laikā Latvijā ir īstenoti vairāki jauni pasākumi, lai vēl vairāk atbalstītu personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū. Piemēram, NVA ir uzsākusi motivācijas programmas īstenošanu darba meklēšanai ar mentora pakalpojumu personām ar invaliditāti, tāpat tiek turpinātas subsidētās darba vietas bezdarbniekiem ar invaliditāti, kā arī turpinātas tādas jaunās iniciatīvas kā atvērto durvju dienas personu ar invaliditāti darbā iekārtošanās veicināšanai, satuvinot bezdarbniekus un potenciālos darba devējus. Turpināsies arī darba devēju informēšanas pasākumi, ietverot arī cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības labās prakses piemēru popularizēšanu, lai iedrošinātu citus darba devējus nodarbināt personas ar invaliditāti.

NVA īstenotos aktīvās darba tirgus politikas pasākumus, tajā skaitā to ietekmi uz personu ar invaliditāti mērķa grupu atzinīgi vērtē OECD.[[180]](#footnote-180) Pētījumā secināts, ka NVA organizētie apmācību pasākumi uzlabo bezdarbnieku darba atrašanas iespējas un atstāj labvēlīgu ietekmi uz darba samaksas pieaugumu, turklāt šie uzlabojumi ir būtiskāki, nekā līdzīgos OECD izvērtējumos citās valstīs. Tāpēc ir jāturpina aktīvi strādāt, lai personas ar invaliditāti, t.sk. personas ar garīga rakstura traucējumiem, varētu sevi brīvi realizēt darba tirgū atbilstoši savām iespējām un vajadzībām, neatkarīgi no funkcionālā traucējuma veida, iegūstot darbam nepieciešamās prasmes un iemaņas un veicinot savu finansiālo neatkarību.

### Jauniešu bezdarbs

Uzlabojoties situācijai darba tirgū un Latvijā īstenojot Jauniešu garantijas pasākumus, pakāpeniski samazinājās arī NVA reģistrēto **jauniešu bezdarbnieku (15-24 gadi)** skaits un īpatsvara rādītāji reģistrēto bezdarbnieku vidū. Kopš 2009.gada, kad jauniešu bezdarba rādītāji bija visaugstākie, pakāpeniski ir vērojams būtisks samazinājums. Šajā laika periodā NVA reģistrēto jauniešu bezdarbnieku skaits samazinājās par 81%, bet jauniešu bezdarbnieku īpatsvars kopējā reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā samazinājās no 14,5% uz 7,0% (skat. 23.attēlu). 2020.gada beigās 4 839 jeb 7,0% no bezdarbnieku kopskaita bija jaunieši bezdarbnieki. Šajā mērķa grupā 7,5% bija ilgstošie bezdarbnieki, 3,4% – personas ar invaliditāti, 2,0% – personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

23.attēls

**Reģistrēto jauniešu bezdarbnieku skaits un īpatsvars (uz 31.12.2020.)**

**

Datu avots: NVA

Jauniešu bezdarba situācija Latvijā ir pozitīvāka, salīdzinot ar citām Eiropas valstīm. Atbilstoši Eirostat datiem Latvijā jauniešu bezdarba līmenis 2019.gadā bija 12,4%, turklāt jauniešu bezdarba rādītāji Baltijas valstīs ir līdzīgi (Igaunijā 11,1%, Lietuvā 11,9%), bet labāki nekā vidēji ES-27 valstīs (15,1%) un jo īpaši labāki, salīdzinot ar Eiropas dienvidu valstīm. Piemēram, Grieķijā jauniešu bezdarbs 2019.gadā bija 35,2%, Spānijā 32,5%, Itālijā 29,2%. Atbilstoši Eirostat darbaspēka apsekojuma rezultātiem 2020.gada 3. ceturksnī Latvijā jauniešu bezdarbs bija 14,8% (salīdzinājumam ES27 vidējais rādītājs bija 18,3%, Lietuvā 23,1%, savukārt Igaunijā 21,7%).

Tāpat Eirostat dati liecina, ka 2019.gadā Latvijā NEET grupas jauniešu (jaunieši, kas nestrādā, nemācās vai neapgūst arodu) īpatsvars bija 10,3% (sievietes – 10,6%, vīrieši – 10%), kas bija zemāks par ES vidējo rādītāju (12,6%). 2019.gadā salīdzinājumā ar 2010.gadu NEET grupas jauniešu bezdarbnieku skaits ir samazinājies par 40 tūkst. (no 53 uz 13 tūkst.), balstoties uz Eirostat/CSP darbaspēka apsekojuma datiem. Arī šis kritums ir saistāms gan ar kopējo darba tirgus situācijas uzlabošanos, gan Latvijā īstenotajiem Jauniešu garantijas pasākumiem, kas mērķēti tieši uz šo mērķa grupu, kaut arī jāņem vērā demogrāfiskā situācija valstī.

Iemesli, kāpēc NEET grupas jaunieši sastopas ar grūtībām ceļā uz darba tirgu, ir daudz un dažādi, tomēr kā galvenie ir nepietiekams izglītības līmenis (iegūta tikai vispārējā vidējā vai zemāks izglītības līmenis) un priekšlaicīga mācību pārtraukšana, kvalitatīvas darba pieredzes trūkums, vēlmes izprast informāciju par darba tirgus tendencēm un mācīšanās motivācijas trūkums, kā arī problēmas ģimenē, atkarības problēmas, nespēja saskaņot darba/izglītības un ģimenes dzīvi, kā arī darba tirgus atšķirības reģionu griezumā.

Atbilstoši EM izstrādātajām darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm nākotnē tautsaimniecībā vēl vairāk samazināsies pieprasījums pēc mazkvalificētiem darbiniekiem, līdz ar to jauniešiem ar zemu izglītības līmeni un bez profesionālās kvalifikācijas būs arvien grūtāk iekļauties darba tirgū. Vidējais bezdarba ilgums NVA reģistrētajiem jauniešiem 2020.gada decembrī bija 105 dienas, kas bija visīsākais bezdarba ilgums, salīdzinot ar citām NVA mērķa grupām, piemēram, ilgstošajiem bezdarbniekiem, bezdarbniekiem vecumā virs 50 gadiem u.c. Arī no visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem jauniešu bezdarbnieku (15 – 24 gadi) īpatsvars bija tikai 2,1%.

Pāreja no izglītības uz nodarbinātību Latvijā parāda, ka, jo augstāks izglītības līmenis, jo īsāks bezdarba ilgums un jo labāki darba tirgus iznākumi algas un nodarbinātības noturības izteiksmē. Īpaši izteikta šī korelācija ir jauniešu vidū. Ilgtspējīgā jauniešu nodarbinātības veicināšanā noteicošs ir izglītības piedāvājums. Tāpēc ir būtiski, lai audzēkņu uzņemšana valsts finansētās izglītības programmās tiktu balstīta gan uz ilgtermiņa darba tirgus prognozēm, gan nozaru vajadzībām, ne tikai uz izglītības iestāžu spējām nodrošināt konkrētas mācību programmas, tādējādi izvairoties no absolventu atbiruma un kvalifikāciju ieguvušo nonākšanas bezdarbnieku vidū.

Covid-19 pandēmijas rezultātā ES ir vērojama ekonomikas lejupslīde, kas visticamākais būtiski palielinās jauniešu bezdarbu, kā arī jauniešu skaitu, kas nemācās, tāpēc Eiropas Komisija 2020.gada 1.jūlijā publicēja priekšlikumu Padomes ieteikumam “Tilts uz nodarbinātību - garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013.gada 22.aprīļa ieteikumu[[181]](#footnote-181) par garantijas jauniešiem izveidi (turpmāk – priekšlikums), tādējādi sniedzot ieguldījumu Eiropas Sociālo tiesību pīlāra īstenošanā, kā arī ņemot vērā tādus mūsdienu izaicinājumus kā automatizācija un digitalizācija, zaļā pāreja un izmaiņas darba tirgū. EK priekšlikums paredz turpināt, kā arī stiprināt jau esošos NVA organizētos izglītības, nodarbinātības un jauniešu sasniegšanas atbalsta pasākumus, ko Latvija izstrādāja un ieviesa 2014.-2020.gada periodā Jauniešu garantijas ietvaros. Kopumā Latvijā īstenotie pasākumi atbilst priekšlikumā uzskaitītajiem Jauniešu garantijas pasākumiem, tie turpina sniegt ieguldījumu jauniešu nodarbinātības veicināšanā, kā arī palīdzētu mazināt Covid - 19 krīzes ietekmi, nepieļaujot vēl vienas jauniešu bezdarba krīzes rašanos.

OECD vērtējumā Latvijā joprojām ir samērā daudz **darbinieku, kas zaudējuši cerības atrast darbu**. 2020.gada 3. ceturksnī 10,3 tūkstoši jeb 2,5% ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju bija zaudējuši cerību atrast darbu.[[182]](#footnote-182) Tāpēc viens no iekļaujošas nodarbinātības politikas uzdevumiem būtu uzrunāt cilvēkus, kuri ir pametuši darba tirgu un kuriem trūkst motivācijas meklēt darbu.

## Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi

Būtiska loma darba tirgus potenciāla pilnīgākai izmantošanai ir **aktīvās darba tirgus politikas (ADTP) pasākumiem**, ko īsteno NVA. ADTP pasākumi aktivizē bez darba palikušos un ekonomiski aktīvos, sniedz iespējas papildināt prasmes un zināšanas un reģionālās mobilitātes iespējas, tādējādi uzlabojot darba tirgus iznākumus un produktivitāti tautsaimniecībā kopumā. Latvijā izmantotā pieeja ADTP pasākumu plānošanā līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs paredz mērķētu atbalsta sniegšanu tās klientiem ar pakalpojumu dažādošanu, veicot bezdarbnieku profilēšanu un paredzot atšķirīgu atbalsta intensitāti dažādām mērķa grupām.

Atbalsts bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām personām, tai skaitā, pirmspensijas vecumā, tiek nodrošināts šādu aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros:

|  |
| --- |
| **Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija, kvalifikācijas paaugstināšana** un neformālās izglītības apguve (jaunas profesijas apguvei, esošo prasmju aktualizēšanai) |
| **Algoti pagaidu sabiedriskie darbi** (darba iemaņu uzturēšanai un ienākumu nodrošināšanai tā saucamajā sekundārajā darba tirgū - ilgstošākajiem bezdarbniekiem) |
| Mērķgrupu bezdarbnieku **subsidētā nodarbinātība** (valsts līdzfinansētās darbvietas, nodrošinot algu subsīdijas uz noteiktu laiku bezdarbniekiem ar invaliditāti, jauniešiem - bezdarbniekiem u.c.) |
| Atbalsts **komercdarbības vai pašnodarbinātības** uzsākšanai |
| **Konkurētspējas paaugstināšanas** pasākumi (bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspējas veicināšanai darba tirgū, sniedzot attiecīgai vecuma grupai pielāgotas individuālas konsultācijas un grupu nodarbības darba meklēšanas metožu apguvei, darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei) |
| **Karjeras konsultācijas** (klientu izglītošanai karjeras izvēles un plānošanas jautājumos, profesionālās piemērotības noteikšanai, apmācības spēju izvērtējumam pirms iesaistīšanās pārkvalifikācijas pasākumos, kā arī psiholoģiska atbalsta sniegšanai) |
| **Apmācības** nodarbinātām personām |
| **Atbalsts darba meklējumos** un uzlabota sadarbība ar darba devējiem, akcentējot potenciālā darbinieka prasmes un spējas |

2019. gadā ADTP piedalījās 74 606 unikālās personas, savukārt dalību skaits sasniedza 176 825 (dalību skaits vienā vai vairākos pasākumos). ADTP pasākumiem izlietoti 31,6 milj. eiro (2014. gadā - 38,4 milj. eiro, 2015. gadā - 26 milj. eiro, 2016. gadā – 34,3 milj. eiro, 2017. gadā - 39,5 milj. eiro, 2018. gadā – 38,7 milj. eiro), t.sk., ESF līdzfinansējums. 2019. gada janvārī – decembrī darbā iekārtojušies 63 734 bezdarbnieki, no kuriem 18 490 (29%) ir iekārtojušies darbā pēc kāda NVA aktīvā nodarbinātības pasākuma pabeigšanas (izņemot konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu (turpmāk – KPP) informatīvās dienas).

NVA īstenotie pasākumi ir palīdzējuši mazināt gan bezdarbnieku skaitu mērķa grupās, gan vispārējo bezdarbu. ADTP pasākumi, kas ir vērsti uz ilgstošo bezdarbnieku problēmu risināšanu, ir mazinājuši sociālo spriedzi, kā arī palīdzējuši saglabāt darba prasmes cilvēkiem, kas nav varējuši ātri atgriezties darba tirgū. 2019. gada 12 mēnešos NVA organizētajos aktīvajos nodarbinātības pasākumos (t.sk. KPP) piedalījās 35 331 **ilgstošie bezdarbnieki** (viens bezdarbnieks var būt piedalījies vairākās aktivitātēs). Par ADTP pasākumu pozitīvajiem rezultātiem ilgstošo bezdarbnieku mērķa grupai liecina arī fakts, ka 64,7% jeb 6 737 no visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas 2019. gadā ir iekārtojušies darbā (10 405 ilgstošie bezdarbnieki), ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

2019.gadā ADTP pasākumos (t.sk. KPP) piedalījās 38 164 bezdarbnieki **vecumā 50 gadi un vairāk**. Gados vecāki reģistrētie bezdarbnieki visvairāk iesaistās KPP, ADTP pasākumā „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi”, kas palīdz uzturēt darba iemaņas, un neformālās un profesionālās izglītības apguvē, tādējādi pielāgojoties darba tirgus mainīgajām prasībām un paaugstinot savas iespējas integrēties darba tirgū. 2019. gada janvārī – decembrī darbā iekārtojās 16 730 bezdarbnieki vecumā 50 gadi un vairāk, no kuriem 4 678 (28%) ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas).

Savukārt uz personām ar invaliditāti vērstie ADTP pasākumi ir veicinājuši šo bezdarbnieku grupas iekļaušanos sabiedrībā un darba tirgū, ļaujot izprast darba tirgus prasības un sekmējot iekārtošanos pastāvīgā darbā, par ko liecina arī statistika – 2019. gada 12 mēnešos darbā iekārtojās 4 100 personas ar invaliditāti, no kurām 1 469 (35,8%) ir iekārtojušās darbā pēc kāda aktīvā NVA pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas). Bezdarbniekiem ar invaliditāti nepieciešamības gadījumā tiek piešķirtas vienreizējas dotācijas apmācību vai darba vietas pielāgošanai personas ar invaliditāti vajadzībām, segtas asistentu pakalpojumu izmaksas, kas saistītas ar nokļūšanu līdz mācību, prakses vai darba vietai, kā arī tiek segtas surdotulku, ergoterapeitu un citu speciālistu pakalpojumu izmaksas. 2019. gadā NVA organizētajos aktīvajos nodarbinātības pasākumos piedalījās 16 284 bezdarbnieki ar invaliditāti.

Pēdējos gados nodarbināto personu ar invaliditāti skaitam bija tendence pieaugt, cilvēki ar invaliditāti integrējās darba tirgū dažādās profesionālās darbības jomās. Lai arī NVA ir izveidots zināms atbalsta pasākumu klāsts bez darba esošām personām ar invaliditāti, kas tiek regulāri pilnveidots, atbalsts būtu nepieciešams arī nodarbinātām personām ar invaliditāti darba vietās. Kā iespējamie atbalsta pasākumi nodarbināto cilvēku ar invaliditāti atbalstam darba vietās varētu tikt piedāvāti prasmju pilnveides pasākumi un darba vides pielāgojumu atbalsts, sniedzot individuālus risinājumus atbilstoši darbspēju zaudējumam un funkcionālā traucējuma veidam, tādējādi mazinot darba vides risku ietekmi uz viņu veselību, saglabājot darbspējas, veicinot noturību darba tirgū un preventīvi novēršot bezdarba iestāšanās risku. Sniegtais atbalsts sekmētu personu ar invaliditāti iespējas ar pilnveidotām prasmēm turpināt produktīvi strādāt ergonomiski pielāgotā darba vidē

2019.gada 12 mēnešos NVA organizētajos pasākumos (t.sk. KPP) piedalījās 7 948 **jaunieši** (15 – 29 gadi) bezdarbnieki (dalību skaits, kur viens cilvēks var būt piedalījies vairākās aktivitātēs). 2019. gada 12 mēnešos darbā iekārtojās 15 695 bezdarbnieku (15-29), no kuriem 4 373 (27,9%) jaunieši bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā NVA pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas). Jaunieši sadarbībā ar NVA karjeras konsultantu un citiem speciālistiem var noskaidrot savas stiprās puses, saņemt informāciju par Latvijā pieejamām darbavietām, iegūt jaunas prasmes un pirmo darba pieredzi, kā arī saņemt atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai. Dalība piemērotu pasākumu iesaistē tiek noteikta, balstoties uz profilēšanas rezultātiem, t.sk., ņemot vērā jaunieša iepriekšējo pieredzi darba tirgū, iegūto izglītību, kā arī iemaņu un prasmju līmeni, motivāciju. Pieteikties atbalsta saņemšanai ir iespējams NVA 25 filiālēs visā Latvijā.

**Bezdarbnieku mācību pasākumi** ir visplašāk īstenojamie aktīvās darba tirgus politikas pasākumi kā ES dalībvalstīs, tā Latvijā. NVA prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas mācību piedāvājumu nosaka LM organizētā Apmācību komisija, kas darbojas gandrīz 10 gadus.[[183]](#footnote-183) Apmācību komisija par bezdarbnieku mācību vajadzībām lēmumus pieņem uz pierādījumiem balstītas analīzes pamata - NVA statistiku par NVA klientu iesaisti mācībās, vakancēm, pieteiktajām brīvajām darba vietām, klientu profilu, klientu izteiktajām vēlmēm, darbā iekārtošanos, īstermiņa darba tirgus prognozēm un prognozēm vidējā un ilgtermiņā. Līdztekus tiek vērtēta arī kopējā sociāli ekonomiskā situācija, akcentējot mācību atbalstu tām sabiedrības grupām, kurām iesaiste pārkvalifikācijā un prasmju pilnveidē ir visvairāk nepieciešama (ar zemu vai darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni, sociālās atstumtības riskam pakļautie, personas ar invaliditāti, 50+ u.c.). Līdz ar to katru gadu mainās arī mācību programmu piedāvājums, tādējādi to uzturot kā aktuālo darba tirgus vajadzībām. LM un NVA arī tieši uzņemas atbildību par tās īstenotajiem pasākumiem (līdzīgi kā tas ir citās ES dalībvalstīs, kur to nodarbinātības dienestu funkcijās ietilpst noteikt vislabāko un piemērotāko atbalstu, lai klientus pēc iespējas ātrāk atgrieztu darba tirgū). Aktīvās nodarbinātības pasākumi pēc to būtības atšķiras no pieaugušo izglītības, kas paredz pilnveidoties mūža garumā, jo NVA mērķis ir atbalsta sniegšana pēc iespējas ātrākai atgriešanai darba tirgū, ņemot vērā esošo darba tirgus situāciju/darba tirgus pieprasījumu. Ietekmes novērtējumi parāda, ka šai pieejai ir arī labvēlīga ietekme ilgtermiņā (gan attiecībā uz nodarbinātības situāciju, gan algām).

2019.gadā ESF projektā „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” 3799 bezdarbnieki (ieskaitot jauniešus) iesaistījās jaunas profesijas apguvē vai pilnveidē, savukārt 13 051 persona apguva darba tirgum nepieciešamās pamatprasmes (valodas, datori, transportlīdzekļu dažādas kategorijas). No 2018.gada 1.jūlija līdz 2019.gada 30.jūnijam dalību profesionālās apmācības ietvaros pabeidza (ieskaitot jauniešus) 3363 bezdarbnieki, uzrādot salīdzinoši augstu darbā iekārtošanās rādītāju – 43,4 % jeb 1459 bezdarbnieki iekārtojās darbā pirmo 6 mēnešu laikā pēc mācību pabeigšanas (plašāka statistika par bezdarbnieku ikgadējo iesaisti NVA organizētajās mācībās ir pieejama katru gadu aktualizētajā LM informatīvajā ziņojumā par „Par bezdarbnieku un darba meklētāju apmācību rezultātiem un prioritārajiem apmācību virzieniem 2020.gadā".[[184]](#footnote-184)

NVA un darba devēju sadarbības rezultātā 2018.gadā vērojams pasākumā “Apmācībā pie darba devēja” (bezdarbnieka praktiskā apmācība uzņēmumā uz vietas) iesaistīto skaita pieaugums. Tomēr pasākumiem, kas vērsti uz darba devēju iesaisti bezdarbnieku pārkvalificēšanā un praktiskā apmācībā uzņēmumā uz vietas, saglabājas neizmantots potenciāls, jo īpaši reaģējot uz Covid-19 izraisīto ietekmi. Tāpēc nepieciešams turpināt iesākto sadarbību ar darba devējiem un informētības pasākumus to popularizēšanā.

Salīdzinot ar privāto izglītības iestāžu iesaisti ESF projektā „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai”, valsts izglītības iestādes ir pasīvas bezdarbnieku izglītošanā. Tādējādi pilnā mērā netiek izmantotas pieaugušo izglītības veicināšanas iespējas un resursi, ņemot vērā pēdējos gados ieguldītās investīcijas profesionālo izglītības kompetenču centru (PIKC) materiāltehniskās bāzes uzlabošanā. Tādēļ klientu iesaistei valsts atbalsta pasākumos brīvās tirgus konkurencē arī valsts profesionālās izglītības iestādēm ir jāveic aktīvāka mārketinga komunikācija pieaugušo izglītības jomā. Pieaugušo izglītībā Latvijā lielāka nozīme būs tieši mūžizglītībai nodarbinātām personām, jo prasmes ir regulāri jāaktualizē. Līdz ar to izglītības tirgum būs jākonsolidējas, izglītības iestādēm meklējot risinājumus, kā veidot mācību grupas no dažādiem projektiem un iedzīvotājiem ar atšķirīgiem ekonomiskās aktivitātes statusiem.

Lai izglītības programmas atbilstu pieaugušo izglītības vajadzībām un darba devēju pieprasījumam, līdztekus mūsdienīgam mācību piedāvājumam noteicoša ir arī pieaugušo izglītības kvalitāte. Lai veicinātu bezdarbnieku mācību kvalitāti un īstenošanas nosacījumu ievērošanu, 2020.gadā tika pastiprināta profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas, kvalifikācijas paaugstināšanas un neformālās izglītības ieguves pasākumu īstenotāju atbildība par pasākumu īstenošanas nosacījumu neievērošanu, kā arī noteikti papildus kritēriji izglītības iestādēm, kuras vēlas īstenot profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmas bezdarbnieku apmācību ietvaros.[[185]](#footnote-185) Tika pastiprinātas prasības izglītības iestādēm un tā personālam attiecībā uz konkrētā pasākuma īstenošanai nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi (prasība iesniegt darba līgumus u.c. prasības par atbilstošas materiāltehniskās bāzes esamību, kas izveidota jau pirms pasākuma īstenošanas uzsākšanas, grupu komplektācijas iespējas atsevišķos gadījumos personām ar invaliditāti, prasība vides pieejamības nodrošināšanai izglītības iestādēs).

Pieaugušo izglītības jomā Latvijā gan attiecībā uz bezdarbnieku mācību organizēšanu, gan citu mērķa grupu izglītošanu vitāli svarīga ir kvalitātes nodrošināšana ar konkrētu un izmērāmu kritēriju piemērošanu, kā arī pastāvīga satura kvalitātes uzraudzība, ko veic Izglītības kvalitātes valsts dienests (turpmāk - IKVD). Lai stiprinātu IKVD lomu un uzraudzības efektivitāti, no 2020.gada vasaras tiek paredzēts NVA piesaistīt kā sadarbības partneri IKVD bezdarbnieku apmācībā iesaistīto izglītības iestāžu uzraudzības un mācību procesa kvalitātes kontroles, tai skaitā apmācību programmu ekspertīzes, metodoloģiskās vadības un ieviešanas uzraudzības nodrošināšanai.[[186]](#footnote-186) IKVD uzdevums būs nodrošināt NVA piesaistīto izglītības iestāžu un to piedāvāto izglītības programmu (vairāk nekā 177 privāto un valsts izglītības iestāžu visā Latvijā, kas īsteno profesionālās tālākizglītības, pilnveides, neformālās izglītības programmas, kā arī attālinātās mācības) papildu uzraudzību un izvērtēšanu atbilstoši izglītības kvalitāti reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem, tādējādi stiprinot bezdarbnieku apmācībā iesaistīto izglītības iestāžu mācību procesa kvalitāti.

Mācību pasākumos reģistrētos bezdarbniekus iesaista atbilstoši **profilēšanas rezultātiem** un saskaņā ar individuālo darba meklēšanas plānu. Prioritāri iesaista bezdarbniekus ar zemu prasmju līmeni, novecojušām prasmēm un kvalifikāciju u.c. Atbilstoši OECD secinājumiem profilēšanas metodes izmantošana kopumā sniedz pozitīvu ieguldījumu mērķētāka atbalsta bezdarbniekiem nodrošināšanā, taču nepieciešama tās turpmāka pilnveide, samazinot profilēto grupu skaitu, pārskatot prioritāšu līmeni atsevišķiem ADTP pasākumu ieteikumiem atbilstoši apmeklētības datiem. OECD zinātniskā pētījumā sniegts priekšlikums bezdarba riskam mazāk pakļauto NVA klientu profilēšanā piemērot e-rīku veidā (tiešsaistes veidā), savukārt NVA klientiem ar augstāko bezdarba risku piemērot padziļinātas intervijas un analīzi, prognozējot arī iespējamo laika ietvaru līdz tiks atrasts darbs sasaistē ar nepieciešamo ADTP pasākumu piedāvājumu, kā arī veidojot sasaisti ar reģionālajiem darbaspēka pieprasījuma rādītājiem. Lai nodrošinātu mērķētāku un individualizētāku klienta situācijas novērtēšanu un turpmāko rekomendāciju izstrādi sadarbības stratēģijai ar klientu, 2019. gadā noslēdzās NVA profilēšanas metodikas pilnveidošana. Minētās metodikas ietvaros izstrādāti darba atrašanas iespēju risku novērtējuma kritēriji, klienta pašnovērtējuna anketa. Pilnveidotā profilēšanas metode ietver trīs profilēšanas grupas - 1.grupa: “Bezdarbnieki ar augstām darba atrašanas iespējām, ar prognozēto darbā iekārtošanos līdz 6 mēnešiem”; 2.grupa: “Bezdarbnieki ar vidējām darba atrašanas iespējām, ar prognozēto darbā iekārtošanos no 6 līdz 12 mēnešiem”; 3.grupa: “Bezdarbnieki ar zemām darba atrašanas iespējām, ar prognozēto darbā iekārtošanos 12 un vairāk mēneši”). 2019.-2020.gadā notiek pilnveidotās profilēšanas metodikas testēšana.

NVA īstenoto apmācību pasākumu mērķis ir pēc iespējas ātrāka un sekmīgāka bezdarbnieku iesaiste darba tirgū, tāpēc nākamās profesijas izvēlei ir jābūt balstītai gan uz personas izvēli, gan uz darba tirgus vajadzībām. Kopš 2011. gada NVA tās klientiem piedāvā iespēju pilnveidot savas prasmes, izmantojot apmācību kuponu sistēmu. Šī metode tika ieviesta kā viens no strukturālās reformas pasākumiem saskaņā ar starptautisko aizdevēju rekomendācijām. LM sadarbībā ar NVA regulāri pilnveido **apmācību kuponu sistēmu**, t.sk. atbilstoši 2019.gada OECD secinājumiem saistībā ar to, ka atsevišķām klientu grupām varētu būt nepieciešams papildus atbalsts izglītības iestādes izvēlē. OECD aicināja pārdomāt kā attālākos reģionos veicināt izglītības iestāžu konkurenci, vienlaikus stiprinot reģionālas mobilitātes atbalstu apmācību dalībniekiem (jo tas paplašina izvēles iespējas). Tāpēc ar mērķi veicināt mācību pieejamību 2020. gadā, ir pilnveidoti[[187]](#footnote-187) aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošanas nosacījumi, lai nodrošinātu bezdarbniekiem efektīvāku atbalstu darba meklēšanā un nodrošinātu mērķētākus atbalsta pasākumus, t.sk., pilnveidojot reģionālās mobilitātes atbalstu. Papildus tika noteiktas grupu komplektācijas iespējas atsevišķos gadījumos personām ar invaliditāti, prasība vides pieejamības nodrošināšanai izglītības iestādēs u.c. Tāpat kuponu sistēmas pilnveidojumi turpinās gan saistībā ar labas informācijas nodrošināšanu NVA klienta mērķētāka pakalpojuma izvēlē ar dažādiem e-vides risinājumiem, gan papildus kvalitātes kritēriju stiprināšanai, jo īpaši attiecībā uz materiāltehnisko bāzi, un prasībām izglītības iestādēm par pasākumu īstenošanas nosacījumu ievērošanai.

Aktīvās nodarbinātības pasākums „**Algoti pagaidu sabiedriskie darbi**" (turpmāk - APSD) tika uzsākts 2012.gada janvārī. APSD mērķis ir sniegt pagaidu nodarbinātības iespējas bezdarbniekiem darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, veicot sociāla labuma darbus. Pasākums dod bezdarbniekiem iespēju iegūt vai uzturēt darba iemaņas un veicina bezdarbnieku aktivitāti sabiedrības labā. Bezdarba pieauguma un vakanču samazinājuma gadījumā būtisks situācijas stabilizators bezdarbā nonākušajiem iedzīvotājiem ir pagaidu darba iespējas. Kā liecina pieredze, tautsaimniecība pēc krīzēm atgūstas pakāpeniski un uzlabojumi darba tirgū vērojami ar zināmu laika nobīdi, tādējādi, reaģējot uz strauju bezdarba līmeņa pieaugumu 2020.gadā, APSD īstenošanai no ESF līdzekļiem papildus piešķirti 14,5 milj. eiro, ko paredzēts izlietot līdz 2023.gadam.

**Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai** palīdz bezdarbniekiem ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā uzsākt komercdarbību vai pašnodarbinātību un veiksmīgi darboties izvēlētajā jomā ne mazāk kā divus gadus. Periodā no 2014. - 2019.gadam pasākumā ik gadu vidēji piedalījušies 194 bezdarbnieki (skat. 25.tabulu), no kuriem ik gadu vidēji 40% saņēma atbalstu dotācijas veidā komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Pasākumam raksturīgi tas, ka pēc tā pabeigšanas gandrīz visas iesaistītās personas ir uzsākušas komercdarbību vai pašnodarbinātību. Šādu pozitīvu rezultātu nosaka tas, ka iesniegtos biznesa plānus izvērtē eksperti, par atbilstošiem atzīstot tikai perspektīvākos un ilgtspējīgākos biznesa projektus, kuri varētu nest peļņu ilgtermiņā, neradot būtisku zaudējumu riskus uzņēmējdarbības uzsācējam. Tāpat tiek veikta regulāra biznesa plāna īstenošanas izvērtēšana.

25.tabula

**Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Periods** | **Iesaistītie bezdarbnieki, skaits** | **Īpatsvars bezdarbnieku kopskaitā, %** |
| 2014 | 265 | 0,3 |
| 2015 | 157 | 0,19 |
| 2016 | 164 | 0,2 |
| 2017 | 211 | 0,3 |
| 2018 | 213 | 0,35 |
| 2019 | 156 | 0,29 |

Datu avots: NVA

Atbilstoši OECD secinājumiem[[188]](#footnote-188) nelielais programmas pārklājums varētu daļēji izrietēt no augstajām atbilstības prasībām. Lai kvalificētos, reģistrētam bezdarbniekam ir nepieciešama zināma pieredze uzņēmējdarbības vadībā, apliecināta izglītības kvalifikācija augstākās vai profesionālās izglītības līmenī ierosinātās darbības nozarē vai uzņēmējdarbības vadībā vai jebkāda apliecināta kvalifikācija profesionālās vai augstākās izglītības līmenī apvienojumā ar turpmākām apmācībām uzņēmējdarbības vadībā. Uzņēmējdarbības profesionāļus, kas piedāvā konsultācijas un atlasa biznesa plānus dotācijām, izvēlas NVA publiskā iepirkuma kārtībā. Turklāt jāņem vērā, ka pieejamais finanšu atbalsta apmērs ir ierobežots, kas ļauj atbalstīt tikai labākās idejas.

NVA ir uzsākusi darbu pie pasākuma pilnveides. Plānotie pilnveidojumi paredz stiprināt pasākuma sākuma posmu, paredzot pirmo bezdarbnieku atlases kārtu kā biznesa plānu ideju prezentāciju pirms biznesa plānu izstrādes uzsākšanas, savukārt pēc biznesa plāna izstrādes paredzēta biznesa plāna prezentācija. Pilnveidojumu mērķis ir paaugstināt bezdarbnieku ideju konkurenci, vienlaikus dodot iespēju idejas prezentēt lielākam pretendentu skaitam, kā arī, lai pilnveidotu biznesa plāna vērtējuma procesu un veicinātu plāna sagatavotāju izpratni par vērtējuma pamatojumu, nodrošināt komunikācijas iespējas vērtēšanas ekspertiem ar bezdarbniekiem plāna prezentācijas laikā.

**NVA karjeras pakalpojumi** (klātienes un neklātienes formātā) ir pieejami visiem interesentiem: karjeras konsultācijas, testi karjeras iespēju izzināšanai, interaktīvie e-apmācību moduļi. Karjeras konsultāciju mērķis - veicināt klienta integrāciju darba tirgū, nodrošinot atbalstu karjeras izvēlē un plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšanā, t.sk. pirms iesaistes apmācību un nodarbinātības pasākumos, veicināt izpratni un aktīvu iesaisti mūžizglītībā, kā arī sniegt atbalstu darba devējiem piemēroto darbinieku atlasē.

**NVA piedāvātie karjeras konsultāciju veidi:**

|  |
| --- |
| **individuālās karjeras** konsultācijas: “Praktisks atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā”, “Sagatavošanās darba intervijai”, “Profesionālās piemērotības noteikšana”, “Veiksmīga profesijas maiņa”, “Informatīvais atbalsts darba meklēšanas jautājumos” |
| **grupu karjeras** konsultācijas: “Praktisks atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā”, “Sagatavošanās darba intervijai”, “Karjeras pamati un profesiju izvēle”, “Darba tirgus situācija un tendences” |

Iespēja saņemt pakalpojumu tika nodrošināta gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem, gan citām personām VIAA projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” un Ieslodzījuma vietu pārvaldi (IeVP) projekta “Bijušo ieslodzīto integrācija sabiedrībā un darba tirgū” ietvaros (skat. 26.tabulu). Lai novērtētu NVA klientu apmierinātību ar saņemtajām karjeras konsultācijām un izstrādātu priekšlikumus pakalpojumu pilnveidei, 2018.gadā tika veikta elektroniskā klientu aptauja. Kopumā aptaujas rezultāti liecina par NVA karjeras pakalpojumu augsto līmeni: pakalpojumu pozitīvi vērtē 94% respondentu (73,7% apmierināti un 20,3% drīzāk apmierināti). Atbilstoši Ieslodzījuma vietu pārvaldes veiktās aptaujas rezultātiem, aptuveni 85% respondentu ne tikai augsti novērtēja konsultācijās iegūtās zināšanas, bet arī atzīmēja to praktisko vērtību.

26.tabula

**Iesaiste karjeras konsultācijās**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gads | Kopējais personu skaits | Riska grupas | | | | | |
| **Jaunieši\* (no 15 līdz 24 gadi)** | **Personas ar invaliditāti** | **Atbrīvotie no ieslodzījuma** | **Personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma** | **Personas vecumā 50+** | **Ilgstošie bezdarbnieki** |
| 2014 | **45 671** | 4 172 | 4 474 | 138 | 482 | 18 041 | 12 736 |
| 2015 | **37 525** | 2 760 | 3 421 | 115 | 375 | 14 622 | 8 266 |
| 2016 | **34 254** | 2 338 | 3 322 | 133 | 443 | 12 591 | 4 699 |
| 2017 | **35 645** | 2 589 | 3 633 | 121 | 496 | 12 696 | 3 674 |
| 2018 | **33 111** | 2 436 | 3 755 | 94 | 421 | 12 716 | 3 359 |
| 2019 | **35 887** | 4 657 | 4 173 | 79 | 618 | 12 773 | 4 314 |
| \*Jaunieši, kuri neatbilst JG mērķa grupai: skolēni, pilna laika studenti u.c. jaunieši – citas personas, kas nav bezdarbnieki) | | | | | | | |

Datu avots: NVA

Lai paplašinātu informācijas pieejamību sabiedrībai un politikas veidotājiem par darba tirgu, kā arī izveidotu vienkāršu un lietotājiem draudzīgu instrumentu e-vidē, kas parādītu darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu perspektīvā, 2016.gadā uzsākta ESF projekta “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide” īstenošana. Projekta ietvaros tika veikts pētījums par pārkārtojumu sistēmas izveides iespējām un darba tirgus prognožu sasaisti ar rīcībpolitiku, kurā secināts, ka karjeras konsultanti (gan izglītības, gan nodarbinātības) kopumā nav pietiekami informēti par vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu būtību un nepieciešamību analizēt situāciju darba tirgū vidējā un ilgtermiņā. Arī prognožu atspoguļojums nav piemērots karjeras konsultantu vajadzībām – ziņojuma izpēte prasa ievērojamus laika resursus. Būtiska problēma karjeras konsultantiem ir iespējamo risinājumu noteikšana gadījumos, kad prognožu rezultāti izpētīti un klientiem jāiesaka iespējamie rīcības virzieni. Tomēr karjeras konsultācijas ir viens no galvenajiem veidiem, kā īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu informācija var nonākt pie individuāla lietotāja. Gan izglītības, gan NVA karjeras konsultantiem nepieciešami papildu laika resursi darba tirgus prognožu interpretācijai un profesionālās pilnveides iespējas.

