

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

**ARODBIEDRĪBU DARBĪBA LATVIJĀ:
LIZDA ARODBIEDRĪBAS GADĪJUMA IZPĒTE**

BAKALaura DARBS

Autors: **Megija Zuja**

Studenta apliecības Nr.: mz11065

Darba vadītājs: Dr.sc.soc. Mareks Niklass

RĪGA 2014

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba autore pēta arodbiedrību darbību Latvijā, veicot Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības gadījuma izpēti (LIZDA). Darba mērķis ir noskaidrot, kas nosaka indivīdu pievienošanos un darbošanos LIZDA. Autore izmanto socioloģisko racionālās izvēles teoriju, darba tirgus regulējuma analīzi un sociālo tīklu analīzi.

Autore veica daļēji strukturētas intervijas ar LIZDA valdes locekļiem, esošajiem un bijušajiem arodbiedrības biedriem un, ar bijušo izglītības ministru Robertu Ķīli. Autore secina, ka daudzus skolotājus, pievienoties un palikt arodbiedrībā, motivē vajadzība pēc materiāla un nemateriāla atbalsta, kā arī atklājās, ka arodbiedrības primārās intereses ir skolotāju algas.

Atslēgas vārdi: arodbiedrība, LIZDA, racionālā izvēle, sociālo tīklu sistēma, bezbiļetnieku motīvi.

ANNOTATION

The bachelor thesis is based on a case study of Latvian Trade Union of Education and Science Employees (LIZDA). The thesis is aimed to identify what is determining an individual's decision to join and stay in the trade union. The author uses the sociological rational choice theory, the analysis of labour market regulation and the analysis of social network system.

The author conducted semi-structured interviews with board members of LIZDA, current and former trade union members and the former education minister Roberts Kilis. The author concludes that a need for material and immaterial support motivates many teachers to join and stay in the union. It appears that the primary concern of the trade union is wages for teachers.

Keywords: trade union, LIZDA, rational choice, social network system, free-rider motives.

SATURA RĀDĪTĀJS

APZĪMĒJUMU SARAKSTS	5
IEVADS	6
1. ARODBIEDRĪBU DARBĪBAS ANALĪZE	10
1.1 Arodbiedrību klasifikācija	10
1.2 Situācija Latvijā, Eiropā un Ziemeļu valstīs	12
1.3. Arodbiedrības LIZDA apskats	16
2. RACIONĀLĀS IZVĒLES TEORIJA	18
3. SOCIĀLĀS STRUKTŪRAS, VĀJO SAIŠU UN STIPRO SAIŠU ANALĪZE MARKA GRANOVETERA PĒTĪJUMOS.....	20
4. DARBA TIRGUS REGULĀCIJA IZGLĪTĪBAS NOZARĒ	23
5. METODOLOĢIJA	29
5.1. Izvēlēto metožu apraksts un pamatojums	29
5.2. Interviju jautājumi.....	31
5.3. Respondentu atlase	31
5.4. Lauka darbs.....	32
6. PĒTĪJUMA REZULTĀTI UN DISKUSIJA.....	34
SECINĀJUMI	55
PATEICĪBAS	57
IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI.....	58
PIELIKUMI.....	62
1.pielikums Interviju vadlīnijas valdes locekļiem	63
2.pielikums Interviju vadlīnijas esošajiem biedriem	64
3.pielikums Interviju vadlīnijas bijušajiem biedriem	66
4.pielikums Ekspertu intervijas vadlīnijas	67
5.pielikums Respondentu saraksts	68
6.pielikums Intervija ar bijušo LR IZM ministru Robertu Ķīli	69
7.pielikums Intervija ar LIZDA priekšsēdētājas vietnieku Jāni Krastiņu.....	77
8.pielikums Intervija ar Sandru Paegli, LIZDA biedrs	92
9.pielikums Intervija ar LIZDA bijušo biedru	103
10.pielikums Biedrības, nodibinājuma un arodbiedrības gada pārskats	106

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

ESF – Eiropas Sociālais fonds

IZM – Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LIZDA – Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība

PSRS - Padomju Sociālistiskā Republikas Savienība

IEVADS

Latvijā darbinieku īpatsvars, kuri ir iesaistījušies arodbiedrībās, salīdzinot ar citām Eiropas un Ziemeļu valstīm ir ļoti zems – tikai 13%. Zems arodbiedrībās esošo biedru skaits ir visās Baltijas valstīs – Lietuvā un Igaunijā arodbiedrībās esošo indivīdu skaits ir 10%. Valstīs, kurās ir augsts arodbiedrībās iesaistīto skaits, to īpatsvars starp ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ir ap 70%, kā tas ir Somijā, Zviedrijā un Vācijā. Lielākajā daļā valstu arodbiedrībās iesaistīto dalībnieku skaits ir samazinājies un vidējais Eiropas Savienībā arodbiedrībās iesaistīto skaits ir 23% (Fulton, 2013a).

Arodbiedrības ir interesants pētījuma objekts, ņemot vērā, ka arodbiedrības aizstāv darbinieku intereses, bet tajās iesaistīto skaits ir salīdzinoši zems. Latvijā ietekmīgākās un lielākās arodbiedrības ir tieši publiskajā sektorā, kas arī ir iemesls, kādēļ par pētījuma objektu autore ir izvēlējusies Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrību (LIZDA). Publiskā sektora arodbiedrības koncentrējas tieši uz darba ņēmēju tiesībām un labākiem darba apstākļiem nevis individuālā, bet valsts un pašvaldību līmenī, kas arodbiedrības biedrus padarījis par individuāli atbildīgākiem. Arodbiedrība LIZDA kā pētījuma objekts autorei šķiet aktuāls, jo gan valsts, gan pašvaldību līmenī notiek aktīvas diskusijas par pedagogu izglītības atalgojuma sistēmas izveidi, par izglītības kvalitātes novērtējumiem, un arodbiedrība LIZDA aktīvi ir iesaistījusies, lai aizstāvētu savu biedru intereses. Šī arodbiedrība, autoresprāt, ir viena no redzamākajām un aktīvākajām arodbiedrībām Latvijā.

Izpētes pakāpe un novitāte

Arodbiedrības Latvijā ir maz pētītas. Darbā kā novitāte ir arodbiedrības gadījuma izpēte, atklājot faktorus, kas veicina vai neveicina darbinieku iesaistīšanos arodbiedrībā. Veicot daļēji strukturētas intervijas, autore ir izmantojusi dažādu iesaistīto pušu viedokļus, lai tas būtu pēc iespējas vairāk objektīvs. Līdz šim veiktie pētījumi, kas apskata arodbiedrību kā pētījuma objektu, neietver gadījuma analīzi, bet gan apskata arodbiedrības kopumā. Piemēram, ir veikti pētījumi par arodbiedrībās nodrošināto tiesisko regulējumu, par arodbiedrību nozīmi un lomu mūsdienu sabiedrībā, par arodbiedrības saskarsmi ar darba devēju. Savukārt arodbiedrību pasūtītie un veiktie pētījumi nav par arodbiedrību darbību un funkcionēšanu, bet gan tie iekļauj dažādas iedzīvotāju aptaujas, kur tiek noskaidrota indivīdu attieksme un rīcība dažādās situācijās. Piemēram, Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienības (LBAS) pēdējais pasūtītais pētījums ir bijis „Latvijas iedzīvotāju aptauja. Darba tiesības” (LBAS, 2013), kas veikts 2013.gada oktobrī. Pētījumā iekļautas tādas tēmas, kā iedzīvotāju

zināšanas par darba devēja un darba ņēmēja attiecībām šobrīd un agrāk, kā arī zināšanas par LBAS konsultāciju centriem. Līdzīga tipa pētījumus LBAS pasūta regulāri, taču tie nav vērsti uz konkrētu arodbiedrību darbību. Piemēram, vispārīgs arodbiedrību apskats veikts pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013”, kur tiek aprakstīta vispārēja situācija darba tirgū – kā ir mainījusies arodbiedrībās iesaistīto indivīdu proporcija un kā arodbiedrības tiek pārstāvētas dažāda lieluma uzņēmumos (Latvijas Darba devēju konfederācija, 2013).

Problēmsituācija un pētījuma problēma

Arodbiedrību uzdevums ir pārstāvēt darbinieku intereses un sniegt arodbiedrības biedriem konsultācijas darba tirgus jautājumos. Latvijā arodbiedrībās iesaistīto personu skaits ir zems, taču arodbiedrībā LIZDA darbojas 31 930 biedru (LIZDA, 2014a). Kā piemēru arodbiedrību pārstāvētībai Latvijā, bakalaura darba autore ir uzskaitījusi arodbiedrību biedru skaitu dažās no LBAS dalīborganizācijām:

- Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība – vairāk nekā 16 000 biedru (LdzSA, 2012);
- Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība – 12 000 biedru (LVSADA, b.g.);
- Latvijas arodbiedrība „Energija” – 4500 biedru (LAB Energija, 2014).

Pētījuma problēma ir par to, pirmkārt, kādi ir iemesli, kādēļ izglītības un zinātnes nozares darbinieki pievienojas arodbiedrībai. Otrkārt, vai arodbiedrībā LIZDA pastāv bezbiļetnieku problēma. Treškārt, autore vēlējas noskaidrot, vai un kā tiek regulētas darba tirgus attiecības izglītības nozarē. Papildus autore kā vienu no pētījuma jautājumiem izvirza biedru rekrutācijas kritēriju analīzi, nosakot, kādi rekrutācijas kritēriji tiek izvirzīti arodbiedrībā LIZDA.

Autore pie konkrēto problēmu identifikācijas ir nonākusi, personiskā līmenī apskatot dažādus jautājumus, par kuriem tiek veidotas diskusijas tīmekļa vietnēs. Balstoties uz personīgo pieredzi, kas sākotnēji balstīta uz vispārēju problēmu identifikāciju no tiešsaistes, autore ir atlasījusi, viņasprāt, aktuālākās problēmsituācijas, kurās ir iesaistīta arodbiedrība LIZDA – izglītības kvalitātes celšana, pedagogu atalgojuma jautājums, izglītības nozarē strādājošo darba apstākļi.

Pētījuma mērķi un uzdevumi

Pētījumā autore izvirzīja mērķi, noskaidrot faktorus, kas nosaka indivīdu pievienošanos un darbošanos arodbiedrībā LIZDA.

Bakalaura darbā izvirzīti šādi pētījuma uzdevumi:

- 1) Analizēt Maikla Hehtera (*Michael Hechter*) un Satoši Kanazavas (*Satoshi Kanazawa*) racionālās izvēles teorijas pamatpostulātus attiecībā uz individuālā rīcības modeļa ietekmi darbībai arodbiedrībā;
- 2) Analizēt Marka Granovetera (*Mark Granovetter*) sociālās tīklu sistēmas kontekstā ar individuālu un kolektīvu mērķus sasniegšanu;
- 3) Analizēt Gosta Espinga-Andersena (*Gøsta Esping-Andersen*) un Marino Regini (*Marino Regini*) teorētisko pieeju par darba tirgus elastības faktora klātesamību publiskā sektora ietvaros;
- 4) Veikt daļēji strukturētas intervijas ar arodbiedrības valdes locekļiem, biedriem un bijušajiem biedriem.
- 5) Veikt ekspertu interviju ar bijušo LR IZM ministru Robertu Ķīli;
- 6) Veikt interviju transkriptu kvalitatīvo analīzi;
- 7) Veikt pētījuma gaitā izvirzīto pieņēmumu pārbaudi.

Pētījuma objekts un priekšmets

Bakalaura darba pētījuma objekts ir arodbiedrības LIZDA valdes locekļi, esošie un bijušie biedri. Pētījuma priekšmets ir faktori, kas veicina indivīdu iesaistīšanos arodbiedrībā.

Bakalaura darbā izvirzītie pieņēmumi

Bakalaura darba autore izvirza pieņēmumus, ka:

- 1) Motivāciju iesaistīties arodbiedrībā nosaka indivīda nepieciešamība pēc noteikta veida pakalpojuma saņemšanas;
- 2) LIZDA biedru interešu aizstāvības nodrošināšana ir primāra attiecībā pret sabiedrības interesēm;
- 3) Arodbiedrība neatbalsta darba tirgus regulāciju izglītības nozarē;
- 4) Arodbiedrībā biedriem tiek nodrošināti dažāda veida labumi, kas var veicināt bezbijetnieku motīvu rašanos.

Teorētiskā bāze

Pētījumā autore izmanto vairākas socioloģiskās teorijas – racionālās izvēles teoriju, sociālās struktūras teoriju un darba tirgus deregulācijas teoriju. Tā kā pētījuma pamatā ir arodbiedrības gadījuma izpēte, tad arī autore darba struktūru veido analizējot šos trīs procesus.

Pētniecības metodes

Kā bakalaura darba pētniecības metodes autore ir izvēlējusies veikt kvalitatīvu pētījumu, izmantojot gadījuma izpēti, kas savukārt iekļauj daļēji strukturētas intervijas. Šādu pētniecības metodi autore izvēlējās, lai spētu veidot izpratni par gadījuma grupas darbību un to interpretēt bakalaura darba tēmas ietvaros. Daļēji strukturētu interviju izvēli noteica to priekšrocība mainīt un/vai papildināt interviju jautājumus diskusijas laikā. Lai intervijas būtu kvalitatīvas, autore sākotnēji veica teorijas izstrādi, lai spētu veidot interviju diskusiju sev nepieciešamā virzienā. Intervijas tika veiktas kopumā ar trīs LIZDA biedriem, kas darbojas arodbiedrības valdē, ar četriem LIZDA biedriem un diviem LIZDA bijušajiem biedriem. Pēc interviju veikšanas ar esošajiem un bijušajiem arodbiedrības LIZDA biedriem, autore veica interviju arī ar bijušo LR IZM ministru Robertu Ķīli, lai noskaidrotu viņa viedokli par arodbiedrības darbību.

Empīriskā bāze

Bakalaura darba empīrisko bāzi autore veidoja balstoties uz izmantotajām trīs teorijām, pēc kuru izpētes tika izstrādāti interviju jautājumi un veiktas intervijas ar respondentiem. Darba empīrisko daļu autore pamatoja veikto interviju analīzē – pēc transkriptu izveidošanas autore tās analizēja, izmantojot tematisko kodēšanu.

Darba struktūra

Darbu veido ievads, trīs daļas, secinājumi, izmantotās literatūras saraksts un pielikumi. Pirmajā darba daļā iekļauts teorētiskais apskats, kurā autore veic Maikla Hehtera un Satoši Kanazavas racionālās izvēles teorijas analīzi, sociālo tīklu analīzi Marka Granovetera pētījumos un Gosta Espinga-Andersena un Marino Regini teorētiskās pieejas darba tirgus elastības analīzi. Otrajā darba daļā veikts metodoloģijas apraksts, kurā autore ir aprakstījusi pētniecības metodes. Savukārt trešajā daļā ir veikta pētījuma datu analīze, kura saistīta ar darbā aprakstītajām teorijām un publikācijām.

1. ARODBIEDRĪBU DARBĪBAS ANALĪZE

1.1 Arodbiedrību klasifikācija

Arodbiedrību konfederācijas un galvenās arodbiedrību struktūras nacionālā līmenī Eiropas Savienībā tiek organizētas dažādi. Ir tikai piecas valstis, kur ir viena vadošā arodbiedrību konfederācija valstī – Austrija, Īrija, Latvija, Slovākija un Lielbritānija. Latvijā vadošā arodbiedrību konfederācija ir Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība (LBAS), kas apvieno gan privāto, gan publisko sektoru. Lai arī LBAS pārstāv abus sektorus, izteiktāks arodbiedrību blīvums ir tieši publiskajā sektorā (Fulton, 2013b).

Kopumā dažādās valstīs ir atšķirīgi arodbiedrību tipi. Vienā valstī var būt arī dažādu tipu sajaukums, ko nosaka katras arodbiedrības iekšējā struktūra. Eiropas Dzīves un Darba apstākļu uzlabošanas fonda „Eurofond”, kas ir trīspusēja Eiropas Savienības aģentūra, mājaslapā tiek definēti dažādi arodbiedrību tipi, kuri raksturīgi konkrētai valstij (Trade Union Structure, 2009). „Eurofond” mājaslapā ir pieejama tiešsaistes versija Eiropas Nodarbinātības un Industriālo attiecību glosārijam, kur tiek izskaidrota dažādu valstu darba attiecību sistēma Eiropas Savienībā. Tiešsaistē nav pieejami skaidrojumi par visām Eiropas Savienības valstīm, tādēļ autore ir veidojusi arodbiedrību tipu apkopojumu, atlasot to no dažādām valstīm.

Arodbiedrību tipi:

- „Zilo apkaklīšu” savienība (Blue-collar Union) – strādnieku savienība (Eurofond, 2009a);
- Slēgtā savienība (Closed Union) – savienības, kurās tiek ierobežota dalība noteiktām darbinieku kategorijām. Tā ir savienība, kurā tiek kontrolēta dalībnieku iestāšanās, izmantojot dažādus regulējumus (Eurofond, 2009a);
- Vispārējā savienība (General Union) – savienība, kurā netiek izcelta kāda konkrēta darba sfēra. Savienībā var tikt uzņemti dalībnieki no dažādām nozarēm un profesijām (Eurofond, 2009a);
- Horizontālā savienība (Horizontal Union) – apvieno līdzīgu profesiju darbiniekus (Eurofond, 2009a);
- Industriālā savienība (Industrial Union) – apvieno tikai vienas nozares darbiniekus (Eurofond, 2009a);
- Profesionālā savienība (Occupational Union) – organizē konkrētas profesijas vai profesiju grupu darbiniekus, bet citiem savienība ir slēgta. Kā piemēru var minēt

- „balto apkaklīšu” (white-collar workers) strādniekus, kas aptver tādas grupas kā sekretariāta un lietvedības darbinieki, pašvaldību darbinieki un citi (Eurofond, 2009b);
- Atvērtā savienība (Open Union) – savienība, kurai strādnieki var pievienoties, ievērojot savienības noteiktus ierobežojumus (Eurofond, 2009a);
 - Kvalificēta savienība (Skilled Union) – arodbiedrība, kurā darbība tiek ierobežota atsevišķām strādnieku grupām (Eurofond, 2009a);
 - „Balto-apkaklīšu” savienība (White-collar Union) - savienība, kurā galvenokārt darbojas vadītāji, biroja darbinieki (Eurofond, 2009a);
 - Vertikālā savienība (Vertical Union) – savienība, kurā darbojas biedri dažādās darba pakāpēs – darbinieki no zemākajiem amatiem līdz augstākajiem amatiem. Vairākas profesionālas arodbiedrības ir vertikāli vērstas, kā, piemēram, tās, kas pārstāv medicīnas nozari vai skolotāji. Šāda tipa savienībā var veidoties konflikta situācijas, kad veidojas strīdi starp darba devējiem un darba ņēmējiem – var notikt konfliktu sadursme abām konfliktējošajām pusēm darbojoties vienā arodbiedrībā (Eurofond, 2009b).

Salīdzinot Eiropas Nodarbinātības un Industriālo attiecību glosāriju ar LIZDA mājaslapā pieejamo informāciju, autore secina, ka LIZDA apvieno vertikālās un slēgtas savienības arodbiedrību tipus. Lai kļūtu par arodbiedrības biedru, indivīdam tiek noteikti priekšnoteikumi, kā piemēram: „...par LIZDA biedru var kļūt ikviens darbinieks, kas strādā, ir strādājis izglītības vai zinātnes iestādē, mācās vai studē kādā izglītības iestādē.”(LIZDA, 2014b). Papildus, neatkarīgi no sava stāvokļa LIZDA struktūrā, ikvienam ir jāmaksā arī biedra naudas maksa, kas ir:

strādājošiem biedriem - 1% apjomā no atalgojuma bruto summas;
 studentiem, mācekļiem un audzēkņiem - 15 centi; pensionāriem un darbiniekiem, kuri atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, bezdarbniekiem - 70 centi. (LIZDA, 2014b)

Savukārt vertikāla savienība ir tāda arodbiedrība, kurā darbojas biedri, kuriem ir dažādas profesionālās pakāpes – LIZDA arodbiedrībā, kā jau autore aprakstīja, var darboties ikviens, kurš šobrīd strādā vai agrāk ir strādājis izglītības vai zinātnes iestādē, kā arī tie indivīdi, kuri mācās vai studē kādā izglītības iestādē. Arodbiedrība LIZDA šobrīd apvieno 1306 arodorganizācijas, kurās kopā darbojas 31 930 izglītības un zinātnes nozarē strādājošo (LIZDA, 2014a).

Arodbiedrības LIZDA struktūra un darbības organizācija ir līdzīga arī citu arodbiedrību formai Latvijā. Autore papildus ir apskatījusi citu arodbiedrību darbības principus, salīdzinot tos ar LIZDA gadījumu. Piemēram, Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes

nozares arodbiedrība – biedriem pieejamas atlaides, apvieno līdzīgas nozares darbiniekus, piedāvā slēgt koplīgumus, apvieno vairākas dalīborganizācijas (LdzSA, 2012). Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība – apvieno vienas nozares pārstāvjus, apvieno vairākas dalīborganizācijas, rīko protesta akcijas, lai cīnītos par lielākām algām un tml. Biedru nauda, tāpat kā LIZDA, strādājošām personām sastāda katru mēnesi 1% no darba samaksas (LVSADA, 2014). Latvijas arodbiedrība „Enerģija” - struktūru veido kongress, padome, valde, priekšsēdētājs un revīzijas komisija, apvieno vairākas mazākas dalīborganizācijas, praktizē koplīgumu slēgšanu, biedru maksa strādājošām personām arī sastāda 1% no darba samaksas katru mēnesi (LAB Enerģija, 2014).

1.2 Situācija Latvijā, Eiropā un Ziemeļu valstīs

Arodbiedrību kapacitāte tiek mērīta pēc arodbiedrību biedru skaita. Galvenās tendences dažādās Eiropas un Ziemeļu valstīs atšķiras, kā, piemēram, arodbiedrību biedru īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū ir no 70% Somijā, Zviedrijā un Vācijā, līdz pat 8% Francijā. Lielākajā daļā valstu arodbiedrību dalībnieku skaits pēdējo gadu laikā ir samazinājies un, valstīs, kurās arodbiedrībās esošo dalībnieku skaits nav krities, tas vienalga nespēj konkurēt un pieaugt atbilstoši nodarbināto skaitam (Fulton, 2013a).

Vidējais arodbiedrībās iesaistīto indivīdu skaits Eiropas Savienībā uz doto brīdi ir 23%. Latvijā arodbiedrībās esošo biedru skaits ir 13%, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem. Vienāda tendence saglabājas visās Baltijas valstīs – Lietuvā un Igaunijā arodbiedrībās iesaistīto indivīdu skaits ir 10%, kas ir zemāks rādītājs kā Latvijai (Fulton, 2013a).

Zinātnisko konsultāciju un žurnālistikas biroja pārstāvja Heriberta Kohla (Heribert Kohl) pētījumā „Kur Austrumeiropā šobrīd atrodas arodbiedrības? Uzskaitē pēc Eiropas Savienības paplašināšanās” (Kohl, 2008) publicēts vairāku valstu arodbiedrībās iesaistījušos indivīdu īpatsvara salīdzinājums. Tabulā apskatīts:

- cik valstī ir reprezentatīvu arodbiedrību centru;
- valsts darba devēju asociāciju skaits;
- arodbiedrībā iesaistījušos īpatsvars, procentuāli no kopējā nodarbināto skaita;
- darba devēju asociācijas blīvums, procentuāli no privātā sektora darbaspēka (Kohl, 2008, p.4)

Arodbiedrību centru organizatoriskā daudzveidība un arodbiedrībās iesaistījušos īpatsvars/Arodbiedrību un darba devēju asociācija (Kohl, 2008, p.4)

	Latvija	Slovākija	Čehijas Republika	Igaunija	Lietuva	Polija	Bulgārija	Rumānija	Ungārija	Slovēnija	Horvātijā	ES-15 ¹
Reprezentatīvi arodbiedrību centri	1	1	2	2	3	3	3	5	6	7	6	
Valsts darba devēju asociāciju skaits	2	2	2	1	2	4	6	11	9	4	1	
Arodbiedrību blīvums	16	22	20	11	12	14	20	35	17	44	31	26
Darba devēju asociāciju blīvums	25	30	35	25	20	20	65	75	40	40	30	67

¹ Eiropas Savienības valstis pirms paplašināšanās 2004.gadā

Zemākais arodbiedrībā iesaistīto indivīdu īpatsvara rādītājs 2008.gadā ir Igaunijai (11%), Lietuvai (12%) un Latvijai (16%), savukārt augstākie rādītāji ir Slovēnijai (44%), Rumānijai (35%) un Horvātijai (31%) (sk.1.1.tabulu). Pēc tabulas ir novērojama situācija, ka valstīs, kurās ir lielāks skaits reprezentatīvu arodbiedrību centru, ir arī lielāks arodbiedrībā iesaistīto īpatsvars (Rumānija, Horvātija un Slovēnija).

Atsevišķās valstīs augsts arodbiedrībās darbojošos indivīdu skaits, atsaucoties uz Lielbritānijas darba tirgus pētniecības departamenta pētnieka L.Fultona (*L.Fulton*) veikto pētniecības darbu „Strādnieku interešu pārstāvniecība Eiropā” (*Worker representation in Europe*), novērojams tādēļ, ka Dānijā, Zviedrijā un Somijā bezdarba un citi sociālie pabalsti tiek izmaksāti ar arodbiedrību palīdzību. Ziemeļu valstīs augsts arodbiedrībās iesaistīto īpatsvars pastāv tādēļ, ka indivīdi dalību arodbiedrībās uzskata par daļu no nodarbinātības, par ko arī liecina Norvēģijas piemērs – arodbiedrībās iesaistīto biedru skaits ir apmēram 52%, kaut arī bezdarba pabalstu izmaksāšanā arodbiedrības netiek iesaistītas (Fulton, 2013a).

Eiropas Dzīves un Darba apstākļu uzlabošanas fonda (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) publikācijā ir apskatītas arodbiedrību stratēģijas kā piesaistīt jaunas strādnieku grupas, lai tās pievienotos arodbiedrībām (*Trade union strategies*, 2010). Pētījumā apskatīta dalība arodbiedrībās un arodbiedrību blīvums 2010.gadā Eiropas Savienībā esošajās 27 valstīs un Norvēģijā. Tiek akcentēts, ka pēdējo gadu laikā arodbiedrības ir saskārušās ar grūtībām, lai saglabātu savu pārstāvniecības bāzi un kapacitāti reglamentēt nodarbinātības attiecības, ietverot dalības arodbiedrībās uzlabošanu un blīvuma līmeni, kā arī uzlabotu atalgojuma un darba apstākļus. Mūsdienās ir raksturīga arodbiedrību blīvuma un indivīdu dalības arodbiedrībās samazināšanās, kas norāda ne vien uz arodbiedrību lomas samazināšanos, bet arī uz industriālo attiecību pavājināšanos. Kā vēl viens indikators, kādēļ arodbiedrību loma ir samazinājusies tieši Eiropā, tiek minēts koplīgumu slēgšanas samazinājums (Eurofond, 2010, p.4-5).

Publikācijā, analizējot arodbiedrību sastāvu, ir atklāta sakarība starp darba tirgus darbības nozarēm un darba ņēmēju grupām. Secinājums ir tāds, ka jo zemāks ir arodbiedrību blīvums, jo lielāka ir arodbiedrības reprezentācijas iespēja un dalībnieku koncentrēšana pēc dažādiem sektoriem. Tiek izdalīti četri faktori, kas var ietekmēt arodbiedrības blīvumu, balstoties uz pētījumā analizētajām valstīm un procesiem tajās, kas ir:

- 1) Nozares sektors – publiskais sektors, iekļaujot tādus pakalpojumus kā sabiedriskais transports, elektroenerģija, gāzes un ūdens apgādes. Arodbiedrību blīvums, kā uzskata autors, ir daudz zemāks privātā sektora nozarēs.

2) Vecums – gados jaunus darbiniekus darba devējiem ir grūti pievērst darbībai arodbiedrībās. Kā piemēru var minēt to, ka gados jauni darbinieki bieži tiek nodarbināti „zem” nestandarta līgumiem vai arī strādā privātajā sektorā;

3) Uzņēmuma izmērs – mazie un vidējie uzņēmumi retāk iesaistās arodbiedrībās vai veido tās;

4) Darba līgums – arī darbiniekus, kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku, vai ir citas netipiskas darba attiecības, ir grūti pievērst darbībai arodbiedrībās (Eurofond, 2010, p.13).

Arī Latvijā liela daļa arodbiedrību pārstāv tieši publisko sektoru, kā, piemēram, Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība (LVPUFDA), Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība (LPDA) u.c. Ņemot vērā to, ka arodbiedrība LIZDA pārstāv publisko sektoru un tajā lielākoties darbojas aktīvi strādājošie biedri (30 807) un tikai 136 biedri ir studenti un audzēkņi, var secināt, ka konkrētajā arodbiedrībā neveidojas negatīvs arodbiedrībā iesaistīto indivīdu īpatsvars. Lai arī vispārīgi arodbiedrībās iesaistīto personu skaits Latvijā nav augsts, pēc LIZDA mājaslapā publicētajiem datiem, LIZDA uz doto brīdi ir apvienojusi 31 930 biedrus, kas ir 57% no nozarē strādājošajiem un tā ir lielākā nozaru arodbiedrība Latvijā (LIZDA, 2014a). Arī kopējā statistika liecina par to, ka izglītības nozarē ir viens no augstākajiem rādītājiem par arodbiedrībās iesaistīto skaitu.

Arodbiedrības, kuras darbojas publiskajā sektorā un regulētajos darba tirgus segmentos, bieži vien ir spēcīgākas nekā tās, kuras darbojas privātajā sektorā. Publiskā sektora arodbiedrības apvieno skolotājus, ugunsdzēsējus, policistus un citus darbiniekus jebkurā valdības līmenī. Publiskā sektora arodbiedrības galvenokārt koncentrējas uz strādājošo tiesību stiprināšanu un labāku darba apstākļu nodrošināšanu, nodrošinot godīgas algas, garantējot darba ņēmēja drošību (Public Sector Unions: Background, n.d.). Darba attiecības publiskajā sektorā balstās valsts juridiskajās, normatīvajās un institucionālajās tradīcijās. Dažādās Eiropas Savienības valstīs pastāv ierobežojumi dažādām sabiedriskā sekotra grupām, kā, piemēram, tiesnešiem, bruņotajiem spēkiem, ugunsdzēsējiem un citiem. Atsevišķās valstīs tiek noteiktas arī rīcības atšķirības pašvaldību un valsts sektora darbiniekiem, kā tas ir Norvēģijā. Savukārt Polijā ierēdņi var iestāties arodbiedrībā, taču viņiem nav ļauts uzņemties nekādas funkcijas, kas arī varētu būt iemesls, kādēļ Polijā iesaistīto personu īpatsvars arodbiedrībās ir tikai 3% (Eurofond, 2007, p.21). Publiskā sektora arodbiedrības ir pašvaldību un valsts pakļautībā, tas ir, pašvaldības un valsts nosaka publiskā sekotra aģentu rīcību un robežas, kādās aģenti var darboties.

Arodbiedrībām, kuras Eiropā pārstāv publisko sektoru, ir raksturīga to organizatoriska fragmentācija, kas veidojusies atkarībā no darba tirgus apstākļiem. Arodbiedrības izveidotas tā, lai tiktu pārstāvēti dažādi publiskā sektora segmenti, tādējādi skaidri norobežojot atšķirīgas profesionālās pozīcijas (Eurofond, 2007, p.22).

1.3. Arodbiedrības LIZDA apskats

Arodbiedrība LIZDA ir neatkarīga sabiedriska organizācija un šobrīd ir vienīgā arodbiedrība izglītības sektorā Latvijā. LIZDA aptver 36 dalīborganizācijas dažādās ģeogrāfiskās teritorijās, kurās apvienojas 1306 pirmorganizācijas (LIZDA, 2014c).

Arodbiedrības LIZDA mājaslapā pieejama informācija par tās mērķiem un uzdevumiem.

Misija – Pārstāvēt, paust un aizstāvēt Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības biedru ekonomiskās, sociālās un tiesiskās intereses, veidojot sociālo dialogu visos līmeņos.

Vīzija – Ietekmīgākā un lielākā arodbiedrība, kas apvieno aktīvus, zinošus, procesos ieinteresētus biedrus (LIZDA, 2014a).

Arodbiedrība LIZDA sastāv no kongresa, padomes, valdes, teritoriālo organizāciju padomes un pirmorganizāciju padomes.

Kongress - LIZDA augstākā lēmējinstītūcija, kas sanāk reizi piecos gados.
Padome - LIZDA lēmējinstītūcija, kas darbojas LIZDA Kongresu starplaikos.
Valde - LIZDA lēmējinstītūcija, kas vada arodbiedrības darbu LIZDA Padomes starplaikā.
Teritoriālo organizāciju (LIZDA padomes dalīborganizāciju*) padomes - vada arodbiedrības darbu noteiktā teritorijā.
Pirmorganizāciju arodkomitejas - vada arodbiedrības darbu konkrētā iestādē/organizācijā (LIZDA, 2014d).

Arodbiedrības padomes sastāvu veido visu teritoriālo organizāciju priekšsēdētāji, augstskolu, Zinātņu Akadēmijas un to pirmorganizāciju priekšsēdētāji. Padomes priekšsēdētājs ir arī LIZDA priekšsēdētājs, kas uz doto brīdi ir Ingrīda Mikiško. Savukārt arodbiedrības valdes sastāvu veido 15 cilvēki, kas ietver LIZDA padomes locekļus, LIZDA priekšsēdētāju un vietnieku, reģionu arodorganizāciju pārstāvjus, Republikas lielāko pilsētu arodorganizāciju pārstāvjus, zinātnes un augstākās, profesionālās, vispārējās vidējās, profesionālās ievirzes, sākumskolas izglītības pārstāvjus. Jauns valdes sastāvs tiek veidots reizi gadā. Arodbiedrības sastāvā ir arī dalīborganizācijas, kas pavisam kopā ir 36, bet LIZDA tiešā uzskaitē ir 13 arodorganizācijas, kas var piedalīties LIZDA padomes sēdēs ar padomdevēja tiesībām (LIZDA, 2014d).

LIZDA struktūru veido arī pirmorganizāciju arodkomitejas, kuras vada arodbiedrības darbu konkrētā iestādē vai organizācijā.

Pirmorganizāciju var izveidot trīs un vairāk LIZDA biedri, kuri strādā vienā darba vietā vai mācās izglītības iestādē. Pirmorganizācijas biedri var būt pensijā aizgājuši darbinieki, kas izsaka vēlmi palikt arodbiedrības uzskaitē, kā arī individuālā darba darītāji (LIZDA, 2004.).

Arodbiedrība LIZDA ir arī LBAS biedrs, kura īsteno gan arodbiedrības biedru, gan darba ņēmēju interešu aizstāvību. Arī LIZDA savu biedru intereses pārstāv LBAS institūcijās, kā piemēram, padomē, valdē, dzimumu līdztiesības padomē, tautsaimniecības padomē, ESF projekta konsultatīvajā padomē, darba aizsardzības komisijā, budžeta komisijā, arodbiedrību vadītāju un vietnieku komisijā, organizatoriskā darba komisijā, arodbiedrību juristu komisijā, arodbiedrību sabiedrisko attiecību komisijā un jauniešu padomē (LIZDA, 2014e).

Publiskā darba sektora apspriešana Latvijā notiek Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) ietvaros, kur tiek veidots trīspusējs sociālais dialogs starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai spētu saskaņot šo organizāciju intereses (Ministru kabinets, 2006.). Arī arodbiedrība LIZDA pārstāv savu biedru intereses šīs padomes ietvaros, kur vairākkārt no arodbiedrības puses ir piedalījusies LIZDA priekšsēdētāja Ingrīda Mikiško vai priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš. Arodbiedrību biedru intereses NTSP galvenokārt pārstāv LBAS.

Esot arodbiedrības LIZDA biedrs, ir pieejamas konsultācijas darba tiesību un darba drošības jautājumos, ekonomiskos un sociālos jautājumos. Arodbiedrība nodrošina arī koplīgumu slēgšanu, piedāvā noguldīt biedru ietaupījumus par izdevīgām procentu likmēm un sniedz naudas aizdevumus biedriem. Papildus ir pieejams arī LIZDA biedru „atlaižu grozs” – katru mēnesi LIZDA biedriem ar derīgu LIZDA biedru karti ir iespēja saņemt atlaides pie sadarbības partneriem Latvijā. Biedriem tiek rīkoti arī dažādi kultūras pasākumi un nodrošināta piekļuve nelaiemes gadījumu fondam, ja LIZDA biedrs ir cietis nelaiemes gadījumā Latvijas teritorijā (LIZDA, 2014f).

2. RACIONĀLĀS IZVĒLES TEORIJA

Iesaistīšanās arodbiedrībā var tikt interpretēta kā racionāla izvēle, uz kuras balstoties, indivīds cer saņemt to, kas viņam ir vajadzīgs un sniegt to, ko no viņa prasa.

Autori Maikls Hehters, Arizonas Štata Universitātes globālo studiju profesors, un Satoši Kanazava, Kornela Universitātes socioloģijas departamenta profesors, racionālās izvēles modeli iedala – vājajā (thin) un stingrajā (thick) individuālās rīcības modelī.

Vājš modelis ir tāds individuālās rīcības modelis, kur ir vienaldzīgas vērtības vai mērķi, kurus indivīds īsteno. Racionālās izvēles teorija, kas balstīta uz vājā individuālās rīcības modeļa pamata, ir universāla (Hechter & Kanazawa, 1997, p.194). Iesaistīšanās arodbiedrībā ir indivīda subjektīvs lēmums, kuru viņš pieņem balstoties uz vajadzībām, kuras viņam nepieciešams īstenot. Iesaiste arodbiedrībā galvenokārt ir svarīga tikai pašam indivīdam, jo šis process neskar apkārtējo sabiedrību.

Otrs individuālās darbības modelis ir „stingrais” jeb *thick* modelis. Šo modeli ir atzinis arī Makss Vēbers, un tas tiek uzskatīts par pilnīgāku individuālās rīcības modeli, jo tas ietver indivīda mērķtiecīgus aspektus. Kā apgalvo autori, kopš cilvēki rīkojas apzināti, viņu uzvedība ir prognozējama tikai tad, ja ir zināms, kas viņus motivē. Lai to spētu noteikt, ir ticis izveidots racionālās izvēles „stingrais” modelis, kas norāda uz indivīda esošajām vērtībām un uzskatiem (Hechter & Kanazawa, 1997, p.194). Autori kā piemēru norāda indivīda vēlmi iegūt maksimālu daudzumu preču, kas kalpotu kā privātas un personiskas preces, kā piemēram, labklājība, enerģija vai prestižs. Labklājība tiek plaši novērtēta, jo tā var tikt apmainīta pret dažādām precēm tirgū. „Stingrais” modelis ļauj cilvēkiem arī tiekties pēc nenovērtējamiem labumiem, kā, piemēram, daži cilvēki dzīvo Mocarta mūzikas dēļ u.tml. (Hechter & Kanazawa, 1997, p.194). Arodbiedrības izpētes gadījumā ir svarīgi novērtēt, pirmkārt, cik ļoti darbavietas statuss sabiedrībā ietekmē pievienošanos arodbiedrībai, un otrkārt, cik ļoti un kā subjektīvā attieksme un pieņemtās normas ietekmē pievienošanos arodbiedrībai. Racionālās izvēles teorijas „stingrā” individuālās rīcības modeļa pamatkoncepts arodbiedrības izpētes gadījumā ir iemesli, kādēļ indivīds ir pieņēmis lēmumu pievienoties arodbiedrībai kā dalībnieks un kādus labumus viņš cer no tās iegūt.

Hehters un Kanazava apraksta dažādus citu autoru organizāciju ietvaros veiktus pētījumus. Piemēram, Nākotnes studiju institūta (Future Studies) direktors Zviedrijā un socioloģijas departamenta viesprofesors Pīters Hedstroms (*Peter Hedström*) ir apvienojis racionālās izvēles un tīklu teoriju analīzes, lai izskaidrotu arodbiedrību izplatību Zviedrijā laika posmā no 1890.līdz 1940.gadam (Hechter & Kanazawa, 1997, p.200). Pētījumā autors

izvirza divus jautājumus – pirmkārt, kādēļ indivīdi pievienojas grupām kolektīva labuma dēļ? Un, otrkārt, kādos apstākļos vistīcāmāk kolektīvā rīcība radīsies (Hedström, 1994, p.1157)? Kā pētījumā atklājies, indivīdu lēmumi veidot arodbiedrību ir bijuši atkarīgi ne tikai no tā, ko citi indivīdi dara, bet no tā, kādas ir viņu zināšanas par to, ko citi indivīdi ir darījuši agrāk. Kā galvenos faktoros indivīdu rīcībai pētnieks min tīkla īpašības un tā blīvumu, kas arī nosaka arodbiedrību veidošanas ātrumu un panākumus (Hedström, 1994, p.1159). Hedstroms savā pētījumā secina, ka indivīds savas rīcības izpausmēm ietekmējas no citiem indivīdiem un viņu darbībām. Analizējot modeli, ka viens indivīds ietekmējas no cita indivīda, autors prognozē, ka mobilizācijas procesi ir izplatīgi, kas arī apstiprinās, analizējot arodbiedrību darbību Zviedrijā (Hedström, 1994, p.1176).

