

DIVPUSĒJAIS SOCIĀLAIS DIALOGS IZGLĪTĪBAS NOZARĒ LATVIJĀ COVID-19 PANDĒMIJAS APSTĀKĻOS

Bilateral Social Dialogue in the Education Sector in Latvia During the Covid-19 Pandemic

Inga Vanaga

Latvijas Universitāte, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, Latvija

Anda Grīnfelde

Latvijas Lauksaimniecības universitāte,
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, Latvija

Līga Paula

Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Latvija

Abstract. *In 2020, the world was unprepared for the spread of the coronavirus pandemic. In Latvia, respective decisions and restrictions were made at the national, municipal and educational institution's level, as it was important to respond promptly, flexibly and in accordance with the individual's health security to ensure safe educational process. During the Covid-19 pandemic, distance learning was provided at most educational institutions, which was not a common practice until now. It facilitated the digitalisation of education, led to rapid adaptation to change and learning to work in times of crisis and limited resources. In the paper, theoretical findings of human capital and the agent network theory are used to reflect the provision of professional support for teachers and to analyse the implementation of cooperation or bilateral social dialogue during the state of emergency in Latvia. In 2020, the Latvian Trade Union of Education and Science Employees conducted two surveys of teachers of pre-school, general, vocational and higher education institutions on the quality of professional life during the state of emergency. The most important factors influencing professional work are as follows: technical equipment of the study process and digital skills; organization of the work of the study process; ensuring cooperation with students and colleagues; observance of teachers' rights; protection against the risk of developing Covid - 19. Teachers working during the Covid-19 pandemic, essential provision of information technology, accessible and high-quality Internet, development of digital skills, reimbursement of teleworking, samples of adapted teaching aids, methodological and psychological support, guarantees of employment stability, observance of labour law, professional crisis communication with the parties involved in the educational process (employer, colleagues, students, parents).*

Keywords: *social dialogue, teachers, professional support, human capital, flexicurity, emergency.*

Ievads *Introduction*

Pieejama un kvalitatīva izglītība ir katra indivīda cilvēkkapitāla un katras valsts veiksmīgas attīstības priekšnosacījums. Izglītības nozarē tiek īstenotas dažādas reformas, lai ilgtermiņā paaugstinātu daudzveidīgus izglītības kvalitātes rādītājus, taču lielā mērā mērķu sasniegšana atkarīga no nozarēs strādājošo cilvēkkapitāla. Tāpēc būtiski sniegt pedagogiem savlaicīgu un pilnvērtīgu atbalstu, apzināt aktuālās problēmas un piedāvāt to risinājumus. Demokrātiskā sabiedrībā līdzsvarotas politikas īstenošana notiek efektīva sociālā dialoga ceļā, kas nodrošina mijiedarbību, tostarp sarunas un konsultācijas, starp valdības pārstāvjiem, darba ņēmējiem un darba devējiem. Valstis, kurās ir labi izveidota sociālā dialoga struktūras, ir labāk sagatavotas integrēt darba ņēmēju un darba devēju viedokli organizācijās (The role of social dialogue..., 2020).

Latvijā, līdzīgi kā daudzās citās Eiropas Savienības dalībvalstīs, sociālā dialoga kvalitāti ietekmēja Covid-19 pandēmija. Starptautiskajos forumos, konferencēs valstis ziņo par sociālā dialoga pasliktināšanos. (Global Deal Flagship..., 2020) Tāpēc Starptautiskā darba organizācija (SDO) vērš uzmanību, ka sociālo dialogu ir ne tikai svarīgs uzturēt, lai izveidotu sociālās aizsardzības sistēmu, gatavojoties krīzei un formulējot tūlītēju rīcību uz negaidītām izmaiņām, bet to arī ir jāturpina īstenot pastāvīgi, jo valstis risina dažādos jautājumus atšķirīgās krīzes fāzēs, kas var būt vidēja termiņa un ilgtermiņa. Kur strukturēta sociālā dialoga nav, tur valdībām būtu jāizmanto iespēju izveidot, stiprināt vai atjaunot sociālā dialoga kanālus, pakāpeniski nodrošinot pamatnosacījumus un vidi (The role of social dialogue..., 2020).

Konferencē “Globālais darījums” (Global Deal, 2020), lai stiprinātu sociālo dialogu Covid-19 pandēmijas pārvarēšanai, jo globālās krīzes laikā vajadzība pēc šādām partnerattiecībām ir lielāka nekā jebkad agrāk. Konferencē vienojās, ka būtiski ir risināt tādus jautājumus kā nabadzība un nevienlīdzība, izglītība un prasmes, veselība un darba vides kvalitāte, produktivitātes pieaugums un nodarbinātība, ekonomiskā stabilitāte un vide (Social dialogue in the 2030 Agenda, 2020).

Izglītības nozarē sociālajam dialogam ir ļoti liela nozīme pedagogu profesionālās dzīves kvalitātes nodrošināšanā un cilvēkkapitāla attīstībā. Covid-19 pandēmijas laikā šie jautājumi kļuvuši aktuālāki, jo tā ir jauna pieredze visiem sociālajiem partneriem gan trīspusējā, gan divpusējā sociālajā dialoga veidošanā. Ārkārtas situācija izglītības sektorā pašvaldību un izglītības iestāžu līmenī liek reaģēt izlēmīgi, elastīgi, nereti nesagaidot lēmumus nacionālā līmenī, tāpēc īpaši svarīga ir elastrošība divpusējā sociālā dialoga ietvaros, jo tas attiecas uz darba ņēmēja un darba devēja mijiedarbību. Divpusējais sociālais dialogs ir viens no

sadarbības veidiem, kurā iesaistīti darba ņēmēju un darba devēju pārstāvji. (Ishikawa, 2003).

Pētījumā izmantotas cilvēkkapitāla un aģentu tīkla teorijas atziņas, jo būtiska ir iesaistīto pušu jeb aģentu sadarbība, elastdrošības ievērošana Covid-19 pandēmijas laikā, lai nodrošinātu pedagogiem nodarbinātības stabilitāti, psiholoģisko atbalstu krīzes situācijā, nodrošinot izglītības procesu. Pētījuma mērķis bija identificēt problēmas un izstrādāt priekšlikumus pedagogu nodarbinātības kontekstā Covid-19 pandēmijas laikā. Raksta mērķis ir atspoguļot divpusējā sociālā dialoga nozīmi izglītības nozarē, balstoties uz divu pētījumu rezultātiem par pedagogu nodarbinātību valsts ārkārtējās situācijas laikā. Svarīga ir divpusējā sociālā dialoga aģentu savstarpējā mijiedarbība, jo pandēmijas laikā darba vietas un pašvaldības līmenī var pieņemt atbilstošākos lēmumus visoperatīvāk.

