

## PIRMSSKOLAS PEDAGOGU NODARBINĀTĪBAS NEVIENLĪDZĪBAS ASPEKTI LATVIJĀ

### *Aspects of Inequality in the Context of Employment of Pre-School Teachers in Latvia*

**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.** *Policy-making in education involves social agents at national, municipal and institutional levels. National regulations and financial capacity of municipalities determine working conditions of teachers and employment aspects at all levels of the education system. For several years, discussions have been taking place in Latvia involving employers of education sector and policy makers on tackling inequalities in pay and workload principles for pre-school teachers. Situation of the pre-school teachers varies across municipalities and is affected by their financial opportunities to sustain educational institutions and ensure teachers' salaries. In 2019, Latvian Trade Union of Education and Science Employees conducted a survey of all 119 municipalities in order to identify inequalities in the context of the pre-school teachers' employment. Actor network theory was used to examine links and interactions between actors in education policy, thus addressing inequalities in pre-school education. According to the survey, workload of the pre-school teachers is being reduced in order to meet the requirements of the regulatory framework regarding the minimum monthly wage of the teachers. Higher wages the teachers receive in Pierīga region, which is comparatively wealthier than other regions of Latvia. In order to ensure equal pay for all pre-school teachers in all municipalities, it is necessary to ensure financing from the state budget.*

**Keywords:** *Actor network theory, inequality, interaction, pre-school teachers, salary, teacher workload.*

### **Ievads**

#### ***Introduction***

Pirmsskolas izglītības pakāpe ir pirmā izglītības sistēmā, kurai ir būtiska loma indivīda tālākajās izglītības gaitās, konkurētspējai darba tirgū, socializācijai atbilstoši sabiedrībā pastāvošajām vērtībām. Pirmsskolas izglītībā ir jānodarbina

augsta līmeņa motivēti speciālisti, tāpēc nepieciešams veidot stratēģisku pieeju, lai pilnveidotu pirmsskolas izglītības iestāžu (PII) pedagogu darba kvalitāti un motivāciju (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2019). Latvijā, saskaņā ar Izglītības likumu, pirmsskolas izglītība īstenojama bērniem no 1,5 gada vecuma, taču šī pakalpojuma pieejamība un pedagogu piesaiste atkarīga no katras pašvaldības prioritātēm un finansiālajām iespējām. PII pedagogiem, kuri strādā ar bērniem vecuma posmā no 1,5 – 4 gadiem, darba samaksu nodrošina pašvaldības no sava budžeta, bet pedagogiem, kuri strādā ar sagatavošanas posma vecuma bērniem (5-6 gadi), darba samaksa tiek nodrošināta no valsts budžeta (Izglītības likums, b.g.). Lai arī Latvijā visiem pedagogiem, strādājot ar izglītojamiem, izglītības pamatprasības ir vienādas (“Noteikumi par pedagogiem [...]”, 2018), Ministru kabineta noteikumi par PII pedagoga darba slodzi un darba samaksu (“Pedagogu darba samaksas noteikumi”, 2016) ietver nevienlīdzību: noteiktā zemākā darba algas likme visiem pedagogiem ir vienāda, savukārt darba slodze PII pedagogiem ir ievērojami lielāka nekā citiem skolotājiem. Šī problēma Latvijā tikusi aktualizēta jau vairākus gadus.

Ienākumu nevienlīdzības jautājums plašāk ir aplūkots Eiropas sociālo tiesību pīlārā, ar ko Eiropas Komisija (EK) iepazīstināja 2017. gada aprīlī. Pīlāra trešais princips nosaka, ka visiem ir tiesības uz vienādām iespējām. No 14 pamatrādītājiem, kas iekļauti pievienotajā sociālo rezultātu pārskatā, viens attiecas tieši uz ienākumu nevienlīdzību, bet vairāki citi – uz politikas jomām, kas cieši saistītas ar ienākumu nevienlīdzības palielināšanās apkarošanu un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu (“Nevienlīdzības novēršana”, 2016). EK norāda, ka nevienlīdzība ir daudzdimensionāla problēma. Lai gan nevienlīdzību var vērtēt daudzās dažādās dimensijās, divi pamatjēdzieni ir rezultātu (ienākumu un resursu sadales) nevienlīdzība un iespēju nevienlīdzība. Pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu nevienlīdzības aspekti aptver gan rezultātu, gan iespēju nevienlīdzību.