Apkopojot Hehtera un Kanazavas racionālās izvēles analīzes atziņas, var atzīmēt, ka tās mērķis ir veidot pārskatu par sociālajiem rezultātiem, pamatojoties gan uz sociālo, gan individuālo darbību. Kā uzskata autori, galvenais racionālās izvēles teorijas uzdevums ir institūciju nepieciešamības un rašanās izskaidrošana.

Kornela Universitātes Starptautisko studiju profesors Pīters Joahims Katzenšteins (*Peter Joachim Katzenstein*), savā darbā „Kultūras normas un nacionālā drošība: Policija un militārie spēki pēckara Japnānā” („Cultural Norms and National Security: Police and Military in Postwar Japan”), kā vienu no teorijām izmanto Hehtera un Kanazavas racionālās izvēles teoriju, lai skaidrotu normas, kuru kontekstā, pēc Katzenšteina domām, var izprast politikas aģentu rīcību. Autors, rakstot par valsts drošību, izmanto reālisma un liberālisma perspektīvas, kuru kontekstā arī izmanto racionālās izvēles teoriju. Katzenšteins pauž kritiku Hehtera un Kanazavas izstrādātajai teorijai, pirmkārt tādēļ, ka, viņaprāt, kultūras analīze ir pārāk vispārīga, un otrkārt, jo normas tiek definētas kā kolektīvs īpašums, kuras lieto dažādi indivīdi, taču kultūras analīze uzsver, ka aģentu darbību nosaka individuālas vērtības (Katzenstein, 1996, p.26). Katzenšteins kritizē arī autoru racionālās izvēles teorijas vājo un stingro individuālās rīcības modeli. Katzenšteins uzskata, ka tādēļ, ka vājš individuālās rīcības modelis tiek koncentrēts uz individuālo uzmanību, tas ignorē būtiskas stingrā individuālā rīcības modeļa normas. Rezultātā sanāk, ka aģents ir neatkarīgs no vides, kurā darbojas un viņa identitāte var kļūt problemātiska. Pētījuma darba kontekstā, autors secina, ka viņš nevar pielietot šādu teorētisko individuālās rīcības modeļu iedalījumu, jo tas ir ierobežojošs un nespēj atpazīt politisko identitāti. Autoraprāt, šāda situācija ir vai nu jāpieņem kā pilnīga, vai nu jāapstrīd (Katzenstein, 1996, p.26).

3. SOCIĀLĀS STRUKTŪRAS, VĀJO SAIŠU UN STIPRO SAIŠU ANALĪZE MARKA GRANOVETERA PĒTĪJUMOS

Sociālā struktūra socioloģijā tiek skaidrota kā institūcija, kurā mijiedarbojas cilvēki. Sociālā struktūra bieži tiek apskatīta kopā ar sociālo pārmaiņu konceptu, kas apskata, kā mainās sociālās struktūras un organizāciju sabiedrība. Sociālā struktūra iekļauj regulāras un tādas, kas atkārtojas, attiecības starp konkrētu vienību un organizāciju indivīdiem (Social structure, n.d.). Ne visās situācijās sociālās struktūras ir pamanāmas, bet tās ir klātesošas ikvienā sabiedrības dimensijā.

Amerikāņu sociologs un Stenforda universitātes profesors Marks Granoveters sociālo struktūru skaidro kā sociālo tīklu sistēmu, kas ietekmē ekonomiskos rezultātus trīs iemeslu dēļ:

- Sociālie tīkli ietekmē informācijas plūsmu un kvalitāti. Daudz informācijas, kas ir niansēta un grūti pārbaudāma, aģentiem šķiet grūti uztverama no bezpersoniskiem avotiem, tādēļ viņi labprātāk izvēlas paļauties uz cilvēkiem, kurus viņi zina (Granovetter, 2005, p.33).

Arī arodbiedrībās cilvēki līdzdarbojas un mijiedarbojas viņu starpā ir izteiktāka, kā tas ir nepazīstamiem cilvēkiem citās ikdienišķās situācijās. Stājoties arodbiedrībā indivīdiem ir mērķi, kurus viņi vēlas sasniegt vai mērķi, kā dēļ viņi uzsāk darbību arodbiedrībā. Šie mērķi galvenokārt ir vienādi vai līdzīgi, jo arodbiedrības fokusi ir iepriekš definēti, pēc kā arī indivīdi balstās. Šādā sabiedriskā organizācijā indivīdi kļūst līdzīgi, jo viņus uztrauc vieni un tie paši jautājumi, kas viņus padara par vienlīdzīgiem konkrētās situācijās.

- Sociālie tīkli kā nozīmīgs avots, jo bieži informācija, kas tiek uzzināta no personīgi pazīstamām personām, iegūst lielāku nozīmību (Granovetter, 2005, p.33).

Granoveters sociālās tīklu sistēmas teoriju skaidro jau 1973.gadā publicētajā rakstā „Vājo saišu stiprums” („The Strength of Weak Ties”)(Granovetter, 1973). Rakstā autors nodala vājās un stiprās saites, kur vājās saites jāsaprot kā saites, kas indivīdu vieno ar paziņām, un stiprās saites, kas ir indivīda draugi, ģimenes locekļi un citas personas, ar kurām indivīdam ikdienā ir cieša komunikācija. Granovetera sociālo tīklu teorijas konceptā uzsvars tiek likts uz vājajām saitēm – lielāks nozīmīgums tiek piešķirts tai informācijai, kura iegūta no paziņām, kolēģiem u.tml, kā arī šāda organizācija, kurā ir attīstītas vājās saites, pieļauj elastīgu kustību mobilizāciju. Šāds princips darbojas arī arodbiedrībā, kur interakcija starp līdzdarbojošām personām ir ikdienišķa un šī informācija, kas tiek iegūta no paziņām tiek

vērtēta augstāk, lai indivīds iegūtu jaunu informāciju. Darbojoties arodbiedrībā, indivīdi tiek informēti par jaunāko informāciju gan tematiskajos jautājumos, gan ar darba tiesībām saistītos juridiskos jautājumos.

Pēc Marka Granovetera vājo saišu teorijas, par vājo un stipro saišu nozīmību veidojas domstarpības. Lai arī Granoveters, runājot par sociālo struktūru veidošanos, uzsver, ka lielāka nozīme ir informācijai, kas iegūta no personīgi pazīstamām personām, vājo saišu teorija tomēr paredz, ka sociālo tīklu kontekstā lielāka uzmanība būtu jāpievērš kontaktam ar paziņām un kolēģiem, kurus nevar uzskatīt par stiprajām saitēm.

- Uzticība un pārliecība, ka citi darīs pareizi, rodas saistībā ar sociālajiem tīkliem (Granovetter, 2005, p.33).

Pārliecība, ka citi darīs pareizi un, ka indivīds šiem „citiem” var uzticēties rodas stipro saišu izveidošanās rezultātā. Sociālo tīklu iekšienē, it sevišķi tādu, kur dominē stiprās saites, indivīdi uzticas, ka ikviens būs godprātīgs un dalīsies ar informāciju, lai spētu sasniegt gan individuālos, gan kolektīvos mērķus. Sociālie tīkli definē biedru uzvedību, nosakot pieņemtās normas un robežas, kas ikvienā organizācijā var atšķirties.

Marks Granoveters sociālos tīklus atdala pēc četriem pamatprincipiem:

- 1) Normas un tīklu blīvums → kur normas jāsaprot kā kopīgas idejas par to, kas ir pareiza uzvedība. Normas ir skaidrākas un vieglāk īstenojamas pēc iespējas blīvākos sociālajos tīklos. Grupās, kurās sociālais tīkls ir blīvs un saliedēts, novērojama kolektīva rīcība, kas uzsver uzticību un tajās nepastāv „bezbiļetnieku” (free-rider) problēma.
- 2) Vājo saišu spēks → vairāk jaunas informācijas indivīdi uzņem ar vājo saišu nevis ar stipro saišu palīdzību. Mūsu paziņas pazīst citus indivīdus ārpus mūsu paziņšanās loka, kas savukārt nodrošina jaunas informācijas iegūšanu no personām, kas iepriekš nav bijušas ar mums saistītas. Vājās saites nodrošina informācijas apmaiņu sociālās struktūras ietekmē un tieši vājās saites sociālajā struktūrā ir vairāk.
- 3) „Strukturālo caurumu” nozīmība → amerikāņu sociologs Ronalds Barts (*Ronald S. Burt*) ir paplašinājis vājo saišu spēka argumentu, uzsverot, ka nozīme ir tam, kā dažādu saišu daļas tiek savienotas. Viņš uzsver, ka priekšrocības tiek dotas personām ar saitēm dažādos tīklos, kas lielā mērā ir atdalīti viens no otra. Pēc Barta, „strukturālie caurumi” veidojas procesā, kad indivīds veido jebkāda veida komunikāciju ar citu indivīdu, kuri savā starpā nav pazīstami. „Strukturālie caurumi” ir informācijas pārneses posmā izplatītā informācija, kuru, indivīdam no malas, ir jāprot pamanīt un izmantot savā labā.

4) Ekonomiskās un neekonomiskās rīcības mijiedarbība → „ekonomikas sociālā piesaistīšana” ir process, kurā mijiedarbojas ekonomiskās un neekonomiskās darbības, kur neekonomiskās darbības ietekmē izmaksas un pieejas metodes ekonomiskajai darbībai. Kā piemēru Granoveters min darba devēju, kurš pieņem jaunu darbinieku izmantojot sociālos tīklus (Granovetter, 2005, p.34-35).

Kopumā Marks Granoveters, rakstot par sociālās struktūras teoriju, uzsver sociālo tīklu sistēmu, kurā primāra vietu ieņem tieši indivīda pozīcija sociālajā struktūrā un tas, kādas ir dominējošās saites institūcijas ietvaros. Būtiska nozīme ir arī institūcijā esošajam dalībnieku skaitam un ieguvumiem, ko indivīds sociālās struktūras ietvaros var iegūt.

Kā viens no iemesliem, kādēļ indivīdi iesaistās arodbiedrībā tiek apskatīti „free-rider” jeb bezbiļetnieku motīvi – indivīda iesaistīšanās arodbiedrībā, lai nebūtu jātērē savi resursi, šajā gadījumā, risinot dažādus ar darbu vai ārpus darbu saistītus jautājumus. Bezbiļetnieki ir indivīdi, kuri izmanto labumus, kas gūti darbojoties kolektīvā, nemaksājot par tiem. Šos indivīdus ir grūti pamanīt, tiem darbojoties kolektīva ietvaros. Viņi ne tikai izmanto gūtos labumus, bet arī negatīvi ietekmē darba produktivitāti, darbojoties apvienībā sava personīgā labuma gūšanai. Bezbiļetnieku uzņemšana arodbiedrībā ir izdevīga arī pašai biedrībai, jo tādējādi tās pārstāvji var censties izdibināt vismaz nelielu informācijas daudzumu par to, kam, kā un kādēļ pretojas darba devēji (Chaison & Dhavale, 1992, p.355).

Bezbiļetnieku tips ir raksturīgs tādiem arodbiedrību biedriem, kuri tajās darbojas pēc pašu iniciatīvas. Indivīdus pievienoties arodbiedrībai veicina dažādi pakalpojumi vai preces, kuras ir pieejamas tieši arodbiedrību biedriem. Bezbiļetnieku tipi veidojas arī tādās arodbiedrībās, kur indivīdi tiek piesaistīti arodbiedrībām ar kaitējuma nodarīšanas draudiem, kā, piemēram, reputācijas sabojāšana (Booth & Bryan, 2004, p.403). Par bezbiļetnieku arodbiedrībā nevar kļūt cilvēks vai cilvēku grupa, kuru iesaistīties arodbiedrībā ir mobilizējusi darbavieta vai kādi citi faktori. Ja indivīds pats iesaistās arodbiedrībā, tad viņam ir kāds mērķis un motīvi, kādēļ viņš to dara.

Sociālās struktūras teorija paredz, ka institūcijas ietvaros ir jāapskata arī bezbiļetnieku klātesamība vai neesamība, ko autore bakalaura darbā pārbauda empīriskajā daļā, intervējot arodbiedrības LIZDA biedrus. No empīrisko datu analīzes ir redzams, ka bezbiļetnieku problēma, iespējams, pastāv, bet to nevar skaidri identificēt.

4. DARBA TIRGUS REGULĀCIJA IZGLĪTĪBAS NOZARĒ

Dāņu sociologs un profesors Gosta Espings-Andersens un Milānas Universitātes Sociālo un Politisko zinātņu profesors Marino Regini pētījumā „Kāpēc deregulēt darba tirgu?” („Why Deregulate Labour Markets”) (Esping-Andersen & Regini (Eds.), 2000) apskata iemeslus, kas veicina darba tirgus deregulāciju un kā šis process funkcionē. Šajā darbā autori apskata darba tirgus elastības jēdzienu, analizējot deregulācijas procesu kontekstā ar to, ka Eiropa ir viendabīga darba tirgus regulējuma ziņā. Pēc Marino Regini, darba tirgus deregulācija balstās uz trīs aspektiem – pirmkārt, nodarbinātības aizsardzība, kas iekļauj kompleksu tiesību aktu kopumu un koplīgumus, kas ierobežo darba devēju pieņemt un atlaist darbiniekus pēc paša gribas. Otrkārt, labklājības valsts pabalsti tiem, kuriem ir nācies atstāt darba tirgu, kā arī dažāda veida apdrošināšana bezdarba gadījumos. Treškārt, svarīgs ir darba laiks un, visbeidzot, algas un algu struktūra, kas ir galvenais objekts koplīgumu slēgšanā (Regini, 2000, p.11-12).

Kā atzīst autors, šobrīd par galveno ražošanas organizācijas elementu tiek uzskatīts elastīgums, kā arī, lielāka darbaspēka elastība ir kļuvusi svarīga tieši uzņēmumiem (Regini, 2000, p.13). Darba elastība, kā uzskata Regini, var attiekties uz dažādām jomām darba attiecībās: pirmkārt, darba elastība parādās darba attiecību uzsākšanā un pārtraukšanā, darba elastība kompensāciju struktūrā un darba struktūra darba laika regulējumā (Regini, 2000, p.15). Darba tirgus elastību nosaka tas, cik daudz pretrunu un kompromisu var rast darba devēja un darba ņēmēja attiecībās, kā arī juridiskajā regulējumā. Marino Regini darbaspēka elastību skaidro, pirmkārt, kā spēju apvienot dažādus resursus un daudzveidīga regulējuma pieņemšanu. Otrkārt, darbaspēka elastība ir atkarīga no mainīgām darba devēja vajadzībām (Regini, 2000, p.15). Treškārt, darba elastība iekļauj darba laika regulējumu. Darba laiks lielākajā daļā Eiropas valstu tiek noteikts pēc koplīgumiem, bet Lielbritānijā un Vācijā tas ir atkarīgs no pašas firmas vai pēc individuālas vienošanās. Atsevišķi darba laika ierobežojumi ir tikuši ieviesti Eiropā, lai veicinātu nodarbinātību. Šī iniciatīva Francijā un Beļģijā tika realizēta ieviešot to likumdošanā, bet Vācijā un Lielbritānijā tā tika aktivizēta ar arodbiedrību palīdzību (Lodovici, 2000, p.39).

Īpašības darba attiecību sistēmās un algu noteikšanā dažādās valstīs tiek uzskatīti par svarīgiem faktoriem, kas ietekmē algu atšķirības un algu elastību attiecībā pret darba tirgus apstākļiem (Lodovici, 2000, p.40). Deregulācijas nodrošināšanai ir nepieciešams atrast piemērotu modeli, kā veidot darba attiecību modeli. Šis modelis tiek balstīts trīs dimensijās:

- Nodarbinātības aizsardzības pamatsistēma tiek saglabāta, lai tiktu nodrošināta aizsardzība pret negodīgu rīcību;
- Netipiski līgumi – uz noteiktu laiku, pagaidu un nepilna laika līgumi – tiek liberalizēti un stimulēti ar noteikumiem par minimālo aizsardzību attiecībā uz sociālās drošības pabalstiem;
- Algu un darba laiku regulēšana tiek balstīta uz koplīgumu slēgšanu, kas kļūst decentralizēti, tādējādi nodrošinot lielāku elastīgumu; (Lodovici, 2000, p.45).

Bakalaura darbā autore Regini piedāvāto darba tirgus regulācijas iedalījumu attēlo arī LIZDA darbībās. Arodbiedrības gadījuma izpētē svarīgi aspekti no tiem, par kuriem runā Regini ir:

- Nodarbinātības aizsardzība – koplīguma slēgšana, kas ir darba devēja un darbinieku rakstiska vienošanās. Tā kā darba koplīguma noslēgšanu nevar ierosināt pats darbinieks, tad ir būtiski, ka to var darīt darbinieku arodbiedrība, darba devējs vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji. Piemēram, arodbiedrība LIZDA 2012.gadā ir noslēgusi 804 darba koplīgumus un 41 vienošanos ar novadu domēm. Koplīgums ir līgums, kas var tikt noslēgts starp jebkuras profesijas darba devēju un ņēmēju, bet LIZDA gadījumā tiek pārstāvētas izglītības un zinātnes iestādes, kas pārstāv sabiedrisko sektoru. Šī iemesla dēļ tiek noslēgtas arī vienošanās ar novadu domēm, kuru noslēgšanu iniciē LIZDA dalīborganizācijas un: „tādējādi nostiprinot pašvaldības izrādīto labas gribas žestu un izglītības iestāžu iespējas darba koplīgumu kontekstā.”(LIZDA, 2014g);
- Pabalsti – atkarībā no noslēgtā koplīguma un konkrētās situācijas, kādēļ darbiniekam ir nācies atstāt darba tirgu;
- Darba laiks – izglītības nozarē viens no aktuāliem jautājumiem ir par darba laika regulējumu – vai ir nepieciešams to ierobežot līdz 40 stundām darba nedēļā vai šāda veida regulējums nav nepieciešams;
- Algas un algu struktūra – arodbiedrības darbības ietvaros dalībnieks var saņemt dažādas konsultācijas par algu apmēriem un to atšķirībām. Arodbiedrības LIZDA gadījumā arī viens no izvirzītajiem biedrības darbības virzieniem 2010.-2015.gadam ir: „Aktualizēt darbu pie pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programmas izpildes, ņemot vērā reālo sociālekonomisko situāciju valstī.” (LIZDA, 2014h).

Arodbiedrības biedriem ne vien tiek nodrošināta iespēja saņemt konsultācijas par algu samaksu, bet arī pašiem attālināti piedalīties darba samaksas modeļa izstrādē. Arodbiedrība LIZDA ir iesaistījusies arī patreizējā jaunā pedagogu darba samaksas modeļa izstrādē, kuru

plānots ieviest no 2015.gada 1.septembra. Tā kā Izglītības Ministrija nav radījusi pārlicību, ka budžets jaunā darba samaksas modeļa izveidošanai ir paredzēts, LIZDA savu attieksmi ir paudusi 12.maijā rīkojot protesta akciju, kas bija paredzēta, lai iestātos par papildus valsts finansējumu efektīvām pārmaiņām izglītībā un zinātnē (LIZDA, 2014i).

Arodbiedrība LIZDA saviem biedriem piedāvā darba koplīguma noslēgšanu, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, iekļaujot gan darba samaksu, gan darba laika organizāciju un citus nosacījumus.

Otrkārt, arodbiedrība LIZDA nodrošina arī biedru informēšanu par kompensāciju struktūru darba tirgū. Ņemot vērā, ka konkrētā arodbiedrība pārstāv sabiedrības sektoru, ir svarīgi ņemt vērā, ka kompensāciju noteikšana nenotiek individuālā, bet gan kolektīvā līmenī.

Treškārt, diskusijas par darba laika regulējumu izglītības iestādē notiek nemitīgi, taču joprojām nav atrasts modelis, kas apmierinātu visas iesaistītās puses. Piemēram, Baiba Baškere, LIZDA speciāliste vispārējās izglītības jautājumos, ir apskatījusi jautājumu par pāreju uz pedagoga 40 stundu darba nedēļu. Speciāliste atzīst, ka ņemot vērā pedagoga profesijas specifiku, šāds nosacījums būtu pieļaujams tikai pie adekvāta atalgojuma. Baškere uzsver arī to, ka, viņasprāt, svarīgs kritērijs pedagoga darba samaksas diferencēšanai būtu pedagoga profesionālās darbības kvalitāte (LIZDA, 2012).

Darba tirgus elastības laika regulējums var ietvert arī terminēto darba līgumu ieviešanu. Bijušais Izglītības un zinātnes ministrs Roberts Ķīlis, kā vienu no mācību procesa uzlabojošiem scenārijiem, piedāvāja terminēto darba līgumu ieviešanu skolas direktoriem, kas nozīmētu, ka tiktu organizēts atklāts konkurss, kurā skolu vadītājus ieceltu uz noteiktu laiku (Kronberga, 2012). Šis scenārijs tika noraidīts. Viedokļi par šāda veida darba līgumu ieviešanu izraisīja dažādas reakcijas, kopumā šādu ieceru vērtējot negatīvi. Portālā Izglītība un kultūra 2012.gada 1.februārī publicēta Baibas Krobergas intervija ar Rīgas Pedagoģijas un izglītības akadēmijas Vadībzinātņu katedras docentu Dr.phil. Elmāru Vēberu par to, kādi varētu būt terminēto līgumu pozitīvie un negatīvie aspekti. Kā pozitīvos aspektus E.Vēbers min augstāku prasību izvirzīšanu direktora amata pretendentiem, kā arī ilgtermiņā tas varētu veicināt vienmērīgāku skolu attīstību. Negatīvi, pēc Vēbera domām, varētu būt tas, ka sistēma varētu izrādīties netaisnīga pret direktoriem, kas līdz terminēto līgumu ieviešanas brīdim būtu strādājuši veiksmīgi. Papildus, var veidoties situācija, ka direktors nevar paspēt sasniegt iecerētos rezultātus, līdz ar to zaudējot iespēju sevi pierādīt, kā arī var gadīties, ka pašvaldības nespētu objektīvi novērtēt direktora paveiktā darba rezultātus (Kronberga, 2012). Arī arodbiedrības LIZDA mājaslapā izvietotajā aptaujā lielākā daļa respondentu terminēto darba

līgumu ieviešanu ir vērtējuši negatīvi – no 560 respondentiem 382 jeb 68% ir atbildējuši, ka neatbalsta Roberta Ķīļa ieceri par skolu direktoru iecelšanu uz noteiktu laiku (LIZDA, 2014j).

Kā vienu no patreizējiem situatīvajiem piemēriem darba tirgus elastības attēlošanai Latvijā, var minēt izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”. Šāds finansēšanas modelis tika izstrādāts, lai veicinātu un celtu izglītības kvalitāti, vienlaicīgi nodrošinot efektīvu izglītībai piešķirtā finansējuma izlietojumu, papildus nodrošinot arī caurskatāmu un vienlīdzīgu finanšu līdzekļu sadali uz katru skolēnu. „Nauda seko skolēnam” finansēšanas modelis paredz, ka pašvaldības, pedagogu darba samaksai, saņem mērķdotācijas atbilstoši skolēnu skaitam konkrētā administratīvajā teritorijā, ņemot vērā skolēnu skaitu izglītības pakāpē attiecīgā teritorijā un izglītības iestādē īstenotās mācību programmas (Latvijas Izglītības un Zinātnes ministrija, b.g.). Kā atzīst patreizējā Izglītības un zinātnes ministre Ina Druviete, viņasprāt, izglītības nozares finansēšanas modelis nav attaisnojies, un sistēma noteikti ir jāmaina (Kas Jauns, 2014). Izglītības nozares finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam” paredz pedagogu algas apmēra noteikšanu atkarībā no konkrētās administratīvās teorijas, kurā indivīds strādā. Šādā situācijā arī koplīguma noslēgšana starp izglītības iestādi un arodbiedrību neparedz atalgojuma apmēra izmaiņas. Kopumā var secināt, ka konkrētais finansēšanas modelis neparedz darba elastības nosacījumus, jo tas nav patstāvīgs, bet gan ir atkarīgs no kopējās izglītības sistēmas un administratīvās teritorijas pašvaldībām.

Darba elastības kontekstā bakalaura darba autore apskata arī darba vidē pastāvošu autonomiju. Runājot par darba tirgus regulāciju un tās procesiem, ir svarīgi to apskatīt gan no darba ņēmēja, gan no darba devēja skatupunkta. Šajā nodaļā autore sniedz nelielu ieskatu autonomijas teorētiskajā bāzē, taču sīkāks apskats tiek veikts bakalaura darba empīriskajā daļā, balstoties uz LIZDA biedru intervijām.

Veidojot diskusijas izglītības nozarē, tiek runāts par darba tirgus elastību, kas iekļautu darbinieku pieņemšanu darbā uz laiku (terminētie darba līgumi), izglītības kvalitātes celšanu, kā arī darba apstākļu uzlabošanu, kas iekļautu normētu darba laiku un tam atbilstošu darba algas samaksu. Augstāku izglītības kvalitāti pieprasa arī sabiedrība, taču, lai tiktu īstenoti šādi nosacījumi, tad pedagogiem ir jādod lielāka rīcības brīvība, lai būtu iespējams panākt augstāku izglītības kvalitāti. Tā kā pedagogi tiek ierobežoti, no viņiem nevar tikt prasīta lielāka atdeve pie pašreizējiem nosacījumiem, kad atalgojums ir neliels attiecībā pret pedagoga darba laiku, kā arī šobrīd kā viens no pedagoga darba pienākumiem ir dažādu formalitāšu rakstīšana. Arodbiedrības kontekstā tiek veidotas dažādas alternatīvas, kā veidot izglītības nozares darba autonomiju, taču autonomijas veicināšana netiek nodrošināta

praktiski. Lai tiktu veidota darba elastība, kas iekļautu iepriekš minētos komponentus, ir nepieciešams, lai pedagogi kā darba ņēmēji spētu brīvāk rīkoties un tiktu nodrošināta vienlīdzība starp dažādiem izglītības nozares aģentiem.

Ronalds Barts rakstā „Sociālās topoloģijas autonomija” (Autonomy in a Social Topology) (Bart, 1980) akcentē strukturālās autonomijas konceptu, kas tiek balstīts tīklu analizē. Autonomija tiek apskatīta no diviem aspektiem – pirmkārt, oligopols no ekonomikas skatupunkta un, otrkārt, piederība grupai no socioloģijas skatupunkta. Autors savā darbā apskata, kā īpaša statusa ieņemšana sabiedrībā veido ierobežotas brīvības pārkāpšanu vai precīzāk, kā šis attiecību modelis, kas nosaka aģenta pozīciju sociālajā sistēmā, veido viņa autonomiju – spēju realizēt savas intereses bez ierobežojumiem, kas saglabājas citiem sistēmas dalībniekiem (Bart, 1980, p.892-893).

Pirmais aspekts, runājot par autonomiju, attiecas uz aģentiem, kuri kā kolektīvs aizņem statusu sistēmā. Dalībnieki, kuri aizņem šo te pozīciju, var izvairīties no piedāvājuma un pieprasījuma, kas tiek noteikts pēc citu dalībnieku pozīcijas sistēmā, kā arī tādējādi veidot autonomisku sistēmu, kura noteiktu, vai aģentu vidū pastāv oligopols, kur ir daži lēmumu pieņēmēji, vai ir monopols, kurā dominē viens lēmumu pieņēmējs (Bart, 1980, p.896-897). Konkurētspēja un pretenzijas grupas dalībnieku vidū var veidot līdzsvaru, lai mazinātu spiedienu no citiem. Šāds princips darbojas dažādās pozīcijās – sākot ar autoritārām pozīcijām līdz pat zema līmeņa amatiem. Izteikta autonomija ir aģentiem, kuri darbojas plašākā sfērā, bet zema tiem aģentiem, kuri ieņem vienu konkrētu pozīciju (Bart, 1980, p.898).

Savukārt otrs aspekts, uz kuru koncentrējas autonomija, ir veids, kādā aģenti mijiedarbojas ar tiem aģentiem, kuri tajā pašā sistēmā ieņem citu statusu. Kā raksta autors, šī autonomijas modeļa aģenti ir spējīgi sabalansēt prasības, kuras ir izteikuši citi dalībnieki, līdz ar to, veidojot autonomiju savas sistēmas ietvaros. Runājot par autonomiju, autoraprāt, ir jāņem vērā divas lietas: kāds ir attiecību līmenis starp aģentiem, kuri ieņem dažādu statusu darba vidē, un cik daudz tiek veidotas attiecības starp aģentiem ar zemāka statusa indivīdiem, lai spētu veidot un saglabāt kolektīvās prasības (Bart, 1980, p.899). Autors uzsver, ka pēc struktūras līdzvērtīgiem darbiniekiem vienmēr būs kooperatīva rakstura attiecības vienam ar otru tik ilgi, līdz tie netiks ierobežoti no aģentu puses, kuri ieņem augstāku pozīciju darba vidē (Bart, 1980, p.902).

Attīstoties darbavietas autonomijai tiek veicināta sadarbība ne tikai starp viena statusa aģentiem, bet arī starp darba devēju un ņēmēju, jo tiek ņemtas vērā abu pušu intereses. Runājot par izglītības iestādē strādājošā indivīda darba procesa norisi, jāatzīmē, ka noteicošs faktors ir indivīda piederība grupai jeb kolektīvam. Izglītības nozare ir darba sfēra, kurā, lai

arī indivīds ir pats par sevi, viņa darbība tiek apskatīta un salīdzināta ar citiem šajā sfērā esošajiem aģentiem, tādējādi apstiprinot Barta veidotos apgalvojumus, ka pēc struktūras līdzvērtīgi darbinieki ir vairāk spējīgi kooperēties un līdzdarboties, lai veicinātu darba autonomiju izglītības nozarē kā tādā.

5. METODOLOĢIJA

5.1. Izvēlēto metožu apraksts un pamatojums

Šajā nodaļā autore ir aprakstījusi izvēlētās pētnieciskās metodes un pamatojusi pētījuma pieejas atbilstību bakalaura darba tēmai. Nodaļā ir ietverts arī pētījuma gaitas apraksts – kā notika interviju vadlīniju izveidošana atbilstoši pētījuma mērķim, kā notika respondentu atlase un kā autore veica lauka darbu.

Autore pētījuma analītisko daļu veidoja, izmantojot kvalitatīvās pētniecības metodes. Izmantot kvalitatīvās pētniecības metodes autore ir izvēlējusies, jo tādā veidā var atklāt indivīda uzskatus un viedokli, kas tiek konstruēti indivīda pieredzes veidošanas laikā. Ar kvalitatīvās pieejas pētījumu palīdzību var izzināt jautājumus par to, kā indivīds saprot apkārt notiekošos procesus un kā, viņaprāt, tie funkcionē (Kroplijs & Raščevska, 2004, 36.lpp.).

Pētījums tika veikts pielietojot gadījuma izpēti, kas ietver daļēji strukturētas intervijas. Tika izvēlēts veikt grupas gadījuma pētījumu, lai autore spētu vairot izpratni par konkrētu gadījuma grupu (Kroplijs, Raščevska, 2004, 88.lpp.) – arodbiedrības LIZDA biedriem. Veicot gadījuma pētījuma analīzi, autore ņēma vērā arī to, lai gadījuma izpētes procesā maksimāli tiktu novērsta gadījuma izlases reprezentativitātes problēmas – idiosinkrētisma un vispārināšanas problēmas. Idiosinkrētisma problēma raksturo to, ka kāda noteikta darbība ir raksturīga konkrētajam respondentam un to nevar attiecināt uz visu grupu. Savukārt vispārināšanas problēma skaidro indivīda pamata darbības raksturīgumu cilvēkiem vispār (Kroplijs & Raščevska, 2004, 89.-90.lpp.). Lai novērstu idiosinkrētisma problēmu, autore veica intervijas ar arodbiedrības LIZDA biedriem, kuri pārstāv dažādas arodbiedrības struktūras daļas – bijušie biedri, esošie biedri un valdes locekļi. Autore bakalaura darba empīriskajā daļā ir ņēmusi vērā, ka veiktās intervijas nevar attiecināt uz visu arodbiedrību kopumā.

Autore, kā pētniecības metodi izvēlējās daļēji strukturētas intervijas, lai interviju laikā spētu veidot diskusiju ar respondentiem, papildināt jautājumus pēc nepieciešamības, kā arī, lai respondenti varētu papildināt savus izteikumus. Daļēji strukturētas intervijas pieļauj brīva stāstījuma veidošanu, kas tiek balstīts uz iepriekš izstrādātām interviju vadlīnijām, lai respondenti un pētnieks pieturētos pie temata (Kroplijs & Raščevska, 2004, 99.lpp.). Veicot daļēji strukturētas intervijas, pētniekam ir priekšrocība, ka atkarībā no intervējamā, intervijas jautājumi var tikt mainīti, pielāgojot tos konkrētam gadījumam, kas, pēc pētnieka domām, būtu vairāk noderīgs interviju analīzē.

Sākotnēji autore apkopojā materiālus, kas ir paredzēti analīzes veikšanai, pēc tam pārformulējot un precizējot tekstu, lai tas būtu skaidri saprotams. Pētījuma datu analīzi autore veica, strukturējot to un pamatojoties uz jau esošām teorijām. Pētījuma datu analīze tika veikta izmantojot kontentanalīzes metodes, kas ietver datu kodēšanu. Šī teorija tiek balstīta uz daļēji strukturēto interviju bāzes. (Kroplis & Raščevska, 2004, 119.-123.lpp.).

Datu analīzei autore izmantoja Džonija Saldana (Johnny Saldaña) grāmatu „Kodēšanas rokasgrāmata” („Coding manual”). Saldana ir specializējies kvalitatīvajā pētniecībā, teātra izglītībā un jaunatnes izglītībā. Grāmatā autors akcentē trīs mērķus: sniegt apskatu par kodiem, kodēšanu un analītisku piezīmju veikšanu, izvēlētās kodēšanas metodes pielāgošana kvalitatīvo datu analīzei un parādīt lasītājam kodēšanas piemērus, palīdzēt trenēties (Saldaña, 2009, p.1). Grāmatā autors piedāvā dažādus kodēšanas veidus, minot tiem piemērotākās tēmas un piemērus. Bakalaura darba tēmas analīzei autore izvēlējās tematisko kodēšanu (themeing the data). Tēma ir kodēto datu rezultāts, kas rodas kodējot, kategorizējot un analizējot. Saldana grāmatā sniedz tematisku ieskatu tēmas piešķiršanai kodēšanas rezultātā, jo kā pats autors raksta, metodiķi ir ieteikuši datu analizēšanu piešķirot tiem paplašinātu tematisko paziņojumu, nevis tikai kodu. Autors jēdzienu „tēma” definē kā: „Frāze vai teikums, kas norāda, kādi ir dati un/vai, ko tie nozīmē.” (Saldaña, 2009, p.139).

Tēma var tikt identificēta divos līmeņos – acīmredzamajā līmenī, kur informācija tiek aplūkota tieši, un latentā līmenī, kur informācija tiek aplūkota kā parādības pamats. Autors, balstoties uz Auerbaha (Auerbach) un Silveršteina (Silverstein) idejām, raksta, ka acīmredzamajā līmenī tēma darbojas kā veids, kurā tiek kategorizēts datu kopums netiešā tematā, kas veido tēmu, atkārtojot ideju. Šāda kategorizēšana noved pie teorētiska līmeņa konstrukcijas, ja tiek apvienoti līdzīgi temati. Acīmredzamā līmeņa analīzes mērķis ir izveidot visaptverošu tēmu no datu kopuma, apvienojot to vienā stāstījumā (Saldaña, 2009, p.139-140).

Savukārt tematiskā kodēšana latentā līmenī, ietver formas notveršanu parādībai, kuru pētnieks mēģina saprast. Latentā līmenī pētnieka izveidotās tēmas nav paredzēts analizēt sistemātiski, bet gan apskatīt to pamatu un radīto pieredzi, pirms tās tiek konceptualizētas vai kategorizētas. Tēma šādā līmenī tiek apskatīta kā stiprinājums, ap kuru tiek veidots apraksts (Saldaña, 2009, p.140).

Tematiskā kodēšana ir piemērota kvalitatīviem pētījumiem, it īpaši dažādiem kopsavilkumiem. Līdzīgi kā kodēšana, arī tematiskā kodēšana ir stratēģiska izvēle, kas tāpat ietver mērķi, jautājumus, konceptuālu ietvaru un teorijas apskatu. Tematiskā kodēšana ir vairāk piemērota interviju analīzei, nevis autora piezīmju analizēšanai. Saldana uzsver, ka

galvenais tematiskās kodēšanas mērķis ir induktīva un sistemātiska gadījuma izpēte, lai rezultātā pētnieks varētu savstarpēji salīdzināt secinājumus (Saldaņa, 2009, p.140-144).

Tā kā bakalaura darbā autore ir veikusi daļēji strukturētas intervijas, tad, autore sprāt, tematiskā kodēšana ir piemērota interviju transkriptu analīzei. Intervijas tika veidotas uz bakalaura darbā apskatīto teoriju pamata, tādēļ tematiskā kodēšana arī nodrošina teorijas un empīrisku datu sasaisti. Darba analītiskajā daļā autore ir izmantojusi gan acīmredzamā, gan latentā līmeņa tematisko kodēšanu. Autore ir identificējusi tādas tematiskās kodēšanas tēmas kā: iesaistīšanās arodbiedrībā, arodbiedrības biedru rekrutācija, arodbiedrības biedru motivācija, drošības sajūtas faktors arodbiedrības biedriem, attieksme pret streikiem un dalību tajos, terminēto darba līgumu ieviešana, darba laika regulējums, izglītības sektora finansēšanas modelis un prognozes, darba algas kritēriji izglītības sektorā, izglītības sistēmas kvalitāte, arodbiedrības fokusa identifikācija un bezbiļetnieku motīvu izpausmes arodbiedrībā.

5.2. Interviju jautājumi

Interviju jautājumi tika veidoti atsevišķi LIZDA valdes biedriem (sk. 1.pielikumu), LIZDA biedriem, kuri nedarbojas valdē (sk. 2.pielikumu) un LIZDA bijušajiem biedriem (sk. 3.pielikumu), kā arī ekspertu intervijai (sk. 4.pielikumu). Katru interviju autore veidoja to sadalot trīs blokos, balstot tos uz bakalaura darba teorētisko daļu. Pirmais bloks iekļāva jautājumus, kas ir saistīti ar racionālās izvēles teoriju – iemesliem, kādēļ indivīds ir iesaistījies arodbiedrībā, kāda ir motivācija un tml. Otrais jautājumu bloks iekļauj jautājumus par darba tirgus regulācijas stratēģijām – kāda ir indivīdu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, ko respondents domā par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam” u.c. Trešajā jautājumu blokā tiek uzdoti jautājumi, kas raksturīgi sociālās struktūras teorijai – par biedru attieksmi, pret arodbiedrības piedāvātajiem pakalpojumiem un darbības motīviem. Jautājumi, atkarībā no intervējamā statusa, tika pielāgoti konkrētai situācijai un jautājumi pa grupām – valdes biedri, esošie biedri un bijušie biedri, kā arī intervijas vadlīnijas ekspertu intervijai nedaudz atšķīrās.