Svarīgi atzīmēt, ka kopš 2014. gada karjeras konsultantu slodžu skaits nav mainījies. NVA karjeras konsultantu vidējais mēneša atalgojums (pirms nodokļiem – bruto) – 721 eiro. Pieprasījums pēc karjeras konsultāciju pakalpojuma darba tirgū noteikti saglabāsies. Šis pakalpojums nepieciešams dažāda vecuma cilvēkiem dažādos dzīves posmos, lai pamatoti izvēlētos un vadītu savu izglītību un nodarbinātību atbilstoši savām interesēm, spējām un darba tirgus pieprasījumam.

Kopš 2004.gada NVA karjeras atbalsta virziens jauniešiem ir pasākums “Nodarbinātības pasākumi vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs”. 2009.gadā pasākums uz laiku tika pārtraukts ekonomiskās krīzes ietekmē. Ar 2014.gadu tas atjaunots, veicot arī izmaiņas normatīvajā regulējumā. Pasākuma mērķis ir sniegt skolēniem praktisku atbalstu karjeras vadības prasmju attīstībai, dot ieskatu darba pasaulē un darba tirgus funkcionēšanas pamatprincipos, iepazīt darba līguma attiecības, apgūt darba drošības pamatprasības u.tml. Iesaiste pasākumā paredzēta izglītojamiem no 15 līdz 20 gadu vecumam, kuri iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs, paredzot jauniešu īslaicīgu (līdz 2 mēnešiem) nodarbinātību vasaras brīvlaikā valsts līdzfinansētās darba vietās (skat. 27.tabulu). Kopš 2018.gada pasākumā var piedalīties arī jaunieši ar invaliditāti, kas ir būtisks aspekts jauniešu tālākai karjeras veidošanai.

27.tabula

**Nodarbinātības pasākumā vasaras brīvlaikā iesaistīto personu skaits**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gads** | **Iesaistīto skolēnu skaits** |
| 2015. | 3 804 |
| 2016. | 4 239 |
| 2017. | 4 969 |
| 2018. | 5 160 |
| 2019. | 7 083 |
| 2020. | 4906 |

Datu avots: NVA

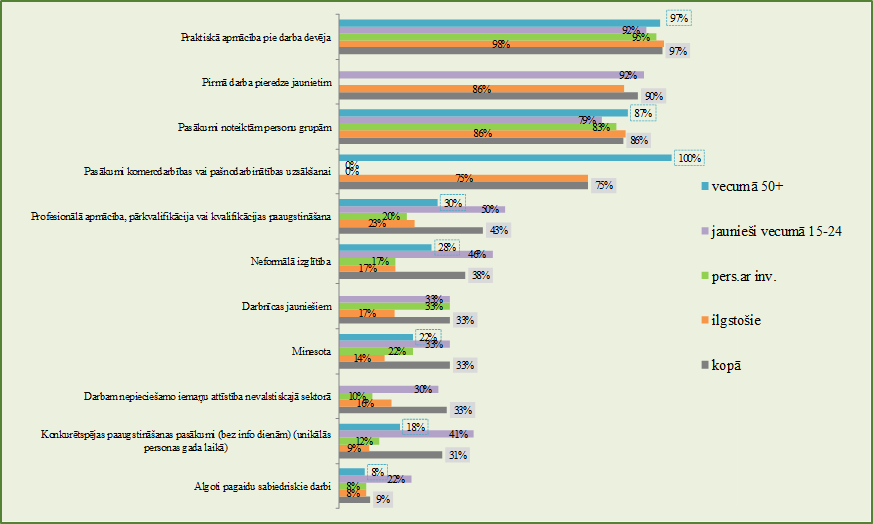
Bezdarba straujāku samazināšanos joprojām kavē darba tirgus reģionālās atšķirības. Ap 75% no reģistrētajām vakancēm tiek reģistrētas Rīgas un Pierīgas reģionā. Viens no darbaspēka piedāvājuma nesakritības ar pieprasījumu faktoriem ir ierobežotās **reģionālās mobilitātes** iespējas. Ierobežojošs faktors ir mājokļu pieejamība un augstās mājokļu īres cenas teritorijās ar augstākām nodarbinātības iespējām.

Kopš 2013. gada tiek īstenots un regulāri pilnveidots Komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšanas pasākums ar mērķi nodrošināt finansiālu atlīdzību transporta un dzīvojamās telpas īres izdevumu segšanai pirmos četrus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas. Ar šī atbalsta pasākuma palīdzību bezdarbniekiem tiek nodrošināta iespēja pieņemt darba piedāvājumus un strādāt, samazinot finansiālos un attāluma šķēršļus nokļūšanai līdz darba vietai, kas bez finansiāla atbalsta saņemšanas būtu apgrūtinoši vai pat neiespējami. Katru gadu pieaug pasākumā iesaistīto personu skaits. 2019. gadā pasākumā bija iesaistītas 288 personas (2018.gadā – 252, 2017.gadā - 243, 2016.gadā – 161). Jāturpina piedāvāt reģionālās mobilitātes atbalsta pasākumus, lai paplašinātu bezdarbniekiem nodarbinātības iespējas, rēķinoties, ka šis atbalsts tikai daļēji var risināt darbaspēka nokļūšanas problēmu uz vietām, kur ir darbs, jo mobilitātes iespējas joprojām apgrūtina nepietiekams atbilstošu īres mājokļu piedāvājums, sabiedriskā transporta un ceļu infrastruktūra. Bezdarbs un ilgstošais bezdarbs ir zemāks reģionos, kur ir augsts arī reģistrēto vakanču skaits, kamēr reģionos ar augstāku bezdarbu darba iespēju piedāvājums ir ierobežotāks. Svarīgi šādā situācijā veicināt reģionālo mobilitāti, pastiprināt esošos stimulus reģionālās mobilitātes atbalstam. Atbilstoši OECD 2019.gada pētījumam NVA sniegtais reģionālās mobilitātes atbalsts ir uzlabojis nodarbinātības iespējas.[[189]](#footnote-189) Bezdarba un vakanču izvietojuma nesabalansētība, kā arī reģionālās mobilitātes izaicinājumi palielina strukturāla bezdarba riskus, nepieciešami turpmāki pūliņi šo izaicinājumu risināšanai, lai pilnvērtīgāk izmantotu Latvijas iedzīvotāju darba tirgus potenciālu.

Izvērtējot iesaistīto personu (laika periodā no 2018.gada 1.jūlija līdz 2019.gada 30.jūnijam) iekārtošanos darbā pēc pasākumu pabeigšanas, var secināt, ka rezultāti ir atšķirīgi atkarībā no pasākuma veida un specifikas. No iesaistes pasākumos vislabākie darbā iekārtošanās rezultāti bija vērojami pasākumos pie darba devēja, darba vieta jaunietim un komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Augsts darbā iesaistes līmenis ir arī pasākumos noteiktām personu grupām (subsidētā nodarbinātība), kā arī pozitīvi vērtējami darbā iekārtošanās rezultāti pēc apmācību pasākumiem (skat. 24.attēlu).

24.attēls

**Bezdarbnieku darbā iekārtošanās pēc dalības ADTP pasākumos\***



\*Pabeiguši dalību periodā no 01.07.2018. līdz 30.06.2019. un iekārtojušies darbā pirmo 6 mēnešu laikā pēc pasākuma pabeigšanas (periodā līdz 31.12.2019.)

Datu avots: NVA

OECD vērtējumā pašvaldību un NVA sadarbība ir svarīgs faktors sociālās palīdzības saņēmēju aktivizēšanai, tāpēc ir nepieciešama konsekventa pieeja iestāžu starpā. OECD uzsver, ka 2013.gada NVA izmēģinājumprojekts ilgstošo sociālās palīdzības saņēmēju aktivizēšanai uzrādīja vērā ņemamus ieguvumus, balstoties uz kopīgu pieeju sociālās palīdzības saņēmēju atbalstam. Jo īpaši OECD uzsver sociālo dienestu un NVA kopīgās tikšanās ar bezdarbniekiem, tomēr šīs mērķa grupas turpmākai aktivizēšanai svarīga ir holistiska pieeja, ko jānodrošina arī turpmāk.

Lai pilnveidotu un intensificētu sadarbību ar pašvaldību sociālajiem dienestiem ilgstošo bezdarbnieku atbalstam un motivēšanai atgriezties darba tirgū, NVA ietvaros tika izstrādāts abu institūciju sadarbības modelis. NVA un sociālo dienestu sadarbības modeļa izmēģinājuma projekta rezultāti un turpmāk nepieciešamie pilnveidojumi ir sniegti Informatīvajā ziņojumā par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020. gadam īstenošanas starpposma novērtējumu.[[190]](#footnote-190) Arī plānotie ieguldījumi NVA kapacitātes stiprināšanā nākamajā 2021.-2027.gada plānošanas perioda ietvaros fokusēsies uz starpinstitucionālo sadarbības sekmēšanu, jo tie būs mērķēti uz NVA sadarbības tīkla kartēšanu (pakalpojumu sniedzēji, sociālo pakalpojumu sniedzēji, SIVA, darba devēji) tieši NVA filiāļu griezumā.

## Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu finansēšana un pārklājums

ADTP pasākumiem Latvijā tiek atvēlēts mazs finansējums salīdzinājumā ar citām OECD valstīm (0,19% no IKP 2017.gadā, OECD valstu vidējais – 0,53% no IKP, Igaunijā – 0,42%), arī izdevumi bezdarbnieku pabalstiem salīdzinājumā ar citām OECD valstīm Latvijai ir salīdzinoši zemāki, pretēji sabiedrībā pastāvošajam viedoklim/stereotipiem par samērā lielo izmaksāto pabalstu apjomu bezdarbniekiem (0,4% no IKP 2017.gadā, OECD valstu vidējais – 0,64% no IKP, Igaunijā – 0,38%).[[191]](#footnote-191)

Latvijā ir salīdzinoši zema bezdarbnieku dalība ADTP pasākumos ES un OECD valstu vidū. Kā vairākkārt norādījusi EK, ierobežotie finanšu resursi un kapacitāte neļauj pilnvērtīgi īstenot visas nepieciešamās darbības iekļaujošāka darba tirgus veidošanai, ierobežojot no darba tirgus visvairāk attālināto personu aktivizēšanu. Lai gan bezdarbnieku apmācība pozitīvi ietekmē darba tirgus rezultātus, tomēr šo pasākumu nozīmi ierobežo zemais darba meklētāju reģistrācijas līmenis NVA un salīdzinoši zemais līdzdalības līmenis (6,8 uz 100 personām, kas vēlas strādāt, 2017. gads).[[192]](#footnote-192) Tāpēc daudzi bezdarbnieki nav sasniedzami, lai palīdzētu viņiem atrast darbu vai piedalīties aktivizācijas pasākumos Darba tirgus dalībnieku zināšanas un prasmes ir būtisks priekšnosacījums produktivitātes pieaugumam tautsaimniecībā, ietverot arī darba metožu un tehnoloģiskus uzlabojumus Latvijas uzņēmumos. Pašreiz Latvijā darba tirgus dalībnieku iesaiste dažādos pieaugušo izglītības pasākumos ir vērtējama kā nepietiekama.

## NVA veiktspējas stiprināšana

Būtiska loma iekļaujoša darba tirgus, kvalitatīvu un ilgtspējīgu darba vietu veidošanā ir mūsdienīgām darba tirgus institūcijām. NVA sniedz indivīdam atbalstu ātrākai viņa fiziskajām un garīgajām spējām, kvalifikācijai piemērota darba atrašanai.

Atbilstoši starptautiskajai praksei, kas paredz labas informācijas, konsultāciju un karjeras vadības prasmju nodrošinājumu pieaugušo izglītības ietvaros, NVA to klientu informētāka un mērķētāka pakalpojuma izvēlē nodrošina:

|  |
| --- |
| e-vides risinājumus: darba tirgus monitoringa sistēma (IKT darba tirgus prognožu rīks; informācija par vidējo atlīdzību profesijā; “Izglītības iestāžu meklētāja rīks”; informācija par iepriekšējo izglītojamo mācību novērtējumu; e-apmācība “Finanšu pratība”; “Tests zināšanu pārbaudei angļu valodā”) |
| bezdarbnieku profilēšanu, karjeras konsultācijas |
| tiešo komunikāciju ar bezdarbniekiem un darba devējiem, t.sk. NVA stratēģijas ar darba devējiem ietvaros, NVA filiālēs, to zvanu centrā, oficiālajā e-pastā un portālā Latvija.lv |
| par mācību iespējām sabiedrība tiek informēta: sabiedrisko attiecību ietvaros, izmantojot informāciju NVA mājaslapā; sociālajos tīklos, informatīvajos materiālos (bukleti, baneri); mediju attiecības (bezmaksas publicitāte TV, radio, presē, kas izriet no žurnālistu veidotiem sižetiem un raidījumiem); publiskajos pasākumos (NVA vakanču gadatirgi, semināri darba devējiem, izglītības iestādēm) |

Reaģējot uz Covid-19 nelabvēlīgo seku uz darba tirgu mazināšanu, bezdarbniekiem paredzēts sniegt atbalstu bezdarbnieku prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, īstenojot attālinātās mācības profesionālās pilnveides izglītības programmās un modulārajās profesionālās izglītības programmās, piedāvājot iespēju apgūt arī augstākās izglītības iestāžu studiju profesionālās pilnveides un neformālās izglītības moduļus. Vienlaikus kopš 2020.gada augusta bezdarbniekiem tiek sniegta iespēja iegūt starptautisku sertifikātu tiešsaistes mācību platformās (piemēram, coursera.com u.c.), kuru ietvaros iespējams apgūt arī tādas prasmes kā datu apkopošana, apstrāde un analītika, digitālās prasmes, ar programmēšanu saistītās prasmes u.c.

NVA apkopo lielu datu apjomu, izmantojot savu mijiedarbību ar bezdarbniekiem, kā arī darba devējiem un uzraugot ADTP pasākumus. Šie dati ievērojami ietekmē NVA darbu vairākos veidos, proti, labāk koncentrējot ADTP pasākumus konkrētiem bezdarbniekiem, paaugstinot sniegto pakalpojumu kvalitāti un vadot iekšējās darbības pārvaldību. Svarīgs atbalsts arī turpmāk saglabāsies trešo valstu darbinieku darba migrācijas monitoringam, sadarbības stiprināšana starp darba migrācijas jomā iesaistītajām institūcijām, komersantu-darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšanas un uzraudzības sistēmas veiktspējas stiprināšanai.

Kā norādīts OECD pētījumā, NVA konsultantu noslogojums saglabājas augsts un ir nepieciešama papildu konsultantu piesaiste.[[193]](#footnote-193) 2019.gada sākumā apmeklējumu skaits uz vienu NVA aģentu mēnesī veidoja līdz pat 544 reizēm (rādītājs atšķiras filiāļu griezumā, mazākais apmeklējumu skaits bija 175) (skat. 28.tabulu). Viena konsultācija bezdarbniekam ilgst no 15 līdz 45 minūtēm.

28.tabula

**Nodarbinātības valsts aģentūrā apkalpoto klientu skaits**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Klātienē apkalpotie Nodarbinātības valsts aģentūras klienti (skaits vidēji mēnesī)[[194]](#footnote-194) | 74 549 | 68 281 | 66 008 | 59 118 | 47 698 |
| Apkalpotie klienti uz vienu klientu apkalpošanā nodarbināto (skaits vidēji mēnesī)[[195]](#footnote-195) | 132 | 114 | 108 | 121,0 | 110 |
| Attālināti apkalpoto klientu skaits[[196]](#footnote-196) | 0 | 0 | 29 368 | 63 007 | 60 408 |

Datu avots: NVA

Ņemot vērā NVA konsultantu nozīmi NVA klientu turpmākajai integrācijai darba tirgū, nepieciešams stiprināt NVA kapacitāti, noturot un piesaistot kvalificētus speciālistus, lai nodrošinātu kvalitatīvu klientu apkalpošanu, ES fondu projektu īstenošanu, pamatdarbības procesu pilnveidi un pārmaiņu ieviešanu.

Attīstoties informācijas apstrādes tehnoloģijām un mākslīgajam intelektam, pieaug nepieciešamība virknei e- vides pakalpojumu ieviešanai un nodrošināšanai. Attīstot un nodrošinot e-pakalpojumu pieejamību, būtiski ir palielinājies NVA apkalpoto klientu skaits attālināti- ja 2016.gadā attālināti apkalpoto klientu skaits bija 27 966, tad 2019.gadā tas jau bija palielinājies līdz 60 408. Tiešsaistes pakalpojumi būtiski samazina pirmdatu manuālo apstrādi, NVA taupot laika un citus resursus atbalsta sniegšanai konkrētajam indivīdam, to motivējot pēc iespējas ātrāk atrast atbilstošu darba tirgus risinājumu. Digitālās platformas ļauj darba intervijas un karjeras konsultācijas sniegt attālināti, tādejādi sekmējot NVA reģionālo darbinieku lielāku iesaisti, t.sk. sekmējot citu filiāļu iesaisti un palīdzību visvairāk noslogotajām NVA filiālēm.

Ņemot vērā būtiskas nodarbinātības un bezdarba reģionālās atšķirības, ir svarīgi, lai informācija par darba vietām būtu pieejama visā valstī. NVA CV un vakanču portāls ir pašreiz plašākā vakanču datu bāze valstī, kurā tiek reģistrētas arī valsts pārvaldes vakances. NVA portālu izmanto ne tikai bezdarbnieki, bet arī citi darba tirgus pašreizējie un nākotnes dalībnieki, tajā skaitā iespējamie reemigranti, kas NVA portālam no mītnes valsts pieslēdzas arvien biežāk. Tāpēc NVA CV un vakanču portāls kā pašreiz plašākā vakanču datu bāze būtu attīstāma kā darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanas instruments, ieviešot digitālos un mākslīgā intelekta risinājumus, kā arī pilnveidojot esošās darba metodes un sadarbības mehānismus, attīstot jaunus pakalpojumus, modernizējot infrastruktūru.

NVA kā darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma salāgošanas centrālās institūcijas loma tuvākajos gados varētu būtiski pieaugt, tāpēc nepieciešams piesaistīt resursus atbilstošas kapacitātes izveidei, lai NVA varētu piedāvāt / izstrādāt dažādus tehnoloģiskus rīkus darba devēju prasību un darba meklētāju spēju salāgošanai, digitalizēt pakalpojumus, organizēt satikšanās platformas starp darba devējiem un darba meklētājiem (vakanču gadatirgi, CV un vakanču portāla pilnveide, personāla atlase atbilstoši darba devēju definētajām prasībām uz konkrētām vakancēm u.c.).

Lai pieņemtu pamatotus un tautsaimniecības vajadzībām atbilstošus lēmumus rīcībpolitikas izstrādei un ieviešanai, tika uzsākts darbs pie Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izstrādes. Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēma kalpos kā analītiska platforma nodarbinātības politikas veidošanā un īstenošanā iesaistīto institūciju speciālistiem, lai pieņemtu uz datiem un pierādījumos balstītus lēmumus par nepieciešamajiem pilnveidojumiem nodarbinātības, izglītības un tautsaimniecības rīcībpolitikās. Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas sastāvdaļa būs darba tirgus prognožu atspoguļošanas platforma. Platforma būs WEB bāzēts darba tirgus prognožu vizualizācijas rīks, kas ietvers īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa prognozes. Platforma nodrošinās datu publicēšanu un interaktīvu attēlošanu, ērti un pārskatāmi pieejamu informāciju par darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu gan īstermiņā, gan vidējā un ilgtermiņā, kā arī informāciju par izglītības iespējām, kas lietotājam atvieglos nākotnes vai turpmākās profesijas izvēli. Plānots, ka darbs pie platformas izstrādes tiks pabeigts 2021.gada laikā.

## Sociālā uzņēmējdarbība

Sociālā uzņēmējdarbība ir uzskatāma par neatņemamu Eiropas daudzveidīgās sociālās tirgus ekonomikas sastāvdaļu. Tā balstās uz solidaritātes un atbildības principiem, uz indivīda un sociālo mērķu prioritāti, sekmē sociālo atbildību, sociālo kohēziju un sociālo iekļaušanu. Sociālā uzņēmējdarbība gan ir tikai neliela daļa no sociālās ekonomikas, kas ietver arī iekļaujošu un sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību u.c. Sociālie uzņēmumi, kas tiek veidoti dažādu jomu pilnveidei, var darboties kā sociālo pārmaiņu dzinējspēks, piedāvājot arī inovatīvus risinājumus, veicinot iekļaujošu darba tirgu un sociālo pakalpojumu pieejamību.

Atbilstoši vispārpieņemtai starptautiskai praksei sociālais uzņēmums ir uzņēmums, kura galvenais mērķis ir sociālas ietekmes radīšana, nevis peļņas nodrošināšana īpašniekiem un iesaistītajām pusēm. Tas darbojas tirgū, ražojot preces un sniedzot pakalpojumus saimnieciskā veidā, kā arī izmanto peļņu sociālo mērķu sasniegšanai. Mainoties sabiedrībai un tajā pastāvošajām sociālajām problēmām Eiropā, pēdējos gados tālāk attīstījies un mainījies arī sociālā uzņēmuma jēdziens. Sociālie uzņēmumi vairs nav tikai darba integrācijas uzņēmumi jeb uzņēmumi, kas rada darba vietas īpašām personu grupām. Mūsdienās par sociāliem uzņēmumiem tiek uzskatīti uzņēmumi, kas atbilst noteiktiem kritērijiem, un to darbības spektrs un risināmo problēmu loks ir daudzveidīgs.

Sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmas veidošana Latvijā sākās jau pirms vairākiem gadiem, pateicoties nevalstisko organizāciju iniciatīvai. 2014. gada 14. oktobrī Ministru kabinets (turpmāk – MK) atbalstīja LM izstrādāto koncepciju “Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā” (turpmāk – koncepcija), kas paredzēja LM uzsākt jaunu politikas iniciatīvu sociālās uzņēmējdarbības (kā īpašas grupas) atzīšanai un attīstībai. Šajā koncepcijā tika rosināts 2014. – 2020. gada Eiropas Savienības fondu plānošanas periodā īstenot pasākumu sociālās uzņēmējdarbības atbalstam un aprobēt praksē iespējamos atbalsta mehānismus. ESF līdzfinansēto atbalsta pasākumu mērķis ir noteikt un pārbaudīt optimālus risinājumus sociālo uzņēmumu izveidei un attīstībai, veicināt darba integrācijas iespējas uzņēmumos nelabvēlīgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti un personām ar garīga rakstura traucējumiem, tādējādi palielinot nodarbinātības iespējas.[[197]](#footnote-197) ESF projekta “Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai” ietvaros tika uzsākts izmēģinājumprojekts, kura laikā izskatīti 136 pretendentu iesniegumi un par pasākuma dalībniekiem atzīti 98 pretendenti, un ar 33 uzņēmumiem un nevalstiskajām organizācijām tika noslēgti granta līgumi par 2,6 milj. eiro dažādu sociālo problēmu risināšanai un mērķa grupu nodarbināšanai.

2015.gada rudenī darbu uzsāka Saeimas Sociālo un darba lietu komisijas darba grupa, kuras mērķis bija izveidot Latvijas situācijai piemērotu sociālās uzņēmējdarbības tiesisko regulējumu, un virzīt to tālākai pieņemšanai Saeimā. Darba grupā bija iesaistīti pārstāvji no nozaru ministrijām, nevalstiskā sektora un sociālās uzņēmējdarbības jomas pārstāvji. Sociālā uzņēmuma likums Saeimā tika pieņemts 2017.gada 12.oktobrī.

Saskaņā ar Sociālā uzņēmuma likumu (stājās spēkā 2018.gada 1.aprīlī) sociālais uzņēmums ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību (turpmāk – SIA), kurai piešķirts sociālā uzņēmuma statuss un kura veic labvēlīgu sociālo ietekmi radošu saimniecisko darbību, piemēram, sociālo pakalpojumu sniegšana, iekļaujošas pilsoniskas sabiedrības veidošana, izglītības veicināšana, atbalsts zinātnei, vides aizsardzība un saglabāšana, dzīvnieku aizsardzība, kultūras daudzveidības nodrošināšana. Tas nozīmē, ka sociālais uzņēmums darbojas uz biznesa pamatiem, tas var gūt peļņu, tomēr Latvijas gadījumā iegūto peļņu SIA nedrīkst sadalīt, bet tā jāiegulda statūtos noteikto mērķu sasniegšanai.

Kopš Sociālā uzņēmuma likuma spēkā stāšanās 2 gadu laikā reģistrēti 97 sociālie uzņēmumi, bet līdz 2020.gada 30.jūnijam bija reģistrēti 109 sociālie uzņēmumi. Ņemot vērā, ka Sociālā uzņēmuma likuma pirmā darbības gada laikā bija reģistrēti 49 uzņēmumi, kuriem tika piešķirts sociālā uzņēmuma statuss, un otrā gada laikā reģistrēto sociālo uzņēmumu skaits ir dubultojies, ir pamats uzskatīt, ka, turpinoties sociālo uzņēmumu atbalsta mehānismu īstenošanai, sociālo uzņēmumu skaits līdz 2022.gada beigām varētu dubultoties.

Vispopulārākā darbības joma sociālo uzņēmēju vidū ir darba integrācija (dati 30.06.2020.), kurā darbojas 33% uzņēmumu, izglītības joma - 23% un iekļaujoša pilsoniskā sabiedrība, kultūras daudzveidība - 11%. No visiem sociālajiem uzņēmumiem lielākā daļa atrodas Rīgā (56%) un Pierīgā (14%), Kurzemē darbojas 13 %, savukārt Zemgalē 7%, Vidzemē 6% un Latgalē 4%. Labklājības ministrijas sadarbības partneris ALTUM sociālajiem uzņēmumiem sniedz finansiālu atbalstu dažādu biznesa projektu īstenošanai granta veidā. Sociālie uzņēmumi var pretendēt uz grantu līdz 200 000 eiro līdz 2 gadu biznesa projektu īstenošanai, ja biznesa plāns atbilst izvirzītajām prasībām, tai skaitā attiecībā uz ilgtspēju un sociālās ietekmes radīšanu. Līdz 30.jūnijam ALTUM bija noslēdzis 79 granta līgumus par kopējo summu 4,8 milj.eiro.

Kopš ESF projekta “Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai” uzsākšanas 2016.gadā ir mērķtiecīgi organizēti sabiedrības informēšanas un izglītošanas pasākumi, lai veicinātu sabiedrības izpratni par sociālajiem uzņēmumiem, to nozīmi un iespējamo ieguldījumu sabiedrības attīstības veicināšanā. Ir organizētas apmācības potenciālajiem sociālajiem uzņēmējiem par sociālās uzņēmējdarbības būtību, tiesisko regulējumu, mārketingu, komunikāciju, uzņēmuma zīmolu, grāmatvedību un nodokļiem, finanšu vadību, dažādiem attīstības modeļiem un to, kā sagatavot granta pieteikumu. Līdztekus tiek organizēti sociālās uzņēmējdarbības uzsācēju ideju konkursi, lai veicinātu jaunu uzņēmumu piesaisti sociālās uzņēmējdarbības formai, kā arī organizētas konsultācijas biznesa plānu sagatavošanai sociālajiem uzņēmumiem par tādiem jautājumiem kā finanses, grāmatvedība un nodokļi, mārketings.

Sākotnējais sociālās uzņēmējdarbības attīstības Latvijā novērtējums[[198]](#footnote-198) ļauj secināt, ka izveidotā atbalsta sistēma ļāvusi attīstīties sociālajiem uzņēmumiem un interese no potenciālajiem sociālajiem uzņēmējiem saglabājas samērā liela. Tāpat pozitīvi vērtējams izveidotais valsts institūciju un nevalstiskā sektora sadarbības formāts – Sociālo uzņēmumu komisija, kura izskata potenciālo sociālo uzņēmumu pieteikumus un sniedz savu atzinumu LM. Kā vēl viens pozitīvs aspekts vērtējams Sociālo uzņēmumu reģistrs, kurā tiek uzkrāta informācija par sociālajiem uzņēmumiem un kuru plānots pilnveidot, lai nodrošinātu operatīvāku datu apmaiņu ar citiem valsts reģistriem un datu bāzēm, un tas būtu lietotājiem ērtāks informācijas ieguves rīks par sociālajiem uzņēmumiem un to darbības jomām. Lai gan sabiedrības, esošo un potenciālo sociālo uzņēmēju izpratne par sociālo uzņēmējdarbību pakāpeniski uzlabojas, tam ir nepieciešams nepārtraukts un mērķtiecīgs darbs. Lai veicinātu sabiedrības izpratni un interesi iesaistīties sociālajā uzņēmējdarbībā, LM regulāri organizē sabiedrības informēšanas pasākumus (seminārus, konferences, diskusijas, apmācības, publikācijas medijos un sociālajos tīklos), ir iedibināta jauna tradīcija - sociālās uzņēmējdarbības nedēļa. Tāpat LM tīmekļa vietnē ir publicēta gan vispārēja informācija par sociālo uzņēmējdarbību un tās regulējumu Latvijā, gan praktiska informācija sociālajiem uzņēmējiem – iesnieguma sociālā uzņēmuma statusa piešķiršanai un darbības pārskata veidlapas un to aizpildīšanas vadlīnijas. Konsultatīvā atbalsta sniegšanai LM nodrošina informatīvā tālruņa darbību. Tiek organizētas mācības sociālās uzņēmējdarbības uzsācējiem, un, lai atvieglotu sociāliem uzņēmumiem biznesa projektu sagatavošanu, sociālajiem uzņēmumiem tiek piedāvātas konsultācijas biznesa plāna izstrādei.

Lai pilnveidotu sociālās uzņēmējdarbības regulējumu saskaņā ar informatīvajā ziņojumā “Par sociālo uzņēmumu darbību un attīstību” minētajiem secinājumiem un izstrādātajiem priekšlikumiem, 2020.gadā plānots izstrādāt grozījumus Sociālā uzņēmuma likumā, pilnveidojot sociālā uzņēmuma statusa piešķiršanai izvirzītās prasības. Tāpat plānots izstrādāt grozījumus regulējumā, lai precizētu sociālā uzņēmuma statusa piešķiršanas un uzraudzības kārtību, pilnveidotu Sociālo uzņēmumu komisijas darba organizāciju, paplašinātu Labklājības ministrijas iespējas saņemt informāciju no valsts institūciju datubāzēm u.c., tādējādi pilnveidojot kopējo sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmu Latvijā.

Ņemot vērā informatīvajā ziņojumā “Par sociālo uzņēmumu darbību un attīstību” apkopotos secinājumus un atziņas par līdzšinējo pieredzi un rezultātiem sociālās uzņēmējdarbības jomā, ir nepieciešams turpināt atbalstīt sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmu Latvijā, lai arī turpmāk sociālie uzņēmumi varētu integrēt darba tirgū mērķa grupas, sniegt pakalpojumus mērķa grupām un risināt sabiedrībai nozīmīgas problēmas, tādējādi radot labvēlīgu un nozīmīgu sociālo ietekmi.

Turpmākās prioritātes sociālo uzņēmumu atbalstam būtu šādos virzienos - sabiedrības informēšanas un izglītošanas pasākumi, lai veicinātu sabiedrības izpratni un interesi iesaistīties sociālajā uzņēmējdarbībā, atbalsta instrumentu pilnveide mērķa grupu iekļaušanai darba tirgū, apmācības un konsultācijas potenciālajiem sociālajiem uzņēmējiem, sociālās uzņēmējdarbības uzsācēju ideju konkursu organizēšana, grantu piešķiršanas sistēmas pilnveide, izskatot iespējas piemērot arī finanšu instrumentus vai kombinēt grantus ar finanšu instrumentiem, sociālo uzņēmumu reģistra pilnveide, veiktspējas stiprināšana sociālo uzņēmumu atbalsta sistēmā iesaistītajām institūcijām un sadarbības partneriem.

## Darba samaksa un minimālā darba alga

Alga ir būtisks mājsaimniecības ienākumu veids. Minimālā mēneša darba alga ir instruments mazkvalificētu darbinieku aizsardzībai (nosakot minimālo cenu šāda veida darbam), nevienlīdzības mazināšanai un vienlaicīgi darbojas arī kā kopējā pieprasījuma uzturētājs. Minimālās mēneša darba algas pieaugums tiešā veidā palielina mazo algu saņēmēju pirktspēju, pozitīvi ietekmējot iekšējo pieprasījumu, tādējādi balstot arī ekonomikas izaugsmi.

Viens no Latvijas ratificētās Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.131 „Par minimālās darba algas noteikšanu” mērķiem ir aizsargāt strādājošos no nepamatoti zemām algām. Tas uzliek valstij pienākumu, nosakot minimālās darba algas līmeni, ņemt vērā strādājošo un viņu ģimenes vajadzības, vispārējo darba algu līmeni valstī, dzīvošanas izmaksas, sociālos pabalstus, citu sociālo grupu relatīvo dzīves līmeni, kā arī ekonomiskos faktorus, ieskaitot ekonomiskās attīstības prasības, darba ražīguma līmeni un vēlamību sasniegt un uzturēt augstu nodarbinātības līmeni. Tāpat ANO Vispārējā cilvēka tiesību deklarācijā ir noteikts, ka „katram strādājošajam ir tiesības uz taisnīgu un pienācīgu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei”. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem starptautiskajiem līgumiem, Latvijai ir uzliktas zināmas saistības attiecībā uz darba samaksas regulējumu, tāpēc svarīgi ir turpināt darbu pie minimālās darba algas regulāras pārskatīšanas.

Stabilizējoties ekonomiskajai situācijai pēc 2008.gada pasaules finanšu krīzes, kopš 2010. gada beigām atsākās **atalgojuma pieaugums** (skat 29.tabulu). Darba algu pieaugums 2014.-2019.gadā saglabājies virs 5% gadā.

29.tabula

**Darbinieku sadalījums pēc mēneša neto darba samaksas lieluma pamatdarbā, %**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014.g. 4.cet.** | **2015.g. 4.cet.** | **2016.g. 4.cet.** | **2017.g. 4.cet.** | **2018.g. 4.cet.** | **2019.g. 4.cet.** |
| **Darbinieki** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| līdz 450,00 EUR | 52,3 | 45,7 | 43,5 | 37,0 | 27,7 | 23,7 |
| darbinieki, kuri saņēma minimālo darba algu vai mazāk | 17,9 | 20,4 | 21,1 | 17,4 | 14,3 | 14,3 |
| 450,01–700,00 EUR | 28,4 | 31,4 | 31,2 | 33,4 | 35,6 | 35,3 |
| 700,01–1400,00 EUR | 13,7 | 16,1 | 18,1 | 21,9 | 27,9 | 31,1 |
| 1400,01 EUR un vairāk | 1,6 | 2,5 | 2,8 | 3,3 | 4,3 | 5,5 |
| netika aprēķināta vai izmaksāta | 1,8 | 2,6 | 2,5 | 2,3 | 2,3 | 2,6 |
| netika norādīta | 2,1 | 1,7 | 1,9 | 2,1 | 2,2 | 1,8 |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula NB141c

2019. gadā mēneša vidējā bruto alga, salīdzinot ar 2018.gadu, pieauga par 72 eiro jeb 7,2%, gada beigās sasniedzot 1076 eiro. Savukārt vidējās neto darba samaksas pieaugums temps bija zemāks – 6,8%, neto samaksai sasniedzot 793 eiro. Bruto darba samaksas mediāna 2019.gadā bija 832 eiro, bet darba samaksas mediāna pēc darba nodokļu nomaksas (neto) - 613 eiro. Vidējās darba samaksas kāpumu līdz 2020. gada 1. ceturksnim, sasniedzot 1091 eiro mēnesī, negatīvi ietekmēja COVID-19 pandēmija.

