1.pielikums

Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas

pamatnostādnēm 2021.-2027.gadam

**Pamatnostādņu sasaiste ar politikas plānošanas**

**dokumentiem un tiesību aktiem**

Pamatnostādņu izstrādi nosaka Ministru kabineta 2020.gada 4.marta rīkojums nr.95 (protokols nr.8, 34.§) “Par nozaru politiku pamatnostādnēm 2021.-2027.gada plānošanas periodam”.

**Pamatnostādņu sasaiste ar Eiropas Savienības, Eiropas Padomes un citiem Latvijai saistošiem starptautiskajiem tiesību aktiem un dokumentiem:**

* **ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija** (Latvijā spēkā no 1990.gada 4.maija), **Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām** (Latvijā spēkā no 1992.gada 14.jūlija) nosaka vispārējās cilvēka pamattiesības un paredz to īstenošanu bez jebkādas diskriminācijas.
* **ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām** (Latvijā spēkā no 1992.gada 14.jūlija) paredz, ka tajā pasludinātās tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, tautības vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.
* **ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu**, kas tika pieņemta ANO Ģenerālajā Asamblejā 1979. gada 18.decembrī, nosakot starptautiski vienotu sieviešu cilvēktiesību standartu, Latvijā stājās spēkā 1992.gada 14.maijā. Tai pievienojoties, Latvija uzņēmusies veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību visās dzīves jomās, izmainot sieviešu un vīriešu sociālās un kultūras uzvedības modeļus ar mērķi izskaust dzimumu aizspriedumus un no tiem izrietošas negatīvās prakses.
* **ANO Bērnu tiesību konvencija** (pieņemta ANO Ģenerālajā asamblejā 1989.gada 20.novembrī, Latvijā stājās spēkā 1992.gada 14.maijā). Konvencija aptver bērnu pilsoniskās, politiskās, sociālās, ekonomiskās un kultūras tiesības no dzimšanas līdz pilngadības sasniegšanai. Pievienojoties konvencijai, Latvija ir apņēmusies nodrošināt konvencija paredzētās bērnu tiesības bez jebkādas diskriminācijas un neatkarīgi no bērna, viņa vecāku vai aizbildņu rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās piederības, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās, etniskās vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, veselības stāvokļa un dzimšanas apstākļiem vai jebkādiem citiem apstākļiem.
* **ANO** Ģenerālajā asamblejā 2015.gadā 12.augustā pieņemtā **rezolūcija par ilgtspējīgas attīstības programmu 2030.gadam**, kurā starp 17 ilgtspējīgas attīstības mērķiem un 169 apakšmērķiem vairāki ir tiešā veidā saistīti ar sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas jomām, paredzot galējas nabadzības izskaušanu, nevienlīdzības samazināšanu, iekļaujošas sabiedrības veidošanu, cilvēktiesību aizsargāšanu, dzimumu līdztiesības veicināšanu, tiesiskuma nodrošināšanu, visiem pieejamas pienācīgas kvalitātes nodarbinātības un pienācīga dzīves līmeņa nodrošināšanu, cita starpā īstenojot sociālās aizsardzības sistēmas (**1. mērķis**. Visur izskaust nabadzību visās tās izpausmēs; **2. mērķis**. Izskaust badu, panākt pārtikas nodrošinājumu un uzlabotu uzturu, veicināt ilgtspējīgu lauksaimniecību; **4. mērķis**. Nodrošināt iekļaujošu, taisnīgu un kvalitatīvu izglītību un veicināt mūžizglītības iespējas visiem; **5. mērķis**. Panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm; **8. mērķis**. Veicināt noturīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, pilnīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību visiem; **10. mērķis**. Samazināt nevienlīdzību starp valstīm un valstu iekšienē; **16.mērķis**. Veicināt miermīlīgu un iekļaujošu sabiedrību ilgtspējīgai attīstībai, nodrošināt taisnīgas tiesas pieejamību visiem un izveidot efektīvas, atbildīgas un iekļaujošas institūcijas visos līmeņos).
* [**ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām**](http://likumi.lv/doc.php?id=205328) (pieņemta ANO Ģenerālajā asamblejā 2006.gada 13.decembrī, *Latvijā stājās spēkā 2010.gada 31.martā*).. Ratificējot Konvenciju, Latvija ir apņēmusies nodrošināt un veicināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības bez jebkāda veida diskriminācijas invaliditātes dēļ. Konvencija nosaka sfēras, kurās dalībvalstīm nepieciešams veikt pasākumus, lai personas ar invaliditāti varētu īstenot savas tiesības, kā arī nosaka jomas, kurās stiprināma personu ar invaliditāti tiesību aizsardzība, tai skaitā, sabiedrības izpratnes veidošana un stereotipu un aizspriedumu apkarošana; pieeja fiziskajai videi, transportam, informācijai un sakariem; patstāvīgs dzīvesveids un iekļaušanās un līdzdalība sabiedrības dzīvē ar atbilstošiem pakalpojumiem un citiem sociālā atbalsta pasākumiem; individuālā pārvietošanās ar pēc iespējas lielāku personīgo patstāvību; vispusīgu adaptācijas un rehabilitācijas pakalpojumu un programmu nodrošināšana, jo īpaši veselības aizsardzības, nodarbinātības, izglītības un sociālo pakalpojumu jomā; iekļaušanās darba tirgū un atbilstošas un drošas darba vides veidošana; pienācīgs dzīves līmenis un sociālā aizsardzība).
* **SDO konvencijas** darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kas nosaka minimālās prasības un regulē dažādus darba tiesību un darba aizsardzības jautājumus (šobrīd Latvijai saistošas ir 43 spēkā esošas konvencijas).
* **Līgums par ES (**[**2. pants**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=celex:12012M002)**un**[**3. panta 3. punkts**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=celex:12012M003)**)** nosaka, ka ES ir dibināta, pamatojoties uz vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības. Šīs vērtības dalībvalstīm ir kopīgas sabiedrībā, kur valda plurālisms, tolerance, taisnīgums, solidaritāte un kur nav diskriminācijas, kā arī valda sieviešu un vīriešu līdztiesība. ES darbība ir vērsta uz to, lai apkarotu sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicinātu sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.
* **Līgumā par ES darbību (**[**8.**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=celex:12012E008)**,**[**10., 157. pants**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=celex:12012E010)**)** ir noteikts, ka nosakot un īstenojot savu politiku un veicot savas darbības, ES tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Saskaņā ar Līgumu (3.pants), dalībvalstīm un Savienībai jāizstrādā koordinēta stratēģija nodarbinātības jomā, īpaši atbalstot kvalificētu, mācītu un pielāgoties spējīgu darbaspēku, kā arī tādus darba tirgus, kas spēj reaģēt uz pārmaiņām ekonomikā. Līgums paredz, ka visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.
* **ES Pamattiesību harta** nosaka personas tiesības strādāt un iesaistīties brīvi izraudzītā vai akceptētā profesijā (15.pants), diskriminācijas aizliegumu dalībvalstīs, tostarp dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskrimināciju saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ (21.pants), uzliek par pienākumu nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās un pasaka, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam kādā jomā ( 23.pants), paredz bērna labklājībai nepieciešamās aizsardzības un aprūpes nodrošināšanu (24.pants), vecāka gadagājuma cilvēku tiesības dzīvot cienīgu un neatkarīgu dzīvi (25.pants), personu ar invaliditāti neatkarības, sociālās un profesionālās integrācijas un dalības sabiedriskajā dzīvē nodrošināšanu (26.pants) darba ņēmēju tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem (31.pants), ģimenes juridiskās, ekonomiskās un sociālās aizsardzības nodrošināšanu (33.pants), tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociāliem pakalpojumiem tādos gadījumos kā maternitāte, slimība, nelaimes gadījums darba vietā, atrašanās apgādībā vai vecums, darba zaudējums, kā arī nepietiekami līdzekļi (34.pants).
* Parakstot **Eiropas Sociālo hartu** (Latvijā spēkā no 2002.gada 2.marta) un Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu (Latvijā spēkā no 2013.gada 27.februāra), Latvija līdztekus citiem nosacījumiem ir apņēmusies virzīties uz iespējami augstāka un stabila nodarbinātības līmeņa sasniegšanu, nodrošināt vai veicināt attiecīgu arodorientāciju, arodapmācību un rehabilitāciju, radīt taisnīgu, drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu piemērošanas un tiesību īstenošanas ietvaru, nodrošināt arodorientāciju un arodapmācību, nodrošināt tiesības strādājošajiem ar ģimenes saistībām uz vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi, nodrošināt iespēju strādājošiem tikt informētiem un aizsargātiem darba attiecību pārtraukšanas gadījumos, veicināt ģimeņu un bērnu un jauniešu sociālo, ekonomisko un juridisko aizsardzību, nodrošināt personu ar invaliditāti un garīgi atpalikušu personu tiesības uz neatkarību, integrāciju un dalību sabiedriskajā dzīvē, nodrošināt piekļuvi sociālai palīdzībai ikvienai personai, kam trūkst attiecīgu līdzekļu un kas nespēj nodrošināt šos līdzekļus vai nu pašas spēkiem vai no citiem avotiem, it īpaši no sociālās drošības shēmas pabalstiem, bet atbalstu personām un viņu ģimenēm, kuras dzīvo vai ir pakļautas riskam dzīvot trūkumā vai sociālās nevienlīdzības apstākļos, nodrošināt galvenokārt ar darbu, dzīvesvietu, apmācību, izglītību, kultūru un sociālo un medicīnisko aprūpi. Hartas ratifikācija paredz tādu sociālās labklājības dienestu izveidi, kas, izmantojot sociālā darba metodes, veicinātu kā indivīdu, tā sabiedrības grupu labklājību un to piemērošanos sociālajai videi. Visu hartā ratificēto tiesību ievērošana valstij ir jānodrošina bez diskriminācijas rases, krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politikas vai atšķirīgu uzskatu, nacionālās izcelsmes, sociālās izcelsmes, veselības, saistības ar nacionālajām minoritātēm, dzimšanas vai citu iemeslu pamata.
* Eiropas **Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija** (Latvijā spēkā no 1997.gada 27.jūnija) nosaka, ka tajā minēto tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa. Tāpat ir noteiktas prasības (6.pants), kas liek dalībvalstīm nodrošināt tiesības uz taisnīgu tiesu. Šī tiesību norma, cita starpā, uzliek valstij par pienākumu finansiāli atbalstīt personu, lai tā varētu īstenot savas tiesības uz taisnīgu tiesu.
* **Eiropas Padomes konvencijā par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu** noteikts dalībvalstu pienākums risināt vardarbības pret sievieti straujo izplatību un aktīvi iesaistīties tās novēršanā, kā arī sniegt vardarbības upurēm nepieciešamo atbalstu un palīdzību. Konvencijas dalībvalstis apņemas aizsargāt sievietes pret jebkāda veida vardarbību, vienlaikus tās tiek mudinātas piemērot aizsargājošo sistēmu arī attiecībā uz bērniem, vīriešiem un veciem cilvēkiem, kas ir pakļauti vardarbībai ģimenē.