5.3. Respondentu atlase

Kopā tika veiktas trīs intervijas ar LIZDA valdes locekļiem, četras intervijas ar LIZDA biedriem un divas intervijas ar LIZDA bijušajiem biedriem, kā arī ekspertu intervija ar bijušo LR IZM ministru Robertu Ķīli. Šādu intervējamo sadalījumu autore izvēlējās, lai, izmantojot kvalitatīvās pētniecības metodes, spētu aptvert plašāku respondentu viedokli,

nodrošinot empīriskās daļas analīzē lielāku ticamību. Intervējamo atlase tika veidota ar „sniega pikas” rekrutācijas metodi – sākumā bakalaura darba autore sazinājās ar LIZDA valdes locekļiem, kuri darbojas Rīgā un piekrita intervijai. Ar LIZDA valdes locekļiem vienošanās par interviju veikšanu tika veikta laika posmā no 8. līdz 15. aprīlim. Veicot interviju ar vienu no valdes locekļiem, autore ieguva citu biedru kontaktinformāciju, ar kuriem tika sarunātas nākamās intervijas. Laiks par interviju veikšanu ar biedriem tikai noteikts laika posmā no 15. līdz 17. aprīlim. Intervējot LIZDA biedrus, autore lūdza palīdzību LIZDA bijušo biedru interviju veidošanai. Lai arī intervētie biedri bija atsaucīgi un centās pārliecināt sev zināmos LIZDA bijušos biedrus sniegt interviju, bijušie biedri nebija tik atvērti un nepiekrita intervijai, pamatojot to kā viņiem nevajadzīgu nodarbi, jo ar arodbiedrību viņiem vairs nav nekādas darīšanas. Bijušo biedru intervijas tika sarunātas 29. aprīlī. Lai arī autore bija plānojusi iegūt vairāk LIZDA bijušo biedru intervijas, uz jautājumiem atbildēt piekrita tikai divi respondenti. Galvenie respondentu atlases kritēriji, ko autore izvirzīja, bija – pieciem indivīdiem ir jādarbos LIZDA valdē, pieciem respondentiem ir jābūt LIZDA biedriem, bet viņi šobrīd nedarbojas LIZDA valdē un pieciem respondentiem ir jābūt LIZDA bijušajiem biedriem. Lauka darba gaitā autore secināja, ka pedagogu grafika dēļ ir grūti vienoties par interviju laikiem, kā rezultātā tika atceltas vairākas norunātās intervijas, kā, piemēram, ar LIZDA priekšsēdētāju Ingrīdu Mikiško, kura atsaucās uz aicinājumu sniegt interviju, bet, diemžēl, autorei Ingrīdas Mikiško piedāvātais datums intervijas sniegšanai maija vidū bija pārāk vēlu. Savukārt eksperta intervija ar bijušo Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministru Robertu Ķīli tika veikta 10. maijā, autorei pirmo elektronisko vēstuli nosūtot 25. aprīlī. Uz atkārtotu aicinājumu sniegt interviju bijušais ministrs piekrita 29. aprīlī, paužot labvēlīgu attieksmi (detalizētu respondentu sarakstu skatīt 5. pielikumā).

5.4. Lauka darbs

Lauka darbs tika veikts laika posmā no 15.04.2014. līdz 30.04.2014, kā arī intervija ar bijušo Izglītības un zinātnes ministru Robertu Ķīli tika veikta 10. maijā. Kopā tika veiktas 10 intervijas. Uzsākot intervijas, autore vienojās ar respondentiem par viņu vārdu publicēšanu/konfidencialitāti un sarunu ierakstīšanu. Interviju ilgums LIZDA biedriem un valdes locekļiem bija no 30 līdz 90 minūtēm, taču vidējais ilgums bija 40 minūtes. Intervijas ar LIZDA bijušajiem biedriem ilga apmēram 10 minūtes, kaut arī jautājumi bija līdzīgi kā LIZDA esošajiem biedriem. Autore to skaidro ar LIZDA bijušo biedru negatīvo nostāju pret arodbiedrības darbu, kā rezultātā arī biedri bija izstājušies.

LIZDA valdes locekļu Ligitas Semjonovas un Jāņa Krastiņa intervijas tika veiktas LIZDA birojā, bet intervija ar valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāju tika veikta augstskolas arodkomitejā, savukārt LIZDA esošo biedru un bijušo biedru intervijas tika veiktas respondentu darba vietās – izglītības iestādēs, kurās respondenti strādā. Intervija ar Robertu Ķīli tika veikta kafejnīcā pēc paša respondenta vēlēšanās.

6. PĒTĪJUMA REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Šajā nodaļā bakalaura darba autore ir aprakstījusi intervijās iegūto viedokļu apkopojumu, sasaistot to ar darbā aprakstītajām teorijām. Pētījuma rezultātus autore ir apkopojusi pēc tematiem, kuras ir identificējusi kodējot interviju transkriptus. Lai intervijās iegūtie viedokļi spētu sniegt plašāku skatījumu par izglītības nozari Latvijā, autore veica daļēji strukturētas intervijas ar LIZDA valdes locekļiem, ar LIZDA esošajiem un bijušajiem biedriem.

Iesaistīšanās arodbiedrībā

Kopā tika intervēti septiņi arodbiedrības biedri un divi bijušie arodbiedrības biedri, kā arī bijušais LR IZM ministrs Roberts Ķīlis. Pēc respondentu atbildēm var secināt, ka tikai viens no intervētajiem valdes locekļiem arodbiedrības biedrs ir kopš arodbiedrība LIZDA ir izveidojusies, tas ir, kopš 1990.gada. LIZDA arodbiedrības priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš apgalvoja, ka arodbiedrības biedrs ir kopš 1995.gada, bet intervijas sniegšanas laikā minēja, ka LIZDA biedrs ir kopš 1992.gada. Šādas pretrunīgas atbildes respondents varētu būt sniedzis tādēļ, ka arodbiedrībā kā tādā ir bijis kopš 1965.gada, vēlāk darbojies Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrībā (LAKRS), no kuras pārgājis strādāt uz LBAS un tikai pēc tam uz arodbiedrību LIZDA. Autore pieļauj, ka respondents ir minējis dažādus arodbiedrībā iesaistīšanās gadus, jo pats precīzi nav tam pievērsis uzmanību. Vēl viena no respondentēm, kas darbojas LIZDA valdē, arodbiedrībā ir kopš 1991.gada. Savukārt no četriem intervētajiem arodbiedrības biedriem, trīs ir arodbiedrības LIZDA biedri kopš arodbiedrības izveidošanās, savukārt viens respondents ir biedrs kopš darba attiecību uzsākšanas, kas notika pēc LIZDA izveidošanās. No diviem intervētajiem LIZDA bijušajiem biedriem, viena respondente LIZDA biedrs bija 20 gadus, tātad apmēram no 1992.gada, jo apmēram pirms gada vai diviem ir izstājies no arodbiedrības. Otra respondente, kura ir izstājies no arodbiedrības, arodbiedrības biedre bija tikai trīs gadus, tātad apmēram no 2010.gada.

Apskatot visu deviņu respondentu intervijas kopā, var secināt, ka pieci indivīdi ir bijuši arodbiedrības biedri jau PSRS laikā, kad arodbiedrībā kā tādā, pēc respondentu atbildēm, bija gandrīz visi strādājošie indivīdi.

Nu par Padomju laikiem jau, protams, nav ko runāt, jo tad viss bija savādāk, tad arodbiedrības biedram bija zināmas priekšrocības – ja tu esi biedrs, tad tev ir, nu teiksim savādāki maksājumi un nodokļu atlaides, tad arī, ja tu esi biedrs tev arī sanatorijas un visu

pārējo iedod.. Tajos laikos bija 99,9% gandrīz biedri no visiem strādājošajiem. (LIZDA priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš)

Uz jautājumu, kādēļ respondents ir iestājies arodbiedrībā, autore saņēma līdzīgas atbildes, kas galvenokārt saistījās ar iestāšanos arodbiedrībā darbavietas dēļ pēc paša vēlēšanās vai iestāšanos arodbiedrībā, jo PSRS laikā tāda bija sistēma strādājošo vidū. Kā papildus motivējošus faktorus, lai iestātos arodbiedrībā, respondenti min arī pārliecību, ka LIZDA ir vieta, kur tiek aizstāvēti izglītības nozares darbinieki un šiem darbiniekiem ir jāturās kopā. Autoresprāt, interesanti ir tas, ka par iesaistīšanās iemeslu tiek minēta arī sakarība „ja visi, tad es arī”. Šāda te sakarība ir raksturīga Kanazavas un Hehtera racionālās izvēles teorijas vājam individuālās rīcības modelim, kur indivīds pieņem subjektīvu lēmumu, vai iestāties arodbiedrībā. Situācijā, kad indivīds arodbiedrībā ir iestājies, jo citi tā dara, autore saskata lēmumu, kuru indivīds ir pieņēmis, lai spētu būt darba specializācijai raksturīgā vidē, kas viņu savienotu ar viņam līdzīgiem indivīdiem. Vājam individuālās rīcības modelim ir raksturīgs tas, ka iesaistīšanās arodbiedrībā ir svarīga tikai pašam indivīdam.

Es domāju, ka ļoti daudz iestājas tāpēc, lai vienkārši būtu kopā ar savā jomā strādājošajiem. Jo cilvēkam jau citreiz neko vairāk arī nevajag. Viņš vienkārši jūtas kaut kur piederīgs un, nu, protams, kā jomai piederīgais, viņš varētu arī sagaidīt, ka šī biedrība stiprinās viņa, kā individuālā darba ņēmēja intereses. (Valsts universitātes arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Tā kā liela daļa no intervētajiem arodbiedrības biedriem apgalvoja, ka arodbiedrībā ir iestājušies jau PSRS laikā, kad viņiem nebija dota izvēles brīvība, bakalaura darba autore šiem biedriem uzdeva papildus jautājumu, kurš nebija iekļauts interviju vadlīnijās – vai pēc PSRS sabrukuma respondentam nav bijusi doma izstāties no arodbiedrības, jo tad indivīdam tika dota izvēles brīvība. Uz šo jautājumu visi biedri atbildēja noliedzoši – nevienam no respondentiem, kurš arodbiedrībā bija darbojies jau PSRS laikā, nav bijusi vēlēšanās izstāties no arodbiedrības.

Nē. Tad jau es biju arodbiedrības priekšsēdētāja. Nē, varbūt nē. Tad vēl es nebiju. Nē, pilnīgi nemaz, jo bija interesanta dzīve, bija darīšanas un būšanas, kāpēc man stāties ārā. (Sarmīte Rozīte, direktora vietniece mācību darbā, bijusī LIZDA priekšsēdētāja)

Nē. Nekad. Tāda doma man nav bijusi nekad. (Sandra Paegle, latviešu valodas un literatūras skolotāja Rīgas 84.vidusskolā)

Toreiz nepastāvēja tāda izvēle vai tāda domāšana. Tas bija cits laiks. Pēc Padomju laikiem es arī noteikti nedomāju par izstāšanos, tāpēc, ka tur bija drusciņ cits iemesls.. (Līvija Baļčūne, Rīgas 13.pirmsskolas izglītības iestādes „Ābecītis” arodkomitejas priekšsēdētāja, LIZDA padomes locekle)

Respondentu atbildes, autoresprāt, liecina par augstu uzticības līmeni biedru vidū arodbiedrībai kā tādai.

Granoveters, rakstot par sociālajiem tīkliem, min, ka to kontekstā svarīga nozīme ir vāmajām saitēm, kas ir kolēģi un paziņas, cilvēki, kas nav ikdienā sastopami un labi pazīstami. Autoresprāt, interesanti, ka neviens no intervētajiem respondentiem arodbiedrībā nav iesaistījies tādēļ, ka tajā darbotos kāds no viņu paziņām, ģimenes locekļiem vai draugiem, taču viena no respondentēm atzina, ka arodbiedrībā iesaistījies, jo par to uzzināja no kolēģiem, kā arī vairāki respondenti par arodbiedrības darbību ir uzzinājuši tikai sākot strādāt.

Arodbiedrības biedru rekrutācija

Pētījuma ietvaros autore vēlējās noskaidrot, kādas ir atšķirības arodbiedrības biedru rekrutācijā PSRS laikā un šobrīd. Pētījuma gaitā, autore ir uzzinājusi, ka PSRS laikā arodbiedrības biedru rekrutācija būtībā nav notikusi, biedri vienkārši ir mobilizēti esošajās arodbiedrībās, nejaudājot viņu subjektīvo viedokli un vēlēšanos tajās iesaistīties. Savukārt mūsdienās arodbiedrības biedru rekrutācija LIZDA ietvaros pēc respondentu stāstītā notiek neitrāli. Autore izdala trīs scenārijus:

- indivīda iesaistīšana arodbiedrībā stāstot par arodbiedrības darbību;
- indivīda pārliecināšana par nepieciešamību pievienoties arodbiedrībai, lai cīnītos par darba samaksas un citiem izglītības nozarē raksturīgiem jautājumiem;
- indivīda iesaistīšana arodbiedrībā, piedāvājot dažādas priekšrocības, labumus.

Visi trīs scenāriji paredz maksimālu izglītības nozares darbinieku iesaistīšanu arodbiedrībā, taču tajā pašā laikā netiek aizmirstas personas tiesības brīvi izvēlēties. Izglītības nozares darbinieku rekrutācija arodbiedrībai norāda uz racionālās izvēles teorijas pamatpostulātiem – jebkurā no iepriekš minētajiem scenārijiem indivīda iesaistīšanās arodbiedrībā notiek indivīda subjektīvu apsvērumu dēļ, kā, piemēram, indivīda iesaistīšanās, lai kolektīvi censtos panākt darba algas palielināšanu, indivīda iesaistīšanās, lai apmierinātu savas vajadzības vai indivīda iesaistīšanās, lai iegūtu maksimālu labuma nodrošinājumu, kā labklājība vai prestižs. Racionālās izvēles „stingrais” modelis paredz arī nenovērtējuma labuma iegūšanu, kā, piemēram, iesaistoties arodbiedrībā indivīds ir spējīgs kolektīvā līmenī ietekmēt darba algas, darba apstākļu un citus jautājumus.

Tā kā es noteikti, kamēr vēl strādāšu, tur arī palikšu, jo es uzskatu, ka mana pieredze ir ļoti liela un arī pareiza. Kas mani motivēja savā laikā, kas mani motivēja piedalīties un palikt, tas bija tas, ka es sapratu, ka nevar atļaut par nozari lemt cilvēkiem, kuri nozarei ir gājuši garām, kuri nepazīst un nezina to virtuvi, kā šeit viss notiek. (Līvija Baļčūne)

Esot arodbiedrības biedrs, labākajā gadījumā pirmorganizāciju priekšsēdētājs vai arodbiedrības valdes loceklis, indivīds ir spējīgs censties veidot nozares attīstību atbilstoši tās vajadzībām, jo, kā jau respondente ir minējusi, ir svarīgi, ka par nozari lemj cilvēki, kuri zina tās detaļas. Šāda iespējama darbība ir viens no personu motivējošiem faktoriem darboties arodbiedrībā, jo tādējādi tiek savienots individuālais un kolektīvais līmenis, kā rezultātā indivīds arodbiedrībā darbojas vispārēja izglītības nozares labuma dēļ.

Arodbiedrības bijusī biedre intervijā atklāja, ka pēc viņas novērojumiem arodbiedrības biedru rekrutācijas procesā saskatāma sistēma „draugs-draugu”, kas nozīmē, ka arodbiedrības biedrs arodbiedrībā iesaista savu draugu. Arī citi intervētie respondenti norādīja, ka biedru rekrutācijas procesā tiek pielietots izskaidrojošais darbs, kurā tiek skaidrota arodbiedrības loma izglītības nozarē strādājošā dzīvē. Skaidrojošais darbs LIZDA notiek, pirmkārt, pirmorganizāciju ietvaros, kad to veic pirmorganizācijas priekšsēdētājs, vai par arodbiedrību stāsta kolēģis-kolēģim. Otrkārt, skaidrojošais darbs tiek veikts kādam no LIZDA valdes pārstāvjiem ierodoties izglītības iestādēs, kur viņi ir tikuši uzaicināti.

..viennozīmīgi cilvēkiem patīk, ja viņi redz pirmo personu un ka pirmā persona viņiem izstāsta. Un principā cilvēks tad jūtas novērtēts, ka viņš tiek ievērots un ka pie viņa atbrauc, nevis kāds atnāk tikai parunāt. (Ligita Semjonova)

Arodbiedrības biedri galvenokārt tiek rekrutēti, izmantojot skaidrojošo darbu. Tiekoties ar arodbiedrības biedriem, kā motivējoši aspekti, lai indivīds iesaistītos arodbiedrībā, tiek minētas arodbiedrības biedriem pieejamās priekšrocības un pakalpojumi, gan materiālas, gan nemateriālas vērtības.

Arodbiedrības biedru motivācija

Pretrunīgus viedokļus autore saņēma uz jautājumu par to, vai respondenti jūt no arodbiedrības motivāciju, kas vērsta uz to, lai indivīds turpinātu darboties arodbiedrībā. No septiņiem respondentiem, kuri šobrīd ir LIZDA biedri, visi septiņi atbildēja, ka arodbiedrība motivē gan viņus, gan citus biedrus darboties arodbiedrībā, savukārt abas respondentes, kuras no arodbiedrības ir izstājušās, uzskata, ka arodbiedrība nemotivē tajā darboties. Viena no respondentēm, darboties arodbiedrībā, motivāciju ir sajutusi tikai laikā, kad arodbiedrība nodrošināja tās biedriem veselības apdrošināšanu, taču šobrīd neko tādu nesaskata, kas arī bija viens no izstāšanās iemesliem. Otra respondente min, ka nejūt motivāciju no arodbiedrības, jo, viņasprāt, trūkst bonusi biedriem, kā arī, daudzkārt atzinīgi novērtētais nelaimes gadījumu fonds biedram nemaz nav tik viegli pieejams. Šie piemēri norāda uz racionālās izvēles teoriju, kur biedri, nejūtot taustāmus labumus, no arodbiedrības izstājas, jo viņiem zūd interese.

Esošie biedri, kuri pētījuma ietvaros tika intervēti, kā motivāciju no arodbiedrības, lai paliktu tajā un darbotos, min gan materiālus, gan nemateriālus aspektus, kuri ir:

- nelaiemes gadījumu fonds;
- koplīgums;
- juridiska palīdzība;
- atbalsts no centralizētiem pirmorganizāciju fondiem;
- atlaižu grozs;
- krājaizdevu sabiedrība;
- finansiāls atbalsts dažādās dzīves situācijās;
- arodbiedrības cīņa par savu biedru interesēm;
- konsultācijas, kas neietver skolas vadības klātesamību;
- iespēja izglītoties;
- iespēja pielietot savu pieredzi, lai attīstītu nozari.

Ne visi respondenti uzskata, ka visi norādītie aspekti ir motivējoši. Kā norāda viena no respondentēm, tad tas, cik motivējoši indivīdam šķiet arodbiedrības piedāvātie pakalpojumi, ir atkarīgs no indivīda finansiālā stāvokļa dzīvē. Cita respondente norāda, ka piedāvātie materiālie arodbiedrības pakalpojumi nav motivācija, bet ir bonusi.

***Bakalaura darba autore:** Vai Jūs motivē darboties arodbiedrībā arī biedru atlaides, piekļuve nelaiemes gadījumu fondam, konsultācijas?*

***Līvija Baļčūne** (Rīgas 13.pirmskolas izglītības iestādes „Ābecītis” arodkomitejas priekšsēdētāja, LIZDA padomes locekle): Tie ir tie labie bonusuņi, ko es vairāk vai mazāk saprotu. Tas palīdz cilvēkiem, tas tiešām palīdz.*

Papildus aprakstītajiem motivējošajiem faktoriem, autoresprāt, jāmin arī arodbiedrības biedrus saliedējoši jeb kolektīvi pasākumi. Interviju laikā autore respondentiem uzdeva jautājumu, kā arodbiedrības biedri tiek saliedēti. Izdzirdot šādu jautājumu visi respondenti sāka smaidīt, ko autore skaidro ar to, ka visi respondentu nosauktie pasākumi bija neformāli, kas, iespējams, arī arodbiedrības biedriem saistījās ar patīkamiem notikumiem. Kā saliedēšanas pasākumi tika minēti dažādu svētku – biedru un skolu jubileju svinēšanas pasākumi, ekskursijas, talkas, svētku svinēšana un tamlīdzīgi. Šādu pasākumu rīkošanai katra arodbiedrības pirmorganizācija iegūst nelielu finansiālu atbalstu no LIZDA. Lai arī šis finansiālais atbalsts nav pietiekams, lai spētu kompensēt visu pasākumu izmaksas, kā atzina paši biedri, viņi ir priecīgi arī par jebkāda veida aktivitātēm, ko var atļauties no šī LIZDA finansējuma, un pārējo apmaksā skolu direktori un paši biedri.

Interesanti, ka intervētie biedri norādīja, ka vismazāk motivējošais faktors ir LIZDA biedru atlaides jeb LIZDA „atlaižu grozs”. Kā iemeslus respondenti min atlaižu pārāk lielo daudzveidību, nespēju izsekot tām līdzī un to, ka atlaides ir pārāk mazas, lai biedram būtu izdevīgi tās izmantot.

Intervētie biedri, kā motivējošus iemeslus, lai iesaistītos arodbiedrībā, min arī indivīda apziņu. Tā ir apziņa, kura koncentrējas uz materiāla atbalsta gūšanu dažādās dzīves situācijās.

Bet neapšaubāmi, ka ir arī cilvēki, kuri ir orientēti uz kaut kādām ļoti konkrētām lietām, nu un tā kā, tā vai citādi cilvēki dzird, ka arodbiedrība ir spējīga palīdzēt saviem biedriem kādos īpašos dzīves gadījumos – vai nu tie ir ļoti priecīgi gadījumi, kad teiksim, ģimenē piedzimst bērniņš, un tad arodbiedrība var piešķirt pabalstu. Vai tieši otrādi – ir kāds skumjš gadījums un nomirst kāds tuvinieks, vai pats arodbiedrs, tad, protams, atkarībā no tā, par ko ir runa, arī tur tiek izsniegts pabalsts. (Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Šāda veida iesaiste arodbiedrībā, kā jau norāda respondente, var būt apzināta un plānota. Indivīds var iesaistīties arodbiedrībā arī, lai tikai gūtu šo apziņu, ka ja kaut kas notiks, viņam būs pie kā vērsties un pie kā iet. Šādās situācijās parādās bezbiļetnieku motīvi, kurus autore padziļināti apskata analizējot sociālās struktūras teoriju un bezbiļetnieku problēmu.

Kopumā bakalaura darba autore secina, ka arodbiedrība esošos biedrus cenšas motivēt, piedāvājot gan materiālu, gan nemateriālu atbalstu. Kā konstants pakalpojums, ko arodbiedrības biedrs var izmantot jebkurā brīdī, ir „atlaižu grozs”, kaut arī arodbiedrības biedri to neuzskata par efektīvu.

Drošības sajūtas faktors arodbiedrības biedriem

Runājot ar respondentiem par arodbiedrības biedru motivāciju iesaistīties un darboties arodbiedrībā, neviens no respondentiem neminēja, ka arodbiedrības biedra statuss viņam, kā izglītības nozares darbiniekam, radītu drošības sajūtu, kas arī būtu viens no iemesliem darbībai arodbiedrībā. Šādu jautājumu uzdeva arī bakalaura darba autore un šobrīd arodbiedrībā esošie intervētie septiņi respondenti piekrita, ka arodbiedrības biedra statuss viņiem rada drošības sajūtu, taču intervētās divas respondentes, kuras ir bijušās LIZDA biedres, šādu apgalvojumu noliedza.

Bakalaura darba autore: *Vai arodbiedrības biedra statuss Jums radīja drošības sajūtu?*

Pirmā respondente, kura ir izstājusies no arodbiedrības: *Pilnīgi nekādu.*

Otrā respondente, kura ir izstājusies no arodbiedrības: *Nu it kā nē. Nejutu tādu atšķirību.*

Autoresprāt, interesanti ir tas, ka veidojas pretēju viedokļu nošķirums esošo un bijušo arodbiedrības biedru vidū. Tā kā noteikts viedoklis ir raksturīgs ikvienam no respondentiem, autore turpmākā pētījuma gaitā neuzsver šādu te nošķirumu, lai pētījumā neveidotos idiosinkrētisma un vispārināšanas problēmas. Lai varētu turpināt šī jautājuma padziļinātu izpēti, būtu jāveic vairāk interviju ar esošajiem un bijušajiem arodbiedrības biedriem, vai arī jāveic kvantitatīva respondentu anketēšana.

Attieksme pret streikiem un dalības tajos

Arodbiedrība, rekrutējot jaunos arodbiedrības biedrus, kā vienu no motivējošajiem iemesliem min arī kolektīvu arodbiedrības darbu pie pedagogu darba samaksas paaugstināšanas, kas dažādos laikos ir bijusi aktuāla tēma. Kopš PSRS laikiem, kad Latvijas iedzīvotāji ir tiesīgi veidot dažādas demonstrācijas un streikus, nereti tie tiek izmantoti, lai vērstu valdības uzmanību tieši uz darba samaksas paaugstināšanas jautājumiem.

Intervētie respondenti par savu un arodbiedrības attieksmi pret streiku rīkošanu izteicās atšķirīgi – daži to uzskata par vienīgo veidu, kā pievērst valdības uzmanību, bet daļa to uzskata par neadekvātu uzmanības pievēršanas veidu, kas tikai nodara pāri skolēniem. Piemēram, LIZDA priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš intervijas laikā pastāstīja, ka par streiku nepieciešamību tiek lemts situācijās, kad no valdības netiek sagaidīta nekāda darbība, tikai solījumi.

Nu, krīze uzlika krustu virsū visam tam, un tagad atkal ir tas pats jautājums – pēc idejas mēs cīnāmies par to, lai dabūtu atpakaļ to, kas bija krīzes laikā atņemts. Nu vai tur kaut kas izdosies.. Druvietes kundze ir teikusi, ka pedagogu darba algas ir mazas, ka vajadzīgs ir pedagogu darba algas paaugstināšanas grafiks. Bet mēs neredzam, ka tas tiek ielikts iekšā budžetā un tāpēc it kā tas pasākums būs.. (Jānis Krastiņš)

Galvenais jautājums, kas interesēja pētījuma autori saistībā ar arodbiedrības iesaisti streikos, bija par to, cik viegli vai grūti ir mobilizēt biedrus streikiem un kāda ir viņu subjektīvā attieksme, jo streiks ir masveida pasākums, kurā uz visiem streika dalībniekiem uzmanība tiek vērsta kolektīvā kontekstā. Visi respondenti, izņemot vienu, apgalvoja, ka streikos un dažādās demonstrācijās cenšas iesaistīties, kā arī mobilizēt tiem skolu kolektīvus. Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja minēja, ka streikos augstskola kā iestāde nepiedalās.

Mēs nepiedalamies LIZDA streiku fondā, mēs neesam orientēti uz streikiem jebkuru savu prasību uzstādīšanā. Mēs būtu ar mieru, vajadzības gadījumā, protams, risināt savas problēmas jebkurā citā veidā. Streiku, kā varbūtību mēs pat neesam izvirzījuši. (Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja uzskata, ka, ja ir nepieciešams risināt jebkāda veida problēmas, tad to ir nepieciešams risināt ar administrācijas palīdzību, nevis, streikojot netieši iesaistīt arī studentus. Šādam viedoklim gan nepiekrīt pārējie intervētie respondenti. Viņuprāt, streiks ir labākais veids, kā parādīt valdībai, ka problēma ir kļuvusi izteikti nopietna, ja izglītības nozares darbinieki un ne tikai, ir sarīkojuši demonstrāciju, piketu vai streiku.

Mūsu tautas ir ziemeļnieciskākas un ir mierīgākas. Un es gribētu teikt tā, ka ja mūsu sabiedrībā cilvēki iziet streikā vai demonstrācijā, ka to vajag ļoti nopietni ņemt vērā. Jo tas ir kaut kas galējs jau. (Ligita Semjonova, Rīgas pilsētas arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Lai arī respondenti streiku vērtē pozitīvi, vairāki no viņiem atzīst, ka, pirmkārt, ir problēmas ar biedru mobilizēšanu streikam, jo pedagogam pirmajā vietā ir skolēns, taču, ja viņš dodas streikot darba laikā, šī darbība tiek vērsta arī pret skolēnu. Biedru rekrutācijas modeli streikiem veido trīs elementu savienojums – sākotnēji streiku nepieciešamība tiek apspriesta LIZDA padomē, padome to apspriež ar pirmorganizāciju priekšsēdētājiem, kas tālāk runā ar savu kolektīvu. Kā atzina Rīgas pilsētas arodorganizācijas priekšsēdētāja Ligita Semjonova, lai mobilizētu kolektīvu streikiem, ir nepieciešams ļoti liels izskaidrojošais darbs.

Lai gan jāsaka jau tā, ka tas lielākais pretestības akmens ir kur – ka pedagogam tas skolēns vienmēr ir pirmajā vietā un viņš nav gatavs. Mēs varam pasaukt un no desmit cilvēkiem – pedagogiem varbūt kāds viens vai divi būs gatavi streikot jebkurā laikā, arī eksāmenu laikā. Tad varbūt kādi trīs līdz četri būs, kas varētu streikot, bet ne eksāmenu laikā. Un tad pārējie teiks, ka bērns man ir pirmajā vietā, tad tur bērns, tad tur ģimenes apstākļi, kaut kas cits. Lielākoties sākās ar to, ka bērns ir pirmajā vietā. (Jānis Krastiņš)

Otrkārt, Jānis Krastiņš apgalvo, ka daļa no izglītības nozarē strādājošajiem baidās no tā, ka streiks varētu atstāt uz indivīda, kā strādājošas personas, negatīvu iespaidu. Tam piekrīt arī pārējie no intervētajiem biedriem. Kopumā arodbiedrības biedri ir pozitīvi noskaņoti attiecībā pret streikošanu. Vairāki no viņiem arī atzina, ka gaida 12.maija protesta akciju Rīgā. Lai arī respondenti tika aptaujāti laika posmā no 15.aprīļa. līdz 29.aprīlim, respondentiem bija grūti atbildēt, kāda varētu būt iesaiste šajā protestā.

Stingru nostāju attiecībā uz izglītības nozares pārstāvju rīkotajiem streikiem pauda Roberts Ķīlis, uzsverot, ka līdz šim rīkotie streiki nav bijuši nepieciešami. Bijušais ministrs noliedza arī pēdējās demonstrācijas nepieciešamību, kas norisinājās 2014.gada 12.maijā.

Bakalaura darba autore: *Jūs sākāt runāt par streikiem, tad vai, Jūsuprāt, plānotais streiks 12.maijā ir vajadzīgs?*

Roberts Ķīlis, bijušais LR Izglītības un zinātnes ministrs: *Es domāju, ka tas ir absolūti nepieciešams tikai vadībai, lai rādītu, ka viņi kaut ko dara. Tam vispār nekādas jēgas nav. Nekādas institucionālas un politiskas jēgas tam nav. Es domāju, ka īstermiņā Druvieteī šis arī ir nepieciešams.*

Bijušais ministrs savu nostāju pret demonstrāciju veikšanu pamatoja ar to, ka noteikti nav jēgas rīkot demonstrāciju, kas ir vērsta uz algu palielināšanu pēc tam, kad ir sastādīts budžeta plāns. Pēc bijušā ministra domām, streiks ir nepieciešams tikai vadībai un, ka būtībā sabiedrībai šādiem izgājieniem nevajadzētu noticēt.

No tā nekādas jēgas nav. [...] Es neesmu pārliecināts, cik lielu daļu sabiedrības tas pārliecinās, sabiedrība nav tik stulba.

Kopumā, analizējot jautājumu par arodbiedrības biedru attieksmi pret streiku vai demonstrāciju rīkošanu izglītības nozarē, autore secina, ka LIZDA aptaujātie biedri pret to attiecas pozitīvi un uzskata, ka tas var uzlabot esošo situāciju, bet bijušais LR IZM ministrs Roberts Ķīlis pret šo jautājumu ir noskaņots skeptiski.

Terminēto darba līgumu ieviešana

Terminēto darba līgumu ieviešana bija viens no bijušā Latvijas Izglītības un zinātnes ministra Roberta Ķīļa izstrādāto reformu punktiem. Ministrs bija iecerējis, ka skolu direktorus Latvijā varētu iecelt uz noteiktu laiku, pieciem līdz sešiem gadiem, tādējādi veicinot citu pedagogu motivāciju aktīvāk strādāt un pilnveidoties, lai paaugstinātu savas iespējas pretendēt uz skolu direktoru amatiem biežāk, kur šobrīd ir zema rotācija. Intervētie respondenti, kā paši atzina, šo jautājumu ir apsprieduši arī kolektīvā un arodbiedrībā, bet atbalstu šai iecerei neviens no respondentiem nesniedza. Visi respondenti uzskata, ka, lai motivētu pedagogus, ir nepieciešams izdomāt citu risinājumu, kā to darīt. Līdzīgs viedoklis ir arī par direktoru novērtējumu – lai spētu kontrolēt un izvērtēt direktoru darbu, pēc respondentu viedokļiem, ir nepieciešams regulāri veikt pārbaudes un novērtēt direktora darbu. Respondentu argumenti pret terminēto darba līgumu ieviešanu bija:

- 1) noslēdzot līgumu, direktors var nepietiekami atbildīgi strādāt, jo viņš zina, ka viņam ir noslēgts līgums un viņš nevar tikt atlaists, ja strādā atbilstoši pamatprasībām. Direktoram var nebūt motivācijas centsties;

Tas nestimulē cilvēku nu tā tiešām strādāt ar atdevi un, piedomājot pie tā, kas notiks, un kas paliks aiz manis. [...] Grūti pateikt, bet tas nav mans. Man liekas, ka cilvēkam ir jādod stabilitāti un iespēja izlemt un kaut ko mainīt ir jādod cilvēkam pašam, nevis kādam kaut kur ir jāvirza. Es domāju, ka tas nav tas labākais. (Līvija Baļčūne)

- 2) noslēdzot līgumu, direktors pirmos, piemēram, četrus gadus var strādāt nepietiekami atbildīgi un piektajā gadā savu darbu maksimāli uzlabot, lai līgums tiktu pagarināts;
- 3) direktors ir persona, kura izveido skolu atbilstoši tās specifikai, tādēļ ir ne visai pareizi pēc izglītības iestādes pilnveidošanas nomainīt direktorus.

Visi respondenti bija pret terminēto darba līgumu ieviešanu direktoriem, taču, kad intervētāja uzdeva jautājumu par terminētajiem darba līgumiem pedagogiem, respondenti savā viedoklī kļuva elastīgāki. Kā pozitīvos aspektus par terminētajiem darba līgumiem pedagogiem, respondenti minēja vairāk administrējošos jautājumus, kā piemēram, pārbaudes laiks reizēm pedagoga atbilstības noteikšanai konkrētā skolā ir pārāk īss, kā rezultātā, pēc pārbaudes laika beigām pedagogs vairs nestrādā tik atbildīgi. Otrs pozitīvais aspekts ir tas, ka atkarībā no skolēnu skaita, atsevišķos mācību gados ir nepieciešams arī lielāks skaits pedagogu, kad arī būtu noderīgi darbā pieņemt pedagogus tikai uz vienu mācību semestri vai mācību gadu. Līdzīgi kā situācijā ar terminēto līgumu ieviešanu direktoriem, respondenti izteicās arī negatīvi par terminētajiem darba līgumiem skolotājiem – terminētie darba līgumi nerada pedagogam drošības sajūtu, un uzsākot darba attiecības uz noteiktu periodu, indivīds jau var sākt meklēt jaunu darbavietu.

Es domāju, ka tas cilvēkā rada tāda.. Nu Jūs būsiet novērojusi droši vien, iekāpjot trolejbusā vai autobusā, ka ir tādi cilvēki, kas nesamaksā par to biļeti. Un gandrīz skaidri var saprast, ka lielākā daļa no viņiem ir tādi, kas kāps nākošā pieturā ārā, vai pēc divām. Nu ir ļoti reti, ka ir tādi, kuriem ir tādi nervi, lai mierīgi varētu nobraukt no viena gala līdz otram. Un es domāju, ka šie terminētie darba līgumi ir tāds vienu vai divu pieturu brauciens, kas nozīmē, ka šis cilvēks, nu netaisās vai skaidri zina, ka viņam te nekāda palikšana nebūs. (Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Kā galvenos iemeslus pret terminēto darba līgumu ieviešanu respondenti minēja nedrošības sajūtu, motivācijas trūkumu un konkrētas skolas specifiskas izzināšanas problemātiskumu.

Autore jautājumu par terminēto līgumu ieviešanu uzdeva arī bijušajam Izglītības un zinātnes ministram. Neskatoties uz neskaitāmiem iebildumiem pret šo ieceri, bijušais ministrs savu nostāju nav mainījis, uzsverot, ka visa valsts ir organizēta pēc principa, ka jaunu personu ievēlēšana amatā ir regulārs un normāls process. Pēc Ķīļa domām, Latvijas sabiedrībai ir jāmaina ierastais priekšstats, ka skolā darbojošies indivīdi konkrētu amatu ieņem uz visu mūžu. Viņaprāt, ņemot vērā šobrīd pastāvošo organizācijas kultūru, izmaiņas ir jāveic politiskā līmenī, neņemot vērā izglītības nozares pārstāvju rīkotus streikus vai demonstrācijas.

Darba laika regulējums

Darba tirgus regulācija ietver arī darba laika regulējumu. Izglītības nozarē šobrīd noris diskusijas par pedagoga darba laika regulējumu uz 40 stundām nedēļā. Arī šajā jautājumā viedokļi ir atšķirīgi gan izglītības nozares pārstāvju, gan citu nozaru pārstāvju starpā. Izglītības nozares specifika ir tajā, ka pedagogam tiek noteikta pamatalga un papildus katra veicamā darba koeficients, kas veido pedagoga darba algu. Pedagogi ar to ir neapmierināti, jo

uzskata, ka liela daļa viņu darba netiek apmaksāta. Atbildot uz jautājumu, vai ir nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku, bakalaura darba autore saņēma gan šo procesu atbalstošus, gan neatbalstošus viedokļus. Variants, ko atbalstīja respondenti, bija situācija, kurā tiktu noteikts pedagogu darba laika regulējums, bet vienlaicīgi tiktu celta arī alga. Respondenti gan par šādu viedokli izteicās ar neticības izteiksmi. Kopumā pedagogi uzskata, ka viņu darba laiku nav iespējams ierobežot pilnībā, bet, kā atzina Ligita Semjonova, kaut kāds regulējums noteikti ir vajadzīgs.

Nu ir jāsakārto pedagoga darba laiks un ar steigu jāsakārto. Un ir jābūt kaut kādam.. Nevar cilvēku te vienkārši.. Nu labi, es saprotu, ka nevar viņu pilnīgos rāmjos, pedagogu nav iespējams ielikt no te līdz te. (Ligita Semjonova)

Intervētie LIZDA biedri uz darba laika regulējumu tomēr skatās pozitīvi, bet ne visi ir pārliecināti, ka darba laika noteikšana uz 40 darba stundām nedēļā ir iespējama. Piemēram, viena no bijušajām LIZDA biedrēm apgalvoja, ka specializētā skolā tāds darba laika regulējums nav iespējams un, viņasprāt, drīzāk būtu jānosaka citas likmes priekš gatavošanās darbiem stundām vai darbu labošanai. Savukārt pirmsskolas izglītības iestādes arodkomitejas priekšsēdētāja uzskata, ka tādas iestādes kā „pirmsskolas” iegūs daudz mazāk no šī darba laika regulējuma, kā tas būtu vispārīglītojošās skolās. Lai arī viedokļi nav viennozīmīgi un ne visi respondenti pauž ticību darba laika regulējuma ieviešanai, viņu attieksme ir optimistiskāka, kā tas ir terminēto līgumu ieviešanas gadījumā.

Izglītības nozares finansēšanas modelis un tā prognozes

Latvijā uzskatāms darba tirgus elastību attēlojošs piemērs ir izglītības nozares finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam”. Par šo izglītības nozares finansēšanas modeli ir izteikusies gan LIZDA arodbiedrības priekšsēdētāja Ingrida Mikiško, gan Izglītības, kultūras un sporta komitejas priekšsēdētāja Eiženija Aldermane, gan patreizējā Izglītības un zinātnes ministre Ina Druvieta, minot, ka šis izglītības nozares finansēšanas modelis nav attaisnojies un ir nepieciešams to mainīt. Bakalaura darba autore arī respondentiem jautāja, kāds ir viņu viedoklis par šo finansēšanas modeli. Seši no intervētajiem LIZDA esošajiem biedriem un viens no LIZDA bijušajiem biedriem arī atzina, ka modelis nav izdevies un tas nav izdevīgs izglītības nozares finansēšanas modelis Latvijā. Kā argumentus šādam viedoklim indivīdi minēja depopulācijas procesā arvien mazāk apmeklētās lauku rajonu skolas, kurās pedagogi atbilstoši saņem zemus atalgojumus, vai gluži pretēji – pilsētu ģimnāzijas, kuras līdz ar jaunā izglītības nozares finansēšanas modeļa izveidošanos ir kļuvušas pārpildītas, kā rezultātā tiek deformēta ģimnāzijas būtība. Galvenā respondentu argumentācija pret šo izglītības nozares

finansēšana modeli bija balstīta pretstatos: pilsēta – lauki; vidusskola – ģimnāzija; vispārīzglītojoša skola – speciālā skola.

Līdz ar to Rīgas pilsētā arī tas atalgojums nav tas zemākais, bet es uzskatu, ka tas nav arī tas taisnīgākais, jo mans uzskats ir, ka ir jābūt vienai normālai pamatalgai, un tad mēs varam runāt par kaut kādiem uz augšu, uz leju griestiem, nevis kā šobrīd ir bez maz vai katrā Rīgas iestādē sava alga. Tas nav.. Diez vai tā ir motivācija, vai mēs to varam nosaukt par motivāciju, tā kā principā arī es esmu pret šo modeli. Kaut arī Rīgas pilsētā normāli dzīvo cilvēki. Laukos ir pavisam briesmas. (Ligita Semjonova)

Tā kā respondenti bija noskaņoti pret šo izglītības nozares finansēšanas modeli, autore uzdeva jautājumu par to, kāds pēc respondentu domām ir optimālākais izglītības nozares finansēšanas modelis. Attiecībā uz šo jautājumu respondentu vidū nebija vienotas nostājas – viena no respondentēm minēja, ka algas jāveido attiecīgi no pedagoga darba stāža, bet pirms tam jānosaka normāla pamatalga. Sarmīte Rozīte uzstāja, ka finansējums skolām būtu jāpiešķir kā kādreiz – kā tas bija pirms Roberts Ķīlis kļuva par ministru. Lai arī respondenti iebilst pret esošo izglītības nozares finansēšanas modeli, neviens no viņiem nezināja citas alternatīvas, ko piedāvāt.

Savukārt bijušajam IZM ministram Robertam Ķīlim autore jautāja, vai, viņaprāt, šis modelis ir attaisnojies un vai tam būtu nepieciešami uzlabojumi. Bijušais ministrs uzskata, ka nevar teikt, ka šāds nozares finansēšanas modelis nav attaisnojies, ja nav veikts sistemātisks modeļa izvērtējums.

Šeit ir tāda principiāla atšķirība.. Redziet, mums tas „Nauda seko skolēnam” ir apstājies pa vidam. Tas ir izdarīts kā iecerēts, bet tā iecere ir apstājusies pa vidam. „Nauda seko skolēnam” manā redzējumā, tajā, kā es to vēlējos īstenot, ka visa nauda seko skolēnam, nevis tikai alga seko skolotājam, kas tagad tā arī ir. (Roberts Ķīlis)

Arī Roberts Ķīlis uzskata, ka problēmas ir radušās sakarā ar depopulācijas veidošanos un elitāro skolu kā ģimnāziju pārblīvētību, taču, kad autore viņam jautā, vai tās nav pietiekami nozīmīgas problēmas, kas norāda uz to, ka šāds izglītības nozares finansēšanas modelis nav attaisnojies Latvijas apstākļos, bijušajais ministrs piedāvāja risinājumus, kas šādu problēmu esamību novērstu.

Tas jau ir risināms. Ja Jums ir klasiska vaučeru sistēma, piemēram, Zviedrijā, Jūs varat tai ģimnāzijai taisīt filiāles. To var darīt. Paskatieties uz citām valstīm un to ieviešat. Piemēram, populāras skolas var pārpirkt citas un tur to arī īstenot. Iespējams, pat ar tiem pašiem skolotājiem, kas, piemēram, vienu dienu māca vienā skolā un otru dienu citā. [..] Un otrs stāsts ir, kas ir depopulācijas jautājums. Tur var ieviest citas metodes, ko man vajadzēja zināt no LIZDA. Tā kā citviet, kur ir lieli attālumi, piemēram, Montana štatā. Bērniņi sanāk dzīvoklī. Nu mazie bērni. Tas ir speciāli iekārtots, bet tā nav ēka. Skolotāji piebrauc klāt viņiem un māca. Kaut ko var darīt arī attālināti. Tur ir vesela virkne gājienu, kas pasaulē ir izmēģināti un tur ir tādi vai citādi rezultāti. [..] Es nedomāju, ka Latvijā kaut kādu 15% dēļ ir jāčakarē sistēma, vienmēr tiem 15% var atrast risinājumu. (Roberts Ķīlis)

Kā norāda bijušais ministrs, viņaprāt, ja tiek vainota viena sistēma, tad ir jāpiedāvā alternatīvas. Ministrs intervijas laikā vairākkārt ir atkārtojis, ka tie indivīdi, kas „Nauda seko skolēnam” ir atzinuši par sliktu izglītības nozares finansēšanas sistēmu, nemaz nepiedāvā nekādus variantus. Netieši Ķīlis min arī to, ka, viņaprāt, nav daudz variantu, kā izstrādāt jaunu izglītības nozares finansēšanas modeli. Respondents uzskata, ka tas varētu būt piemērs no Lielbritānijas, kur skolu atalgojumu jautājumu risina pašvaldības bez valsts iejaukšanās, vai tiks saglabāta esošā vaučeru sistēma.

Pēc esošā izglītības nozares naudas finansēšanas modeļa „Nauda seko skolēnam” un respondentu attieksmes pret to, darba autore secina, ka paši izglītības nozares darbinieki ir tie, kas pretojas esošā izglītības nozares finansēšanas modeļa attīstībai. Protams, jāņem vērā, ka intervētie respondenti attiecībā pret izglītības nozarē strādājošo skaita nav reprezentatīvs rādītājs.

Darba algas kritēriji izglītības sektorā

Tiešs darba elastības rādītājs ietver darba ņēmēja atalgojuma noteikšanu. Izglītības sektorā darba algas apjoms tiek veidots pēc likumā noteiktā, un to nevar ietekmēt subjektīvā līmenī. Arodbiedrība LIZDA savos darbības plānos būtiski izceļ atalgojuma apmēra veidošanu. Respondentiem tika uzdots jautājums, vai, viņaprāt, ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju vai darba kvalitāti.

Īstenībā es domāju, ka jā, ir jābūt kādai sasaistei ar algu, cilvēks ir jāmotivē. Ir pamatalga un ir motivācija. Un motivācijai ir jābūt. Nevaram mēs vienkārši celt algu par to, ka es ilgstoši strādāju un man ir liels stāžs. Es piekrītu, ka arī stāžs dod savu pieredzi, bet tas arī nevar būt kā viens komponents tikai. Ir jābūt vairākiem, ir jābūt kopā. Un es vēlreiz atkārtuju, ka var gadīties, tāpēc ir iestādes vadītājs un mācību daļa. Tāpēc ir kritēriji, kurus ir jāizstrādā katrai iestādei. (Ligita Semjonova)

Visi intervētie LIZDA biedri atzina, ka ir jādiferencē pedagoga algas attiecībā pret izstrādātiem kritērijiem. Paši respondenti minēja vairākus kritērijus, kuri, viņaprāt, ir jāņem vērā, veidojot pedagoga darba algu, kas ir: darba stāžs, profesionālās kvalifikācijas kategorijas, zinātniskais grāds, stundu monitorēšana. Visi respondenti uzskata, ka centralizēto eksāmenu vērtējums noteikti nav jāņem vērā kā rādītājs, lai noteiktu pedagoga algu. Kā iemesls tam tiek minēts eksāmens kā vienreizēja situācija skolēna vai studenta dzīvē, kurā indivīds var arī sevi neattaisnot. Papildus tiek minēts arī iemesls, ka nav taisnīgi izmaksāt zemāku algu pedagogiem, kuri strādā dažādos lauku reģionos, bet augstāku algu tiem pedagogiem, kuri strādā prestižākās skolās, jo, kā min paši respondenti, skolēnu iespējas šajās skolās ir atšķirīgas un tādēļ nav taisnīgi viņus vērtēt pēc vieniem un tiem pašiem kritērijiem.

Roberts Ķīlis, veidojot izglītības reformas, ir runājis par atalgojuma sistēmas pārveidošanu. Lauka darba veikšanas procesā autore kļuva ieinteresēta jautājumā, kā tiek noteiktas darba algas dažādu izglītības iestāžu pedagogiem, kam būtu bijis jābūt iekļautam Ķīļa plānotajās reformās. Bijušais ministrs šāda jautājuma risināšanu bija paredzējis atstāt pašvaldību un lokālo skolu ziņā. Viņaprāt, ir svarīgi, ka lokalizējot šāda jautājuma lemšanu, tiktu veidota taisnīga atalgojuma sadale, kas nav iespējama vispārējā valsts līmenī, jo valsts izveido atalgojuma vadlīnijas, neanalizējot katra reģiona atsevišķas vajadzības.

Tas viss pārsvarā ir jautājums, kas jālemj uz vietām. Tādēļ tai kustībai tādai arī ir jābūt, ka lemšana notiek uz vietām. Protams, līdzvērtīgi finansu avoti uz visiem spēlētājiem. Ta ir tā vaučeru sistēma šeit. Tie lēmumi par algām, tie ir jādara uz vietām. Piemēram, skola izlemj, ka viņiem vajag jaunus skolotājus – jaunus gan gados, gan arī profesionāli jaunus. Un viņus ir jāalgo par lielākām algām nekā citus. Un tādām ir jābūt autonomām skolas tiesībām. Tad viņi lokāli to labāk redzētu. [...] Tā lieta, manuprāt, ir tā, ka tā lemšana notiks uz vietām un tad viņa kļūs racionālāka. Kādi skolotāji, kas nevar, viņi būs ārā un viņiem vajadzēs meklēt citu darbu. Un tā tas ir. (Roberts Ķīlis)

Atsaucoties uz šādu bijušā ministra ieceri, intervētie respondenti intervijas laikā minēja, ka algu noteikšana pašvaldībās vai skolas robežās ir iespējama tikai pie izteiktu demokrātijas principu ievērošanas.

Piemēram, Līvija Baļčūne, kura ir arī LIZDA padomes locekle, uzskata, ka, lai arī ir vajadzīga atalgojuma sasaiste ar darba kvalitāti, vispirms ir jārunā par normāla atalgojuma starta kapitālu.

Ja ir normāls starta kapitāls, ir šis te pamata zemākais atalgojums nu tāds, ka ar to var normāli iztikt, ar to es varu normāli dzīvot, ar to es varu radoši strādāt, un man lēnām arī tas viss aug uz augšu. Bet ja man sākums ir nabadzīgs un man ir kaut kā jākārpjās, tad tāda taustīšanās vien iznāk. Tad, kad ir normāls šis starta kapitāls, tad es domāju, vai nu es gribu vēl papūlēties un vēl straujāk augt uz augšu, vai arī es šādi pat normāli, harmoniski dzīvoju, es sevi nepārmoku, viss tā lēnā garā iet uz augšu. (Līvija Baļčūne)

Analizējot darba algu diferencēšanu atkarībā no izglītības iestādē strādājošā kvalifikācijas vai darba kvalitātes, autore secina, ka kritēriju sasaiste ar darba algas apmēra noteikšanu tiek vērtēta pozitīvi. Esošās pedagogu profesionālās darbības kvalitātes pakāpes respondenti atzina par nepilnīgām, tādēļ uzskata, ka ir nepieciešama jaunu kritēriju izstrāde.

Izglītības sistēmas kvalitāte

Veidojot bakalaura darba struktūru un interviju vadlīnijas, autore vēlējās noskaidrot kāds ir pašu respondentu viedoklis, kādēļ izglītības kvalitātes sistēma valstī šobrīd ir tāda, kāda tā ir. Respondentiem tika uzdots provocējošs jautājums: „Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte Latvijā ir zema?” Šāds bakalaura darba autores uzdots jautājums nav objektīvs, jo tas nav ticis balstīts ne uz kādiem iepriekš

iegūtiem datiem. Interesanti, ka respondenti pie šāda viedokļa veidošanās vainoja pašus vecākus, sabiedrības un latviešu tautas mentalitātes negatīvismu vai pašus bērnus, bet bijušais Izglītības un zinātnes ministrs Roberts Ķīlis jautājumā izteiktajam apgalvojumam piekrita un sniedza savus komentārus. Kā argumentus šāda apgalvojuma izteikšanai, Ligita Semjonova, Rīgas pilsētas arodorganizācijas priekšsēdētāja, minēja šāda apgalvojuma izteikšanas izdevīgumu no valsts puses, pamatojot to, ka tad nav jāceļ pedagogu atalgojums. Kā vēl viens arguments, ko minēja trīs no visiem intervētajiem respondentiem, ir tas, ka atsevišķi indivīdi sabiedrībā par izglītības kvalitāti spriež pēc savu vai zināmu bērnu gaitām skolā, uz kā arī balsta savu viedokli.

Un vēl kas ir tā interesanti, ka bieži vien mūsu cienījamie vīri, kas stāv priekšgalā, vai sievas, viņi spriež pēc kāda sava mazbērna, pēc kāda sava bērna, citreiz pēc kādas savas negatīvas atmiņas. (Ligita Semjonova)

Līdzīgu viedokli attiecībā uz uzdoto jautājumu izteica Līvija Baļčūne, Rīgas 13.pirmsskolas izglītības iestādes „Ābecītis” arodkomitejas priekšsēdētāja un LIZDA padomes locekle un bijušais Izglītības un zinātnes ministrs Roberts Ķīlis. Viņuprāt, pie negatīva viedokļa par izglītības kvalitātes līmeni ir vainojama izglītības sistēma, kura Latvijā tiek īstenota, t.i., izglītības programma, kura nosaka mājasdarbu apjomu, izglītības pieejamības nevienlīdzību, izglītības kvalitāti.

Jo es, piemēram, uzskatu, ka diezgan daudz kas ir lieks un nevajadzīgs mūsu izglītības sistēmā. Bet mēs jau paši savā laikā to esam ieklūdinājuši un gribējuši. Un šobrīd mēs esam uztaisījuši tās programmas tādas, ka viņas diez vai veicina tos jauniešus uz attīstību. Viņi varbūt veicina uz zubrīšanos, uz kaut kādu.. Nu es nezinu, uz kaut kādu, kaut vai tās pašas.. Ka visu to, ko skolā Jums lika iemācīties un ko varbūt joprojām liek iemācīties, ka Jūs skaidri zināt, ka Jums tas nebūs vajadzīgs. Ir ļoti daudz šādas te lietas iekšā. (Līvija Baļčūne)

Mums ir abstraktas lietas, kurām nav nekādas saites. [..] Lūdzu. Iespējams, vecāki šo te intuitīvi jūt. „A” – nevar iegūt darbu, un „B” – nevar tik galā ar lietām. Skola neko nav palīdzējusi vai ir mācījusi velns viņu zina ko. Un viņi ar neinteresi ir gājuši uz to, spiestā kārtā. [..] Un mājasdarbi ir arī sociālās nevienlīdzības instruments, jo visiem jau nav vienādi apstākļi. Kādam mājās ir sava istaba un galds, citiem nav. Un, ja tu liec punktus uz mājasdarbiem, tad tu sāc diskriminēt uz iespējām. (Roberts Ķīlis)

Autoresprāt, ir jāizceļ Roberta Ķīļa izteiktais viedoklis par viņa attieksmi attiecībā uz izglītības sistēmu kopumā. Intervijas gaitā respondents nebaidījās izteikt savu viedokli, lietojot dažādus spilgtus epitetus.

Kopējā, tas ir pilnīgi pareizi, ka ir citāds atskaites punkts radīts, vērtējot izglītības sistēmu. Nevis, ka viss ir forši un mums tikai kaut ko nedaudz vajag pamainīt. Ka mums ir jāmaina sistēma kopumā. Ka mums kopumā viņa ir sūdzīga. Man liekas, tas ir pilnīgi pareizs un adekvāts sabiedrības..sajūta, kuru vajadzētu pagērēt. (Roberts Ķīlis)

Šī jautājuma analīzē bakalaura darba autore pierāda, ka LIZDA biedru interešu aizstāvības nodrošināšana attiecībā uz pedagogu darba algas palielināšanu ir primāra attiecībā pret sabiedrības interesēm. Autore pieņem, ka sabiedrība nav apmierināta ar izglītības kvalitāti, kam piekrīt arī respondenti, bet respondenti pie izglītības kvalitātes neapmierinātības vaino sabiedrību. Autoresprāt, lai sasaistītu LIZDA biedru interešu aizstāvību ar sabiedrības interesēm, būtu jārunā arī par to, ko vēlas vecāki, kā arī jāveic visaptverošs izskaidrojošais darbs.

Papildus respondentiem tika uzdots jautājums, kā, viņuprāt, būtu jāuzlabo izglītības kvalitāte. Autore ir izdalījusi respondentu minētos ieteikumus un kritērijus, ar kuru palīdzību būtu jāuzlabo izglītības kvalitāte:

- 1) dažādu līmeņu novērtējuma ieviešana;
- 2) izglītības novērtēšanas procesā ir jāvērtē ne tikai skolotājs, bet arī skolēns;
- 3) jāveido mazākas klases.

Pirmkārt, dažādu līmeņu novērtējumu ieviešanu, respondenti pamato ar pastāvošu nevienlīdzību skolēnu vidū, kas tiek balstīta arī skolu tipu dažādībā – lauku vidusskolas līmeni nevar salīdzināt ar ģimnāzijas līmeni.

Jo es uzskatu, ka mums principā arī šī sistēma ir mazliet nepareiza. Mēs nevaram centralizēto eksāmenu būvēt uz 1.ģimnāzijas bāzes. Tur mums ir atlase, un, paldies Dievam, ka mums tāda ir un, ka mums ir ko atlasīt. Arī Āgenskalna valsts ģimnāzija un Franču licejs. Tas ir ļoti skaisti, ja.. Bet tad arī nevar visus vilkt zem vienas svītras, jo vienmēr, un tas pats arī lauku rajonos ir izcili, izcili bērni un ir tādi, kam nepadosies. (Ligita Semjonova)

Otrkārt, respondenti kā izglītības kvalitāti uzlabojošu iemeslu min ne tikai skolotāja novērtēšanu, bet arī skolēna, kas nebūtu eksāmens. Viņuprāt, ja tiek runāts par izglītības kvalitāti, tad ir jārunā par abām iesaistījām pusēm, nevis jāvērtē tikai tas, kā skolotājs strādā.

Un tāpēc es domāju, ka runa ir par izglītības kvalitātes celšanu, es tiešām liktu ļoti, ļoti stingru uzsvaru uz skolēna atbildību par sava darba rezultātiem. (Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja)

Nevaram mēs runāt par to, ka nav šī kvalitāte, jo ir kvalitāte. Jo tad mēs netiktu neviens šajās augstskolās iekšā un lielā mērā ir atkarīgs arī no tā studenta un arī no tā audzēkņa, vai viņš vispār ņem pretī, ko viņam dod, vai neņem. (Ligita Semjonova)

Treškārt, izglītības kvalitātes celšanai ir jāveido mazākas klases, t.i., klases ar mazāku skolēnu skaitu. Šobrīd ar šo te modeli ir pretrunā arī izglītības nozares finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam”, jo skolas vēlas uzņemt maksimāli daudz skolēnus, taču ne vienmēr var un grib nodrošināt lielāku skaitu pedagogu.

Vislabākā komplektācija ir 20 cilvēku klase. Tas ir pietiekami, lai varētu strādāt grupās, varētu apmainīties ar viedokļiem un, kā es saku, lai būtu gaiss ko elpot. Vienkārši, arī tad.. Jo ir nelielāks kolektīvs, jo izglītības kvalitāte ir labāka. (Sandra Paegle)

Divas no respondentēm, kā izglītības kvalitāti pasliktinošus faktoros, minēja savai skolai raksturīgas problēmas, kas ir, vienā gadījumā – izteikta skolēnu visatļautība, otrā gadījumā – iekļaujošās izglītības praktizēšana. Pirmajā gadījumā, respondentei runājot par skolēna visatļautību, viņa to attiecināja uz skolu, kurā strādā. Tā ir vispārizglītojoša skola vienā no Rīgas mikrorajoniem. Savukārt otrā gadījumā, respondente strādā skolā, kurā mācās vājredzīgi bērni. Šādā skolā izglītības programma paredz iekļaujošās izglītības praktizēšanu, kura, pēc respondentes domām, nav sevi attaisnojusi. Respondenti par savu viedokli pamatbāzi izmantoja personīgo pieredzi, autore sprāt, nedomājot par sistēmu kopumā un to, cik pamatotas ir šīs viņu prasības. Idejas tika veidotas uz strādājošā indivīda konkrētas skolas bāzes, kurā būtu nepieciešami konkrēti uzlabojumi, lai izglītības kvalitāte tiktu veicināta tieši konkrētās skolas ietvaros.

Intervējot Robertu Ķīli, bijušajam ministram tika uzdots jautājums: „Kādi pārkartojumi vai uzlabojumi, Jūsprāt, ir nepieciešami LIZDA darbībā?”. Bijušais ministrs uz jautājumu atbildēja nekavējoties, kas varētu liecināt, ka viņš šādu jautājumu ir apdomājis jau iepriekš. Respondents minēja divus uzlabojumus, kurus, viņaprāt, arodbiedrībai vajadzētu ņemt vērā.

Es domāju, ka viena lieta, ko LIZDA varētu labu izdarīt, ka viņi varētu sev radīt kaut kādu domu centru. Viņiem ir biedru naudas. Tā vietā, lai viņiem tur, kaut kādas puķītes vai atlaides dotu, nomaksātu dažiem cilvēkiem, kuri ir gatavi un spējīgi regulāri piedāvāt kaut kādus savus pārskatus. Piemēram, ikgadēju izglītības sistēmas pārskatu. [...] Un otra lieta, ko es domāju, ko LIZDA varētu darīt, aktīvi meklēt sadarbību ar esošajām vecāku organizācijām. Tas nebūtu slikti, ka viņi regulāri taisītu tikšanos ar šīm organizācijām un iegūtu viedokļus. Un tad viņiem varbūt rastos drusku reālistiskāks viedoklis par to, kas notiek izglītības sistēmā no citu skatupunkta. Un tās ir divas lietas, ko uzreiz varētu izdarīt bez jebkādam strukturālām izmaiņām – uztaisīt kaut kādu vienību, kas gatavo kaut kādus pētījumus un otrs ir vecāku organizācija. Protams, tas prasa konstruktīvāku nostāju. (Roberts Ķīlis)

Kopumā autore secina, ka arodbiedrība LIZDA par prioritāti saglabā nostāju par savu biedru materiālo interešu veicināšanu, darba tirgus regulācijas jautājumus neakcentējot kā primāri svarīgus. LIZDA priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš, intervijas laikā vairākkārt ir uzsvēris, ka dažādi jautājumi nav jārisina arodbiedrībai, bet valdībai. To, ka arodbiedrība kādu no darba tirgus regulācijas procesiem vai izglītības kvalitātes uzlabošanas rādītājiem atbalsta vairāk, bakalaura darba autore skaidro ar atšķirīgo nostāju starp IZM, LIZDA un sabiedrību.

Arodbiedrības fokusa identifikācija

Marks Granoveters, rakstot par sociālo struktūru ietekmi uz indivīda rīcību, paredz arī tīklu blīvuma izpēti. Pēc Marka Granovetera, normas ir visvieglāk īstenot blīvos sociālajos tīklos, kur grupas ir saliedētas un ir novērojama kolektīva rīcība. Šāda tipa kolektīva darbība palielina savstarpēju uzticību un tajās, kā raksta Granoveters, nepastāv bezbiļetnieku motīvi. Interviju laikā respondentiem tika uzdots jautājums, vai, viņuprāt, LIZDA risina kolektīvus vai individuālus jautājumus. Uz šo jautājumu visi esošie arodbiedrības biedri atbildēja, ka primāri tiek risināti kolektīvi jautājumi, kuri aptver arī globālu līmeni un vispārēju problēmu risināšanu, bet, protams, biedri arī atzina, ka tiek risināti arī individuāli jautājumi, ar kuriem biedrs pats izvēlas pie kā vērsties. Savukārt bijušās arodbiedrības biedres atbildēja, ka arodbiedrībā tiek risināti individuāli jautājumi. Viena no bijušajām arodbiedrības biedrēm uzskata, ka šo te sajūtu līmeni kā arodbiedrība strādā, nosaka pirmorganizācija jeb tieši skolas arodorganizācija. Viņasprāt, negatīvs aspekts arodbiedrības darbā ir sadalīšanās frakcijās, kur tiek izcelti atsevišķi biedri.

Iepriekšējā skolā tur bija ļoti spēcīga tā arodbiedrība un tur bija kolektīvi. Tur tiešām iesaistīja arī tos, kuri nav arodbiedrībā. Bet šeit es to tā nejūtu. Jo vispār mēs esam ļoti liels pedagogu kolektīvs un tad mēs pa tādām frakcijām vairāk. Arodbiedrībai arī vairāk ir savi draugi un tā. Mēs nezinājām, kas notiek.. Tāpēc arī es domāju, priekš kam man tas viss ir vajadzīgs un vēl maksāt naudu, ja es vispār nezinu, kas notiek. Jo mūs arī neinformēja īpaši pārējos un tā. (Bijusī arodbiedrības biedre)

Analizējot interviju ar arodbiedrības valdes locekli Ligitu Semjonovu, apstiprinās Granovetera uzskats, ka sociālie tīkli ir tie, kas ietekmē informācijas plūsmu un kvalitāti (Granovetter, 2005, p.33). Kā uzskata Granoveters, indivīdiem informācija no svešiem cilvēkiem, kuru uzticamība vēl nav tikusi pārbaudīta, ir grūtāk uztverama, un tādēļ aģenti izvēlas cilvēkus, kurus viņi zina.

Piemēram, šodien arī es braukšu uz vienas iestādes sapulci, kur mani ir paaicinājuši. Mēs nekur neejam, ja mūs neaicina. Vismaz Rīgas pilsētā. Ja mani aicina, tad es ierodos, vai mana kolēģe kāda ierodās. Un tad mēs vienkārši vispirms pastāstām, to, ar ko nodarbojas Rīgas pilsētas arodorganizācija, ar ko vispār nodarbojas izglītības darbinieku arodbiedrība un atbildam uz cilvēku jautājumiem. Un līdz šim ir bijis tā, ka mēs vēl esam bijušas pašas uz sanāksmi un pastāstījušas, un iedevušas arī materiālus..(Ligita Semjonova)

Autoresprāt, tas, ka arodbiedrība ne tikai rekrutē biedrus runājot ar viņiem personīgi, bet arī skaidro arodbiedrības darbības aspektus, ir pozitīva arodbiedrības darbība. Tā atspoguļo arodbiedrības valdes intereses veikt skaidrojošo darbu attiecībā pret esošajiem arodbiedrības biedriem, kas savukārt norāda uz kvalitatīvu sociālo tīklu veidošanu arodbiedrībā.

Kopumā arodbiedrība apskata Latvijas izglītības nozari visaptverošus jautājumus, kas, autoresprāt, liecina par kolektīvu jautājumu risināšanu. Intervijas laikā arī Jānis Krastiņš minēja, ka tiek risināti individuāli gadījumi, kas skar konkrētus LIZDA biedrus, bet fokuss kā tāds ir vispārējs, tātad arī indivīdu darbība un arodbiedrības attīstība ir balstīta uz kolektīvu darbību. Kā arī LIZDA veiktais izskaidrojošais darbs, kas ietver individuālu pieeju biedriem, lai izskaidrotu nepieciešamo, norāda uz blīvu sociālo tīklu arodbiedrībā.

Bezbiļetnieku motīvu izpausmes arodbiedrībā

Lai noskaidrotu vai arodbiedrībā ir novērojami bezbiļetnieku motīvi, autore respondentiem uzdeva jautājumu, vai viņiem personīgi ir nācies novērot, ka kāds no arodbiedrības biedriem ir iesaistījies arodbiedrībā tādēļ, lai saņemtu kādu no piedāvātajiem pakalpojumiem. Autore, uzdodot jautājumu, pieļāva, ka respondenti varētu nelabprāt atbildēt uz šo jautājumu, taču visi atbildēja bez šaubīšanās, kas varētu liecināt par respondentu viedokļa patiesumu.

Visi intervētie arodbiedrības valdes locekļi atzina, ka ir novērojuši, ka biedri iesaistās aprēķinu dēļ. Autore arodbiedrības biedru motivāciju iesaistīties arodbiedrībā, lai saņemtu kādu no arodbiedrības piedāvātajiem pakalpojumiem, iedala divās daļās – ir bezbiļetnieku motīvi, kuri ir vērtējami pozitīvi, un ir bezbiļetnieku motīvi, kuri ir vērtējami negatīvi. Pozitīvi vērtējamie bezbiļetnieku motīvi ir situācija, kad persona iesaistās arodbiedrībā, lai varētu noslēgt koplīgumu vai iegūt LIZDA aizstāvību. LIZDA priekšsēdētājas vietnieks Jānis Krastiņš atzina, ka ir gadījumi, kad biedrs atnāk uz arodbiedrību un kā iestāšanās iemeslu min šo te juridisko aizstāvību, jo viņam ir radušās aizdomas, ka viņš varētu tikt atbrīvots no darba bez iemesla.

Un vienmēr, kad atnāk cilvēks un saka: „Es gribu iestāties arodbiedrībā”, tad ar viņu runājot, es uzdodu ļoti vienkāršu jautājumu: „Kādas Jums ir problēmas nākotnē?”. Un tas nav tikai pie mums, tas ir visās arodbiedrībās. Un beigu beigās viņš atzīstās, ka viņš ir dzirdējis, ka principā tiek veikta štatu samazināšana un tā tālāk un, ka kā arodbiedrības biedrs viņš jutīsies aizstāvēts un zināmas izredzes, ka viņš varētu palikt darbā un darba devējs tad viņam neķersies klāt un varbūt kādu citu atlaidīs un arodbiedrība viņu aizstāvēs. (Jānis Krastiņš)

Savukārt, negatīvi vērtējami bezbiļetnieku motīvi parādās situācijās, kad izglītības nozares darbinieki arodbiedrībā iesaistās, lai saņemtu finansiālu labumu. Finansiālā labuma gūšanu arodbiedrības kontekstā var iedalīt vairākās pakāpēs:

- iesaistīšanās, lai iegūtu piekļuvi nelaiemes gadījumu fondam. „Naudas dēļ”;
- iesaistīšanās aprēķina dēļ – arodbiedrībā darbojas ilgstoši, saņem gan materiālu, gan nemateriālu atbalstu, izmanto to, un tad izstājas;

- iesaistīšanās cerībā, ka regulāri maksājamās biedra naudas apmērs būs mazāks nekā finansiālais ieguvums.

Diviem no respondentiem autore uzdeva papildus jautājumu par to, vai, viņuprāt, bezbiļetnieku motīvus būtu jācenšas risināt. Viena no respondentēm atzina, ka šī problēma šobrīd kļūst mazāka, salīdzinot ar to, kāda tā bija pirms pāris gadiem.

Zinat kā, es Jums teikšu, ka viņš pat šobrīd kļūst mazāk. Viņš bija daudz, daudz asāk izteikts, jo bija laiks, tas bija kāds 1995.gads vai 2000.gads, kad mēs vadījām savus seminārus, kur pilnīgi klaji teica – jūs jau neko nedodat – sanatorijas jums nav, nometnes jums nav bērniem, tas jums nav, neko jūs nedodat, nekas nav. Tātad atcerējās vecos laikus cilvēki, nesaprazdami, ka tā ir valsts funkcija deleģēta arodbiedrībai. Tā kā šobrīd tas pat iet mazumā, ja. (Ligita Semjonova)

Ligita Semjonova minēja arī to, ka viņa pozitīvi vērtē to, ka tagad cilvēki iesaistās arodbiedrībā juridiskas palīdzības un konsultāciju dēļ. Savukārt valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja uzskata, ka bezbiļetnieku motīvus novērst nemaz nav iespējams. Viņasprāt, cilvēkam, kurš izmanto bezbiļetniekiem pieejamās priekšrocības, ir konkrēti mērķi un apsvērumi, kādēļ viņš to dara. Taču respondente uzskata, ka ir nepieciešams skaidrojošais darbs, lai indivīds vispār saprastu, kas ir arodbiedrība un kādi ir tās mērķi.

Autoresprāt, pētījumā ir atklājušies bezbiļetnieku motīvi arodbiedrības LIZDA kontekstā, bet, lai spētu noteikt un analizēt to apmēru, būtu nepieciešams veikt kvantitatīvu reprezentatīvu aptauju, kā rezultātā arī varētu analizēt bezbiļetnieku veidus. Kā jau teorijas daļā autore ir aprakstījusi, bezbiļetnieku tips ir raksturīgs arodbiedrības biedriem, kuri tajā ir iesaistījušies paši. Tā kā daļa izglītības nozares darbinieku, kuri arodbiedrībā darbojas kopš PSRS laikiem, arodbiedrībā nav iesaistījušies pēc pašu iniciatīvas, var teikt, ka, ja ir radušies bezbiļetnieku motīvi, tad tas ir noticis laika gaitā, nevis bijis iesaistīšanās iemesls.

Empīriskajā datu analīzē vismazāk autore ir izmantojusi bijušo LIZDA biedru atziņas no intervijām, jo intervijas bija īsas un bijušie biedri bija noslēgti un nevēlējās ne atklāt detaļas, ne paši iedziļināties autores uzdotajos jautājumos. Kopējā LIZDA biedru viedoklī var vilkt paralēles ar viena vai otra biedra sacīto, taču, salīdzinot, esošo un bijušo biedru viedokļus, autore saskata izteiktas pretrunas.

Veicot empīrisko datu analīzi, autore ir nonākusi pie secinājuma, ka daudzus skolotājus, pievienoties un palikt arodbiedrībā, motivē vajadzība pēc gan materiāla, gan nemateriāla atbalsta, kā arī, ka arodbiedrības galvenais fokuss ir uz lielāku algu nodrošināšanu skolotājiem, kas nereti ir pretrunā ar sabiedrības interesēm. Papildus, autore secina, ka

arodbiedrības fokuss ir pretrunā ar sabiedrības interesēm arī attiecībā uz izglītības kvalitātes paaugstināšanu, kur var runāt par atšķirīgām prioritātēm.

Balstoties uz veiktajām intervijām, bakalaura darba autore secina, ka pieņēmums, ka motivāciju iesaistīties arodbiedrībā nosaka indivīda nepieciešamība pēc noteikta veida pakalpojuma saņemšanas, ir apstiprinājies. Par to liecina respondentu minētie piemēri, ka indivīdi iesaistās arodbiedrībā gan materiālu, gan nemateriālu labumu gūšanas dēļ. Respondenti arī atzina, ka šāda veida iesaistīšanās organizācijā, lai saņemtu kādus labumus, ir cilvēka dabā un nav pārmetama. Arī ievadā formulētais pieņēmums, ka LIZDA biedru interešu aizstāvības nodrošināšana ir primāra attiecībā pret sabiedrības interesēm ir pierādījies. Par to liecina respondentu viedoklis, kur, LIZDA biedri netieši kā prioritāru min algu paaugstināšanas modeļa izstrādi, kamēr sabiedrības locekļi gaida izglītības kvalitātes paaugstināšanas modeļa izstrādi. Tāpat pieņēmums, ka arodbiedrības kontekstā biedriem tiek nodrošināti dažāda veida labumi, kas var veicināt bezbiļetnieku motīvu rašanos, ir apstiprinājies. Arodbiedrība tās biedriem piedāvā dažāda veida labumus, kā, piemēram, konsultācijas darba tiesību un darba drošības jautājumos, ekonomiskos un sociālos jautājumos, koplīgumu slēgšanu, noguldīt ietaupījumus par izdevīgām procentu likmēm, piedāvā ņemt naudas aizņēmumus, piekļuve LIZDA „atlaižu grozam”, rīko kultūras pasākumus, nodrošina piekļuvei nelaimes gadījumu fondam. Intervētie arodbiedrības biedri par LIZDA pieejamajiem pakalpojumiem izteicās pozitīvi, taču ne visus raksturoja kā motivējošus. Kopumā, autore secina, ka pieejamie pakalpojumi LIZDA biedriem viņu vidū veicina bezbiļetnieku motīvu rašanos. Interviju analīzē autore secina, ka arodbiedrības biedri neatbalsta darba tirgus regulāciju izglītības nozarē. Autore, kā par iemeslu šādai pretestībai, saskata respondentu vēlmi gūt labumus apmaiņā pret darba tirgus regulāciju, kas ietver algu paaugstināšanu un labāku darba apstākļu nodrošināšanu.

SECINĀJUMI

Šī bakalaura darba mērķis bija noskaidrot, kādi ir faktori, kas nosaka indivīdu pievienošanos un darbošanos arodbiedrībā LIZDA. Bakalaura darbā tika pārbaudīta racionālās izvēles teorija pēc Hehtera un Kanazavas, pārbaudīta Gosta Espinga-Andersena un Marino Regini teorētiskā pieeja darba tirgus regulējuma analīzei un sociālo tīklu analīze Granovetera pētījumos.

Bakalaura darba pētījuma objekts ir arodbiedrības LIZDA valdes locekļi, esošie un bijušie biedri. Šādu pētījuma objekta sadalījumu autore izvēlējās, lai spētu aptvert plašāku respondentu viedokli, nodrošinot empīriskās daļas analīzē lielāku ticamību.

Viens no bakalaura darbā izvirzītajiem pieņēmumiem, ka motivāciju iesaistīties arodbiedrībā nosaka indivīda nepieciešamība pēc noteikta veida pakalpojuma saņemšanas, ir apstiprinājies. Balstoties uz veiktajām intervijām un interviju transkriptu analīzi, autore secina, ka biedra pievienošanos arodbiedrībai nosaka indivīda vēlme iegūt noteiktus labumus. Katra indivīda gadījumā lieta, ko persona vēlas iegūt, ir citādāka. Labums, ko indivīds kā arodbiedrības biedrs var saņemt, ir, sākot no nemateriālām līdz materiālām un taustāmām lietām. Iesaistīšanos arodbiedrībā bakalaura darba autore skaidro ar Kanazavas un Hehtera racionālās izvēles teoriju, uzsverot tā atbilstību individuālās rīcības modelim, kur indivīda iesaistīšanās arodbiedrībā tiek skaidrota ar viņa subjektīva lēmuma pieņemšanu.

Bakalaura darba autore secina, ka LIZDA biedru interešu aizstāvniecība ir primāra attiecībā pret sabiedrības interešu apmierināšanu. LIZDA joprojām saglabā kā prioritāti veicināt biedru materiālās intereses, kas iekļauj darba algas paaugstināšanu un izdienas pensiju nodrošināšanu. Parādās pretestība starp LIZDA biedru un sabiedrības interesēm. Arodbiedrība ir pieprasījusi, lai tiek paaugstinātas pedagogu algas, taču, kad LR IZM ministrs bija Roberts Ķīlis, viņš uzstāja, ka algas netiks palielinātas, kamēr netiks paaugstināta izglītības kvalitāte. Arī Marks Granoveters, rakstot par sociālās struktūras sistēmu, ir uzsvēris, ka sociālo tīklu sistēma ir vieta, kur primāru vietu ieņem indivīds un viņa nostāja.

Arī trešais bakalaura darbā izvirzītais pieņēmums ir apstiprinājies. Arodbiedrība un tās biedri, kuri tika intervēti pētījuma ietvaros, ir norādījuši, ka neatbalsta darba tirgus regulāciju izglītības nozarē. Arodbiedrības biedri tika aptaujāti, vai viņi atbalsta darba laika regulējumu, terminēto darba līgumu ieviešanu, kāds ir viņu viedoklis par esošo izglītības nozares finansēšanas modeli un kāds ir viņu viedoklis par pedagogu darba algas kritēriju izstrādi. Pilnībā tika atbalstīts tikai darba laika regulējums, kā arī izteikti dažādi ieteikumi, kādus kritērijus vajadzētu ņemt vērā veidojot pedagogu algas. Terminēto darba līgumu ieviešana gan

skolu direktoriem, gan pedagogiem tika noliegta, kā arī respondenti neatzina esošo izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”. Darba tirgus deregulācija pēc Regini iekļauj nodarbinātības aizsardzību, pabalstu sistēmas pilnveidi, kā arī darba laika un darba algu struktūru regulāciju, kas, autoresprāt, būtu mērķis, kas jāsasniedz Latvijas izglītības sistēmā.

Savukārt pieņēmums, ka arodbiedrībā nodrošinātie labumi var veicināt bezbiļetnieku motīvu rašanos nav pilnībā apstiprinājies. Analizējot intervijas, autore secina, ka arodbiedrībā ir saskatāmi dažādi bezbiļetnieku motīvi un to veicinoši apstākļi, taču bezbiļetnieku problēma LIZDA arodbiedrībā netiek skaidri identificēta.