Elastdrošība un atbalsts izglītības nozarē Covid-19 pandēmijas laikā *Flexicurity and Support in the Education Sector during the Covid-19 Pandemic*

Cilvēkkapitāls tiek pētīts arvien vairāk, jo no tā atkarīga katras institūcijas pastāvēšana un no tā atkarīga katras valsts kopējā izaugsme. Cilvēkkapitāls-kopējais investīciju daudzums darbinieka apmācībā, ražīgumā un nākotnē. Cilvēkkapitāls var tikt skatīts kā darbinieka kompetence, viņa saskarsmes un vērtību radīšanas spējas klientam (Mietule, 2015). Cilvēkkapitāls ietver indivīda izglītību, profesionālo pilnveidi, veselību, fiziskās aktivitātes, un citus elementus, kas dod iespēju iegūt lielākus ieņēmumus (Becker, 1992). Izglītības procesa īstenošanu ietekmē izglītības nozarē strādājošo cilvēkkapitāls, nozarē strādājošo profesionālās dzīves kvalitāte.

2020. gadā pārmaiņas skāra pilnīgi visas tautsaimniecības nozares, un būtiski tika ietekmēta arī visa izglītības nozare.

Darba samaksa un darba devēja izdevumi darbinieku apmācībai, izglītībai un veselības aprūpei ir personāla izmaksu komponenti, kā arī cilvēkkapitāla veidošanās finansiālais nodrošinājums, kuru darba devējs var realizēt atšķirīgos veidos, t.i.,-izdarot tiešās investīcijas personāla apmācībā, izglītībā, medicīniskajā aprūpē u.tml. - vai nodrošinot darba samaksas līmeni, kas stimulē darba ņēmēju uz uzņēmuma rīcībā esošā cilvēkkapitāla potences kāpināšanu (Mietule, 2015). Pētījuma ietvaros tika jautāts par atbalstu jeb investīcijām darbinieku digitālajās prasmēs, psiholoģiskajā atbalstā, aizsardzības nodrošināšanā pret risku saslimt ar Covid-19, stabilas darba samaksas nodrošināšanā.

Cilvēkkapitāla pētnieks J. Veiss (Weiss, Y.) uzsver, ka cilvēkkapitāls ietver daudzveidīgas prasmes, kuras var izmantot ienākumu gūšanai darba tirgū, kā arī to, ka arī pats indivīds var izvēlēties, vai ieguldīt savā cilvēkkapitālā. Arī Covid-19 ārkārtas situācijas laikā pedagogi varēja izvēlēties, vai izmantot darba devēja piedāvāto iespēju pilnveidot savas digitālās, stresa vadības vai komunikācijas prasmes. Izglītība un apmācības ir vissvarīgākie ieguldījumi cilvēkkapitālā, savukārt finansiālie stimuli var arī nebūt paši būtiskākie (Becker, 1993). Ārkārtējās situācijas laikā izglītības nozarē aktualizējās darba devēja loma pedagogu profesionālās pilnveides jautājumu risināšanā, kā arī materiāltehniskā nodrošinājuma (datori, vebkameronas, mikrofoni, sejas maskas, dezinfekcijas līdzekļi) sagādē, lai pedagogi varētu kvalitatīvāk veikt savus darba pienākumus.

Izglītības nozarē tiek īstenotas daudzveidīgas reformas, kuru ietvaros sociālie partneri (darba devēji, darba ņēmēji un valdības pārstāvji) cenšas rast kompromisus, lai nodrošinātu nepieciešamos resursus attiecīgo pārmaiņu kvalitatīvai īstenošanai. Covid-19 pandēmijas laikā ir jāsaskaras ar nepieredzētām situācijām, ir jāmeklē operatīvi risinājumi un elastīgi jāreaģē uz notiekošajām izmaiņām, procesiem. SDO ir analizējusi sociālā dialoga nozīmi veiksmīgākas krīzes pārvarēšanā, norādot, ka krīze padziļinās un situācija pasliktinās, ja sociālie partneri netiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā jau sākotnēji (Rychly, 2009). Kopīgajā rīcībā ir iesaistītas vairākas puses jeb aģenti. Latūrs (*Latour*) norāda, ka par aģentu tiek uzskatīts ikviens, kas rada rīcību un pret ko tiek vērsta rīcība noteiktu mērķu sasniegšanai (*Latour*, 1997). Aģents var būt ikviens, kas apvieno citus, padara citu rīcību atkarīgu no savas rīcības, skaidro citu gribu savā darbībā un retorikā (*Callon & Latour*, 1981). Izglītības nozarē aģenti ir sociālie partneri, kuri īsteno sadarbību jeb mijiedarbību sociālā dialoga ietvaros. SDO nosaka, ka ne vienmēr valdībai jāiesaistās sociālā dialoga veidošanā, jo sociālais dialogs var būt divpusējs, kurā iesaistās darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji. Latvijā nacionālā līmenī sociālo dialogu veido trīs puses, ko pārstāv darba devēju, darba ņēmēju un valdības pārstāvji, taču tiek īstenots arī divpusējais dialogs. Izglītības nozarē divpusējā sociālā dialoga aģenti ir pedagogi, arodbiedrības, izglītības iestādes (administrācija), pašvaldības (vadība, deputāti).

Divpusējais sociālais dialogs arī ir neatņemama demokrātiskas valsts sastāvdaļa, tas ir sadarbības veids starp darba devēju organizācijām un arodbiedrībām, ar mērķi saskaņot dažādo sabiedrības slāņu intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, garantējot sociālo stabilitāti. Divpusējais sociālais dialogs ir sociālo partneru sadarbība jeb mijiedarbība, diskutējot un lemjot par izvēles iespējām apspriežamo jautājumu klāstā, kas tiek iekļauti vai arī varētu tikt iekļauti koplīgumā (*Krīgers*, 2009).

Izglītības nozarē divpusējā sociālā dialoga ietvaros sadarbības puses var būt:

- darba vietā jeb izglītības iestādē aģenti ir izglītības iestādē strādājošie, arodorganizācija, izglītības iestādes administrācija;
- pašvaldībā aģenti ir pedagogi, arodorganizācija, politiskās partijas, vecāki, pašvaldības administrācija u.c. (skatīt 1.att.).



1.attēls. *Divpusējā sociālā dialoga aģenti*
 Figure 1 *Bilateral Social Dialogue Agents*

Covid-19 pandēmijas laikā divpusējās sadarbības īstenošanā bija būtiska ne tikai abu iesaistīto pušu sadarbība, bet to ietekmēja arī valdības pieņemtie lēmumi (normatīvie akti), sniegtais atbalsts, jo svarīgi bija nodrošināt sociālo un veselības drošības stabilitāti. Divpusējā dialoga nozīme palielinājās, jo nacionālā līmenī nebija iespējams prognozēt un noteikt daudzu būtisku funkciju īstenošanu izglītības sektorā, ko ietekmēja Covid-19 straujā izplatība, tāpēc būtiska bija elsatdrošība divpusējā sociālā dialoga ietvaros.

Elastdrošība (*flexicurity*) kļūst par vienu no sociālā dialoga stūrakmeņiem. un tā ir integrēta stratēģija, lai vienlaikus uzlabotu elastību un drošību darba tirgū. Ar šo iezīmi var raksturot sabiedrību, kas ir gatava un spēj mainīties un gūt labumu no globālās vides, nezaudējot iekšējo saliedētību un dzīves kvalitāti. Elastdrošības modelis cenšas savienot sociālo taisnīgumu ar augstiem ekonomiskiem rādītājiem. Elastdrošības kontekstā ne tik daudz tiek veidoti kādi jauni politikas pasākumi, bet gan vairāk uzmanība pievērsta sociālās un nodarbinātības politikas kopsakarībām, palīdzot justies darbiniekiem/individam pietiekami aizsargātam, tajā pašā laikā saskatot globalizācijā un darba tirgus izmaiņās jaunas iespējas (Labklājības ministrija).

Valsts ārkārtējās situācijas laikā būtiski ir censties elastīgi pielāgoties situācijai, meklēt jaunus un atbilstošākos risinājumus, ko apliecina, piemēram, attālināto mācību ieviešana, digitalizācija. Izglītības sektorā strādājošo nodarbinātības stabilitāte ir darba devēju atbildība un sociālo garantiju stabilitāte ir valsts atbildība.

L.Kalniņa norāda, ka elastdrošība ir uzņēmuma un darbinieka apzināta sadarbība, saņemot valsts atbalstu aktīvas nodarbinātības politikas un sociālo garantiju veidā, sekmīgā uzņēmuma un darbinieka personības ilgtspējīgā attīstībā. Pastāv dažādi elastdrošības principi, kas attiecināmi gan uz privāto, gan publisko sektoru, taču ārkārtas situācijas laikā izglītības nozarē divpusējā sociālā dialoga ietvaros tika pievērsta lielāka uzmanība šādiem principiem: elastīgi un droši darba līguma nosacījumi; līdzsvars starp darba devēju, darbinieku un valsts institūciju tiesībām un pienākumiem; labas kvalitātes darba vietas un darba organizācija; darba prasmju uzlabošana; dzimumu līdztiesība, gan sekmējot vienādu pieeju nodarbinātībai, gan piedāvājot iespējas savienot ģimenes un darba dzīvi; dialogs starp valsti un sociālajiem partneriem, lai veicinātu ātrākas pārmaiņas un veiksmīgāku politikas īstenošanu; efektivitāte attiecībā uz budžeta izmaksām pret visām iesaistītajām pusēm (Kalniņa, 2011).

Covid-19 ārkārtējās situācijas laikā pedagogi īstenoja izglītības procesu gan klātienē, gan attālināti, tāpēc svarīgi noskaidrot, vai mainoties darba apstākļiem Covid-19 pandēmijas laikā divpusējā sociālā dialoga ietvaros ir bijis atbalsts, pietiekamas investīcijas cilvēkkapitālā.

Pētījuma metodoloģija *Research Methodology*

Autores, izmantojot Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) resursus, 2020.gadā veica divas anonīmas elektroniskas aptaujas, kas tika izveidotas aptaujas portāla VisiDati.lv. Informācija par aptaujām tika izplatīta LIZDA sociālajos tīklos. Pirmā aptauja tika veikta martā un aprīlī par problēmām un to risinājumiem attālināta izglītības procesa nodrošināšanā valsts ārkārtējās situācijas apstākļos. Aptaujā tika noskaidrots vispārējās (izņemot pirmsskolu), profesionālās izglītības pedagogu un augstskolu mācībspēku viedoklis par nozīmīgākajiem attālinātu izglītību ietekmējošajiem faktoriem. Otrā aptauja tika veikta aprīlī par pirmsskolā nodarbināto profesionālo dzīves kvalitāti valsts ārkārtējās situācijas apstākļos. Aptaujā tika noskaidrots pirmsskolas pedagogu un viņu palīgu viedoklis par nozīmīgākajiem nodarbinātību ietekmējošiem faktoriem pirmsskolās. Abās aptaujās kopumā piedalījās 8686 respondenti (5003 vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestādēs strādājošie; 3683 pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošie). Aptaujas dati liecina, ka no vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestādēs strādājošo respondentu grupas 2089 jeb 41,7 % strādā republikas nozīmes pilsētās, 2915 jeb 58,3% strādā novados (t.sk., mazpilsētās). Attiecīgās respondentu grupas darba vietas atrašanās reģionāli: 21,5% Rīgā, 12,4% Pierīgā, 20% Vidzemē, 15,1% Kurzemē, 15,9% Latgalē un 15,1% Zemgalē. Savukārt no pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošajiem darba vieta republikas nozīmes pilsētā atrodas 1758 respondentiem

jeb 47,7% un novadā (t.sk. mazpilsētā) 1925 respondentiem jeb 52,3%. Pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošo respondentu darba vieta atrodas reģionāli: 25,6% Rīgā, 11,7% Pierīgā, 20,7% Vidzemē, 19,8% Kurzemē, 11,9% Zemgalē, 10,2% Latgalē. Tika veiktas divas aptaujas, jo pētījumu autore ņēma vērā gan vienas, gan otras respondentu grupas nodarbinātības specifiku, kā arī apstākli, ka pirmsskolas izglītības iestādes strādāja klātienē, taču pārējās izglītības iestādes mācību procesu nodrošināja attālināti.

Aptaujās tika iekļauti jautājumi, lai noskaidrotu respondentu viedokli gan par nozīmīgākajiem nodarbinātību ietekmējošiem faktoriem gan par to, kāds būtu primāri nepieciešamais atbalsts, lai pedagogi un pedagogu palīgi varētu nodrošināt kvalitatīvu darbu. Aptaujas jautājumi ietvēra vairākus tematiskos blokus: mācību procesa tehniskais aprīkojums un digitālās prasmes; mācību procesa darba organizācija (t.s.k. komunikācija ar iesaistītajām pusēm – darba devējs, izglītojamie, kolēģi, vecāki); pedagogu tiesību ievērošana; aizsardzība pret risku saslimšanai ar Covid - 19. Visiem respondentiem bija iespēja sniegt viedokli par katru no iepriekš minētajiem ietekmējošiem faktoriem sniegt atbildi atvērtajos jautājumos, taču pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošajiem aptaujas anketā tika iekļauti jautājumi par aizsardzība pret risku saslimšanai ar Covid - 19, jo darbs bija jāveic klātienē.

Iegūtie abu aptauju rezultāti tiek atspoguļoti apkopotā veidā, kā arī dati tiek analizēti gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi.

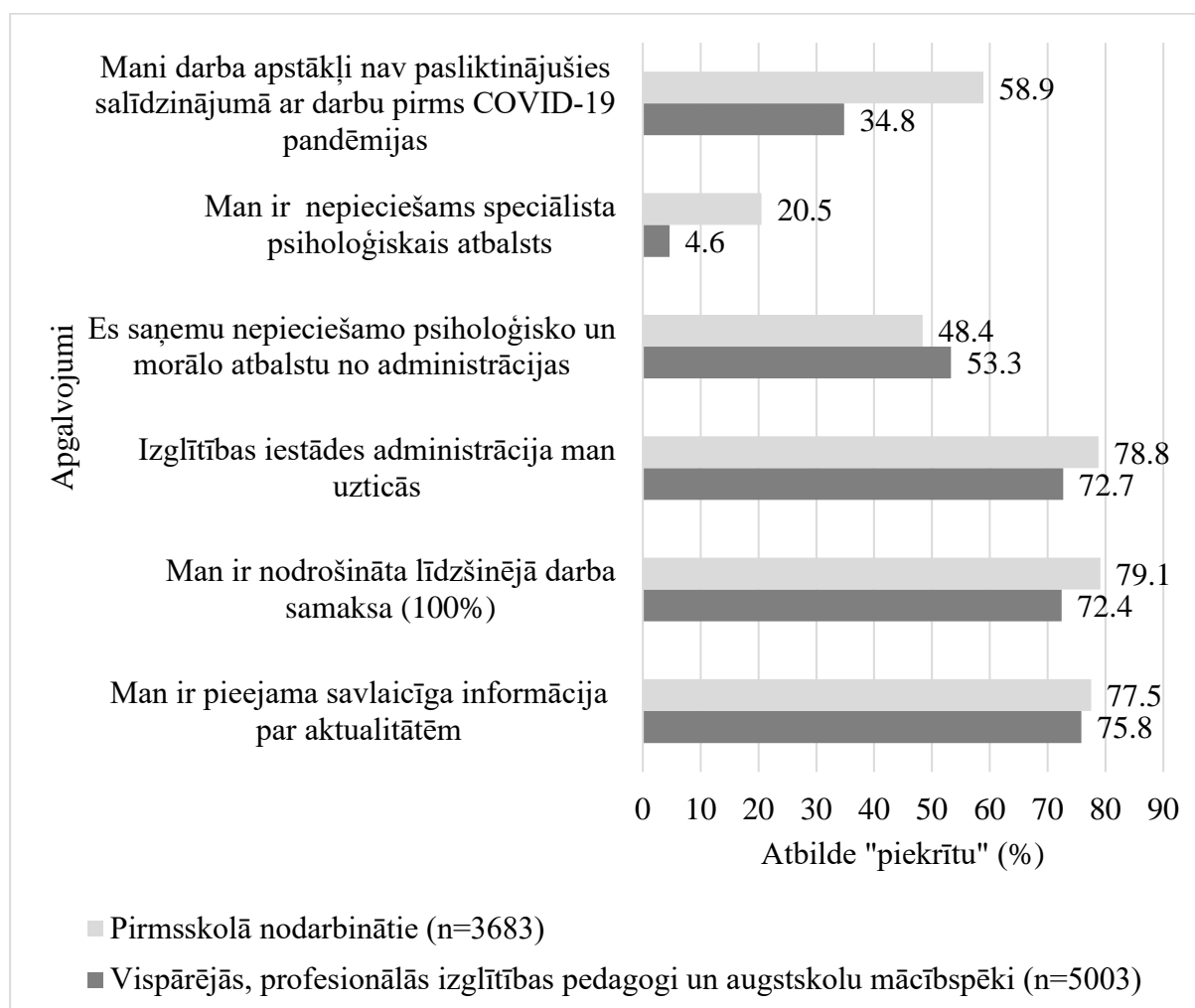
Pētījuma rezultāti **Research Results**

Pētījumā būtiski bija noskaidrot pedagogu kā aģentu viedokli par problēmām un to risinājumiem Covid-19 pandēmijas laikā, jo līdz 2020. gadam pedagogi nebija strādājuši un sociālais dialogs nebija jāīsteno valsts ārkārtējās situācijas apstākļos. Pētījuma apkopotie dati var tikt ņemti vērā, lai priekšlikumus izmantotu divpusējā sociālā dialoga īstenošanā un lai nodrošinātu lielāku atbalstu cilvēkkapitālam, kā arī veicinātu elastdrošību. Līdz šim nebija veikti pētījumi par cilvēkkapitāla novērtēšanu pedagogu darba dzīves kvalitātes kontekstā, valsts ārkārtējās situācijas apstākļos, tāpēc pētījuma rezultāti var noderēt, lai analizētu riskus un īstenotu veiksmīgāku aģentu mijiedarbību.

2020. gada 11. martā Latvijā tika izsludināts ārkārtas stāvoklis visā valstī līdz 2020. gada 9. jūnijam ar mērķi ierobežot Covid-19 izplatību. Tika noteikts, ka, pirmsskolas izglītības iestādēm un iestādēm, kas nodrošina bērnu uzraudzības pakalpojumu, jānodrošina dežūrgrupu darbība, lai nepieciešamības gadījumā nodrošinātu pirmsskolas pakalpojumu sniegšanu bērnu likumiskajiem pārstāvjiem, kas paši nevar nodrošināt bērnu pieskatīšanu. Papildus MK noteica

izglītības jomā pārtraukt mācību procesa norisi klātienē visās izglītības iestādēs, visu veidu izglītības procesu klātienē formā ārpus izglītības iestādēm un nodrošināt mācības attālināti, ievērojot noteiktus izņēmumus ("Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu", 2020). Jāsecina, ka pamatojoties uz MK rīkojumu būtiski mainījās izglītības nozarē strādājošo nodarbinātības apstākļi un radās jauni nodarbinātību ietekmējošie faktori.

Pētījumā tika noskaidrots, cik lielā mērā respondenti piekrīt noteiktiem apgalvojumiem par nepieciešamo un pieejamo atbalstu, darba samaksu, pieejamo informāciju, darba apstākļiem (skatīt 2.att.).



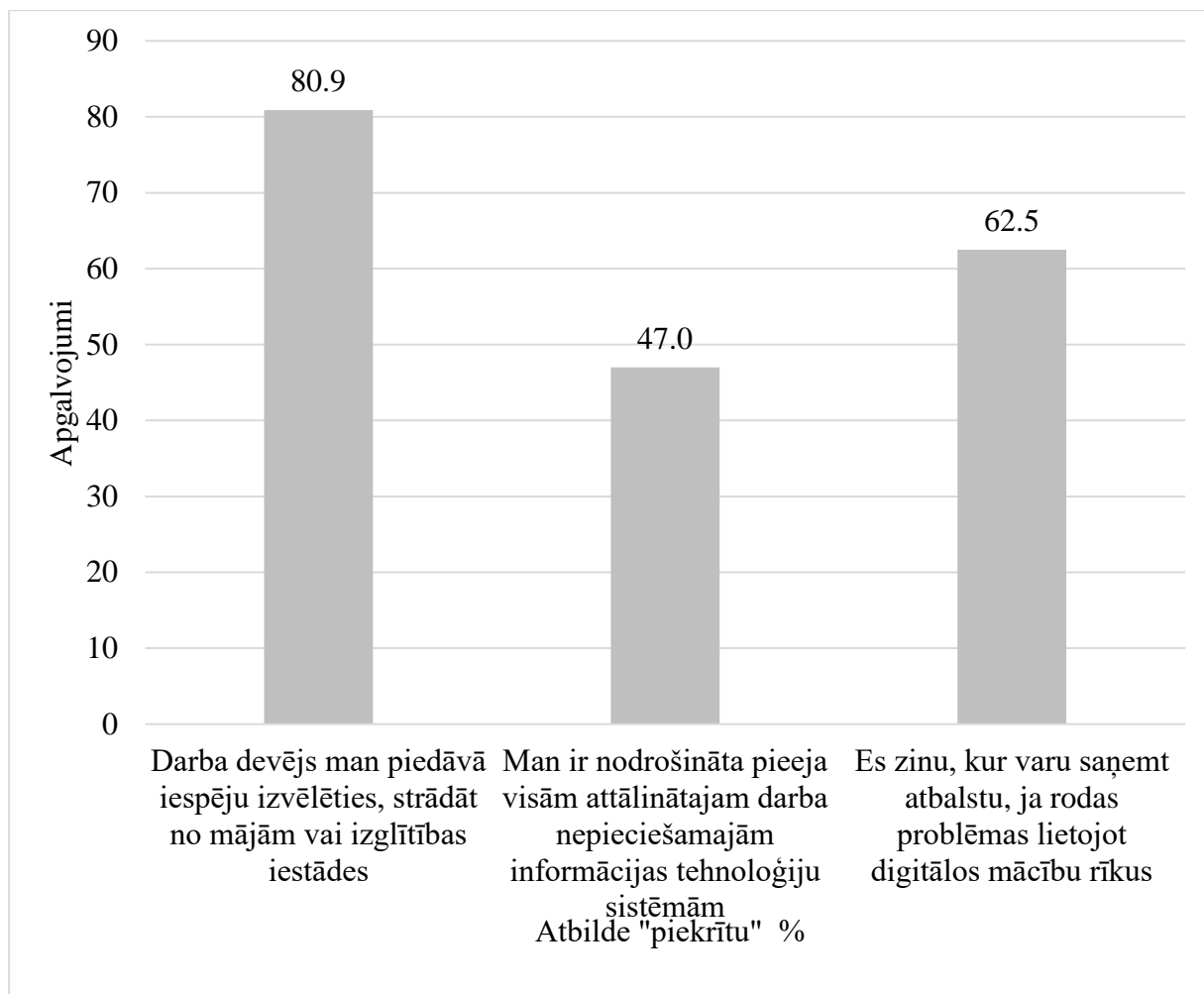
Avots: LIZDA aptaujas dati

2.attēls. *Pedagogu apgalvojumi par divpusējā sociālajā dialogā risināmajiem problēmjasautājumiem COVID-19 pandēmijas laikā*
 Figure 2 *Teachers' Statements on Issues to be Addressed in Bipartite Social Dialogue during the COVID-19 Pandemic*

Jāsecina, ka lielākā daļa respondentu pilnībā piekrita, ka viņiem bija pieejama savlaicīga informācija par aktualitātēm, tika nodrošinātā līdzšinējā darba samaksa, un izglītības iestādes administrācijas uzticējās pedagogiem. Arī SDO norāda, ka valdībām vairāk jāinformē sabiedrība un jānodrošina sociālā aizsardzība, savukārt sociālajiem partneriem jāveicina sabiedrības izpratne par atbalsta pasākumiem, ko nosaka attiecīgo normatīvo aktu regulējums (The role of social dialogue..., 2020).

Aptuveni puse respondentu norāda, ka saņēma nepieciešamo psiholoģisko un morālo atbalstu no administrācijas, bet 20,5% pirmsskolas izglītības iestādēs nodarbinātajiem ir bijis nepieciešams psiholoģiskais atbalsts. Neraugoties uz to, ka pirmsskolām bija jānodrošina darbs klātienē, 58,9% pirmsskolu respondentu atzīst, ka darba apstākļi kopumā 2020. gada pavasarī nebija pasliktinājušies salīdzinājumā ar darbu pirms Covid-19. Šādas respondentu atbildes apliecina, ka divpusējais sociālais dialogs bija sekmīgs vairākumā jautājumos, taču nepieciešams nodrošināt papildus psiholoģisko atbalstu un jāuzlabo darba apstākļi vispārējās, profesionālās, augstākās izglītības pedagogiem, jo 34,8% jeb trešdaļa norāda par darba apstākļu pasliktināšanos.

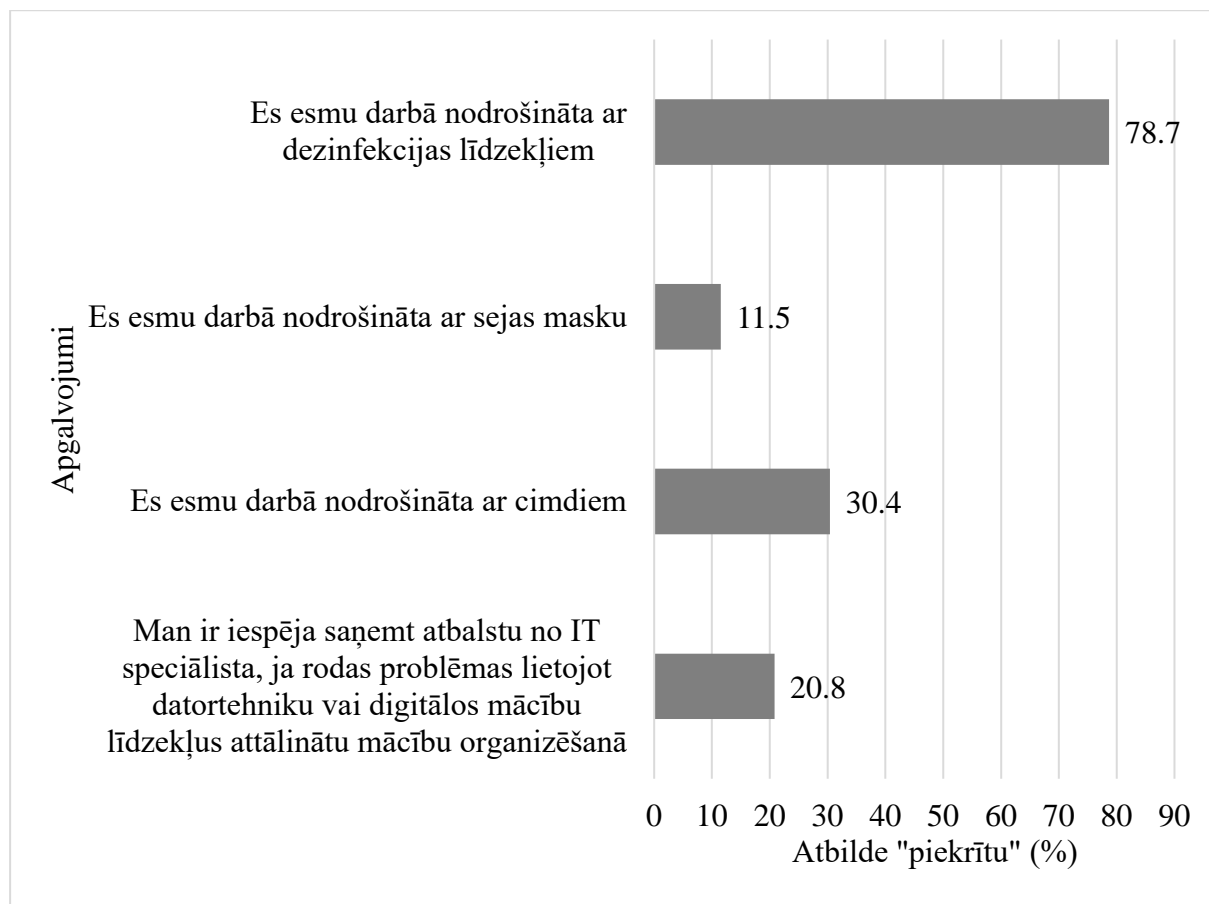
Ņemot vērā, ka daļai pedagogiem darbs bija jānodrošina klātienē, bet daļai attālināti, respondentiem tika uzdoti jautājumi par to kas specifiski ietekmē viņu darba ikdienu. Pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošiem ikdienā bija intensīvāks tiešais kontakts ar bērniem, kolēģiem, vecākiem, tāpēc uz viņiem attiecās paaugstinātākas higiēnas normu ievērošanas prasības. Savukārt citiem pedagogiem bija jāīsteno attālinātās mācības, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, citas mācīšanas formas. Respondentiem tika jautāts, cik lielā mērā viņi piekrīt noteiktiem apgalvojumiem par mācību procesa darba organizācijas nodrošināšanu un pirmsskolas pedagogiem tika uzdoti jautājumi par aizsardzību pret saslimšanu ar Covid-19 izraisīto vīrusu (skatīt 3.un 4.att).



Avots: LIZDA aptaujas dati

3. attēls. Pirmsskolā nodarbināto apgalvojumi par divpusējā sociālajā dialogā risinājamiem problēmjaudājumiem COVID-19 pandēmijas laikā (n=3683)

Figure 3 Statements by Pre-School Employees on Issues to be Addressed in Bipartite Social Dialogue during the COVID-19 Pandemic (n=3683)



Avots: LIZDA aptaujas dati

4.attēls. Vispārējās, profesionālās izglītības pedagogu un augstskolu mācītspēku apgalvojumi par divpusējā sociālajā dialogā risinājamiem problēmjautājumiem COVID-19 pandēmijas laikā (n=5003)

Figure 4 Statements by General, Vocational Education Teachers and University Lecturers on Issues to be Addressed in Bipartite Social Dialogue during the COVID-19 Pandemic (n=5003)

Jāsecina, ka lielākajai daļai jeb 80,9% vispārējās, profesionālās, augstākās izglītības iestāžu pedagogu darba devēji piedāvāja iespēju izvēlēties strādāt no mājām vai darba vietas. Tas apliecina darba devēja elastdrošību un rūpes par darbinieku drošību, ko ietekmē veselības aspekti. Vairāk kā puse jeb 62,5% vispārējās, profesionālās, augstākās izglītības iestāžu pedagogiem norāda, ka bija informēti par atbalsta saņemšanas iespējām, lietojot digitālos mācību rīkus. Tātad darba devēji bija parūpējušies, lai tiktu sniegts atbalsts, ja digitālās prasmes nav pietiekamas, jo ārkārtas situācijā nav bijis pietiekami laika, lai investētu darbinieku profesionālajā pilnveidē. Savukārt, pirmsskolas izglītības iestādēs tikai 20,8% respondentu norādīja, ka viņiem bijusi iespēja saņemt nepieciešamo atbalstu, ja radušās problēmas, lietojot datortehniku vai digitālos mācību

līdzekļus. Tas liecina, ka pirmsskolās sociālā dialoga aģentiem jārisina šī problēma, lai nepieciešamības gadījumā arī pirmsskolu pedagogi var pilnvērtīgāk pildīt savus pienākumus. Mazāk kā puse (47%) respondentu norādīja, ka viņiem ir nodrošināta pieeja informācijas tehnoloģiju sistēmām, kas ļauj secināt par iespējamām problēmām attālināto mācību kvalitatīvā īstenošanā.

Jautājumos par veselības aizsardzības nodrošināšanu pret inficēšanos ar Covid-19, 78,7% pirmsskolas izglītības iestāžu darbinieki norādīja, ka darbā ir nodrošināti ar dezinfekcijas līdzekļiem, ievērojami mazāks respondentu skaits (30,4%) bija nodrošināti ar cimdiem, bet tikai 11,5% respondentu apstiprināja masku pieejamību. Aptaujas dati apliecina, ka darba devēji ir nepietiekoši parūpējušies par darba ņēmēju veselības drošību, un aģentu mijiedarbība nav bijusi pietiekama būtiska mērķa sasniegšanā.

Aptaujas kvalitatīvās informācijas apkopojums sniedz priekšlikumus divpusējā sociālā dialoga partneriem par nepieciešamo elastdrošību un atbalstu:

- **tehniskajā nodrošinājumā** (*informācijas un komunikācijas tehnoloģijas; datorprogrammu licences; apmaksāts interneta un telefona abonements; kompensēti izdevumi par attālināto darbu un tiešsaistes platformām; internets augstu un nemainīgu pārraidi; bibliotēkas resursi un digitālie mācību līdzekļi; bezkontakta termometri*);
- **darba organizācijā** (*atbalstoša attieksme no vadības; metodiskais atbalsts; IT speciālista konsultācijas; digitālās prasmes; attālinātais darbs pirmsskolās; komunikācija ar vecākiem; mazāks izglītojamo skaits klātienas kontaktā; psiholoģiskais atbalsts; uzticības tālrunis; mazināt birokrātisko slogu; aktuālās informācijas sniegšana; izglītības iestādes vadībai uzturēt aktīvāku komunikāciju ar vecākiem; kolektīva iedrošināšana un komandas saliedēšana; sadarbība ar pašvaldību par atbalstu izglītojamajiem no nelabvēlīgām ģimenēm un mācīšanās problēmām*);
- **darba tiesībās** (*skaidrojums par normatīvo aktu piemērošanu; darba samaksas saglabāšana; piespiedu atvaļinājumu nepieļaušana; juridiskā palīdzība no arodbiedrības; atlaišanas risks turpinoties ārkārtas situācijai; piemaksas par darbu ārkārtējā situācijā; pedagoga darba laika noteikšana; Darba aizsardzības likuma ievērošana*);
- **aizsardzībā pret Covid-19 saslimšanu** (*dezinfekcijas līdzekļi; aizsarglīdzekļi; UW lampas; darbinieku imunitātes stiprināšana; veselības apdrošināšana; bezmaksas Covid-19 tests*).

Apkopotie priekšlikumi liecina, ka sociālajiem partneriem kopā jārisina aktualizētās problēmas, jo tās skar vairākus cilvēkkapitālu veidojošos elementus, kas ietekmē individuāli darba ņēmēju un organizācijas kopējo darbību. Jāsecina,

ka sociālajiem partneriem jāveicina elastdrošība, kas īpaši nozīmīga ārkārtas situācijas laikā, kad nozarē strādājošajiem nepieciešami steidzami problēmu risinājumi, no kuriem atkarīga katra profesionālā darba dzīves kvalitāte, kvalitatīva un pieejama izglītības procesa īstenošana, sabiedrības veselības drošības veicināšana, Covid-19 izplatības mazināšana.

Izglītības likums nosaka darba devējiem un darba ņēmējiem noteiktus pienākumus un tiesības, taču pilnvērtīga to ievērošana un atbilstošu investīciju nodrošināšana cilvēkkapitālā ārkārtas situācijas laikā rada papildus izdevumus, tāpēc būtiski divpusējā sociālā dialoga partneriem meklēt risinājumus un nepieciešamības gadījumā vērsties pie nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem.

Secinājumi un priekšlikumi *Conclusions and Recommendations*

1. Starptautiskās organizācijas norāda, ka tieši tagad vairāk nekā iepriekš jāstiprina sociālais dialogs Covid-19 pandēmijas pārvarēšanai, kā arī sociālie partneri jāiesaista problēmu risināšanā jau sākotnēji krīzes laikā.
2. Divpusējā sociālā dialoga partneru jeb aģentu mijiedarbība var notikt izglītības iestādes un pašvaldības līmenī.
3. Pēc Ministru kabineta rīkojuma pieņemšanas par ārkārtējās situācijas izsludināšanu mainījās pedagogu nodarbinātības aspekti, nosakot attālinātās mācības, paaugstinātus veselības drošības pasākumus un veicinot digitalizāciju izglītības sistēmā.
4. Izglītības nozarē ārkārtējās situācijas laikā divpusējā dialoga ietvaros ir iespējams daudz operatīvāk rast risinājumus problēmām un nodrošināt sociālo stabilitāti, veselības drošību.
5. Izglītības nozarēs strādājošo cilvēkkapitāla attīstību vislabāk var veicināt divpusējā sociālā dialoga ietvaros, jo darba ņēmējs vislabāk pārzina situāciju izglītības iestādes kolektīvā.
6. Cilvēkkapitāla attīstībā, elastdrošībā noteicoša loma ir izglītības iestādes vadītājam, tomēr arī sociālie partneri, tajā skaitā arodbiedrības, var būtiski ietekmēt lēmumu pieņemšanu izglītības iestādes, pašvaldības un nacionālajā līmenī.
7. Izglītības iestādēs jābūt labākam tehniskajam nodrošinājumam, jāpilnveido darba organizācija, jāievēro darba tiesības, jānodrošina aizsardzība pret inficēšanos ar Covid-19.
8. Lielākajai daļai pedagogu darba vietā pieejama savlaicīga informācija par aktualitātēm, nodrošināta līdzšinējā darba samaksa, izglītības iestādes administrācijas uzticas.
9. Pirmsskolas pedagogiem nodarbinātība nav ievērojami pasliktinājusies salīdzinājumā ar darba periodu pirms Covid-19 pandēmijas, taču vispārējās,

- profesionālās, augstākās izglītības iestāžu pedagogiem nodarbinātības apstākļi ir pasliktinājušies.
10. Vispārējās, profesionālās, augstākās izglītības iestāžu pedagogiem pieejamas vairāk IKT, kā arī pieejama nepieciešamā IT speciālistu palīdzība, izmantojot digitālos mācību līdzekļus, strādājot attālināti tiešsaistēs, taču pirmsskolu pedagogiem šis atbalsts ir nepietiekams.
 11. Pirmsskolas pedagogiem akūti nepieciešamas sejas maskas un roku dezinfekcijas līdzekļi, jo strādā klātienē un pakļauj savu veselību lielākam riskam inficēties ar Covid-19, taču citiem pedagogiem šie jautājumi nav aktuāli, jo mācības notiek attālināti.
 12. Vairākums pedagogu norāda, ka nepieciešams kompensēt izdevumus, kas radušies attālinātā darba laikā (IKT iegāde, palielinājušies izdevumi mājsaimniecībā).
 13. Pirmsskolas pedagogiem nepieciešams vairāk psiholoģiskais atbalsts salīdzinājumā ar citiem kolēģiem.
 14. Sociālajiem partneriem jāveicina elastdrošība Covid -19 pandēmijas laikā, jp nozarē strādājošajiem nepieciešami steidzami problēmu risinājumi, no kuriem atkarīga katra profesionālā darba dzīves kvalitāte, kvalitatīva un pieejama izglītības procesa īstenošana, sabiedrības veselības drošības veicināšana, Covid-19 izplatības mazināšana.
 15. Aģentu mijiedarbība risina aktuālās problēmas izglītības iestādēs, taču nepieciešams uzlabot savstarpējo sadarbību, jo respondenti norādījuši daudzveidīgus priekšlikumus.
 16. Divpusējā sociālā dialogs ietvaros izglītības nozarē Covid-19 pandēmijas laikā tiek atrisināti daudzi aktuāli jautājumi pedagogiem, taču visus tos nav iespējams atrisināt fiskālās ietekmes dēļ, tāpēc sociālajiem partneriem būtu jāiesaista problēmu risināšanā nacionālā līmeņa trīspusējā sadarbības padome jeb nacionālā līmeņa sociālie partneri – valdība, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas Darba devēju konfederācija.

Summary

The article reflects the importance of bilateral social dialogue in the education sector, based on the results of two studies on the employment of teachers during the state emergency. The aim of the research was to identify problems and develop proposals in the context of teacher employment during the Covid-19 pandemic. In the education sector, social dialogue plays a very important role in ensuring the quality of teachers' professional life and the development of human capital. In Latvia, as in many other European Union member states, the quality of social dialogue was affected by the Covid-19 pandemic. The emergency situation in the education sector at the level of local governments and educational institutions requires a decisive, flexible response, often without waiting for decisions at the national level, so flexicurity is especially important

in bilateral social dialogue, as it concerns employee-employer interaction. In international fora and conferences, countries report a deterioration in social dialogue, although the need for such partnerships is greater than ever during the global crisis.

In March and April 2020, LIZDA conducted two anonymous on-line surveys on the problems and their solutions in ensuring the distance learning process in the conditions of the state of the emergency. In one of the surveys (n = 5003) the opinion of general education, vocational education teachers and university academic staff on the most important factors influencing distance education was clarified. In the second survey, pre-school teachers (n = 3683) were asked about the quality of professional life in the conditions of the state emergency. The survey sought the opinion of pre-school teachers and their assistants on the most important factors influencing employment in pre-schools. The data collected by the study can be taken into account in order to use the proposals in the implementation of bipartite social dialogue and to provide more support to teachers, as well as to promote flexicurity.

The results show that the majority of respondents had access to timely information on current affairs, the salary was ensured at the pre-pandemic level, and the administrations of the educational institutions trusted the teachers. About half of the respondents indicated that they received the necessary psychological and moral support from the administration, but 20.5% of the employees in pre-school educational institutions have needed psychological support. 58.9% of pre-school respondents admitted that working conditions in general did not deteriorate in the spring of 2020 compared to work before Covid-19. For the majority or 80.9% of teachers of general, professional and higher education institutions, employers offered the opportunity to work from home. This confirms the employer's flexicurity and concern for employee safety, which is affected by health aspects. Employers had taken care to provide support when digital skills were insufficient, as there was not enough time in an emergency to invest in the professional development of employees. On the other hand, in pre-school education institutions only 20.8% of respondents indicated that they had the opportunity to receive the necessary support if they had problems using computer equipment or digital teaching aids.

The survey data show that employers have not taken sufficient care of workers' health safety and that the interaction of agents has not been sufficient to achieve a significant goal. Educational institutions must have better technical support, improve work organization, respect labor rights, and provide protection against Covid-19 infection. The employment of pre-school teachers has not deteriorated significantly compared to the pre-Covid-19 pandemic period, but the employment conditions of general, vocational and higher education teachers have deteriorated. Teachers of general, vocational and higher education institutions have access to more ICT, as well as the necessary help of IT specialists using digital teaching aids, working remotely online, but for pre-school teachers this support is insufficient. Pre-school teachers are in dire need of face masks and hand sanitizers because they work face-to-face and put their health at greater risk of becoming infected with Covid-19, but other educators are not concerned about these issues because the training takes place remotely.

Literatūra References

- Barbieri, P. (2009). *Flexible Employment and Inequality in Europe*. *European Sociological Review*, ESR_intro_2009.pdf
- Becker, G., (1993). Human Capital. The University of Chicago Press, 390 p. Retrieved from https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION
- Becker, G. (1992). Human Capital and the Economy. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 136(1), 85-92. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/986801>
- Callon, M., & Latour, B. (1981). Unscrewing the big Leviathan: How actors macro-structure reality and how sociologists help them to do so. In K. Knorr-Cetina, & A.V. Cicourel (Eds.), *Advances in social theory and methodology*. Toward an integration of micro- and macro-sociologies (pp. 277-303). Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Chesterman, A. (2006). Questions in the sociology of translation. In J.F. Duarte, A. Rose, & T. Seruya (Eds.), *Translation studies at the interface of disciplines* (pp. 9-27). Amsterdam, NLD: John Benjamins Publishing Company.
- Global Deal Flagship Report. (2020). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_758550.pdf
- International Labour Organization. (n.d.). *The role of social dialogue in formulating social protection responses to the COVID 19 crisis*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_757246.pdf
- Ishikawa, J. (2003). *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book*. Geneva, International Labour Office.
- Kalniņa, L. (2011). Elastdrošu attiecību vadīšanas sistēma uzņēmumā un tās ieviešanas metodoloģija. Retrieved from https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4656/19922-Laura_Kalnina_2011.pdf?sequence=1
- Krīgers, P., (2009). Sociālais dialogs Latvijā. Rīga, *Latvijas Kristīgā akadēmija, Zinātniskie raksti* 2, 59-71. Retrieved from http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:F_iaiDn36EQJ:kra.lv/proceedings/2-2009/Proceedings%2520LChrA%25202%25202009%2520Kr%25C4%25ABgers%2520Social%2520Dialogue%2520in%2520Latvia.pdf+&cd=1&hl=lv&ct=clnk&gl=lv
- Labklājības ministrija. (2020). *Darba attiecības un sociālais dialogs - Elastība un drošība darba attiecībās*. Labklājības ministrija (lm.gov.lv).
- Latour, B. (1997). *On actor-network theory*. A few clarifications plus more than a few complications. Retrieved from <http://www.bruno-latour.fr/sites/default/files/P-67%20ACTOR-NETWORK.pdf>
- Mietule, I. (2015). *Cilvēkkapitāla veidošanās teorētiskie aspekti ekonomikas un izglītības nozares mijiedarbībā*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/276542745_Theoretical_aspects_of_human_capital_formation_in_the_interaction_between_the_economic_and_education_sectors
- MK. (2020). *Ministru kabineta rīkojums Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu*. Pieejams: Zaudējis spēku - Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu (likumi.lv)
- Rychly, L. (2009). *Social dialogue in times of crisis: finding better solutions*. Geneva, International Labour Office, 70 p. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_157973.pdf

SOCIAL DIALOGUE IN THE 2030 AGENDA. (2020). Retrieved from <https://www.theglobaldeal.com/news/newsrelease/Social-Dialogue-2030-Agenda-Global-Deal-Thematic-Brief-June-2020.pdf>

Weiss, Y. (2015). GARY BECKER ON HUMAN CAPITAL. *Journal of Demographic Economics*, 81(1), 27-31. doi:10.1017/dem.2014.4