* **Padomes lēmums** (ES) 2018/1215 (2018. gada 16. jūlijs) **par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm**, kas jāņem vērā nodarbinātības politikā un reformu programmās. Pamatnostādnes paredz: 1) palielināt pieprasījumu pēc darbaspēka, veicinot kvalitatīvu darbavietu izveidi, sociālo ekonomiku un sociālo inovāciju, samazinot darbaspēka nodokļu slogu, ieviešot pārredzamus un paredzamu algu noteikšanas mehānismus, nodrošinot adekvātu minimālās algas līmeni u.c.; 2) stiprināt darbaspēka piedāvājumu un uzlabot piekļuvi nodarbinātībai, prasmēm un kompetencēm, tai skaitā, risinot bezdarba un neaktivitātes jautājumus, sniedzot mērķētu atbalstu darba meklēšanā, nodrošinot apmācības un pārkvalificēšanos, atbalstot un pielāgojot darba vidi personām ar invaliditāti, nodrošinot dzimumu līdztiesību un lielāku sieviešu dalību darba tirgū, sekmējot darba un privātās dzīves saskaņošanu, īpaši personām ar aprūpes pienākumiem; 3) uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti, mazinot darba tirgus segmentāciju, cīnoties ar nedeklarētu darbu un nedrošiem darba apstākļiem, uzlabojot aktīvas darba tirgus politikas efektivitāti, paplašinot tās mērķus, mērķauditorijas sasniegšanas pasākumus un tvērumu, nodrošinot bezdarbnieku sociālo aizsardzību līdztekus atbilstošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem, veicinot izglītojamo un darba ņēmēju mobilitāti, stiprinot sociālo dialogu un koplīgumu slēgšanu; 4) veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem, sekmēt sociālo iekļaušanu un apkarot nabadzību, novēršot visa veida diskrimināciju darba tirgū, modernizējot sociālās aizsardzības sistēmas, lai nodrošinātu efektīvu, iedarbīgu, ilgtspējīgu un adekvātu aizsardzību visos personas mūža posmos, nodrošinot adekvātus minimālā ienākuma pabalstus, sekmējot cilvēku aktīvu līdzdalību darba tirgū un sabiedrības dzīvē, nodrošinot pieejamību cenu ziņā pieņemamiem, piekļūstamiem un kvalitatīviem pakalpojumiem, nodrošinot piekļuvi adekvātai palīdzībai sociālo mājokļu vai mājokļu jomā, nodrošinot pensiju sistēmu adekvātumu līdztekus pasākumiem, kas pagarina darba mūža ilgumu un sekmē aktīvu novecošanos.
* Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2017. gada 17. novembrī kopīgi parakstītais **Eiropas Sociālo tiesību pīlārs** nosaka 20 principus un tiesības, kas nepieciešami labi funkcionējošu un taisnīgu darba tirgu un sociālās drošības sistēmu atbalstam. Tie ir strukturēti trijās kategorijās: 1) vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum, aptverot nosacījumus par vispārīgās un profesionālās izglītības un mūžizglītības pieejamību, dzimumu līdztiesības nodrošināšanu, vienādas attieksmes un iespēju (bez jebkādas diskriminācijas) nodrošināšanu tādās jomās kā nodarbinātība, sociālā aizsardzība, izglītība un piekļuve sabiedrībai pieejamām precēm un pakalpojumiem, kā arī aktīva atbalsta sniegšanai nodarbinātības un pašnodarbinātības veicināšanai (īpaši jauniešiem un bezdarbniekiem); 2) taisnīgi darba nosacījumi, aptverot tādus aspektus kā kvalitatīvi, droši un pielāgojami darba apstākļi/ darba vide, taisnīgs atalgojums un minimālās algas adekvātums, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība, darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas; 3) sociālā aizsardzība un iekļaušana, nosakot bērnu tiesības būt aizsargātiem pret nabadzību, pienācīgu sociālo aizsardzību darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem, bezdarbniekiem, tiesības uz pienācīgu minimālo ienākumu pabalstu līdzekļu trūkuma gadījumā, ar iemaksām samērojamas un adekvātas pensijas saņemšanu, adekvātu un vajadzībām pielāgotu atbalstu personām ar invaliditāti, kvalitatīviem un cenas ziņā pieejamiem ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem, īpaši mājaprūpes pakalpojumiem un aprūpes pakalpojumiem kopienās, kā arī piekļuvi labas kvalitātes sociālajam mājoklim vai kvalitatīvu palīdzību mājokļa nodrošināšanā, īpaši sociāli neaizsargātām personām un bezpajumtniekiem. Pīlārs palīdz pārraudzīt dalībvalstu nodarbinātības un sociālos rādītājus un tiek izmantots Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadam.
* **Padomes ieteikumi** (2016. gada 15. februāris) **par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū** (2016/C 67/01) aicina dalībvalstis veicināt darba meklētāju reģistrāciju nodarbinātības dienestā, jo īpaši uzlabojot informācijas sniegšanu par pieejamo atbalstu, Nodarbinātības dienestiem kopā ar citiem darba tirgus integrāciju atbalstošiem sadarbības partneriem sniegt individualizētus ieteikumus, nodrošināt individuālu pakalpojumu piedāvājumu (līgums par integrāciju darbā) un vienota kontaktpunkta darbību reģistrētajiem ilgstošajiem bezdarbniekiem, veicināt un attīstīt partnerības starp darba devējiem, sociāliem partneriem, nodarbinātības dienestiem, valdības iestādēm, sociāliem dienestiem un izglītības un apmācību nodrošinātājiem.
* 2004.gada 29.aprīļa [**Eiropas Parlamenta un Padomes Regula Nr.883/2004**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&qid=1424946670629) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un 2009.gada 16.septembra [**Eiropas Parlamenta un Padomes Regula Nr. 987/2009**](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:02009R0987-20140101&qid=1424949146973)**,** kas nosaka īstenošanas kārtību Regulai Nr.883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu, kā arī Padomes regulas, kas nosaka sociālās drošības shēmu piemērošanu darba ņēmējiem, pašnodarbinātajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri pārvietojas Kopienas teritorijā ((EEK) regula Nr. 1408/71, (EEK) regula Nr. 574/72).
* **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 ievieš minimālos standartus attiecībā uz atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba režīmu darba ņēmējiem, kā arī veicina aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadali starp vecākiem. Direktīva ietvert dalībvalstu pienākumu nodrošināt: 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. Dalībvalstīm Direktīvas prasības jāievieš līdz 2022. gada 2. augustam.