Pētījuma izstrādē autore ir noskaidrojusi izvirzīto mērķi un secina, ka faktori, kas nosaka indivīdu iestāšanos arodbiedrībā LIZDA ir, pirmkārt, indivīda racionāla izvēle. Racionāla izvēle ietver personisku apsvērumu rezultātā pieņemtu lēmumu par iesaistīšanos un darbošanos arodbiedrībā, lai, piemēram, panāktu algu paaugstinājumu skolotājiem, iegūtu piekļuvi nelaiemes gadījumu fondam, iegūtu atlaides un konsultācijas darba jautājumos, kā arī gūtu drošības sajūtu, kā arī, atsevišķos gadījumos, lai persona varētu gūt emocionālu atbalstu. Otrkārt, indivīdi iesaistās arodbiedrībā, lai tiktu pārstāvēta izglītības un zinātnes nozare, kā arī iesaistīšanās, jo citi tā dara („ja citi, tad es arī”). Iesaistīšanos arodbiedrībā autore skaidro arī ar bezbiļetnieku motīvu parādīšanos – indivīdi vēlas iegūt labumus, pielietojot pēc iespējas mazāk tēriņu un pūļu.

Autore uzskata, ka izvēlētās teorijas ir atbilstošas pētījumu veikšanai par arodbiedrībām un indivīdu iesaisti tajās. Piemēram, racionālās izvēles teorija palīdz identificēt indivīda motīvus, lai iesaistītos arodbiedrībā. Sociālo tīklu sistēma palīdz izskaidrot indivīda vietu sistēmā un apskata gan vājo, gan stipro saišu klātesamību arodbiedrībā. Darba tirgus regulācijas sistēma savukārt piedāvā alternatīvu skatījumu uz esošās kārtības un sistēmas regulējumu mūsdienu sabiedrībā.

PATEICĪBAS

Bakalaura darba autore vēlas izteikt milzīgu pateicību cilvēkiem, kuri atbalstīja un palīdzēja bakalaura darba tapšanas gaitā.

Pirmkārt, pateicību autore vēlas izteikt Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas bakalaura programmas direktorei Aija Zobenai par palīdzību bakalaura darba tēmas izvēlē, kā arī socioloģijas nodaļas metodiķei Anetei Alksnei par diktafona piešķiršanu uz lauka darbam paredzēto periodu, kā arī atbalstu bakalaura darba tēmas izvēlē un komentāriem attiecībā uz bakalaura darba noformējumu.

Lielu pateicību bakalaura darba autore vēlas izteikt bakalaura darba vadītājam Marekam Niklasam, kurš sniedza vērtīgus komentārus un padomus attiecībā uz bakalaura darba rakstīšanu, sākot ar tēmas precizēšanu, teoriju izvēli un lauka darba veikšanu.

Autore nebūtu spējusi veikt pētījuma daļu bez respondentiem, tādēļ pateicību vēlas izteikt gan arodbiedrības LIZDA valdes locekļiem, gan biedriem un bijušajiem biedriem, kuri piekrita intervijām. Lielu pateicību vēlos izteikt arodbiedrības priekšsēdētājas vietniekam, kurš pirmais piekrita intervijai, iedrošinot arī citus biedrus. Lielu paldies bakalaura darba autore izsaka arī Rīgas pilsētas arodbiedrības priekšsēdētājai Ligitai Semjonovai par sniegto interviju un sagādāto arodbiedrības biedru kontaktinformāciju un viņu iedrošināšanu intervijai. Pateicību izsaku arī Strazdumuižas internātvidusskolas direktora vietniecei mācību darbā Sarmītei Rozītei par interviju un bijušo biedru iedrošināšanu atbildēt uz jautājumiem.

Īpaši vēlos pateikties arī bijušajam Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministram Robertam Ķīlim par sniegto interviju un laba vēlējumiem bakalaura darba tapšanā.

IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

- Bart, R. (1980) Autonomy in a Social Topology. *American Journal of Sociology* Vol.85, Nr.4. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2778711>
- Booth, A., Bryan, M. (2004) The Union Membership Wage-Premium Puzzle: Is There a Free Rider Problem? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.57, Nr.3. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1076&context=ilreview>
- Chaison, G., Dhavale, D. (1992) The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status. *Journal of Labor Research*, Volume XIII, Number 4. Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02685526#page-1>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007) Industrial relations in the public sector. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0611028s/tn0611028s.pdf>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010) Trade union strategies to recruit new groups of workers. Retrieved from <http://air.unimi.it/bitstream/2434/145656/2/tn0901028s.pdf>
- Fulton, L. (2013a) Trade Unions. Retrieved from <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
- Fulton, L. (2013b) Trade Unions. Retrieved from <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Latvia/Trade-Unions>
- Granovetter, M. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, Volume 78, Issue 6, 1360 – 1380. Retrieved from <http://www.immorlica.com/socNet/granstrengthweakties.pdf>
- Granovetter, M. (2005) The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*. Volume 19, Number 1, 33 – 50. Retrieved from <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/0895330053147958>
- Hechter, M., Kanazawa, S. (1997) *Sociological Rational Choice Theory*. Annual Reviews Inc. Retrieved from <http://personal.lse.ac.uk/kanazawa/pdfs/ARS1997.pdf>
- Hedström, P. (1994) Contagious Collectivities: On the Spatial Diffusion of Swedish Trade Unions, 1890 – 1940. *AJS* Volume 99 Number 5, 1157 – 79. Retrieved from <http://www.nuffield.ox.ac.uk/users/hedstrom/ajs2.pdf>

- Ireland. (2009) Trade Union Structure. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/TRADEUNIONSTRUCTURE-IR.htm>
- Kas Jauns. (2014) Jaunā izglītības ministre: sistēma, ka nauda seko skolēnam, nav attaisnojusies. Izgūts no <http://www.kasjauns.lv/lv/zinas/142694/jauna-izglitibas-ministre-sistema-ka-nauda-seko-skolenam-nav-attaisnojusies>
- Katzenstein, P.J. (1996) Cultural Norms and National Security: Police and Military in Postwar Japan. Cornell University.
- Kohl, H. (2008) Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. Retrieved from http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2008-3/09_a_kohl_gb.pdf
- Kronberga, B. (2012) Skolu direktoru terminēto darba līgumu lietderība. Izgūts no <http://www.izglitiba-kultura.lv/raksti/skolu-direktoru-termineto-darba-ligumu-lietderiba>
- Kropļijs, A., & Raščevska, M. (2004). Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs. Rīga: RaKa.
- Latvijas arodbiedrība „Energija”. (2014) Izgūts no <http://www.energija.lv/v%C4%93sture.html>
- Latvijas Darba devēju konfederācija. (2013) Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte. Izgūts no <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/01/Darba-apst%C4%81k%C4%BCi-un-riski-Latvij%C4%81-2012-2013.pdf>
- Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība. (2012) Izgūts no <http://ldzsa.lv/lat/sakums/>
- Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija. *Finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam”*. Izgūts no <http://izm.izm.gov.lv/ministrija/lidzdaliba/viedoklis/4157.html>
- Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība. (2014) Izgūts no <http://www.lvsada.lv/>
- LBAS. (2013) Latvijas iedzīvotāju aptauja. Darba tiesības. Izgūts no http://www.lbas.lv/upload/stuff/201311/lbas_xv_2013.pdf
- LIZDA. (2012) Pāreja uz pedagogu 40 stundu darba nedēļu – tikai pie adekvāta atalgojuma. *Par mums. Darbības virzieni*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/?jaunums=675>
- LIZDA. (2014a) Par mums. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/par-mums>

- LIZDA. (2014b) Kā kļūt par biedru. *Biedriem*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/biedriem/ka-klut-par-biedru>
- LIZDA. (2014c) Dalīborganizācijas. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/par-mums/daliborganizacijas>
- LIZDA. (2014d) Struktūra. Par mums. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/par-mums/struktura/struktura>
- LIZDA. (2014e) Brīvo arodbiedrību savienība. *Biedriem. Interesu aizstāvība*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/biedriem/interesu-aizstaviba/brivo-arodbiedribu-savieniba>
- LIZDA. (2014f) Konsultācijas. *Biedriem. Biedru iespējas*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/biedriem/pakalpojumi/bezmaksas-konsultacijas>
- LIZDA. (2014g) Darba koplīgumi. *Biedriem. Biedru iespējas*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/biedriem/pakalpojumi/kopligumu-slegsana>
- LIZDA. (2014h) Darbības virzieni. *Par mums*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/lv/par-mums/darbibas-virzieni>
- LIZDA. (2004) Nolikums par LIZDA pirmorganizāciju. [Protokols] Izgūts no <http://www.lizda.lv/content/files/Nolikums%20par%20LIZDA%20pirmorganizaciju.pdf>
- LIZDA. (2014i) 12.maijā notiks izglītības un zinātnes darbinieku protesta akcija Rīgā. *Par mums. Darbības virzieni*. Izgūts no <http://www.lizda.lv/?jaunums=1089>
- LIZDA. (2014j) Aptaujas. Izgūts no http://www.lizda.lv/lv/aptaujas?poll_id=43
- Lodovici, M.S. (2000) The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries. From Esping-Andersen, G., Regini, M. (Eds.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: University Press.
- Lursoft. (2012) Biedrības, nodibinājuma un arodbiedrības gada pārskats. Izgūts no <http://www.lursoft.lv/>
- Ministru kabinets. (2006) Nacionālās trīspusējās sadarbības padome. Izgūts no <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>
- Public Sector Unions: Background. Retrieved from <https://www.opensecrets.org/industries/background.php?cycle=2014&ind=P04>
- Regini, M. (2000) The Dilemmas of Labour Market Regulation. From Esping-Andersen, G., Regini, M. (Eds.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: University Press.
- Saldaña, J. (2009) The Coding Manual for Qualitative Researchers. SAGE Publications Inc. Retrieved from

http://stevescollection.weebly.com/uploads/1/3/8/6/13866629/saldana_2009_the-coding-manual-for-qualitative-researchers.pdf

Social structure. Retrieved from <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/551478/social-structure>

United Kingdom. (2009) Trade Union Structure. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/TRADEUNION-EN.htm>

PIELIKUMI

Interviju vadlīnijas valdes locekļiem

1. Cik ilgi jau esat LIZDA biedrs?
2. Kādēļ esat iesaistījies LIZDA?
3. Kāda un cik liela ir Jūsu pieredze pedagoģijā?
4. Kā šobrīd notiek arodbiedrības biedru rekrutācija?
5. Kā arodbiedrības biedri tiek motivēti?
6. Kā arodbiedrības biedri tiek saliedēti?
7. Kā notiek arodbiedrības izvēle par piedalīšanos streikos?
8. Kāda ir biedru aktivitāte un iesaiste streikos?
9. Vai arodbiedrības biedra statuss pedagogiem rada drošības sajūtu?
10. Kāda ir Jūsu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, kad tiktu organizēts atklāts konkurss, kurā skolu vadītājus amatā ieceltu uz noteiktu laiku?
11. Kādi ir LIZDA piedāvātie varianti, kā nodrošināt labāku izglītības kvalitāti?
12. Vai, Jūsaprāt, ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju, darba kvalitāti?
13. Kāds ir Jūsu viedoklis par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?
14. Kāds, Jūsaprāt, ir optimālākais izglītības nozares finansēšanas modelis?
15. Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?
16. Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku? Kāpēc?
17. Vai, Jūsaprāt, LIZDA galvenokārt tiek risināti kolektīvi jautājumi vai katrs indivīds arodbiedrības kontekstā risina tikai sev interesējošus jautājumus?
18. Vai esat pamanījis, ka biedri iesaistās arodbiedrībā tikai tādēļ, lai saņemtu kādu no piedāvātajiem biedra pakalpojumiem?
 - 18.1. Ja jā, tad vai biedrs pēc šī pakalpojuma saņemšanas atteicās no biedra statusa? Ja jā, tad kādēļ, Jūsaprāt, šāda problēma pastāv?
 - 18.2. Ja nē, tad kādi, Jūsaprāt, ir iemesli, kādēļ biedri ir ieinteresēti iesaistīties arodbiedrībā?

Interviju vadlīnijas esošajiem biedriem

1. Cik ilgi jau esat LIZDA biedrs?
2. Kādēļ esat iesaistījies LIZDA?
3. Vai iesaistīties arodbiedrībā Jūs pamudināja tas, ka tajā darbojās kāds no Jūsu paziņu loka?
4. Kāda un cik liela ir Jūsu pieredze pedagoģijā?
5. Vai arodbiedrība Jūs motivē tajā darboties?
6. Vai arodbiedrības biedra statuss Jums rada drošības sajūtu?
7. Kā arodbiedrības biedri tiek saliedēti?
8. Kāda ir Jūsu aktivitāte un iesaiste streikos?
9. Kāda ir Jūsu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, kad tiktu organizēts atklāts konkurss, kurā skolu vadītājus amatā ieceltu uz noteiktu laiku?
10. Kādus variantus Jūs varētu piedāvāt, lai nodrošinātu labāku izglītības kvalitāti?
11. Vai, Jūsaprāt, ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju, darba kvalitāti?
12. Kāds ir Jūsu viedoklis par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?
13. Kāds, Jūsaprāt, ir optimālākais izglītības nozares finansēšanas modelis?
14. Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?
15. Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku? Kāpēc?
16. Kāds ir Jūsu viedoklis par to, ka pedagoga darba samaksas diferenciācija būtu atkarīga no pedagoga profesionālās darbības kvalitātes?
17. Vai, Jūsaprāt, LIZDA tiek risināti kolektīvi jautājumi vai katrs indivīds arodbiedrības kontekstā risina tikai sev interesējošus jautājumus?
18. Vai esat pamanījis, ka biedri iesaistās arodbiedrībā tikai tādēļ, lai saņemtu kādu no piedāvātajiem biedra pakalpojumiem?
 - a. Ja jā, tad vai biedrs pēc šī pakalpojuma saņemšanas atteicās no biedra statusa? Ja jā, tad kādēļ, Jūsaprāt, šāda problēma pastāv?
 - b. Ja nē, tad kādi, Jūsaprāt, ir iemesli, kādēļ biedri ir ieinteresēti iesaistīties arodbiedrībā?

19. Vai Jūs esat izmantojis LIZDA piedāvātos biedra pakalpojumus:

- konsultācijas darba tiesību un darba drošības jautājumos, ekonomiskos un sociālos jautājumos; (Ja jā, kādos gadījumos?)
- koplīgumu slēgšanu;
- noguldāt ietaupījumus par izdevīgām procentu likmēm;
- ņemat naudas aizdevumus;
- izmantojat LIZDA „atlaižu grozu”;
- piedalāties kultūras pasākumos;
- izmantojat piekļuvi nelaiemes gadījumu fondam?

20. Cik, Jūsaprāt, noderīgi ir šie LIZDA piedāvātie biedru pakalpojumi?

Interviju vadlīnijas bijušajiem biedriem

1. Cik ilgi bijāt LIZDA biedrs?
2. Kādēļ iesaistījāties LIZDA?
3. Kāda un cik liela bija Jūsu pieredze pedagogijā, kad iesaistījāties LIZDA?
4. Vai esot arodbiedrības biedrs jutāt, ka LIZDA motivē esošos biedrus?
5. Vai arodbiedrības biedra statuss Jums kā izglītības nozarē strādājošajam radīja drošības sajūtu?
6. Kādēļ pārtraucāt būt LIZDA biedrs?
7. Vai, Jūsaprāt, ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju, darba kvalitāti?
8. Kāds ir Jūsu viedoklis par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?
9. Kādi, Jūsaprāt, ir iespējamie scenāriji programmas attīstībai pēc 2015.gada, kad šī programma tiks pārtraukta?
10. Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?
11. Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku? Kāpēc?
12. Kāds ir Jūsu viedoklis par to, ka pedagoga darba samaksas diferenciācija būtu atkarīga no pedagoga profesionālās darbības kvalitātes?
13. Vai esot LIZDA biedrs, jutāt, ka tajā pastāv kolektīva rīcība vai katrs indivīds darbojas pēc principa – katrs pats par sevi?
14. Vai darbojoties arodbiedrībā Jums nācās novērot situāciju, kad indivīdi izvēlas iesaistīties arodbiedrībā, lai atrisinātu, piemēram, vienu ar darbu saistītu problēmu/jautājumu un pēc šī jautājuma atrisināšanas atsakās no dalības arodbiedrībā un biedra statusu? Ja jā, tad kādēļ, Jūsaprāt, šāda problēma pastāv?
15. Vai Jūs izmantojāt LIZDA piedāvātos biedra pakalpojumus?
16. Vai iesaistījāties arodbiedrībā, lai varētu gūt pieeju konsultācijām darba tiesību un darba drošības jautājumos?
17. Cik, Jūsaprāt, noderīgi bija šie LIZDA piedāvātie biedru pakalpojumi?

Ekspertu intervijas vadlīnijas

1. Kāds ir Jūsu viedoklis par arodbiedrības darbības aspektiem?
2. Kādas intereses LIZDA, Jūsaprāt, pārstāv? Sabiedrības/izglītības darbinieku?
3. Kāda bija Jūsu sadarbība ar LIZDA?
4. Kā Jums šķiet, kādēļ tik daudz izglītības nozares darbinieku iesaistās arodbiedrībā? LIZDA ir lielākā arodbiedrība Latvijā un citās arodbiedrībās esošo biedru skaits ir daudz mazāks.
5. LIZDA priekšsēdētāja Ingrīda Mikiško, Izglītības, kultūras un sporta komitejas priekšsēdētāja Eiženija Aldermane, kā arī vairāki skolu direktori un paši pedagogi ir atzinuši, ka izglītības nozares finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam” nav Latvijas situācijai piemērots vai arī, ka tas līdz galam neattaisnojas. Vai, Jūsaprāt, šāds modelis būtu jā saglabā arī turpmāk? Varbūt jāveic tikai kādi uzlabojumi?
6. Kāda šobrīd ir Jūsu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, kad direktori tiktu iecelti amatā uz noteiktu laiku? Pēc šāda ierosinājuma paušanas sabiedrība ir izrādījusi dažādus viedokļus, kas, pēc maniem novērojumiem, vairāk ir negatīvi. Vai Jūs joprojām uzskatāt, ka tas ir vajadzīgs?
7. Veidojot izglītības reformas, Jūs esat runājis arī par atalgojuma sistēmas pārveidošanu. Vai, Jūsaprāt, vajadzētu noteikt algas dažādu izglītības iestāžu pedagogiem?
8. Jūs bijāt plānojis veidot darba algas sasaisti ar izglītības iestādē strādājošā profesionālo kvalifikāciju, atkarībā no katra profesionālās pilnveides soļa. Tad kāds ir Jūsu viedoklis par pakāpju sistēmu, pēc kuras tiek veidotas pedagogu algas? Vai, Jūsaprāt, tā ir atbilstoša un pilnvērtīga?
9. Vai, Jūsaprāt, LIZDA rīkotie streiki un demonstrācijas vienmēr ir attaisnojami un ir tiešām vajadzīgi?
10. Kāds ir Jūsu viedoklis par gaidāmo LIZDA demonstrāciju 12.maijā?
11. Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?
12. Kas, Jūsaprāt, būtu jādara, lai tiktu celta izglītības kvalitāte?
13. Kādi pārkārtējumi vai uzlabojumi, Jūsaprāt, ir nepieciešami LIZDA darbībā?

Respondentu saraksts

Respondenta vārds	Respondenta nodarbošanās/statuss arodbiedrībā	Intervijas laiks	Komentāri
Jānis Krastiņš	LIZDA priekšsēdētājas vietnieks	15.04.2014	
	Valsts augstskolas arodorganizācijas priekšsēdētāja	17.04.2014	Nevēlējās, lai darbā tiktu parādīts vārds, piekrita amata norādīšanai.
Ligita Semjonova	Rīgas pilsētas arodorganizācijas priekšsēdētāja	22.04.2014	
Sandra Paegle	Latviešu valodas un literatūras skolotāja Rīgas 84.vidusskolā, LIZDA biedrs	23.04.2014	
Mairita Klieče	Rīgas 94.vidusskolas skolotāja un arodorganizācijas priekšsēdētāja	23.04.2014	
Sarmīte Rozīte	Strazdumuižas internātvidusskolas direktora vietniece mācību darbā, LIZDA biedrs	25.04.2014	Bijusī LIZDA priekšsēdētāja
Livija Baļčūne	Rīgas 13.pirmsskolas izglītības iestādes „Ābecītis” arodkomitejas priekšsēdētāja, LIZDA padomes locekle	29.04.2014	
	Mūzikas skolotāja, bijusī LIZDA biedre	30.04.2014	Nevēlējās, lai tiktu atklāts vārds
	Sekretāre, bijusī LIZDA biedre	30.04.2014	Nevēlējās, lai tiktu atklāts vārds
Roberts Ķīlis	Bijušais Latvijas Izglītības un zinātnes ministrs	10.05.2014	
Skaidrīte Marča	Pierīgas novadu arodorganizācijas priekšsēdētāja		Intervijai piekrita pēc 12.maija, intervija netika veikta.
Ingrīda Mikiško	LIZDA priekšsēdētāja		Intervijai piekrita pēc 8.maija, intervija netika veikta.

Intervija ar bijušo LR IZM ministru Robertu Ķīli

I: Pirmais jautājums ir par to, kāds ir Jūsu viedoklis par LIZDA darbības aspektiem?

R: Es teikšu visu, kā es domāju, labi? Es domāju, ka LIZDA ir konservatīva un reakcionāra organizācija, kura izmanto lielākoties blefu sadarbībā ar ministrijas, Saeimas partneriem, lai pierādītu saviem biedriem un LIZDA vadībai, ka viņi kaut ko dara. Mūsu attiecības.. Tam ir sava specifiska un interesanta vēsture. Kad es kļuva par ministru, es salīdzinoši ātri tikos ar LIZDA pārstāvjiem, 2011.gadā dažas dienas.. Ņemot vērā, protams, to, ka man nebija tāds noteikts viedoklis par LIZDA izveidojies un nedaudz, strādājot Stratēģiskās Analīzes komisijā pie prezidenta Zatlera, mums ir bijušas pāris tādas tikšanās – Zatleram ar LIZDA, kurās es biju klāt kā Zatlera padomdevējs, un toreiz Krastiņš laikam pildīja LIZDA vadības pienākumus.. Un vēl pāris cilvēki, kas viņam atnāca līdzī.. [..] Mums ar Mikiško bija laba sadarbība, līdz ar to es sākotnēji raudzījies uz LIZDA tieši no šī viedokļa, ka mēs viens otru pazīstam, esam uz „tu” un, ka neskatoties uz kaut kādu iepriekšējo inerci, kas LIZDA bija, ka mums izdosies, pirmkārt, nodibināt konstruktīvas attiecības un, otrkārt, pat sadarboties izglītības reformu veikšanā. Es respektēju LIZDA deklarēto pārstāvniecību, bet es tiešām nezinu, cik viņiem faktiski ir aktīvi biedri. Viņi parasti saka, ka tie ir vairāki 10 000, taču es domāju, ka tā nav. Nu tas ir tas, ko viņi šobrīd deklarē, bet vai mēs runājam par aktīviem biedriem, kuri regulāri maksā biedra naudas. Mēs nerunājam par to, cik viņi aktīvi piedalās. Man šī sajūta, ka kaut kas nav, izveidojās jau darba laikā, jo bija no skolotājiem, tika izteiktas kritiskas piezīmes par LIZDA, un vēlme veidot citu arodbiedrību. Līdz ar to tā sajūta man radās, ka šajā organizācija, un varbūt arī jebkurā citā lielā organizācijā, ir zināms strāvojums, un neiet runa par to, ka visi ir vienoti. Pozīcija, ko pārstāv pati vadība un tā tālāk. Bet tas ir normāli, tas ir jebkurā lielā organizācijā. Es pie viņiem esmu vairākkārt devies, es esmu sadarbojies arī ar tādu organizāciju kā Latvijas Izglītības vadītāju asociācija. Viņi nav arodbiedrība, viņi ir nosacīti skolu direktoru un izglītības iestāžu vadītāju veidojums. Tur bija ļoti laba sadarbība ar LIVA bijušo vadītāju Dzintru Kohvu. Šis ir jāņem vērā šis faktors, jo tā nav vienīgā organizācija, kas pārstāvēja izglītības darbiniekus, ar kuriem man bija sadarbība. Un man jāsaka, ar LIVA man ir bijusi veiksmīgāka sadarbība, nekā ar LIZDA. Tas izpauzās vairākās nozīmēs – nevis tas, ka mēs mazāk lamājāties viens ar otru, bet arī tāpēc, ka LIVA bija salīdzinoši konstruktīvāka attiecībā uz piedāvājumiem no manis kā ministra puses. Vienmēr es gan LIVAi, gan LIZDAi pāris mēnešus pēc tam, kad es stājos amatā, es piedāvāju pat apmaksātu pētniecību, lai noskaidrotu jautājumus, kas skar skolotāju darbību, skolu dzīvi

un tā tālāk. LIVA uz to atsaucās un paši gatavoja skolu noslodžu pētījumus un tā tālāk, bet LIZDA neko nav darījusi. Man nekad no LIZDA nav bijis nekādu jēdzīgu priekšlikumu. Ir bijušas tikai prasības. Un prasības nav priekšlikums. Priekšlikums ir tad, kad mēs pasakām, ko mēs gribām, un tad apmēram, kā to varētu izdarīt. Prasība pēc izdienas pensijas nav priekšlikums. Tas nav vienkāršs jautājums. Līdz ar to, ikviens, kas kaut ko tādu izvirza, viņam ir jānāk ar kaut ko vairāk, ne tikai prasību. Nu kā to izdarīt un tā. Mans priekšlikums bija, lai viņiem varbūt ir cilvēki, kuri ir gatavi nopelnīt un mums ir līdzekļi, tad samaksāt par pētniecisku darbību. Viss ir legāli, cilvēki taista pētījumu un pēc tam saņem naudu. LIZDAi teicu – nu kaut kā pašorganizēties, lai kāds to izdara. [...] Otrkārt, bija, jau tajā laikā deklarēta ministrijai iecere, kas paredzēja ieviest apmaksas sistēmu, kas ņemtu vērā pakāpes. Un arī par to man būtu bijis svarīgi zināt, ko domā arodbiedrība. Tāda sistemātiska. Nu pajautājiet, uztaisiet aptauju, nu kaut ko man atnesiet. Nepietiek, ka tur 50 cilvēki atnāk un kaut ko stāsta. Jūs pati ziniet socioloģijā, ka ko tu vari izdarīt ar 50 viedokļiem, ja ir vairākos tūkstošos vajadzīgs. Tas nav nopietni, uz to nevar valsts politiku taisīt attiecībā uz tik nopietnu sektoru. Un otrs, man nekādīgi nebija saprotams, ka LIZDA ir par izmaiņām izglītības sistēmā, tad par kurām viņi ir par? Pat ja tas atšķirtos no ministrijas, tas būtu normāli. Tad ko mēs mainām? Piedāvājumi ir bijuši vairāki, lai viņi apspriestu. Piemēram, atteikties no mājasdarbiem mazākās klasēs, veidot elastīgāku mācību darba plānošanas sistēmu un tā tālāk. Un visi jautājumi par to, ko darīt ar centralizētiem eksāmeniem.. Domāt varbūt, ka ir vajadzīga cita sistēma. Pat tādas elementāras lietas.. [...] Nu kam tad man prasīt? Visa šitā lieta, kas tagad ir notikusi, LIZDA nemaz īsti nav iesaistījusies. Piemēram, pāris eksāmenu pārņemšana uz pavasari, nevis visus salikt sesijā. Tā atkal ir stresa samazināšana, par ko ļoti daudzi skolēni sūdzējās. Tad ir vēl tas jautājums par to, ka iespējams visiem nevajag likt vienādus centralizētos eksāmenus – tiem, kas iet uz augstskolām un tiem, kas neiet. [...] Tam visam vajag ciešu un kompetentu reakciju no arodbiedrības. Arodbiedrības fokuss bija algas, kāda saistība ar šiem te skolotāju darba apstākļiem un izdienas pensijas. Tas arī viss. Tas ir viss, kas viņus interesē, nekas cits viņus neinteresē. Un tas arī lēnā garā noveda pie tādas zināmas spriedzes mūsu attiecībās. Es sapratu, ka ar šiem cilvēkiem nebūs aršana. Ar šiem nebūs konstruktīvas sadarbības. Nākošais solis bija noformulēt mūsu attiecības dokumenta formātā. Lai arī tas nebūtu ar milzīgu juridisku spēku, tas tomēr parādītu, kas ir tās lietas, par kurām mēs varam vienoties. Un tā ideoloģija no ministrijas puses ir, ka mēs varam mainīt.. Par algu palielinājumiem. Tas jau bija diezgan sen, tūlīt jau jaunas vēlēšanas nāks. Bet nu tad, kad 2011.gadā tika ievēlēta jauna Saeima pēc viņas atlaišanas, deklarācijā un nekur citur nekādā veidā netika rakstīts, ka algu palielināšana notiks ātrāk, kā par 2014.gadu.

Tas ir ļoti svarīgs punkts. Nekādas saistības un vajadzības runāt par algu palielinājumu 2012.gadā nebija. Un mēs piedāvājām šo jautājumu sākt apskatīt ātrāk, jau 2012.gadā, pret to apmaiņā saņemot arodbiedrības atbalstu virknei pārmaiņām, kas nav tikai par algu, bet kas ir arī par skolotāju darba organizāciju un tā tālāk. Mēs uztaisījām memorandu, izveidojām diskusijās, kuru piedāvāju parakstīt LIVA, LIZDA un no ministrijas puses. LIVA šo memorandu parakstīja, un LIZDA nē. Šī bija viena no pirmajām reizēm, kad kaut kas tāds ir noslēgts starp arodbiedrību un ministriju. Ka ir noteikti punkti, un abas puses vienojās vai vismaz sagatavo vienošanos. Viņiem tur bija savi iebildumi. Vēl pirms tam bija.. Viņi ir draudējuši ar streikiem. Arī 2012.gadā viņi draudēja, savukārt mēs no ministrijas ieņēmām ļoti stingru pozīciju, ka mēs esam gatavi viņus sūdzēt tiesā par bērnu tiesību aizskaršanu. Jo, ja viņi atsacītos labot eksāmenu rezultātus, tad tā būtu bērnu tiesību aizskaršana. Un nekas nenotika tālāk. Man ir jāsaka, ka salīdzinoši stingrā un nepiekāpīgā pozīcija no ministrijas puses nodrošināja to, ka kamēr es biju ministrs, nekādu protestu nav bijis no LIZDA puses un viņi bija mierīgi un klusi. Man liekās, ka tā arī bija pareizā stratēģija, ko vajag īstenot. Pēc manis visas tās attiecības ir atmaigušas un ir notikuši vairāki mēģinājumi ļaut LIZDA lemtāšanas procesu ministrijā. Kas skaidri parāda, ka viņi ir kāpinājuši LIZDA vadības apetīti pēc prasību paušanas un to viņi arī ir darījuši. [..] Nākošie ministri ir pilnībā mainījuši nostāju, gājuši uz kaut kādām sarunām un kaut ko tādu. Un tas viss ir novedis pie tā, ka nekas labs nav iznācis un arī neiznāks. Visa ņemšanās par naudām ir uz tās pašas shēmas pamata, ko mēs 2012.gadā izdomājām par tām pakāpēm. Viss ir korekcijas pret šo te sistēmu. Tas viss ir vienpusīgi, neatkarīgi no tā, ka LIZDA neparakstīja papīru. [..]

I: Tad, Jūsprāt, LIZDA pārstāv vairāk izglītības darbinieku intereses nekā sabiedrības?

R: Es domāju, ka tur nav pat tas. Izglītības darbinieku intereses tiek aizstāvētas tad, ja tur ir priekšlikumi, kas darbojas vidējā vai ilgtermiņā. Ka tur nav tā, ka tagad ir un vēlāk nebūs. Ar budžetu tā ir. Budžetā var iestrādāt un tad tas ir ilgtermiņā, vai arī meklēt kaut kādus līdzekļus, kurus šogad iztērē un nākošgad nebūs. Runa ir par ilgtermiņa iestrādnēm un tad tās varētu saukt par interešu aizstāvēniecību. Tu aizstāvi nevis tikai uz īsu brīdi, bet ilgtermiņā. Tāda raustīšana ir drīzāk neaizstāvēšana, tā ir tracināšana. Martā saliek iekšā pamatlietas, kas ir uz trīs gadiem. Ja tur ir, tad tā ir aizstāvēšana, bet ja tur nav.. Runājot vispār par sabiedrības, par bērnu vai vecāku.. Es vispār nekad neesmu dzirdējis, ka kāds no LIZDA vadošajiem cilvēkiem kaut ko tādu runātu. Ziniet, vecāki arī te ir, un viņiem ir ko teikt. Viņi nodokļus maksā, no kuriem Jums algas maksā. Tā bija atkal mana interese, veidot vecāku palīdzību, kas varētu līdzvērtīgi LIZDA diskutēt ar skolotājiem par dažādiem jautājumiem. Skolotāji nav tie,

kas var monopolizēt izglītības lauku. [...] Man šis viedoklis ir izveidojies, ka LIZDA kaitē izglītības funkcionēšanai un attīstībai. Tāpēc es arī domāju, ka tā ir reakcionāra organizācija. Tāpēc es domāju, ka ir jāveido jauna skolotāju organizācija, arodbiedrība. Un es nezinu, ko tur var darīt un kā tur var darīt.. Ministru laikā es būtiski rosināju cilvēkus pašorganizēties un taisīt kādu citu arodbiedrību. Ir normāli cilvēki, ar kuriem visu var sarunāt. Tā ir tā lieta, ka ja Jūs nevarat sarunāt, tad ir grūti.

I: Jūs sākat runāt par streikiem, tad vai, Jūsprāt, plānotais streiks 12.maijā ir vajadzīgs?

R: Es domāju, ka tas ir absolūti nepieciešams tikai vadībai, lai rādītu, ka viņi kaut ko dara. Tam vispār nekādas jēgas nav. Nekādas institucionālas un politiskas jēgas tam nav. Es domāju, ka īstermiņā Druvieteī šis arī ir nepieciešams.

I: Tas ir vairāk, kā teātris?

R: Jā, absolūti, tur vispār nekā vairāk nav. Neko nevar panākt. Maijā nostreikojot, tur nav nekāda sakara ar budžeta veidošanu un tur neko nevar izdarīt. Vienīgais, ko var izdarīt, ir mēģināt nostiprināt subjektīvo sajūtu, ka var turpināt blefot un draudēt ar streikiem. Es vēlreiz Jums atkārtoju, ka tad, kad es biju ministrs, nekādu streiku nebija un viss bija normāli. Tagad viss tā ir palaists. Tad LIZDA domā, ka viņi to var atļauties. No tā nekādas jēgas nav. [...] Es neesmu pārliecināts, cik lielu daļu sabiedrības tas pārliecinās, sabiedrība nav tik stulba. Lieta ir tāda – ko dara otrai pusei.. Piemēram, Izglītības ministrijai pienes, ka kaut kādi idioti ir izdomājuši, ka viņi taisīs streiku. Un viņiem ir jābraukā apkārt un jāskaidro sava pozīcija. Jāpiedāvā alternatīva. Ja to nedara, tad Jūs atstājat lauku vienam spēlētājam. [...]

I: Un, piemēram, LIZDA priekšsēdētāja Ingrīda Mikiško, Izglītības, kultūras un sporta komitejas priekšsēdētāja Eiženija Aldermane, kā arī vairāki skolu direktori un paši pedagogi ir atzinuši, ka izglītības nozares finansēšanas modelis „Nauda seko skolēnam” nav Latvijas situācijai piemērots vai arī, ka tas līdz galam neattaisnojas. Vai, Jūsprāt, šāds modelis būtu jāsaģlabā arī turpmāk? Varbūt jāveic tikai kādi uzlabojumi?

R: Šeit ir tāda principiāla atšķirība.. Redziet, mums tas „Nauda seko skolēnam” ir apstājies pa vidam. Tas ir izdarīts kā iecerēts, bet tā iecere ir apstājusies pa vidam. „Nauda seko skolēnam” manā redzējumā, tajā, kā es to vēlējos īstenot, ka visa nauda seko skolēnam, nevis tikai alga seko skolotājam, kas tagad tā arī ir. Otra puse no trijām.. Jo trešā ir vecāki. Otra puse ir pašvaldības. Jo īstā vaučeru sistēma ir, ka visa nauda valstī ir vienā vietā un visa nauda seko skolēnam. Šādas sistēmas Latvijā nav, līdz ar to, „Nauda seko skolēnam” nav īstenota. Tur ir, manuprāt, tā, ka pamatojums, respektīvi, no otras puses skatoties, vajag un vajadzēja daudz radikālāk, nevis kā līdz šim programma ir piedāvāta. Un te ir divi punkti svarīgi – viens

ir tas, ka „Nauda seko skolēnam”, neviens nekad nav varējis piedāvāt sistemātisku izvērtējumu, kādēļ tā ir laba vai slikta. Tie ir anekdotiskie piemēri. Tas nav nekādā veidā sistemātiski. Tas, ka kādā pašvaldībā kādam kaut kas nepatīk, nav saistīts ar sistēmu, bet gan ar depopulāciju. Nav bērnu..

I: Bet, Jūsprāt, tas nedeformē arī ģimnāziju struktūru, ka tur tagad ir pārpildītas klases un pedagogiem ir daudz grūtāk strādāt?

R: Tas jau ir risināms. Ja Jums ir klasiska vaučeru sistēma, piemēram, Zviedrijā, Jūs varat tai ģimnāzijai taisīt filiāles. To var darīt. Paskatieties uz citām valstīm un to ieviešat. Piemēram, populāras skolas var pārpirkt citas un tur to arī īstenot. Iespējams, pat ar tiem pašiem skolotājiem, kas, piemēram, vienu dienu māca vienā skolā un otru dienu citā. Tas ir darbs, daudzi cilvēki nesēž visu laiku ofisā un kāpēc gan to nedarīt arī skolotājam, ja tas nozīmētu arī lielāku atalgojumu. To var darīt, bet kamēr paliek skolā šī ēka, tad dabiski tas veido šo pseido problēmu, vai arī otrādi, skolas, kurās nav bērnu, līdz ar to skolas mirst nost.. [..] Un otrs stāsts ir, kas ir depopulācijas jautājums. Tur var ieviest citas metodes, ko man vajadzēja zināt no LIZDA. Tā kā citviet, kur ir lieli attālumi, piemēram, Montana štatā. Bērniņi sanāk dzīvoklī. Nu mazie bērni. Tas ir speciāli iekārtots, bet tā nav ēka. Skolotāji piebrauc klāt viņiem un māca. Kaut ko var darīt arī attālināti. Tur ir vesela virkne gājienu, kas pasaulē ir izmēģināti un tur ir tādi vai citādi rezultāti.

[..]

Tiek vainota viena sistēma, bet viņai alternatīvu vispār netiek piedāvāts. Valstij nodarboties ar skolotāju algu maksāšanu ir reakcionārākais priekšlikums, kāds vispār var būt. Tas ir valsts mikro menedžmenta līmenis. Kāda velna pēc valstij ir jādiskutē par algu.. Tas ir vispār pašvaldību vai skolu jautājums. Ko tur valstij darīt. Valsts nosaka vispārējās vadlīnijas, aizlaiž un miers. Ko vēl var piedāvāt? Kas tas būs? Es nezinu kāda ir alternatīva, izņemot to, ka, vai nu dara tā, kā tas ir Lielbritānijā, kad skolu atalgojumu jautājumu vienkārši uzliek pašvaldībām un viss, valsts neiesaistās, vai otrs variants ir vaučeri, kas ir Zviedrija, kad tiek sakoncentrēta nauda un iedota vecākiem, un vecāki attiecīgi izvēlās, kur viņi to savu bērnu laidīs. Mainās tā sistēma – kļūst konkurences pilna un tā. Es nedomāju, ka Latvijā kaut kādu 15% dēļ ir jāčakarē sistēma, vienmēr tiem 15% var atrast risinājumu. [..] Tā garā fāze ir, ka kamēr nav atrasts sistemātisks izvērtējums, ka „Nauda seko skolēnam”, sistemātiski samazina rezultātus, tikmēr man ir grūti ir pieņemt argumentu, ka kaut kas nav. Ko tad mēs vispār kaut kādu bazgalīgu haosu ieviesīsim?

