

---

# Sociālais dialogs kā priekšnoteikums sociālā darba profesionalizācijai

*Pēteris Krīgers*

*Dr. paed., Latvija*

Raksts aplūko divus savstarpēji nesaistītus jēdzienu – sociālais dialogs un sociālais darbs, to vienotību un savdabību, kā arī sociālā dialoga nozīmīgumu sociālo darbinieku profesionalizācijā. Speciālajā literatūrā sociālais dialogs tiek definēts kā sadarbības veids starp darba devēju organizācijām, atsevišķiem darba devējiem, valsts institūcijām un arodbiedrībām ar mērķi saskaņot dažādo sabiedrības slāņu intereses sociālajos, ekonomiskajos jautājumos un garantēt sociālo stabilitāti valstī, nozarē vai uzņēmumā; tā ir domu apmaiņa partneru starpā, kas tuvina pušu nostāju, nodrošina sadarbību, veicina dialoga partneru drošību un stabilitāti, bet sociālais darbs ir profesionāla darbība, lai palīdzētu personām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus. Raksta autora dotās definīcijas skaidri parāda sociālā dialoga un sociāla darba nošķirtību, dažādas darbības sfēras un, protams, uzdod jautājumus par to savstarpējo saikni, ietekmes iespējām. Atbilde ir ļoti vienkārša un tā slēpjas patiesībā “Cilvēki palīdz cits citam!”

**Atslēgas vārdi:** sociālais dialogs, sociālais darbs, sociālo darbinieku profesionalizācija.

Latvijas sabiedrība un tajā notiekošie procesi diemžēl neļauj domāt par to, ka 26 gados pēc neatkarības atgūšanas esam spējuši izveidot vienotu nacionālo valsti, nodrošināt dažādu sabiedrības slāņu saliedētību, kā arī izstrādāt vienotu skatījumu uz valsts nākotni. Ir skaidri redzama sabiedrības noslāņošanās pēc tautībām, materiālā stāvokļa, dzīves vietas, vecuma un citiem rādītājiem, ir vērojama neiecietība, žēlsirdības trūkums, individuālisma propaganda un cilvēktiesību ignorēšana. Protams, tas uztrauc, jo Latvijas atmoda, 90 gadu sākumā notiekošie procesi valsts un tautas atdzimšanā tika stiprināti ar pilnīgi pretējiem lozungiem un darbībām. Tātad Latvijas attīstības gaitā ir pieļautas kļūdas – kļūdījušies ir gan politiķi, gan sabiedrība kopumā, nespējot nodalīt vēlamo no reālā un padoties mirkļa vājībām.

Tagad mums būtu jādara viss, lai panāktu valsts atveseļošanas, nodrošinātu vienotu valsts attīstības stratēģiju un īstenotu to dzīvē. Protams, to ir viegli pateikt un uzrakstīt, bet ir ļoti grūti realizēt dzīvē! Mēs piedāvājam sākt ar pašu vienkāršāko, tāpēc atgriezīsimies pie terminiem, kas lietoti raksta ievadā – sociālais dialogs un sociālais darbs. Sens latīņu izteiciens atgādina satura ziņā ļoti dziļu domu: *Necessarii unitas, in aliis libertas, super omnia caritas* (“Galvenajā vienotība jeb savstarpība, visā pārējā brīvība, visā žēlsirdība”). Kā tas sasaucas ar mūsu raksta tēmu? Pavisam vienkārši – sociālā darba pamatprincipi ir cilvēktiesību ievērošana, bet sociālais taisnīgums, sociālais dialogs balstās uz vienotību un solidaritāti. Profesionāli sagatavotu cilvēku spēkos ir savienot šīs vienkāršas lietas visai sabiedrībai nozīmīgā sistēmā.

Lai pozitīvu sabiedrisko domu savienotu ar juridisko ietvaru, šiem procesiem Latvijas valstī ir jābalstās uz noteikta tiesiskā pamata.