* Padomes direktīvas, kas nosaka vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu, vienlīdzīgu pieeju precēm un pakalpojumiem neatkarīgi no dzimuma (Direktīva 79/7/EEK, Direktīva 92/85/EEK, Direktīva 96/97/EK, Direktīva 2000/78/EK, Direktīva 2002/73/EK, Direktīva 2004/113/EK, Direktīva 2005/54/EK,  Direktīva 2006/54/EK, Direktīva 2010/18/ES, Direktīva 2010/41/ES).
* **Padomes 2004.gada 29.aprīļa direktīva 2004/80/EK** par kompensāciju noziegumos cietušajiem, kas noteic, ka dalībvalstis nodrošina to, ka tad, ja tīšs, vardarbīgs noziegums izdarīts dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā kompensācijas prasītājs pastāvīgi dzīvo, tad prasītājam ir tiesības prasību iesniegt kādai iestādei vai citai struktūrai pēdējā dalībvalstī.
* **Eiropas Parlamenta un Padomes 2011.gada 5.aprīļa direktīva 2011/36/ES** par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību, un ar kuru aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2002/629/TI, paredzot minimālos noteikumus noziedzīgu nodarījumu un sankciju definēšanai cilvēku tirdzniecības jomā. Ar to arī, ņemot vērā dzimumu perspektīvu, tiek ieviesti vienoti noteikumi, lai pastiprinātu šā nozieguma novēršanu un no tā cietušo aizsardzību.
* **ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas 2020.gada 10.martā pieņemtās rekomendācijas** 1979.gada Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu veiksmīgākai ieviešanai Latvijā, kas cita starpā, aicina Latviju vairāk informēt mērķa grupu par Konvencijā noteiktajām tiesībām, celt šo tiesību nodrošināšanā iesaistīto pušu (tiesa, valsts pārvalde, lēmumu pieņēmēji, nevalstiskās organizācijas, tiesībsarga institūcija) zināšanu un izpratnes līmeni un kapacitāti, nodrošināt pieejamību juridiskajam atbalstam un tiesu sistēmai marginalizētām un riska grupām, apstiprināt visaptverošu dzimumu līdztiesības stratēģiju, stiprināt dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmantošanu politikas plānošanā, īstenošanā un uzraudzībā, nodrošinot tam adekvātus finanšu, tehniskos un cilvēkresursus. Tāpat ir izteikta rekomendācijas, lai samazinātu dzimumu stereotipus, uz dzimumu vērstu vardarbību un pilnveidotu atbalstu vardarbībā cietušām personām. Latvijai tiek rekomendēts stiprināt vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošanu, īstenot pasākumus darba tirgus horizontālās un vertikālās segregācijas mazināšanai, veicināt sieviešu nodarbinātību, pilnveidot ienākumu atbalsta sistēmu, īpaši dažādām riska grupām.
* **Komisijas 2020.gada 5.marta Paziņojums** Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai **“Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam”** (COM/2020/152 final) nosaka politikas mērķus un galvenās darbības šādos rīcības virzienos: 1) Brīvība no vardarbības un stereotipiem, paredzot uzdevumus un ieteikumus ES dalībvalstīm ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšanai, dzimumu stereotipu apkarošanai; 2) Piedzīvot izaugsmi ekonomikā, kur valda dzimumu līdztiesība,paredzot uzdevumus un ieteikumus ES dalībvalstīm dzimumu nevienlīdzības novēršanai darba tirgū, vienlīdzīgas līdzdalības dažādās ekonomikas nozarēs panākšanai, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršanai, dzimumu nevienlīdzības novēršanai aprūpes jomā; 3) Līdztiesīga vadība visā sabiedrībā, paredzot uzdevumus un ieteikumus ES dalībvalstīm dzimumu līdzsvara panākšanai lēmumu pieņemšanā un politikā; 4) Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana un intersekcionālā perspektīva ES rīcībpolitikas jomās.
* **Padomes 2019.gada 8.novembra ieteikums par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai** (2019/C 387/01) aicina ES dalībvalstis saskaņā ar valstu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipiem 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 (a)-f)). Ieteikumos ir iekļauti norādījumi par adekvātuma, faktiskā seguma un pārredzamības nodrošināšanu.
* **Padomes 2019.gada 10.decembra secinājumi (14630/19) „Jaunais ES Stratēģiskais ietvars par veselību un drošību darbā: drošības un veselības darbā ieviešanas veicināšana ES”** nosaka būtiskākos jautājumus un izaicinājumus darba aizsardzības jomā, kam būtu jāpievērš uzmanība, pieņemot jaunu ES līmeņa stratēģisko ietvaru par veselību un drošību darbā 2021.-2027.gadam. Secinājumos uzsvērti līdz šim sasniegtais progress un izteikts aicinājums Komisijai, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem turpināt īstenot aktivitātes, kas vērstas uz nodarbināto aizsardzību, jo īpaši pievēršot uzmanību mainīgajai darba videi, jaunām nodarbinātības formām, psihoemocionālajiem riska faktoriem, muskuļu-skeleta slimībām u.c.
* **ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas** (turpmāk – ANO Komiteja) sniegtie **komentāri un rekomendācijas par ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu Latvijā** (10.10.2017., CRPD/C/LVA/CO/1). Kopumā Latvija saņēma vairāk kā piecdesmit rekomendācijas, kuras aptver gandrīz visus ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām pantus. Rekomendācijas ir vērstas, piemēram, uz izpratnes veicināšanu par ANO Konvencijā noteikto principu īstenošanu, deinstitucionalizācijas procesa nodrošināšanu, veselības un izglītības pieejamības uzlabošanu visa mūža garumā, atbalsta sniegšanu visu personu ar invaliditāti nodarbinātībai atvērtā darba tirgū iekļaujošā nodarbinātības vidē līdzvērtīgi pārējiem u.c. jomām ANO Komiteja katrai valstij izvēlas divas galvenās rekomendācijas. Latvijas gadījumā šīs rekomendācijas ir par iekļaujošu izglītību un neatkarīgu dzīvi un iekļaušanos kopienā.
* Eiropas invaliditātes stratēģija 2021. – 2030.gadam