Piemēram, LIZDA maldina savus biedrus, nesakot viņiem, ka skolotāji ir par daudz Latvijā. Viņi jau saprot, ka tas ir ļoti grūti, bet tā tas ir. Pēc gadiem 3-4 viņu nebūs tik daudz, viņi būs

mazāk. Jāsāk domāt, ko darīt ar tiem skolotājiem. Tas nav variants viņus ātrāk sūtīt pensijā, jo tās pensijas ir dramatiski mazas. Viņi domā, ka būs vieglāk? Tā kaut kā? Padomājiet kādreiz, ko nozīmē izdienas pensija ar mūsu pensiju apmēriem. Tas nozīmē, ka pedagogi būs uz izteikti zemākiem ienākumiem. [...] Ja tos labumus tur saskaita, kas skolotājiem ir bez algas, salīdzinot ar pārējām profesionālajām grupām, tad skolotāji nav tā nabadzīgākā grupa. [...]

Tā es arī domāju, ka LIZDA ir reakcionāra organizācija, kas maldina savus biedrus, piedāvā bezjēdzīgus un graužošus priekšlikumus un tas ir viss.

I: Veidojot izglītības reformas, Jūs esat runājis arī par atalgojuma sistēmas pārveidošanu. Vai, Jūsaprāt, vajadzētu noteikt dažādas algas dažādu izglītības iestāžu pedagogiem?

R: Es domāju, ka tas ir.. Tur ir tādas salīdzinoši lielas detaļas, tāpēc, ka tas balstās uz vienu lietu – ka valsts nodarbojas ar mikro menedžmentu regulējot algas. Valsts algo 30 000 cilvēkus pēc kādiem sarežģītiem principiem. Tas viss pārsvarā ir jautājums, kas jālemj uz vietām. Tādēļ tai kustībai tādai arī ir jābūt, ka lemšana notiek uz vietām. Protams, līdzvērtīgi finanšu avoti uz visiem spēlētājiem. Tā ir tā vaučeru sistēma šeit. Tie lēmumi par algām, tie ir jādara uz vietām. Piemēram, skola izlemj, ka viņiem vajag jaunus skolotājus – jaunus gan gados, gan arī profesionāli jaunus. Un viņus ir jāalgo par lielākām algām nekā citus. Un tādām ir jābūt autonomām skolas tiesībām. Tad viņi lokāli to labāk redzētu. [...] Tā lieta, manuprāt, ir tā, ka tā lemšana notiks uz vietām un tad viņa kļūs racionālāka. Kādi skolotāji, kas nevar, viņi būs ārā un viņiem vajadzēs meklēt citu darbu. Un tā tas ir. [...]

I: Un kāda šobrīd ir Jūsu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, kad direktori tiktu iecelti amatā uz noteiktu laiku? Pēc šāda ierosinājuma paušanas sabiedrība ir izrādījusi dažādus viedokļus, kas, pēc maniem novērojumiem, vairāk ir negatīvi. Vai Jūs joprojām uzskatāt, ka tas ir vajadzīgs?

R: Nu visa valsts principā ir organizēta šādi, ne? Mums ir parlamenta vēlēšanas ik četrus gadus.. Kādas īpašas tiesības ir direktoriem, par ko viņi atšķirās no citiem cilvēkiem? Viņi konkurē ar kādu citu, kas skolu mazāk pārzin, un skolu valde, izvērtējot saprot, ka šis direktors varbūt ir labāks kandidāts kā tas. Nu piedošanu, tas taču nav nekas jauns. Norveģijā tā ir.. Ka skolu direktoriem divi termiņi ir iespējami vienā vietā un viss, Jums jāiet uz citu vietu. Visas šīs ir institucionālas izmaiņas. Direktors vispār ir administrators, viņam nav jābūt skolotājam. Viņi menedžē saimniecību, menedžē algas, finanses, izdomā, protams, stratēģiju. Tur ir tā lūk. Galvenai ir jābūt skolu valdei, skolu padomei. [...]

I: Bet, vai, piemēram, terminētie darba līgumi nepieļautu arī tādus gadījumus, kad kā direktors cilvēks nostrādā pirmos gadus necenšoties, un pēdējā gadā saņemties, lai

terminš tiktu pagarināts.. Un tad skola neko neiegūs, jo direktors zina, ka tā ir viņa vieta uz pieciem gadiem?

R: Ja skolu padome ir gatava šādam īstermiņam, nu ko darīt? Kādam ir jāiejaucās? No ārpuses ir kvalitātes dienests, kas to arī novērtēs. Monitorēšana notiek regulāri. Pa četriem gadiem jau arī var just, uz kuru pusi kaut kas iet. Tas nav neiespējami. Izvērtēt vēl no ārpuses. [...] Auditi notiek, valsts kontrole visu kaut ko kontrolē, kāpēc skolu nevar? Tas prasa mainīt ierasto priekšstatu, ka skola tad tā kā uz visu mūžu. Nostrādā un viss, tad ir cauri. Tā ir tā organizācijas kultūra, kas ir izveidojusies un kas arī ir jāņem vērā. Es domāju, ka ar pašreizējo arodbiedrību tas būs grūti. Kas, savukārt, nozīmē to, ka tas jādara politiskajā līmenī, neņemot vērā kaut kādus bezjēdzīgus streikus. Jāsaprot, kā tas ir vecākiem, pašvaldībām un tā. [...]

I: Mēs visu laiku runājam par Jūsu viedokli attiecībā uz LIZDA, bet kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?

R: Man liekas, ka es tam drusku palīdzējis arī esmu. Es domāju, ka tas ir tas vērtējums, kas saistās, piemēram, ar darba iespējām. Es domāju, ka viens no tiem apsvērumiem ir sekojošs – tas attiecās gan uz 9., gan 12.klases beidzējiem, ka viņu iespējas atrast darbu saistībā ar to, ko viņi ir mācījušies, nav nemaz tik vienkāršas. To arī visu laiku visi ir atzīmējuši, ka izglītības sistēma ir atrauta no pārējā. Kaut kam gatavo, kam nav tiešs mērķis. Lai Jums būtu arī sajūta un piemērs – Lielbritānijā nav tādas pensiju sistēmas kā pie mums. Ja jūs domājat, ka jūs no tās izdzīvosiet, tad Jūs izdzīvosiet tikai vienu nedēļu. Viņiem pensijas ir jākrāj pašiem. Viņi iestājas darbā un tad viņi iet uz pensijas plāniem. Skolās viņi matemātikas uzdevumus saista ar šitādām lietām - viņi rēķina par investīcijām.. Kas nozīmē, ka matemātikas programmas ir veidotas, lai viņi saprot, kas viņus pēc tam sagaida. Viņi uz tādām lietām ir mērķēti. Literatūrā tiek diskutēts par darbiem, kā Jūs varat vēlāk tikt galā ar personiskām krīzēm, sadzīves un ģimenes krīzēm. Jūs gatavo, Jums ir kaut kāds instrumentārijs. Nu tas nav tāds – pa taisno pie virpas. Tā ir gatavošana – tolerance, konfliktu menedžments, pašam domāt kā kaut ko investēt un tā tālāk. Tas ir iekšā programmās, ko māca bērniem. Mums ir abstraktas lietas, kurām nekādas saites. [...] Lūdzu. Iespējams, vecāki šo te intuitīvi jūt. „A” – nevar iegūt darbu, un „B” – nevar tik galā ar lietām. Skola neko nav palīdzējusi vai mācījusi velns viņu zina ko. Un viņi ar neinteresi ir gājuši uz to, spiestā kārtā. [...] Un mājasdarbi ir arī sociālās nevienlīdzības instruments, jo visiem jau nav vienādi apstākļi. Kādam mājās ir sava istaba un galds, citiem nav. Un, ja tu liec punktus uz mājasdarbiem, tad tu sāc diskriminēt uz iespējām. Vieni var atļauties privātskolotājus noalgot, citi nevar. Un tas viss ir diezgan šaušalīgi. Mums ir Eiropas pētījumi par to saukto „Ēnas izglītību”, kas rāda, ka liela saikne starp to, ka teju 50% saka, ka viņi ir izmantojuši privātskolotājus. Tas nozīmē, ka disproporcioniāli liels skaits, kas ir

izmantojuši privātskolotājus, ir spējuši tikt augstskolās. Viņi ir sagatvoti centralizētiem eksāmeniem labāk, nekā citi. Bet skolā viņi ir dabūjuši vienu un to pašu. Tā ir nevienlīdzība, kas ir materiāli balstīta un pēc tam ir tulkojusies izglītības pieejamībā. Ir jādod kvalitatīvu izglītību skolā. [...] Vai tad LIZDA par to runā? Par to, ka mums ir nevienlīdzīga pieeja izglītībai? Es kā ministrs varu pateikt, ka no LIZDA nekad nekas nav sekojis. Paši ir putrojušies. [...]

I: Tad sanāk, ka, Jūsaprāt, šis sabiedrības viedoklis, ka izglītības kvalitāte ir slikta, nav veidojies nepareizi?

R: Kopējā, tas ir pilnīgi pareizi, ka ir citāds atskaites punkts radīts, vērtējot izglītības sistēmu. Nevis, ka viss ir forši un mums tikai kaut ko nedaudz vajag pamainīt. Ka mums ir jāmaina sistēma kopumā. Ka mums kopumā viņa ir sūdīga. Man liekas, tas ir pilnīgi pareizs un adekvāts sabiedrības..sajūta, kuru vajadzētu paģērēt. [...] Tieši tāpēc, ka tiek domāts pa vienu asi, tāpēc es saku, ka LIZDA ir reakcionāra organizācija. Viņi šauri skatās uz jautājumiem, viņi maldina savus biedrus un sabiedrību, un neņem vērā virkni citu aktu.

I: Un tāds kopsavilkums no Jūsu puses, kādi pārkārtojumi vai uzlabojumi, Jūsaprāt, ir nepieciešami LIZDA darbībā?

R: Es domāju, ka viena lieta, ko LIZDA varētu labu izdarīt, ka viņi varētu sev radīt kaut kādu domu centru. Viņiem ir biedru naudas. Tā vietā, lai viņiem tur kaut kādas puķītes vai atlaides dotu, nomaksātu dažiem cilvēkiem, kuri ir gatavi un spējīgi regulāri piedāvāt kaut kādus savus pārskatus. Piemēram, ikgadēju izglītības sistēmas pārskatu. [...] Un otra lieta, ko es domāju, ko LIZDA varētu darīt, aktīvi meklēt sadarbību ar esošajām vecāku organizācijām. Tas nebūtu slikti, ka viņi regulāri taisītu tikšanos ar šīm organizācijām un iegūtu viedokļus. Un tad viņiem varbūt rastos drusku reālistiskāks viedoklis par to, kas notiek izglītības sistēmā no citu skatupunkta. Un tās ir divas lietas, ko uzreiz varētu izdarīt bez jebkādam strukturālām izmaiņām – uztaisīt kaut kādu vienību, kas gatavo kaut kādus pētījumus un otrs ir vecāku organizācija. Protams, tas prasa konstruktīvāku nostāju.

Intervija ar LIZDA priekšsēdētājas vietnieku Jāni Krastiņu

I: Cik ilgi jau esat LIZDA biedrs?

R: Šeit varbūt nav īsti pareizi. LIZDA biedrs, protams, es varu pateikt, kad LIZDA biedrs laikam es esmu no 95.gada, bet arodbiedrības biedrs es esmu kopš es esmu sācis strādāt vispār no Padomju laikiem. Līdz ar to jāsaka, ka no 1965. Mainot darbavietas, arodbiedrības struktūra jau ir uz nozaru principa, un mainot arodbiedrības vietu, ja savā laikā es biju priekšsēdētājs galvenajā gazifikācijas pārvaldē Padomju laikos, es tad biju pie LAKRA. Es biju LAKRA biedrs, pēc tam kad no LAKRS pārgāju strādāt Brīvo arodbiedrību savienībā kā org daļas vadītājs, tad es kļuvu LIZDA biedrs jau, jo Brīvo arodbiedrību savienība ir mūsu sastāvā, izglītības darbinieki. Nu tad varētu teikt, ka es esmu no kāda 1992.jeb 1993.gada LIZDA biedrs.

I: Sanāk, ka Jūs uz LIZDA pārnācāt tā organiski, ja?

R: Nē, nu man ir jāsaka, ka teiksim kā mani ievēlēs, laikam 70.gadā par galvenās gazifikācijas pārvaldes priekšsēdētāju arodbiedrības, un man ir vēlēts visu laiku iet, vēlēts, vēlēts, pēc tam es LAKRĀ par priekšsēdētāja vietnieku esmu gājis un ievēlēts jau nozarē. Nu vienīgi ir tas darba periods, ko es aizgāju strādāt kā ne vēlēta amatā, tas ir Brīvo arodbiedrību savienībā kā org daļas vadītājs un tad tagad atkal vēlēts amats.

I: Tad sanāk, ka pedagogijā Jums pieredzes nav?

R: Es esmu inženieris.. Tad, ja gāzē es esmu strādājis, tad par gāzi, ventilāciju, kondicionēšanu, par siltumapgādi.

I: Bet tad Jūs arī esat kaut ko pasniedzis saistībā ar inženieriju?

R: Tikai gāzē kad strādāju, tad mācību kombinātā. Tas jau ir cits..

I: Varbūt Jūs varat pastāstīt par biedru rekrutāciju – kā tas notika agrāk un kā tagad?

R: Nu par Padomju laikiem jau, protams, nav ko runāt, jo tad viss bija savādāk, tad arodbiedrības biedram bija zināmas priekšrocības – ja tu esi biedrs, tad tev ir, nu teiksim savādāki maksājumi un nodokļu atlaides, tad arī, ja tu esi biedrs tev arī sanatorijas un visu pārējo iedod.. Tajos laikos bija 99,9% gandrīz biedri no visiem strādājošajiem. Nu tagadējā sistēma mums ir bišķin savādāka – ja Padomju laikā mēs nevarējām cīnīties par darba algām, domāt par streikiem, protesta akcijām un tā tālāk, tagad tas viss ir savādāk. Nu tagad cenšamies pārliecināt biedrus, lai viņš stājas arodbiedrībā, tāpēc, ka jācīnās ir viņam par darba samaksu un tikai kopīgi var atrisināt šo jautājumu, veidojot šādu spēcīgu arodbiedrību. Esam lielākā arodbiedrībā Latvijā, apmēram 31 000 arodbiedrības biedru, aptveram izglītībā un

zinātnē strādājošos, arī tehniskos darbiniekus. Princips ir nozaru princips un uzņēmumu jeb iestādes princips, tātad, ja ir skola, tad mūsu nozarē nav tikai skolotāji vai pedagogi, bet visi, kas strādā šajā te izglītības iestādē. Nu un tad pārliecinām viņus, ka ir izdevīgi iestāties un tad arodbiedrība domā, kādas priekšrocības varētu sniegt arodbiedrības biedram, bet nu tur var paskatīties mūsu mājaslapā.. Protams, lielākais atbalsts ir nelaimes gadījumu fonds, ko mēs esam izveidojuši. Tas ir gandrīz kā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem. No arodbiedrības biedru maksām, ko viņš iemaksā, mēs ieliekam šajā te fondā. Agrākos laikos tie bija 3 lati, tagad tas ir 4,50 euro, un viņš tiek apdrošināts par 250 000 euro. Gadā kaut kur notiek, vidēji, ja tā rēķina, kaut kur 900 nelaimes gadījumu, izmaksāti tiek no 90 – 100 tūkstošiem latu. Izmaksājam un kaut kur no 3 līdz 7 nāves gadījumiem. Atkarīgs kurš gads tas ir. Nu lielākoties tās nav darba traumas, tie ir vairāk satiksmes nelaimes gadījumi. Tas ir viens no tiem, kad cilvēks uzreiz redz, ka viņš tiek apdrošināts un viņam to arodbiedrība dod. Nu atlaides pats par sevi, aizstāvība, konsultācijas..

I: Ja Jūs sakāt, ka kādreiz bija bez maz vai tie 100% iesaistīto arodbiedrībās.. Jūsprāt, tad bija labāk vai tagad, kad Jums ir jāvilina biedri?

R: Nē, nu ko nozīmē, ja runā par to, kā bija rekrutēt tajos laikos un šajos laikos. Tajos laikos mēs nerekrutējām, tad gandrīz neprasīja tev, tu uzreiz esi arodbiedrības biedrs un viss. Atskaita biedra naudu. Tā ir tāda Padomju sistēma. Bet nu tur arī iet runa, tās slimības lapas tev atmaksāja simtprocentīgi arodbiedrības biedram, sanatorijas, atpūtas nami, ārzemju braucieni. Bet tas ir valsts tāds.. Deva naudu un speciāli uzturēja, tajā pašā laikā arodbiedrības bija bezzobainas jeb kā piedēklis pie partijas un valdības, ja tā varētu izteikties.

I: Jūs sākat strāstīt par tām atlaidēm – varbūt ir vēl kādas lietas, kā Jūs motivējat biedrus?

R: Tas viss kopumā iet. Biedrs jau vai jebkurš cilvēks skatās no tā, kāda ir viņa iepriekšējā pieredze. Jo, ja jūs strādājat un jūs labi strādājat un neredziet, ka Jūs var atlaist no darba un tā tālāk, tad Jūs jau to punktu nolieki malā un apzinieties, ka Jūs jau nekad neatlaidīs no darba. Bet nav noslēpums, ka var pienākt tāds moments, kad atlaiž no darba un tad, ja tu esi zem sitiena, tad jau tiešām var arī atlaist un tad tu saproti, ka tomēr labāk bija, ja tu būtu arodbiedrībā un tad tevi it kā aizstāv. Lielākā priekšrocība arodbiedrībā ir kas, ja viņš saskaņo ar darba likumu, ja atlaiž arodbiedrības biedru, tad Jums ir nepieciešams saskaņojums ar arodbiedrību.

I: Tas ir visos tajos gadījumos, visos 30 000 gadījumu, kad kādu gribēs atlaist, tad vienmēr tas viss tiks veikts caur arodbiedrību?

R: Nu visus biedrus, jā. Pašlaik darba likumā ir paredzēts, ka ir jāsaskaņo ar arodbiedrību un tad arodbiedrība dod vai nedod piekrišanu. Ja arodbiedrība nedod piekrišanu, tad tā kā tagad Strīķes gadījumā, ir jāiesniedz Streļčenokam iesniegums tiesā, lai viņu atlaistu. Te ir tie jautājumi, kad, ja nav dota šī te piekrišana, tad darba devējam ir jāgriežas tiesā. Ir, protams, gadījumi, kad tiesas atlaiž to cilvēku, piekrīt atlaišanai, ja teiksim darba devējam arodbiedrība nav devusi, bet tādi ir ļoti reti gadījumi, kas ir pateicoties tam, ka mums ir juristkonsuls, kur praktiski lielākoties konsultējās skolu direktori un arodbiedrību priekšsēdētāji tāpat konsultējās. Šajā gadījumā ir juridiskais pamats atlaišanai jeb nav juridiskais pamats.

I: Bet, piemēram, lauku skolas – tas atnāk līdz Jums vai tas tiek izvērtēts tajos reģionos?

R: Nē, tas ir uzreiz zvans mūsu juristam pa tiešo, un viņš saņem šo te zvanu.. Un tad te iet runa par to, ka pārrunā tos jautājumus, bet lielākoties jau arodbiedrībai ir septiņu dienu laikā jānodod šī piekrišana, jāizlemj. Un tad uzreiz ātri atsūta varbūt dokumentus jeb aprakstu ātri un jurists tad pasaka, cik nu tur ir tie svāra kausi. Bet tas nenozīmē, ka tikai caur mūsu juristu. Mūsu struktūra ir kāda – ir šīs te pirmorganizācijas, pēc tam nāk dalīborganizācija, kas ir it kā reģioni jeb starpnovadi un tad nāk pie mums uzreiz tad augšā. Tā kā arī tie, kas ir pa vidu, mūsu dalīborganizāciju priekšsēdētāji, viņi ir pietiekoši zinoši, un viņi arī var konsultēt un pateikt priekšā. Bet ir gadījumi, kad nedodam piekrišanu, iesniedz tiesā un praktiski tiesa atjauno šo te cilvēku darbā, bet principā paiet gads, pusotrs un viņš praktiski paliek bez darba un pēc tam viņam tiek izmaksātas šīs te kompensācijas, lai gan attiecīgi arī dalīborganizācija ir teikusi.. Tāds gadījums te Rēzeknē bija, bet tas nav nozīmes to te aprakstīt, kad saka: „Nu Jums nav taisnība! Nav pamata viņu atlaist no darba, ir jāmeklē citi pārkāpumi, lai viņu varētu atlaist.” [...] Bija doma, ka direktoru atlaidīs un ieliks savu cilvēku. Bet viņu atjaunoja darbā un dabūja maksāt, lai gan ne tā dome bija vainīga, bet izglītības pārvalde, kurai bija uzlikts par pienākumu to darīt. Bet tas tā.

I: Par kaut kādiem saliedēšanas pasākumiem varbūt varat pastāstīt? Piemēram, es internetā nevarēju atrast par to, kā notiek tā darbība kopā, jo sanāk, ka visa darbība kopumā notiek Rīgā, kur sanāk uz sēdēm valdes locekļi un pārējā Latvija darbojas savos novados un no viņiem tikai viens cilvēks iesaistās pie Jums vai kā tas notiek?

R: Nu, ja Jūs esat skatījusies mūsu statistiku.. [...] Es gribu pateikt tikai to, ka mums dalās novadorganizācijas, pirmorganizācijas.. Ja Jūs skatāties statūtos, tad Jūs varat redzēt, ka mums ir pirmorganizācijas, ir nozares līmenis – dalīborganizācijas, pirmorganizācijas, dalīborganizācijas un pirmorganizācijas. (Rāda vizuālu piemēru no grāmatas) Pirmorganizācijas ir viss tas zemākais līmenis.. Mums apakšā ir biedri, tad ar statūtu palīdzību tiek veidotas katrā iestādē savas organizācijas, nu tā kā mēs viņas saucam par pirmajām

organizācijām, tās ir pirmorganizācijas. Pēc tam, izejot no teritoriālā principa, tiek veidotas šīs te dalīborganizācijas jeb teritoriālās organizācijas. Te viņas parādās. (Zīmē vizuālu piemēru, skaidrojot to) [...] Un pēc tam jau nāk LIZDA un tur tad veidojas valde, padome un kongress. Tāda ir tā struktūra. Viss tas tiek veidots saskaņā ar statūtiem. [...] Bet tas nenozīmē to, ka arodbiedrības darbs Jums asociējas tikai kā šinī gadījumā, te varbūt var rakstīt LIZDA birojs, kur ir priekšsēdētājs un priekšsēdētāja vietnieks. Tas nenozīmē to, ka tikai viņi strādā. Mēs strādājam it kā tajā valsts augšējā līmenī, mēs varam pretī ņemt Saeimu, Ministru kabinetu, ministrijas, ja.. Un teritoriālajā līmenī ir domes, pašvaldības un tā tālāk. Tas ir viņu līmenis, kurā viņi strādā un mēs strādājam šajā te augšējā līmenī. Un arī te tiek dalīts šīs te mūsu funkcijas jeb teiksim mēs deleģējam Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai te vesela virkne funkcijas, kas ir kopējas tādas – nodokļu sistēma, darba aizsardzības risināšana. Tas apmēram tāds sadalījums ir. Tas būtu jāsaprot, kādā veidā strādājam mēs. Tas, kas ir teritoriālā, to viņi darbojas, to viņi ņemās, jo viņi ir tuvāk saviem cilvēkiem. Pirmorganizāciju priekšsēdētāji brauc arī uz skolām un izglītības iestādēm, risina jautājumus, kas saistās ar koplīgumu slēgšanu, ar vienošanās slēgšanu ar pašvaldībām, domēm un tā tālāk. Tie ir tie jautājumi, kas ir viņu lokā, bet mūsu lokā atkal ir tie jautājumi, kas nozares.. Tā kā tās funkcijas ir sadalītas. [...]

Ir kaut kāds sliekšnis, kad cilvēks sāk domāt, it sevišķi tad, kad viņam ir liela darba alga – kāpēc man dot, tik lielu naudu maksāt, ja es varu sakrāt un nopirkt tur kostīmu vai kaut ko citu. Man nekas nenotiks, mani neatlaidīs, man nelaiimes gadījumi nebūs, es nekādās ekskursijās un pasākumos nepiedalos un tā tālāk. Un tad viņš saka, nē, man to nevajadzēs.

I: Vai Jums ir kaut kāda sistēma, kā tādus cilvēkus pārliecināt iestāties vai palikt arodbiedrībā?

R: Nē nu tas ir jādara.. Nu kā, mutiski cilvēku pārliecināt ir ļoti grūti. Ne jau mēs to darām, tas ir vairāk jautājums dalīborganizācijām plus pirmorganizāciju priekšsēdētājiem. Labāks variants jebkurā gadījumā ir tad, ja tu sāc, tev ir arodbiedrība, tev ir kaut kur 60% ielikts iekšā, ka tie ir tie biedri, tu taisi pasākumu un uzliec, kurā arodbiedrības biedriem ieeja ir par velti un ne-arodbiedrības biedriem maksā tik un tik. Te var būt divi varianti – te var būt, ka Jūs apvainojaties, ne arodbiedrības biedrs, bet ja 60% no kolektīva aiziet uz pasākumu, tad, protams, tie arī grib aiziet. Un tādā veidā, lēnā garā, tas cilvēks beigās saprot.. Atlaides ir arī veikalos, ja ejiet un tā. Tie ir tādi sīkumi, kas varbūt kož tam ne-arodbiedrības biedram, bet jebkurā gadījumā, ja mēs runājam par to augšējo līmeni, kur mēs cīnāmies par darba samaksu un tā tālāk, nu, ko mēs izcīnām, tas visiem pieder. Arī koplīgumā var būt divi varianti, ja.. Viens variants, ka attiecās tikai uz arodbiedrības biedriem un attiecās uz visiem. Bet te ir tas

jautājums no tā, kad varbūt skolā tur mazāk, bet tajā pašā laikā uzņēmums, kurš pelna kaut ko, Jūs jau nevariet uztaisīt, ka tā peļņa ir tikai biedriem, tur jau arī ne-arodbiedrības biedriem. Viņi tāpat liek iekšā savu darbu un ir nopelnījuši to. Tātad jautājums ir par to, ka tā peļņa ir visiem jāsadala līdzvērtīgi. Nu ir valstis, kas, es zinu Izraēla un Šveice, kur ja panāk darba algas paaugstinājumu, uzņēmumā ar koplīguma palīdzību, tad veido kaut kādu atsevišķu fondu, kurā tāds kā sociālais fonds, kurā arī ne-arodbiedrības biedri liek kaut kādu iemaksu iekšā, bet tas tiek izlietots priekš visiem. Bet tas ir atsevišķs jautājums, sarežģīti. To diez vai nākotnē izdosies tādu vispār realizēt.

I: Varbūt Jūs varat pastāstīt par streikiem – kā Jūs izdomājat, kad tos vajag..

R: Nē, nu ka vajag, to jau Jūs varat redzēt pēc esošās situācijas, cik liela ir darba alga pedagogam un šīs te sarunas, kas notiek jebkurā gadījumā, kad tiek veidoti budžeti uz nākamajiem gadiem, tad redzot to, ka mēs katru gadu izvirzām prasības, ja, lai palielinātu pedagoga darba samaksu. Ja mēs tur skatāmies pirmskrīzes periodā, nu tur 2006.gadā mums izdevās panākt, ka.. Līdz tam mums bija kā ierakstīts – ka pedagogs nedrīkst saņemt mazāk nekā divas minimālās darba algas. Tā bija ierakstīts izglītības likumā. Valdībai un Saeimai nekad nepatīk, ja tiek ierakstīts kaut kas konkrēti. Tātad, paceļot minimālo darba algu, ir jāpaceļ arī alga pedagogiem un tas viņus tracina. Mums bija slēgtas vienošanās un viss, kur mēs vienmēr to punktu atstājām iekšā. Nu, bet pienāca tāds moments, kad beigu beigās mums visu laiku pārmeta, ka mēs nevaram minimālo darba algu paaugstināt, tāpēc, ka pedagoga alga tad ir jāpalielina un tad tā summa ir briesmīgi liela un tā tālāk.. Nu, un neskatoties uz visām vienošanās, viņi paņēma un izmeta ārā to punktu. Nu un tad tas laikam bija 200.. Viens streiks bija, laikam 1994.gadā un pēc tam laikam bija 200.. Nu tas ir jautājums par to, mēs streikojam, lai panāktu darba algas paaugstinājumu. Pamatā tas ir tikai. Un tad kad pirmais jau iet sarunas vienmēr, un tad sarunas aiziet, nu teiksim ne tajā virzienā un nevar neko panākt, tad ir demonstrācijas, piketi.. Nu Jūs, nezināt, mums piketi savā laikā ir bijuši gandrīz katru septembri, kad it kā taisa budžetu uz nākamo gadu, bet 2006.gadā Kalvītis un Druviete bija un noslēdzām darba algas paaugstināšanas grafiku, kurā varēja redzēt, kā pedagoga darba alga auga uz augšu. Nu kur diezgan normālas darba algas sanāca. [...] Nu, krīze uzlika krustu virsū visam tam un tagad atkal ir tas pats jautājums – pēc idejas mēs cīnāmies par to, lai dabūtu atpakaļ to, kas bija krīzes laikā atņemts. Nu vai tur kaut kas izdosies.. Druvietes kundze ir teikusi, ka pedagoga darba algas ir mazas, ka vajadzīgs ir pedagoga darba algas paaugstināšanas grafiks. Bet mēs neredzam, ka tas tiek ielikts iekšā budžetā un tāpēc it kā tas pasākums būs..

I: Bet ir viegli mobilizēt biedrus streikiem?

R: Tā jau nav grūti sasaukt padomi, padome pārrunā tos jautājumus, pārrunā problēmu loku, pasaka, kas ir darīts līdz tam, ka mēs esam tagad strupceļā, ka tagad ir jāparāda sava vienotība un solidaritāte un jāiet ielās. Bet ir viens „bet”. Tas „bet” pastāv tā, ka pēc tam jau tiem padomes locekļiem jābrauc un jāpārlicina pirmorganizāciju priekšsēdētāji un tiem jārunā ar saviem kolektīviem, kas tur piedalīsies vai nepiedalīsies. Protams, tiek izveidotas tādas anketas, kur pirmorganizācija raksta, vai viņi piedalīsies vai nepiedalīsies. Veidojas tā situācija pēc tam, ka tu to pirmo aptauju veic, visi it kā saka jā, gandrīz vai. Jo tu tuvāk nāc tam datumam, kad tam vajadzīgs būt jau, tad jau it kā taisa otru tādu ātru aptauju un tad jau uzreiz viss krītās uz leju, un tad, kad pienāk tā diena un korespondenti sāk zvanīt un prasīt skolām, vai jūs streikojat un cik streikos, tad atbild, ka nē, nē, mums tikai tik un tik streiko. Un cipars uzreiz ir nokrities uz leju. Tas nenozīmē, ka visa skola tiek aiztaisīta ciet, kaut kāda daļa tikai streiko. Daudzi tikai paziņo, ka mēs tikai atbalstām. Lai gan jāsaka jau tā, ka tas lielākais pretestības akmens ir kur – ka pedagogam tas skolēns vienmēr ir pirmajā vietā un viņš nav gatavs. Mēs varam pasaukt un no desmit cilvēkiem – pedagogiem varbūt kāds viens vai divi būs gatavi streikot jebkurā laikā, arī eksāmenu laikā. Tad varbūt kādi trīs līdz četri būs, kas varētu streikot, bet ne eksāmenu laikā. Un tad pārējie teiks, ka bērns man ir pirmajā vietā, tad tur bērns, tad tur ģimenes apstākļi, kaut kas cits. Lielākoties sākās ar to, ka bērns ir pirmajā vietā. Pēc idejas ir jāskatās, kāpēc tu to dari. Tu to dari, lai panāktu sev labumu, palielinātu savu darba algu un plus arī finansējumu izglītības sistēmai. Līdz ar to, tu labu dari gan izglītības sistēmai, gan arī bērnam. Bet grūti ir pārliecināt. Tagad mēs tur it kā priekš tā gājiena cenšamies dabūt kaut kur 5000, bet diez vai būs.

[..]

Es aizmirsu, kaut kas bija atnācis no zviedriem vai no somiem jeb no Eiropas kaut kur bija atnācis.. Es neatceros simtprocentīgi.. Tur bija rakstītas tādas kā pārdomas. Kad pie manis nāca un aicināja iestāties arodbiedrībā, tad es pateicu, ka man nevajag. Tad, kad pie manis nāca un teica - nāc arodbiedrībā, izskatīsim koplīgumu, es teicu, ka nē, nav vajadzīgs. Tad, kad..gāja runa it kā par bezdarbnieka pabalstiem, es teicu, ka es nekad nebūšu bezdarbnieks. Tad, kad teica, ka tevi var atlaist no darba, es teicu nē, es esmu pārāk labs darbinieks, mani diez vai varēs atlaist. Tagad es esmu bezdarbnieks, un tagad man ir daudz laika pārdomāt, vai man vajadzēja iestāties arodbiedrībā vai nē.

[..]

Streiks jebkurā gadījumā paliek cilvēku zem sitiena. Tev jau nav garantijas, ka tu paliksi. Pēc tam lēnā garā darba devējs no tevis atbrīvosies. Lai gan mūsu sistēmā, izglītības sistēmā lielākā priekšrocība ir kur – mēs varam streikot. Pedagoģs darba algu nesaņem, bet ir valsts

pasūtījums un tas valsts pasūtījums tev ir jāizpilda un tu nevari paņemt un to bērnu atstāt bez zināšanām. Tāpēc tevi tagad piespiež veikt to pašu darbu sestdienās un svētdienās, un tu būsi zaudējis it kā tās brīvdienas, bet darba algu tev tāpat samaksās. Tajā pašā laikā mums ir streiku fonds, ja es nemaldos, kaut kur 7000 euro, ko mēs esam lēnā garā sakrājuši, kas ir ļoti maz. [...] Tas arī ir teiksim, zināmā mērā ne bubulis, bet darba devēji, valdība un Saeima redz, ka arodbiedrībai ir nauda, kuru viņi var izmantot, kas ir nepieciešama ne jau tikai streikiem, bet arī aģitācijām un tā tālāk, akcijām.

I: Tad par to jautājumu, ko Jūs man jau pa telefonu teicāt – par ienākumiem – ir biedra maksa, kas veido arodbiedrības ienākumus un kas vēl?

R: Principā vairāk nekā nav. Saimnieciskā darbība, lai gan pie jaunā likuma par arodbiedrībām paredzēts, ka arī saimnieciskā darbība varētu būt, bet ņemot vērā, ka Pēcpadomju periodā arodbiedrībām visu atņēma – nekustamos īpašumus, praktiski LIZDAI nekā nav, nekādu papildus ienākumu arī nav. Saimniecisko darbību mēs neveicam. Pamatā ir tikai biedru naudas, nu tikai tagad vienīgais, ja mēs caur BAS dabūjam Eiropas Struktūrfondu projektu līdzekļus, teiksim novadīt seminārus un tā tālāk. Tagad mums ir, kā redzi, Cienīgs darbs pedagogiem, tas, kas iet kopā ar norvēģiem. Pamatā ir tikai biedru naudas.

I: Par biedra statusu – vai tas, Jūsprāt, rada drošības sajūtu pedagogam?

R: Nu to it kā biedram ir jāprasa, man tā grūti ir pateikt. Es domāju, tajos gadījumos, kad darba devējs grib uzlikt sodu jeb kaut ko citu bez konsultēšanās, ja tas tur ir pārkāpts, tad arodbiedrība, protams, aizstāv. Lai gan es esmu vienmēr teicis, tas it sevišķi attiecas uz pirmorganizāciju priekšsēdētājiem, ka ir jāzina, jāmeklē kompromiss. Jūs gribat noslēgt darba koplīgumu, Jūs jau varat paņemt un spiest visu laiku – nē, es nepiekrītu, es gribu tā un tā tālāk. Bet var panākt to, ka teiksim tu paliec slikts darba devēja acīs. Arī, ja Jūs būtu darba priekšsēdētājs un visu laiku nāktu pie direktora un teiktu – direktor, Jūs tā nedrīkstat darīt, tur nav pareizi, darba likumā ir ierakstīts šitā.. Lai gan jā, teiksim tas ir jautājums par to, kā Jūs to pasniedzat. Bet ja Jūs visu laiku iesiet un konfrontēsieties ar darba devēju, tas nozīmē, ka Jūs paliksiet slikts viņa acīs un viņš beigu beigās sāks domāt kā no Jums atbrīvoties. Un atbrīvoties var, es domāju, tā nav problēma. Tā ir problēma tikai tai ziņā, cik cilvēks ir atriebīgs. Bet es saku, vienmēr ir jāmeklē kompromiss, vienmēr ir jāmeklē, teiksim, sadarbība un vienam otram ir jāpiepalīdz. Un te ir atrasts tāds kompromiss un labi strādā, un tad jau ir ļoti labi direktoram un darba devējam būt par arodbiedrības biedru.

I: Par terminētajiem darba līgumiem..

R: Ir princips. Tātad, ja ir runa par to, kas ir terminēts, un kas nav terminēts. Darba likumā Jūs varat atrast, kuros gadījumos terminētie darba līgumi var būt. Par to arodbiedrība cīnās, par to,

lai mazāk tiktu ierakstīts šajā te sadaļā, kas ir terminētie darba līgumi. Tur var redzēt, sezonas darbi un tā tālāk. Tātad viss pārējais ir beztermiņa. Tagad stādiešies priekšā – ja tagad pedagogiem pasaka, ziniet, tagad jums būs terminēts darba līgums uz vienu mācību gadu. Tas nozīmē to, ka direktors nākošā mācību gadā var izlikties par beigtu un nenoslēgt ar Jums jaunu darba līgumu. Jūs visu laiku dzīvojat bailēs, vai man būs darbs vai nebūs. Tas jau no tāda viedokļa ir slikts. Un tad ir otrs jautājums par to, ka tas, kas ir sasniegts, ka, ja latiņa ir tik tālu nolikta, tad Jūs varat viņu tikai celt uz augšu. Ir gadījumi, kad teiksim, nu krīzes laikā, kad teiksim to koplīgumu jeb kaut ko citu var iesaldēt un rast kaut kādus citus.. Pateikt, ka jā, viņi tiek iesaldēti un, kad paliks labāk, tad mēs atgriezīsimies pie tiem labākiem noteikumiem. Bet šinī gadījumā terminēti darba līgumi.. Nu es personīgi esmu kategoriski pret.

I: Arī pret terminētajiem darba līgumiem direktoriem?

R: Jā, arī direktoriem. Te ir jautājums par.. Nu izglītības struktūra ir salikta pa plauktiņiem – ir ministrija, ir izglītības pārvaldes novados un pilsētās, un ir direktori. Direktori tiek pieņemti darbā domē. Dome apstiprina viņus un pieņem darbā. Dome ir darba ņēmējs. Jautājums ir ļoti vienkāršs – ir jāseko līdzi, kā strādā tas direktors. Ja direktors slikti strādā, ir jāiet un jāmeklē, teiksim, pavēles jeb rīkojums par to, ka viņš slikti strādā, jāizsaka aizrādījums un lēnā garā, ja viņš nelabojās, tev ir pietiekoši daudz sakrāti sistemātiski šie te.. Uz kā pamata to direktoru arī var atlaist no tā darba. Tātad ir jāmeklē, nevis, ka tu paņemsi un viņu to terminēto līgumu.. Terminētais līgums Jums būs noslēgts uz pieciem gadiem. Nu ne jau uz gadu. Tātad es noslēdzu terminētu līgumu ar domi un es piecus gadus varu, cepuri kuldams, kā es gribu strādāt tālāk. Protams, zinot kaut kādas robežas. Un tad pēc pieciem gadiem es nebūšu.. Jeb atkal man piecus gadus, vai četrus gadus varu kaut kā tā un piektajā gadā es uzreiz sevi tā parādu, lai tikai man noslēgtu nākamo līgumu. Nu tas nav.. Tu to cilvēku tādā kā stresā ieliec iekšā. Pati sistēma ir vainīga par to, ka netiek kontrolēts tas direktors un nav jau noslēpums arī, ka direktors tālāk nestrādā ar pedagogiem. Tur jau ir tā lieta. Viņam jau ir jādomā, kā celt kvalifikāciju pedagogiem, kā to kvalitāti celt, ko darīt labāk, ko prasīt no pedagogiem, lai izglītības kvalitāte būtu labāka, lai nebūtu šie te pārkāpumi, kā risināt vardarbību skolā un tur vesela virkne jautājumu, kas ir viņu lokā, bet ne jau tikai tāpēc, ka viņš ir direktors. Es neredzu vajadzību arī direktoriem ieviest terminētos darba līgumus. Nu tagad viņiem tur ir jautājums vienkāršāks, ir laikam ierakstīts iekšā kompromiss, ka nebūs terminētie darba līgumi, bet būs tad, kad notiek akreditācija skolā, tad arī izvērtēs direktoru. Un tad attiecīgi uz tā izvērtējuma pamatu arī pieņems lēmumu, ko darīt.