Pētījumā izmantotas aģentu tīkla teorijas atziņas, jo nevienlīdzības veidošanos PII pedagogu nodarbinātībā, kā arī tās novēršanu, ietekmē dažādi aģenti vairākos līmeņos. Pētījuma mērķis bija identificēt nevienlīdzību PII pedagogu nodarbinātības kontekstā un izstrādāt priekšlikumus nevienlīdzības mazināšanai. Raksta mērķis ir atspoguļot pētījuma rezultātus par nevienlīdzību PII pedagogu darba slodzes un mēneša darba algas likmes kontekstā. Būtiska ir aģentu savstarpējā mijiedarbība nevienlīdzības novēršanā.

**Aģentu mijiedarbība nevienlīdzības mazināšanā pirmsskolas izglītības  
iestāžu pedagogu nodarbinātības kontekstā**  
*Actor interaction for reducing employment inequality of pre-school teachers*

Aģentu tīkla teorijā (*actor network theory*) tiek izceltas aģentu raksturojošās pazīmes: spēja izraisīt rīcību un spēja piesaistīt citus aģentus savu mērķu īstenošanai. Par aģentu tiek uzskatīts ikviens, kas rada rīcību; aģents ir vienība, kas rīkojas vai uz kuru tiek vērsta citu aģentu rīcība (Latour, 1997). Citiem vārdiem, par aģentu tiek uzskatīts ikviens, kas piesaista, apvieno citus aģentus, ikviens elements, kas iesaista telpu ap sevi, padara citus elementus atkarīgus no sevis un traktē citu gribu savā darbībā un retorikā (Callon & Latour, 1981; Šūmane, 2010). Aģentu tīkls ir sociāli nozīmīgu mezglu kopums, ko savieno viena vai vairākas attiecības. Mezgli vai aģentu tīkla dalībnieki ir vienības, kuras savieno attiecības, kuru modeļi tiek pētīti. Šīs vienības parasti ir personas vai organizācijas, kas var būt savienotas ar citām vienībām, tās tiek pētītas kā mezgli (*nodes*) (Marin & Wellman, 2009). Aģentu tīkla jēdziens ļauj likvidēt mikro-makro atšķirību; tīkls nekad nav lielāks par citu, tas vienkārši ir garāks vai intensīvāk savienots. Būtiski sekot tam, kā noteiktais aģents kļūst stratēģisks, pateicoties tā vadīto savienojumu skaitam un kā tas zaudē savu nozīmi, zaudējot savienojumus (Latour, 1997). Latūrs (1997) norāda, ka aģents ir viss, kas darbojas, iesaistās un ietekmē pasauli, un pasaule ietekmē viņu. Aģents var būt gan cilvēcisks, gan jebkāds cits elements, kopā veidojot (neviendabīgu) aģentu tīklu (Chesterman, 2006). PII pedagogu nodarbinātības nevienlīdzības aspekti skar gan fiziskas personas (piemēram, skolotājs, skolotāja palīgs, atbalsta personāls, direktors), gan juridiskas personas (piemēram, Saeima, Izglītības un zinātnes ministrija, pašvaldības, izglītības iestādes), gan dokumentus (piemēram, normatīvie akti, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) ziņojumi, Valdības rīcības plāns), gan finansējumu (valsts, pašvaldību budžeta līdzekļi).

Aģentu savstarpējā mijiedarbība šī pētījuma kontekstā var notikt dažādos līmeņos, taču kopumā visi aģenti ir vienā tīklā, un PII pedagogu nodarbinātības nevienlīdzības aspektus iespējams risināt:

- izglītības iestādes līmenī, kurā aģenti ir pedagogi, iestādes vadība, iestādes arodorganizācija u.c.;
- pašvaldības līmenī, kurā aģenti ir pašvaldības, pedagogi, arodorganizācijas, politiskās partijas, vecāki u.c.;
- nacionālajā līmenī, kurā aģenti ir pedagogi, pašvaldības, arodorganizācija, iesaistītās ministrijas, Saeima, Tiesībsargs, vecāku nevalstiskās organizācijas u.c.;

- starptautiskajā līmenī, kurā aģenti ir pedagogi, arodbiedrības organizācijas, iesaistītās ministrijas, OECD, Starptautiskā darba organizācija u.c.

Lai risinātu ar PII pedagogu nodarbinātību saistīto nevienlīdzību, nepieciešama inovācija, kas ir kā jaunu tīklu izveidošana, ko Lo (*Law*) dēvē par heterogēno inženieriju, jo tajā ir būtiska dažādu aģentu apvienošana vienoti funkcionējošā sistēmā, tīklā (Law, 1987; Šūmane, 2010). Iepriekš minētie aģenti ir iesaistīti izglītības sistēmas tīklā, un kopīgā mijiedarbībā būtu nepieciešams veikt grozījumus Izglītības likumā, Ministru kabineta noteikumos, kas attiecīgi tālāk ietekmētu pašvaldībās pieņemtos lēmumus un pedagogu darba līgumos fiksēto, lai novērstu nevienlīdzību.

Aģentu darbība tiek traktēta kā mērķu īstenošana, iesaistīšanās realitātes veidošanā, kas savukārt ir aģentu mijiedarbības rezultāts (Bruun & Hukkinen, 2003). Viena no aģentu mijiedarbības formām ir sociālais dialogs. Sociālais dialogs daudzās Eiropas valstīs, tajā skaitā Eiropas Savienībā, ir kļuvis par neatņemamu labas pārvaldības sastāvdaļu, lai arī tā attīstība un pieredze dažādās ekonomikas nozarēs atšķiras (Bechter, Brandl, & Prosser, 2017). Sabiedrisko procesu veidošanā viena no noteicošajām lomām ir valstij, tomēr arī sociālie partneri, tajā skaitā arodbiedrības, var būtiski ietekmēt lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē. Sociālās un ekonomiskās izmaiņas sabiedrībā nereti ir atkarīgas no tā, kā arodbiedrības var aizstāvēt savas pozīcijas un darbinieku intereses nacionālā un pārnacionālā līmenī (Stacenko, 2014). Latvijā sociālā dialoga ietvaros arodbiedrības nodrošina darba ņēmēju (PII nodarbināto) intereses:

- apvienojot nozaru un profesionālās arodbiedrības kopējo darba, ekonomisko un sociālo tiesību aizstāvībai;
- īstenojot sociālo dialogu ar valdību un darba devēju organizācijām;
- pārstāvot darbinieku intereses valsts un pārvaldes institūcijās un tiesā;
- veicot likumu, citu tiesību aktu projektu ekspertīzi un izstrādājot priekšlikumus izmaiņām;
- piedaloties starptautiskajā arodbiedrību kustībā (Stacenko, 2014).

Kopumā pirmsskolas izglītības pakāpē iesaistīto aģentu loks ir pietiekami plašs, un pētījuma ietvaros tiek pētīta noteikta problēma, tāpēc ir izvirzīti ierobežojumi aģentu izvēlē, iekļaujot pedagogus, pašvaldības, arodorganizācijas un normatīvos aktus.

### **Pētījuma metodoloģija** *Research methodology*

Autores, izmantojot Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) resursus, 2019. gadā laika posmā no 30. septembra līdz 5. novembrim

veica 119 pašvaldību aptauju, izsūtot vēstules ar atvērtajiem jautājumiem un lūdzot sniegt rakstiskas atbildes par pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba slodzi un mēneša darba algas likmi. Vēstules ar jautājumiem un aptaujas mērķi tika izsūtītas elektroniski uz publiski pieejamajām pašvaldību e-pasta adresēm, savukārt atbildes tika saņemtas gan elektroniski, gan pa pastu. Aptaujā tika iekļauti četri jautājumi. Katrai pašvaldībai tika lūgts sniegt informāciju atsevišķi par pedagogiem, kuri strādā ar bērniem vecumā no 1,5 līdz 4 gadiem un par tiem, kuri strādā ar bērniem vecumā no 5 līdz 6 gadiem, jo šīm pedagogu grupām darba samaksa tiek nodrošināta no atšķirīgiem budžetiem. No aptaujātajām pašvaldībām 9 ir republikas pilsētas un 110 novadi, pārstāvot visus Latvijas plānošanas reģionus: Vidzemi 26, Kurzemi 20, Zemgali 22, Latgali 21 un Rīgas reģionu 30 pašvaldības. Pašvaldību sniegtās atbildes aptver informāciju par 12,3 tūkstošiem pirmsskolas izglītības iestādēs nodarbinātajiem pedagogiem (administrāciju, skolotājiem, skolotāju palīgiem un atbalsta personālu). Papildus iepriekšminētajam, 2019. gada decembrī LIZDA dalīborganizāciju ietvaros tika aptaujāti PII pedagogi, lai noskaidrotu ieteikumus nepieciešamajām izmaiņām pirmsskolas pedagogu darba slodzē un darba samaksā. Respondentiem tika lūgts rakstiski argumentēt problēmas PII darba slodzes un darba samaksas aspektos, kā arī izvirzīt priekšlikumus problēmu risinājumiem. Kopumā tika iegūta apkopota informācija no 12 LIZDA apvienoto arodorganizāciju līderiem, kas aptver visus Latvijas reģionus.

Iegūtie aptaujas rezultāti tiek atspoguļoti apkopotā veidā, tos analizējot gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi. Salīdzinājumam kā atskaites punkts rakstā tiek izmantoti PII pedagogu darba slodzi un darba samaksu reglamentējošie normatīvie akti.

### **Pētījuma rezultāti** ***Research results***

Pētījumā nozīmīga bija pašvaldību kā aģentu apzināšana, jo publiski līdz šim nebija pieejami visaptveroši dati par PII pedagogu darba slodzi un tai atbilstošo samaksu. Kā otra būtiskākā aģentu grupa tika izvēlēti pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogi, lai noskaidrotu viņu priekšlikumus nevienlīdzības novēršanai, ko izmantotu turpmākā aģentu mijiedarbībā. Kā trešā aģentu grupa tika izvēlēti normatīvie akti, kas reglamentē darba slodzes un darba samaksas kārtību, lai noskaidrotu, vai un kādas izmaiņas/inovācijas citiem aģentiem tajos jāveic.

Pašvaldību izglītības iestādēs bērnu no piecu gadu vecuma izglītošanā nodarbināto pedagogu darba samaksai, izņemot iestādes vadītāju, viņa vietnieku un atbalsta personāla darba samaksai, tiek nodrošināts valsts finansējums ("Noteikumi par darbiem [..], 2018). Līdz 2016. gada 1. septembrim pirmsskolas pedagogiem bija noteiktas 30 darba stundas ar izglītojamiem un 4 apmaksātas

darba stundas nodarbību sagatavošanai (savukārt, *pārējiem pedagogiem – 21 darba stundas nedēļā, tai skaitā mācību stundas, nodarbības un fakultatīvi, to sagatavošana, individuālais un grupu darbs, u.c. darbi*). Šobrīd pirmsskolas pedagogiem ir noteiktas 40 darba stundas nedēļā, tai skaitā 36 darba stundas ar izglītojamiem un 4 darba stundas – nodarbību sagatavošanai (savukārt, *pārējiem pedagogiem – 30 darba stundas nedēļā, tai skaitā mācību stundas, nodarbības un fakultatīvi, to sagatavošana, individuālais un grupu darbs, u.c. darbi*) (“Noteikumi par darbiem [..], 2018). Jāsecina, ka šāds normatīvais regulējums negatīvi ietekmē vienlīdzīgas iespējas saņemt vienādu stundas tarifa likmi pedagogiem, kuru nodarbinātībai ir noteiktas vienlīdzīgas prasības. Rēķinot pēc noteiktās zemākās darba algas likmes visiem pedagogiem – 750 euro mēnesī, pirmsskolas pedagogu stundas tarifa likme ir 4,69 euro, salīdzinot ar pārējiem pedagogiem, kuri ir tiesīgi saņemt augstāku atalgojumu – 6,25 euro stundā. Līdz ar 40 stundu darba nedēļas ieviešanu pirmsskolas skolotājiem, daudzās pašvaldību PII tika samazināta pirmsskolas pedagogu darba slodze. Apkopojot pašvaldību aptaujas rezultātus var secināt, ka tikai 40% (vai 48 pašvaldībās) no visiem PII pedagogiem, kuri strādā ar bērniem vecumā no 1,5 līdz 4 gadiem, tiek nodrošināta iespēja strādāt pilnu darba slodzi 40 stundas nedēļā (skatīt 1. tabulu). Tātad PII pedagogiem tiek ierobežotas vienlīdzīgas iespējas uz pilnu darba slodzi, kas savukārt izraisa nevienlīdzību ienākumu apjomā salīdzinot ar citu pašvaldību PII pedagogiem. Dažkārt nevienlīdzība slodzes un darba samaksas apjomā ir vērojama pat vienas pašvaldības ietvaros. Viens no iemesliem šādai nevienlīdzībai ir bērnu skaita atšķirības PII.

1. tabula. Vidējā pirmsskolas pedagogu slodze 119 pašvaldībās 2019. gadā  
Table 1 Average workload of pre-school teachers in 119 municipalities, 2019

Pedagogi, kuri strādā ar bērniem vecumā no 1,5 līdz 4 gadiem			Pedagogi, kuri strādā ar bērniem vecumā no 5 līdz 6 gadiem		
Vidējā slodze pašvaldībā	Pašvaldību skaits	Īpatsvars % no kopējā skaitā	Vidējā slodze pašvaldībā	Pašvaldību skaits	Īpatsvars % no kopējā skaitā
x	x	x	0,26 – 0,49	3	2,5
0,50 – 0,69	9	7,6	0,50 – 0,69	6	5,0
0,70 – 0,79	8	6,7	0,70 – 0,79	12	10,1
0,80 – 0,89	25	21,0	0,80 – 0,89	17	14,3
0,90 – 0,99	29	24,4	0,90 – 0,99	52	43,7
1,00	48	40,3	1,00	29	24,4

Avots: LIZDA aptaujas dati

Visās pašvaldībās tiek nodrošināta algas likme, kura nav zemāka par normatīvajos aktos noteikto 750 euro mēnesī. Vairāk par noteikto zemāko mēneša darba algas likmi pašvaldība ir lēmusi maksāt tikai vienā piektajā daļā no pašvaldību kopskaita pirmsskolas pedagogiem, kuri strādā ar bērniem vecumā no

1,5 līdz 4 gadiem (skatīt 2. tabulu). Augstākā likme pirmsskolā ir noteikta Carnikavas novadā – 1006 euro.

*2. tabula. Pirmsskolas pedagogu vidējā mēneša darba algas likme (euro) 119 pašvaldībās 2019. gadā*

*Table 2 Average monthly salary (euro) for pre-school teachers in 119 municipalities, 2019*