**Pamatnostādņu sasaiste ar Latvijas Republikas Satversmi:**

**Latvijas Republikas Satversmes** VIII. nodaļa „Cilvēka pamattiesības” ietver divus ar dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu saistītus pantus: atsauci uz starptautiskajiem dokumentiem (89.pants) un līdztiesības pamatprincipu (91.pants) „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”. Tāpat tiek noteiktas personas tiesības uz nodarbošanās un darbavietas izvēli (106.pants), veiktajam darbam atbilstošas un ne mazākas kā valstī noteiktās minimālās darba samaksas saņemšanu (107.pants), uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktajos gadījumos (109.pants), uz koplīgumu un streikošanu (108.pants), kā arī uzsver valsts pienākumu sniegt atbalstu bērniem invalīdiem, bērniem, kas palikuši bez vecāku gādības vai cietuši no varmācības (110.pants). Savukārt 92.pants noteic, ka ikviens var aizstāvēt savas tiesības un likumiskās intereses taisnīgā tiesā un ikvienam ir tiesības uz advokāta palīdzību. Savukārt Latvijas Republikas Satversmes ievada ceturtajā rindkopā noteikts, ka Latvija kā demokrātiska, tiesiska, sociāli atbildīga valsts balstās uz cilvēka cieņu. Sociāli atbildīgas valsts princips ir no demokrātiskas valsts tiesiskas valsts pamatnormas atvasināts princips, kas ietilpst Satversmes 1.panta tvērumā. Tādējādi visu iepriekš minēto pantu saturs ir tieši saistīts ar 1.pantā noteikto.

**Pamatnostādņu sasaiste ar Valdības deklarāciju:**

**Deklarācija par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību** nosaka uzdevumus ienākumu nevienlīdzības samazināšanai, pensiju sistēmas ilgtspējas nodrošināšanai un savlaicīga finanšu uzkrājuma jeb rezerves fonda izveidošanai, pensiju adekvātuma palielināšanai, minimālo ienākumu atbalsta sistēmas pilnveidošanai, sociālās palīdzības sistēmas pārskatīšanai, valsts materiālā atbalsta sistēmas un sociālo pakalpojumu attīstībai, deinstitucionalizācijas procesa nostiprināšanai, ģimenes un darba dzīves saskaņošanai, aktīvas un veselīgas novecošanas atbalstīšanai, ģimeņu ar bērnu ar invaliditāti un personu ar invaliditāti atbalstam, ārpusģimenes aprūpes pilnveidošanai, bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iekļaušanai darba tirgū, kvalitatīvāku un drošāku darba vietu nodrošināšanai labklājības nozares pakalpojumu sniegšanā iesaistīto cilvēkresursu veiktspējas stiprināšanai.