Latvijas Republikas Satversme 102.pantā nosaka: “Ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskajās partijās un citās sabiedriskajās organizācijās”. Savukārt 108. pantā uzsvērts: “Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu,” kā arī “Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību”. No šīm normām redzams, ka jau pirms 100 gadiem Latvijas valsts pamatu veidotāji bija pārliecināti par to, ka strādājošo cilvēku kopībām – arodbiedrībām ir nozīmīga vieta, jo tas, ko arodbiedrības dara, ir neatkarīgās Latvijas interesēs, tāpēc valstij šie procesi ir jāaizsargā. Droši vien tāpēc, strādājot pie jauna arodbiedrību darbības regulējuma “Arodbiedrību likuma”, kas stājās spēkā 2014. gada 1.novembrī, Latvijas Saeima ļoti lielu nozīmi piešķīra tieši sociālajam dialogam, sadarbībai starp darba devējiem un strādājošajiem un to pilnvarotajām pārstāvēm – arodbiedrībām.

Protams, neviens juridiskais dokuments, neviena tiesiskā norma nespēj nodrošināt veiksmīgu procesa norisi, ja tam nav sabiedrības atbalsta un izpratnes. Tāpēc Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) kā strādājošo cilvēku pārstāve un Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) kā darba devējus pārstāvoša organizācija ir vienojušās, ka ir jāievēro daži pamatprincipi, lai sociālais dialogs varētu attīstīties veiksmīgi, proti:

1. Jāveido kopēja izpratne pa uzņēmējdarbības mērķiem, meklējot kopīgās intereses, nevis pretrunas,
2. Jāatzīst un jānovērtē darba ņēmēju loma uzņēmējdarbībā,
3. Jāattīsta darbinieku spējas un profesionālā izaugsme,
4. Jāveido cieša sadarbība starp darba devēja un darbinieku pārstāvjiem, kopīga pieeja nodarbinātības problēmu risināšanā, kas respektē un sabalansē abu pušu intereses,
5. Jāietekmē kopējā valsts sociālā un tautsaimniecības politika, aizstāvot savas intereses.

Pašsaprotami, ka šādu pamatprincipu izvirzīšana no abām pusēm prasa augstu profesionalitāti, nepārtrauktu darbu ar katru sabiedrības locekli, jo ir jāmaina sabiedrības attieksme, jāceļ cilvēku pašapziņa, lai katrs nodarbinātais Latvijas valstī vēlētos un varētu aizstāvēt savas darba un sociāli ekonomiskās tiesības un intereses. Jautājumos par darba tiesībām, darba un sociālo aizsardzību, darba koplīgumu izstrādāšanu un noslēgšanu ir jāizglīto gan darba devēji, gan darbinieki, turklāt ļoti plaši izmantojot citu valstu sociālo partneru un darbinieku tiesības aizstāvošo organizāciju pozitīvo pieredzi. Šajā gadījumā Latvijas valsts var balstīties uz Starptautiskās Darba

organizācijas (SDO) rekomendācijām, piemēram attiecībā uz cienīgu darbu – cienīgs darbs ir darbs, kas tiek veikts brīvības, vienlīdzības, drošības un cilvēka cieņas apstākļos.

Protams, veicamo darbu un pienākumu apzināšanās atkārtoti liek atgriezties pie jautājuma par profesionalitāti. Arodbiedrību līderi un vadītāji darba vietās ir it kā neapstrādāti dārgakmeņi viņus no sava vidus izvēlas paši strādājošie, viņi nav mācījušies speciālās mācību iestādēs, augstskolās unursos, lielākoties par savu darbu nesauņem atlīdzību, bet visu dara sabiedriskā kārtā, balstoties tikai un vienīgi uz savu darba biedru uzticību. Tātad, lai paaugstinātu kopējā procesa profesionalitātes līmeni, ir jāpiedāvā visiem pieņemami un profesionāli risinājumi. Par vienu no tiem mēs uzskatām daudz mērķtiecīgāku un plašāku sociālo darbinieku iesaisti sociālā dialoga procesos. Pirmkārt, sociālie darbinieki palīdz sakārtot un harmonizēt cilvēku un sociālās vides attiecības, tāpēc ir iespējama arī viņu līdzdarbība darba vidē. Kā padomdevēji un konsultanti, iedrošinātāji un atbalsta sniedzēji, aizstāvji un sociālo pārmaiņu ierosinātāji sociālie darbinieki palīdz cilvēkiem pašiem atrast problēmu risinājumus, atgūt kontroli pār savu dzīvi un sasniegt augstāku dzīves kvalitāti. Ja vēl ņemam vērā to, ka sociālā darbinieka profesionālā darbība ir vērsta uz indivīda sociālo problēmu praktisku risinājumu un dzīves standartu uzlabošanas, iekļaušanas sabiedrībā, spēju palīdzēt pašam sev, tad redzam, ka šeit nav pretrunas ar sociālā dialoga kompetenču jomu. Turklāt jebkura fiziskās telpas sakārtošana – un par tādu var uzskatīt darba vidi, uzņēmumu vai iestādi – nav iespējama bez savlaicīgas garīgo problēmu konstatēšanas un savlaicīgas apkārtējās dzīves telpas stabilizēšanas. Šeit ļoti liela loma ir tieši karitatīvajam sociālajam darbam, kas balstās uz kristiešu Svētajiem rakstiem un Baznīcas tradīciju.

No atsevišķu Eiropas valstu pieredzes zināms, ka daudzviet sociālais dialogs iet kopsolī ar Svēto rakstu atziņām, ka arodbiedrības stingri balstās uz kristīgās Baznīcas mācībām tur, kur tiek sastādīti pat atsevišķi kristīgie darba koplīgumi. Var teikt, ka tas nav pretrunīgi un neiespējami arī Latvijā. No otras puses, Latvijas arodbiedrībām un strādājošajiem cilvēkiem līdz šai savienojamībai ir jāzaug, tāpēc šos procesus nedrīkst sasteigt, padarīt mākslīgus. Gribu izteikt pārliecību, ka ar sociālo darbinieku, it īpaši karitatīvo sociālo darbinieku pūlēm šos izaicinājumus ir iespējams īstenot!

Praksē sociālā dialoga un sociālā darba sasaiste, atceroties, ka sociālais darbinieks tomēr nav tiešais sociālā dialoga veicējs, varētu izskatīties šādi:

1. Sociālais darbinieks kā darba tirgus dalībnieks, t.i., darba ņēmējs, pats kļūst par sociālā dialoga objektu un sastāvdaļu ar to, ka savā darba vietā, nozarē iesaistās sociālajā dialogā, izmantojot savas zināšanas un prasmes,

2. Sociālais darbinieks kā sociāla dialoga centrs savā darba vietā (un plašāk – nozarē, pašvaldībā, kas organizē ap sevi citus strādājošos), faktiski pārtop par reālu darbinieku pārstāvi, uzticības personu,

3. Sociālais darbinieks kā samierinātājs-mediators, zināmā mērā mentors-ceļvedis, palīdz gan darbinieku pārstāvjiem, gan arī darba devējiem risināt darba vietā radušos strīdus un konfliktus.

Šāda sasaiste un līdzdalība, mūsaprāt, perspektīvā var samazināt sociālo dienestu klientu skaitu, paaugstināt sociālās drošības līmeni, nodrošināt darba devēja pozitīvu sadarbību ar darbinieku pārstāvjiem.

Atcerēsimies, ka konkrētos uzņēmumos un iestādēs efektīva arodbiedrības darbība ir iespējama tikai tad, ja:

1. Darbavietā ir pastāvīgs arodbiedrības pārstāvis,
2. Darbinieki regulāri konsultējas ar savu arodbiedrības pārstāvi,
3. Darba devējam ir pozitīva attieksme pret arodbiedrību,
4. Arodbiedrībai ir ietekme uzņēmuma dzīvē un lēmumu pieņemšanā,
5. Uzņēmuma vadība un arodbiedrība regulāri un konstruktīvi sadarbojas,
6. Arodbiedrībai ir laba izpratne par uzņēmuma biznesa interesēm,
7. Ir nodrošināta arodbiedrības darbības caurredzamība un biedriem tiek sniegts regulārs pārskats par šo darbību,
8. Arodbiedrība veiksmīgi izplata informāciju par savu un uzņēmuma darbību,
9. Arodbiedrība ir pirmā instance, kur vēršas darbinieki, lai konsultētos par darba un sociālajām problēmām un savām tiesībām.