Salīdzinot ar pārējām ES valstīm, vidējais atalgojums Latvijā ir viens no zemākajiem (4.vieta starp ES dalībvalstīm). (skat. 25.attēlu)

25.attēls

**Darba samaksa nostrādātā stundā 2017.gadā ES-28 valstīm**

Datu avots: Eirostat datu bāze, datu kods TPS00173

Latvijā, tāpat kā citās ES valstīs, sievietes, kas strādā algotu darbu, vidēji pelna mazāk nekā vīrieši (skat. 26.attēlu). Atbilstoši CSP statistikai 2020.gadā Latvijā sieviešu un vīriešu stundas atalgojuma atšķirības rādītājs bija 16%. Pieejamie dati par atšķirībām darba samaksā sievietēm un vīriešiem gan nesniedz pilnīgu informāciju par šo atšķirību iemesliem un to objektīvo pamatojumu. Būtu nepieciešama daudz padziļinātāka izpētē, vai/ cik lielā mērā darba samaksas atšķirības ir/ nav saistītas ar atšķirīgiem darba pienākumiem, īpaši vienas nozares, vienas profesijas un amata ietvaros.

26.attēls

**Sieviešu un vīriešu vidējās darba samaksas pieaugums bruto, EUR**

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula DAG050

ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomē 2019.gada 13.jūnijā tika pieņemti secinājumi, kuros tiek norādīts, ka joprojām pastāv darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem. Turklāt šīs atšķirības samazinās ļoti lēnām, un tās iemesli ir vairāki un kompleksi -, piemēram, dzimumu segregācija izglītībā, apmācībās un nodarbinātībā, sieviešu iesaiste nepilnā darba laikā, izaicinājumi saskaņot darba un privāto dzīvi u.c.

Secinājumos dalībvalstis tiek aicinātas apzināt esošos pasākumus, pilnveidot tos vai ieviest jaunus pasākumus ar mērķi sekmēt vienādas darba samaksas principa par vienādas vērtības darbu ieviešanu, īstenojot pasākumus, kas veicinātu līdztiesību izglītībā un nodarbinātībā, sekmētu darba un privātās dzīves saskaņošanu u.c. Vienlaikus Komisija un dalībvalstis tiek aicinātas mazināt dzimumu stereotipus, sekmēt organizāciju un darba vietu kultūru, kas ļautu saskaņot darba un privāto dzīvi u.c. Pasākumus šo mērķu sasniegšanai Eiropas Komisija ir iekļāvusi dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam.

Minimālā darba alga pēdējos trīs gadus (2018.-2020.g). ir nemainīgā 430 eiro apmērā (skat. 30.tabulu). Pirms pēdējā minimālās algas paaugstinājuma 2018.gadā, valdība ar sociālajiem partneriem 2017.gadā vienojās, ka pēc tam nākamo trīs gadu laikā minimālā alga nemainīsies. Šāds minimālās algas pieaugums vidējā termiņā bija atbilstošs tobrīd prognozētajam produktivitātes kāpumam šajā laika periodā. Jāatzīmē, ka ekonomikas izaugsme, produktivitātes pieaugums un vidējās algas pieaugums 2017.gadā un 2018.gadā bija straujāks par tobrīd prognozēto. Tādējādi turpmāks minimālās darba algas paaugstinājums līdz 500 eiro būtu tuvu produktivitātes pieaugumam laika periodā no 2016.gada līdz 2020.gadam.

30.tabula

**Minimālā alga un mēneša vidējā darba samaksa pa gadiem**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Gads** | **Minimālā alga vidēji gadā, EUR** | **Strādājošo mēneša vidējā bruto darba samaksa, EUR** | **Minimālā alga % no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu** |
| 2014 | 320,00 | 765 | 44,7 |
| 2015 | 360,00 | 818 | 47,1 |
| 2016 | 370,00 | 859 | 45,2 |
| 2017 | 380,00 | 926 | 44,2 |
| 2018 | 430,00 | 1004 | 46,4 |
| 2019 | 430,00 | 1076 | 42,8 |

Datu avots: CSP datu bāze, datu tabula DSG001, DSG050

Latvijā minimālā alga pēdējos 10 gados bijusi vidēji 40-44% līmenī no vidējās algas, un 2021.gadā, paaugstinot minimālo algu līdz 500 eiro, šis līmenis saglabātos. Ņemot vērā iepriekšminēto, joprojām minimālās algas apmērs valstī nav sasniedzis Eiropas Sociālās hartas 4.panta „Tiesības uz taisnīgu atalgojumu” 1.daļā noteikto „atzīt strādājošo tiesības uz atalgojumu, kas nodrošinātu tiem un to ģimenēm pienācīgus dzīves apstākļus”, kas pēc ekspertu aprēķiniem ir 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas.

Pēdējie pieejamie CSP statistikas dati uz 2020. gada maiju rāda, ka darba ņēmēju skaits, kuriem darba ienākumi ir minimālās mēneša darba algas apmērā 430 eiro un mazāk, bija 133,8 tūkst. cilvēku, tai skaitā privātajā sektorā – 107,9 tūkst. cilvēku un sabiedriskajā sektorā – 23,2 tūkst. cilvēku. Savukārt darba ņēmēju skaits, kuriem darba ienākumi bija tieši minimālās mēneša darba algas apmērā, bija 16,3 tūkst. cilvēku, tai skaitā privātajā sektorā – 12,2 tūkst. cilvēku un sabiedriskajā sektorā – 3,9 tūkst cilvēku.

Ekonomikas ministrija prognozē, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē kopumā 2020. gadā IKP var sarukt par 8%, salīdzinot ar 2019.gadu, bezdarba līmenim pieaugot līdz 12%. Darba vietu kvalitāte, kas ietver arī darba algas apmēru, ir būtisks elements izaugsmei augstākas produktivitātes tautsaimniecībās. Vienlaikus 2020.gadā kā atbilde uz Covid-19 krīzi ir stiprināts sociālās drošības tīkls bez darba palikušajiem. Gan bezdarba situācija ar nepietiekamu sociālo nodrošinājumu, gan nepietiekams ienākums no darba var būt iemesli emigrācijai, jo īpaši reģionos. Tādēļ svarīgi turpināt radīt apstākļus, kas mazina paaugstinātu emigrācijas risku un vienlaikus veicina tautsaimniecības produktivitātes izaugsmi. Tas ietver arī pakāpenisku un samērīgu minimālās algas paaugstināšanu.

Salīdzinot ar pārējām ES valstīm, minimālā darba alga (tāpat kā vidējais atalgojums) ir viena no zemākajām visā ES, un tas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas veicina Latvijas darbaspēka aizplūšanu uz citām ES dalībvalstīm, kur salīdzinoši gan darba alga, gan dzīves apstākļi ir daudz augstāki nekā Latvijā. Darbaspēka aizplūšana negatīvi ietekmē tautsaimniecības nozaru attīstību un ekonomisko izaugsmi. Lai mazinātu darbaspēka trūkuma riskus nākotnē un mazinātu spiedienu uz imigrācijas risinājumiem, lai apmierinātu darba devēju pieprasījumu pēc nepieciešamā darbaspēka, svarīgi turpināt radīt apstākļus, kas mazina paaugstinātu emigrācijas risku un vienlaikus veicina tautsaimniecības produktivitātes izaugsmi. Tas ietver arī pakāpenisku un samērīgu minimālās algas paaugstināšanu.

Minimālās algas pieaugums laika posmā no 2016.gada līdz 2019.gadam ir novērojams astoņās Austrumeiropas valstīs, vienīgi Latvijā 2019.gadā minimālā alga netika paaugstināta (skat. 31.tabulu).

31.tabula

**Minimālā mēneša darba alga salīdzināmās situācijās Baltijas valstīs un citās Austrumeiropas valstīs, EUR**

|  | **2016.gada 1.janvāris** | **2017.gada 1.janvāris** | **2018.gada 1.janvāris** | **2019.gada 1.janvāris** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Latvija** | 370 | 380,00 | 430 | 430 |
| **Igaunija** | 430 | 470,00 | 500 | 540 |
| **Lietuva** | 350 | 380,00 | 400 | 555 |
| **Ungārija** | 358 | 412,91 | 445 | 464 |
| **Slovākija** | 405 | 435,00 | 480 | 520 |
| **Bulgārija** | 215 | 235,62 | 261 | 286 |
| **Čehijas Republika** | 367 | 407,64 | 478 | 519 |
| **Polija** | 430 | 454,52 | 503 | 523 |

Datu avots: Eirostat datu bāze, datu kods EARN\_MW\_CUR

Pārskatot minimālās mēneša darba algas apmēru, jāņem vērā virkne tautsaimniecības attīstībai svarīgu rādītāju, tai skaitā potenciālā ietekme uz nodarbinātības izmaiņām un bezdarba pieaugumu mazkvalificēto darbinieku sektorā, produktivitātes izmaiņām, lai nemazinātu uzņēmumu konkurētspēju un attiecīgi neradītu darba vietu samazinājuma draudus.

2020.gadā plānots pilnveidot normatīvo regulējumu, izstrādājot jaunus MK noteikumus par minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību, nosakot, ka turpmāk minimālās mēneša darba algas noteikšanai tiek piesaistīts konkrēts rādītājs - darba samaksas mediāna un minimālo mēneša darba algu nosaka 60% no darba samaksas mediānas pirms diviem gadiem. Minētais regulējums nostiprinātu sistemātiskuma principu, ka minimālā mēneša darba alga tiek pārskatīta ar zināmu regularitāti un jautājumu par minimālās mēneša darba algas apmēra izmaiņām ar sociālajiem partneriem izskata Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē kopā ar jautājumu par valsts budžeta izstrādi.

Tāpat jāmin, ka 2020.gada 28.oktobrī EK publicēja priekšlikumu direktīvai par minimālajām algām, kas izstrādāts pēc konsultācijām ar Eiropas līmeņa sociālo partneru organizācijām. Vācija kā ES Padomes prezidentūra plāno ātri uzsākt ES dalībvalstu diskusijas par priekšlikumu, lai panāktu vienošanos. Labklājības ministrija vērtēs EK priekšlikumu direktīvai, tajā skaitā ņemot vērā to, ka būtiska daļa ES dalībvalstu bija izteikušas vēlmi pēc mazāk saistoša instrumenta minimālo algu regulējumam ES līmenī. Tas saistīts arī ar darba algu noteikšanas sistēmu lielo daudzveidību ES dalībvalstīs un dažādo praksi. Saprotams, ka EK priekšlikums nenosaka konkrētu minimālās algas līmeni, piemēram, kā daļu no vidējās algas, bet koncentrējas uz minimālās algas noteikšanas sistēmu. Jau pašreiz Latvijas minimālās algas noteikšanas sistēma daļēji atbilstu direktīvas priekšlikumā izvirzītajiem principiem, tomēr atsevišķi iniciatīvā ietvertie principi nozīmētu nepieciešamību Latvijas sistēmu pilnveidot, tajā skaitā minimālā algas izmaiņu noteikšanā ņemot vērā papildu rādītājus un analīzi. Publicējot priekšlikumu, EK uzsver sociālā dialoga nozīmību minimālās darba algas noteikšanā. Sociālo partneru kapacitātē pēdējos gados Latvijā ir ieguldīti būtiski resursi, sociālie partneri ir iesaistīti arī dažādu aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošanā. Tomēr, jo īpaši arodbiedrību zemais pārklājums privātajā sektorā un pārklājuma samazinājums pēdējos gados, kā arī tas, cik lielā mērā sociālā dialoga procesos ir pārstāvēti, piemēram, digitālajās platformās nodarbinātie, būs jautājumi, kuriem būs jāturpina pievērsties.

## Iekļaujošu nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020.gadam īstenošanas novērtējums

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020.gadam[[199]](#footnote-199) (turpmāk – IN pamatnostādnes) mērķis ir sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju pēc iespējas ilgu noturēšanos darba tirgū, kā arī uzlabojot darba vietu kvalitāti. Mērķa sasniegšanai ir paredzēti uzdevumi šādos rīcības virzienos: 1) Iekļaujošs darba tirgus; 2) Līdzsvarots darba tirgus; 3) Nodarbinātību sekmējoša vide.

Analizējot 2020.gadam noteikto iekļaujošas nodarbinātības mērķu izpildi, IN pamatnostādnēs izvirzītie rezultatīvie rādītāji, kā arī politikas un darbības rezultāti līdz 2020. gadam tika sasniegti vai daļēji sasniegti, tādējādi sekmējot iedzīvotāju iekļaušanos nodarbinātībā un padarot Latvijas darba tirgu iekļaujošāku, jo īpaši attiecībā uz sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju bezdarba mazināšanu un aktīvās darba tirgus politikas pasākumu mērķētāku īstenošanu (skat. 32.tabulu).

32.tabula

**Politikas un****darbības rezultāti**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rezultāts** | **Rezultatīvais rādītājs** | **Bāzes vērtība** | **2017. gads** | **2017.g.**  **izpilde** | **2020.**  **gads** | **2020.g.**  **izpilde**[[200]](#footnote-200) |
| Palielinājies nodarbinātības līmenis valstī | Nodarbinātības līmenis  (vecuma grupā 20–64 gadi, %) | 69,7% (2013) | 70,5% | **74,8%** | 73% | **2019.g.**  **77,4%** |
| Palielinājies nodarbinātības līmenis vecuma grupā 55-64 gadi | Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā**[[201]](#footnote-201)** (55-64 gadi, %) | 54,8%  (2013) | Palieli-nās | **62,3%** | Palieli-nās | **2019.g.**  **67,3%** |
| Samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars | Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem | 5,8%  (2013) | 4,5% | **3,3%** | 2,5% | **2019.g.**  **2,4%** |
| Samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars | Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no visiem bezdarbniekiem[[202]](#footnote-202) | 48,6  (2013) | 30% | **37,6%** | 15% | **2019.g.**  **38%** |
| Samazinājušās darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem | Darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem (%)**[[203]](#footnote-203)** | 14,9%  (2012) | Samazi-nās | **15,3%** | Samazi-nās | **2019.g.**  **21,2%** |
| Pieaug strādājošo reālās darba samaksas dinamika | Strādājošo reālās darba samaksas  dinamika, % pret iepriekšējo gadu**[[204]](#footnote-204)** | 100%  (2012) | 106% | **107%** | 108% | **2019.g.**  **106,8%** |
| Samazinājies strādājošo nabadzības risks | Nabadzības riska indekss strādājošajiem vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem**[[205]](#footnote-205)** | 9,6  (2010) | 6,5 | **8,1%** | 5 | **2019.g.**  **8,4%** |

Vēl pirms Covid-19 radītās ietekmes uz darba tirgu nodarbinātības līmeņa pieaugumu sekmēja ekonomiskās un darba tirgus situācijas uzlabošanās kopumā, tai skaitā samērā labvēlīga situācija eksporta tirgos, augošs mājsaimniecību patēriņš, ES fondu līdzekļu pieejamība infrastruktūras, sociālajā un cilvēkresursu jomās, aktivitātes pieaugums atsevišķās nozarēs (piem., būvniecībā), kas veicināja jaunu darbavietu veidošanos, bezdarba mazināšanos, ienākumu pieaugumu mājsaimniecībās.

Ikgadējā reģistrētā bezdarba līmeņa samazināšanos un nodarbinātības situācijas uzlabošanos, kas bija vērojama kopš 2010.gada, 2020.gada pirmajā pusē pārtrauca Covid-19 pandēmijas izraisītā ietekme uz darba tirgu, strauji pieaugot reģistrētā bezdarba rādītājiem līdzās kolektīvās atlaišanas pieteikumu skaitam. 2020.gadā NVA tika saņemti paziņojumi no 58 darba devējiem par kolektīvo atlaišanu kopumā par 5703 darbinieku plānoto atbrīvošanu saistībā ar situāciju, ko ietekmējis vīrusa Covid-19 izplatības apdraudējums pasaulē un Latvijā. Līdzīgi pretstatā ar iepriekšējiem gadiem, 2020.gada beigās bezdarbnieku skaits pieauga visās izglītības grupās, ko var vistiešākajā mērā skaidrot ar Covid-19 negatīvo ietekmi.

Lai mazinātu Covid-19 pandēmijas nelabvēlīgās sekas uz darba tirgu, bezdarbniekiem paredzēts sniegt paplašinātu un vēl vairāk individualizētu atbalstu prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, īstenojot attālinātās mācības profesionālās pilnveides izglītības programmās un modulārajās profesionālās izglītības programmās, piedāvājot iespēju apgūt arī augstākās izglītības iestāžu studiju kursus/moduļus. Vienlaikus kopš 2020.gada jūlija bezdarbniekiem tiek sniegta iespēja iegūt starptautisku sertifikātu tiešsaistes mācību platformās (piemēram, coursera.com u.c.), kuru ietvaros iespējams apgūt arī darba tirgus transformācijas ietekmē nepieciešamās papildus prasmes, piemēram, digitālās prasmes.

Salīdzinājumā ar Igaunijas un Skandināvijas valstu nodarbinātības līmeni, Latvijā tas ir zemāks, tas savukārt nozīmē, ka vēl ir potenciāls piesaistīt darba tirgum ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus, jo īpaši personas ar invaliditāti un veselības problēmām, pirms-pensijas vecuma iedzīvotājus, ilgstoši bez darba esošos, personas ar zemu prasmju un motivācijas līmeni, jauniešus, kas nestrādā un nemācās, personas, kuras neiekļaujas darba tirgū aprūpes pienākumu dēļ, personas, kuras strādā nepilnu laiku, jo nevar atrast pilnas slodzes nodarbinātību, personas, kuras zaudējušas cerības atrast darbu u.c.

Galvenie secinājumi par IN pamatnostādņu ietvaros īstenoto pasākumu ietekmi un rezultātiem:

**I ADTP nodrošināšana reģistrētajiem bezdarbniekiem**

NVA īstenotie ADTP pasākumi sniedz būtisku ieguldījumu darba tirgus potenciāla pilnīgākai izmantošanai, kas vienlaikus gan aktivizē bez darba palikušos un ekonomiski aktīvos, gan sniedz iespējas papildināt prasmes un zināšanas un reģionālās mobilitātes iespējas, tādējādi uzlabojot darba tirgus iznākumus un produktivitāti tautsaimniecībā kopumā. Vienlaikus atsevišķas grupas, piemēram, personas ar invaliditāti un pirms-pensijas vecumā esošas personas, kā arī jaunieši, kas nemācās un nestrādā, saskaras ar paaugstinātu ilgstošā bezdarba risku, līdz ar to šo grupu atbalstam jāīsteno vēl mērķētāki pasākumi.

Sevišķi pozitīva ietekme gan attiecībā uz darba atrašanas iespējām, gan darba samaksas pieaugumu ir NVA organizētiem prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas pasākumiem. Vienlaikus nepieciešama visu ADTP pasākumu pilnveidošana, vairāk diferencējot atbalstu dažādu mērķa grupu vajadzībām, kā arī veicinot lielāku darba devēju ieinteresētību dalībai nodarbinātības un pārkvalifikācijas pasākumos uzņēmumos. OECD valstu pieredze rāda, ka efektīvi un savlaicīgi ADTP pasākumi sekmē darba meklētāju prasmju pilnveidi un darba pieredzes iegūšanu, kas ir īpaši būtiski ilgstoši ārpus darba tirgus esošajiem. Paaugstināta kvalifikācija, pilnveidotas prasmes un iemaņas, kā arī adekvāti atbalsta pasākumi kopā ar pieejamu objektīvu informāciju par darba tirgus tendencēm un pieejamajām vakancēm sekmē piekļuvi cienīgam darbam.

**II Karjeras pakalpojumu piemērošana un mobilitātes iespējas ekonomiskās aktivitātes veicināšanai**

Karjeras konsultācijas kopā ar profilēšanas metodikām ir nozīmīgs pasākums NVA klientu turpmākajai integrācijai darba tirgū. Iedzīvotāju sekmīgai informētībai par jaunākajām darba tirgus tendencēm, t.sk. attiecībā uz īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu informāciju, piemērotas profesijas izvēli, karjeras maiņu un atbilstošu vakanču piedāvājumu (kā rezultātā darba devējiem tiktu sekmēta tiem nepieciešamā darbaspēka sagatavošana), nepieciešams arī turpmāk stiprināt karjeras konsultantu kapacitāti, nodrošinot karjeras konsultantu apmācības darba tirgus prognožu izmantošanai un informācijas novadīšanai NVA mērķa grupām. Vienlaikus plašākas nodarbinātības iespējas, arī pastāvot mobilitātes atbalstam, ierobežo mājokļu pieejamība un augstās mājokļu īres cenas teritorijās ar augstākām nodarbinātības iespējām.

**III Riska grupu bezdarbnieku iesaiste darba tirgū**

Lai arī nodarbinātības līmenis būtiski ir pieaudzis vecuma grupā 55-64 gadi, aktīvā novecošanās ir viena no jomām, kas līdz ar sabiedrības novecošanos kļūst arvien aktuālāka. Nodarbinātības jomā gados vecākos iedzīvotājus Latvijā raksturo samērā augsta līdzdalība darba tirgū, bet galvenie izaicinājumi ir bezdarbs un īpaši ilgstošais bezdarbs, zemāka mobilitāte gan attiecībā uz darbavietas maiņu, gan atgriešanos darba tirgū, stereotipi no darba devēju puses, izglītības un veselības aspekti, kā arī aprūpes pienākumi. Lai uzlabotu aktīvās novecošanās situāciju kopumā, veicinātu pēc iespējas ilgāku līdzdalību darba tirgū un mazinātu bezdarba iestāšanās riskus, būtiskākie darbības virzieni ir veselības uzlabošanas pakalpojumu pieejamības, pieaugušo iedzīvotāju prasmju pilnveides iespējas, nabadzības risku mazināšana un kvalitatīvu darba vietu rašanās veicināšana.

Lai arī samazinājās ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā un bezdarbnieku kopskaitā, ilgstošo bezdarbnieku īpatsvara samazināšanas mērķis pamatnostādņu īstenošanas periodā (uz 2020.gadu) visticamāk netiks sasniegts. Ilgstošo bezdarbnieku motivēšanai un sekmīgai iekļaušanai darba tirgū pilnveidojama sadarbība starp NVA un sociālajiem dienestiem, lai īstenotu individuālo gadījumu vadības pieeju, koordinētā un maksimāli efektīvā veidā sniegtu valsts un pašvaldību atbalstu, motivējot bezdarbniekus efektīvāk pildīt individuālajā darba meklēšanas plānā noteiktos uzdevumus un pienākumus savas sociālās un bezdarba situācijas risināšanai.

Lai arī pēdējos gados vērojams personu ar invaliditāti nodarbinātības pieaugums, tomēr šo personu līdzdalību darba tirgū vēl arvien kavē praktisko prasmju trūkums, lai uzsāktu darba attiecības, darba pieredzes trūkums, kā arī darba devēju un sabiedrības aizspriedumi. Tas nozīmē, ka vēl joprojām ir aktīvi jāstrādā pie tā, lai personas ar invaliditāti, t.sk. personas ar garīga rakstura traucējumiem, varētu sevi brīvi realizēt darba tirgū atbilstoši savām iespējām un vajadzībām, neatkarīgi no funkcionālā traucējuma veida, iegūstot darbam nepieciešamās prasmes un iemaņas un veicinot savu finansiālo neatkarību.

Dažādi uz nodarbinātības veicināšanu vērstie pasākumi (subsidētās darba vietas, algotie pagaidu sabiedriskie darbi) visaugstākā bezdarba riska grupām veicina darba iemaņu attīstību un tālāku integrāciju darba tirgū, tomēr lai iedzīvotāji darba tirgū iekļautos ilgtspējīgi, nepieciešams pilnveidot subsīdiju shēmas un to nosacījumus.

**IV Darba vietu kvalitātes uzlabošana un darbaspēka nodokļu un pabalstu sistēmas attīstība**

Strādājošo reālās darba samaksas dinamika pēdējos gados ir bijusi pozitīva (2017.gadā tika sasniegtais politikas rezultāts pret bāzes vērtību), tomēr darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem turpina pieaugt, kas nozīmē, ka joprojām nepieciešami pasākumi, lai situāciju uzlabotu.

Latvijā joprojām saglabājas būtiski izaicinājumi attiecībā uz darbaspēka nodokļu sloga mazināšanu, kas veicinātu nodarbinātību sekmējošas vides veidošanos. Turpmāka nodokļu sloga samazināšana mazo algu saņēmējiem un regulāra un produktivitātes izaugsmei samērīga darba samaksas paaugstināšana stimulētu pāreju oficiālā nodarbinātībā, kā arī iedzīvotājiem ar zemu ienākumu līmeni mazinātu strādājošo nabadzības risku. Tomēr vienlaikus būtiski uzsvērt arī sociālās apdrošināšanas nozīmi.

Darba vietu kvalitāte Latvijā nav iespējama bez pietiekamām investīcijām (izpratnes/zināšanu/finanšu) drošas, motivējošas un veselīgas darba vides veidošanā (darba tiesības, darba vides drošība un veselības aizsardzība darbā), pienācīgas darba samaksas un sociālo garantiju nodrošināšanas. Attiecīgi ir jāturpina darbs pie preventīvās kultūras veicināšanas darba vietās, jāveic pasākumi drošas darba vides nodrošināšanai, veselības veicināšanai un uzlabošanai darba vietās, kā arī izpratnes maiņai par savas veselības kā vērtības apzināšanos visa darba mūža garumā.

Svarīgs priekšnosacījums iekļaujošam darba tirgum ir darba tirgus dalībnieku iesaiste sociālās apdrošināšanas sistēmā un speciālo nodokļu režīmu un ēnu ekonomikas radīto nelabvēlīgo priekšnosacījumu ietekmes mazināšana attiecībā uz atsevišķu iedzīvotāju grupu sociālo nenodrošinātību.

Būtiska loma iekļaujoša darba tirgus, kvalitatīvu un ilgtspējīgu darba vietu veidošanā ir mūsdienīgām darba tirgus institūcijām. NVA sniedz indivīdam atbalstu ātrākai viņa fiziskajām un garīgajām spējām, kvalifikācijai piemērota darba atrašanai, savukārt VDI veic darba vietu uzraudzību darba tiesību un darba aizsardzības jomā, nodrošinot arī preventīvās kultūras paaugstināšanos, kā arī, padziļināti analizējot riska uzņēmumus, veic pasākumus nereģistrētās nodarbinātības mazināšanai. Būtiski ir stiprināt NVA un VDI, kā arī citu iesaistīto institūciju (piem., VSAA u.c.) spējas darba tirgus institūciju pienākumu pildīšanā, modernizējot to infrastruktūru, pilnveidojot darba metodes un sadarbības mehānismus, attīstot jaunus pakalpojumus.

**IZAICINĀJUMI**

* Izteiktas nodarbinātības un bezdarba līmeņa reģionālās atšķirības
* Augsts ilgstošo bezdarbnieku, gados vecāku personu, personu ar zemām un darba tirgum neatbilstošām prasmēm un izglītības līmeni īpatsvars bezdarbnieku kopskaitā
* Zems aktīvo darba tirgus politikas pasākumu finansējums un no tā izrietošs zems bezdarbnieku un neaktīvo personu līdzdalības līmenis aktīvās darba tirgus politikas pasākumos
* Zema personu ar invaliditāte iesaiste darba tirgū un aktīvās darba tirgus politikas pasākumos
* Nepietiekama sabiedrības izpratne un interese par sociālās uzņēmējdarbības attīstību
* Minimālās mēneša darba algas noteikšanas nepietiekama balstīšana sociāli-ekonomiskās situācijas analīzē
* Darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem palielināšanās

# Darba aizsardzība un darba tiesiskās attiecības

## Darba aizsardzība

Darba aizsardzības politikas pamatmērķis ir kvalitatīvu darba vietu veidošana un droša un veselībai nekaitīga darba vide, kas veicinātu nodarbināto darba mūža pagarināšanos, valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanos un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos. ES un nacionālā līmenī galvenie rīcības virzieni darba aizsardzības jomā laika posmā līdz 2020.gadam pamatojās uz tādu izaicinājumu un problēmu risināšanu kā: 1) darba aizsardzības tiesisko un administratīvo prasību praktiskā ieviešana, īpaši mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos, un atbilstošu/ pielāgotu atbalstu sniegšana atkarībā no uzņēmuma veida; 2) ar profesionālo darbību saistīta slimību profilakse, īpašu uzmanību pievēršot jaunajiem un potenciālajiem darba vides riskiem (jauno tehnoloģiju un inovāciju darba organizācijā prognozējamās ietekmes novērtēšana); 3) demogrāfisko pārmaiņu radītās ietekmes uz darbaspēka novecošanos mazināšana, sekmējot aktīvo novecošanos un darba mūžā pagarināšanu, atbilstošas darba vides un darba apstākļu pielāgošanu.[[206]](#footnote-206) ES līmeņa diskusijas par turpmākajiem risināmajiem jautājumiem un būtiskākajiem izaicinājumiem darba aizsardzības jomā vidējā termiņā iezīmē nodarbināto aizsardzības nozīmi, jo īpaši akcentējot mainīgo darba vidi, jaunās nodarbinātības formas, psihoemocionālos riska faktorus, muskuļu-skeleta slimības u.c.[[207]](#footnote-207)

**Darbā notikušo nelaimes gadījumu** **skaits** ir rādītājs, kas tradicionāli vislabāk raksturo situāciju darba aizsardzības jomā un tiek izmantots starptautiskai valstu darba aizsardzības sistēmu salīdzināšanai un situācijas novērtēšanai. Ņemot vērā to, ka kopējais nelaimes gadījumu darbā skaits neatspoguļo patieso situāciju darba aizsardzības jomā, Latvijā situācijas raksturošanai objektīvāk ir izmantot letālo un smago nelaimes gadījumu skaitu, rēķinot uz 100 000 nodarbinātajiem.

Kopš 2013.gada, kad uzsākta šī rādītāja izmantošana darba aizsardzības politikas izvērtēšanai, smagos nelaimes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo kopējais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir samazinājies, tomēr pēdējos gados atkal ir vērojams šī rādītāja pieaugums (skat. 33.tabulu).

33.tabula

**Smagos nelaimes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo skaits uz 100 000 nodarbinātajiem**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Smagos nelaimes gadījumos darbā cietušie un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušie (kopējais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem) | 33,02 | 32,59 | 25,00 | 28,01 | 28,3 | 29,7 | 31,7 |

Datu avots: VDI

Apkopoti dati ES dalībvalstīs ir pieejami par **letālo nelaimes gadījumu skaitu** uz 100 000 nodarbinātajiem par laika periodu līdz 2017.gadam, kad Latvijā šis rādītājs pārsniedza vidējo rādītāju ES, tomēr starpība starp ES vidējo un šo rādītāju Latvijā ir mazāka nekā iepriekšējos gados (skat. 34.tabulu).

34.tabula

**Letālo nelaimes gadījumu darbā skaits uz 100 000 nodarbinātajiem**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| ES vidēji | 1,78 | 1,83 | 1,83 | 1,69 | 1,65 |
| Latvija | 3,59 | 4,5 | 3,32 | 4,22 | 2,29 |
| Lietuva | 4,49 | 4,74 | 3,84 | 3,69 | 2,77 |
| Igaunija | 3,22 | 2,56 | 2,93 | 4,45 | 1,21 |

Datu avots: Eirostat datu bāze, datu kods SDG\_08\_60

Situāciju darba aizsardzības jomā vidējā un ilgtermiņā raksturo arī konstatēto **arodslimību skaits**, kas pēdējos gados Latvijā turpina pieaugt (skat. 35.tabulu). Turklāt, mainoties darba videi, mainās arī izplatītāko arodslimību struktūra - pieaug fiziskās pārslodzes izraisīto arodslimību skaits (smagumu celšana un pārvietošana, piespiedu darba pozas, atkārtotas kustības), kas atkarībā no slodzes ātrākā vai ilgākā laika posmā izraisa muskuļu-skeleta sistēmas slimības. Šīs slimības tiek diagnosticētas arī salīdzinoši jauniem (<44 gadu vecuma) pacientiem, jo to attīstībai specifisku darba apstākļu gadījumā pietiek ar relatīvi īsu darba stāžu. Vienlaikus pieaug arī nervu sistēmas slimību skaits un psihiski un uzvedības traucējumi, kas saistīti ar pārslodzi un izdegšanu darbā.

Paaugstinoties nodarbināto vecumam, paaugstinās arī iespējamība, ka tiks konstatēta arodslimība, turklāt daudzos gadījumos vienam cilvēkam var tikt konstatētas vairākas arodslimības. Atbilstoši VDI statistikas datiem, vislielākais pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku skaits galvenokārt ir divās vecuma grupās: 45-54 gadi un 55-64 gadi (2018.gadā 39% un 48%), kurās ir pieaugoša tendence, analizējot pa gadiem. Katru gadu biežāk arodslimības tiek diagnosticētas sievietēm nekā vīriešiem, kas varētu būt skaidrojams ar to, ka sievietes parasti biežāk dodas pie ārstiem un vairāk vērības pievērš savai veselībai.

35.tabula

**Pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku skaits**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Kopā | 1089 | 1217 | 1154 | 1364 | 1421 | 1698 | 1739 |
| sievietes | 698 | 790 | 789 | 869 | 938 | 1121 | 1151 |
| vīrieši | 391 | 427 | 365 | 495 | 483 | 577 | 587 |

Datu avots: VDI

**Arodslimību noteikšana** ir komplicēts process, kurā iesaistīti dažādi speciālisti. Ja nodarbinātajam konstatētas arodslimības pazīmes, un viņš tiek vai ir ticis pakļauts kaitīgu darba vides faktoru iedarbībai, viņam ir tiesības prasīt savam ģimenes ārstam, lai viņu attiecīgi izmeklētu. Ja, izmeklējot nodarbināto, ģimenes ārsts konstatē veselības traucējumus, ko, iespējams, izraisījuši kaitīgie darba vides faktori, viņu diagnozes precizēšanai nosūta pie arodslimību ārsta. Ja arodslimību ārsts apstiprina arodslimības iespējamību, viņš nodarbināto nosūta konsultācijai uz ārstu komisiju arodslimībās. Ja komisija nodarbinātajam diagnosticē arodslimību, viņš ar komisijas izsniegto atzinumu par arodslimību vēršas pie sava ģimenes ārsta. Ģimenes ārsts invaliditātes smaguma pakāpes un darbspēju zaudējuma noteikšanai (procentos) nosūta arodslimnieku uz Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisiju invaliditātes ekspertīzei.

Lai arī normatīvajos aktos ir noteikta **iesaistīto pušu sadarbība**, ne vienmēr praksē šī sadarbība ir efektīva. Lai pēc iespējas ātrāk konstatētu arodslimības pazīmes, būtiski pašam nodarbinātajam vērsties pie ģimenes ārsta ar sūdzībām par veselības traucējumiem, kas varētu būt saistīti ar darbu, sniedzot informāciju par darba apstākļiem savā darba vietā. Ģimenes ārstam, kā arī citiem veselības aprūpes speciālistiem nepieciešamas atbilstošas zināšanas, lai spētu sasaistīt personas veselības traucējumus ar viņa darbu un nepieciešamības gadījumā varētu nosūtīt pacientu pie arodslimību ārsta. Efektīvākai un kvalitatīvākai ar darbu saistīto veselības traucējumu identificēšanai būtu atbalstāma digitālo tehnoloģiju izmantošana obligāto veselības pārbaužu veikšanas procesā.

Darba devēja un nodarbināto rīcībai, kā arī savstarpējai sadarbībai ir būtiska loma arodslimību profilaksē un novēršanā. Drošu darba vietu izveidošana uzņēmumā un drošu darba metožu izmantošana ir pamats nodarbināto veselības saglabāšanai ilgtermiņā. Tomēr, saņemot informāciju par jau konstatētu arodslimības gadījumu uzņēmumā un to izraisījušajiem darba vides faktoriem, darba devējam ir pienākums veikt darba aizsardzības pasākumus riska novēršanai vai samazināšanai, kā arī paredzēt iespēju norīkot arodslimnieku darbos, kur nepastāv darba vides risks, kas izraisa personas veselības traucējumus. Arī pašiem nodarbinātajiem ir jāseko līdzi savam veselības stāvoklim un jāsniedz patiesas ziņas par savu veselību ģimenes ārstam, kā arī arodslimību ārstam, veicot obligāto veselības pārbaudi.

Pētījuma rezultāti liecina, ka apmēram trešdaļa (36,0%) nodarbināto obligātās veselības pārbaudēs nekad nesūdzas/nesūdzētos par veselības problēmām, ja tādas ir/būtu, baidoties, ka viņiem varētu aizliegt strādāt.[[208]](#footnote-208) Šāds rezultāts liecina, ka nepieciešams uzlabot ārstu un nodarbināto sadarbību, kā arī nodarbinātajiem būtu nepieciešams sniegt vairāk informācijas par arodslimību profilaksi un rīcību, parādoties pirmajiem arodslimību simptomiem, lai nepieļautu veselības zaudējumu un arodslimību attīstību.

Šī pētījuma ietvaros 28% nodarbinātie ir minējuši, ka jutuši sāpes, kas ilgākas par 3 dienām. Visbiežāk nodarbinātie jutuši sāpes muguras lejasdaļā un kājās, rokās un sprandā, kā arī – galvassāpes. Sāpes minētajās ķermeņa daļās norāda uz šobrīd izplatītākajām arodslimībām – ar slodzi, pārslodzi un spiedienu saistītiem mīksto audu bojājumiem, spondilozi ar radikulopātiju, artrozēm, karpālā kanāla sindromu u.c. Tas liecina par to, ka arī turpmākajos gados šīs arodslimības būs starp izplatītākajām.

Būtiska nozīme **preventīvās kultūras** attīstībai sabiedrībā un tādejādi arī nelaimes gadījumu darbā novēršanai un arodslimību profilaksei ir **iedzīvotāju zināšanām un izpratnei** par darba aizsardzības jautājumiem. Preventīvos pasākumus atbilstoši LM ieteikumiem īsteno RSU aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts”. Dažādus sabiedrības, īpaši darba devēju un nodarbināto informēšanas pasākumus katru gadu īsteno arī VDI, kā arī sociālie partneri.

Pētījuma[[209]](#footnote-209) ietvaros veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina par to, ka 54% aptaujāto iedzīvotāju uzskata, ka viņi ir labi informēti par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi. Šis rezultāts būtiski pārsniedz iepriekšējo gadu rezultātus un liecina par to, ka īstenotie pasākumi sabiedrības, īpaši darba devēju un nodarbināto informēšanai kopumā ir bijuši veiksmīgi. Ir pamats uzskatīt, ka preventīvā kultūra sabiedrībā attīstās un iedzīvotājiem ir aizvien lielāka izpratne par drošību un veselību darbā, līdz ar to ir lielāka iespēja, ka, atrodoties darba vidē, šie iedzīvotāji ievēros darba aizsardzības prasības. Tomēr notikušie nelaimes gadījumi, kā arī pieaugošais arodslimību skaits joprojām liecina par nepietiekamu darba aizsardzības jautājumu izpratni gan no darba devēju, gan nodarbināto puses. Arī 2020.gadā īstenotās valsts pētījumu programmas rezultāti apstiprina nepieciešamību organizēt seminārus darba aizsardzības speciālistiem par preventīvo darba aizsardzības pasākumu hierarhiju, kas ir būtiska kā COVID-19 kontekstā, tā kopumā preventīvajā kultūrā, īstenot aktīvāku sociālo partneru un nevalstisko organizāciju iesaistīšanu labas prakses piemēru identificēšanā un izplatīšanā, informācijas apmaiņas stiprināšanu ar labās prakses uzņēmumiem.[[210]](#footnote-210) Attiecīgi, arī turpmāk nepieciešams pievērst pastiprinātu uzmanību iedzīvotāju informēšanai un preventīvās kultūras veicināšanai, kā arī darba devēju un nodarbināto praktisku apmācību un konsultāciju nodrošināšanai darba vietās.

Neskatoties uz to, ka normatīvo aktu sistēma darba aizsardzības jomā ir sakārtota un Latvijas normatīvie akti atbilst ES prasībām, joprojām nozīmīgs izaicinājums ir šo **normatīvo aktu ieviešana praksē**, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kas ilgtermiņā veicina nodarbināto lojalitāti uzņēmumam, motivāciju un līdz ar to uzlabo darba kvalitāti. Būtiska loma darba aizsardzības prasību ieviešanā ir darba aizsardzības speciālistiem, kas uzņēmumā praktiski īsteno nepieciešamos pasākumus, kā arī ārpakalpojumu sniedzējiem – kompetentajiem speciālistiem un kompetentajām institūcijām. Lai nodrošinātu kvalitatīvu darba aizsardzības pasākumu īstenošanu, nepieciešams veicināt darba aizsardzības jomā iesaistīto speciālistu zināšanu un kvalifikācijas paaugstināšanu.

Attiecībā uz darba aizsardzības prasību ievērošanu normatīvajos aktos ir noteiktas **augsta riska nozares**, tai skaitā būvniecība, apstrādes rūpniecība, transporta nozare u.c., ņemot vērā šajās nozarēs notikušo nelaimes gadījumu un arodslimību skaitu[[211]](#footnote-211). Uzņēmumiem, kas darbojas šajās nozarēs, ir noteiktas augstākas prasības attiecībā uz ārpakalpojuma piesaisti darba aizsardzībā un nodarbinātā darba aizsardzības speciālista izglītību. Kā vēl viena riska grupa no darba aizsardzības viedokļa ir uzskatāmi mazie un mikrouzņēmumi, kuros kopumā retāk tiek īstenotas darba aizsardzības prasības. Šiem uzņēmumiem bieži vien nav pietiekamu resursu un zināšanu, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, tādēļ būtiski ir nodrošināt viegli uztveramu skaidrojošu informāciju un elektroniskos līdzekļus, kurus var izmantot darba vides risku novērtēšanai un citu darba aizsardzības prasību izpildei.

COVID-19 pandēmijas izplatība aktualizēja **bioloģisko riska faktoru** novērtēšanas un pārvaldības nozīmi. Latvijā kopš 2016.gada 1.oktobra spēkā ir Civilās aizsardzības un katastrofas pārvaldīšanas likums, kurā kā viena no dabas katastrofu cēloņu grupām ir minētas bioloģiskās katastrofas, tai skaitā epidēmijas. COVID-19 izraisītā situācija pasaulē ir tieši attiecināma uz šo risku grupu, tomēr normatīvie akti neparedz pilnīgi visiem darba devējiem izstrādāt rīcības plānu ārkārtējām situācijām. Pētījuma rezultāti liecina, ka darba devējiem, darba aizsardzības speciālistiem un nodarbinātajiem trūkst izpratnes par bioloģisko riska faktoru klātbūtni darba vietā, to novērtēšanas un novēršanas iespējām, kā arī to, ka iepriekš bioloģiskajiem riska faktoriem nebija pievērsta pietiekama uzmanība. Uzņēmumu izstrādāto plānu izvērtējums atklāja, ka 1) esošie plāni bija vairāk saistīti nevis ar nodarbināto aizsardzību, bet gan ar biznesa nodrošināšanu arī situācijās, kad uzņēmumā tiek konstatēti COVID-19 pozitīvi nodarbinātie; 2) vairumā gadījumu izstrādātie plāni neietvēra situācijas, kas saistītas ar bioloģiskajiem riska faktoriem vai infekcijas slimību nekontrolētu izplatīšanos.[[212]](#footnote-212)

Jauno nodarbinātības formu attīstība, īpaši attālinātā darba veikšana COVID-19 pandēmijas apstākļos, rada jaunus darba drošības un veselības aizsardzības riskus šajās nodarbinātības formās strādājošajiem. Pētījuma rezultāti liecina, ka COVID-19 pandēmijas mazināšanai izsludinātās ārkārtas situācijas laikā uzņēmumu prakse un atbalsts attālinātā darba organizēšanā ļoti atšķiras, it īpaši attiecība uz ergonomisku darba apstākļu nodrošināšanu. Uzņēmumu praksē iezīmējas vai nu pilnīgs atbalsta trūkums nodarbinātājiem, vai atbalsta sniegšana tikai datortehnikas nodrošinājumā vai arī atbalsts ergonomiskas darbavietas iekārtošanā. Visbiežāk sniegtais darba devēja atbalsts ir IT atbalsts (ietver datortehnikas nodrošinājumu, drošas piekļuves izveidi dažādiem dokumentiem un datubāzēm, kas izvietotas uz uzņēmuma serveriem vai “mākoņos”, attālinātu sanāksmju organizēšanas rīkiem u.tml.). Kopumā šādu atbalstu ir norādījuši 61,1% respondentu, bet vēl 10,8% norādīja, ka ir saņēmuši daļēju šādu atbalstu.[[213]](#footnote-213) Ņemot vērā gan COVID-19 pandēmijas izplatības gaitu, gan prognozējamo attālinātā darba nostiprināšanos arī pēc ārkārtas situācijas beigām, nepieciešams stiprināt darba devēju un sabiedrības izpratni par nepieciešamību veikt darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām un darba aizsardzības speciālistu un nodarbināto pārstāvju prasmes to veikt.

Līdz šim darba devējiem ir bijis pieejams dažāda veida atbalsts darba aizsardzības jautājumu sakārtošanai, izmantojot ESF finansējumu. Kā nozīmīgākais atbalsts jāmin VDI īstenotā ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” ietvaros no 2016.-2023.gadam bīstamo nozaru uzņēmumiem pieejamās ekspertu konsultācijas par darba vides uzlabošanu uzņēmumos un atbalsts darba vides risku novērtēšanā. Minētā projekta ietvaros tiek īstenota arī virkne citu pasākumu, kas vērsti uz nodarbināto drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu un darba vides sakārtošanu atbilstoši darba aizsardzības un darba tiesību prasībām.

## Darba tiesiskās attiecības un uzraudzība

**Uzraudzību un kontroli** par darba aizsardzības un darba tiesību jautājumiem uzņēmumos nodrošina **VDI**, veicot apsekojumus un preventīvas pārbaudes, kā arī sniedzot konsultācijas darba devējiem un nodarbinātajiem.

No 2019.gadā konstatētajiem pārkāpumiem, 61% veido darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi, 32% veido darba tiesības regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi, savukārt 7% veido VDI likuma pārkāpumi. Darba aizsardzības jomā vairums pārkāpumu ir saistīti ar atbilstošu darba vides riska novērtēšanu, nodarbināto apmācību un obligāto veselības pārbaužu veikšanu. Darba tiesību jomā lielākā daļa pārkāpumu ir saistīta ar darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un darba līguma saturu. Salīdzinoši bieži pārkāpumi ir saistīti arī ar atbrīvošanu no darba, darba samaksu, darba un atpūtas laiku.

Kvalitatīvas uzraudzības īstenošanai darba aizsardzības un darba tiesību jomā nepieciešama pastāvīga VDI inspektoru zināšanu un prasmju pilnveidošana, kā arī tehnoloģiju attīstībai atbilstošs un mūsdienīgs tehniskais nodrošinājums. Virkne pasākumu saistībā ar VDI inspektoru apmācību notiek VDI īstenotā ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” ietvaros, izstrādājot apmācību moduļus un nodrošinot inspektoriem padziļinātas zināšanas par specifiskiem darba vides riska faktoriem dažādās nozarēs.

Pašlaik uzņēmumu apsekošana notiek, uzņēmumā aizpildot apsekojuma dokumentus, fiksējot situācijas darba vietās un runājot ar nodarbinātajiem un darba devējiem, vēlāk iegūtos datus ievadot datorā. Ja inspektoru rīcībā būtu mūsdienīgākas tehnoloģijas un elektroniskā sistēma, kurā inspektors attālināti pieslēdzoties (uz vietas uzņēmumā) uzreiz var ievadīt uzņēmuma apsekojuma datus datu bāzē, vairāk laika būtu iespējams veltīt gan preventīvā darba veikšanai, gan “konsultē vispirms” principa efektīvai ieviešanai. Šīs datu bāzes dati tiktu analizēti un ņemti vērā, nosakot preventīvo apsekojumu plānus turpmākā darbā.

Apjomīgu un būtisku darbu veic VDI amatpersonas, konsultējot visus interesentus VDI birojos un konsultatīvajā centrā apmeklētāju pieņemšanas laikā, pa konsultatīvo tālruni un elektroniski (tai skaitā sociālajos tīklos), kā arī Valsts vienotajā klientu apkalpošanas centrā. 2019.gadā sniegtas konsultācijas 29 442 klientiem, no tiem 74% bija nodarbinātie, 23% darba devēji un 3% citi interesenti. Pa konsultatīvo tālruni tika sniegtas 80% konsultāciju, 14% konsultāciju tika sniegtas klātienē, bet 6% - elektroniski. Aizvien vairāk jautājumu tiek uzdoti sociālajos tīklos, kam nepieciešama ātra reakcija.

Konsultāciju sniegšanai nepieciešams gan nozīmīgs laika resursu patēriņš, gan arī specifiskas un plašas zināšanas VDI darbiniekiem gan darba tiesību, gan darba aizsardzības jautājumos. Efektīvākai VDI darbībai nākotnē būtu nepieciešama informatīvās sistēmas attīstība, pilnveidojot datu analītikas rīku, daļēji automatizējot konsultatīvā centra darbības, atjauninot elektronisko apmācību sistēmu, un veicot citus pasākumus VDI veiktspējas stiprināšanai un pakalpojumu modernizēšanai.

Attīstoties jaunām tehnoloģijām, pēdējo gadu laikā aizvien vairāk vērojama dažādība personu nodarbinātībā, īpaši attiecībā uz **jaunām nodarbinātības formām** – attālināto darbu, nodarbināšanu digitālajās platformās u.c., uz kurām ir sarežģītāk attiecināt darba attiecību un darba aizsardzības prasības. Attiecībā uz attālinātā darba regulējumu 2019.gada 3.oktobrī Saeimā tika pieņemti grozījumi Darba aizsardzības likumā, kas stājās spēkā 2020.gada 1.jūlijā, nosakot attālinātā darba definīciju un precīzāk atrunājot, kādā veidā darba aizsardzības prasības attiecināmas uz attālinātajā darbā nodarbinātajiem. Vienlaikus Darba aizsardzības likumā ir noteiktas specifiskākas prasības arī pašnodarbināto drošībai un veselības aizsardzībai, veicot darbu.

Ar ESF atbalstu 2019.gadā ir veikts pētījums “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē”[[214]](#footnote-214), kurā secināts, ka esošie normatīvie akti pieļauj tādu formu praktisku pastāvēšanu kā darbinieku dalīšana, darba dalīšana, pagaidu vadītāja izmantošana, gadījuma darbs, teledarbs, ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs, portfolio darbs, sadarbības (kopīga) nodarbināšana. Vienlaikus pētījumā secināts, ka, izmantojot jaunās nodarbinātības formas, nodarbinātie lielākoties saskaras ar darba vides riskiem, ko izraisa darbs ar datoru (ergonomiskie, fizikālie riska faktori).

Viens no visplašāk izplatītajiem jaunajiem nodarbinātības veidiem ir **digitālo platformu izmantošana** (piemēram, “Wolt”, “Bolt food”), kam raksturīga liela dažādība nodarbinātības un darba apstākļu nosacījumos. Šobrīd viens no aktuālākajiem jautājumiem gan Latvijā, gan arī ES un pasaules līmenī parādās vairāki izaicinājumi, kas saistīti ar šajās platformās nodarbināto tiesisko statusu un aizsardzību. Jautājumi, kas saistīti ar personu nodarbināšanu digitālajās platformās nākotnē saglabās savu aktualitāti, par ko liecina gan ES līmeņa, gan nacionāla līmeņa diskusijas un izstrādātie dokumenti. Tādējādi nepieciešams turpināt darbu pie risinājumiem, veicinot vienotu pieeju un izpratni par darba tiesisko attiecību regulējuma piemērošanu platformu darbā, kā arī citās jaunajās nodarbinātības formās.

Covid-19 krīze ir aktualizējusi **attālināto darbu** kā vienu no nodarbinātības formām. Saskaņā ar uzņēmēju aptaujas datiem 31,4% respondentu Covid-19 pandēmijas mazināšanai noteiktās ārkārtas situācijas dēļ ir ieviesuši pilnīgu vai daļēju attālināta darba režīmu. Visplašāk attālinātā darba režīmu izmantojuši uzņēmumi, kas pārstāv pakalpojumu nozari (60,6%), mikrouzņēmumi, kuros darbinieku skaits ir 1-9 cilvēki (81%), uzņēmumi, kuru darbības vieta ir Rīga (68,6%). Uzņēmēju aptaujas dati liecina, ka 61% no tiem uzņēmumiem, kas ir ieviesuši attālinātā darba režīmu, ir pieaugusi informācijas tehnoloģiju un digitalizācijas izmantošana biznesā. Iedzīvotāju aptauja parāda, ka ārkārtas situācijas laikā 22% respondentu darbu veica attālināti - visvairāk attālināto darbu veica respondenti no Rīgas (33%) un Vidzemes (24,5%), savukārt vismazāk respondenti Latgalē (8,7%). Palielinoties attālinātā darba organizācijas formas izmantošanai, pieaug arī informācijas tehnoloģiju izmantošana, kas savukārt rada riskus pārkāpt darbinieka tiesības uz privātumu un atpūtu. Pētījuma rezultāti liecina, ka no darba tiesisko attiecību viedokļa attālināta darba izmantošanā visaktuālākais ir bijis jautājums par darba līguma izpildi (50,9% respondentu), izceļot tādas problēmas kā darba laika izplešanās uz brīvā laika rēķina, virsstundu darba apmaksa un piemaksa par papildus darbu. Šādus rezultātus iespējams skaidrot ar nepietiekamu izpratni par attālinātā darba tiesisku organizāciju. Saistībā ar ārkārtējo situāciju un COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumiem attālinātais darbs ļoti strauji ir kļuvis par izplatītu darba veikšanas veidu, kas vismaz daļēji turpināsies arī pēc ierobežojumu atcelšanas.[[215]](#footnote-215)

Kā liecina pēc Tiesībsarga biroja pasūtījuma veiktās aptaujas „Diskriminācija izplatība nodarbinātības vidē Latvijā”[[216]](#footnote-216) rezultāti, sabiedrības informētība par diskriminācijas jautājumiem salīdzinot ar 2011.gadu ir palielinājusies. Kā visbiežāk minētais diskriminācijas faktors ir vecums (58% respondentu), ar ko saskaras gan jaunāki gan vecāki darbinieki. Darba ņēmēji uzskata, ka darba devēji darbiniekus visbiežāk diskriminē pēc vecuma, veselības stāvokļa (invaliditātes), dzimuma, tautības, valodu zināšanām un citām prasmēm, kā arī pēc bērnu esamības ģimenē. Joprojām 28-30% darba devēju darba pretendentiem uzdod jautājumus par ģimeni un bērniem, tomēr tas ir ievērojami mazāk nekā 2011.gadā, kad šādu informāciju prasīja katram otrajam. Jautājumus par bērniem biežāk uzdod sievietēm. 21% darba ņēmēju norāda, ka pēdējo 3 gadu laikā personīgi saskārušies ar diskriminējošo attieksmi darba vietā. Diskriminējošā attieksme visbiežāk nāk no tiešā priekšnieka (46%). Lai gan vairākums darba ņēmēju (75%) uzsver, ka atšķirīgā attieksme jeb diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem nav pieļaujama, pieaug arī dažādu izņēmumu minēšanas biežums. Piemēram, atšķirīgu attieksmi par pieņemamu kopumā biežāk uzskata vīrieši, vadītāji un augstākā līmeņa speciālisti, privātajā sektorā nodarbinātie. Pozitīvi vērtējams, ka aptaujātie kā pirmo institūciju, pie kuras vērstos pēc palīdzības norādija Valsts darba inspekciju (47%). Vienlaikus daudz vairāk nekā 2011.gadā aptaujātie norāda, ka visbiežāk no palīdzības meklēšanas attur pārliecības trūkums par labvēlīgu iznākumu (62%), kas daļēji var būt saistīts ar otro populārāko barjeru –grūtībām pierādīt diskriminācijas faktu (36%), kā arī iespējamo laika un resursu ieguldījumu (25%). Aptaujas rezultāti norāda uz to, ka lai veicinātu sabiedrības izpratni par to, kas ir uzskatāms par diskrimināciju, un kad atšķirīgā attieksme ir objektīvi pamatota, ir nepieciešams īstenot izglītojošus un informatīvus pasākumus dažādām sabiedrības grupām (darba devējiem, darba ņēmējiem, sabiedrībai kopumā).

Viens no jautājumiem, ko aktualizējusi Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES, ir nodarbināto un darba devēju **zināšanas un izpratne par darba tiesiskajām attiecībām** un likumdošanā paredzēto tiesību faktisko izmantošanu gan attiecībā uz darba un privātās dzīves saskaņošanu, gan elastīga darba laika iespējām. Pētījuma dati liecina, ka noteiktās (ievainojamākās) sabiedrībās daļās trūkst informācijas par darbinieku tiesībām.[[217]](#footnote-217) Tāpat iedzīvotāju aptaujas rezultāti parāda, ka samērā augsts respondentu īpatsvars nav informēti par darba devēju nodrošinātajām darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām un iniciatīvām, tai skaitā, likumdošanā paredzētajām.[[218]](#footnote-218) Tas liecina, ka arī darba devēji nav ieņēmuši proaktīvu pozīciju attiecībā uz atbalsta sniegšanu darbiniekiem un informēšanu par iespējamo atbalstu. Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas centieni ir paša darbinieka atbildība, darba devējs vien akceptē darbinieka prombūtni. Tādēļ ir jāturpina gan darbinieku, gan darba devēju izglītošana un informēšana par Darba likumā nodrošinātajām iespējām un savu tiesību nodrošināšanu.

2019.gada 21.jūnijā Ženēvā, Starptautiskās darba konferences 108. sesijas noslēgumā visas pasaules valdības, darba devēji un arodbiedrības nobalsoja par jaunu pasaules standartu - **konvenciju un rekomendāciju par vardarbības izskaušanu** darba pasaulē. Par Konvencijas pieņemšanu nobalsoja 439 delegāti, atturējās 30, bet pret balsoja 7. Konvencijā definēts jēdziens „vardarbība un uzmākšanās” darbā, ar ko saprot dažāda veida nepieņemamu uzvedību un praksi, vai to draudus, neatkarīgi no tā, vai tie ir vienreizēji vai atkārtoti, kuru mērķis ir radīt fizisku, psiholoģisku, seksuālu vai ekonomisku kaitējumu, un ietver vardarbību un uzmākšanos, kas balstīta uz dzimumu.

Konvencija neizslēdz nevienu un aptver visas darbinieku kategorijas visos nodarbinātības veidos un visos darba aspektos, tostarp pa ceļam uz darbu, darbinieka mājās, darba sociālajos pasākumos, darba devēja organizētajā dzīvošanas vietā, apmācību un komandējumu laikā. Konvencijā atgādināts dalībvalstīm par atbildību veicināt „vispārējas nulles tolerances vidi”. Dalībvalstis aicinātas Konvenciju ratificēt, kā arī konsultācijās ar darba devēju un darba ņēmēju organizācijām ieviest to praksē.

Konvencija, kas ir juridiski saistošs starptautisks instruments, stāsies spēkā 25. jūnijā 2021. gadā (12 mēnešus pēc tam, kad divas dalībvalstis to ir ratificējušas). Konvenciju ir ratificējušas divas dalībvalstis – Urugvaja un Fidži. Rekomendācijā, kas nav juridiski saistoša, sniegtas vadlīnijas par to, kā Konvenciju varētu piemērot.

## Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016. – 2020.gadam un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2019. – 2020.gadam īstenošanas novērtējums

Politikas attīstības galvenie virzieni, risināmie jautājumi un īstenojamie uzdevumi kopš 2008.gada ir tikuši noteikti Darba aizsardzības politikas pamatnostādnēs. Būtiskākais darba aizsardzības mērķis ir uzlabot nodarbināto drošību un veselību darbā, pēc iespējas novēršot nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Turpinot virzību šī mērķa sasniegšanai, 2016.gadā tika pieņemtas Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam[[219]](#footnote-219), konkrētus pasākumus nosakot Darba aizsardzības jomas attīstības plānā 2016.-2018.gadam[[220]](#footnote-220) un Darba aizsardzības jomas attīstības plānā 2019.-2020.gadam[[221]](#footnote-221). Latvijā noteiktie rīcības virzieni bija cieši saistīti ar ES līmenī[[222]](#footnote-222) noteiktajām prioritātēm, tādejādi iekļaujoties ES kopējā politikā darba aizsardzības jomā.

Darba aizsardzības politikas pamatnostādnēs 2016.-2020.gadam tika noteikti šādi trīs rezultatīvie rādītāji, kas raksturo situāciju darba aizsardzības jomā kopumā:

1. Par darba aizsardzības prasībām labi informēto iedzīvotāju procentuālais skaits no visiem aptaujātajiem iedzīvotājiem.

2. Smagos nelaimes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo kopējais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem.

3. Arodslimnieku procentuālais skaits vecuma grupā līdz 44 gadiem no visiem arodslimniekiem.

Rezultātu sasniegšanai tika noteikti šādi rīcības virzieni, kuru īstenošanai plānos paredzēti konkrēti veicamie pasākumi:

1. Sabiedrības informēšana;

2. Darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšana;

3. Nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana;

4. Darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole;

5. Drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā.

2019.gadā tika izstrādāts Informatīvais ziņojums par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016. – 2020.gadam īstenošanas starpposma novērtējumu un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2016. – 2018.gadam izpildi[[223]](#footnote-223), kurā izvērtēti līdz šim īstenotie pasākumi un sasniegtais progress darba aizsardzības jomā. Secināms, ka veiktie pasākumi kopumā ir bijuši tieši vērsti uz noteikto mērķu un rezultātu sasniegšanu.

1. Atbilstoši pētījuma[[224]](#footnote-224) rezultātiem sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem pamatnostādņu īstenošanas laikā ir būtiski pieaudzis. To ir sekmējuši īstenotie pasākumi – dažādi informatīvie materiāli, videomateriāli, semināri, kampaņas u.c. Īpaši nozīmīgi ir bijuši pasākumi jauniešu informēšanai, sniedzot praktiskas zināšanas par darba aizsardzības un darba tiesību jautājumiem, kas būs noderīgas, uzsākot darba gaitas. Sabiedrības informēšana ir preventīvās kultūras pamatā, tādēļ arī turpmāk jāveic mērķēti pasākumi dažādām mērķauditorijām, lai skaidrotu darba aizsardzības nozīmīgumu un aktuālākās prasības.

2. Darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšanai ir sniegts atbalsts darba devējiem, kā arī piedāvāti dažādi interaktīvi rīki darba vides risku novērtēšanai. Būtiskākais atbalsts darba devējiem mazajos un vidējos bīstamo nozaru uzņēmumos līdz 2023.gadam tiek sniegts VDI īstenotā ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” ietvaros, nodrošinot ekspertu konsultācijas par darba vides uzlabošanu, atbalstu darba vides risku novērtēšanā, iespēju izmantot laboratoriskos mērījumus un piedalīties apmācībās. Ņemot vērā tehnoloģiju attīstību, pilnveidoti elektroniskie risku novērtēšanas rīki, tādejādi atvieglojot darba aizsardzības prasību ieviešanu uzņēmumos. Liela uzmanība ir pievērsta darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu apmācībai, piedāvājot praktiskus seminārus Rīgā un reģionos par dažādiem aktuāliem darba vides riskiem un citiem darba aizsardzības jautājumiem, tādejādi paaugstinot speciālistu zināšanu līmeni. Laikā, kad nepieciešams ievērojot ierobežojumus saistībā ar COVID-19 pandēmiju, uzsākta semināru rīkošana tiešsaistes režīmā.

3. Nodarbināto veselības aizsardzības veicināšanai nodrošināta gan arodveselības un arodslimību ārstu zināšanu pilnveidošana, gan arī ģimenes ārstu un citu veselības aprūpes speciālistu informēšana par aktuāliem arodveselības jautājumiem, tādejādi uzlabojot savlaicīgu arodslimību diagnostiku un ārstēšanu. Vienlaikus pilnveidotas arī darba devēju un nodarbināto zināšanas par veselības veicināšanas jautājumiem, tajā skaitā par specifiskiem jautājumiem gados vecāko nodarbināto veselības un darbspēju saglabāšanai, psihoemocionālajiem riska faktoriem un muskuļu-skeleta slimību profilaksi. Ņemot vērā raksturīgākās arodslimības un to, ka tās tiek konstatētas aizvien jaunākiem nodarbinātajiem, turpmākajā periodā būtu īstenojami pasākumi, kas vērsti uz ilgāku nodarbināto veselības un darba mūža saglabāšanu, jo īpaši savlaicīgu muskuļu un skeleta sistēmas slimību profilaksi.

4. Efektīvākai darba aizsardzības jomas uzraudzībai un kontrolei ir stiprināta VDI kapacitāte, īstenojot inspektoru apmācības, optimizējot inspicēšanas procedūras un modernizējot tehnisko nodrošinājumu. VDI veiktspējas pilnveidošana atbilstoši tehnoloģiju attīstībai ir nodrošināma arī turpmāk.

5. Lai veicinātu drošu darba vidi nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā, izstrādāti dažādi informatīvie materiāli, īpaši pašnodarbinātajiem, kā arī attālinātajā darbā nodarbinātajiem un viņu darba devējiem. 2019.gada 3.oktobrī pieņemti grozījumi Darba aizsardzības likumā, nosakot attālinātā darba definīciju un precīzāk atrunājot, kādā veidā darba aizsardzības prasības attiecināmas uz attālināto darbu. Pētījumā par jauno nodarbinātības formu ieviešanu darba tirgū[[225]](#footnote-225) iegūti dati par dažādu formu izplatību. Ņemot vērā to, ka aizvien vairāk cilvēku ir iesaistīti jaunās nodarbinātības formās, turpmāk jāpievērš pastiprināta uzmanība, lai veicinātu izpratni un nodrošinātu pēc iespējas drošākus darba apstākļus šajās formās iesaistītajiem.

Pamatnostādņu ieviešana ir sekmējusi plānoto rezultātu sasniegšanu - smago un letālo nelaimes gadījumu darbā skaits ir samazinājies un ir pieaudzis sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem. Vienlaikus, ņemot vērā Latvijas dalību ES, izstrādājot darba aizsardzības politiku nākamajam posmos, ir būtiski ņemt vērā ne tikai tendences Latvijā, bet arī notiekošos procesus ES, lai nodrošinātu politikas saskaņotību (ES līmeņa satvars par darba aizsardzību, direktīvas, paziņojumi u.c.). Nākamajā periodā darba aizsardzības jomā ir būtiski turpināt jau iesāktos pasākumus, īpašu uzmanību pievēršot šādiem jautājumiem:

* iedzīvotāju ilgāka un labāka darba mūža veicināšana un darbspēju saglabāšana, īpaši gados vecākiem iedzīvotājiem, nodrošinot atbalstu darba devējiem cilvēkresursu un darba vides izvērtēšanā un uzlabošanā, kā arī nodarbinātajiem veselības uzlabošanā un veselības veicināšanā;
* preventīvās kultūras veicināšana, sabiedrības, īpaši darba devēju un nodarbināto informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī praktisku apmācību un konsultāciju nodrošināšana darba vietās;
* arodslimību, īpaši muskuļu un skeleta arodslimību profilakse, veselības aprūpes speciālistu informēšana un savstarpējās sadarbības veicināšana, agrīna arodslimību diagnostika, agrīnas rehabilitācijas pakalpojumu pieejamība;
* bērnu un jauniešu informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, veidojot preventīvo kultūru un sagatavojot jauniešus darba uzsākšanai;
* darba aizsardzības prasību attiecināšana uz attālinātajā darbā, kā arī citās nodarbinātības formās iesaistītajiem nodarbinātajiem;
* VDI veiktspējas pilnveidošana, nodrošinot inspektoru apmācības, pieredzes apmaiņu, mūsdienīgu aprīkojumu, informācijas un analīzes sistēmu un darba metožu pilnveidošanu atbilstoši jaunajām tendencēm un tehnoloģijām, kā arī lemjot par VDI inspektoru atalgojuma palielināšanu.

Attiecīgi arī šajās pamatnostādnēs tiek noteiks ilgtermiņa mērķis - nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi un veicināt nodarbināto darba mūža pagarināšanos, kā arī tiek paredzēti uzdevumi šī mērķa sasniegšanai.

**IZAICINĀJUMI**

* Salīdzinoši augsts letālo un smago nelaimes gadījumu darbā skaits
* Arodslimību skaita pieaugums, tajā skaitā gados jaunākiem nodarbinātajiem
* Visu iesaistīto pušu sadarbība darba drošības un veselības risku novēršanā un mazināšanā
* Pienācīga dažādās nodarbinātības formās nodarbināto tiesiskā aizsardzība un tiesiskā statusa noteikšana
* Nepietiekama sabiedrības, darba devēju un darba ņēmēju izpratne par darba aizsardzības, darba tiesiskajiem un nediskriminācijas jautājumiem
* Kvalificētu speciālistu trūkums darba aizsardzības jomā

# Horizontālie jautājumi

## Uz pierādījumiem balstītas politikas veidošana

Eiropas Komisija savā 2019.gada 15.aprīļa ziņojumā “Labāks regulējums - padarītā novērtējums un apņemšanās saglabāšana” uzsver labāka regulējuma pamatojumu un nozīmi: *““… uz pierādījumiem balstīta politikas veidošana vairs nav tikai pagātnes prioritāte un ierasta tagadnes profesionālā prakse. Tā joprojām ir svarīgs nākotnes priekšnoteikums. Labāka regulējuma instrumenti tiek izmantoti pastāvīgi mainīgā pasaulē, kurā nemitīgi mainās politikas problemātika un prioritātes*.” Atvērta un uz līdzdalību vērsta politikas veidošana, kura balstās uz pierādījumiem, ir būtisks priekšnoteikums kā ES rīcības, tā nacionāla līmeņa rīcības leģitimitātes uzlabošanai. Uz pierādījumiem balstītas politikas veidošana ir pamats, lai nodrošinātu mērķētu, iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pasākumu īstenošanu un resursu lietderīgu un efektīvu sadali. Ietekmes novērtējumus, izvērtējumus Eiropas Komisija norāda starp labāka regulējuma galvenajiem pīlāriem, ko izmanto pierādījumu objektīvā analīzē. Izvērtējumi balsta politikas lēmumu pieņemšanu un ir vajadzīgi, lai vienkāršotu un novērstu nevajadzīgas izmaksas, neapdraudot politikas mērķus.

Ņemot vērā sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas ietekmi uz iedzīvotāju dzīves līmeņa izmaiņām, ienākumu izmaiņām, spēju iesaistīties sabiedrības dzīvē un nodarbinātībā, uzvedības modeļu maiņu, izmaiņu “finansiālo ietilpību”, efektīva politikas plānošana un ieviešana nav iespējama bez kvalitatīviem, savlaicīgi pieejamiem un regulāriem statistikas datiem un atbilstošiem analītiskiem instrumentiem. Lēmumu pieņemšana COVID-19 pandēmijas laikā, kad rīcības ātrums un spēja elastīgi reaģēt uz situācijas attīstību bija izšķiroši faktori atbalsta pasākumu plānošanā un ieviešanā, īpaši parādīja atbilstošu tehnoloģisku un analītiski risinājumu un administratīvo datu pieejamības un kvalitātes nozīmi.

Labklājības jomā izveidotā tehnoloģiskā bāze (LabIS, SPOLIS, Pensiju prognožu modelis u.c.) un politikas ietekmes izvērtējumu regulāras veikšanas prakse nodrošina uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanu. Tehnoloģiskā attīstība, arvien detalizētāku monitoringa instrumentu izveide, datu uzkrāšanas nepieciešamība dažādu starptautiska un ES līmeņa iniciatīvu ieviešanas uzraudzībai, kā arī izvērtējumos identificētie datu pieejamības un/ vai kvalitātes trūkumi ir faktori, kas jāņem vērā labklājības jomas tehnoloģisko un analītisko instrumentu attīstībā.

Nabadzības un sociālās atstumtības analīze Latvijā galvenokārt balstās uz diviem datu avotiem – pirmkārt, starptautiski salīdzināmu CSP veiktu EU-SILC apsekojumu, otrkārt – valsts institūciju un pašvaldību uzkrātiem administratīviem datiem. Kopumā gan EU-SILC, gan administratīvie dati sniedz pietiekamu analītisku bāzi politikas plānošanai un ietekmes novērtēšanai, raksturo nabadzības un sociālās atstumtības aspektus sabiedrībā. Kā norādīts OECD zinātniskajā pētījumā[[226]](#footnote-226) Latvijā pastāv ievērojama administratīvo datu sistēma, kas ļauj sasaistīt individuāla līmeņa datus no dažādiem avotiem un tādējādi analizēt svarīgus darba tirgus politikas jautājumus, kā arī daudzus citus sociāli ekonomiskās pētniecības un politikas jautājumus.