**Pamatnostādņu sasaiste ar nacionālā līmeņa ilgtermiņa un vidēja termiņa attīstības plānošanas dokumentiem:**

* **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030** (*Saeimas paziņojums, apstiprināta Saeimas 2010.gada 10.jūnija sēdē*) nosaka, ka ieguldījumi cilvēkkapitālā, sociālās iekļaušanas veicināšana un nabadzības riska un ienākumu nevienlīdzības mazināšana ir prioritāri ilgtermiņa uzdevumi, lai nodrošinātu visa potenciālā cilvēkresursa, jo īpaši nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu, līdzdalību darba tirgū un izaugsmes iespēju izmantošanu, uzlabotu veselības, sociālās aprūpes un sociālās drošības, kā arī mūžizglītības sistēmu pakalpojumus un efektivitāti. Sabiedrības novecošanās un depopulācijas radīto ietekmi paredz mazināt primāri, palielinot vecāku iespējas atgriezties darbā un saskaņot darba un ģimenes dzīvi, tai skaitā, attīstot mūsdienīgas un elastīgas darba formas, kā arī veidojot tādu sociālās drošības sistēmu, kas, nodrošinot ienākumu aizvietojumu sociālā riska iestāšanās gadījumā, vienlaikus veicina indivīda aktīvu iesaistīšanos darba tirgū un savas karjeras veidošanā. Starp iespējamiem risinājumiem iekļaujoša darba tirgus veidošanai ir paredzēta augstākās kvalitātes darba tirgus informācijas sistēmas attīstība, kas palīdzētu darba devējiem, indivīdiem un apmācības speciālistiem pieņemt pamatotus īstermiņa un vidēja termiņa lēmumus. Kā viens no stratēģiskajiem principiem ir definēta tolerance, kas paredz visu veidu sociālās atstumtības un diskriminācijas mazināšanu, ieskaitot ienākumu nevienlīdzību, vecuma un dzimuma diskrimināciju darba tirgū, etniskos aizspriedumus un lingvistiskās institucionālās barjeras.
* **Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021. - 2027. gadam** (*Saeimas paziņojums, apstiprināts Saeimas 2020.gada 2.jūlija sēdē*)prioritātes „Stipras ģimenes, veseli un aktīvi cilvēki”ietvaros noteiktajos rīcības virzienos „Uz cilvēku centrēta veselības aprūpe”, „Stipras ģimenes paaudzēs”, “Sociālā iekļaušana” paredz uzdevumus multidisciplināru un starpnozaru sadarbībā balstītu pakalpojumu attīstībai, īpaši uzsverot jomas, kam ir būtiska ietekme uz priekšlaicīgu mirstību un darbspēju zudumu, ģimeņu atbalsta sistēmas pilnveidošanai un kvalitatīvai pamatvajadzību nodrošināšanai, individualizēta sociālā atbalsta nodrošināšanai, īpaši nabadzības riskam visvairāk pakļautajām iedzīvotāju grupām. Prioritātes “Uzņēmumu konkurētspēja un materiālā labklājība” ietvaros noteiktā rīcības virzienā “Darbs un ienākumi” ir paredzēti uzdevumi iekļaujoša darba tirgus attīstībai, tai skaitā, aktīvās darba tirgus politikas attīstīšanai, kvalitatīvu darba vietu izveidei, sociālās uzņēmējdarbības attīstībai, adekvātu un veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām atbilstošu valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumu nodrošināšanai. Prioritātes “Kvalitatīva dzīves vide un teritoriju attīstība” ietvaros noteiktā rīcības virzienā “Tehnoloģiskā vide un pakalpojumi” ir paredzēts uzdevums fiziskās un digitālās vides pieejamības un piekļūstamības palielināšanai, rīcības virzienā “Mājoklis” – mājokļa pieejamības uzlabošana grūtībās nonākušiem un nelabvēlīgā situācijā esošiem iedzīvotājiem, sociālo mājokļu atjaunošanai. Prioritātes “Vienota, droša un atvērta sabiedrība” ietvaros noteiktā rīcības virzienā “Tiesiskums un pārvaldība” ir paredzēts uzdevums bērnu tiesību aizsardzības sistēmas pilnveidošanai. Starp mērķiem tiek norādīti nabadzības riska un ienākumu nevienlīdzības samazināšana, nodarbinātības līmeņa palielināšana un ilgstošā bezdarba līmeņa samazināšana, zemo sociālās apdrošināšanas iemaksu veicēju īpatsvara samazināšana, smago un letālo nelaimes gadījumu skaita darba vietās samazināšana. Tāpat šajā pašā rīcības virzienā ir paredzēts uzdevums īstenot mazaizsargāto un cietušo personu atbalsta un aizsardzības sistēmu, ieviešot inovatīvus, uz rezultātu vērstus un ekonomiskus risinājumus visās pirmstiesas izmeklēšanas iestādēs, tiesās un ārpustiesas strīdu izskatīšanas institūcijās, tādejādi nodrošinot efektīvu, ērtu, savlaicīgu, sabiedrībai saprotamu un pieejamu tiesībaizsardzības sistēmu.
* **Pensiju reformas koncepcija** (*pieņemta 1995.gadā*) kopš 1996.gada nosaka sociālās apdrošināšanas sistēmas Latvijā darbības struktūru un pamatprincipus, tai skaitā, garantējot valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju aizsardzību visu tradicionālo sociālo risku gadījumā, ieviešot saikni starp veiktajām iemaksām un saņemtā pakalpojuma apjomu, nosakot četru līmeņu, solidaritātes principu un uzkrājošā pensiju kapitāla shēmu ietverošu pensiju sistēmu (1.līmenis – valsts obligātā nefondētā pensiju shēma, 2.līmenis – obligātā fondētā shēma, 3.līmenis- privātā brīvprātīgā shēma, 4.līmenis- pārejas shēma (piemaksas pie pensijas noteiktām nodarbināto un pensionāru grupām). Koncepcijā ir definēti katra pensiju sistēmas līmeņa mērķi, vispārējais pensionēšanās vecums – 65 gadi un tā sasniegšanas periods, uzsvērta finanšu rezerves fonda veidošanas nozīmība.
* **Koncepcija par sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti ilgtermiņā** (*Ministru kabineta 2010.gada 17.novembra rīkojums Nr.674*) nosaka pārejas periodu vispārējā pensionēšanās vecuma – 65 gadi- sasniegšanai līdz 2020.gadam un vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā apdrošināšanas stāža paaugstināšana līdz 15 gadiem, sākot ar 2014.gada 1.janvāri, un līdz 20 gadiem no 2025.gada.
* **Koncepcija par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu** (*Ministru kabineta 2014.gada 30.oktobra rīkojums nr.619*) nosaka metodoloģiski pamatotu un sociālekonomiskajai situācijai atbilstošu minimālā ienākuma līmeni (40 % apmērā no rīcībā esošo ienākumu mediānas, pārrēķinātas uz ekvivalento patērētāju, piemērojot ekvivalences skalu (1; 0.7; 0.7)), kas kalpos par atskaites punktu sociālās drošības sistēmas jomu (valsts sociālie pabalsti, sociālā apdrošināšana, sociālā palīdzība) ietvaros noteikto atbalsta pasākumu pilnveidošanai.

**Pamatnostādņu sasaiste ar nacionāla līmeņa tiesību aktiem:**

* **Likums „Par sociālo drošību”** (*pieņemts Saeimā 1995.gada 7.septembrī, stājies spēkā 1995.gada 5.oktobrī*) nosaka sociālās drošības sistēmas veidošanas un darbības principus, galvenās sociālās tiesības un personas pienākumus, to realizēšanas pamatnosacījumus, kā arī reglamentē sociālo pakalpojumu veidus. Likums nosaka: 1) ka personai, kura strādā vai vēlas strādāt algotu darbu, ir tiesības uz bezmaksas konsultāciju, izvēloties izglītību un profesiju; palīdzību piemērotas darbavietas atrašanā; materiālu nodrošinājumu bezdarba vai darba devēja maksātnespējas gadījumā; 2) tiesības uz sociālo apdrošināšanu un sociālai apdrošināšanai obligāti pakļauto personu loku; 3) sociāli apdrošinātas personas tiesības uz pasākumiem, kas nepieciešami veselības un darbspēju aizsardzībai, saglabāšanai, uzlabošanai un atjaunošanai, un materiālu nodrošinājumu slimības, grūtniecības un dzemdību, invaliditātes un vecuma, bezdarba, apgādnieka zaudēšanas gadījumā; 4) sociālās palīdzības saņemšanas nosacījumus; 5) atbalsta saņemšanas tiesības ar bērna uzturēšanu saistītu izdevumu kompensēšanai, dzīvokļa nodrošināšanai saistīto izdevumu segšanai, bērniem un jauniešiem paredzēto pakalpojumu saņemšanā, personu ar invaliditāti iesaistīšanai sabiedrības dzīvē. Nodrošinot sociālos pakalpojumus, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, etniskās piederības, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Piemērojot šo likumu un veicot praktiskus pasākumus, sociālās tiesības jāīsteno pēc iespējas pilnīgāk.
* **Likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu”** (*pieņemts Saeimā 1997.gada 1.oktobrī, stājies spēkā 1998.gada 1.janvārī*) nosaka valsts sociālās apdrošināšanas vispārīgos principus, kā arī regulē tās finansiālo un organizatorisko struktūru. Likumā definēti valsts sociālās apdrošināšanas veidi (valsts pensiju apdrošināšana, sociālā apdrošināšana bezdarba gadījumam, sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, invaliditātes apdrošināšana, maternitātes, paternitātes un slimības apdrošināšana, vecāku apdrošināšana, veselības apdrošināšana), kā arī noteiktas divas obligāti apdrošināmās nodarbināto grupas – darba ņēmēji, kuri kļūst par sociāli apdrošināmiem, kolīdz nodibinātas darba tiesiskās attiecības, un pašnodarbinātie, kuriem pašiem ir jāveic iemaksas. Valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšana ir noteikta kā pamats sociālās apdrošināšanas pakalpojumu saņemšanai. Savukārt likumi, kas regulē atsevišķos valsts sociālās apdrošināšanas veidus (l**ikums**[**"Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam"**](http://www.likumi.lv/doc.php?id=14595) (*pieņemts Saeimā 1999.gada 25.novembrī, stājies spēkā 2000.gada 1.janvārī*), **likums**[**"Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"**](http://www.likumi.lv/doc.php?id=38051) (*pieņemts Saeimā 1995.gada 6.novembrī, stājies spēkā 1997.gada 1.janvārī*), **likums "**[**Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām**](http://www.likumi.lv/doc.php?id=37968)**"** (*pieņemts Saeimā 1995.gada 2.novembrī, stājies spēkā 1997.gada 1.janvārī*), **likums**[**„Par valsts pensijām"**](http://www.likumi.lv/doc.php?id=38048) (*pieņemts Saeimā 1995.gada 2.novembrī, stājies spēkā 1996.gada 1.janvārī*), detalizētāk atrunā valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu/atlīdzību/pensiju piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtību šajā likumā paredzētajos apdrošināšanas gadījumos, kā arī nosaka, kurām personām un kādos gadījumos ir tiesības uz šiem pakalpojumiem.
* **Valsts fondēto pensiju likums** (*pieņemts Saeimā 2000.gada 17.februārī, stājies spēkā 2001.gada 1.jūlijā*) nosaka valsts fondēto pensiju shēmas izveidošanas un darbības vispārējos principus, līdzekļu iemaksāšanas, administrēšanas, pārvaldīšanas, ieguldīšanas un izmaksāšanas vispārīgos noteikumus, kā arī valsts uzraudzību pār šīm darbībām.
* Konkrētu nozaru darbinieku izdienas pensiju shēmu regulējošie likumi (**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)) nosaka tiesības uz izdienas pensiju un reglamentē kārtību, kādā tā tiek piešķirta, aprēķināta un izmaksāta šī pensija.
* [**Valsts sociālo pabalstu likums**](http://m.likumi.lv/doc.php?id=68483)(*pieņemts Saeimā 2002.gada 31.oktobrī, stājies spēkā 2003.gada 1.janvārī*) nosaka regulāri izmaksājamos un vienreiz izmaksājamos valsts sociālo pabalstu veidus, to personu loku, kurām ir tiesības uz valsts sociālajiem pabalstiem, šo pabalstu piešķiršanas nosacījumus, piešķiršanas un izmaksas kārtību.
* **Darba likums** (*pieņemts Saeimā 2001.gada 20.jūnijā, stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā*) regulē tādus jautājumus kā darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšanās, darbinieka pienākumi un tiesības, darbinieka aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba samaksa, darba laiks un atpūtas laiks, darba koplīgums, strīdu izšķiršana, darbinieku pārstāvība. Likums regulē vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu darba tirgū (vienlīdzīgas tiesības uz darbu, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem), uzliekot par pienākumu tā ievērošanu un nodrošināšanu bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums attiecas uz darba tiesisko attiecību dibināšanu (sākot ar darba sludinājuma publicēšanu un darba interviju), to pastāvēšanas laiku, darba apstākļu profesionālās apmācības, vai kvalifikācijas paaugstināšanas noteikšanu, kā arī darba līguma uzteikšanu. Darba likums ietver virkni tiesību normu, kas paredz priekšrocības darba attiecībās gan tiem darbiniekiem, kuriem ir bērni, gan grūtniecēm. Darba likumā noteikto priekšrocību mērķis ir nepieciešamība saskaņot darbinieka darba un ģimenes dzīvi, kas vienlaikus mijiedarbojas arī ar demogrāfijas veicināšanu valstī un vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu, un diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darbinieces veselības un drošības nodrošināšanas nepieciešamību.
* **Darba aizsardzības likums** (pieņemts Saeimā 2001.gada 20.jūnijā, stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā) nosaka minimālās prasības darba aizsardzības jomā. Likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto un pašnodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, pašnodarbināto, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā.
* **Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums** (*pieņemts Saeimā 2002.gada 9.maijā, stājies spēkā 2002.gada 1.jūlijā*) nosaka bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām paredzētos aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus, valsts un pašvaldību kompetenci šo pasākumu īstenošanā, kā arī bezdarbnieka un darba meklētāja statusu, tiesības un pienākumus. Likums nosaka, ka, īstenojot aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus, aizliegta atšķirīga attieksme personas dzimuma, rases un etniskās piederības dēļ. Par diskrimināciju dzimuma dēļ likuma izpratnē uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.
* **Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums** *(pieņemts Saeimā 2002.gada 31.oktobrī, stājies spēkā 2003.gada 1.janvārī*) nosaka sociālā darba, karitatīvā sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas, profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu (turpmāk — sociālie pakalpojumi) un sociālās palīdzības sniegšanas un saņemšanas principus, to personu loku, kurām ir tiesības saņemt šos pakalpojumus un palīdzību, kā arī sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas un finansēšanas principus.
* **Invaliditātes likums** *(pieņemts Saeimā 2010.gada 20.maijā, stājies spēkā 2011.gada 1.janvārī*) nosaka kārtību, kādā veicama prognozējamas invaliditātes un invaliditātes ekspertīze, invaliditātes iedalījumu grupās, kā arī prognozējamas invaliditātes, invaliditātes riska un invaliditātes seku mazināšanai nepieciešamos atbalsta pasākumus.
* [**Bērnu tiesību aizsardzības likums**](http://www.likumi.lv/doc.php?id=49096) *(pieņemts Saeimā 1998.gada 19.jūnijā, stājies spēkā 1998.gada 22.jūlijā*) nosaka bērna pamattiesības (tai skaitā, tiesības uz ģimeni, pilnvērtīgiem dzīves apstākļiem, sociālās tiesības), bērnu tiesību aizsardzībā iesaistītās puses, reglamentē to tiesības, pienākumus un atbildību par bērna tiesību nodrošināšanu, nosaka bērna tiesību aizsardzības sistēmu un tās darbības tiesiskos principus, reglamentē ārpusģimenes aprūpi. Likums cita starpā regulē Labklājības ministrijas un tās padotības iestāžu kompetenci bērnu tiesību aizsardzības jomā.
* **Likums**[**„Par pašvaldībām”**](http://likumi.lv/doc.php?id=57255) *(pieņemts Saeimā 1994.gada 19.maijā, stājies spēkā 1994.gada 9.jūnijā*) nosaka cita starpā pašvaldību kompetenci sociālās palīdzības un sociālās aprūpes sniegšanā, dzīvokļa jautājumu risināšanā, ārpusģimenes aprūpes jautājumos, bērnu tiesību nodrošināšanā.
* **Likums**[**"Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā"**](http://likumi.lv/doc.php?id=56812) *(pieņemts Saeimā 2001.gada 6.decembrī, stājies spēkā 2002.gada 1.janvārī)* nosaka kuras personas ir tiesīgas saņemt palīdzību dzīvojamo telpu jautājumu risināšanā, kārtību, kādā tiek sniegta palīdzība dzīvokļa jautājumu risināšanā.
* **Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums** (*pieņemts Saeimā 2005.gada 17.martā, stājies spēkā 2005.gada 1.jūnijā*) reglamentē valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sniegšanas vispārīgos noteikumus, ar mērķi veicināt fiziskas personas tiesības uz taisnīgu tiesas aizsardzību, nodrošinot valsts garantētu finansiālu atbalstu juridiskās palīdzības saņemšanai.
* **Likums “Par valsts kompensāciju cietušajiem”** (*pieņemts 2006.gada 18.maijā, stājies spēkā 2006.gada 20.maijā*) nosaka kārtību, kādā Juridiskās palīdzības administrācija izmaksā valsts kompensāciju cietušajam, un valsts kompensācijas apmēru ar mērķi nodrošināt fiziskajai personai, kura Kriminālprocesa likumā noteiktajā kārtībā ir atzīta par cietušo, tiesības saņemt valsts kompensāciju par tīša noziedzīga nodarījuma rezultātā radīto morālo aizskārumu, fiziskajām ciešanām vai mantisko zaudējumu.
* Atšķirīgas attieksmes aizliegums un/vai līdztiesības principi ir noteikti dažādu nozaru galvenajos normatīvajos aktos – Izglītības likumā, Jaunatnes likumā, Sporta likumā, Zinātniskās darbības likumā, likumā „Par tiesu varu”, Fizisko personu, kuras veic saimniecisko darbību, diskriminācijas aizlieguma likumā, Administratīvā procesa likumā, Pacientu tiesību likumā, Patērētāju tiesību aizsardzības likumā u.c.