[..]

I: Kādi, Jūsaprāt, varētu būt tie varianti, ko piedāvāt, lai celtu izglītības kvalitāti. Es jau Jums minēju to piemēru par centralizēto eksāmenu vērtējumu..

R: Nē, es negribu teikt, ka kvalitāte nav vajadzīga. Ņemot vērā to, kāds ir arodbiedrības potenciāls, nu, ja mēs skatāmies, ka mēs esam kopā tikai 11 cilvēki šeit, tad jautājums ir, var pateikt, ka jā, jums ir 30 000 biedri, bet tas jau nenozīmē, ka viņi visi piedalās arodbiedrības darbā un tikai domā kā šo te darbu veikt un celt kvalitāti. Tas ir sistēmas jautājums, kas jārisina ministrijai, izglītības pārvaldēm un visām pārējām. Protams ir, mēs piedalāmies komisijās un varam izteikt savus viedokļus un visu pārējo, bet mēs nevaram pārklāt visu izglītības sistēmu 11 cilvēki. Jā, es piekrītu to, kad nu nav noslēpums, ka ir pedagogi, kas slikti māca, kas ir nu, kur vajadzētu viņiem darīt savādāk, bet mēs jau nevaram ielīst viņā iekšā un piedalīties tajā stundā. Tas ir katras skolas pedagogu un direktoru jautājums.

I: Bet, piemēram, vai Jūs arodbiedrības biedriem arī piedāvājat kaut kādus kursus kvalifikācijas celšanai?

R: Kas tad viņus finansēs? Kāpēc tam pedagogam ir jāfinansē no savas naudas kaut kādi kursi sev? Valstij ir jādomā par kvalitāti un valstij ir arī jāveido šī te apmācību jeb kursu sistēma, kur pedagogiem tieši mācītu, kas ir nepieciešams. Nu es negribu teikt, ka mēs iepērkam kaut ko no privātajiem, kaut kādus kursus un tā tālāk, piedāvājam pedagogiem, bet tā secīga virzība uz to, lai uzlabotu kaut ko, tas jau nenotiek. Pēc idejas vajadzētu.. Mēs runājam slikti, kad ir kampaņas. Piekrītat? Ir slikti. Mēs taisām kampaņu, kas ir sliktā, vajadzīgs regulāri labāk strādāt un viss. Bet, ja tu esi izstrādājis plānu un saproti, ka jābūt katru gadu ir kaut kādai kampaņai, secīgai ja, lai sasniegtu to mērķi, to kvalitāti, tad jau tas nav slikti. Un, ja jau mēs taisām to kampaņu, tad mēs zinām, ka šogad mums vajadzētu izlaist caur kursiem kaut kādu noteiktu jautājumu – tik un tik pedagogus. Nu tad brīnišķīgi, mēs zinām, ka tik un tik pedagogi to ir izgājuši. Vai nu mēs moderatorus tur veidojam vai citus, kas apmācīs skolā vai kaut kur citur. Tā jau tu to panāksi tikai, jo nav jau noslēpums, ka tagad tikai pie jaunām tehnoloģijām pedagogiem ir daudz grūtāk strādāt..

[..]

Tā pati kvalitāte, teiksim, lai iemācītu.. Nav jau noslēpums, teiksim, kā lai piespiež pedagogus sekot līdzī kaud kādai nesekmībai jeb kaut kādu jautājumu risināšanai, kur ir problēma kaut kādam bērnam. Vienam bērnam.. Māca jau vairāki pedagogi, tātad viņiem jāsanāk un direktoram ir jābūt tam, kas rada to sistēmu. Kad trīs sanāk kopā un saka: „Tas Jānītis švaki zina to, to, to. Mēģināsim tagad to tu caur savām stundām: „Pamēģini to darīt, es caur savām, tu caur savām un varbūt gala rezultātā mums izdosies.” Tātad apspriest to jautājumu, kā tad labāk mācīt, lai tas nesekmīgais bērniņš nebūtu. Bet tad es saku, tas jau.. Kā lai to pasaka. Tas

nav tīri arodbiedrību uzdevums, tas ir direktora uzdevums. Protams, ka var kaut ko darīt. Nu, ja nav ko darīt, tad var ņemties.

[..]

I: Kādi būtu Jūsu komentāri par izglītības finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?

R: Nu tagad strādā darba grupa, jāsaka ir tā. Katra no šīs te darba grupas – 35 cilvēki pārstāv kādu attiecīgu organizāciju un cik es zinu, pagaišreiz tika iedots materiāls, kur viedoklis par ko maksā un kādas ir tās slodzes, kontaktstundas un tā tālāk. Tagad, cik es zinu, ir jādod priekšlikumi par mazajām skolām, kā finansēt varētu. Zinu to, ka ir arī pedagogu darba samaksas aprēķināšanas modelis ir iesniegts priekšlikums no Latvijas lielo pilsētu asociācijas, kur uzskata, ka „Nauda seko skolēnam” līdz tam laikam, kamēr netiks izstrādāts visiem pieņemams modelis finansējumam izglītības sistēmā. Lielās pilsētas ir par to, ka ir jābūt tam pašam modelim „Nauda seko skolēnam”.

I: Bet šis jaunais modelis tiek izstrādāts 2015.gadam?

R: Pamatā jā, 2015.gadam. Bet kāds viņš būs, man ir grūti pateikt. Rītdien viņiem ir tikšanās ar OECD pētniekiem, kas to savu redzējumu parādīs jeb pateiks kādi varētu būt šie modeļi, bet es domāju, ka tur nekas tāds nevarētu būt. Tiks doti kaut kādi varianti. Domāju, ka ministrijai ir kaut kādi jau varianti. Domāju, ka tas vairāk saistās ar to, ka „Nauda seko skolēnam” paliks tāpat, cits jautājums, cik naudas ir.. Lielākā kļūda jau ir tā, ka mēs runājam „Nauda seko skolēnam”, bet mēs nerunājam cik liela nauda seko skolēnam. Vai tā nauda pietiek? Tur ir tā lieta.. Bet kāds būs modelis, man ir grūti pateikt. Jebkurš modelis, kurš var atgriezties pēc vecā modeļa – tarifkācija, programmu princips, klašu piepildījums un viss. Viss tas prasa ļoti lielas naudas. Jo teiksim, ja grib pāriet uz 40 stundām, pedagogam par vienu stundu maksā, nu kā tur bija, Mikiško bija rēķinājusi – 5 lati, tas ir it kā 800 lati par 40 stundām mēnesī, ja.. Nu, un, protams, tas nav reāli. Ir jāzina tās iespējas, cik valsts var dot un tā tālāk. Un tāpat paliek problēma – a kā tad darīt? Parādīsies klašu komplekts – tāpat būs tarifkācija, likmju skaits un viss pārējais. Nu nezinu, tas ir jautājums, kam lai strādā ministrija, mēs tad dodam savus priekšlikumus un savu skatījumu. Nu, protams, mums ir tāds pats skatījums – ir kas no lielām pilsētām, kas saka, ka jāturpina „Nauda seko skolēnam”, mazās lauku skolas un lauku skolas atkal runā par citu kaut kādu principu un katrs velk uz savu. Pedagogi gaida.. Tie, kam ir maza darba alga, gaida, lai paaugstina darba algu, tie kam ir liela darba alga, kur bērni ir daudz, tie grib noturēt to pašu sistēmu, kas viņiem patreiz ir.

I: Kāds ir Jūsu viedoklis, kādēļ dažkārt sabiedrības locekļi uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?

R: Nē, nu pirmais ir jāsāk ar Ķīli, ka Ķīlis ir pirmais, kas praktiski atnāca ministra krēslā un uzreiz pateica, ka jāpaaugstina izglītības kvalitāte. Nu, lai paaugstinātu izglītības kvalitāti, tad tev jāpasaka, ka izglītības kvalitāte ir slikta. Un jebkuros gadījumos, kad tu griezies Reformu partijā un runā ar viņiem, viņi saka tā: „Darba algu nepaaugstināsim, kamēr nepaaugsties izglītības kvalitāte.” Un tad ir jautājums, kas ir kvalitāte. Var jau, protams, paņemt kaut kādus atsevišķus kritērijus izvilkt, jeb rādītājus ārā uz kuriem balstīties, ja, bet tad ir tas, ko es jau Jums teicu, ka Jūs nevariet salīdzināt Rīgas 1.ģimnāziju ar kaut kādu teiksim lauku vidusskolu jeb lauku, nu, nevis valsts ģimnāziju, bet parastu ģimnāziju, un tur ir jāskatās arī tā situācija, kādi tad bērni ienāk iekšā un cik viņi ir talantīgi, apdāvināti un tā tālāk. Vai ir dabiskā atlase kaut kāda iepriekš veikta vai nav. Un salīdzināt to, ko Jūs teicāt, pēc centralizētiem eksāmeniem, tas arī ir rādītājs, uz kuru var balstīties daļēji, bet nevar salīdzināt tos bērnus, kas mācās 1.ģimnāzijā un tos bērnus, kas mācās lauku, parastajās ģimnāzijās. Nu, vēl varētu būt, ir jautājums, kurš ir skanējis ļoti vienkārši – ka mēs nepareizi it kā darām – mēs paņemam centralizētos eksāmenus vienādi – to latīņu esam uzlikuši vienādu tai lauku ģimnāzijai, lauku vidusskolai un ģimnāzijai. Mēs uzliekam to latīņu vienādu – centralizētajos eksāmenos visiem vienādus jautājumus, un visiem ir jābūt vienādi eksāmenu biļetes un viss pārējais, bet mēs neskatāmies, ka tie mācās daudz vairāk un ir daudz labāki. Ir jādala tomēr. Te iet runa arī par profesionālo izglītību, ja, kuriem ir mazāks laiks, lai apgūtu šo te vidusskolas vielu. Tāpēc ir, ja skatās no citiem – ārzemēs ir kaut kāda diferenciācija – ir pa līmeņiem kaut kā veidots. Nu, par ko arī skolu direktori runā, ka ir nepieciešams. Vieglāk jau, protams, ir uztaisīt kaut kādu vienu..

[..]

Šinī te gadījumā, lai domā pieredzējuši eksperti, profesionāļi, kas darbojās šajā te jomā. Bet viens man ir skaidrs – sanāk pedagogi kopā, nu attiecīgi kaut vai latviešu valodas, matemātiķi vai fiziķi, un gatavo šos te jautājumus eksāmeniem un tie cilvēki, kas tur piedalās, tie ir ļoti labi pedagogi, augsta līmeņa pedagogi – prasīgi un māca, un viņš vienmēr domā no tās prizmas – viņam tas ir jāzina, jo es tak viņam to mācu. Bet tas jau nav teikts, vai tas ir paredzēts tai mācību programmā iekšā. Viņš to latīņu gribot, negribot paceļ uz augšu un viss, jūs neko neizdarīsiet. Un arvien, arvien cenšās to latīņu celt uz augšu un neskatās, ka var būt dažādi, ka bērni var būt dažādi un, ka arī prasības varētu būt dažādas, un arī tie eksāmeni varētu būt dažādi. Nezinu, varbūt kaut kādā veidā tas lēnām nāks, vai arī tad to latīņu pazeminam uz leju, vai nu tad dara tos līmeņus. Tādu to domu es esmu dzirdējis, bet arodbiedrībai pašreizējā momentā tas nav darba lauks.

I: Par darba laika regulējumu. Sanāk, ka Jūs tagad atbalstāt darba laika ieviešanu uz 40 stundām?

R: Nē, nu 40 stundas.. Nu te ir jāliek uz svaru kausiem, kā lai to pasaka.. Padomju laikā pedagogs saņēma cietu darba algu par likmi – 21 kontaktstunda – tā ir tava likme un tev ir cieta alga. Tev ir darba apraksts, kas tev ir jādara. Direktors to no tevis var prasīt. Tur bija ierakstīts iekšā, ja es nemaldos, klases audzināšana, burtnīcu labošana, viss tas bija ierakstīts iekšā un tas viss ir tavs darba lauks, kas tev ir jādara un jāpilda. Un par to 21 kontakstundu tu saņem tik un tik. Es neatceros, vai tur bija vairāk vai nē, bet pēc tam it kā tas viss turpinājās un tā tālāk, bet tad nāca jautājums par to, ka pedagogiem bija ļoti maza darba alga. Starp citu, tūlīt pēc 90 gadiem, laikam bija tikai 30 jeb 40 lati. Nu tad arī visiem bija zemas darba algas.. Tad, lai dabūtu naudu, palielinātu pedagogu darba algas samaksu, nu ministrija nāca ar tādu priekšlikumu, ka pedagogam netiek apmaksāts viss. Un tad izdomāja – gatavošanās, burtnīcu labošana, konsultācijas un tā tālāk, ja. Un sāka rēķināt 21 kontaktstundu un sāka likt klāt visu laiku. Tad pienāk tas klikšķis pedagogam – bet kā, man taču nemaksā ne par e-klasi, ne par pedagoģiskām sēdēm, ne par tikšanos.. Tas viss tiek tādā veidā veikts, ja. Vienkāršākais variants jau bija, bija tur liels strīds ar Koķi savā laikā. [...] Ir jautājums par to, ka ja tev ir 21 kontaktstunda, kā tas ir Šveicē, tas ir līdzvērtīgi 40 stundām nedēļā. Viss. Bet tad tev ir apraksts, kas tev ir jādara. Pašlaik tas ir tas pats gandrīz. Tā cīņa par 40 stundām, bet tā kā Jūs saprotat, ka man nemaksā par to, par to, par to, tad ir runa par to, ka pārejot uz 40 stundām, tev ir jāmaksā par visu, par visām 40 stundām. Attiecīgi ir jautājums, cik tad tev ir jāmaksā par tām 40 stundām. Protams, tas varētu būt arī variants, es neizslēdzu, tas ir mans personīgais viedoklis, varētu maksāt izejot no pašreizējās situācijas, kad jums tagad maksā par likmi zemāko pedagoga darba algu un tad viņu parēķina ar 40. Nu izdala ar 40 un tad redz, cik tad vēl nāk klāt.

I: Bet vai 40 darba stundas lauku skolās nav par daudz?

R: Nu te ir grūti tā pateikt, te ir jautājums par burtnīcu labošanu, piemēram. Teiksim, ja Jums klasē ir 30 cilvēki un Jums klasē ir 15, tad tā ir atšķirība. Te ir tas jautājums, cik tad Jums vajadzētu maksāt. Nu uz pusi mazāk par to, kas ir paredzēts par burtnīcu labošanu. Vēl tur varētu būt citi principi, ko varētu skatīties – gatavošanās varētu palikt tāda pati, neatkarīgi, ka Jūs gatavojaties pie 30 vai 15 skolēniem klasē, tāpat Jums pēc idejas ir jāgatavojās. Ja tās ir apvienotās klases, kas nav tas labākais variants, tad Jums iznāk tā – Jūs mācat trešo, ceturto, piekto klasi, tad Jums ir jāgatavojās trīsreiz vairāk. Te atkal ir tas jautājums. Tas ir diezgan sarežģīts jautājums. Tas nav tik vienkārši, to drīzāk ir jārisina profesionāļiem. Cits jautājums varbūt ir par to, ka mums ir jāsaņem šī te informācija, mums varbūt vajadzētu arī mēģināt

virtuāli vai kaut kā viņu aprobēt, bet es domāju, ka tas tiks lēnā garā darīts un ministrija sapratīs, ka to vajag darīt.

I: Kāds ir Jūsu viedoklis, ka pedagoga darba samaksu diferencētu pēc viņa profesionālās darbības kvalitātes? Atkarībā no kursiem un tamlīdzīgi..

R: Te ir jāatgriežās drusku vēsturē. 2006.gadā mēs uzaicinājām Kalvīti pie sevis uz padomes sēdi un tad jautājums bija ļoti vienkāršs – vai nu mēs vienojamies, vai streiks. Gāja runa par darba algas paaugstināšanas grafiku.. Mēs teicām, ka pedagogam īsti nav nekādas izaugsmes iespējas – nu viņš ir pedagogs, viņš var būt par mācību daļas vadītāju jeb par direktoru. Nu kaut kāda izaugsme pa karjeru viņam varētu būt kaut kas tāds, vairāk nekā nav. Eiropas pieredze rādīja pavisam savādāk – pedagogam ir dažādas kategorijas, viņš lēnām aug. Mums it kā piemaksa parādījās par 10 gadiem un 15 gadiem, un viss. Piemaksas, ka tu esi nostrādājis darba laikus un viss kārtībā. Toreiz mēs.. Tie divi jautājumi – darba algas paaugstināšanas grafiks un šis te – karjeras izaugsme – tie bija divi izvirzīti mūsu punkti, ko mēs likām priekšā Kalvītim. Kalvītis teica – labi, mēs ņemam ar Druvietes kundzi darba algas paaugstināšanas grafiku, bet Jūs dodiet priekšlikumus pedagogu karjeras izaugsmei. Mēs apskatījām visu Eiropu un tā tālāk, izstrādājām šādu te pamatu pedagogu karjerai – jaunākais pedagogs, pedagogs, vecākais pedagogs. Kaut kādas piecas kategorijas. Nu tad attiecīgi arī darba alga. Tā ideja ir apmēram tāda – ja tu esi jaunākais pedagogs, tad tev ir teiksim 100 latu, ja pedagogs, tad 120 latu un tā tālāk tas viss iet uz augšu. Tu vari nolikt tādu kā eksāmenu, ka tu esi kļuvis no jaunākā pedagoga par pedagogu, jo ārzemēs arī ir tāda iespēja. Tur ir pat iespēja pārlēkt divas pakāpes un tā tālāk, bet ir kaut kāda sistēma, kā tu vari izaugt. Un tad augot uz augšu, tev aug arī darba alga. Toreiz tā doma bija tāda, mēs to iesniedzām, un, protams, ministrijā tas gulēja. Viņi neņēma galvā, viņiem nebija svarīgi tas, ja. Darba algas paaugstināšanas grafiks ir, kāpēc piepūlēties un viss. Un tad krīze radās Koķes laikā un tad bija vajadzīgs pedagogiem daļēji kompensēt to lielo zaudējumu – tur gandrīz 40 – 60% aizgāja prom darba algā. Un tad Koķe izdomāja, ka varētu dabūt no Eiropas struktūrfondiem, uztaisīt tādu projektu ātri, un dabūt ātri naudu šīs te kvalitātes pakāpēm. Viņi pārveidoja to, uztaisīja kā kvalitātes pakāpes, nevis kā tavu kvalifikāciju, ko tu dabū un viss. [...] Ja tu esi dabūjis to, tad tev tas ir. Ja Jūs tiesības noliekat, tad Jums viņas ir un viss. Ja Jūs augstu bakaluru dabūsi, bakalaurs tad Jums arī paliks. Viņi paņēma un uztaisīja tās kvalitātes savādāk – ik pēc trīs, pieciem gadiem tur kaut ko mainīt un tā tālāk. Un pedagogs uzskata, ka tā ir vienkārša piemaksa. No sākuma viņi muļķīgi uztaisīja, nu tur gan mēs arī uzspiedām, uztaisīja, ka pedagogs kad strādā, tad skatās no viņa izpeļņas – cik viņš pelna, tik arī to piemaksu dod. Nu ja tur 20, 10 jeb 12% bija. Tas varbūt nebija pareizi, es pats personīgi arī

uzskatīju, ka vajadzēja ņemt zemākās un maksāt. Kā kuram tas ir - citam zema darba alga, citam augsta un viss pārējais. Un viņi tad izveidoja to sistēmu tādu un tad tagad nu viņa ir tāda, kāda viņa ir. Bet nu pašlaik ministrija veic ko – nevis no izpeļņas, tad nākošā gadā uztaisīja no zemākās pedagoga darba algas, tad maksāja tos procentus, bet kāpēc tagad tie lielie procenti ir ceturtaī jeb piektaī, tāpēc, ka viņiem nevarēja samazināt mazāk. Atstāja to lielo un tad trešai pakāpei to astoņi. Pamatā tagad ir jautājums par to, cik es saprotu, kad tagad tās pakāpes tiks ieliktas iekšā jau zemākajā pakāpē. Ja jūs esat, teiksim, trešās pakāpes, tad tie astoņi procenti jau būs ielikti. Nu būs diferenciēts. Nu es nezinu, būs vai nebūs.. būs tā kā trešās pakāpec pedagogs, zemākā darba alga, minimālā tev ir tāda, ja. Jaunākais ir, ja tu esi pirmās pakāpes, tad tev ir tā zemākā. Tā dalītos apmēram. Tā ir normāla situācija, jautājums ir tikai par to, ko viņi grib darīt – ik pēc trīs gadiem ir vajadzīgs pārlikt kaut ko, nezin ko un tā tālāk. Es principā uzskatu, ir normāla sistēma, ja cilvēkam var dot iespēju tādu kā ārzemēs, es, piemēram, atnāku uz skolu, tikko mācījos, bet es esmu labs. Es pats jūtu, ka esmu labs pedagogs, man tas patīk un padodās, kāpēc man neļauties uzreiz kļūt par vecāko pedagogu? Ja es nokārtoju visu to, kas ir nepieciešams. Nu es varu pārlekt it kā vienu pāri. Nu labi, es sasniegšu beigu beigās to piekto, bet to piekto jau arī neļaus visiem, tāpēc, ka tas jau ir jautājums, vai vajadzīgs tik daudz.. Bet tur ir viens „bet”. Ja pie sistēmas „Nauda seko skolēnam”, arī pie citas sistēmas, skolas direktors nav ieinteresēts augstas pakāpes pedagogos, jo viņiem ir jāmaksā vairāk. Un tie, kas zemāk, tie saņem mazāk. Tad ta pati sistēma veidojās.. Es pat nezinu, tad ir sarežģīti šis te finansējums, kā te finansējumu līdz katrai skolai.. Tad var veidoties atkal tajā pašā novadā, cik tad ir jāreķina, cik ir tie pedagogi, cik ir tie un cik ir tie. Tad tiem nāk atsevišķi tās summas. Bet to, kad liks iekšā kopējā, nav slikti..

[..]

I: Vai esat dzirdējis vai pamanījis, ka kāds iesaistās arodbiedrībā tikai dēļ tā, ka viņš grib saņemt, piemēram, konkrētu konsultāciju par kādu jautājumu vai noslēgt koplīgumu, un tad ļoti īsā laika periodā arī izstājas no arodbiedrības?

R: Nē, nu es varu pateikt tā, ka kaut kādu konsultāciju viņam, nu diez vai. Bet nu nav noslēpums, ka ir nākuši arī pie manis atsevišķi biedri, teiksim, kas grib iestāties arodbiedrībā, kuru skolas nav arodbiedrībā. Un vienmēr, kad atnāk cilvēks un saka: „Es gribu iestāties arodbiedrībā”, tad ar viņu runājot es uzdodu ļoti vienkāršu jautājumu: „Kādas Jums ir problēmas nākotnē?”. Un tas nav tikai pie mums, tas ir visās arodbiedrībās. Un beigu beigās viņš atzīstās, ka viņš ir dzirdējis, ka principā tiek veikta štatu samazināšana un tā tālāk un, ka kā arodbiedrības biedrs viņš jutīsies aizstāvēts, un zināmas izredzes, ka viņš varētu palikt darbā un darba devējs tad viņam neķersies klāt un varbūt kādu citu atlaidīs un arodbiedrība

viņu aizstāvēs. Nu tādi gadījumi ir bijuši. Nu citos gadījumos man ir grūti pateikt, kad viņš, teiksim, dēļ kaut kāda koplīguma nu diez vai, drīzāk gan varētu būt tā, ka viņš redzot, ka ar kādu ir notikusi nelaime un viņš ir saņēmis.. Tīri dēļ naudas. Nu ka viņš ir bijis apdrošināts un patiešām arodbiedrība viņam ir samaksājusi to naudu. Un viņš ir saņēmis par to nelaimes gadījumu kādus 500 latus. Neiet runa par 500 vai cik, tas jau arī, ja Jums atmaksā tur zāles, ko vajadzēja dzert, teiksim, Jums tur slimnīcā dienas naudu samaksāja, ja Jūs gājāt uz masāžu kādu, kas ir paredzēta, ko ārsts ir izrakstījis un ko valsts neapmaksā. Tad viņš sāk domāt, nu kāpēc gan nē!? No tāda viedokļa. Nu vēl arī dēļ atļaidēm man ir grūti pateikt, tāpēc, ka lielākoties visas tās atļaides mums darbojas tieši Rīgā, pamatā.. Minimāli ir laukos, kur ir grūtāk noslēgt šīs te vienošanās.. [...] Tā varētu būt, ka viņi atnāk un speciāli iestājas. Nu arī tad, kad aizstāv to biedru.. Vēl varētu būt gadījumi, kad kāds ir nācis pēc jurista konsultācijas.. Nu tā.

I: Cik ilgi Jūs jau esat LIZDA biedrs?

R: Nu principā vispār arodbiedrības biedrs esmu jau 38 gadus, jo manā laikā bija studijas filoloģijas fakultātē un tiklīdz es iestājos filoloģijas fakultātē, mēs visi kļuvām par arodbiedrības biedriem. Bet, protams, tas bija cits laiks un es no šīs arodbiedrības, patiesību sakot, nekad arī neesmu izstājies. Un tad, kad arodbiedrība pārveidojās vai pārsaucās par LIZDA, tad patiesību sakot, no visa tā garā iznāk, ka LIZDA biedrs esmu jau 22 gadus, no 1992.gada. Jo es sāku strādāt šajā skolā un līdz ar to.. Un pirms tam es biju arodbiedrībā arī dzan. Es ne mirkli no šīs arodbiedrības šo 38 gadu laikā neesmu izstājies.

I: Tad jautājums būtu par to, kādēļ iesaistījāties arodbiedrībā, bet pēc Jūsu stāstītā sanāk, ka tas viss bija tāds process un notika automātiski.

R: Jā, principā tā ir. Mēs visi studenti, kas mācījāties, visi arī bijām arodbiedrības biedri un maksājām šo arodbiedrības biedra naudu, kas mums bija jāmaksā kā studentiem. Un tā arodbiedrības biedra kartīte visu laiku man gāja līdzī uz nākamo, uz nākamo instanci, jo es vēl pa starpu strādāju arī citur, arī pedagoģisku darbu. Tā kā kurā brīdī, tas ir ar pašu LIZDA dibināšanās laiku tad automātiski es visu laiku esmu bijis pedagogs.

I: Tad kādēļ Jūs neizstājāties pēc Padomju laikiem?

R: Nē. Nēkad. Tāda doma man nav bijusi nekad.

I: Vai Jūs iesaistīties arodbiedrībā pamudināja tas, ka tajā darbojās kāds no Jūsu paziņu vai ģimenes loka?

R: Nē. Nē. Kā jau es teicu, tas viss tajos laikos notika tā, ka mēs visi bijām arodbiedrības biedri. Ar šo arodbiedrības biedra karti, tāpat kā ar darba grāmatiņu es gāju uz nākamo darbavietu, uz nākamo.. Tad, kad es atnācu šeit, tad jau arī automātiski mēs visi maksājām biedra naudas un visi arī palikām. Tā kā iestājāties, tā arī stājāties šeit uzskaitē un visi esam arodbiedrības biedri.

I: Cik liela ir Jūsu pieredze pedagoģijā?

R: Vispār pedagoģiskā pieredze kopumā man ir 35 gadi. Vispārējā. Vispār pedagoģiskā pieredze kopš augstskolas beigšanas līdz šim brīdim. Jo 12 gadus no tiem es nostrādāju pirmsskolas bērnu iestādē, jo man bija mazi bērni. Un pēc tam es atnācu strādāt uz šo skolu, un šeit es strādāju 23 gadus.

I: Vai arodbiedrība Jūs motivē tajā palikt un darboties?

R: Ir tāda lieta, ka ne vienmēr tu vari visas tās lietas, kas tavā darba cilvēka galvā rodas, ne vienmēr tu vari atrast kopsaucēju šajās sarunās ar skolas vadību, ne vienmēr tevi uzklausa un tad dažreiz tev arī pašam liekas, ka tas varbūt nebūtu īpaši labi apspriest ar vadību kādas lietas un arodbiedrība ir tā vieta, kur vienmēr var parunāt par to, kas tev sāp, var risināt šos jautājumus un var izteikt kādas savas domas par savām problēmām, par skolas problēmām, par kopīgām lietām, par strādājošo lietām, un tāpēc, manuprāt, tas ir ļoti svarīgi. Jo, piemēram, man arī ļoti bieži atšķiras viedoklis no skolas vadības, kas ir darba devējs. Un nav slikts, mums ir labs darba devējs. Mēs atrodam dažreiz arī šos te kompromisus, bet dažreiz ir tā, ka man arī ir jānostājas tā diezgan stingri uz savām kājām un jāsaka: „Nē, būs tā!”

I: Un atlaides, nelaiemes gadījumu fonds.. Tā arī ir motivācija?

R: Nu kā lai pasaka.. Līdz krīzei tā nebija motivācija, jo cilvēki.. Nu cilvēks ir, ko es tur kārtošu tos papīrus, nē, tas nav būtiski, tas nav svarīgi. Un, piemēram, ar mani arī ir bijis tāds viens nelaiemes gadījums un es arī teicu: „Nē, nevajag, gan jau. Ar mani nekas nenotiek. Es esmu ar mieru maksāt..” Bet tagad, kad ir iestājusies krīze un cilvēkiem naudiņas ir maz, un skolotājiem naudiņas ir ļoti maz, un mums ir bijuši vairāki gadījumi, kad skolotāja dzīvo viena pati, un viņa krita un salauza abas rokas, un viņa nebūtu varējusi uztaisīt operāciju nemaz bez šī nelaiemes gadījuma fonda palīdzības. Un šogad arī bija tāds gadījums, kad skolotāja divās vietās salauza labās rokas plaukstu, un viņa nevarēja arī parakstīt. Līdz ar to, viņa ilgstoši dzīvoja mājās, viņa arī ir viena, viņai ir jāmaksā dzīvoklis, viņai ir jāēd, viņai ir jāmaksā par zālēm un viņai ir procedūras. Milzīgu papīru nesām un kārtojām, jo nu arī tā ir zināma motivācija. Bet tas nekādā gadījumā nenotur cilvēku. Ja viņš grib iet prom un saka: „Es izstāšos.” Un tā arī krīzes laikā notiek, jo cilvēks saka, man ir jāmaksā tā biedra nauda, kura gan nav īpaši liela. Bet viņš saka, ka viņam tas būs vismaz maizes kukulītim. Es nevaru cilvēku pierunāt, jo tā nav mana privāttiestāde.. Nē, bet arī tādas lietas.. Bet principā es nevarētu teikt, ka iepriekš tā bija kāda motivācija. Šobrīd varētu būt, bet tas arī neliek cilvēkiem stāties iekšā, tā kā ir šīs lietas. Tā kā mēs nevarētu arī teikt.. Bet tie, kas ir arodbiedrības biedri, šo atlaižu grozu izmanto diezgan labi, un, protams, tas ir labi.

[..]

Izmanto bieži biļešu iegādei. Nu visur kur var, izmanto to atlaidīti. Teātriem, bērnu teātriem, vēl jā.. Tāpēc, ka ir ģimene un uz ģimeni nopērk biļešītes. Tad vēl izmanto atlaižu grozu arī kancelejas precēm, izmanto saimniecības precēm.. Nu dažādi ir. Nav tā, ka neizmanto. Bet nelaiemes gadījumu fonds, diemžēl es arī vienmēr saku, diemžēl katru gadu ir kaut kas, kur

kāds krīt, kāds kaut ko salauž, kādam kaut kas gadās. Nu tiem, kuri ir vientuļnieki, mēs esam ļoti priecīgi palīdzēt..

[..]

I: Vai šis biedra statuss Jums rada drošības sajūtu?

R: Jā, rada. Jo principā es, kā jau es teicu, es varu atrast, pirmkārt, es varu meklēt juridisku palīdzību jebkurā brīdī, otrkārt, bez arodbiedrības atvēles, ja man rodas kāda konfliktsituācija, mani neviens neatbrīvos no darba, ja man nebūs šī arodbiedrības, nu es varu sūdzēties un teikt nē, ka es uzskatu, ka šis atbrīvojums ir nepareizi. Jā, tā ir drošības sajūta.

I: Kā biedri tiek saliedēti?

R: Mums ir lietas, ko skolā uzņemas arodbiedrība. Viena no tādām lietām ir šobrīd, un tā ir saglabājusies – 1.septembris. Jo 1.septembrī ir tā, ka atnācām, paņēmām bērnus un aizgājām. Tad arī arodbiedrība uzņemas visu šo te organizēšanu, gan to pasēdēšanu, gan pārrunas. Nu tad tādās vasaras atmiņās dalāties, ieskicējam kāds tad būs nākamais gads. Mums ir tāda pasēdēšana kopā.

Tas ir tikai skolā. Tas ir tikai mūsu arodorganizācijai plus vēl mēs arī aicinām citus kolēģus, kuri atsaucās un piedalās ar savu finansējumu, un tad mēs tā teiksim.. Tad vēl ir tāda lieta, ka arodbiedrības biedri, gan pirms krīzes laikā, mēs arī braucām. Mums bija tādas nelielas ekskursijas pa Latviju. Un arī mēs vienmēr aicinājām tos, nu ar savu finansējumu, protams. Tad mums ir Ziemassvētku svinēšanas, bet šogad pirmo reizi šo lietu atstāja tikai bērniem, jo tāpēc, ka es uzskatīju, ka nebija tik ļoti lieli tie izdevumi, arī dzan jauni kolēģi un tad mēs visi aizbraucām un bērniem mazliet to summiņu palielinājām, lai viņi var aiziet uz labākiem pasākumiem. Nu tas arī ir tā ļoti jauki, jo mēs te tā organizējam, nu krievu kolēģīšiem, ja, mums ir ļoti daudz arī krievvalodīgi kolēģi, kuri lieliski runā latviski, bet bērnu pasākumi viņiem ir krievu valodā, brīnišķīgas šīs viesizrādes.

Finansē to arodbiedrība. Nu pirmorganizācija, ne pati LIZDA. Uz katru pirmorganizāciju ir tāds neliels finansējums un tad LIZDAi paliek savs finansējums un mums kaut kas, ko mums atvēl, un es tad arī izmantoju to tiem bērniņiem. Nu kādi vēl tādi pasākumi. Āāā, nu skolotāju diena, tas arī ir arodbiedrības pasākums. Tur arī kādreiz LIZDA sūtīja tādas atklātnītes, vai darīja ko tādu īpašu, vai kādas mazas dāvanīņas. LIZDA atsūtīja arī arodbiedrības biedriem kādu pildspalviņu vai ko. Bet arī bija kāda kafijas pauze zālē mums, svētku koncerts. Bet es to arī akcentēju, ka tas ir visas LIZDA organizācijas, kādi Ziemassvētku pasākumi, kādi.. Ja es esmu arī LIZDA padomes loceklis, tad mēs tur kādreiz izbraucam, kādi izbraukumi. Nu tā.. Jo tad mēs arī varam apmainīties ar tām pieredzēm. Tas ir ļoti svarīgi. Jo man principā nav sevišķi ērti šobrīd, jo es veicu divas funkcijas – es esmu gan šīs skolas arodbiedrības

priekšsēdētājs, gan arī LIZDA padomes loceklis. No vienas puses tas ir labi, jo es tā esmu informēta kas, kā grozās un liekās kopā. No otras puses gribētos, lai skolā būtu atsevišķs priekšsēdētājs, savukārt LIZDA saka – nē, labi, ka tu tur esi, tad tu vari visu tā aptvert. Nu kā uz to raugās. Bet nu principā manējie kolēģi saka, labi, ka tu esi, ka tu pārzini visu, sākot no apkopējas, beidzot ar direktoru. Tāpēc, ka nu jā, arodbiedrībā jau arī ir skolas tehniskie darbinieki un tas ir svarīgi, lai viņus redzētu. Tie arī ir jāaptver, un viņiem dažreiz tā palīdzīgā roka ir jāsniedz biežāk.

I: Kāda ir biedru aktivitāte un iesaiste streikos?

R: Būtībā pirmais streiks, kas bija tāds kārtīgs streiks, tas bija 2001.gads laikam. Es nebiju skolas arodbiedrības priekšsēdētāja, bet skola aktīvi šajā streikā iesaistījās. Būtībā skola iesaistās visos pasākumos, arī lielajā manifestācijas gājienā bija 20 kolēģi. Arī pašlaik iesaiste tajā piketā pie Saeimas no skolas mēs bijām. Principā mēs iesaistāmies visos pasākumos. Principā es rakstīju arī vēstuli Ķīlim attiecībā uz viņa reformām un izmaiņām, jo es to ļoti rūpīgi izanalizēju. Es nosēdēju divarpus stundas, noklausījos Ķīļa runu, Ķīļa piedāvājumu un arī izanalizēju un rakstīju viņam vēstuli. Viņš, protams, bija diezgan dusmīgs, bet nu mēs drīkstam izteikt savu viedokli. Tas ir tas, kas motivē, ka tu vari uzrakstīt šo vēstuli, un ka tu vari arī saņemt šo te atbildi. Tas nekas, ka kāds par kaut ko dusmojas, tā ir viedokļu apmaiņa, kas ir ļoti veselīga. Katram jau ir sava taisnība, bet ir jāpaskatās varbūt, ka var atrast kādu kompromisu. Nu lūk tā. Principā tā..

[..]

Bet, ja to visu tā izliek pa šīm finansēm, tad es uzskatu, ka streikot vajag. Es vispār uzskatu, ka streikot vajadzēja jau sen un šis ir ļoti novēloti. Mēs arī aptaujājam skolotājus, bet diemžēl ir arī šī baiļu sajūta. Kā tad tagad būs.. Es šo bildīti viņiem arī izliku. Mīļie, zaudējot šo dienas naudu, parēķiniet, cik Jūs esat pa šiem gadiem zaudējuši. Tā kā es uzskatu, ka vajadzēja streikot tad, kad nogrieza mums algu par pusi. Un ko netaisās vispār nemaz atdot. Tā kā, manuprāt, šis streiks ir novēlots, bet..

[..]

Darba laiks arī mums ir.. Jūs sakāt normēts? Nu, nenormēts viņš ir. Ja aizejam mājās, nu šodien man ir īsāka diena, bet rīt es te būšu līdz pustrījiem, tad trijiem. Un tad vēl man ir konsultācijas, gatavošanās, darbošanās un tad līdz pieciem. Pasitu mapīti padusē un es eju uz mājām.

[..]

I: Kāda ir Jūsu attieksme pret terminēto darba līgumu ieviešanu, kad uz laiku amatā tiktu iecelti skolu direktori un pasniedzēji?

R: Nu attiecībā uz direktoru es laikam iebilstu, jo, pirmkārt, mūsu skolā ir lieliska direktore, ar kuru var sadarboties, var sastrādāties, ar kuru var būt dažādi viedokļi, bet vienalga nekad mēs nenonākam līdz konfliktam, un to var teikt jebkurš skolas darbinieks. Es uzskatu tā, ka, ja direktors skolu ir kā mazu bērnu izauklējis un visas šīs te lietas ir direktora kārtotas. Ja tagad mūsu skolas direktoram ir darba līgums uz pieciem gadiem, viņš šos te piecus gadus te ieskrien, viņš pat nesaprot kurā pagraba stūrī te ir kas un kur viņam būtu jāšāk. Jo direktors šo te savu mācību iestādi būvē kā māju. Katram cilvēkam, ja viņam ir laba māja, kāpēc lai viņš.. Tas bija arī tas, ko es iebildu rakstot Ķīlim, ka kāpēc viņam ir jāpamet sava labā māja un jāatdod kādam, kurš šeit atkal ieskries kā vējš un nezinās, kas šeit notiek. Pieci gadi tur bija minēta tā rotācija. Tur neko nevar izdarīt. Tas tāpat kā mums valdība mainās. Tur neko nevar izdarīt. Vajag ilgtermiņā, vajag kārtīgi un tad arī izkristalizējas arī tās labās skolas un direktori, kuri ir spējīgi vadīt un arī strādāt. Es esmu absolūti pret kaut kādu terminēšanu. Es tomēr uzskatu, ka, ja cilvēks strādā tajā mācību iestādē, kurā viņam ir labi, arī skolotājs, nu neterminē.. Mums taču ir iespēja galu galā - pārbaudes laiks. Pārbaudes laikā direktors var vērot jauno kolēģi vai kā viņam liekas, vai varēs, vai nevarēs. Pēc likuma jau viņš var terminēt, viņam nav jāraksta, ka tas ir beztermiņa līgums. Ar šo skolotāju, piemēram, es noslēdzu līgumu no – līdz. Uz vienu mācību gadu un tad skatīsimies tālāk. Un cilvēks galu galā ir arī tiesīgs iesniegt atlūgumu un aiziet, kad viņš vēlas. Tā ir tāda arī personības brīvība, ka katrs var rīkoties tā, kā viņš grib. Tāpēc arī ir visas citas lietas – juridiskas lietas. Piemēram, ja cilvēks ir atnācis uz darbu alkohola reibumā, pēc likuma jau viņš var tikt arī atbrīvots no darba. Tādā veidā direktora rotācija – nē, es neuzskatu, ka tas būtu pareizi.