Pedagogi, kuri strādā ar bērniem vecumā no 1,5 līdz 4 gadiem			Pedagogi, kuri strādā ar bērniem vecumā no 5 līdz 6 gadiem		
Vidējā darba algas likme pašvaldībā	Pašvaldību skaits	Īpatsvars % no kopējā skaitā	Vidējā darba algas likme pašvaldībā	Pašvaldību skaits	Īpatsvars % no kopējā skaitā
750	93	78,2	750	86	72,4
751 - 799	8	6,7	751 - 799	13	10,9
800 - 849	9	7,6	800 - 849	11	9,2
850 - 899	2	1,7	850 - 899	2	1,7
900 - 949	5	4,2	900 - 949	5	4,2
950 - 999	1	0,8	950 - 999	1	0,8
1000 - 1006	1	0,8	1000 - 1006	1	0,8

*Avots: LIZDA aptaujas dati*

Salīdzinot pirmsskolas pedagogu vidējo darba samaksu pašvaldībās ar 2018. gadā fiksēto vidējo darba samaksu (bruto) valstī, kura sasniedza 1004 euro mēnesī (Centrāla statistikas pārvalde [CSP], 2020) un izglītības nozarē – 823 euro, jāsecina, ka pirmsskolās atalgojums ir salīdzinoši ļoti zems. Pēc Finanšu ministrijas un Centrālās statistikas pārvaldes prognozēm, 2019. gadā vidējā darba samaksa valstī ir plānota – 1063, bet 2020. gadā -1121 euro mēnesī. Pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba samaksa ir būtiski zemāka nekā pārējiem pedagogiem neraugoties uz to, ka jau no 2004. gada tika noteiktas obligātās izglītības un profesionālās kvalifikācijas prasības pedagogiem, tostarp, arī pirmsskolas izglītības pedagogiem tika noteikta obligāta augstākā pedagoģiskā izglītība. Ļoti daudzi pirmsskolas pedagogi ieguva augstāko izglītību maksas studijās, kā arī regulāri apmeklēja profesionālās kompetences pilnveides kursus, īpaši jau pagājušajā un šajā mācību gadā, jo ar 2019./2020. mācību gadu tiek īstenots jaunais kompetencēs balstītais mācību saturs pirmsskolās. Arī 2019. gada OECD pētījums apliecina, ka Latvijā, Īslandē un Vācijā ir vislielākais stundu skaits, ko PII pedagogs pavada kopā ar bērnu, bet atalgojums ir viens no zemākajiem, salīdzinot ar citām OECD valstīm (OECD, 2019).

PII pedagogu nodarbinātības nevienlīdzības problēmas nav izdevies atrisināt jau vairāku gadu desmitu laikā, līdz ar to vēl nav sasniegts aģentu mijiedarbības rezultāts. LIZDA apvienoto arodorganizāciju līderu aptaujā visbiežāk kā viens no PII pedagogu nevienlīdzības problēmas risinājumiem minēti grozījumi Izglītības likumā, kas noteiktu, ka visiem PII pedagogiem darba samaksa tiek nodrošināta

no valsts budžeta. Aptaujātie respondenti uzskata, ka būtu nepieciešami grozījumi Ministru kabineta noteikumos Nr. 445 par pedagogu darba samaksu, kuros vienādotu zemāko darba algas likmi un darba slodzi. Tas novērstu situāciju, ka katra pašvaldība nodrošina zemāko darba samaksu un darba slodzi, atkarībā no saviem finansiālajiem resursiem un izpratnes par esošo nevienlīdzības problēmu. Inovācijas bieži saskaras ar pretestību no citiem aģentiem atšķirīgo interešu dēļ, tāpēc tās sekmīgai īstenošanai iniciatoriem jāatrod atbalstītāji, jāpārvar pretestība (Akrich, Callon, & Latour, 2002). Kā inovatori var būt arodorganizācijas, kura apvieno pedagogus un kuras kā aģentus - atbalstītājus problēmas risināšanai piesaista pašvaldības, politiskās partijas, vecākus, Izglītības un zinātnes ministriju, Saeimu. Inovācijas realizēšana atkarīga no inovatora prasmēm, iespējām ietekmēt citu aģentu intereses atbilstoši saviem izvirzītajiem mērķiem un cenšoties citus aģentus padarīt par inovācijas tīkla būtisku sastāvdaļu (Callon, 1987). Būtiskākais šķērslis inovācijas realizēšanai (nevienlīdzības novēršanai) ir fiskālā ietekme un atšķirīgās politikas veidotāju intereses, prioritātes.