Līdztekus sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas uzraudzībai nacionālā līmenī tiek veikta arī starptautiski salīdzināma, ES līmeņa sociālās politikas un nodarbinātības snieguma uzraudzība. Viens no EK un Padomes Sociālās aizsardzības komitejas un Nodarbinātības komitejas instrumentiem, kas ļauj izvērtēt ES dalībvalstu sniegumu sociālajā jomā un nodarbinātības jomā un kalpo par pamatu arī dalībvalstu specifisko rekomendāciju izstrādē, ir laba snieguma rezultātu un galveno izaicinājumu novērtēšana (metodoloģijas aprakstu skat. 3.pielikuma 3.tabulas skaidrojumā). Šī novērtēšana balstās uz vairākiem ES līmeņa monitoringa ietvariem, tai skaitā, Sociālās politikas snieguma monitoringa ietvaru, Nodarbinātības monitora ietvaru u.c. Sadarbībā ar citām ES dalībvalstīm, Padomes komitejām, EK dienestiem un dalībvalstu statistikas institūtiem notiek nepārtraukts šo monitoringa ietvara rādītāju pilnveidošanas un papildināšanas process.

Ir identificēti atsevišķi datu kvalitātes un pieejamības, kā arī analīzes pilnveidošanas virzieni, proti:

1) **nepietiekama informācija** par šaurām, specifiskām mērķa grupām, kuras var tikt pakļautas nabadzības riskam un kuru situācijas raksturojumu nav iespējams iegūt no EU-SILC apsekojuma, piemēram, par personām ar invaliditāti *(pamatojoties uz pašas personas sniegto veselības stāvokļa novērtējumu)* informāciju var iegūt tikai daļēji, bet par tādām specifiskām grupām kā romi, no ieslodzījuma vietām atbrīvotās personas, personas ar nepietiekošām, zemām vai darba tirgum neatbilstošām prasmēm u.c. informācija nemaz netiek analizēta. Lai arī Latvijā ir definētas nabadzības un/vai sociālās atstumtības riskam pakļautās iedzīvotāju grupas, par daļu no tām netiek iegūti dati par to nabadzības un/vai sociālās atstumtības risku, turklāt ne par visām grupām (daudzbērnu ģimenes, viena vecāka ģimenes, bezpajumtnieki u.c.) ir iespējams iegūt datus par faktisko skaitu un citu sociālās iekļaušanas politikas veidošanai un koordinācijai nepieciešamo informāciju [[227]](#footnote-227);

2) dažādos valsts institūciju reģistros (PMLP, VSAA, NVA u.c.) un pašvaldību uzkrāto sociālās palīdzības saņēmēju mikrolīmeņa **datu krustošanas un analīzes laikietilpība** un sarežģītība[[228]](#footnote-228);

3) **nepilnīga informācija** par pašvaldību visu faktiski nodrošināto sociālo atbalstu un nenodrošināta visu pašvaldību sniegto sociālā atbalsta veidu uzskaite Sociālās sfēras procesu pārvaldības lietojumprogrammā SOPA. Iztrūkst pilnīga un pareiza informācija par pašvaldību nodrošināto sociālu atbalstu un tam izlietoto finansējumu, jo pašvaldību sagatavotie valsts statistiskas pārskati un budžeta dati nemaz nav izmantojami, lai gūtu priekšstatu par pašvaldību faktisko nodrošināto sociālo atbalstu.[[229]](#footnote-229) Lai nodrošinātu pilnvērtīgu SPOLIS attīstību, ir nepieciešama sistēmas pārbūve pašos pamatos, jo sākotnēji 2009.gadā šī sistēma nebija paredzēta tik apjomīgam moduļu paplašinājumam un ārējām integrācijām;

4) **trūkstoši dati** par mājokļu kvalitāti un pieejamību iedzīvotājiem ar dažādiem ienākumu līmeņiem, mājsaimniecību veidiem un reģioniem. Lai gan nav starptautiski harmonizētas metodoloģijas mājokļu pieejamības monitoringam, nedz arī unificēts rādītāju saraksts, pastāv alternatīvi varianti datu ieguvei, piemēram, esošo apsekojumu vai statistikas pārskatu papildināšana, regulāra mājokļu pieejamības apsekojuma veikšana. Neraugoties uz to, ka LM tiešā atbildībā nav mājokļu datu vākšanas organizēšana un uzkrāšana, tomēr sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas plānošanai mājokļu pieejamības datu analīze ir nepieciešama vairākās jomās, piemēram, reģionālās mobilitātes atbalsts, SBSP attīstība, deinstitucionalizācija u.c.[[230]](#footnote-230);

5) sociālās iekļaušanas un ar to saistīto politiku veidošanā, uzraudzībā un nepieciešamo izmaiņu noteikšanā **nepietiekami izmantota** Valsts sociālās politikas monitoringa informācijas sistēmas (SPOLIS) un Labklājības informācijas sistēmas (LabIS) paredzētā funkcionalitāte.[[231]](#footnote-231) Šobrīd LabIS saņem datus no vairākām padotības iestādēm un vairākām informācijas sistēmām. Lai varētu iegūt precīzākus un pilnīgākus datus labklājības nozares politikas veidošanai, jānovērš līdzīgu vai savstarpēji papildinošu datu atšķirīga interpretācija (t.sk. vērtība un saturs), ja tie nāk no dažādām iestādēm, jānodrošina atsevišķu datu veidu un kopu pieejamība, jāpilnveido datu kvalitāte un to pieejamība nepieciešamajā formātā un/vai detalizācijā;

6) ietekmes un politikas efektivitātes novērtēšanā izmantojamo **instrumentu/ programmu paplašināšana**, izmantojot mikrosimulācijas rīkus[[232]](#footnote-232);

7) pensiju sistēmas analīzei un politikas plānošanai LM ir izveidots un gandrīz 20 gadus tiek izmantots **Makrosimulācijas modelis**. Šo prognožu precizitāte un kvalitāte tiešā veidā ietekmē sociālās apdrošināšana/pensiju sistēmas stabilitāti un ilgtspēju, finanšu plānošanu. Eksperta vērtējumā[[233]](#footnote-233), pētāmā makrosimulācijas metožu izvēle Latvijas pensiju sistēmas analīzē no teorētiskā viedokļa ir pilnībā pamatota, metodoloģija īstermiņa un vidēja termiņa prognozēm kopumā ir atbilstoša. Taču modelis ir jāpilnveido vai jāizstrādā jauns, novēršot prognozēšanas un pieņēmumu radītās novirzes ilgtermiņa aprēķinos, pielietojot kombinētas ekspertu un statistiskās prognozes, kuras nepieciešams izmantot arī iestājoties būtiskām izmaiņām ekonomikas attīstībā, kā arī nosakot ikgadējās attīstības scenāriju parametru precizēšanu.;

8) pēdējos gados Padomes Sociālās aizsardzības komiteja, Nodarbinātības komiteja un EK arvien lielāku uzmanību velta sociālās politikas dažādu aspektu uzraudzībai, pilnveidojot esošos **starptautiski salīdzināmos monitoringa ietvarus** un instrumentus, kā arī izstrādājot virkni jaunu ietvaru un indikatoru dažādu ES līmeņa iniciatīvu ieviešanas uzraudzībai. Šī uzraudzības procesa ietvaros tiek pilnveidoti un izstrādāti tādi monitoringa ietvari kā, piemēram, Minimālā ienākuma salīdzinošais ietvars, Pensijas adekvātuma salīdzinošais ietvars, Sociālās politikas snieguma monitors, Ilgtermiņa aprūpes salīdzinošais ietvars, Monitoringa ietvars Padomes 2019.gada 8.novembra ieteikumam par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01), Monitoringa ietvars Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES ieviešanas uzraudzībai, Bērnu aprūpes un atbalsta bērniem salīdzinošais ietvars, iespēju nevienlīdzības indikatori. Iepriekšminētie instrumenti kalpo kā pamats Latvijas snieguma salīdzinošai vērtēšanai ES līmenī, specifisko valsts rekomendāciju izstrādei u.tml. Šis darbs tiešā veidā skar ES dalībvalstis, to administratīvajos reģistros uzkrājamo datu vākšanu un kvalitātes pilnveidošanu, sadarbību ar nacionālām statistikas institūcijām apsekojumu metodoloģiju uzlabošanā, regulāru datu sniegšanu EK un citām starptautiskām institūcijām;

9) nepieciešams precīzāk formulēt **datu izmantošanas mērķus**, piemēram, līdz šim nav ticis pilnībā izvērtēts, kādi dati par vardarbības izplatību ir nepieciešami rīcībpolitikas veidošanai un kādi ir uzkrāto datu izmantošanas mērķi. Tas ļautu visām datu uzkrāšanā un apkopošanā iesaistītajām pusēm izvērtēt apstākļus, kas ietekmē datu izmaiņas un arī labāk analizēt konkrētu pasākumu ieviešanas rezultātus.[[234]](#footnote-234)

Ņemot vērā iepriekš identificētos trūkumus, sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas plānošanas, koordinēšanas un uzraudzības uzlabošanai nepieciešams:

* nodrošināt pilnīgu un aktuālu informāciju par visām nabadzības un/vai sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām, sadarbībā ar iesaistītajām institūcijām vienojoties par atbilstošākajām datu iegūšanas metodēm un avotiem;
* pilnveidot sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas plānošanā un prognozēšanā izmantojamos tehnoloģiskos rīkus, datu analītiskās apstrādes modeļus un statistiskās metodes;
* nodrošināt administratīvajos reģistros uzkrāto datu regulāru pilnveidošanu, kvalitātes uzlabošanu, pieejamību politikas plānošanai un uzraudzībai nepieciešamajos datu griezumos un regularitātē.

## Integrētās pieejas nodrošināšana politikas veidošanas procesos

Politikas plānošana, ieviešana un novērtēšana dažādās nozarēs norit atšķirīgi – to ietekmē katras nozares īpatnības, identificētie izaicinājumi un izvirzītie mērķi. Vienlaikus ikvienā politikas nozarē nepieciešams ņemt vērā t.s. horizontālos principus. Labklājības ministrijas pārraudzībā ir vienlīdzīgu iespēju princips, kas paredz pienākumu politikas plānošanā, ieviešanā un uzraudzībā iesaistītajiem ekspertiem nodrošināt, ka tiek ņemtas vērā ikvienas personas vajadzības neatkarīgi no dzimuma, vecuma un veselības stāvokļa (invaliditātes). Tas nozīmē, ka, piemēram, novērtējot izglītības pieejamību reģionos, tiek vērtēta nepieciešamība pēc specifiskiem atbalsta pasākumiem, kas veicina personu ar invaliditāti izglītības iespējas.

Sociālās aizsardzības un nodarbinātības politikā vienlīdzīgu iespēju principam tiek pievērsta pastiprināta uzmanība, vērtējot, piemēram, vecuma grupas, kuras bezdarba riskam ir pakļautas vairāk nekā pārējā sabiedrība, vai īstenojot pasākumus, kas mazina stereotipus par sievietēm un vīriešiem atbilstošu uzvedību, kas tālāk ietekmē gan personu izglītības un karjeras izvēles, gan arī attieksmi pret lomu un iesaisti mājsaimniecības un ģimenes locekļu aprūpes pienākumu veikšanā, tāpat arī izpratni par sieviešu un vīriešu savstarpējām attiecībām, uztverot tās par hierarhiskām vai līdztiesīgām.

Politikas plānošanā, ieviešanā un novērtēšanā iesaistīto ekspertu uzdevums ir iespējami mazināt dažādu sabiedrības grupu atšķirības attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, tostarp valsts un pašvaldību atbalsta pasākumiem, nodrošinot, ka ikvienam ir ne vien tiesiskas, bet arī faktiskas iespējas realizēt savu potenciālu jebkurā dzīves jomā neatkarīgi no dzimuma, vecuma un invaliditātes, kā arī citām pazīmēm.

### Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju integrēta pieeja

Latvija dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir izvēlējusies integrēto pieeju, kas nozīmē, ka dzimumu līdztiesība uzlūkojama kā horizontāls princips, kas iekļaujas visās valstī definētajās nozaru politikās (aizsardzības, ārlietu, ekonomikas, finanšu, iekšlietu, izglītības, zinātnes, kultūras, labklājības, satiksmes, tieslietu, veselības, vides aizsardzības, reģionālās attīstības un zemkopības politika) visos to izstrādes un īstenošanas posmos, iesaistot visas ieinteresētās puses un sadarbības partnerus. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana praksē nodrošina, ka no valsts ekonomiskās izaugsmes iegūst ikviens sabiedrības loceklis un ka dažādās jomās veiktie izvērtējumi un noteiktās prioritātes ir balstītas, ievērojot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu.

2001.gada 16.oktobrī MK apstiprināja[[235]](#footnote-235) Koncepciju dzimumu līdztiesības īstenošanai[[236]](#footnote-236) (turpmāk – Koncepcija), kurā tika izvirzīts mērķis veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti divi uzdevumi: iezīmēt prioritāri risināmās problēmas dzimumu līdztiesības jomā Latvijā un izveidot valsts pārvaldes institūciju pieejas ietvaru identificēto problēmjautājumu efektīvai risināšanai. Koncepcija bija pirmais politikas plānošanas dokuments sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanā, turpmākos 20 gadus kalpojot par pamatu plānveida politikai[[237]](#footnote-237), kā arī politikas pasākumiem un likumu iniciatīvām līdztiesības veicināšanai sabiedrībā.

Koncepcijā tika izvirzītas noteiktas jomas, kurās ekspertu vērtējumā dzimumu līdztiesība tobrīd tika nodrošināta nepietiekami:

1. **makroekonomiskā politika** (vertikālā segregācija darba tirgū, sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība, viena dzimuma pārsvars mazo un vidējo uzņēmumu valdēs, izteikts vīriešu un sieviešu pārsvars noteiktās profesijās, nelīdzsvarota mājsaimniecības un ģimenes locekļu aprūpes pienākumu sadale starp mājsaimniecībā dzīvojošām sievietēm un vīriešiem);
2. **līdzdalības un pārstāvniecības līdztiesība** (izteikts vīriešu pārsvars politiskajās partijās un attiecīgi arī valsts un pašvaldību deputātu, kā arī ministru vidū; vertikālā segregācija valsts civildienestā);
3. **līdztiesība sociālajā dzīvē**, atsevišķi izceļot

* izglītību (izteikts sieviešu pārsvars mācībspēka vidū, augsts mācības nepabeigušo zēnu skaits, vecuma ierobežojumi doktorantūras stipendiju saņemšanai, tādējādi netieši diskriminējot studentes, kas devušās mācību pārtraukumā grūtniecības un bērna kopšanas dēļ; vertikālā segregācija akadēmiskajā mācībspēkā);
* monetāro labklājību (augsts nabadzības risks sievietēm, jo īpaši sievietēm, kurām ir bērni; zems atalgojums sievietēm un līdz ar to arī sievietēm un vīriešiem izmaksātās vecuma pensijas apmēra atšķirība);
* veselību (izteikti zemais vidējais paredzamais mūža ilgums vīriešiem, augsts ārējo nāves cēloņu izraisīts vīriešu mirstības līmenis, vīriešu īpatsvars atkarību izraisošo vielu lietotāju vidū, vīriešu zemā iniciatīva vērsties pie ārstiem profilaktisku un nepieciešamu pārbaužu un manipulāciju veikšanai);
* vardarbību un seksuālo uzmākšanos (augstie ar dzimumu saistītas vardarbības rādītāji, jo īpaši attiecībā uz sievietēm, kas cietušas no tuva ģimenes locekļa (visbiežāk vīrieša) veiktas vardarbības; sieviešu tirdzniecība un ekspluatācija, jo īpaši seksuālu pakalpojumu sniegšanai).

1. **līdzdalība pilsoniskajā sabiedrībā** (mazs skaits nevalstisko organizāciju, kuru darbības mērķis saistīts ar sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanu; nepilnīgs ar dzimumu līdztiesību saistītu strīdu izskatīšanas mehānisms, kā arī augstā tolerance attiecībā uz nelīdztiesīgām situācijām);
2. **dzimumu lomu un stereotipu maiņa** (vēsturiski nostiprinājusies un grūti maināma izpratne par dzimumu sociālajām lomām un ar to saistīti stereotipi);
3. **informācijas pamats dzimumu līdztiesības situācijas analīzei** (nepietiekama politikas analīze un pētījumi par sieviešu un vīriešu faktisko situāciju dažādās dzīves jomās; nepilnīgi pēc dzimuma dalīti statistikas dati).

Lai arī katrā no minētajām nozarēm situācija, salīdzinot ar 2000.gadu, kad Koncepcija tika sagatavota, ir uzlabojusies, nevienā no tām nav sasniegts pietiekams rezultāts, kas ļautu runāt par faktisku sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju nodrošināšanu. Piemēram, vēl arvien vērojamas negatīvas tendences attiecībā uz sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, arī horizontālā un vertikālā segregācija darba tirgū daļā nozaru vēl arvien ir izplatīta, reizēm pat acīmredzama. Vardarbības ģimenē, jo īpaši ar dzimumu saistītas vardarbības izplatība turpina pieaugt un kopējais tolerances līmenis sabiedrībā attiecībā uz vardarbību ir salīdzinoši augsts, augstākais ES dalībvalstu vidū.[[238]](#footnote-238) Šādas attieksmes un uzvedības jo īpaši ietekmē sabiedrībā pastāvošie stereotipi par sieviešu un vīriešu lomām ģimenē, darbā, izglītībā un ikdienas pienākumos, kā arī salīdzinoši zemo nozaru politiku plānošanā, īstenošanā un novērtēšanā iesaistīto ekspertu izpratne par īstenoto pasākumu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem un nepieciešamību pēc mērķētiem pasākumiem nelabvēlīgākā situācijā esošā dzimuma tiesību ievērošanas veicināšanā.

Kopš Koncepcijas pieņemšanas ir mainījušies vairāki apstākļi, kas būtiski ietekmē pieeju, kādā dzimumu līdztiesība Latvijā tiek veicināta. Kopš Koncepcijas pieņemšanas 2001.gadā Latvija ir pievienojusies vairākām nozīmīgām starptautiskām organizācijām – Ziemeļatlantijas līgumu organizācijai (2004.gada 29.martā), ES (2004.gada 1.maijā) un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (2016.gada 1.jūlijā). Dalība šajās organizācijās būtiski veicinājusi starptautisko sadarbību un ārvalstu granta programmu apguvi, kā arī sniegusi nozīmīgu ieguldījumu nacionālās dzimumu līdztiesības politikas un tās īstenoto pasākumu ietekmes uz sabiedrību izpētē, analīzē un novērtēšanā, mainot uzsvarus attiecībā uz prioritārajām jomām, kurās sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju princips stiprināms primāri.

Vērtējot Koncepcijā izvirzītos pasākumus dzimumu līdztiesības politikas ieviešanai un īstenošanai, secināms, ka gandrīz visi no tiem ir īstenoti.

1. **Spēcīga institucionālā mehānisma izveide**

Kopš 2002.gada LM darbojas konsultatīva institūcija, kuras galvenais uzdevums ir sekmēt un vērtēt dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas procesu, izstrādāt ieteikumus nepieciešamajiem uzlabojumiem dzimumu līdztiesības principa īstenošanai nozaru ministrijās, kā arī veidot ekspertu diskusijas par aktuālajiem jautājumiem. Sākotnēji šīs funkcijas īstenoja Dzimumu līdztiesības padome[[239]](#footnote-239), vēlāk tās pārņēma Dzimumu līdztiesības komiteja[[240]](#footnote-240). Dzimumu līdztiesības komiteja arī šobrīd ir aktīva konsultatīva institūcija, kurā ir pārstāvētas visas ministrijas (izņemot Ekonomikas un Finanšu ministriju), Latvijas pārstāvja starptautiskajās cilvēktiesību institūcijās birojs, Valsts kanceleja, sociālie partneri un septiņas nacionāla mēroga nevalstiskās organizācijas. Šobrīd Dzimumu līdztiesības komitejas sanāksmes tiek sasauktas vidēji divas reizes gadā. Paralēli pēdējā gada laikā stiprināta starpinstitūciju sadarbība, veicinot ekspertu diskusijas par dažādās nozarēs pastāvošiem izaicinājumiem dzimumu līdztiesības faktiskai sekmēšanai. Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023.gadam ir viens no uzskatāmākajiem piemēriem, jo tajā iekļauti tikai tādi pasākumi, par kuriem dažādu valsts pārvaldes iestāžu eksperti kopā ar sociālajiem partneriem un nevalstisko sektoru vienojušies padziļinātu diskusiju rezultātā, radot priekšnoteikumu veiksmīgai sadarbībai arī dokumenta īstenošanas gaitā.

1. **Normatīvās bāzes pilnveidošana**

Koncepcijas izstrādes brīdī diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips bija nostiprināts tikai daļā nozaru tiesību aktu, tādējādi radot maldīgu priekšstatu par nepieciešamības ievērot diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma, tostarp pēc personas dzimuma, nozīmi dažādās jomās. Šobrīd uzskatāms, ka normatīvās bāzes pilnveidošana kopumā ir paveikta, jo diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips integrēts visos nozaru “jumta” likumos.[[241]](#footnote-241)

1. **Stratēģija dzimumu līdztiesības īstenošanai**

2002.gadā tika izstrādāts Pasākumu plāns Koncepcijas ieviešanai. Pēc tā sekmīgas īstenošanas un novērtēšanas tika pieņemts lēmums uzsāktās iniciatīvas turpināt, sagatavojot īstermiņa politikas plānošanas dokumentu – Programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam. Uzsāktā prakse tiek turpināta arī šobrīd, un kopumā kopš Koncepcijas izstrādes sagatavoti un īstenoti pieci īstermiņa politikas plānošanas dokumenti dzimumu līdztiesības veicināšanai Latvijā.[[242]](#footnote-242) Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.-2020.gadam (turpmāk - Plāns) mērķis bija veicināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu nozaru politikas īstenošanu, tādējādi sekmējot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu dzīvē. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti pieci rīcības virzieni: (1) sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju darba tirgū veicināšana; (2) zēnu un meiteņu, vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu izglītības iespēju veicināšana; (3) ar dzimumu saistītas vardarbības izplatības mazināšana; (4) institūciju kapacitātes stiprināšana dzimumu līdztiesības jautājumos; (5) sabiedrības izglītošana dzimumu līdztiesības jautājumos.

Vērtējot Plāna rīcības virzienu izpildi kopumā, jāsecina, ka ir izpildīts aptuveni puse no plānotajiem pasākumiem, vienlaikus atsevišķu rīcības virzienu ietvaros ir sasniegti pozitīvi rezultāti, kas snieguši būtisku ieguldījumu dzimumu līdztiesības principa aktualizēšanā dažādās nozarēs. Plāna pasākumi tika īstenoti ciešā sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām, tādējādi veidojot ciešu un stabilu sadarbības partneru tīklu. Plāna pasākumu īstenošanai papildus budžeta līdzekļi netika piešķirti. Nozarēs, kurās bija plānoti pasākumi, kas tieši vai netieši bija vērsti uz sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanu, tika īstenoti, izmantojot institūcijām jau piešķirtos valsts budžeta līdzekļus, vienlaikus lielākā daļa no īstenotajiem pasākumiem tika īstenota ar Eiropas Savienības struktūrfondu vai ārvalstu finanšu palīdzības finansējumu. Vairāki Plānā paredzētie pasākumi netika īstenoti ierobežoto cilvēkresursu kapacitātes dēļ.

Lai veicinātu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū, īstenota mācību programma par sociālo iekļaušanu un diskriminācijas novēršanu dažādības vadības un tolerances paaugstināšanai darba vietā, kuru apguvuši vairāk nekā 600 dažādu līmeņu speciālisti no pašvaldību iestādēm, biedrībām un nodibinājumiem un uzņēmumiem. Tāpat izstrādāti ieteikumi darba devējiem par ieguvumiem, ko sniedz dažādības vadības principu īstenošana uzņēmuma darbībā. Īstenota arī motivācijas programma personām, kuras sava dzimuma, tautības vai invaliditātes dēļ saskārušās ar šķēršļiem darba tirgū vai izglītības iegūšanā. Izstrādāti un izplatīti informatīvie materiāli iedzīvotājiem par dzimumu diskriminācijas atpazīšanu un pieejamo atbalstu diskriminācijas gadījumā.

Darba un privātās dzīves saskaņošana ir viens no priekšnoteikumiem sieviešu un vīriešu līdzvērtīgai iesaistei darba tirgū, tādēļ arī Plāna ietvaros tika pievērsta uzmanība – tēva lomas stiprināšanai, vīriešu lomai mūsdienu sabiedrībā kopumā aktualizēšanai. Tika organizētas informatīvas kampaņas[[243]](#footnote-243) izpratnes par tēva lomu ģimenē stiprināšanai, akcentējot ieguvumus, ko sniedz līdzvērtīga vecāku iesaiste rūpēs par bērniem un ģimenei kopumā, kā arī pievēršot uzmanību šķirto tēvu ikdienai un izaicinājumiem. Kampaņas ietvaros veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka katrs piektais aptaujātais vīrietis ar bērniem rotaļās un sarunās pavada mazāk nekā 30 minūtes dienā (sievietes šādu atbildi sniegušas divreiz retāk). Turklāt tikai ceturtdaļa aptaujāto vecāku norādījuši, ka ģimenei velta pietiekami daudz laika, kā galveno iemeslu norādot laika trūkumu. Savukārt 2020.gada informatīvās kampaņas ietvaros veiktajā aptaujā noskaidrots, ka 67.0% aptaujāto ģimenēs ar bērniem līdz 18 gadu vecumam tēvi ir iesaistīti bērnu aprūpē, tomēr tikai 13.0% ģimeņu vērtējumā mātes un tēva iesaiste un loma ir līdzvērtīga.

Lai veicinātu darba samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem samazināšanu, Plāna ietvaros uzmanība tika pievērsta arī darba tirgus segregācijas aspektiem, īstenojot pasākumus, galvenokārt izglītības jomā. Kā liecina statistikas dati 2019.gadā darba samaksas atšķirība starp sievietēm un vīriešiem ir pieaugusi līdz 21.2% (2018.gadā 19.6 %)[[244]](#footnote-244), kas ir viens no izaicinājumiem, nākamajā politikas plānošanas periodā.

Ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanai veiktas sabiedrības informēšanas aktivitātes, izglītojot un iesaistot reģionālos medijus, kā arī izstrādājot un izplatot informatīvos materiālus par pieejamo atbalstu un pakalpojumiem cietušajām sievietēm un līdzcilvēkiem, kā arī īstenojot pasākumus, lai jau preventīvi novērstu vardarbības riskus, strādājot ar jauniešiem. Īpaša uzmanība pievērsta dažādu iesaistīto institūciju izpratnes paaugstināšanai par dažādiem vardarbības veidiem un to atpazīšanu, kā arī atbalsta iespējām no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām personām. Kopš 2020.gada augusta visā valstī ieviests institūciju sadarbības modelis, kur centrā ir no vardarbības cietušais un viņa vajadzības.

Vēl arvien speciālistu vidū un sabiedrībā pastāv dažāda izpratne par dzimumu līdztiesības principiem un nepieciešamību to integrēt dažādās politikas jomās, taču ierobežoto finanšu resursu dēļ, Plāna ietvaros netika īstenoti pasākumi valsts pārvaldes iestāžu darbinieku izpratnes veicināšanai par dzimumu līdztiesības mērķiem un uzdevumiem un dzimumu līdztiesības principu integrēšanu nozaru politikās.

Atsevišķi pasākumi, kurus neizdevās īstenot Plāna 2018.-2020.gada darbības laikā, bet kuri aktualitāti nav zaudējuši, iekļauti Plānā sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023.gadam.

1. **Dzimumu līdztiesības pārraudzība un novērtēšana**

Labklājības ministrija regulāri izstrādā dažādus informatīvos ziņojumus[[245]](#footnote-245), situācijas novērtējumus[[246]](#footnote-246), rekomendācijas[[247]](#footnote-247) un vadlīnijas sekmīgai dzimumu līdztiesības principa integrēšanai nozaru politikās.[[248]](#footnote-248) Savukārt CSP mājaslapā ir pieejama atsevišķa sadaļa, kurā apkopoti galvenie dzimumu līdztiesības rādītāji sešos sektoros: izglītība, nodarbinātība, sociālā drošība, vara, likumpārkāpumi un vardarbība un veselība.[[249]](#footnote-249) Tāpat CSP regulāri publicē pārskatu par aktuālajām tendencēm sabiedrībā, vērtējot un analizējot datus par sieviešu un vīriešu situāciju Latvijā minētajos sektoros.

Nozīmīgs statistiskās un analītiskās informācijas avots ir Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), kas ir ES aģentūra, kuras darbs ir bāzēts Lietuvā[[250]](#footnote-250). Institūts regulāri publicē dažādus pārskatus par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām dažādās jomās. EIGE regulāri publicē arī Dzimumu līdztiesības indeksu[[251]](#footnote-251), kurā 100 punkti liecina, ka ir sasniegta pilnīga līdztiesība, savukārt 1 punkts liecinātu par pilnīgu nelīdztiesību. 2020.gada indeksā (tiek izmantoti dati par 2018. gadu, bet, ja pieejams, tad arī jaunāki dati) Latvija ieguva 60,8 punktus, iegūstot 17. vietu ES dalībvalstu vidū, kas ir par 7,1 punktu zemāks kā vidēji ES. Kopš 2010. gada, kad uzsākta indeksa mērīšana, Latvija pakāpusies par 5,6 punktiem, savukārt kopš 2017. gada tikai par 1,1 punktu. Indekss tiek mērīts 6 jomās – darbs, finanses, zināšanas, laiks, vara, veselība. Augstāko punktu skaitu Latvija ir ieguvusi veselības jomā (78,4), lai gan tieši šajā jomā Latvija atrodas vienā no viszemākajām vietām starp visām ES dalībvalstīm (26.vieta). Nevienlīdzīga situācija visvairāk dominē zināšanu jomā (49,3 punkti) un finanšu jomā (65,2 punkti), un attiecīgi arī šajās jomā Latvija atrodas vienās no zemākajām vietām (respektīvi, 28. un 26. vieta). Lielākā izaugsme kopš 2010. gada ir notikusi varas jomā, savukārt zināšanu jomā ir zināma stagnācija.

Dzimumu līdztiesības politikas monitorings ir nozīmīgs politikas plānošanā, ieviešanā un novērtēšanā iesaistīto ekspertu ikdienas darba uzdevums, kas tiek praktizēts regulāri, pēc iespējas procesā iesaistot nozaru ministrijas, sociālos partnerus un nevalstiskās organizācijas. Aktīva līdzdalība starptautiskās iniciatīvās, kā arī dalība ES tiesību aktu izdošanas ietvaros organizētās darba grupās, sanāksmēs un dažāda formāta diskusijās jo īpaši sekmējusi izpratni par globāliem un reģionāliem izaicinājumiem, kas neizbēgami vērojami arī Latvijā.

1. **Vienlaicīga izglītošana un izpratnes līmeņa paaugstināšana**

Pēdējos divdesmit gadus aktīvi strādāts pie integrētās pieejas dzimumu līdztiesības veicināšanai ieviešanas valsts pārvaldē. Vienlaikus nozaru politikas veidošanā iesaistīto speciālistu izpratne un zināšanas par dzimumu līdztiesības principiem un integrētās pieejas izmantošanu nozaru politikas plānošanā, īstenošanā un novērtēšanā ir salīdzinoši zema. Šobrīd valsts pārvaldes ekspertiem netiek nodrošināta iespēja padziļināti pilnveidot savas zināšanas un prasmes dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai konkrētas nozares politikā. Izglītošanas aktivitātes notiek sporādiski, projektu ietvaros, bez iespējas pārliecināties par gūto zināšanu praktisku pielietojumu darbā.

Izglītošana par dzimumu līdztiesības jautājumiem veicama regulāri, pēc iespējas aktualizējot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanas šķēršļus konkrētu nozaru ietvaros, tādējādi uzskatāmi atainojot dzimumu līdztiesības principu attiecīgajā politikā.

Koncepcijā izvirzīto īstermiņa uzdevumu (skat. 1.-3.punktu) īstenošana faktiski ir noslēgusies. Turklāt Koncepcijā izvirzītie izaicinājumi ir mainījušies un neatbilst mūsdienās novērojamajām tendencēm. Piemēram, šobrīd IKT attīstībai ir būtiska ietekme uz vienlīdzīgu iespēju īstenošanu, kas ir vērā ņemams faktors un ir jāiekļauj gan dzimumu līdztiesības, gan invaliditātes politikās. Tāpat aktuāls ir jautājums par vardarbību pret sievietēm interneta vidē.

Ņemot vērā augstāk minēto, uzskatāms, ka Koncepcijas ieviešanas process ir noslēdzies, un tās turpmāka darbība vairs nav aktuāla. Informācija par aktuālajiem izaicinājumiem iekļauta Plānā sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023.gadam, kas iezīmē jaunās desmitgades tendences un izaicinājumus dzimumu līdztiesības jomā Latvijā. Tas iekļausies arī ES kopējā dzimumu līdztiesības stratēģijā noteiktajam ietvaram un atbildīs tajā noteiktajiem mērķiem 2020.-2025.gadam.

### Personu ar invaliditāti nediskriminēšanas un vienlīdzīgu tiesību princips

Līdz ar Latvijas pievienošanos ANO Konvencijai par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk – ANO Konvencija), kuru Latvija ratificēja 2010.gada 1.martā, tika iezīmēta pieejas maiņa invaliditātes izpratnei Latvijā. ANO Konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi ar citiem sabiedrības locekļiem izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu ekonomiskajā, sociālajā, politiskajā, juridiskajā un kultūras dzīvē. ANO Konvencija balstīta cilvēktiesību pieejā paredz pāreju no medicīniskā modeļa, kas uzsver cilvēka nespēju un atkarību no citiem cilvēkiem, uz sociālo modeli, kurā uzsvars tiek likts uz personas ar invaliditāti tiesībām uz patstāvīgu dzīvi un aktīvu līdzdalību sabiedriskajos procesos. Cilvēktiesību pieeja paredz, ka neviens cilvēks nevar tikt izslēgts no sabiedrības, sabiedriskajiem un sociālajiem procesiem dēļ tam piemītošas atšķirības, tai skaitā, invaliditātes dēļ.

|  |  |
| --- | --- |
| Medicīniskais modelis uzsver: | Cilvēktiesību pieeja uzsver: |
| * Personas nespējību * Slimības izvirzīšanu priekšplānā * Personas pasīvu līdzdarbošanos sabiedriskajos procesos * Atkarību no citiem līdzcilvēkiem – gan finansiālā, gan sociālā * Dzīvi institūciju vidē * Piemērotas informācijas trūkumu | * Personas kā sabiedriskā procesa neatņemamu sastāvdaļu * Personu ar invaliditāti kā tiesības un brīvību turētāju * Personas aktīvu līdzdarbošanos sabiedriskajos procesos, izglītībā, nodarbinātībā * Patstāvību * Dzīvi ģimenes un māju vidē, sabiedrībā * Daudzpusīgu un pieejamu informāciju, vidi, pakalpojumus |

Tas nozīmē, ka invaliditātes politikas jomā nepieciešams īstenot integrētu pieeju, proti, politikas pasākumi, lai nodrošinātu personu ar invaliditāti vienlīdzīgas tiesības uz līdzdalību sabiedrībā un patstāvīgu dzīvi, jāīsteno visu nozaru politikās. Tikai tādā veidā iespējams virzīties uz cilvēktiesības balstītu izpratni par invaliditāti un atteikties no medicīniskā modeļa. Šāda pieeja invaliditātes jautājumiem veido kopējo ietvaru invaliditātes politikas plānošanā un ieviešanā. Tādējādipersonu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana ir komplekss un horizontālā atbildībā īstenojams pasākumu kopums, lai maksimāli uzlabotu personu ar invaliditāti dzīves kvalitāti, pakalpojumu pieejamību un atbalstu visās dzīves jomās, t.i., nozaru atbildīgās ministrijas un citas iesaistītās institūcijas katra ir atbildīga par uzņemto saistību pakāpenisku ieviešanu attiecīgajā jomā. Invaliditātes aspektu konsekventa ievērošana, plānojot sabiedrībai paredzētos pakalpojumus, nodrošina to pieejamību arī personām ar invaliditāti. Jāuzsver, ka vides, ēku, ceļu, transporta, informācijas un sakaru pakalpojumu pieejamība ir viens no priekšnosacījumiem, lai cilvēki ar invaliditāti veiksmīgi integrētos sabiedrībā, saņemtu nepieciešamos pakalpojumus un īstenotu savas tiesības.

Latvijā ir izveidots institucionālais mehānisms – Labklājības ministrija noteikta kā nacionālais kontaktpunkts, Invaliditātes lietu nacionālā padome noteikta kā koordinējošais mehānisms, bet tiesībsargs kā uzraugošais mehānisms, tādējādi ļaujot nodrošināt pašu personu ar invaliditāti iesaisti ar invaliditāti saistītu jautājumu apspriešanā un viedokļu apmaiņā par to, kā veidot iekļaujošu sabiedrību. Tāpat visos galvenajos nozaru likumos ir noteikts diskriminācijas aizlieguma princips. Taču faktiskās situācijas izvērtējums atklāj būtiskas problēmas personu ar invaliditāti vienlīdzīgu tiesību un nediskriminēšanas nodrošināšanā un *de jure* noteikto principu praktisku piemērošanu.