Pedagogu rotācija būtībā ir atkarīga vispirms no viņa paša. Tas būtu vislabākais lēmums, ja pedagogs pats pieņem lēmumu, ja viņš neko nav nogrēkojies.. Un vēl es domāju, ka šo jautājumu var risināt arī iestādes direktors.. Vadība, ja.. Nu kurš gan var noteikt vislabāk par to, kā cilvēks strādā. Protams, te atkal ir tas mehānisms – ja direktors ir negatīvi noskaņots vai viņam ir kaut kādas privātas peripētijas pret šo iestādes darbinieku, nu tad es domāju, ka tur var arī juridiski vērsties.. It sevišķi, ja viņš ir arodbiedrības biedrs, tad var vērsties pēc konsultācijas un jurista konsultācija var ļaut viņa risināt šo samilzušo situāciju.

I: Kādus variantus Jūs varētu piedāvāt, lai nodrošinātu labāku izglītības kvalitāti?

R: Izglītības kvalitāti.. Jā, tas arī tāds strīdu jautājums, jo izglītības kvalitāte nav atkarīga tikai no skolotāja. Izglītības kvalitāte, pirmkārt, ir atkarīga no pedagoga, otrkārt, no darba apstākļiem, es uzskatu, ka ir atkarīga izglītības kvalitāte. Treškārt, arī no skolēna. Un, kas ir

pirmais.. Es domāju, ka mums nav tik traki, bet es redzu, ka man ir vidusskolas klases. 30 ir ļoti liels skaitlis. Vislabākā komplektācija ir 20 cilvēku klase. Tas ir pietiekami, lai varētu strādāt grupās, varētu apmainīties ar viedokļiem un, kā es saku, lai būtu gaiss ko elpot. Vienkārši, arī tad.. Jo ir nelielāks kolektīvs, jo izglītības kvalitāte ir labāka. Es mudinu tomēr cilvēkus apmainīties ar viedokļiem, izteikt savu viedokli, rādīt kādas prezentācijas vai meklēt kādus materiālus un ar to iepazīstināt kādus citus. Īpaši ja ir šāds milzīgs, manuprāt, cilvēku daudzums, katrs grib parādīt sevi un mūsu uzdevums ir ļaut cilvēkam izpausties. Un ja ir 30 cilvēki un ir tikai 40 minūtes – tas ir ļoti, ļoti, ļoti maz. Līdz ar to tā ir viena no manām domām, ka apmācāmo skaitam nevajadzētu būt 30, bet 20 vai 22 cilvēkiem, bet ne tādām milzīgām..

Tas ir viens. Attiecībā uz pedagogu, jāsaka tas, ko es teicu. Pedagogi būtībā šeit ir ar diezgan lielu pieredzi. Ir divas lietas – pedagogs priekšmeta speciālists. Tas ir tas, ko mēs varam mācīties kursus, papildus apgūt, izglītoties, skatīties papildus teātra izrādes, izstādes, pirkt gramatas un tā tālāk. Un būtībā pedagogi to dara. Bet otra lieta ir tas, ko pedagogs iegūst ar savu pieredzi. Tas ir pedagogs, nevis priekšmeta skolotājs. Un skolā ļoti būtiski, ja sabalansē šī priekšmeta izglītību, plus pašizglītība, plus pedagogs un audzinātājs, jo dažreiz, īpaši vidējā vecumā posmā tas ir daudz vairāk vajadzīgs nekā ļoti dziļas, lielas akadēmiskas zināšanas.

Un trešais ir pats skolēns. Skolēni ir dažādi šobrīd. Skolēni ir ar īpašām vajadzībām, kuri ieplūst kolektīvā. Nevienam nav uzrakstīts uz pieres, ka viņam ir problēmas ar atmiņu, ir problēmas ar runu, ka viņam ir disleksija. Viņš ir šeit un tagad, un mums ar viņu ir jāstrādā. Un viņš ir lielajā kolektīvā iekšā un līdz ar to varbūt, ka izglītības kvalitāte varētu uzlaboties arī tad, ja šiem skolēniem tāpat kā Zviedrijā un citās ārzemju izglītības sistēmās, ar viņiem strādātu palīgskolotājs. Tas nozīmē, ka pamatskolotājs nodrošina vielas apguvi, nodrošina teorijas apguvi, nodrošina stundas pamatkomplektāciju. Bet pamatskolotājs nevar izskraidīt, ja cilvēks sēž, viņš nesaprot, viņš atnāk uz konsultāciju un nesaprot, viņam uzmanības noturība ir zema. Viņam būtu nepieciešams šis palīgs, ko es principā meklēju studentos, jo es principā uzskatu, ka varētu sabalansēt studijas ar darbu skolā. Un šis palīgskolotājs tādejādi varētu kļūt par patstāvīgu skolotāju. Mūsu sabiedrībā ir ļoti daudz un ļoti dažādi bērni un tāpēc lūk tas pedagoģiskais process uzlabotos, ja skaits būtu mazāks, un, ja klasē, kurā ir bērni, kam ir grūtības vielas apguvē, varētu pastrādāt palīgskolotājs. Un te es arī rakstīju savā vēstulē, ka tas varētu būt arī students, sabalansējot lekcijas augstskolā ar darbu skolā.

[..]

Tādējādi es domāju arī celtos izglītības kvalitāte, jo mums ir diezgan daudz skolēni, kuriem ir vajadzīga šī palīdzība. Mēs neesam elitārskola, mēs esam normāla rajona skola, kurā vidēji

klasē ir divas spožas zvaigznes un tad ir tāds vidusslānītis apmēram kādi cilvēki astoņi vai desmit, un tad ir tādi, kas ar lielākām vai mazākām grūtībām visu laiku ir jānes līdz. Tāpēc te, ja mēs gribam labas kvalitātes izglītību, ja mēs gribam arī lai tie, kas mums jāvelk līdz. Tas būtu mans redzējums.. Es neko sliktu nevaru teikt. Tie cilvēki, ar kuriem es saskaros, arī dažādās skolās es esmu runājusi. Nu pedagogs mācās pats, viņš nevar ienākt klasē, ja viņš.. Nu nevar nostāties priekšā studentiem pasniedzējs, ja viņš nav gatavs lekcijai, jūs taču viņu izsvilpsiet. Tā kā.. Un otrs, skolēni un vidusskolēni, viņi ļoti daudz grib darīt paši. Ir jāstrukturē viss, lai viņi to savu artavu varētu likt iekšā. Tas ir pozitīvi. Tā viņus māca uzstāties, māca pašus gandrīz lasīt lekcijas. [..]

I: Vai, Jūsaprāt, ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju vai darba kvalitāti?

R: Nu, attiecībā par to, es domāju, ka.. Es katrā ziņā neesmu apmierināta, ka kaut kur tiek aizmirsts darba stāžs. Tas būtībā ir milzīgs pluss, jo skolotājs prot labāk risināt situācijas, tas ir viens. Otrs, skolotājs lieliski prot strādāt klasē jebkurās situācijās. Nu viņš nesāk raudāt stūrītī. Es domāju, ka tam ir milzīga nozīme skolā. Protams, ka vecais skolotājs nogurst. Viņam varētu būt mazāk stundu, jā. Bet tas, ka viņš prot kvalitatīvi strādāt ar savu lielo darba stāžu un tas, ka viņš prot audzināt klasi, tas ir milzīgs pluss. Otrs, es domāju, nu kam tad mūsu valsts tērēja Eiropas naudu tām kategorijām. Es domāju, ka šeit arī varētu ņemt vērā šīs kategorijas. Mazliet ir runas par to, ka valstī bija dažāda tā vērtēšana un šeit ir tā – uz papīra var visu, bet kā ir realitātē. Tajā ziņā man godīgi runājot, ļoti patika, ka bija toreiz rajona metodiskā komisija un vadītājs, un lūk, mana kā pedagoga kvalitāti, atklātās stundās, pārbaudot konkrētas lietas, lūk nāca šī te komisijas priekšsēdētāja, klausījās un skatījās cilvēks no citas skolas. Faktiski arī tāds, ko es augsti vērtēju, un līdz sīkumam. „Sandra, Jūs nepareizi lietojāt tādus vārdus. Jūs nedzirdējāt, ka skolēna atbildē bija kļūda. Valodniecisks veidojums nepareizs.” Nu tas ir augstas raudzes speciālists, kas ir atnācis klausīties mani. Tas būs mans mīnusiņš, bet es to atceros vēl šodien. Un tas bija pirms gadiem padsmīti. Bet tas bija labi. Es saprotu, ka tas ir zināms stress, bet kaut kam jau arī šī kategorija.. Atklātās stundas, kuras man skatījās šeit. Arī tas rada stresu, bet tomēr tas ir viens no tādiem zināmiem rādītājiem. Bet vai eksāmenu rezultāts varētu būt rādītājs, es domāju, ka nē. Kāpēc? Tāpēc, ka eksāmeni ir īpaša situācija un ja mēs runājam par to, ka uz eksāmenu katrs cilvēks iet uz to kā vienreizēju milzīgu pasākumu, un kā nostrādā nervu sistēma.. Ļoti dažādi. [..] Es domāju, ka eksāmens, kas ir īpaša, zināmā mērā stresa situācija, es domāju, ka eksāmens tomēr ir tāda.. Vai tas būtu skolotāja darba vērtējums, es nezinu. Jā, tur varētu būt olimpiāžu uzvarētāji, tur skolotājs iegulda milzīgu darbu, lai tādi skolēni būtu, kas olimpiādēs iegūst godalgotas vietas.

Jā, to es atzīstu. Viņš arī iet ar kādu stresu, bet skolotājs tur ir diezgan daudz ieguldījis, lai skolēns šajā olimpiādē varētu iegūt attiecīgu vērtējumu. Nu vēl, es nezinu, varētu būt arī.. Tas arī ir pie labas demokrātijas – skolas vadības vērtējums. Varētu būt tas, kas nosaka arī katrā konkrētajā skolā konkrēta skolotāja algu. Bet tas ir tikai tad, ja skolas vadība var būt pietiekami lojāla un demokrātiska pret saviem darbiniekiem.

I: Kāds ir Jūsu viedoklis par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?

R: Varbūt tas nebūtu slikti, bet tas rada elitāru skolu pārblīvību, un līdz ar to kritīs šī te izglītības kvalitāte lielajās ģimnāzijās. Jo mums arī šobrīd ir.. Mums ir ļoti labi skolēni, bet vecāki uzskata, ko tad viņi te tādā mazā skoliņā kaut kur nomalē iegūs. Mēs viņus izaudzinām, izmācām par labiem skolēniem, un tad viņi aiziet uz elitāru ģimnāziju, kurā bieži vien, es pat nesaprotu, kā viņiem ir vietas tik daudziem skolēniem. Bet mēs esam ar to samierinājušies patiesību sakot un tas kaut kā.. Reizēm sāpina, jo mēs nestrādājam sliktāk, mums vienkārši ir mazliet cits kontingents un ir jau jānācās arī tiem bērniem, kuri varbūt ir ne tik spožas zvaigznes, jo tos arī kādam ir jānāca un viņi ir šajā masā un plūdumā. Tad arī paliek mazāks šis finansējums nomales skoliņai un tas aiziet projām, ja. Es nezinu kā.. Mēs tā īpaši neciešam no tā, jo nu pirmklasnieki mums ir pilni. Četrās pirmās klases mēs nodrošināsim. Un tas ir daudz. Tā kā.. Nu tas skolēnu skaits tā līdz tūkstošiem un tas ir ļoti labi priekš tādas mazas skolas.. [...] Varētu būt, ka tā nauda kaut kādā vecumā no mums aizplūst. Un vēl es domāju, ka lauku skolās, ja nebūs valsts finansējuma, ja mazā ciemā ir 100 bērnu, kuri apmeklē skolu, tad ir diezgan sarežģīti. Tad nauda tam skolēnam seko diezgan maziņa. Tur varbūt ir jādomā arī par valsts piešķiršanu..

I: Kāds, Jūsaprāt, būtu optimālākais izglītības nozares finansēšanas modelis?

R: Es domāju, ka noteikti ir ministrijai konkrēta summa, kura ir paredzēta izglītībai un šī konkrētā summa acīmredzot novirzās. Un tad es domāju, ka tomēr droši vien attiecīgi, kā tas ir arī šobrīd.. Labi, cik ir skolotāji skolā, tik tur būs arī naudiņas, bet es domāju, ka kaut kāds bez tās naudiņas varētu ņemt vērā lūk kaut vai cilvēka darba stāžu skolā. Jo, nu.. Nē nu mums diezgan tā demokrātiski. Mēs nevaram atstāt vienu skolotāju ar ļoti zemu algu un citu skolotāju ar milzīgu algu. Tas ir nedemokrātiski. No otras puses mēs visi esam tādā žņaugā. Mēs mīlam savu kolēģus, bet mēs gribētu dzīvot, mēs gribētu vairāk nekā tos nabaga 285 latus.. Par to slodzi. Un līdz ar to es domāju, ka katrā ziņā visas tās pārdales varētu palikt ministrijas pārziņā. Tad tālāk varētu domāt, vai tā būtu kaut kāda rajona nodaļa, kurā tālāk nonāk no skolas tie rezultāti par attiecīgu skolotāju, vai tas varētu būt skolas izvērtējums. Bet lai būtu kaut kāds tāds.. Man nav īsti tāda viedokļa kā to varētu finansiāli labāk izdarīt. Es šeit

nevaru pateikt, ka man būtu kaut kāds konkrēts redzējums. Es neesmu nekāds matemātiķis, bet es domāju, ka te varētu būt ņemts vērā šis cilvēka stāžs, ņemta vērā šī kategorija, citādi es to uzskatu par lieku naudas šķērdēšanu. Kaut kādus konkrētākus kritērijus. [..]

I: Kā Jūs skaidrotu, kāpēc sabiedrības locekļi dažkārt uzskata, ka izglītības kvalitāte ir zema?

R: Jā, es domāju ka vecākiem ir ļoti virspusēja saprašana par to, kas notiek skolā. Mums ir ļoti aktīvas vecāku dienas, kurās ir iespējams skatīties stundas, iespēja runāt ar skolotājiem, iespēja individuāli sarunāties. Jāsaka, ka vecāku aktivitāte ir visai maza. Mums ir skolā vecāku padome, kura sanāk kopā un lemj ļoti svarīgus lēmumus un aicina arī vecākus kopā.. Ja vecāki tik ļoti kliedz.. No turienes arī nāk, ka mums ir ļoti slikta izglītība. Bet lai viņi nāk ar saviem priekšlikumiem, un, lai viņi aktīvāk tomēr piedalās dažādās vietās. [..] Ja mans bērns nav izmācījies, ja viņš kaut ko nav sapratis. Ko dara vecāks. Viņam ir jātērē lieks laiks.. Tas, ka bērns sēž skolā un neko neklausās, nedara.. Bērnu uzmanības noturība ir ļoti dažāda. Laiks ir tāds. Vecāki neizprot šo izglītības sistēmu kā tādu. Viņiem vairāk vajadzētu sadarboties ar skolu, nevis tik daudz kliegt un vairāk pānteresēties, nevis kliegt, ka pedagogam ir 400 euro alga. Tā nav viņa pamatalga. Ja mēs bankas darbiniekam teiktu, ka tev ir jānostrādā savas stundas darbā un, lai tu saņemtu savu lielo algu, vēl pastrādā līdz divpadsmitiem naktī. Viņš tad bļautu skaļā balsī! Skolotājs nekliedz, viņš ietver to visu savā dienā un iet mājās. Nav informācijas par to skolotāja darbu un kā strādāt ar skolēnu. Agrāk tas bija vairāk, nāca vecāki stundās, skatījās, varēja izrunāties. Ļoti bieži arī bērnam saka: „Fui, kāda tā skolotāja.” Vecāks arī ir neizglītots. Es vienkārši pēc saviem bērniem un mazbērniem spriežu. Bieži vien vecākiem nav laika, viņš strādā.. Es viņu saprotu, viņam arī ir jāstrādā, jāstrādā un jāpelna nauda. Bet es nezinu vai vajadzētu pārmest skolai vai izglītībai par slikto kvalitāti. Tāds ir mans viedoklis.

I: Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku?

R: Tas nav iespējams. Nu es tagad.. Nu 8:15 sākas stundas. Es ienāku šeit un nostrādāju, nu teiksim līdz 14:20. Septiņas stundas. Tālāk man ir konsultācija. Nu ne katru dienu, tas ir divreiz. Citreiz man ir vairāk stundas, vairāk konsultācijas. Kādas trīs dienas nedēļā pie šādas slodzes katru dienu.. Konsultācija ilgst apmēram stundu. Apmēram 15:20 es iznāku no skolas. Tad ierodas kāds vecāks. Viņam arī kaut ko gribas noskaidrot. Pēc tam, vienalga ja viņš nav ieradies, tad viņš zvanīs. Ja viņš nav zvanījis, tad atkal ir kaut kāds moments, kad kolēģim varbūt kaut kas, varbūt jāparunā ar psihologu vai kaut kas. Ir skolēns, viņš atnāk, viņš pieteicās, es viņam varu uzticēties. Ja man ir tāds, kas grib kaut ko darīt, es šeit sēžu, kamēr

viņi te darbojās, un, ja ir klases audzināšana, tad tev ir šeit jābūt, tev vēl ir stundas, kuras tu pavadi kopā ar bērniem, tu brauc ar bērniem ekskursijās. Kā mēs normēsim mūsu laiku? Labot burtnīcas. Es aizeju mājās, jā, pēc tās darba dienas es apmēram 17:00 izeju no šīs iestādes. Tikai pie skolas slodzes. Tālāk nākamais man ir burtnīcas un kontroldarbi. Kur tad es viņus te runājos ar bērniem varu labot? Nu kāda man te darba norma. Saprotiet, nevar normēt. Nu mēs jau viņu varam normēt, bet reālā dzīve ir pavisam citādāka. Jo neviens nevar saskaitīt. [..]

Darba laika normēšana pie šādas dzīves nav iespējama. Es varu būt cilvēks-robots un teikt: „Paldies bērns, šodien nekas nenotiks, man darbs beidzas tikos un viss.”

I: Kāds ir Jūsu viedoklis par to, ka pedagoga darba samaksas diferenciācija būtu atkarīga no pedagoga profesionālās darbības kvalitātes?

R: Nu tā ir tā kvalitātes pakāpe principā. Nu ja, bet es domāju, kad tur ir jābūt ļoti stingriem kritērijiem un jāņem vērā gan skolas viedoklis, gan tomēr arī kāds ne-skolas cilvēka viedoklis.. Tur man liekās ir jāpiestrādā. Vai tā tiešām būs otrā, vai trešā. Varbūt ir jāparunā ar to pedagogu. [..]

I: Vai, Jūsprāt, LIZDA tiek risināti kolektīvi jautājumi vai katrs indivīds arodbiedrības kontekstā risina tikai sev interesējošus jautājumus?

R: Ja mēs runājam par arodbiedrības pirmorganizāciju, tad būtībā to visu koordinē arodbiedrības priekšsēdētājs. Ja man ir bijuši jautājumi, kas man jārisina darba līguma sakarā, tad tas kolēģis nāk un saka: „Zini, Sandra, lūk man ir terminēts līgums, kāpēc visiem ir beztermiņa un man nav?”. Un tad es saku, nu zini, tāpēc, ka tavs termiņš beidzas tur vasarā un pēc tam tev būs beztermiņa. Cilvēks nesaprot, mēs ņemam darba likumu, pētām.. Būtībā tas koordinators ir arodbiedrības priekšsēdētājs. Ja man ir kāda vaina, sāpe, es lūk nāku pie arodbiedrības priekšsēdētāja vai, piemēram, es pati jau redzu, ka tur ir kāds kliezīšs un tad es piedāvāju tādu un tādu palīdzību. Bet nu mēs nākam gan kopā, jā. Mēs nākam kopā, lai apspriestu kādus būtiskus jautājumus, kas ir svarīgi saistībā ar kādām lietām. Un es arī sniedzu arī tās atskaites. Bet tā nu katrs arī zina, ko viņš dara un kāds ir viņa pienākums. Viens atbild par darba drošību, viens savukārt atkal atbild par kultūras norisēm un tā tālāk. Šeit iekšā arī ir tāda maza šūniņa. Nu te mēs arī esam kopā pieci cilvēki – es, mans vietnieks, tur darba drošība un vēl kādi divi. Tāda maza padomīte, kas mēs izlemjam mūsu kopīgos jautājumus. Bet tad, kad ir runa par streiku, tad ir vai nu mēs sanākam visi kopā, vispār visi arodbiedrības biedri plus vēl tie, kas vēlas, arī kolēģi, un spriežam par šādiem jautājumiem. Vai ir aptauja, kurā katrs parakstās, vai viņš streikos, vai viņš streikos tikai dažas stundas dienā, vai viņš nestreikos vispār. Par lielo padomi, uz lielo LIZDA, tur jau jā, mēs ļoti bieži

apspriežamies un tieši tā. Ir kaut kādas lietas. Tagad mēs arī spriedām – streiks, mītiņš, akcija. Kā būt. Vai nevajag.. Ko darīt? Un tad mēs ņēmām vērā.. Mēģinājām organizēt to streiku, jo toreiz bija ta, ka lielākā daļa vispār baidījās, ka atvilks no algas un tiks zaudēta diena. Līdz ar to mēs arī spriedām pēc tās pēdējās aptaujas, kā tas būs šoreiz. Ļoti efektīvs bija tas gājiens, tā manifestācija.

[..]

I: Vai esat pamanījis, ka biedri iesaistās arodbiedrībā tikai tādēļ, lai saņemtu kādu no piedāvātajiem biedra pakalpojumiem, piemēram, noslēgtu koplīgumu vai tiktu pie šī nelaiemes fonda?

R: Nē. Nē. Tāda lieta gan mums nav. Es arī ļoti stingri skatos kā arodbiedrības biedri izmanto savas biedra kartes un visādas citas lietas.. Mums ir bijuši tādi gadījumi, kad kāds saka, lai iedod biedra karti, lai nopirktu biļetes, bet nē, mēs nedodam.

I: Vai Jūs esat izmantojis LIZDA piedāvātos biedra pakalpojumus? Es viņus nosaukšu un tad varat atbildēt ar jā/nē un nepieciešamības gadījumā komentēt.

Konsultācijas darba tiesību un darba drošības jautājumos, ekonomiskos un sociālos jautājumos?

R: Nē, konsultācijas nē.

I: Koplīgumu slēgšanu?

R: Jā.

I: Noguldāt ietaupījumus par izdevīgām procentu likmēm?

R: Nē.

I: Esat ņēmusi naudas aizdevumus?

R: Arī nē.

I: Izmantojat LIZDA „atlaižu grozu”?

R: Jā.

I: Piedalāties kultūras pasākumos?

R: Jā.

I: Izmantojat piekļuvi nelaiemes gadījumu fondam?

R: Jā, vienu reizi.

I: Cik, Jūsaprāt, noderīgi ir šie LIZDA piedāvātie biedru pakalpojumi?

R: Es jau teicu, ka īpaši noderīgi tie ir kļuvuši šobrīd, šajā laikā, kad alga ir neliela un skolotājs cenšas ietaupīt visur, kur vien var. Dažreiz tā ir atpūta, palīdzība, nepieciešamība pēc šīs palīdzības.

I: Cik ilgi Jūs bijāt LIZDA biedrs?

R: Kādus 20 gadus.

I: Kādēļ Jūs vispār iesaistījāties šajā arodbiedrībā?

R: Sākumā es strādāju citā skolā. Tur es biju visus gadus arodbiedrības biedrs, bet tad es atnācu uz šo skolu, un šeit es strādāju jau 11 gadus. Sākumā es arī šeit biju arodbiedrības biedrs, bet tad es izstājos. Pagājušajā gadā laikam, vai aizpagaišgad, es pat neatceros.

I: Kādēļ Jūs izstājāties no arodbiedrības?

R: Principā es neredzu tam visam jēgu. Es nejūtu skolas arodbiedrību. Iepriekšējā skolā es tiešām jutu, ka tur ir arodbiedrība, ka mūs aizstāv, ka tur ir pasākumi, ekskursijas, bet šeit.. Nu ekskursijas šeit arī ir un tā, bet varbūt ir mainījusies vispār tā visa situācija valstī un kaut kā vairs nejūt to arodbiedrību. Visu laiku es jūtu, ka es maksāju naudu, un kad es gada laikā sarēķinu, cik man no algas ir atvilks, tad reāli..

I: Iesaistoties arodbiedrībā, Jūs jau bijāt pedagogs vai par arodbiedrības biedru kļuvāt līdz ar sākšanu strādāt?

R: Vēlāk iesaistījos. Es kādu laiku pastrādāju, paskatījos un tad es iestājos. Arī šajā skolā es uzreiz nestājos, es pēc tam kaut kad iestājos.

I: Vai bija kādi iemesli, kas pamudināja Jūs iestāties arodbiedrībā?

R: Nē, kad es biju tos pirmos gadus un strādāju, tā dzīve vēl bija rosīga arodbiedrībā. Es atnācu 2003.gadā uz šo skolu. Tad mums bija cita priekšniece un tad bija ļoti labi, bet tagad kaut kā..

I: Kad Jūs bijāt arodbiedrības biedrs, Jūs jutāt motivāciju tajā darboties?

R: Jā. Jo mums taču bija tā veselības apdrošināšana ļoti laba, tas motivēja, protams. Bet es gan jau biju kādu laiku iestājusies, bet tas bija tāds pluss, tiešām.

I: Jūs nemotivē arī šis nelaimes gadījumu fonds?

R: It kā nē, jo man ir SEB uzkrājošā dzīvības apdrošināšana un tā ir daudz izdevīgāka, protams. Tur es dabūju gan pārmaksāto daļu katra gada beigās, gan arī sakrāju naudiņu.

I: Vai arodbiedrības biedra statuss Jums radīja drošības sajūtu?

R: Pilnīgi nekādu.

I: Vai Jūsaprāt ir vajadzīga darba algas sasaiste ar izglītības iestādē strādājošā kvalifikāciju vai darba kvalitāti?

R: Es domāju, ka jā. Vismaz nedaudz vajadzētu, jā.

I: Un kāds ir Jūsu viedoklis par izglītības nozares finansēšanas modeli „Nauda seko skolēnam”?

R: Slikts. Nu mēs to izjutām ļoti šajā skolā, jo mums ir mazs bērnu skaits. Mums ir bērni ar īpašām vajadzībām un mums nepietiek ar vienu skolotāju. Piemēram, C līmeņa klasē ir skolotājs un skolotāja palīgs. Līdz ar to mēs esam daudz darbinieki, bet maz bērnu. Ap 100 mums laikam ir skolā. Dabīgi, ka mums tās naudas bija maz un līdz ar to tās algas ļoti saruka. Mēs to ļoti negatīvi uztvērām. Mums ir vēl tie 20%, ko piemaksā speciālajās skolās strādājošajiem, bet ar visu to, sanāca tā, ka es kontaktējos ar saviem kolēģiem iepriekšējā skolā un sanāca tā, ka viņi saņēma vairāk nekā es šajā skolā, jo viņiem bērnu skaits ir liels. Ļoti liela atšķirība algu ziņā.

I: Varbūt Jums pašai ir viedoklis, kādu finansējumu vajadzētu veidot izglītības nozarei?

R: Nē, nu es tik gudra neesmu tajās finansu lietās, bet agrāk, es domāju, bija taisnīgāk.

I: Un kāds ir Jūsu viedoklis par to, ka sabiedrībā ik pa laikam izskan viedoklis, ka Latvijā izglītības kvalitāte ir zema?

R: Tas ir atkarīgs no ļoti daudz aspektiem, pirmkārt. No ģimenes, no vecākiem, no skolas.. Un to visu summējot.. Tas ir arī ar ekonomiku saistīts un bieži vien ar situāciju valstī. Tā kā es nedomāju, ka tas ir skolas un skolotāju vainas pēc, ka tas izglītības līmenis iet uz leju. Tas viss ir saistīts.

I: Vai, Jūsaprāt, ir nepieciešams regulējums attiecībā uz pedagogu darba laiku?

R: Nu jā, mēs jau tāpat tās 40 stundas nostrādājam. Būtu labi, ja viņas kaut kā nodalītu. Piemēram, tās stundas, kas ir gatavošanai, jo tagad faktiski mums par viņām ļoti maz maksā. Mēs jau tāpat tās 40 stundas nostrādājam. Es caurām dienām reizēm, vot internātskolā, es reizēm te caurām dienām dzīvoju. Bet man jau arī nemaksā lielu daļu par tām stundām.

I: Tad, Jūsaprāt, šis regulējums nav nepieciešams?

R: Es domāju, ka nē. Mēs tāpat 40 un vēl vairāk stundas nostrādājam. Bet nu kaut kā jau droši vien vajag to sakārtot. Man liekas, ka būtu jāmaksā vairāk par gatavošanos stundām un labošanu. Jo tomēr tur skolotājs.. Tā stunda ir 40 minūtes, 10 minūtes ir starpbrīdis. Mums jau aiziet tik pat daudz laiks, apmēram, gatavošanai un pēc tam labošanai. Piemēram, es esmu mūzikas skolotāja un man ļoti daudz laika aiziet materiālu atlasei. Es varu stundām, kad man jau stundas ir beigušās, es sēžu un meklēju nākošajam pasākumam dziesmas, es taisu fonogrammas. To jau es daru tajā laikā, kad man par to neviens nemaksā. [..]

I: Kad Jūs bijāt LIZDA biedrs, kā, Jūsprāt, darbojās LIZDA – vairāk kolektīvā vai vairāk individuālā līmenī?

R: Iepriekšējā skolā tur bija ļoti spēcīga tā arodbiedrība un tur bija kolektīvi. Tur tiešām iesaistīja arī tos, kuri nav arodbiedrībā. Bet šeit es to tā nejutu. Jo vispār mēs esam ļoti liels pedagogu kolektīvs un tad mēs pa tādām frakcijām vairāk. Arodbiedrībai arī vairāk ir savi draugi un tā. Mēs nezinājām, kas notiek.. Tāpēc arī es domāju, priekš kam man tas viss ir vajadzīgs un vēl maksāt naudu, ja es vispār nezinu, kas notiek. Jo mūs arī neinformēja īpaši pārējos un tā.

I: Vai, esot arodbiedrības biedrs, Jūs pamanījāt, ka ir biedri, kas iesaistās, lai, piemēram, iegūtu šo koplīgumu un tamlīdzīgi?

R: Nē, to es neesmu pamanījusi, bet es esmu pamanījusi, ka draugs draugu aicina. Draugi stājās. Viens otru pierunā – nu kā tad tu neesi, nu stājies.. Kaut kā tas tā vairāk saistīts ar tādu draudzēšanos. Tos labumus, nu agrāk, kad bija tās polises, manuprāt, tad daudzi iestājās, bet tagad nē. Un to atlaižu grozu nemaz tā neizmanto, cik es arī te dzirdu no arodbiedrības biedriem. Nav jau laika tam visam izsekot. [..]

I: Vai Jūs pati izmantojāt kādus no piedāvātajiem biedru pakalpojumiem?

R: Es ne reizi neko neesmu izmantojusi, tikai to polisi, kas bija agrāk.

I: Vai, Jūsprāt, šie te piedāvātie pakalpojumi ir noderīgi?

R: Man liekas, ka tie nav īpaši noderīgi, bet tiem, kas ļoti seko līdzī un, kas velta tam daudz laika, viņiem liekas, ka tas ir noderīgi, bet man nē.

I: Kādus vēl iemeslus Jūs esat dzirdējusi, kādēļ biedri izstājas no arodbiedrības?

R: Ziniet ko es novēroju. Ļoti daudzi izstājās, kad bija tas pirmais „bums”, kad mēs visi stājāmies ārā – tad, kad mums krasi samazināja algas. Jo mēs tomēr ļoti rēķinām līdzī. Tagad mums vēl speciālajām skolām noņēma to naudiņu atkarībā no skolēnu skaita, un tad bija otrs „bums”, kad stājās ārā. Jo vienkārši mēs rēķinām, cik gada laikā mēs samaksājam.

Pēc diktafona izslēgšanas respondente turpināja sarunu, stāstot par iemesliem, kādēļ arodbiedrības biedri, viņasprāt, izstājas. Kā iemeslu viņa minēja, ka tas esot tādēļ, ka arodbiedrība ir sadalījusies divās daļās – ir tie, kas ļoti draudzējas ar LIZDA vadību, kā rezultātā arī veidojas nošķirums. Kā piemēru respondente min situāciju, kad skola nolēma no darba atbrīvot darbinieci, bet arodbiedrība neko nedarīja. Papildus, skola esot likusi darbiniecei pašai rakstīt atlūgumu. Respondente uzskata, ka šāda situācija, kad pārējie redz, ka arodbiedrība neko nedara, arī lika daudziem aiziet no arodbiedrības.

Biedrības, nodibinājuma un arodbiedrības gada pārskats

Biedrības, nodibinājuma un arodbiedrības gada pārskats

1. Pārskata periods	no: 01.01.2012 līdz: 31.12.2012
2. Reģistrācijas kods komercreģistrā vai uzņēmumu reģistrā	40008043830
3. Nosaukums	
4. Juridiskā adrese	
5. Vidējais darbinieku skaits	11
6. Pamatdarbības veidi	

BILANCE
Aktīvs

1. Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 40008043830

Rindas kods	Posteņa nosaukums	Pārskata gada beigās	Iepr.gada beigās
10	ILGTERMIŅA IEGULDĪJUMI	34280	23053
20	I NEMATERIĀLIE IEGULDĪJUMI KOPĀ	3467	656
30	II PAMATLĪDZEKĻI	25313	16497
40	1.Nekustamais īpašums	0	0
50	2.Pārējie pamatlīdzekļi	25313	16497
60	III ILGTERMIŅA FINANSU IEGULDĪJUMI	5500	5900
70	1.Akcijas un daļas	0	0
80	APGROZĀMIE LĪDZEKĻI	850876	843799
90	I KRĀJUMI	311	311
100	2.Preces	311	311
75	2.Ilgtermiņa aizdevumi	5500	5900
110	1.Materiāli	0	0
120	II DEBITORI	943	3013
130	III VĒRTSPAPĪRI	0	0
140	IV NAUDA	849622	840475
150	KOPĀ AKTĪVI	885156	866852

BILANCE
Pasīvs

1. Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 40008043830

Rindas kods	Posteņa nosaukums	Pārskata gada beigās	Iepr.gada beigās
10	I FONDI	885110	859007
20	1.Pamatfonds	0	17153
30	2.Mērķfondi	664625	652768
40	3.Rezerves fonds	220485	189088
50	II ILGTERMIŅA KREDITORI	0	0
60	1.Ilgtermiņa aizņēmumi no kredītiestādēm	0	0
70	2.Citi aizņēmumi	0	0
80	III ĪSTERMIŅA KREDITORI	46	7845

90	1.Īstermiņa aizdevumi no kredītiestādēm	0	0
100	2.Nodokļi un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas	46	5088
110	3.Pārējie kreditori	0	2757
120	KOPĀ PASĪVI	885156	866852

Ieņēmumu un izdevumu pārskats

1. Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 40008043830

Rindas kods	Posteņa nosaukums	Pārskata gada beigās	Iepr.gada beigās
10	I.Biedru nauda, iestāšanās nauda un citas gadskārtējās iemaksas	421947	413677
20	II.Saņemtie ziedojumi un dāvinājumi	0	0
30	III.Saņemtie mantojumi	0	0
40	III.Saņemtās dotācijas	0	0
50	IV.Ieņēmumi no saimnieciskās darbības	0	0
60	V.Citi ieņēmumi	13715	22053
70	VI.Ieņēmumi kopā	435662	435730
80	VIII.Izdevumi	422609	447578
90	1.Naudas maksājumi personām	131805	137841
100	2.Materiālu izdevumi	0	311
110	3.Algas	118821	116238
120	4.Sociālās apdrošināšanas maksājumi	27307	26408
130	5.Pamatīdzekļu un nemateriālo ieguldījumu nolietojums un norakstīšana	13691	15032
140	6.Citi izdevumi	131185	151750
150	IX.Nodokļi	0	0
160	X.Izdevumi kopā	422609	447578
170	XI.Ieņēmumu un izdevumu starpība	13053	-11848

Ziedojumu un dāvinājumu pārskats

1. Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 40008043830

Rindas kods	Posteņa nosaukums	Pārskata gada beigās	Iepr.gada beigās
10	I. Atlikums pārskata gada sākumā.	0	0
20	II. Pārskata gadā saņemto ziedojumu un dāvinājumu kopsumma.	0	0
30	1. Neierobežotai lietošanai (t.sk. vispārēji ziedojumi).	0	0
40	1.1. Latvijas Republikā reģistrētās juridiskās personas.	0	0
50	1.2. Ārvalstu juridiskās personas.	0	0
60	1.3. Fiziskās personas (rezidenti).	0	0
70	1.4. Fiziskās personas (nerezidenti).	0	0
80	1.5. Anonīmi (nezināmi) ziedotāji un dāvinātāji.	0	0
90	1.6. Citi ziedotāji.	0	0
100	2. Noteiktiem mērķiem (t.sk. mērķziedojumi).	0	0
110	2.1. Latvijas Republikā reģistrētās juridiskās personas.	0	0
120	2.2. Ārvalstu juridiskās personas.	0	0
130	2.3. Fiziskās personas (rezidenti).	0	0
140	2.4. Fiziskās personas (nerezidenti).	0	0

150	2.5. Anonīmi (nezināmi) ziedotāji un dāvinātāji.	0	0
160	2.6. Citi ziedotāji.	0	0
170	III. Ziedojumu un dāvinājumu izlietojuma kopsumma.	0	0
180	1. Neierobežotai lietošanai (t.sk. vispārēji ziedojumi).	0	0
190	1.1. Statūtos paredzētajiem mērķiem un uzdevumiem.	0	0
200	1.1.1. Sabiedriskā labuma darbībai.	0	0
210	1.1.2. Citiem mērķiem un uzdevumiem.	0	0
220	1.2. Administratīvajiem izdevumiem.	0	0
230	1.3. Pārējiem saimnieciskās darbības izdevumiem.	0	0
240	2. Noteiktiem mērķiem (t.sk. mērķziedojumi).	0	0
250	2.1. Statūtos paredzētajiem mērķiem un uzdevumiem.	0	0
260	2.1.1. Sabiedriskā labuma darbībai.	0	0
270	2.1.2. Citiem mērķiem un uzdevumiem.	0	0
280	2.2. Administratīvajiem izdevumiem.	0	0
290	2.3. Pārējiem saimnieciskās darbības izdevumiem.	0	0
300	IV. Atlikumi pārskata gada beigās.	0	0

Lesniegtie dokumenti

1. Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 40008043830

*Dokumentu formāti var būt sekojoši TXT, RTF, SGML, XML, JPEG, TIF, TIFF, PNG, CGM, RAR, ZIP. Šos dokumentus Lursoft atspoguļo negrozītā veidā.

Vadītājs:

Izpildītājs:

Tālrunis:

E-pasts: renarta.rauzenberga@lizda.lv

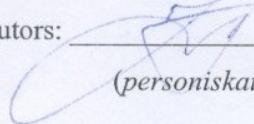
Datums:

Datu apstrādes pakalpojuma cena: 0.00 EUR

Bakalaura darbs „Arodbiedrību darbība Latvijā: LIZDA arodbiedrības gadījuma izpēte” izstrādāts LU Sociālo zinātņu fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.


Darba apjoms (neskaitot izmantotos informācijas avotus un pielikumus) ir 133 327 rakstuzīmes (ieskaitot intervālus).

Autors:  Megija Zuja

(personiskais paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

(nevajadzīgo nosvītrot)

Vadītāja: pasniedzējs Dr.sc.soc. Mareks Niklass  23.05.2014.

(personiskais paraksts)

Recenzents: docents Dr.sc.soc. Līga Rasnača _____ .2014.

(personiskais paraksts)

Darbs iesniegts Socioloģijas nodaļā 23.05.2014.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Anete Alksne _____

(personiskais paraksts)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē ____ .06.2014.

protokola. Nr. _____.

Komisijas sekretāre: lektore Mg.phil. Agita Misāne _____

(personiskais paraksts)