### **Secinājumi un priekšlikumi** *Conclusions and recommendations*

1. Pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu nodarbinātības nevienlīdzības aspekti aptver gan rezultātu, gan iespēju nevienlīdzību, skarot šādus aģentus: fiziskas personas, juridiskas personas, dokumentus, finansējumu.
2. Aģentu savstarpējā mijiedarbība var notikt dažādos līmeņos (iestādes, pašvaldības vai nacionālais), taču kopumā visi aģenti ir savienoti vienā tīklā.
3. Viena no aģentu mijiedarbības formām ir sociālais dialogs. Pedagogu nevienlīdzības mazināšanā viena no noteicošajām lomām ir valstij, tomēr arī sociālie partneri, tajā skaitā arodbiedrības, var būtiski ietekmēt lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē.
4. Latvijā noteiktais normatīvais regulējums negatīvi ietekmē vienlīdzīgas iespējas saņemt vienādu stundas tarifa likmi pirmsskolas pedagogiem, salīdzinājumā ar citiem pedagogiem, neraugoties uz to, ka visu pedagogu nodarbinātībai ir noteiktas vienlīdzīgas prasības.
5. Vairākus pirmsskolas pedagogu tiek ierobežotas vienlīdzīgas iespējas uz pilnu darba slodzi, kas savukārt izraisa nevienlīdzību ienākumu apjomā, salīdzinot ar citiem pedagogiem.
6. Lielākajai daļai pirmsskolas pedagogu ir noteikta zemākā darba algas likme, kā arī mēneša ienākumu faktiskais apjoms ir vēl zemāks, jo pedagogiem nav iespēju strādāt pilnu darba slodzi.
7. Aģentu mijiedarbība dod pozitīvus rezultātus daļā no pašvaldībām, kurās pedagogu nevienlīdzība pašvaldības ietvaros ir novērsta.



8. Nevienlīdzības mazināšanai pedagogu nodarbinātībā kā risinājums ir jaunu inovāciju radīšana, kur viena no iespējām ir jauna aģentu tīklu izveidošana. Arodbiedrības organizācijai kā jaunu inovāciju aģentam būtu jārosina sociālā dialoga ietvaros veikt grozījumus normatīvajos aktos, kas noteiktu, ka visiem pirmsskolas pedagogiem darba samaksa tiek nodrošināta no valsts budžeta, kā arī jāvienādo darba slodze un stundas tarifa likme, salīdzinājumā ar citiem pedagogiem.

### **Summary**

The aim of the study was to identify inequalities in the context of employment of the pre-school teachers and to develop proposals for its reduction. The authors of the paper particularly focus on inequalities of pre-school teachers' workload and monthly salary rates. In the paper, analysis of formation of inequalities is based on the findings of actor network theory. Interaction between actors in tackling inequality is essential. According to the theory, this process is influenced by a range of actors at several levels such as people (e.g. teachers, teacher assistants, support staff, school principals), legal bodies (e.g. Saeima, Ministry of Education and Science, municipalities, educational institutions), documents (e.g. laws, Reports of the Organization for Economic Co-operation and Development, Government Action Plan), and funding (the state's or municipal budget). Aspects of inequality in the employment of teachers in pre-school education embrace both inequalities in outcomes and opportunities, affecting all actor groups (people, legal bodies and organizations, documents, and funding).

The study reveals that equal opportunities for full-time employment are restricted for the teachers in a number of pre-school establishments in different regions of Latvia, which in turn leads to inequality of income in comparison with the pre-school teachers in Riga and Pierīga municipalities. Occasionally, inequalities of workload and pay can be observed even within a single municipality. One of the reasons for this is different number of children in pre-school establishments.

An interaction between actors can take place at different levels, namely pre-school, municipal, and national, but in general all actors are connected in one network. One of the forms of agent interaction is social dialogue. The state has a key role to play in reducing teacher employment inequality, but social partners, including trade unions, can also have a significant influence on decision-making in education policy. The regulatory framework in Latvia has a negative impact on equality of hourly rate for pre-school teachers compared to other teachers, despite the fact that there are equal requirements for the employment of all teachers. Most pre-school teachers are restricted to full-time employment opportunities, which in turn leads to income inequality compared to other educators. They have a lower salary rate, and the actual monthly income is even lower because they are not able to work full time.

The data show, that interaction between actors leads to positive changes in some municipalities where inequality of teachers has been eliminated within the municipality. Innovative solutions are welcomed in order to reduce inequalities in teacher employment. The authors propose developing new agent network within which a trade union organization as a new innovation agent should encourage social dialogue. The outcome of that should be amendments to legislation requiring all pre-school teachers to be remunerated from the state budget and equalize workload and hourly salary rates with other teachers.

## Literatūra References

- Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (2002). The key to success in innovation. Part II: The art of choosing good spokespersons. *International Journal of Innovation Management*, 6(2), 207-225.
- Bechter, B., Brandl, B., & Prosser, T. (2017). Engagement in European Social Dialogue: An investigation into the role of social partner structural capacity. *Industrial Relations Journal*, 48(4), 365–382.
- Bruun, H., & Hukkinen, J. (2003). Crossing boundaries: An integrative framework for studying technological change. *Social Studies of Science*, 33(1), 95-116.
- 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.
- Callon, M. (1987). Society in the making: The study of technology as a tool for sociological analysis. In W. Bijker, T. P. Hugues, & T. Pinch (Eds.), *The social construction of technological systems. New directions in the sociology and history of technology* (pp. 83-103). Cambridge, MA: MIT Press.
- Centrālā statistikas pārvalde. (2020). Darba samaksa. Pieejams <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa>
- 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.
- Izglītības likums. (1998). Pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>
- Knoke, D., & Yang, S. (2008). *Social Network Analysis*. Los Angeles: Sage Publications.
- 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>
- Law, J. (1987). Technology and heterogeneous engineering: The case of Portuguese expansion. In W. Bijker, T.P. Hugues, & T. Pinch (Eds.), *The social construction of technological systems. New directions in the sociology and history of technology* (pp. 111-135). Cambridge, MA: MIT Press.
- Marin, A., & Wellman, B. (2009). *Social Network Analysis*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/aa4d/5f9ae3f6e6ae16a1de02f7b6daddf615a238.pdf>
- Nevienlīdzības novēršana. (2016). Eiropas pusgada tematiskā faktu lapa. Pieejams [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic\\_factsheet\\_addressing-inequalities\\_lv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic_factsheet_addressing-inequalities_lv.pdf)
- Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, un obligāto veselības pārbaūžu veikšanas kārtība Nr. 477. (2018). Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/300636-noteikumi-par-darbiem-kas-saistiti-ar-iespejamu-risku-citu-cilveku-veselibai-un-obligato-veselibas-parbauzu-veikšanas-kartiba>
- Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību Nr. 569. (2018). Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/301572-noteikumi-par-pedagogiem-nepieciešamo-izglitibu-un-profesionalo-kvalifikaciju-un-pedagogu-profesionalas-kompetences-pilnveides>

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019\\_f8d7880d-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en)
- Pedagogu darba samaksas noteikumi Nr. 445. (2016). Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/283667-pedagogu-darba-samaksas-noteikumi>
- Stacenko, S. (2014). *Arodbiedrību loma sociālajā partnerībā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā* (Doktora disertācija). Pieejams <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/4945>
- Šūmane, S. (2010). *Lauku inovācija: jaunu attīstības prakšu veidošana. Bioloģiskās lauksaimniecības piemērs*. (Doktora disertācija). Pieejams [https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/szf\\_faili/Petnieciba/promocijas\\_darbi/Sumane\\_Sandra\\_2010.pdf](https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/promocijas_darbi/Sumane_Sandra_2010.pdf)