Ministru kabinets 2013.gada 19.novembrī apstiprināja “Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam” [[252]](#footnote-252), kas ir pirmais politikas plānošanas dokuments, kurā tika definēta pāreja no medicīniskā un cilvēktiesībās balstīto sociālo modeli. Pamatnostādnēs tika izvirzīts mērķis veicināt personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju un tiesību īstenošanu, savukārt veicamie uzdevumi tika paredzēja virzību uz to, lai veicinātu personu ar invaliditāti pamattiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu saskaņā ar konvencijā noteiktajiem principiem. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti uzdevumi četros rīcības virzienos - izglītība, nodarbinātība, sociālā aizsardzība un sabiedrības izpratne.[[253]](#footnote-253)

Situācija minētajos rīcības virzienos pamatnostādņu īstenošanas periodā ir uzlabojusies, tomēr arvien ir saglabājušies izaicinājumi, kas invaliditātes politikas jomā risināmi turpmākajos gados, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti vienlīdzīgas tiesības un iespējas visās dzīves jomās. Informatīvais ziņojums par pamatnostādņu vidusposma novērtējumu[[254]](#footnote-254) liecina, ka pamatnostādnēs izvirzītais mērķis ir sasniegts daļēji. Vairums izvirzīto rezultatīvo rādītāju ir sasniegti, sniedzot iespēju personām ar invaliditāti saņemt kvalitatīvus un efektīvus pakalpojumus, kā arī veiksmīgāk iekļauties sabiedrībā. Tas ir attiecināms gan uz iekļaujošas izglītības nostiprināšanu, sniedzot atbalstu gan izglītojamiem ar speciālām vajadzībām, t.sk. izglītojamiem ar invaliditāti, gan pedagogiem, organizējot mācības un konsultācijas darbam ar šīs mērķa grupas izglītojamiem. Tāpat tiek attīstīti subsidētās nodarbinātības pasākumi, lai sniegtu iespēju bezdarbniekiem ar invaliditāti atjaunot vai iegūt jaunas darba prasmes un gūt nepieciešamo darba pieredzi. Liels ieguldījums ir veikts arī invaliditātes noteikšanas sistēmas maiņā, ietverot kritērijus par funkcionēšanas ierobežojumu novērtēšanu un virzoties prom no medicīniskā modeļa uz cilvēktiesību pieeju invaliditātes noteikšanas procesā. Tomēr daļa pamatnostādnēs noteiktie rezultatīvie rādītāji nav sasniegti, jo pasākumu īstenošana, lai šos rezultatīvos rādītājus sasniegtu, vēl joprojām ir procesā, kā arī analīze par personu ar invaliditāti situāciju sabiedrībā (nodarbinātības, iekļaujošas izglītības, sabiedrības attieksmes, vides pieejamības u.c. jomās) liecina par nepieciešamību īstenot turpmākus pasākumus virzībai uz ANO Konvencijā noteikto mērķi un pamatprincipu nostiprināšanu.

Būtisks vadmotīvs pasākumiem ir ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas izteiktie komentāri un rekomendācijas[[255]](#footnote-255) ar mērķi uzlabot personu ar invaliditāti stāvokli Latvijā un pilnveidot invaliditātes sistēmu kopumā. Kopumā pēc Latvijas ziņojuma par Latvijas Republikas pirmā nacionālā ziņojuma par Konvencijas izpildi laika posmā no 2010. gada 31. marta līdz 2014.gada 31.decembrim izskatīšanas saņēma 48 rekomendācijas, kuras aptver gandrīz visus Konvencijas pantus. Komiteja katrai valstij izvēlas divas galvenās rekomendācijas. Latvijas gadījumā šīs rekomendācijas ir par iekļaujošu izglītību un neatkarīgu dzīvi un iekļaušanos kopienā.

Turpmākie izaicinājumi invaliditātes politikas un personu ar invaliditāti vienlīdzīgu tiesību principu un iespēju pilnveidošanā saistās ar cilvēktiesību pieejas nostiprināšanu invaliditātes noteikšanas procesā, kurā cilvēks ar invaliditāti tiek skatīts kā pilnvērtīgs sabiedrības loceklis, tiesību un brīvību turētājs, vienlaikus vērtējot personai piemītošos funkcionēšanas ierobežojumus ciešā mijiedarbībā ar personas spēju iekļauties dažādos sabiedriskajos procesos. Būtiskākie izaicinājumi saistās ar:

* adekvātu atbalsta pakalpojumu nodrošināšanu invaliditātes seku mazināšanai, ievērojami pieaugot personu ar invaliditāti skaitam, t.sk. pieejamas vides un pielāgotu atbalsta pakalpojumu pieejamība;
* invaliditātes noteikšanas sistēmas pilnveidošanu, lai nostiprinātu, ka personai noteiktā invaliditāte tiek balstīta uz personai piemītošo funkcionēšanas ierobežojumu novērtēšanu un nevis slimības esamību;
* sabiedrībā valdošo stereotipu un aizspriedumu izskaušanu, uzsverot, ka aizspriedumi un izpratnes trūkums par invaliditātes jautājumiem un personām ar invaliditāti, un viņu spējām iekļauties dažādos sabiedriskajos procesos, nereti rodas no nezināšanas un pieredzes trūkuma saskarsmē ar šiem cilvēkiem.

Pasākumi, kas turpmākajos gados īstenojami invaliditātes politikas jomā tiks iekļauti Plānā personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam.

## Iedzīvotāju finanšu pratība

Iedzīvotāju spēja zinoši pārvaldīt savus finanšu aktīvus, samazinot parādu slogu un attīstot produktīvu uzkrāšanu un ieguldīšanu, NAP2027 ir norādīta kā viens no iedzīvotāju labklājību veicinošiem elementiem. Savukārt iedzīvotāju finanšu pratības celšana ir norādīta starp uzdevumiem, kas vērsti uz iedzīvotāju ienākumu paaugstināšanu. Augstas atsevišķu iedzīvotāju grupu finanšu saistības rada šķēršļus efektīvākai ēnu ekonomikas mazināšanai un līdzdalībai darba tirgū, jo cilvēkiem šādās situācijās zūd motivācija turpināt izglītošanās pasākumus, gūt legālus ienākumus un/ vai veikt nodokļu nomaksu no visa gūto ienākumu apjoma. Būtiski uzsvērt, ka šīs finanšu saistības ir arī nepietiekamu ienākumu sekas bezatbildīgas kreditēšanas un zemas finanšu pratības apstākļos. Saskaņā ar LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes veiktā pētījuma rezultātiem un PTAC apkopotajiem datiem, ar katru gadu Latvijā pieaug iedzīvotāju kredītsaistību apjoms, īpaši distances un patēriņa kredītu segmentā.[[256]](#footnote-256) Taču vienlaikus pieaug distances kredītņēmēju skaits, kuriem radušās grūtības atdot parādu, un, kas pagarinājuši kredīta atmaksu trīs un vairāk reižu, savukārt, sarucis to kredītņēmēju skaits, kas spējis atmaksāt parādu bez pagarinājuma.

Parādsaistību jautājuma risināšana un iedzīvotāju izvēlētās stratēģijas ietekmē nabadzības riska palielināšanos. Nebanku sektorā no kreditēšanas pakalpojumiem dominē distances jeb „ātrie kredīti”, un vieni no aktīvākajiem „ātro kredītu” izmantotājiem ir nabadzīgākie iedzīvotāji, kam ir ierobežota piekļuve citiem finanšu risinājumiem, tai skaitā, lētākiem risinājumiem, banku sektora pakalpojumiem vai iespējai aizņemties naudu no tuviniekiem vai draugiem.[[257]](#footnote-257) 2019.gada 2.ceturkšņa beigās bija 7 503,70 miljardi euro, ko veidoja 698 784 fiziskajām personām izsniegtās saistības (95,2%) attiecībā pret 35 183 jeb 4,8% juridiskajām personām izsniegtām saistībām. Savas saistības kavē 142 595 jeb 20,4% fiziskās personas. Saistību skaita ziņā tieši nelielās saistības (līdz 1 000 euro) ir izsniegtas visvairāk – 666 892 jeb 55,9% gadījumu, kopā veidojot saistību atlikumu gandrīz 174 miljonu euro apmērā.[[258]](#footnote-258) PTAC pārskatā par ārpustiesas parādu atgūšanas sektoru 2019.gadā par parādu piedzinēju sniegtajiem parāda atgūšanas pakalpojumiem[[259]](#footnote-259) secināts, ka neatgūto parādu (lietu) skaits tuvojas 80 % rādītājam [...], kas, iespējams, norāda ne tikai uz iedzīvotāju/patērētāju ienākumu zemo līmeni, bet arī uz “veco”, iespējams, neatgūstamo parādu (lietu) daļu, kas tiek uzkrāta (bet netiek norakstīta) neatgūto parādu kopsummā. Līdz ar to arī atgūto un daļēji atgūto lietu skaits no jauna nodotajās parādu lietās procentuāli varētu būt daudz lielāks. 2019. gadā no kopējā parādu portfelī esošo parādu (lietu) summas apmērs (eiro), kas nodotas ārpustiesas parādu atgūšanai no patērētāju kreditēšanas nebankas nozarē, bija 79,293 milj. eiro jeb 27,57 % no kopējo parādu portfeļa lietās.

Nereti iedzīvotāji, kas ir parādnieki [...], izvairās no reģistrētas nodarbinātības un dod priekšroku aplokšņu algām vai izbrauc no valsts, tādējādi uz laiku “atrisinot” parādsaistību problēmu. Ja pašvaldības dome nav izmantojusi tiesiskajā regulējumā paredzēto deleģējumu pašvaldībām noteikt labvēlīgākus nosacījumus ģimenes (personas) atzīšanai par trūcīgu, tai skaitā, ja ģimenei (personai) ir parādsaistības, tad personām (ģimenēm) ar trūcīgā statusu konkrētajā pašvaldībā nevar būt parādsaistības, kas nav atrunātas konkrētās pašvaldības saistošajos noteikumos.[[260]](#footnote-260) Savukārt Maksātnespējas likumā ietvertais fiziskās personas maksātnespējas process iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem to sociālā un ekonomiskā stāvokļa dēļ nav pieejams, taču parādsaistību izpilde tik un tā nav iespējama, kas rada slogu fiziskās personas kreditoriem. Tādējādi finansiālo problēmu risinājumi fiziskām personām ar zemiem ienākumiem un nelielām parādsaistībām faktiski nepastāv vai ir ļoti ierobežojoši.[[261]](#footnote-261)

Augstais iedzīvotāju īpatsvars, kuri nevar atļauties segt neparedzētus izdevumus, liecina par minimālu uzkrājumu trūkumu un augsto individuālo mājsaimniecību finanšu risku. Līdzās iedzīvotāju ar zemiem ienākumiem, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju materiālā nodrošinājuma līmeņa celšanas pasākumiem ieteicams attīstīt rīcībpolitikas pasākumus, kas vērsti uz iedzīvotāju sociālo un ekonomisko prasmju, t.sk. finanšu plānošanas, attīstīšanu, palielinot personu atbildību gadījumos, kad savas finanšu situācijas problēmu risināšanai tiek izmantoti tādi risinājumi kā patēriņa kredīti un t.s. ātrie kredīti, kas rada risku nonākt arvien dziļākās parādsaistībās. Šādu pasākumu pamatojums ir arī augstais mājsaimniecību īpatsvars, kuras naudas trūkuma dēļ nevar atļauties segt neparedzētus izdevumus. Pat neraugoties uz pakāpenisku to samazināšanos, rādītāji joprojām saglabājas ļoti augsti, pat augstākajā ienākumu kvintilē. Ja 2014.gadā tādas bija 69,57% mājsaimniecību, tad 2019.gadā – 54,5%, savukārt no 1.kvintilē esošajām mājsaimniecībām 2019.gadā segt neparedzētus izdevumus nevarēja atļauties 76,6% mājsaimniecību, bet no 5.kvintilē esošajām mājsaimniecībām – gandrīz ceturtā daļa (24,6%).[[262]](#footnote-262) Iedzīvotāju aptaujas dati liecina, ka 8,4% respondentu ir izmantojuši ātros kredītus savu un savas ģimenes materiālo problēmu risināšanai pēdējo 3 gadu laikā, turklāt lielāko īpatsvaru no tiem veido respondenti jaunākajās vecuma grupās un zemākajās ienākumu grupās.[[263]](#footnote-263) Līdz ar to viens no riskantākajiem, īstermiņa risinājumiem ar ilgtermiņa negatīvu ietekmi vēl vairāk var pasliktināt indivīda finansiālo situāciju un palielināt nabadzības risku.

Ņemot vērā sabiedrības finanšu pratības jautājumu pieaugošo aktualitāti, īpaši, zemās finanšu pratības negatīvo ietekmi uz iedzīvotāju ienākumiem un iesaistīšanos nodarbinātībā, NVA pārskata periodā uzsāka preventīvus un izglītojošus pasākumus bez darba esošo personu finanšu pratības uzlabošanai, kā arī jautājumos par mājsaimniecības budžeta plānošanu. 2017. gada 2.pusgadā ESF projekta „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” ietvaros tika izstrādāta e-apmācības programma programmu “Mana nauda šodien un rīt. Finanšu pratība” un nodrošināta tā pieejamība. Programma sniedz zināšanas par valsts un mājsaimniecības budžeta plānošanu, ienākumu gūšanas veidiem, nodokļu nozīmi, izdevumu kontroli, kredītu būtību, finanšu dokumentu nozīmi, cenas veidošanos, finanšu sektora lomu ekonomikā un finanšu pakalpojumu veidiem, patērētāju tiesībām un atbildību, sociālās apdrošināšanas sistēmas darbības principiem u.c. E-apmācības modulis[[264]](#footnote-264) ir pieejams NVA mājaslapā ne tikai NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem, bet arī ikvienam cilvēkam, kurš vēlas pārbaudīt vai pilnveidot savas zināšanas finanšu pratībā. Ņemot vērā jautājuma par finanšu pratību aktualitāti, nākamajos gados pastiprināta uzmanība būtu veltāma padziļinātu konsultāciju un atbalsta sniegšanai NVA klientiem parādsaistību risināšanas jautājumos.

EAFVP atbalsta ietvaros tiek nodrošināti papildpasākumi, tai skaitā, par budžeta plānošanu, finanšu pratību, internetbankas lietošanu. Papildpasākumos iekļauto personu novērtējums, ka šīs tēmas ir sarežģītas un nesaprotamas, gan atspoguļo šo personu finanšu pratības līmeni, gan atklāj nepieciešamību turpināt šādu izglītojošu pasākumu organizēšanu trūcīgiem un maznodrošinātiem iedzīvotājiem.

Tāpat finanšu pratība ir viens no nozīmīgiem aspektiem, kam jāpievērš uzmanība ārpusģimenes aprūpē esošu jauniešu un personu pēc institucionālās aprūpes izglītošanā un pilnvērtīgā sagatavošanā patstāvīgai dzīvei/ dzīvei kopienā.

## Sabiedrības un iesaistīto sadarbības partneru informēšana

Politikas mērķu sasniegšana nav iespējama bez aktīvas sabiedrības līdzdalības un atbalsta virzībai uz šiem mērķiem. Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas veiksmīga īstenošana ir atkarīga no sabiedrības un sadarbības partneru zināšanu un informētības līmeņa gan par savām tiesībām un pienākumiem atbalsta saņemšanā un lēmumu pieņemšanā, gan par iespējamām sekām un ietekmi uz individuālo situāciju un sabiedrību kopumā īstermiņā un ilgtermiņā, solidāri neiesaistoties VSAOI veikšanā, nodokļu nomaksā, savas situācijas uzlabošanā un citu sabiedrības locekļu vai grupu atbalstīšanā. Priekšnosacījumus sadarbībai, iesaistei un līdzdarbībai veido uzticēšanās gan lēmumu pieņēmējiem, gan politikas īstenotājiem, gan atbalsta sistēmām.

Politikas izmaiņu prognozējamība, saprotamība, sistēmas stabilitāte un atbalsta adekvātums ir svarīgi faktori, kas sekmē uzticēšanos. Diemžēl uzticēšanās valsts sociālās drošības sistēmai ir relatīvi zema. Novērtējot, cik lielā mērā iedzīvotāji (skalā no 1 līdz 10[[265]](#footnote-265)) personīgi uzticētos valsts sociālās drošības sistēmai, 24% respondentu vērtējums bija skalas robežās 1-3, 43,1% respondentu vērtējums skalas robežās 4-6, bet 27,4% - skalas robežās 7-10, bet 5,5% respondentu nevarēja sniegt vērtējumu.[[266]](#footnote-266)

Kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, sabiedrības informēšana ir viens no faktoriem, kas var veicināt uzticēšanos pensiju sistēmai, bet iedzīvotāji ir vāji informēti par savu 2.pensiju līmenī uzkrāto kapitālu un nav ieinteresēti papildu informācijas iegūšanā.[[267]](#footnote-267) Tādēļ Valsts Kontrole, lai veicinātu sabiedrības informēšanu par personu Pensiju 1.līmenī un Pensiju 2.līmenī uzkrāto pensiju kapitālu, kā arī citai oficiālajai saziņai, ir izteikusi vairākus priekšlikumus, tai skaitā, izvērtēt iespēju atjaunot personu informēšanu, šim nolūkam izmantojot jaunos elektroniskos risinājumus – oficiālo elektronisko adresi, pārskatīt un papildināt paziņojumos iedzīvotājiem iekļaujamo informāciju.

2018.gada novembrī tika veikta sabiedriskās domas aptauja, kurā secināts, ka tikai 17% (no 1004 respondentiem) aptaujāto Latvijas iedzīvotāju izprot DI jēdzienu. Sabiedrība atbalsta šo grupu iekļaušanu sabiedrībā, t.sk. dzīvi ārpus ilgstošas sociālās aprūpes institūcijām, taču sabiedrības atbalsts cilvēkiem ar GRT ir ievērojami zemāks – tikai 65%, salīdzinot ar ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem un bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, kuriem noteikta invaliditāte, kam atbalsts ir ~ 90%. Cilvēkiem ar GRT bieži nākas saskarties ar negatīvu attieksmi (bailes, nepatika, vēlme izvairīties) no citiem cilvēkiem savu veselības problēmu dēļ. Tā uzskata gandrīz puse (47%) aptaujāto Latvijas iedzīvotāju un 73% respondentu, kuru ģimenēs ir cilvēks ar GRT. Vērtējot izmaiņas sabiedrības attieksmē pret cilvēkiem ar GRT pēdējā gada laikā, visbiežāk (44% gadījumu) tika pārstāvēts uzskats, ka attieksme pret cilvēkiem ar GRT sabiedrībā pēdējā gada laikā nav mainījusies. Viedoklis, ka negatīvā attieksme ir mazinājusies (minēja 26% respondentu) tika pārstāvēts biežāk nekā viedoklis, ka negatīvā attieksme ir pieaugusi (minēja 10% respondentu). Kritiskāk attieksmes pārmaiņas pret cilvēkiem ar GRT vērtēja tie pētījuma dalībnieki, kuru ģimenēs ir kāds cilvēks ar GRT. Lai palielinātu sabiedrības atbalstu DI procesam Latvijā un mazinātu aizspriedumus pret cilvēkiem ar GRT, ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem un bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, nepieciešams turpināt dažādu izglītojošu un informatīvu pasākumu īstenošanu.

## Cilvēkkapitāls

Labklājības nozares darbinieku profesionalitāte un iesaistīšanās ir virzītājspēks nozares stratēģisko mērķu sasniegšanā un kopējās misijas īstenošanā. Atbilstoši sociālā progresa rādītājam (angļu val. *social progress index*) Latvija ir 35.vietā starp 163 pasaules valstīm (Igaunija un Lietuva ir attiecīgi 24. un 32.vietā)[[268]](#footnote-268) – tātad pārsniedzam vidējo līmeni, bet atpaliekam no Baltijas kaimiņvalstīm. Lai veidotos labklājības sistēma, kas efektīvi kalpotu sabiedrības attīstībai, ir vajadzīgi zinoši, prasmīgi un augsti iesaistīti darbinieki.

2019.gada nogalē LM resorā strādāja 5 328 nodarbināto, no tiem, 87% sievietes un 13% vīrieši. Lielākās pēc nodarbināto skaita iestādes ir VSAA, NVA, valsts sociālās aprūpes centri, SIVA; vismazākā ir VBTAI (skat. 27.attēlu). Resora iestādes raksturojas ar izteiktu sieviešu pārsvaru nodarbināto kopskaitā. Sieviešu īpatsvars iestādēs ir diapazonā no 74% (LM) līdz 94% (VSAC “Zemgale”).

27.attēls

**LM resorā nodarbināto skaits uz 31.12.2019. (cilv.)**

Datu avots: AUS dati

LM resorā vērojama nodarbināto novecošanās. Tieši lielākajās iestādēs – VSAA, valsts sociālās aprūpes centros, SIVA, kā arī VDEĀVK visvairāk pārstāvēti darbinieki vecumā virs 55 gadiem (skat. 28.attēlu). Jāatzīmē, ka īpaši liels nodarbināto skaits vecumā 65 vai vairāk gadu ir VDEĀVK, kur šādā vecumā ir gandrīz katrs trešais darbinieks. Paaugstināts strādājošo senioru skaits ir valsts sociālās aprūpes centros: VSAC “Rīga” – 14%, VSAC “Vidzeme”- 12%, VSAC “Zemgale” – 11%, VSAC “Kurzeme” – 10%. Pārējās iestādēs – VBTAI, LM, VDI, NVA – dominējošā vecumgrupa ir 31‑45-gadīgie darbinieki. Kopumā aplūkojot resorā nodarbināto vecumstruktūru, var secināt, ka diezgan aktuāla ir pēctecības plānošana, darbinieku piesaiste, kā arī tādas cilvēkkapitāla politikas veidošana, kas aptvertu dažādu paaudžu darbinieku vajadzības.

28.attēls

**LM resorā nodarbināto sadalījums pēc vecumgrupām uz 31.12.2019. (%)**

Datu avots: AUS dati

LM resora vairākās iestādēs valsts pārvaldes reformas ietvaros tiek veikta funkciju pārskatīšana un amata vietu samazināšana. Būtisks amatu vietu un nodarbināto skaita samazinājums bijis valsts sociālās aprūpes centros “Vidzeme”, “Latgale”, “Zemgale” un “Rīga”, kā arī VSAA un NVA. Katras jaunas funkcijas nodrošināšanai nepieciešamība pēc papildu nodarbinātajiem tiek skatīta, vērtējot procesus un pārstrukturizējot amatu vietas gan iestādē, gan starp nozares iestādēm. Šāda pieeja tiek īstenota arī gadījumos, kad tiek izvirzītas konkrētas politikas prioritātes un īsos termiņos jāīsteno virkne jaunu politikas izmaiņu.

Amatu vietu un nodarbināto skaita samazināšana nedrīkst būt par iemeslu tam, ka iestāžu darbinieki tiek pārslogoti. Kā liecina 2018.gadā *TNS Latvia* veiktās darba ņēmēju aptaujas rezultāti, gandrīz puse darbinieku piedzīvojuši profesionālo izdegšanu. Turklāt salīdzinoši biežāk izdegšanu piedzīvo sievietes, darbinieki, kuri vidēji nostrādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā, kā arī tie, kuri ir neapmierināti ar savu pašreizējo darbu un savu darba slodzi uzskata par augstu.[[269]](#footnote-269) Darbinieku pārslodzes problēma novērojama arī resora iestādēs, jo viens no biežākiem iemesliem darbinieku brīvprātīgajai aiziešanai ir pārmērīgā darba apjoma un psihoemocionālās spriedzes faktors.[[270]](#footnote-270) Lai novērstu šādu negatīvo tendenču iesakņošanos, ir nepieciešams pasākumu komplekss, kas ietvertu funkciju un pakalpojumu apjomam optimālā nodarbināto skaita prognozēšanu, efektīvu pārmaiņu vadīšanu, darbinieku apmācības jauniem uzdevumiem un metodēm.

Statistikas dati par atbrīvotajiem darbiniekiem liecina, ka resorā ir paaugstināta personāla kustība. Latvijā organizāciju gada vidējais personāla mainības līmenis ir 7‑11% robežās[[271]](#footnote-271), bet LM resorā tas ir augstāks un ar tendenci aizvien pieaugt (skat. 29.attēlu).

29.attēls

**Atbrīvoto nodarbināto īpatsvars nodarbināto kopskaitā LM resorā (%)**



Datu avots: AUS dati

Paaugstināta personāla kustība resorā ir saistīta gan ar amata vietu samazināšanu, iekšējo pārstrukturizēšanu, gan ar darbinieku darba uzteikumiem. Piemēram, 2019.gadā VSAC “Rīga” personāla kustību būtiski ietekmēja filiāles “Baldone” darbības izbeigšana – šī iemesla dēļ tika atbrīvoti 124 darbinieki, bet gandrīz tikpat daudz bija darbinieku uzteikumu (123 uzteikumi)[[272]](#footnote-272). Valsts sociālās aprūpes centros darbu pamet biežāk sociālajā aprūpē un saimniecības darbā iesaistītais personāls pārsvarā pieaugošā darba apjoma, psihoemocionālās un fiziskās pārslodzes, zema atalgojuma dēļ.[[273]](#footnote-273) Pārslodze un nekonkurētspējīgs, amata prasībām neatbilstošs atalgojums ir biežākie iemesli darbinieku uzteikumiem arī citās LM resora iestādēs.[[274]](#footnote-274)

LM resora iestāžu nodarbināto mēneša vidējais darba samaksas apmērs galvenokārt ir atkarīgs no nodarbināto skaita sadalījuma pēc mēnešalgas grupām. Salīdzinoši augstāks darba samaksas apmērs ir LM, kas izskaidrojams ar vadītāju un vecāko speciālistu lielāku īpatsvaru ministrijas nodarbināto kopskaitā (skat. 30.attēlu). Zemākais darba samaksas apmērs ir valsts sociālās aprūpes centros, jo tajos pārsvarā strādā darbinieki, kuru darbs atbilst zemākām mēnešalgu grupām.

Salīdzinošie pētījumi par atalgojuma apmēru liecina, ka valsts pārvaldē un pakļautībā esošajās iestādēs gandrīz visās mēnešalgas grupās mēneša vidējā darba samaksa būtiski atpaliek no tās, ko saņem līdzīgā pēc sarežģītības un atbildības darba darītāji privātajā sektorā.[[275]](#footnote-275)

30.attēls

**Nodarbināto mēneša vidējā darba samaksa LM resora iestādēs un atsevišķās nozarēs 2019. g. (eiro)**

Datu avots: AUS dati, CSP dati (DSG030. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa darbības veidiem)

Nekonkurētspējīgs darba samaksas apmērs ir viens no galvenajiem iemesliem ne tikai grūtai esošo profesionāļu noturēšanai, bet arī jaunu darbinieku piesaistei. Liels ilgstošo vakanču[[276]](#footnote-276) skaits saglabājās NVA, VDI, VBTAI (skat. 36.tabulu).

36.tabula

**Ilgstošo vakanču īpatsvars kopējā amata vietu skaitā LM resora iestādēs (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Uz 2018. gada 31. decembri | Uz 2019. gada 31. decembri |
| LM | **8,8** | 2,2 |
| NVA | **5,7** | **11,5** |
| VSAA | 1,0 | 0,1 |
| VDI | **12,6** | **9,0** |
| VBTAI | **12,7** | **8,1** |
| VDEĀVK | **8,5** | 3,8 |
| SIVA | 1,2 | 0,3 |
| VSAC "Rīga" | 1,2 | 1,9 |
| VSAC "Latgale" | 3,0 | 0,9 |
| VSAC "Zemgale" | 3,3 | 3,7 |
| VSAC "Kurzeme" | 0,3 | 0,0 |

Datu avots: AUS dati

Darbinieku piesaisti sarežģī specifiskās prasības izglītībai, zināšanām un prasmēm, kas ir nepieciešamas, lai iestādes varētu nodrošināt kvalitatīvus pakalpojumus. Latvijā vajadzīgo speciālistu, īpaši aprūpes un sociālās jomas nozarēs, dramatiski trūkst. LM resorā veiktā un plānotā procesu digitalizācija daļēji atrisina darbinieku trūkuma problēmu, jo darbi, kas prasa cilvēku tiešu mijiedarbību, kritisku un uz vērtībām balstītu domāšanu, nav pilnīgi digitalizējami. Ņemot vērā LM resora iestādēs esošo sarežģīto situāciju darbinieku noturēšanā un piesaistē, ir svarīgi risināt atalgojuma jautājumu, panākot, lai nodarbināto darba samaksas apmērs tuvinātos konkurētspējīgam līmenim.

Procesu pakāpeniskā digitalizācija resorā aktualizējusi vajadzību pēc atbilstošām digitālām prasmēm nodarbinātajiem visās resora iestādēs, tāpēc jāveic šo prasmju attīstīšana. Padotības iestādēs uzsvars liekams arī uz sadarbības, klientu apkalpošanas un vadības kompetenču izkopšanu. LM kā labklājības nozares politikas veidotājai prioritāri, lai tajā strādājošie vadītāji, politikas plānotāji un ieviesēji, atbalsta funkciju veicēji būtu kompetenti pakalpojumu inovācijās, spētu pārvaldīt uzdevumus un veidot efektīvu sadarbību. Vienlaikus resora nodarbinātajiem nepieciešams stiprināt specifiskās profesionālās zināšanas un prasmes. Nodarbināto profesionālās pilnveides pasākumi jāizstrādā ciešā sasaistē ar plānotajām izmaiņām pakalpojuma dizainā.

## IKT, infrastruktūras un darba procesu attīstība un modernizācija

Labklājības nozares iestāžu **IKT infrastruktūra un pakalpojumi** tiek nodrošināti un uzturēti vairāk par 140 dažādiem servisiem/pakalpojumiem. Nozarē jau ir realizēti nozīmīgi IKT funkciju centralizācijas un optimizācijas pasākumi vienotajam datu pārraides tīklam, datu centram, grāmatvedības un personāla vadības, telefonijas, aktīvās direktorijas un e-pasta risinājumiem. LM nozares IKT centralizācijas ietvaros veikta serveru infrastruktūras, tīkla un IT administratoru centralizācija, radot priekšnoteikumus, lai izveidotu centralizētu IKT organizāciju, kas varētu veidot un uzturēt vienotus IKT koplietošanas pakalpojumus visām labklājības resora iestādēm. Jau šobrīd ir vairāki pakalpojumi, kas tiek darbināti centralizēti un kas sniedz būtiskus ieguvumus, jo ļauj analizēt atsevišķu IT procesu efektivitāti dažādās iestādēs. Centralizācijas ietvaros ir veikta lielākās daļas serveru virtualizācija un tie tiek uzturēti VSAA nodrošinātajā datu centrā. Tā kā nozares IKT pakalpojumu centralizācijas process ir veiksmīgi uzsākts, tad būtu nepieciešams turpināt IKT resursu optimizāciju un paplašināt esošo, centralizēti sniegto pakalpojumu klāstu, piemēram, darbstaciju pārvaldība, aktīvā direktorija, centralizēts IKT monitorings, VPN pieslēgumu organizēšana attālinātā darba veikšanai.

Labklājības nozares IKT centralizācijas norit līdztekus ar vienota IKT infrastruktūras drošības tehniskās uzraudzības risinājuma ieviešanu. Palielinoties esošo informācijas sistēmu datu apjomam un to lietojamības intensitātei, pieaug arī ar IKT saistīto ievainojamību un risku skaits. Pastāvīgi mainās arī ārējie faktori, kas rada objektīvu vajadzību nozarē nodrošināt un pastāvīgi pilnveidot ne tikai atbilstošas personāla kompetences, bet arī ieviest un izmantot mūsdienīgus tehnoloģiskus risinājumus savlaicīgai drošības notikumu un apdraudējumu identificēšanai un novēršanai.

Šobrīd labklājības nozarē informācijas apstrāde ir organizēta pa nozares iestādēm. Katra no LM padotības iestādēm ir attīstījusi savas pamatdarbības procesiem atbalstošas informācijas sistēmas (skat. 31.attēlu).

31.attēls

**Labklājības nozares iestāžu pamatprocesu atbalsta informācijas sistēmas**

Datu avots: LM

Galvenās informācijas sistēmu attīstības problēmas, kas radušās nozares iestāžu informācijas sistēmu neatkarīgas attīstības rezultātā, ir:

* Atšķirīgas un/vai novecojušas tehnoloģiskās platformas, kas apgrūtina iespēju savienot sistēmas vienotā platformā un centralizēti tās pārvaldīt, ierobežo saderību ar citām valsts līmeņa informācijas sistēmām (turpmāk - IS). Tikai daļa no sociālo pakalpojumu sniedzējiem datus par sniegtajiem pakalpojumiem uzkrāj IS. Katra no šīm IS veidota savā laikā, izmantojot atšķirīgus tehniskos risinājumus. Līdzšinējā pieredze liecina, ka lokālo sistēmu integrācija ar valsts informācijas sistēmām norit lēni, jo sistēmu integrācijai ir nepieciešami gan finanšu resursi, gan izmaiņas normatīvajos aktos elektroniskai datu apstrādei. Tāpat sociālo pakalpojumu jomas lokālo informācijas sistēmu integrāciju ar valsts informācijas sistēmām sarežģī apstāklis, ka katrai lokālajai informācijas sistēmai ir savas pārzinis. Ne vienmēr sistēmu uzturētāji un pārziņi vai turētāji ir motivēti izstrādāt un nodrošināt lokālo sistēmu integrāciju ar valsts informācijas sistēmām. Pastāvīgs un ilgstošs resursu trūkums informācijas sistēmu uzturēšanai rada situāciju, kad pieejamais finansējums tiek tērēts tikai akūtu problēmu risināšanai, nevis stratēģiskai informācijas sistēmu attīstībai. Problēmu saasina arī atšķirīgu tehnoloģisko risinājumu izraisīti sadarbspējas ierobežojumi. Novecojušas arhitektūras risinājumi šobrīd var būt pieejami tikai atsevišķās darbstacijās, lai gan pareizāk būtu izmantot centralizētas datu krātuves, kurām piekļuve tiktu organizēta ar nozaru un valsts mēroga datu savietotāju starpniecību.
* Nozares klientiem sniedzamo pakalpojumu atbalsts ir sadrumstalots pa atsevišķu iestāžu informācijas sistēmām, nenodrošinot iespēju vienotai klientu apkalpošanai un pat vienas nozares informācijas apstrādes vides ietvaros nenodrošinot normatīvo aktu prasību par atkārtotas informācijas nepieprasīšanu izpildi.
* Nozares iestāžu elektronisko datu apmaiņa ar ārējiem – iekšzemes un starptautiskiem partneriem tiek pārvaldīta atsevišķu nozares iestāžu līmenī, bet netiek koordinēta nozares līmenī.
* Nozares IKT pārvaldībai nepieciešamā statistiskā informācija tiek iegūta no dažādām organizācijas padotības iestāžu statistikas struktūrvienībām, kuras ir sadrumstalotas arī izmantojamo tehnoloģisko risinājumu ziņā. Organizācijas un datu sadrumstalotība un dažādu tehnoloģisku risinājumu izmantošana ierobežo iespējas uzlabot vadības informācijas iegūšanas efektivitāti – t.i., neļauj nozares pārvaldībai nepieciešamo statistisko informāciju iegūt ātrāk un lētāk, nezaudējot iegūto datu kvalitāti.

Jebkuriem turpmākajiem IKT attīstības projektiem ir jāvirzās uz centralizāciju un jaunos risinājumus jāveido tā, lai tie atbilstu mūsdienu tehnoloģiskajām tendencēm, funkcionāli nepārklātos un veicinātu uzlabojumus IKT jomā, samazinātu funkciju dublēšanos un administratīvajām funkcijām veltīto darba laiku un resursus. Atbilstoši VARAM IKT resursu konsolidācijas plāniem, arī LM plāno apvienoties ar Valsts elektronisko sakaru pakalpojumu centra (VESPC) resursiem un izmantot centros pieejamo infrastruktūru un mākoņskaitļošanas resursu, koncentrējot uzmanību uz pamatdarbības lietojumiem un koplietošanas servisiem.

Labklājības nozare ir aktīva elektronisko pakalpojumu piegādātāja Latvijas iedzīvotājiem, par ko ne reizi vien ir saņemta atzinība no VARAM un Latvijas informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācijas par ieguldījumu pakalpojumu digitalizācijā, nodrošinot klientiem draudzīgu apkalpošanu. Valsts elektronisko pakalpojumu portālā Latvija.lv ir pieejama virkne e-iesniegumu, e-lēmumu, e-izziņu un daudzu citu elektronisku formu, ko nozares pakalpojumu pieprasītāji var pieprasīt un saņemt attālināti. Visaktīvāk tiek izmantoti VSAA e-pakalpojumi, bet ne mazāk nozīmīgi ir arī VDI pakalpojumi uzņēmējiem, VDEĀVK sniegtā informācija personām ar invaliditāti, LM e-pakalpojumi informācijas apstrādei sistēmā SPOLIS.

Nākamais solis e-pakalpojumu attīstībā ir to automatizācija un proaktīvas formas izstrāde, lai klientiem attiecīgajā dzīves situācijā pakalpojums tiktu piedāvāts, izmantojot valsts informācijas sistēmās pieejamiem datus un veicot to analīzi ar mākslīgā intelekta algoritmiem. Piemēram, ja bērns ir nācis pasaulē, tad valstij būtu proaktīvi jāpiedāvā atbilstoši piederīgais pakalpojums, kā tas daļēji jau tiek realizēts ar slimības lapu apstrādi, iesaistot VSAA un NVD datu bāzes. Izaicinājums ir arī datu kvalitāte, kas katras IS datu turētājam ir jānodrošina, ja notiek tik intensīva informācijas apmaiņa.

Samazinoties cilvēkkapitāla pieejamībai, iestādes vēlas pēc iespējas vairāk izmantot IKT piedāvātās iespējas un tas ir izaicinājums IS izstrādātājiem, kā veidot mērķarhitektūru, lai datus var izmantot atkārtoti un lai klienti paši varētu maksimāli iesaistīties pakalpojumu apstrādē. VDI biznesa procesu attīstībai ir plānots pēc iespējas vairāk piedāvāt uzņēmējiem IKT atbalsta rīkus risku pašnovērtējumam, jaunu pakalpojumu izmantošanai, e-mācību videi savu prasmju uzlabošanai. Pielietojot mākslīgā intelekta algoritmus un analītiku no pieejamiem starpresoru datu avotiem, VDI plāno preventīvi informēt un sniegt konsultācijas darba devējiem par iespējamiem pārkāpumiem nevis inspicēt un sodīt, kas ir jau sekundāra reakcija uz notikumu.

Būtiski izaicinājumi ir nozares pamatdarbības lielo informācijas sistēmu modernizācija. Būtiska ir kritisko IS nepārtrauktas darbības nodrošināšana un to rezerves kopiju uzglabāšana attālinātos datu centros, lai mazinātu risku zaudēt datu kritisko masu. Vislielākā pēc apjoma un funkcijas nozarē ir Sociālās apdrošināšanas sistēma SAIS, kuras pārbūve ir plānota 2021.-2027.g. plānošanas periodā, lai apvienotu visus funkcionalitātes moduļus vienotā tehnoloģiskā risinājumā un iestrādātu datu apmaiņu ar citām valsts informācijas sistēmām. Lai nodrošinātu datu elektronisku apmaiņu starp ES dalībvalstīm, Eiropas Ekonomikas zonas valstīm vai Šveices Konfederāciju (turpmāk – dalībvalstis), VSAA sadarbībā ar NVD īstenoja Latvijas sociālās drošības informācijas elektroniskās apmaiņas projektu “LatEESSI” (turpmāk – Projekts). Projekta ietvaros cita starpā  izveidota starptautiskās sadarbības informācijas sistēma (turpmāk – SSIS) un Nacionālā aplikācijas aizstājēja jeb Reference Implementation of National Implementation (turpmāk – RINA), kas nodrošina datu apmaiņu sociālās drošības jomā starp  dalībvalstīm. Būtiskākā aktivitāte saistīta ar programmatūras RINA pārņemšanu dalībvalstu uzturēšanā, kas prasīs gan juridisku, gan personāla, gan finanšu jautājumu risinājumus Latvijā, kas būs izaicinājums datu apmaiņā iesaistītajām institūcijām - VSAA un NVD.

Arī sociālās politikas monitoringa sistēma SPOLIS ir sasniegusi kritisko brieduma pakāpi, kad nav iespējama tālāka tehnoloģiska attīstība, lai iekļautos valstī noteiktajā IKT mērķarhitektūrā, kas balstās uz modulāru IS dizainu un mikroservisiem. Datu apmaiņa starp sistēmām SPOLIS un pašvaldību sociālās palīdzības administrēšanas lietojumprogrammu SOPA ir tehniski smagnēja un finansiāli dārga uzturēšanā. Sociālo pakalpojumu attīstībai ir nepieciešams veidot kopēju abu sistēmu platformu e-aprūpe, lai nodrošinātu piekļuvi pakalpojumu datiem gan valsts iestādēm, gan pašvaldībām, gan komersantiem.

Labklājības nozares IKT attīstība cieši saistīta ar VARAM noteikto pieeju, kā veidot efektīvu IKT pārvaldību valsts līmenī, izmantojot katra IKT pakalpojuma sniedzēja kompetenci. VSAA statistikas un analītikas ekspertīze un pieredze darbā ar IS SAIS un LabIS ir augstu novērtēta, to iekļaujot plānoto valsts kompetenču centru ezerā. Periodā no 2022.- 2025.g. ir ieplānoti divi vērienīgi IKT projekti, kuru rezultātā tiks izstrādāta labklājības nozares datu analītikas platformas uz IS LabIS bāzes un pensiju prognozēšanas rīks, balstoties uz ārvalstu ekspertu pieredzi un VSAA darbinieku kompetenci sociālās apdrošināšanas sfērā.

. Labklājības nozares IKT attīstība tiek salāgota ar citiem valsts IKT projektu rezultātiem, piemēram, iestādes pakāpeniski pāriet uz jauna formāta tīmekļvietnes mājas lapām, lai paaugstinātu kvalitāti lietojamības kritērijiem, it īpaši personām ar redzes vai dzirdes traucējumiem, tiek ieviests politikas dokumentu izstrādes un saskaņošanas platforma TAP un citi veiksmīgi risinājumi. uzlabo lietotājam navigāciju informācijas meklējumos. Vēl viens būtisks centralizācijas pasākums ir vienotas dokumentu vadības sistēmas ieviešana visās nozares iestādēs, papildinot IKT koplietošanas pakalpojumu katalogu un tādējādi nodrošinot vienādotu apkalpošanas pieeju visām iestādēm.

**Izmantotie pētījumi un izvērtējumi**

* LM resorā nodarbināto novecošanās un augstā personāla mainība
* Nekonkurētspējīgs atalgojums LM resora iestādēs gan salīdzinājumā ar privāto sektoru, gan citām valsts pārvaldes institūcijām
* Darbinieku profesionālās izdegšanas riska palielināšanās
* Integrētās pieejas personu ar invaliditāti, sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju nodrošināšanā ieviešana visos politikas plānošanas posmos un plānošanas līmeņos
* Zems iedzīvotāju finanšu pratības līmenis, kas var negatīvi ietekmēt ienākumu līmeni un iesaisti nodarbinātībā
* Pilnīgas, kvalitatīvas un savlaicīgas informācijas/ datu pieejamības un datu analīzes metožu un instrumentu nodrošināšana
* Atšķirīgas un/vai novecojušas tehnoloģiskās platformas, kas apgrūtina iespēju savienot sistēmas vienotā platformā un centralizēti tās pārvaldīt
* Nozares pamatdarbības lielo informācijas sistēmu modernizācija

Centrālā statistikas pārvalde, statistisko datu krājums “Ienākumi un dzīves apstākļi Latvijā 2019.gadā”, Rīga 2020

CIVITTA, pētījuma “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” gala ziņojums, Rīga, 2019

Economic Policy Committee, Social Protection Committee, Joint Paper on Pensions, 2019, Brussels, 22/01/2020, ecfin.cef.cpe(2020)469700

Eiropas Komisija: Special Eirobarometer 499 – Gender-based violence. Report.

European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report.Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070)

European Union (2018), Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Luxembourg

European Commission (EC), 2018. The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016–2070). Institutional Paper 079. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Union (2018), Ageing Report, Brussels, Belgium

Komisijas dienestu darba dokuments. Latvijas 2014.gada valsts reformu programmas un stabilitātes programmas novērtējums, SWD(2014) 415 final, 2.6.2014.

Komisijas dienestu darba dokuments. Ziņojums par valsti – Latvija (2015), SWD(2015) 33 final, 26.2.2015.

Komisijas dienestu darba dokuments. 2016.gada ziņojums par valsti – Latvija, SWD(2016) 82 final, 26.2.2016.

Komisijas dienestu darba dokuments. Ziņojums par Latviju – 2017.gads, SWD(2017) 79 final, 22.2.2017.

Komisijas dienestu darba dokuments. Ziņojums par Latviju – 2018.gads, SWD(2018) 2012 final/2, 18.4.2018.

Komisijas dienestu darba dokuments.2019.gada ziņojums par Latviju, SWD(2019) 1013 final, 27.2.2019.; 2020.gada ziņojums par Latviju, SWD(2020) 513 final, 20.2.2020.

LR Labklājības ministrija, Informatīvais ziņojums “Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņu 2014.–2020.gadam vidusposma novērtējums”, Rīga, 2019

LR Labklājības ministrija, Informatīvais ziņojums par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020. gadam īstenošanas starpposma novērtējumu, Rīga, 2019

LR Labklājības ministrija, Informatīvais ziņojums par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016. – 2020.gadam īstenošanas starpposma novērtējumu un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2016. – 2018.gadam izpildi, Rīga, 2019

LR Labklājības ministrija, Informatīvais ziņojums “Par „Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam” īstenošanas gaitu 2014. – 2016.gadā”, Rīga, 2017

LR Labklājības ministrija, Informatīvais ziņojums “Sociālo pakalpojumu attīstības pamatnostādņu 2014.- 2020.gadam īstenošanas vidusposma (2014. – 2016. gadā) novērtējums”, Rīga, 2017

LR Saeima, Pētījuma gala ziņojums “Tiesību uz speciālo pensiju noteikšanas prakse Eiropā”, 2019.gada janvāris

LU Medicīnas fakultātes Veselības vadības un informātikas centrs, Pētījums “Muskuļu un skeleta sistēmas slimību izmaksu novēršana un rekomendācijas izmaksu optimizācijai”, Rīga, 2018

LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultāte, pētījums “Distances jeb ātro kredītu izmantošana Latvijā. Patērētāju uzvedības psiholoģiskie aspekti”, 2017

LU Ekonomikas un vadības fakultātes Ekonomisko sistēmu vadības teoriju un metožu katedras profesors Māris Purgailis. Eksperta ziņojums par makrosimulācijas metožu izmantošanu un par makrosimulācijas rīku izstrādi, lietošanu un uzturēšanu; sniegts lietderības revīzijas “Valsts politikas efektivitāte pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai” ietvaros. Rīga, 2016.gads

Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, Rīga, 2017

Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. izvērtējums par nevienlīdzību veselības aprūpē un nevienlīdzību mājokļa pieejamības jomā) Rīga, 2019.gada 19.jūnijs

Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Pētījuma “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze” gala ziņojums, Rīga, 2017.gada 25.augusts

NORSTAT, “Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā: Darba ņēmēju aptauja”, marts, 2020

OECD (2018), OECD Reviews of Pension Systems: Latvia, OECD Publishing, Paris.

OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvija”, 2019

OECD projekts: Mājokļu pieejamība Latvijā, 2019

Ozoliņa-Ozola, I. (2017). Personāla mainības problēmas un vadīšanas risinājumi uzņēmumos. Promocijas darba kopsavilkums.

PB pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?”, 2013

Personu apvienība “SIA „Civitta Latvija”, UAB „Civitta” un SIA „GRIF””, Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018”, gala ziņojums, Rīga, 2020

RSU, Valsts pētījumu programma  “Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai”, projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros veiktā aptauja, 2019

RSU Darba drošības un vides veselības institūts, Vidzemes Augstskola un Rēzeknes tehnoloģiju augstskola, Izvērtējums un priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu nodarbinātību un drošu darba vidi (tai skaitā attālinātajā darbā) COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos, 2021

SIA SAFEGE Baltija, Gala ziņojums “Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējums”, Rīga, 2018.gada 30.novembris

SIA “TNS Latvia”, RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012– 2013”, Rīga, 2013

SIA “AengCurum” , Ekspertu pētījuma ziņojums “Izstrādāt uz atvērtā tirgus principiem balstītu tehnisko palīglīdzekļu (TPL) kompensācijas sistēmas noteikšanas metodiku, veicot ekspertu pētījumu par TPL reālo izmaksu noteikšanu, TPL kompensācijas sistēmas un klientu brīvās izvēles ieviešanu nozarē”, Rīga, 2018

SIA “Jaunrades laboratorija”, “Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums par izmaiņām rīcībpolitikā 2012., 2013. un 2014. gadā (padziļinātā tēma - parādsaistības)”, Rīga, 2017.gada 5.decembris

SIA “Fontes Vadības konsultācijas”, Salīdzinošais pētījums par atalgojuma apmēru (datu aktualizēšana), Latvija, 2019

SIA “Projektu un kvalitātes vadība”, Ilze Mileiko, Barbara Ābele. Pētījums “Optimāla pakalpojuma dizaina modelēšana sociālās rehabilitācijas pakalpojumam no vardarbības cietušām pilngadīgām personām, ņemot vērā dzimuma perspektīvu”, Rīga, 2018

Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.)

Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.)

Valsts kontrole, likumības revīzija “Pašvaldību sniegtās sociālās palīdzības tiesiskums un efektivitāte”, Nr.2.4.1-4/2014, Rīga, 19.12.2014.

Zvērinātu advokātu biroja “O.Cers & J.Jurkāns”, pētījums “Pieeja tiesiskumam Latvijā”, Gala nodevums, 2020.gada 26.jūnijā

1. Eirostat datu bāze, datu tabula [demo\_gind] [↑](#footnote-ref-1)
2. CSP datu bāze, datu tabula IDG130. [↑](#footnote-ref-2)
3. CSP datu bāze, datu tabula [IDG130]. [↑](#footnote-ref-3)
4. Eirostat datu bāze, datu tabula, [tps00199] [↑](#footnote-ref-4)
5. European Commission,Directorate-General for Economic and Financial Affairs. The 2018 Ageing Report.Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070) [↑](#footnote-ref-5)
6. 2008.gada bāzes vērtība- 583 tūkstoši personu jeb 27,3%. [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/DOC/?uri=CELEX:52021DC0102&from=LV>; publicēts 2021.gada 4.martā [↑](#footnote-ref-7)
8. ANO, A/RES/70/1 *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (2015. gada 21. oktobris). [↑](#footnote-ref-8)
9. CSP interneta vietne, skat. <https://www.csb.gov.lv/lv/Statistika/Covid19/majsaimniecibu-uzkrajumi> [↑](#footnote-ref-9)
10. CSP publikācija: [Nabadzības risks un sociālā atstumtība Latvijā 2019. gadā](https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nabadziba/meklet-tema/433-nabadzibas-risks-un-sociala-atstumtiba-latvija) [↑](#footnote-ref-10)
11. Turpat [↑](#footnote-ref-11)
12. Turpat [↑](#footnote-ref-12)
13. Eirostat datu bāze, datu tabula [ilc\_iw01] [↑](#footnote-ref-13)
14. LM aprēķini, balstoties uz pašvaldību sniegto ikmēneša pārskatu par sociālo palīdzību [↑](#footnote-ref-14)
15. 2018.gada dati par ES28 [↑](#footnote-ref-15)
16. 2018.gada dati par ES28 [↑](#footnote-ref-16)
17. 2018.gada dati par ES28 [↑](#footnote-ref-17)
18. CSP publikācija: [Nabadzības risks un sociālā atstumtība Latvijā 2019. gadā](https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nabadziba/meklet-tema/433-nabadzibas-risks-un-sociala-atstumtiba-latvija) [↑](#footnote-ref-18)
19. EK analīze un publicētie dati par personu ar invaliditāti nabadzības risku balstās uz EU-SILC datiem par personas veselības stāvokļa pašnovērtējumu (jautājumi: "Vai Jums ir kāda ilgstoša slimība vai ilgstoša veselības problēma?"; "Cik lielā mērā kāda veselības problēma vismaz pēdējo 6 mēnešu laikā ir Jūs ierobežojusi veikt aktivitātes, ko cilvēki parasti dara?") un kā personas ar invaliditāti tiek uzskatītas tās personas, kuras atbildējušas, ka viņām ir ierobežojumi un ir stipri ierobežojumi ikdienas aktivitāšu veikšanā. Tas nozīmē, ka invaliditāti definīcija (interpretācija), balstoties uz EU-SILC datiem, neatbilst Latvijas tiesību aktos sniegtajam ietvaram. [↑](#footnote-ref-19)
20. CSP datu bāze, datu tabula IIG040 [↑](#footnote-ref-20)
21. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. izvērtējums par nevienlīdzību veselības aprūpē un nevienlīdzību mājokļa pieejamības jomā) Rīga, 2019.gada 19.jūnijs; pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3048> [↑](#footnote-ref-21)
22. CSP datu bāze, datu tabula MNG060 [↑](#footnote-ref-22)
23. CSP datu bāze, datu tabula MNG010 [↑](#footnote-ref-23)
24. Eirostat datu bāze, datu tabula [lfsi\_educ\_a] [↑](#footnote-ref-24)
25. CSP datu bāze, datu tabula NBG040 [↑](#footnote-ref-25)
26. CSP datu bāze, datu tabula NB190c [↑](#footnote-ref-26)
27. CSP datu bāze, datu tabulas [lfsa\_igar], [lfsa\_epgar] [↑](#footnote-ref-27)
28. Dati izgūti no Labklājības informācijas sistēmas LabIS 2021.gada februārī [↑](#footnote-ref-28)
29. Eirostat datu bāze, datu bāze, tabula [spr\_exp\_gdp] [↑](#footnote-ref-29)
30. Komisijas dienestu darba dokuments. Latvijas 2014.gada valsts reformu programmas un stabilitātes programmas novērtējums, SWD(2014) 415 final, 2.6.2014.; Ziņojums par valsti – Latvija (2015), SWD(2015) 33 final, 26.2.2015.; 2016.gada ziņojums par valsti – Latvija, SWD(2016) 82 final, 26.2.2016.; Ziņojums par Latviju – 2017.gads, SWD(2017) 79 final, 22.2.2017.; Ziņojums par Latviju – 2018.gads, SWD(2018) 2012 final/2, 18.4.2018.; 2019.gada ziņojums par Latviju, SWD(2019) 1013 final, 27.2.2019.; 2020.gada ziņojums par Latviju, SWD(2020) 513 final, 20.2.2020. [↑](#footnote-ref-30)
31. CSP statistisko datu krājums “Ienākumi un dzīves apstākļi Latvijā 2019.gadā”, Rīga 2020, 29.lpp. [↑](#footnote-ref-31)
32. Eirostat datu bāze, datu tabula [TESPM050] [↑](#footnote-ref-32)
33. Ģimenes valsts pabalsts un piemaksas pie ģimenes valsts pabalsta; bērna kopšanas pabalsts; pabalsts aizbildnībā esoša bērna uzturēšanai; atlīdzība par aizbildņa pienākumu pildīšanu; atlīdzība par audžuģimenes pienākumu pildīšanu; pabalsts transporta izdevumu kompensēšanai invalīdiem, kuriem ir apgrūtināta pārvietošanās; valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts; atlīdzība par adoptējamā bērna aprūpi; bērna invalīda kopšanas pabalsts; pabalsts invalīdam, kuram nepieciešama kopšana; bērna adopcijas pabalsts; valsts sociālais pabalsts ČAES avārijas seku likvidēšanas dalībniekam vai viņa ģimenei; valsts atbalsts ar celiakiju slimiem bērniem. [↑](#footnote-ref-33)
34. Bērna piedzimšanas pabalsts; apbedīšanas pabalsts; atlīdzība par adopciju. [↑](#footnote-ref-34)
35. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 35.pants. [↑](#footnote-ref-35)
36. RSU zinātniskā projekta **„**Krīzes pārvarēšana Latvijā: ekonomiskie, sociālie un komunikācijas aspekti” (RSU ZP 15/2013) ietvaros 2013.gadā veiktās aptaujas un Valsts pētījumu programmas  "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" RSU projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros 2019.gadā veiktās aptaujas datu masīva analīze [↑](#footnote-ref-36)
37. Valsts pētījumu programmas  "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" RSU projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros 2019.gadā veiktā aptauja [↑](#footnote-ref-37)
38. Turpat [↑](#footnote-ref-38)
39. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/valsts-politikas-efektivitate-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai> [↑](#footnote-ref-39)
40. OECD (2018), OECD Reviews of Pension Systems: Latvia, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en>; European Union (2018), Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Luxembourg; European Union (2018), Ageing Report, Brussels, Belgium; Komisijas dienestu darba dokuments. Ziņojums par valsti – Latvija (2015), SWD(2015) 33 final, 26.2.2015.; 2016.gada ziņojums par valsti – Latvija, SWD(2016) 82 final, 26.2.2016.; Ziņojums par Latviju – 2017.gads, SWD(2017) 79 final, 22.2.2017.; Ziņojums par Latviju – 2018.gads, SWD(2018) 2012 final/2, 18.4.2018.; 2019.gada ziņojums par Latviju, SWD(2019) 1013 final, 27.2.2019.; 2020.gada ziņojums par Latviju, SWD(2020) 513 final, 20.2.2020. [↑](#footnote-ref-40)
41. Economic Policy Committee, Social Protection Committee, Joint Paper on Pensions, 2019, Brussels, 22/01/2020, ecfin.cef.cpe(2020)469700, pieejams: <https://europa.eu/epc/system/files/2020-01/Joint-Paper-on-Pensions-2019.pdf> [↑](#footnote-ref-41)
42. Economic Policy Committee, Social Protection Committee, Joint Paper on Pensions, 2019, Brussels, 22/01/2020, ecfin.cef.cpe(2020)469700, pieejams: <https://europa.eu/epc/system/files/2020-01/Joint-Paper-on-Pensions-2019.pdf> [↑](#footnote-ref-42)
43. Pieņemti 2016.gada 8.decembrī, pieejams http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15409-2016-INIT/en/pdf [↑](#footnote-ref-43)
44. Skat., piemēram, RSU, Vidzemes augstskolas un Rēzeknes tehnoloģiju akadēmijas Ziņojums par dažādu sociāli demogrāfisko grupu darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām Covid-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu periodā (2020); http://stradavesels.lv/Uploads/2021/01/05/29\_zinojums\_final\_c.pdf vai SIA “Latvijas Fakti” pētījums “Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā” (2014); https://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu\_lidztiesiba\_Rezultatu\_atskaite\_09.2014.pdf [↑](#footnote-ref-44)
45. http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala\_\_nodarb\_\_nodarb\_\_ikgad/NBG110.px/table/tableViewLayout1/ [↑](#footnote-ref-45)
46. Eirostat datu bāze, datu tabula [ilc\_pnp13] [↑](#footnote-ref-46)
47. LM informatīvais ziņojums “Par samazinātu darbaspēka nodokļu likmju piemērošanu sezonālajos darbos nodarbināto ienākumam” (prot. Nr.13, 44.§, izskatīts MK 27.02.2018. februāra sēdē) [↑](#footnote-ref-47)
48. Līdz 2016.gada 31.decembrim mikrouzņēmuma nodokļa likme apgrozījumam līdz 100 000 eiro bija 9%, no kuriem 72,4% tika novirzīti VSAOI. 2017.gadā mikrouzņēmumu nodokļa likme apgrozījumam līdz 7000 eiro bija 12%, savukārt no 7000,01 eiro līdz 100 000 eiro - 15%, no kuriem 70,4% tiek novirzīti VSAOI. [↑](#footnote-ref-48)
49. Fiziska persona, kura nodarbojas ar: ādas un tekstilizstrādājumu amatniecību; apģērbu un apavu izgatavošanu un labošanu, pulksteņu un slēdzeņu labošanu, kā arī sniedz citus sadzīves pakalpojumus; amatniecības izstrādājumu izgatavošanu; floristiku; fotografēšanu, videoieraksta un audioieraksta pakalpojumiem; skaistumkopšanas pakalpojumiem; privātiem mājsaimniecības pakalpojumiem; mājas aprūpes pakalpojumiem. [↑](#footnote-ref-49)
50. Lieta Nr. 2019-36-01 „Par likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 6. panta otrās daļas (redakcijā, kas bija spēkā no 1998. gada 1. janvāra līdz 2002. gada 31. decembrim) atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. un 109. pantam”. [↑](#footnote-ref-50)
51. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/valsts-politikas-efektivitate-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai>; Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-51)
52. Provizoriskais datu apkopojums veikts SAK Indikatoru apakšgrupas un Eiropas Komisijas darba ietvaros, testējot metodoloģijas projektu un monitoringa ietvaru Padomes 2019.gada 8.novembra ieteikumu par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01) ieviešanas uzraudzībai. [↑](#footnote-ref-52)
53. VSAA dati, kas sagatavoti 2020.gada aprīlī [↑](#footnote-ref-53)
54. VID sniegtā informācija par periodu no 2018.gada oktobra līdz 2019.gada septembrim [↑](#footnote-ref-54)
55. Pēc LM pieprasījuma VID sniegtā informācija par periodu līdz 31.05.2020. [↑](#footnote-ref-55)
56. Ministru kabineta 2020.gada 26.marta noteikumi Nr. 165, 12.punkts. Ministru kabineta 2020.gada 31.marta noteikumi Nr. 179, 10.punkts. [↑](#footnote-ref-56)
57. Kvalifikācijas perioda nosacījumi bezdarbnieka pabalstam ir spēkā kopš pabalsta ieviešanas brīža (1997.gads). Sākotnēji kvalifikācijas periods tika noteikts 9 mēnešu sociālās apdrošināšanas iemaksas 12 mēnešu periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas, taču vēlāk nosacījumi tika mainīti [↑](#footnote-ref-57)
58. Kvalifikācijas periods ir spēkā no 2018.gada 1.janvāra [↑](#footnote-ref-58)
59. No 01.01.2020. samazināts bezdarbnieka pabalsta izmaksas ilgums no 9 uz 8 mēnešiem; samazināts pabalsta apmērs atkarībā no bezdarba ilguma: a) piešķirto bezdarbnieka pabalstu pilnā apmērā izmaksā 2 mēnešus (iepriekš- 3 mēneši); b) piešķirto bezdarbnieka pabalstu 75% apmērā izmaksā no 3-4 mēnesim (iepriekš no 4-6 mēnesim); c) piešķirto bezdarbnieka pabalstu 50% apmērā izmaksā no 5-6 mēnesim (iepriekš no 7-9 mēnesim); d) piešķirto bezdarbnieka pabalstu 45% apmērā izmaksā no 7-8 mēnesim. [↑](#footnote-ref-59)
60. Bērna nepārtrauktas saslimšanas gadījumā – par termiņu kādu noteicis ārstu konsīlijs, kas vienā reizē nepārsniedz 3 mēnešu periodu. Kopumā ne ilgāk par 26 nedēļām (pusgadu), skaitot no bērna pirmās saslimšanas dienas. Ja bērns slimo ar pārtraukumiem – ne ilgāk par 3 gadiem 5 gadu periodā. [↑](#footnote-ref-60)
61. Bērna nepārtrauktas saslimšanas gadījumā – ne ilgāk par 26 nedēļām (pusgadu), skaitot no bērna pirmās saslimšanas dienas. Ja bērns slimo ar pārtraukumiem – ne ilgāk par 3 gadiem 5 gadu periodā. [↑](#footnote-ref-61)
62. No 2018.gada vecākiem bērna kopšanas atvaļinājuma laikā (līdz bērna 1,5 gadu vecumam) paaugstinātas sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas par apdrošināšanu vecuma pensijas, invaliditātes un bezdarba gadījumā; no 2018.gada tiek veiktas VSAOI (pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai un apdrošināšanai pret bezdarbu) par personām, kuras saņem atlīdzību par audžuģimenes pienākumu pildīšanu un nav sociāli apdrošinātas [↑](#footnote-ref-62)
63. PB pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?”, Analysis of the incentive structure created be the tax and benefit system, Financial incentives of the tax and benefit system in Latvia, 2013, 7.lpp.; OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-63)
64. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-64)
65. SIA “TNS Latvia”, RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012– 2013”, Rīga, 2013, pieejams: <https://www.rsu.lv/sites/default/files/book_download/Darba_apstakli_un_riski_Latvija_2012-2013.pdf>; LU Medicīnas fakultātes Veselības vadības un informātikas centrs, Pētījums “Muskuļu un skeleta sistēmas slimību izmaksu novēršana un rekomendācijas izmaksu optimizācijai”, Rīga, 2018, pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/LM_Muskulu_un_skeleta_sist_slim_izmaks_novert_un_rekomend.pdf> [↑](#footnote-ref-65)
66. Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES [↑](#footnote-ref-66)
67. Baltic Institute of Social Sciences (2017). *Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte*. Rīga. 25. lpp. [↑](#footnote-ref-67)
68. SIA SAFEGE Baltija, Gala ziņojums “Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējums”, Rīga, 2018.gada 30.novembris, 107.lpp. [↑](#footnote-ref-68)
69. Atjaunota ģimenes valsts pabalsta (ĢVP) diferencēšana atkarībā no bērnu skaita ģimenē; paaugstināts GVP apmērs par ceturto un nākamajiem bērniem; ieviesta piemaksa pie ĢVP par divu un vairāk bērnu no viena līdz 20 gadu vecuma sasniegšanai audzināšanu; palielināti pabalsti adoptētājiem, audžuģimenēm un aizbildņiem; paplašināts ĢVP saņēmēju loks, paaugstinot slieksni bērna vecumam, līdz kuram tiek izmaksāts pabalsts; palielināts pabalsts bērna ar invaliditāti kopšanai [↑](#footnote-ref-69)
70. SIA SAFEGE Baltija, Gala ziņojums “Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējums”, Rīga, 2018.gada 30.novembris, 56.lpp. [↑](#footnote-ref-70)
71. Turpat, 107.lpp. [↑](#footnote-ref-71)
72. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-72)
73. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-73)
74. Spriedums lietā Nr. 2019-24-03, 10.lpp., pieejams: <https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?case-filter-years=&case-filter-status=&case-filter-types=&case-filter-result=&searchtext=2019-24-03> [↑](#footnote-ref-74)
75. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 37.panta pirmā daļa. [↑](#footnote-ref-75)
76. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvija”, 19.lp., pieejams: https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm, [↑](#footnote-ref-76)
77. PB pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?”, Review of key design parameters and legislation for social assistance programs in Latvia, Latvia GMI Program: main design characteristics and comparison with minimum income schemes in other EU Member States, 5., 6.lpp. [↑](#footnote-ref-77)
78. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. izvērtējums par nevienlīdzību veselības aprūpē un nevienlīdzību mājokļa pieejamības jomā) Rīga, 2019.gada 19.jūnijs, 97.lpp.; pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3048>. [↑](#footnote-ref-78)
79. Satversmes tiesas spriedums lietā Nr.2019-24-03 [↑](#footnote-ref-79)
80. Valsts kontrole, likumības revīzija “Pašvaldību sniegtās sociālās palīdzības tiesiskums un efektivitāte”, Nr.2.4.1-4/2014, Rīga, 19.12.2014.; Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-80)
81. Turpat [↑](#footnote-ref-81)
82. Satversmes tiesas spriedums lietā Nr.2019-24-03, pieejams: <https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?case-filter-years=&case-filter-status=&case-filter-types=&case-filter-result=&searchtext=2019-24-03> [↑](#footnote-ref-82)
83. Ministru kabineta 2014.gada 25.novembra noteikumi Nr.727 [↑](#footnote-ref-83)
84. http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/eiropas-atbalsta-fonds-vistrucigakajam-personam/fonda-novertesanas-zinojumi [↑](#footnote-ref-84)
85. Ziņojums par atklāto sabiedrisko apspriešanu “EAFVP vidusposma novērtējums”, 2018. gada janvāris, pieejams https://publications.europa.eu/s/fo2y [↑](#footnote-ref-85)
86. https://ec.europa.eu/info/publications/2019-european-semester-country-reports\_lv [↑](#footnote-ref-86)
87. Spriedums lietā Nr. 2019-24-03 pieejams: <https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?case-filter-years=&case-filter-status=&case-filter-types=&case-filter-result=&searchtext=2019-24-03> [↑](#footnote-ref-87)
88. Spriedums lietā Nr. 2019-25-03 pieejamst: <https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?case-filter-years=&case-filter-status=&case-filter-types=&case-filter-result=&searchtext=2019-25-03> [↑](#footnote-ref-88)
89. Spriedums lietā Nr. 2019-27-03 pieejams: <https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?case-filter-years=&case-filter-status=&case-filter-types=&case-filter-result=&searchtext=2019-27-03> [↑](#footnote-ref-89)
90. Spriedums lietā Nr. 2020-07-03 pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2020/01/2020-07-03-Spriedums.pdf#search=pensija [↑](#footnote-ref-90)
91. LM, Pensiju reformas koncepcija, 8.lpp., pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/sociala-apdrosinasana/0-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/0-latvijas-politikas-planosanas-dokumenti> [↑](#footnote-ref-91)
92. LM, Koncepcija par sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti ilgtermiņā (apstiprināta ar Ministru kabineta 2010.gada 17.novembra rīkojumu Nr.674, prot. Nr.62 1.§), pieejama: <https://likumi.lv/ta/id/221589-par-koncepciju-par-socialas-apdrosinasanas-sistemas-stabilitati-ilgtermina>; Likums “Par valsts pabalstu izmaksu laika periodā no 2009.gada līdz 2012.gadam” [↑](#footnote-ref-92)
93. Koncepcijas projekts izskatīts Ministru kabineta 2005.gada 18.jūlija sēdē (prot. Nr.28, 1.§.), kur valdība pieņēma lēmumu atlikt jautājuma izskatīšanu par valsts sociālās apdrošināšanas finanšu resursu rezerves fonda izveidošanu [↑](#footnote-ref-93)
94. Ministru kabineta 2008.gada 3.decembra rīkojums Nr.768 [↑](#footnote-ref-94)
95. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/> [↑](#footnote-ref-95)
96. Turpat [↑](#footnote-ref-96)
97. OECD (2018), *OECD Reviews of Pension Systems: Latvia*, OECD Publishing, Paris. *http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en* [↑](#footnote-ref-97)
98. https://likumi.lv/ta/id/302451-grozijumi-valsts-fondeto-pensiju-likuma [↑](#footnote-ref-98)
99. Saskaņā ar likuma “Par valsts pensijām” pārejas noteikumu 12.punktu ar 01.01.1998. ir pārtraukta apdrošināšanas stāža noteikšana, kas dod tiesības uz pensiju saskaņā ar 30.01.1992. nolikumu „Par iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva darbinieku pensijām (darba devēju pensijām)” un ar 01.01.1999. ir pārtraukta apdrošināšanas stāža noteikšana, kas dod tiesības uz izdienas pensiju saskaņā ar nolikumu “Par izdienas pensijām”. Personām, kuras līdz 01.01.1999. nostrādājušas attiecīgajās profesijās ne mazāk kā trīs ceturtdaļas no attiecīgās izdienas pensijas piešķiršanai nepieciešamā apdrošināšanas stāža, saglabājas tiesības uz izdienas pensiju. [↑](#footnote-ref-99)
100. Likums ["Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm](http://www.likumi.lv/doc.php?id=47744)", [Prokuroru izdienas pensiju likums](http://www.likumi.lv/doc.php?id=19650), [Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka mākslinieku izdienas pensiju un baleta mākslinieku pabalsta par radošo darbu likums](http://www.likumi.lv/doc.php?id=90806), [Tiesnešu izdienas pensiju likums](http://www.likumi.lv/doc.php?id=139370), [Diplomātu izdienas pensiju likums](http://www.likumi.lv/doc.php?id=147918), [Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu izdienas pensiju likums](http://www.likumi.lv/doc.php?id=182685), 1992. gada 26. marta lēmums Nr. 104 ["Par izdienas pensijām"](http://www.likumi.lv/doc.php?id=65827), [Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta neatliekamās medicīniskās palīdzības nodrošināšanā iesaistīto darbinieku izdienas pensiju likums](http://likumi.lv/ta/id/275463), [Valsts drošības iestāžu amatpersonu izdienas pensijas likums](http://likumi.lv/doc.php?id=274417). Valsts drošības iestāžu izdienas pensijas piešķir attiecīgā institūcija, bet administrē VSAA. Militārpersonu izdienas pensijas piešķir un administrē Aizsardzības ministrija. [↑](#footnote-ref-100)
101. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/> [↑](#footnote-ref-101)
102. LR Saeima, Pētījuma gala ziņojums “Tiesību uz speciālo pensiju noteikšanas prakse Eiropā”, 2019.gada janvāris [↑](#footnote-ref-102)
103. Turpat [↑](#footnote-ref-103)
104. Turpat [↑](#footnote-ref-104)
105. LM, Koncepcija “Par izdienas pensiju piešķiršanu”; 13.12.2006; Koncepcija par izdienas pensiju piešķiršanu (izsludināta Valsts sekretāru sanāksmē 29.08.2013., prot. Nr.34 14.§); Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/>; LR Saeima, Pētījuma gala ziņojums “Tiesību uz speciālo pensiju noteikšanas prakse Eiropā”, 2019.gada janvāris [↑](#footnote-ref-105)
106. LR Saeima, Pētījuma gala ziņojums “Tiesību uz speciālo pensiju noteikšanas prakse Eiropā”, 2019.gada janvāris [↑](#footnote-ref-106)
107. OECD (2018), *OECD Reviews of Pension Systems: Latvia*, OECD Publishing, Paris. *http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en* [↑](#footnote-ref-107)
108. OECD (2018), *OECD Reviews of Pension Systems: Latvia*, OECD Publishing, Paris. *http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en* [↑](#footnote-ref-108)
109. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/> [↑](#footnote-ref-109)
110. Turpat [↑](#footnote-ref-110)
111. Datos par Latviju iekļautas izdienas pensijas, pensijas, kas piešķirtas par kaitīgiem un smagiem darba apstākļiem, vecuma pensijas, kas piešķirtas pirms vispārējā pensionēšanās vecuma sasniegšanas, piemērojot atvieglotus nosacījumus, speciālās valsts pensijas bijušajiem Latvijas Republikas Augstākās padomes deputātiem. [↑](#footnote-ref-111)
112. European Commission (EC), 2018. The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016–2070). Institutional Paper 079. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [↑](#footnote-ref-112)
113. LR Saeima, Pētījuma gala ziņojums “Tiesību uz speciālo pensiju noteikšanas prakse Eiropā”, 2019.gada janvāris [↑](#footnote-ref-113)
114. Turpat [↑](#footnote-ref-114)
115. VK, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/> [↑](#footnote-ref-115)
116. MK 2010.gada 17.novembra rīkojuma Nr.674 „Par Koncepciju par sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti ilgtermiņā” 6.punkts; LM, Koncepcija “Par izdienas pensiju piešķiršanu”; 13.12.2006; Koncepcija par izdienas pensiju piešķiršanu (izsludināta Valsts sekretāru sanāksmē 29.08.2013., prot. Nr.34 14.§); LM izstrādātais informatīvais ziņojums “Par izdienas pensiju politikas sakārtošanu”, 2017 (virzība uz Ministru kabinetu netika atbalstīta). [↑](#footnote-ref-116)
117. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.); pieejams <http://www.lrvk.gov.lv/revizija/vai-valsts-politika-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai-ir-efektiva/> [↑](#footnote-ref-117)
118. Ar sociālo ilgtspēju zinātniskajā literatūrā visbiežāk saprot spēju nodrošināt esošās paaudzes vajadzības, vienlaikus neapdraudot nākamo paaudžu vajadzību nodrošināšanu nākotnē. [↑](#footnote-ref-118)
119. Valsts pētījumu programmas  "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" RSU projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros 2019.gadā veiktā aptauja [↑](#footnote-ref-119)
120. LM, Pamatnostādnes sociālo pakalpojumu attīstībai 2014.-2020.gadam (apstiprinātas ar Ministru kabineta 2013.gada 4.decembra rīkojumu Nr.589, prot. Nr.61 56.§), pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4558> [↑](#footnote-ref-120)
121. SAM 9.2.1.1.pasākums “Profesionāla sociāla darba attīstība pašvaldībās”, SAM 9.2.2.1.pasākums “Deinstitucionalizācija”, SAM 9.2.2.2.pasākums “Sociālo pakalpojumu atbalsta sistēmas pilnveide” u.c. [↑](#footnote-ref-121)
122. Saskaņā ar SPSPL 3.panta pirmo daļu tiesības saņemt šajā likumā noteiktos sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību ir šādām Latvijas Republikā dzīvojošām personām: 1) Latvijas pilsoņiem un nepilsoņiem; 2) ārzemniekiem, kuriem izsniegta pastāvīgās uzturēšanās atļauja vai piešķirts Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statuss Latvijas Republikā; 3) ES dalībvalstu, Eiropas Ekonomikas zonas valstu un Šveices Konfederācijas pilsoņiem, kuri: a) ieguvuši pastāvīgās uzturēšanās tiesības, b) ir tiesīgi uzturēties Latvijas Republikā un ir uzturējušies Latvijas Republikā vismaz trīs mēnešus, c) uzturējušies Latvijas Republikā vismaz sešus mēnešus, ja uzturēšanās mērķis ir bijis darba tiesisko attiecību nodibināšana Latvijas Republikā un ir pierādījumi, ka viņi turpina meklēt darbu, ko apliecina viņu reģistrācija Nodarbinātības valsts aģentūrā; 4) šīs daļas [1.](https://likumi.lv/ta/id/68488#p1), [2.](https://likumi.lv/ta/id/68488#p2) un [3.punktā](https://likumi.lv/ta/id/68488#p3) minēto personu ģimenes locekļiem. [↑](#footnote-ref-122)
123. SPSPL likuma 9.pants [↑](#footnote-ref-123)
124. Likuma “Par pašvaldībām” 15.pants, Eiropas vietējo pašvaldību harta [↑](#footnote-ref-124)
125. Likums par pašvaldībām, 15.pants [↑](#footnote-ref-125)
126. SPSPL 1. panta 37. punkts - apgādnieks - persona, kurai saskaņā ar likumu vai tiesas nolēmumu ir pienākums rūpēties par savu laulāto, bērniem vai vecākiem [↑](#footnote-ref-126)
127. Likums par pašvaldībām, 15.pants [↑](#footnote-ref-127)
128. Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībās, “Pētījums par sabiedrībā balstīto pakalpojumu sniegšanas un finansēšanas sistēmu”, "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai" u.c. avoti [↑](#footnote-ref-128)
129. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1012329/8088300/LC+221-18+EN+Module+2016+assessment.pdf/82b23b36-9e04-4905-ab74-9a07f1223637> [↑](#footnote-ref-129)
130. 20.11.1989.  Bērnu tiesību konvencijas, kurai LR pievienojās 1992.gada 14.maijā, 20.pants paredz, ka bērnam, kuram īslaicīgi vai pastāvīgi nav savas ģimenes vai kuru viņa paša interesēs nedrīkst atstāt ģimenē, ir tiesības uz īpašu valsts aizsardzību un palīdzību <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1150> [↑](#footnote-ref-130)
131. piem., Eiropas Padomes Ministru komitejas Ieteikums dalībvalstīm Nr. Rec(2005) 5 par to bērnu tiesībām, kuri dzīvo bērnu aprūpes iestādēs (Pieņēmusi Ministru komiteja ministru vietnieku 919.sesijā 16.03.2005.) - jānodrošina neliela ģimenes dzīves apstākļiem līdzīga dzīvojamā telpa [↑](#footnote-ref-131)
132. piem., FICE (Fédération Internationale des Communautés Educatives), IFCO (International Foster Care Organisation) un SOS Children’s Villages (SOS bērnu ciemati) izstrādātie Quality4Children standarti bērnu ārpusģimenes aprūpei Eiropā paredz, ka ārpusģimenes aprūpes vietai jāatbilst bērna vajadzībām, dzīves situācijai un sākotnējai sociālajai videi. Aprūpes organizācija pieliek apzinātas pūles, lai nodrošinātu ārpusģimenes aprūpes vietas atbilstību bērna vajadzībām, dzīves situācijai un sociālajai videi, bērnu skaits grupā nepārsniedz 8 bērnus [↑](#footnote-ref-132)
133. Ministru kabineta 13.06.2017. noteikumu Nr.338 187.punkts, pieejams <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzejiem> [↑](#footnote-ref-133)
134. viens bērns tika nodots aizbildnībā [↑](#footnote-ref-134)
135. Vidējais vērtējums 50,00 norādīts kā dzīves kvalitātes vēlamā norma *KIDSCREEN* pētniecības grupas izveidotajā Eiropas bērnu ar veselību saistītu dzīves kvalitātes vērtējuma normatīvo datu apkopojumā. [↑](#footnote-ref-135)
136. Atbilstoši SPSPL noteiktajam, kārtību, kādā par valsts budžeta līdzekļiem tiek nodrošināti tehniskie palīglīdzekļi, kā arī finansējamo TPL veidus nosaka [Ministru kabineta 2009. gada 15. decembra noteikumi Nr. 1474](http://www.likumi.lv/doc.php?id=202674) (personām ar funkcionāliem traucējumiem) un [Ministru kabineta 2009. gada 15. decembra noteikumi Nr.1472](http://www.likumi.lv/doc.php?id=202630) (personām ar redzes vai dzirdes traucējumiem). [↑](#footnote-ref-136)
137. SIA “AengCurum” , Ekspertu pētījuma ziņojums “Izstrādāt uz atvērtā tirgus principiem balstītu tehnisko palīglīdzekļu (TPL) kompensācijas sistēmas noteikšanas metodiku, veicot ekspertu pētījumu par TPL reālo izmaksu noteikšanu, TPL kompensācijas sistēmas un klientu brīvās izvēles ieviešanu nozarē”, Rīga, 2018, pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\_file/TPL\_kompensacijas\_sist\_noteiksana\_Zinojums.pdf [↑](#footnote-ref-137)
138. Profesionālā pamatizglītība, arodizglītība, profesionālā vidējā izglītība vai pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, profesionālās pilnveides un tālākizglītības programmas [↑](#footnote-ref-138)
139. Visas SIVA izglītības programmas ir akreditētas, ar SIVA sniegto pakalpojumu apmierināti ir vidēji 95% klientu un 6 mēnešu laikā pēc mācību iestādes absolvēšanas darbā iekārtojas vidēji 46% no SIVA audzēkņiem. [↑](#footnote-ref-139)
140. Lai personas iemācītos sadzīvot ar funkcionālajiem traucējumiem, atjaunotu vai iemācītos tās prasmes, kas dažādu apstākļu dēļ ir zudušas, ar mērķi personu atgriezt ne tikai aktīvā sabiedriskajā dzīvē, bet primāri darba tirgū, kas veicina personas ekonomisko patstāvību. [↑](#footnote-ref-140)
141. Pakalpojumu sniegšana deleģēta SPSPL klientu tiesības pārstāvošām organizācijām – Latvijas Neredzīgo biedrībai un Latvijas Nedzirdīgo savienībai [↑](#footnote-ref-141)
142. Kārtību, kādā bērnam, kurš ir prettiesisku darbību (noziedzīga nodarījuma, ekspluatācijas, seksuālas izmantošanas, vardarbības vai jebkādas citas nelikumīgas, cietsirdīgas vai cieņu aizskarošas darbības) upuris, nodrošināms pakalpojums nosaka Ministru kabineta 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr.1613 un pilngadīgām personām atbilstoši Ministru kabineta 2014.gad 23.decembra noteikumiem Nr.790 [↑](#footnote-ref-142)
143. SIA “Projektu un kvalitātes vadība”, Ilze Mileiko, Barbara Ābele. Pētījums “Optimāla pakalpojuma dizaina modelēšana sociālās rehabilitācijas pakalpojumam no vardarbības cietušām pilngadīgām personām, ņemot vērā dzimuma perspektīvu”, 2018; pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/6298/download> [↑](#footnote-ref-143)
144. Sociālās rehabilitācijas pakalpojuma apjoms un tā sniegšanai nepieciešamās minimālās prasības noteiktas Ministru kabineta 2017. gada 13. jūnija noteikumu Nr.338 XV. nodaļā. [↑](#footnote-ref-144)
145. SPSPL 4.pants [↑](#footnote-ref-145)
146. Pārskati par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību novada/republikas pilsētas pašvaldībā 2019.gadā, <http://www.lm.gov.lv/lv/publikacijas-petijumi-un-statistika/statistika/valsts-statistika-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-joma/gada-dati/17517-publikacijas-petijumi-un-statistika/statistika/valsts-statistika-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-joma/gada-dati/par-2019-gadu/91845-par-2018-gadu-2> [↑](#footnote-ref-146)
147. <http://www.varam.gov.lv/lat/pol/ppd/?doc=20773> [↑](#footnote-ref-147)
148. Ar dzīves kvalitāti Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma kontekstā jāsaprot personas, ģimenes vai personu grupas labklājības rādītāju, kas ietver fizisko un garīgo veselību, brīvo laiku un tā izmantošanu, darbu, izglītību, saikni ar sabiedrību, tiesības patstāvīgi pieņemt lēmumus un tos realizēt, kā arī materiālo nodrošinājumu. [↑](#footnote-ref-148)
149. Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.3.1.specifiskā atbalsta mērķa "Attīstīt pakalpojumu infrastruktūru bērnu aprūpei ģimeniskā vidē un personu ar invaliditāti neatkarīgai dzīvei un integrācijai sabiedrībā" 9.3.1.1. pasākuma "Pakalpojumu infrastruktūras attīstība deinstitucionalizācijas plānu īstenošanai". [↑](#footnote-ref-149)
150. SIA “TNS Latvia”, RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012– 2013”, Rīga, 2013, pieejams: <https://www.rsu.lv/sites/default/files/book_download/Darba_apstakli_un_riski_Latvija_2012-2013.pdf> [↑](#footnote-ref-150)
151. <https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLE/NBL110/table/tableViewLayout1/> [↑](#footnote-ref-151)
152. <https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NBBA__NBB1/NBB060/table/tableViewLayout1/> [↑](#footnote-ref-152)
153. <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/tiesibsarga_2018_gada_zinojums_1550749223.pdf> [↑](#footnote-ref-153)
154. Informatīvs materiāls “Atvieglojumi personām ar invaliditāti” pieejams šeit: https://www.lm.gov.lv/lv/media/8194/download [↑](#footnote-ref-154)
155. Invaliditātes likuma 12.pants [↑](#footnote-ref-155)
156. Ministru kabineta noteikumi Nr.942 “Kārtība, kādā piešķir un finansē asistenta pakalpojumu pašvaldībā, augstskolā un koledžā” [↑](#footnote-ref-156)
157. Ministru kabineta noteikumi Nr.695 “Kārtība, kādā piešķir un finansē asistenta pakalpojumu izglītības iestādē” [↑](#footnote-ref-157)
158. Ministru kabineta 2020. gada 22. septembra sēdē atbalstīts informatīvais ziņojums “Par priekšlikumiem valsts budžeta ieņēmumiem un izdevumiem 2021. gadam un ietvaram 2021. – 2023. gadam”, protokols Nr. 55., 38.§ 21.punkts [↑](#footnote-ref-158)
159. Ministru kabineta 2020. gada 29. septembra sēdē atbalstīts konceptuālais ziņojums “Par asistenta pakalpojuma pašvaldībā pilnveidošanu”, protokols Nr.56, 52.§ [↑](#footnote-ref-159)
160. Inovācijas Laboratorija ir Valsts kancelejas iniciatīva, kuras ietvaros 2019. gadā tika radīts un praksē pielietots metodoloģisks materiāls publiskā sektora inovācijas procesam, lai sekmētu publiskā sektora pakalpojumu, procesu, iniciatīvu un reformu kvalitāti. [↑](#footnote-ref-160)
161. . Uz valsts un pašvaldības sociālo pakalpojumu sniedzējiem ir sasitoši Ministru kabineta 2017.gada 7.novembra noteikumi Nr. 662 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu” [↑](#footnote-ref-161)
162. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Pētījuma “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze” gala ziņojums, Rīga, 2017.gada 25.augusts, pieejams: <https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/5_gala_zinojums_saskanots1.pdf> [↑](#footnote-ref-162)
163. Profesiju klasifikatorā minētas 12 profesijas, tai skaitā, sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem, sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem, sociālais darbinieks darbam ar personām ar atkarības problēmām, sociālais darbinieks darbam ar personām brīvības atņemšanas iestādēs un personām, kuras atbrīvotas no šīm iestādēm, sociālais darbinieks darbam ar personām ar funkcionāliem traucējumiem, sociālais darbinieks darbam ar klientiem ārstniecības iestādēs, sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām, sociālais darbinieks darbam ar personu grupām, kopienas sociālais darbinieks, karitatīvais sociālais darbinieks [↑](#footnote-ref-163)
164. Sociālā darbinieka profesijas standarts saskaņots Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes 2020. gada 14. oktobra sēdē, protokols Nr. 7 [↑](#footnote-ref-164)
165. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Pētījuma “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze” gala ziņojums, Rīga, 2017.gada 25.augusts, pieejams: <https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/5_gala_zinojums_saskanots1.pdf> [↑](#footnote-ref-165)
166. Pieejams <https://www.lm.gov.lv/lv/petijums-Par-atvijas-augstskolu> [↑](#footnote-ref-166)
167. <https://izm.gov.lv/lv/sabiedribas-lidzdaliba/sabiedriskajai-apspriesanai-nodotie-normativo-aktu-projekti/2682-informativais-zinojums-priekslikumi-konceptuali-jaunas-kompetences-balstitas-izglitibas-prasibam-atbilstosas-skolotaju-izglitibas-nodrosinasanai-latvija>, 12.lpp. [↑](#footnote-ref-167)
168. *UK pētījumu par personu centrēto pieeju* <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/292453/mental-capital-wellbeing-summary.pdf>*, 55.lpp* [↑](#footnote-ref-168)
169. <https://www.governanceprinciples.scot/governance-vs-management> [↑](#footnote-ref-169)
170. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-170)
171. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Pētījuma “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze” gala ziņojums, Rīga, 2017.gada 25.augusts, pieejams: <https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/5_gala_zinojums_saskanots1.pdf> [↑](#footnote-ref-171)
172. MK 2013.gada 18.decembra rīkojums Nr.652 (prot.Nr.66 100.§) [↑](#footnote-ref-172)
173. Pētījums “Pieeja tiesiskumam Latvijā”, 2020.gads; pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/tehniska-palidziba-tieslietu-ministrijai-es-fondu-planosanai-nr1013019tp006> [↑](#footnote-ref-173)
174. Datu avots: Darbaspēka apskeojums, datu tabula lfsa\_agaed [↑](#footnote-ref-174)
175. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-175)
176. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex:32016H0220(01) [↑](#footnote-ref-176)
177. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9346&furtherNews=yes> Atšķirībā no iepriekšējā novērtējuma (skat. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15130&langId=en>) novērtējumā papildus tika iekļauti ilgstošo bezdarbnieku kontaktpunkta, līguma par integrāciju darba tirgū, nodarbinātības dienestu kapacitātes atspoguļojuma izvērtējumi. [↑](#footnote-ref-177)
178. Dati par 2014., 2015., 2016., 2017. un 2018 gada dati atspoguļo situāciju uz 2018.gada decembri. 2019.gada dati atspoguļo situāciju uz 2019.gada decembri. [↑](#footnote-ref-178)
179. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvija” 88.lp. https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-179)
180. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvija”, 28., 276., 254.-279.lp., pieejams: https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-180)
181. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0277&qid=1598525620892&from=EN> [↑](#footnote-ref-181)
182. http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala\_\_nodarb\_\_aktivitate\_\_isterm/NB280c.px/table/tableViewLayout1/ [↑](#footnote-ref-182)
183. <https://www.lm.gov.lv/lv/apmacibu-komisija-apmacibu-jomu-izglitibas-programmu-profesiju-socialo-un-profesionalo-pamatprasmju-noteiksanai> [↑](#footnote-ref-183)
184. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/darba-tirgus/darba-tirgus-prognozesana/darba-tirgus-istermina-prognozesana-latvija>). [↑](#footnote-ref-184)
185. Ministru kabineta 2020.gada 5.maija noteikumi nr.262 [↑](#footnote-ref-185)
186. Ministru kabineta 2020.gada 28.jūlija noteikumi nr.490 [↑](#footnote-ref-186)
187. Ministru kabineta 2020.gada 5.maija noteikumi nr.262 [↑](#footnote-ref-187)
188. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, 219.lpp., pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-188)
189. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, 205. - 214.lpp., pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-189)
190. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/5207> [↑](#footnote-ref-190)
191. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP [↑](#footnote-ref-191)
192. Komisijas dienestu darba dokuments. 2019.gada ziņojums par Latviju, SWD(2019) 1013 final, 27.2.2019.; 2020.gada ziņojums par Latviju, SWD(2020) 513 final, 20.2.2020. [↑](#footnote-ref-192)
193. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-193)
194. Rādītājā iekļauta reģistrēto bezdarbnieku vizīte pie aģenta, konsultāciju, individuālo karjeras konsultāciju, profilēto dalībnieku skaits, izsniegto kuponu skaits, kā arī sadarbība ar darba devējiem. Netiek iekļauta informācija par grupu karjeras konsultāciju dalībniekiem, informatīvo dienu dalībniekiem, attālināti apkalpotajiem klientiem. [↑](#footnote-ref-194)
195. Klientu apkalpošanā nodarbinātie darbinieki – nodarbinātības aģenti, nodarbinātības organizatori, karjeras konsultanti, koordinējošie eksperti, specializētais konsultants. [↑](#footnote-ref-195)
196. Klienti, kas izmanto šādus NVA nodrošinātos e-pakalpojumus: CV reģistrēšanu CV un vakanču portālā, apmācību monitoringa rīku, bezdarbnieka statusa reģistrēšanu BURVIS klientu portālā, darba tirgus īstermiņa prognozēšanas rīku, e-apmācību moduļus, darbinieku apstrādātās CVVP vakances, kuras reģistrējuši darba devēji. [↑](#footnote-ref-196)
197. Ministru kabineta 2015.gada 11. augusta noteikumi Nr. 467  [↑](#footnote-ref-197)
198. LM informatīvais ziņojums “Par sociālo uzņēmumu darbību un attīstību”, izskatīts 2020.gada 16.jūnija MK sēdē [↑](#footnote-ref-198)
199. Ministru kabineta 2015.gada 12.maija rīkojums nr.244 [↑](#footnote-ref-199)
200. CSP ikgadējie dati izvērtējuma brīdī (2021.g. februāris) nebija publicēti [↑](#footnote-ref-200)
201. CSB, NBG021. Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības līmenis, darba meklētāju īpatsvars (%) [↑](#footnote-ref-201)
202. F Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment (15-74), 2014. gada 1.ceturksnis [↑](#footnote-ref-202)
203. EUROSTAT, Gender pay gap in unadjusted form - % [↑](#footnote-ref-203)
204. Nacionālā attīstības plāna 2014.-2020. gadam rādītājs [↑](#footnote-ref-204)
205. Nacionālā attīstības plāna 2014.-2020. gadam rādītājs [↑](#footnote-ref-205)
206. Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020.gadam; Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr. 34 “Par Darba aizsardzības politikas pamatnostādnēm 2016.-2020. gadam” [↑](#footnote-ref-206)
207. Padomes secinājumi (14630/19) „Jaunais ES Stratēģiskais ietvars par veselību un drošību darbā: drošības un veselības darbā ieviešanas veicināšana ES” [↑](#footnote-ref-207)
208. Personu apvienība “SIA „Civitta Latvija”, UAB „Civitta” un SIA „GRIF””, Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018”, gala ziņojums, Rīga, 2020, pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3370> [↑](#footnote-ref-208)
209. Personu apvienība “SIA „Civitta Latvija”, UAB „Civitta” un SIA „GRIF””, Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018”, gala ziņojums, Rīga, 2020, pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3370> [↑](#footnote-ref-209)
210. Valsts pētījumu programma “COVID-19 seku mazināšana”, Projekts “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013), RSU Darba drošības un vides veselības institūts, Vidzemes Augstskola un Rēzeknes tehnoloģiju augstskola, “Izvērtējums un priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu nodarbinātību un drošu darba vidi (tai skaitā attālinātajā darbā) COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos”, 2021 [↑](#footnote-ref-210)
211. Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 [↑](#footnote-ref-211)
212. Valsts pētījumu programma “COVID-19 seku mazināšana”, Projekts “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013), RSU Darba drošības un vides veselības institūts, Vidzemes Augstskola un Rēzeknes tehnoloģiju augstskola, “Izvērtējums un priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu nodarbinātību un drošu darba vidi (tai skaitā attālinātajā darbā) COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos”, 2021 [↑](#footnote-ref-212)
213. Turpat [↑](#footnote-ref-213)
214. CIVITTA, pētījuma “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” gala ziņojums, Rīga, 2019, pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/files/jnf_gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-214)
215. Valsts pētījumu programma “COVID-19 seku mazināšana”, Projekts “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013), RSU Darba drošības un vides veselības institūts, Vidzemes Augstskola un Rēzeknes tehnoloģiju augstskola, “Izvērtējums un priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu nodarbinātību un drošu darba vidi (tai skaitā attālinātajā darbā) COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos”, 2021 [↑](#footnote-ref-215)
216. https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/diskriminacija\_darba\_vide\_2020\_petijuma\_rezultati\_1594373982.pdf [↑](#footnote-ref-216)
217. Baltic Institute of Social Sciences (2017). *Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte*. Rīga. [↑](#footnote-ref-217)
218. SIA SAFEGE Baltija, Gala ziņojums “Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējums”, Rīga, 2018.gada 30.novembris, 131.-132.lpp. [↑](#footnote-ref-218)
219. Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr.34 [↑](#footnote-ref-219)
220. Ministru kabineta 2016.gada 27.janvāra rīkojums Nr.39 [↑](#footnote-ref-220)
221. Ministru kabineta 2019.gada 27.marta rīkojums Nr.138 [↑](#footnote-ref-221)
222. Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020.gadam [↑](#footnote-ref-222)
223. Informatīvais ziņojums par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016. – 2020.gadam īstenošanas starpposma novērtējumu un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2016. – 2018.gadam izpildi (<http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/darba-tiesiskas-attiecibas-un-darba-aizsardziba/8-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/7-latvijas-politikas-planosanas-dokumenti>) [↑](#footnote-ref-223)
224. Personu apvienība “SIA „Civitta Latvija”, UAB „Civitta” un SIA „GRIF””, Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018”, gala ziņojums, Rīga, 2020, pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3370> [↑](#footnote-ref-224)
225. CIVITTA, pētījuma “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” gala ziņojums, Rīga, 2019, pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/files/jnf_gala_zinojums.pdf> [↑](#footnote-ref-225)
226. OECD pētījums “Cilvēku sasaiste ar darbvietām: Latvija”, 2019, pieejams https://www.oecd.org/latvia/cilveku-sasaiste-ar-darbavietam-ce74856f-lv.htm [↑](#footnote-ref-226)
227. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. izvērtējums par nevienlīdzību veselības aprūpē un nevienlīdzību mājokļa pieejamības jomā) Rīga, 2019.gada 19.jūnijs; pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3048>; Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-227)
228. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. izvērtējums par nevienlīdzību veselības aprūpē un nevienlīdzību mājokļa pieejamības jomā) Rīga, 2019.gada 19.jūnijs; pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3048> [↑](#footnote-ref-228)
229. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-229)
230. OECD projekts: Mājokļu pieejamība Latvijā, 2019, 10., 17., 27.lpp.; pieejams <http://www.oecd.org/economy/latvia-economic-snapshot/> [↑](#footnote-ref-230)
231. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 28.04.2020. lēmumu Nr.2.4.1-7/2019; revīzijas publiskošanas datums 14.05.2020.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsti-istenota-socialas-ieklausanas-politika-sasniedz-tai-izvirzitos-merkus-nabadzibas-mazinasanas-joma> [↑](#footnote-ref-231)
232. Turpat [↑](#footnote-ref-232)
233. LU Ekonomikas un vadības fakultātes Ekonomisko sistēmu vadības teoriju un metožu katedras profesors Māris Purgailis. Eksperta ziņojums par makrosimulācijas metožu izmantošanu un par makrosimulācijas rīku izstrādi, lietošanu un uzturēšanu; sniegts lietderības revīzijas “Valsts politikas efektivitāte pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai” ietvaros. Rīga, 2016.gads, 7.lpp. [↑](#footnote-ref-233)
234. SIA SAFEGE Baltija, Gala ziņojums “Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam ex-post novērtējums”, Rīga, 2018.gada 30.novembris, 186.-193., 211.lpp. [↑](#footnote-ref-234)
235. Ministru kabineta 2001.gada 16.oktobra protokols Nr.50, 21.§ “Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai”. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/api/file/file36360.doc> [↑](#footnote-ref-235)
236. Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai. *Labklājības ministrija* (2001). Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/api/file/file36359.DOC>. [↑](#footnote-ref-236)
237. Kopš Koncepcijas pieņemšanas ir izstrādāti un īstenoti pieci politikas plānošanas dokumenti dzimumu līdztiesības jomā: Pasākumu plāns Koncepcijas dzimumu līdztiesības īstenošanai ieviešanai 2002.gadam, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam, Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam un Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.-2020.gadam. [↑](#footnote-ref-237)
238. Eiropas Komisija: Special Eirobarometer 499 – Gender-based violence. Report. 17.lpp. Pieejams: <https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2115_85_3_449_ENG> [↑](#footnote-ref-238)
239. Ministru kabineta 2002.gada 19.februāra noteikumi Nr.79 “Dzimumu līdztiesības padomes nolikums”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/59236-dzimumu-lidztiesibas-padomes-nolikums>. [↑](#footnote-ref-239)
240. Labklājības ministrijas 2010.gada 10.maija rīkojums Nr.48 “Par Dzimumu līdztiesības komitejas izveidi”. Pieejams: <http://lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dz_lidzt_rikojums2.pdf>. [↑](#footnote-ref-240)
241. Skat., piemēram: Izglītības likums, 3.1 pants; Pacienta tiesību likums, 3.pants; Likums “Par sociālo drošību,” 2.1 pants; Bērnu tiesību aizsardzības likums, 3.panta otrā daļa; Darba likums, 7.panta otrā daļa u.c. [↑](#footnote-ref-241)
242. Kopš Koncepcijas pieņemšanas izstrādāti un īstenoti pieci politikas plānošanas dokumenti dzimumu līdztiesības jomā: Pasākumu plāns Koncepcijas dzimumu līdztiesības īstenošanai ieviešanai 2002.gadam, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam, Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam un Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.-2020.gadam. Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023.gadam. [↑](#footnote-ref-242)
243. <https://www.lm.gov.lv/lv/teva-loma> [↑](#footnote-ref-243)
244. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en> [↑](#footnote-ref-244)
245. Skat., piemēram: Informatīvais ziņojums “Par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2015.gadā”. *Labklājības ministrija* (2017). Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/api/file/file7278085760657997582.docx> [↑](#footnote-ref-245)
246. Skat., piemēram: Informatīvais ziņojums “Par Pekinas rīcības platformas īstenošanu Latvijā”. *Labklājības ministrija* (2017). Pieejams: <http://lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba_a/pekinas_zinojums_30012017_1.pdf> [↑](#footnote-ref-246)
247. Skat., piemēram: Dzimumu līdztiesības komitejas izveidotās darba grupas rekomendācijas sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai Latvijas pirmsskolas, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības līmeņos, izglītības procesā un saturā līdz 2020.gadam. *Dzimumu līdztiesības komiteja* (2013). Pieejams: <http://lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/rekomend_090713.pdf> [↑](#footnote-ref-247)
248. Skat., piemēram: Īss ceļvedis, kā izprast diskriminācijas situācijas dzimuma dēļ. *Labklājības ministrija* (2019). Pieejams: <http://lm.gov.lv/upload/diskriminacijas_noversana.pdf> [↑](#footnote-ref-248)
249. Skat.: <https://www.csb.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba> [↑](#footnote-ref-249)
250. Mājas lapa: <https://eige.europa.eu/> [↑](#footnote-ref-250)
251. Informācija par indeksu: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/LV> [↑](#footnote-ref-251)
252. Ministru kabineta 2013.gada 19.novembra protokols Nr.61, 57.§ “Pamatnostādņu projekts "Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.-2020.gadam". Pieejams: http://polsis.mk.gov.lv/documents/4559 [↑](#footnote-ref-252)
253. Pamatnostādņu ieviešanai tika izstrādāti trīs īstenošanas plāni: 2014.gadam, 2015.-2017.gadam un 2018.-2020.gadam, kuros noteikti konkrēti pasākumi pamatnostādnēs noteikto mērķu sasniegšanai. [↑](#footnote-ref-253)
254. Ministru kabinets 2019.gada 21.februārī akceptējis “Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņu 2014.–2020.gadam vidusposma novērtējumu”. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/6394> [↑](#footnote-ref-254)
255. Ar pilnu rekomendāciju tekstu varat iepazīties <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en> [↑](#footnote-ref-255)
256. LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultāte, pētījums “Distances jeb ātro kredītu izmantošana Latvijā. Patērētāju uzvedības psiholoģiskie aspekti”, 2017; pieejams <https://www.ptac.gov.lv/lv/content/petijumi> [↑](#footnote-ref-256)
257. SIA “Jaunrades laboratorija”, “Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums par izmaiņām rīcībpolitikā 2012., 2013. un 2014. gadā (padziļinātā tēma - parādsaistības)”, [Kopsavilkums\_FIN.pdf (lm.local)](file:///\\dc-skol-01.lm.local\LMshared\SISDP\00_SOC%20IEKLAUS\Nabadziba\Petijumi_info%20dok\1_nabadz_izvertejumi_ES\1_JL_paradsaist\Kopsavilkums_FIN.pdf), 2017. [↑](#footnote-ref-257)
258. Tieslietu ministrija, likumprojekta "Fiziskās personas atbrīvošanas no parādsaistībām likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija), 2020. [↑](#footnote-ref-258)
259. Patērētāju tiesību aizsardzības centrs, [Pārskats par ārpustiesas parādu atgūšanas nozari 2019. gadā (ptac.gov.lv)](https://www.ptac.gov.lv/sites/ptac/files/media_file/paradu_atgusana_20191.pdf) [↑](#footnote-ref-259)
260. SIA “Jaunrades laboratorija”, “Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums par izmaiņām rīcībpolitikā 2012., 2013. un 2014. gadā (padziļinātā tēma - parādsaistības)”, Kopsavilkums\_FIN.pdf (lm.local), 2017. [↑](#footnote-ref-260)
261. Tieslietu ministrija, likumprojekta "Fiziskās personas atbrīvošanas no parādsaistībām likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija), 2020. [↑](#footnote-ref-261)
262. CSP datu bāze, datu tabula MNG010 [↑](#footnote-ref-262)
263. Valsts pētījumu programmas  "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" RSU projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros 2019.gadā veiktā aptauja [↑](#footnote-ref-263)
264. E-apmācības modulis “Mana nauda šodien un rīt. Finanšu pratība”; pieejams vietnē [http://e-apmaciba.nva.gov.lv](http://e-apmaciba.nva.gov.lv/), autorizējoties ar portāla [Latvija.lv](https://www.nva.gov.lv/Latvija.lv) starpniecību. [↑](#footnote-ref-264)
265. “1” nozīmē, ka neuzticas vispār, bet “10” - uzticas pilnībā [↑](#footnote-ref-265)
266. Valsts pētījumu programmas  "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" RSU projekta “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)” ietvaros 2019.gadā veiktā aptauja. [↑](#footnote-ref-266)
267. Valsts kontrole, Revīzijas ziņojums “Vai valsts politika pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai ir efektīva?” (apstiprināts ar Valsts kontroles Trešā revīzijas departamenta 27.04.2017. lēmumu Nr.2.4.1-10/2016.; revīzijas publiskošanas datums 5.05.2017.), pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/valsts-politikas-efektivitate-pensiju-sistemas-ilgtspejas-nodrosinasanai> [↑](#footnote-ref-267)
268. Avots: The Social Progress Imperative. (2020). 2020 Social Progress Index. <<https://www.socialprogress.org/?tab=2&code=LVA>> [↑](#footnote-ref-268)
269. Avots: Kantar TNS. (2018). Darbinieku vidū iezīmējas profesionālās “izdegšanas” problēma. <<https://www.kantar.lv/newsletters/tnsab55/darbinieku-vidu-iezimejas-profesionalas-izdegsanas-problema/> > [↑](#footnote-ref-269)
270. LM resora iestāžu gada publiskie pārskati [↑](#footnote-ref-270)
271. Ozoliņa-Ozola, I. (2017). Personāla mainības problēmas un vadīšanas risinājumi uzņēmumos. Promocijas darba kopsavilkums. <https://ortus.rtu.lv/science/lv/publications/25758/attachments/3121> [↑](#footnote-ref-271)
272. VSAC “Rīga” 2019. gada publiskais pārskats [↑](#footnote-ref-272)
273. Valsts sociālās aprūpes centru gada publiskie pārskati [↑](#footnote-ref-273)
274. LM resora iestāžu gada publiskie pārskati [↑](#footnote-ref-274)
275. Valsts kanceleja. Cilvēkresursu attīstības politika. Pētījumi: Salīdzinošais pētījums par atalgojuma apmēru. <<https://www.mk.gov.lv/lv/content/cilvekresursu-attistibas-politika>> [↑](#footnote-ref-275)
276. **Ilgstošā vakance** ir brīva darba vieta, kas pārskata periodā nav aizpildīta 6‑12 mēnešus. [↑](#footnote-ref-276)