



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Ilgtspējīga un efektīva nodarbinātības regulējuma ieviešana pašvaldībās: Pašvaldību darbinieku pārcelšanas institūta analīze

Docente, PhD Malvīne Strazdiņa
Latvijas Universitāte

PhD Ilze Auliciema
Latvijas Universitāte

Vēsturiskais konteksts

Darbinieku pārcelšanas regulējums pašvaldībās līdz 2023.gada 1.janvārim (Pašvaldību likuma spēkā stāšanās)

Pārcelšana notiek pēc nepieciešamības, ievērojot darba likuma regulējumu;

Prasība rīkot konkursu uz amatiem, kuri atbilst likuma «Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā» nav noteikta normatīvajos aktos, bet praksē ir izplatīta – pašvaldības pēc savas iniciatīvas rīko amatu konkursus.

Darbinieku pārcelšanas tiesiskais regulējums no 2023.gada janvāra

Pašvaldību likumā paredzēta iespēja pašvaldību darbinieku pārcelt jebkurā citā amatā lai nodrošinātu labu pārvaldību, pašvaldības uzdevumu izpildi, motivējot lietderību;

Pārcelšana notiek ievērojot Darba likumā iekļauto tiesisko regulējumu;

Pašvaldības darbinieku, kurš atbilst amatpersonas statusam likuma «Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā» izvēlas konkursa kārtībā.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Kas ir mainījies?

- Darbinieku pārcelšana kā tiesību institūts ir nostiprināta Pašvaldību likumā kopā ar prasību nodrošināt labu pārvaldību, pašvaldības uzdevumu efektīvu izpildi, sabiedrības uzticību pašvaldības darbam un lai veicinātu darbinieku kvalifikācijas izaugsmi.
- Lai gan pārcelšanas tiesiskie mehānismi un lēmumu apstrīdēšanas kārtība ir palikusi iepriekšējā, regulējums pārņem Valsts civildienesta likumā noteikto principu – pārcelšana ir iespējama nevis tikai pusēm vienojoties, bet arī, lai nodrošinātu labu pārvaldību (kas gan neatceļ nepieciešamību panākt pušu vienošanos, noformējot darba līgumu).
- Prasība ievērot labas pārvaldības principus pārcelšanas gadījumā veido nosacītu **hibrīdmodeli** darba attiecību regulējumā pašvaldībās.
- Ievērojot Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likuma prasības, pašvaldībām darbinieku pārcelšanas gadījumā ir jāpiemēro pašvaldību likuma norma, nevis tikai darba likuma normas – sekojoši, pieņemot lēmumus par pārcelšanu būtu jānorāda **labas pārvaldības** apsvērumi.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Teorētiskā perspektīva

- Labas pārvaldības definēšana un izpaušme praksē – nav vienotas definīcijas, ir definēti principi, atsevišķi avoti to dēvē par labas pārvaldības ietvaru. Principu izpaušme ir pārvaldības kultūras elements. **Pārcelšanas institūta ieviešana Pašvaldību likumā nozīmē civildienestam raksturīgās pārvaldības kultūras pārvešanu uz pašvaldībām.**
- Literatūrā nav strikta nošķiruma starp valsts un pašvaldību darbiniekiem (dalījums ierēdņi un ne-ierēdņi). Tomēr pastāv valsts un pašvaldību budžetu autonomija (valsts institūciju darbinieku darbs tiek apmaksāts no valsts institūciju budžeta, pašvaldībām katrai ir savs budžets). Budžeta un arī darbaspēka resursu plānošana civildienestā ir centralizēta, bet pašvaldības – katras pašvaldības kompetence.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Analīzes dimensijas

OECD izpratnē pārcelšanas institūts nodrošina darbinieku mobilitāti starp amatiem, organizācijām, nozarēm un valstīm.

Mobilitātes dimensijas:

- 1) Mobilitāte hierarhiskajā struktūrā (pārcelšana līdzvērtīgā vai augstākā amatā);
- 2) Mobilitāte attiecībā pret organizāciju (pārcelšana vienas organizācijas ietvaros vai starp organizācijām);
- 3) Mobilitāte telpā (pārcelšana uz citu amata pienākumu izpildes vietu);
- 4) Mobilitāte atkarībā no termiņa (pārcelšana uz laiku vai pastāvīgi).