Protams, šāda sociālā dialoga un sociālā darba vienotība gan no arodbiedrību vadītājiem, gan arī sociālajiem darbiniekiem prasa daudz augstāku profesionālās sagatavotības līmeni. Valsts institūciju līmenī izstrādātajos un pieņemtajos normatīvajos dokumentos, kas nosaka galvenās sociālā darba attīstības tendences, piemēram, Labklājības ministrijas “Profesionālā sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014. -2020. gadam” ir noteikts, ka “nozīmīga loma mērķtiecīgas sociālā darba atbalsta sistēmas veidošanā ir sociālajos dienestos strādājošo darbinieku profesionalitātei un kvalitātei” (Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes). Diemžēl šādai pieejai šobrīd neseko risinājums jautājumam par sociālo darbinieku atalgojuma apmēru, jo profesionalitātes kāpumam ir jābūt cieši saistītam ar darba materiālo novērtējumu, t.i., darba samaksu un sociālajām garantijām. Sevišķi slikta situācija ar darba samaksu ir pašvaldību īpašumā esošajās sociālās palīdzības iestādēs. Lai arī samazinās to sociālo darbinieku skaits, kuru kvalifikācija neatbilst sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumam, diemžēl likumā noteiktais kritērijs (1 sociālais darbinieks uz 1000 iedzīvotājiem) tiek izpildīts tikai nedaudz vairāk par pusi sociālo dienestu un pašvaldību, ir vērojama sociālo darbinieku pārslodze, sociālā darba izglītībā nav definēta specializācijas nozīme un loma sociālo pakalpojumu sniegšanā un metodoloģiskā atbalsta trūkums sociālajiem darbiniekiem. Tajā pašā laikā arī paši sociālie darbinieki neizceļas ar lielu pilsonisko aktivitāti savu sociāli ekonomisko tiesību un interešu aizstāvībā, jo sociālie darbinieki ir tikai apmēram 2,5 % no tās kopējā biedru skaita (pēc lielākās arodbiedrības – Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības (LVSADA) datiem).

Katrai problēmai ir nepieciešams savs profesionāls risinājums. Tāpēc, atgriežoties pie raksta sākumā uzsvērtā, ka sociālais darbs ir profesionāla darbība, bet ar sociālo dialogu pamatā nodarbojas amatieri, mums jārada labvēlīgi apstākļi šo aktivitāšu saīstīšanai un kopīgo interešu meklēšanai.

## BIBLIOGRĀFIJA

Par Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņēm 2014.-2020. gadam. [cited on 06.09.2018.] Available at: <https://likumi.lv/doc.php?id=263299>.

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam. [cited on 06.09.2018.] Available at: [http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu\\_aktu\\_projekti\\_2/iesibu\\_aktu\\_projekti\\_3/lmpamatn\\_140613\\_sd.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf).

## Social dialogue as precondition of professionalization of the Social Work

### Summary

The article analyzes two inter-related issues – Social dialogue and Social work, their unity and uniqueness, as well as importance of the Social dialogue in the professionalization of social workers. Professional literature defines social dialogue as a way to cooperate between various employers' organizations, singular employers, state institutions and trade unions with clearly stated goal to harmonize interests of various strata in questions related to social and economic issues and to guarantee social stability in the state, branch or enterprise; it is a mind-sharing between partners which takes sides closer to each other, promotes security and stability of the dialogue partners; whereas social work is professional activity aimed at help persons and society in general to promote or to renew their social functioning, as well as to create supportive environment for the function. Definitions given by the author clearly show separate nature of both Social dialogue and Social work, different fields of activity and, of course, the author asks questions about their mutual interrelatedness and possible impact. The answer is seemingly simple and is revealed in a proverb: "All people help each other!"

**Key words:** Social dialogue, Social work, professionalization of social workers.



### Dr. paed. Pēteris Krīgers

Member of European Economic and Social Committee, former Secretary General of Free Trade Union Confederation of Latvia, *Doctor Honoris Causa* at LCA.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas loceklis, bij. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ģenerālsekretārs, LKrA Goda doktors (*Doctor Honoris Causa*).

E-mail: [peteris.krigers@inbox.lv](mailto:peteris.krigers@inbox.lv)