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Izpētes jautājumi

- 1) Kā pašvaldības ir noformējušas lēmumus par darbinieku pārcelšanu un kā šie lēmumi atklāj labas pārvaldības dimensiju?
- 2) Kādi pārcelšanas veidi (dimensijas) dominē pašvaldībās (pārcelšana vienas iestādes ietvaros, starp iestādēm, starp teritoriālajām struktūrvienībām, uz citu amata pienākumu izpildes vietu) un kādi izaicinājumi ir jāpārvar tā piemērošanā?
- 3) Kādi ir pašvaldību ieguvumi no šī tiesību institūta piemērošanas un kā to iespējams uzlabot?



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Kas tika paveikts?

Īstenota pašvaldību aptauja no š.g. 24. februāra līdz 18. jūnijam.

Atsaucās 41 pašvaldība.

Veiktas arī intervijas ar pašvaldību pārstāvjiem.

34 pašvaldības bija jau īstenojušas darbinieka pārcelšanu.

Visbiežāk pārcelšanu īsteno:

- Brīvo vakanču aizpildīšanai
- Administratīvās efektivitātes nodrošināšanai;
- Jau esošo darbinieku pieredzes izmantošana;
- Motivējošu instrumentu karjeras attīstībai;
- Darbinieku noturēšanai pašvaldības administrācijā.



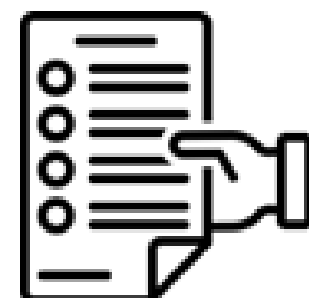
LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Darbinieka pārcelšanas pamatojums



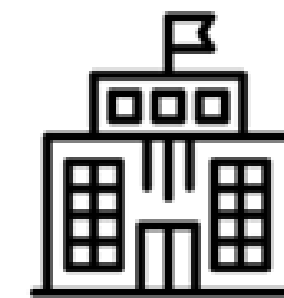
68%

Darbinieka un vadības
vienošanās par
pārcelšanu, kā veidu
labāk izpildīt uzdevumu



20%

Darbinieka motivēts
lūgums



12%

Pašvaldības
administrācijas lēmums



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Visbiežāk minētie izaicinājumi saistībā ar tiesiskā regulējuma piemērošanu un gadījumu skaits, kur nebija problēmu



38%

Nebija problēmu tiesiskā regulējuma piemērošanā



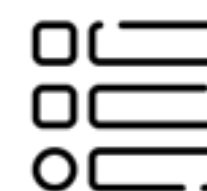
15%

Tiesiskā regulējuma piemērošana



2%

Negatīvs vērtējums no citiem darbiniekiem



45%

Cits



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Citi novērojumi

Pašvaldības pozitīvi novērtē pārcelšanas institūtu, jo tas palīdz darbiniekam saglabāt nepārtrauktu darba stāžu un sociālās garantijas (papildus brīvdienas atkarībā no stāža, nav nepieciešams pārvaldes laiks u.c.).

Pašvaldības norāda, ka praksē ir darbinieki, kuri paši konkursos nepiesakās, kaut arī viņu kvalifikācijas un prasmes atbilstu jaunajam amatam. Darbinieki, kuri tiek uzrunāti pārcelšanai šo iespēju novērtē pozitīvi.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Ieteikumi

- Izstrādāt vienotus metodiskos norādījumus pārcelšanas institūta piemērošanai;
- Noteikt objektīvus un skaidrus kritērijus iekšējai atlasei, lai izvairītos no favorītisma;
- Ieviest mehānismus atalgojuma korekcijai, ja pārcelšana notiek uz mazāk apmaksātu amatu;
- Attīstīt jēgpilnas cilvēkresursu stratēģijas arī mazākās pašvaldībās;
- Veicināt iekšējo mobilitāti kā normālu darba karjeras sastāvdaļu, nevis izņēmuma gadījumu.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

Paldies!

Pētījuma izstrādē piedalījās: docente, PhD Malvīne Strazdiņa, asoc. prof., Dr.sc.pol. Iveta Reinholde, asoc.prof., Dr.iur. Edvīns Danovskis, PhD Ilze Auliciema un Roberts Kokins



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE