



POKLIC POSEBNE VRSTE

Ana Kralj, Tanja Rener

Ljubljana, marec 2010



SINDIKAT VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA,

ZNANOSTI IN KULTURE SLOVENIJE

POKLIC POSEBNE VRSTE

Ana Kralj, Tanja Rener

marec 2010

POKLIC POSEBNE VRSTE*

Povzetek:

Prispevek prikazuje statistično podobo položaja žensk v Sloveniji na trgu dela in zaposlovanja v zadnjih letih. Posebej osvetljuje področje vzgoje in izobraževanja kot eno od poklicnih področij, kjer je država (še) poglavitni delodajalec in kjer bi lahko pokazala, kako je mogoče uresničevati politiko enakih možnosti spolov. Podatki o načinu zaposlenosti kažejo, da je tretjina vseh v šolstvu zaposlenih žensk v delovnem razmerju za določen čas. Kvalitativno raziskovanje njihovega položaja s pomočjo spletnega foruma in fokusne skupine je pokazalo, da gre za prekarno obliko zaposlenosti, za intenzivno, neavtonomno in negotovo obliko dela. Delež tako zaposlenih v šolstvu je skoraj dva krat višji od povprečnega deleža vseh zaposlenih za določen čas v Sloveniji. Avtorici domnevata, da lahko odgovor na vprašanje o tem, zakaj je prekarizacija učiteljskega poklica tako visoka, iščemo v dejstvu, da gre v veliki večini za mlajše ženske, ki so deležne pritiskov in izsiljevanj, a se ne povezujejo in organizirajo, da bi spremenile svoj poklicni in zaposlitveni položaj.

Ključne besede:

trg dela in zaposlovanja, vzgoja in izobraževanje, učiteljice in učitelji, zaposlitev za določen čas, prekarizacija zaposlitve

* Besedilo je dopolnjena različica prispevka, ki sta ga avtorici objavili v zborniku *Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela*, Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko, 2007, ki sta ga uredili Mateja Sedmak in Zorana Medarič. Ana Krašj je raziskovalka na Znanstveno-raziskovalnem središču Koper in docentka na Fakulteti za humanistične študije Univerze na Primorskem. Tanja Renar je redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

*“Podoba junakinje našega časa je zato podoba ženske, ki je zaposlena, ki gospodinji, materini, skrbi za bolne in stare, pazi na zdravo prehrano, je informirana, izobražena in zabavna, reciklira embalažo ter vestno ločuje odpadke ...”*¹

... in – če živi v Sloveniji – zelo verjetno ne dobi Prešernove nagrade.²

Enakost žensk in moških je eno izmed temeljnih načel človekovih pravic in nesporno eno temeljnih demokratičnih vodil moderne družbe. Načelo enakosti in načini njegovega uresničevanja so zapisani v številnih dokumentih mednarodnih organizacij³, enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakosti spolov pa sta tudi temeljna principa zakonodaje Evropske unije.

Pregled oblikovanja in spodbujanja politike enakih možnosti spolov na trgu dela v obdobju samostojne slovenske države pokaže, da so bile njene aktivnosti usmerjene predvsem v informiranje o pravicah iz delovnega razmerja, spremljanje položaja žensk in moških na trgu dela ter opozarjanje na konkretne oblike diskriminacije in kršitve pravic iz delovnega razmerja (Salecl, 2002).

Spoznanje, da prihaja do diskriminacije žensk na trgu dela in dejstvo, da je bilo zakonodajo potrebno harmonizirati z zakonodajo Evropske unije, sta se odrazila v določbah novega Zakona o delovnih razmerjih. S sprejemom Zakona o enakih možnostih žensk in moških pa smo dobili še podlago za sprejem posebnih ukrepov za doseganje enakih možnosti žensk in moških ter uvedli strategijo integracije načela enakosti spolov v vse politike. Slovenija ima torej razmeroma ustrezne pravne podlage za doseganje enakosti spolov. Kako pa jih uresničuje?

Država kot delodajalka bi morala biti zgled pri vzpodbujanju enakosti in sprejemanju ukrepov za zagotavljanje enakosti, predvsem za delodajalce v privatnem sektorju. Ker ideja, da bi morali večji delodajalci obvezno vsaki dve leti pripraviti akcijski načrt za enakost spolov, ki bi temeljil na analizi kadrovske strukture v organizaciji, ni dobila podpore v procesu priprave Zakona o enakih možnostih žensk in moških in tudi ne na pogajanjih o socialnem sporazumu⁴, in tako ni del obvezujočih dokumentov, bi lahko vlada oziroma ministrstva za zgled začela pripravljati tovrstne akcijske načrte. Brez akcijskih načrtov si je namreč težko zamisliti, da bi delodajalci sprejemali in izvajali posebne ukrepe – ti morajo odražati poseben položaj oziroma konkretno situacijo vsake organizacije, sicer je težko pričakovati, da bi bili lahko učinkoviti.

¹ Tanja Renar, “O delu ‘iz ljubezni’. Politična zgodovina neplačanega ženskega dela”, v: Ann Oakley, *Gospodinja*, Založba I/*cf., Ljubljana, 2000.

² Položaj žensk v sodobni slovenski kulturi morda najbolje odražajo podatki o Prešernovih nagradah, ki so najvišje priznanje za kulturne dosežke v Sloveniji. Prešernove nagrade obstajajo od leta 1947. V času od leta 1947 do leta 2004 je bilo podeljenih vsega skupaj 756 nagrad, od tega 103 (13,6 %) ženskam in 653 (86,4 %) moškim. In: O nagradah so odločali organi (upravni odbori), v katerih je bilo (po dostopnih podatkih) 275 članov, od tega 28 žensk (10,18 %) in 255 (89,82 %) moških. Več o tem v: Zoja Skušek, “Žensko delo, moške nagrade”, *Emzin*, letn. 14, št. 1/2, junij 2004.

³ Več o tem v Salecl T., 2002 (magistrsko delo, FDV, Ljubljana)

⁴ Predstavniki delodajalcev so nasprotovali obvezni pripravi akcijskih načrtov.

V pričujočem prispevku smo se namenili osvetliti področje vzgoje in izobraževanja kot eno od poklicnih področij, kjer je država (še) poglavitni delodajalec in kjer bi lahko pokazala, kako je mogoče uresničevati politiko enakih možnosti spolov. Še prej pa si pogledjmo, kakšna je statistična podoba položaja žensk v Sloveniji na trgu dela in zaposlovanja, pri čemer se bomo opirali na podatke Statističnega urada RS in Nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških (2005-2013).

TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Zaposlenost žensk v Sloveniji od druge svetovne vojne naprej sodi med najvišje na svetu. V letu 2006 je bilo v Sloveniji 946.000 delovno aktivnih prebivalcev, med katerimi je bila slaba polovica žensk (45,4 %). Med delovno aktivnim prebivalstvom je s polnim delovnim časom delalo 88,5 % žensk in 92,5 % moških. Med ženskami, ki skrbijo za otroke, je 37 % zaposlenih za skrajšani delovni čas; med ženskami brez družinskih obveznosti je takšnih le 17 % (in 6,5 % moških). Konec leta 2009 je bilo razmerje med delovno aktivnimi moškimi in ženskami skoraj nespremenjeno (45,5 % žensk).

Delež brezposelnih se zadnja leta povečuje, a med ženskami manj kot med moškimi. Delež žensk med registrirano brezposelnimi je oktobra 2009 padel pod polovico: v primerjavi z oktobrom 2008 se je znižal z 52,2 % na 48,9 %, decembra 2009 pa se je v primerjavi decembrom 2008 znižal s 50,8 % na 48,1 %. V celotnem letu 2008 je delež brezposelnih žensk znašal 52,8 %, nazadnje pa je bilo žensk med brezposelnimi manj kot 50 % leta 1998. Delež števila brezposelnih žensk se je v Sloveniji začel zniževati aprila 2008, pod 50 % se je zmanjšal februarja 2009, decembra 2009 pa je dosegel v zadnjih desetih letih najnižjo vrednost: 48,1 %. Po Anketi o delovni sili je ob koncu leta 2009 stopnja brezposelnosti znašala 6,4 %, za moške 6,3 %, za ženske pa 6,5 % (Vertot, v: SURS, Mednarodni dan žensk 2010).

Pred nekaj desetletji je bila višje- ali visokošolsko izobražena vsaka 50. ženska, danes je že vsaka peta. Po podatkih za leto 2008 ima polovica vseh žensk dokončano srednješolsko izobrazbo. Po podatkih Ankete o delovni sili je izobrazbena struktura žensk najugodnejša v starosti med 25-34 let, saj ima najmanj dokončano srednješolsko izobrazbo 92,2 % žensk (in 90,8 % moških) te starosti, od tega jih je 38,4 % doseglo višješolsko ali visokošolsko izobrazbo (med moškimi 22,4 %). Rast izobraženosti žensk v zadnjih desetletjih je razvidna iz spodnje tabele:

Tabela 1: Izobrazbena struktura žensk, Slovenija, 1971-2008

Stopnja izobrazbe	Leto					
	1971	1981	1991	2002	2007	2008
Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	30,2	28,2	18,7	8,0	5,3	5,3
Osnovnošolska	48,5	38,7	35,4	30,8	26,6	25,7
Srednješolska	18,7	27,3	36,9	47,9	49,9	49,9
Višješolska, visokošolska	2,2	4,7	8,2	13,3	18,4	19,1

Vir: SURS, SI-STAT, Izobraževanje in Popisi

Podatki za leto 2009 kažejo, da kljub temu, da so ženske bolj izobražene od moških ter dosegajo višjo izobrazbeno stopnjo in usposobljenost, jih je na najvišjih in najboljše plačanih delovnih mestih (direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke) manj kot tretjina (30,6 %). Najvišje deleže so imele delovno aktivne ženske v poklicnih skupinah: uradnice, prodajalke in tiste, ki so opravljale poklice v storitvah, ter strokovnjakinje. Prevladujejo med zaposlenimi na področju zdravstvenega in socialnega varstva, gostinstva in turizma, izobraževanja, znanosti, kulture in informacij ter v trgovinskih dejavnostih.

Povprečna mesečna bruto plača žensk je v letu 2008 znašala 1.369 EUR in je bila v povprečju za dobrih 110 EUR nižja od povprečne mesečne bruto plače moških, ki je bila 1.481 EUR. Ženske so torej v povprečju dosegale samo 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških. Bruto plača moških v zavarovalniških in finančnih dejavnostih je bila v povprečju za 33,8 % večja od bruto plače žensk v enakih dejavnostih, v socialnem varstvu in v zdravstvu so imele ženske v povprečju 30,6 % nižje plače od svojih kolegov. V tej dejavnosti je zaposlenih manj moških, samo 19 %, ki delajo v zdravstvu večinoma kot zdravniki, ženske v zdravstvu pa so najbolj pogosto medicinske sestre; tudi večina zaposlenih v socialnem varstvu so bile ženske. V bolnišnicah 70% vsega dela opravijo medicinske sestre. Njihovo delo je triizmensko, tudi ob nedeljah in praznikih. Povprečna mesečna bruto plača medicinskih sester je v letu 2004 znašala 1241 evrov in je bila za 12% nižja od povprečne bruto plače v zdravstvu. 65% oseb, ki opravljajo poklic medicinske sestre, živi v zakonski ali izvenzakonski skupnosti in imajo otroke, dobrih 12% medicinskih sester pa se je opredelilo kot matere samohranilke (Brnot, v: SURS, Mednarodni dan medicinskih sester, 2007). Najmanjša razlika je bila v uradniških poklicih, kjer je plača žensk dosegla 95,5 % plače moškega. Skoraj 22 % višja od plače moških pa je bila v tem letu povprečna mesečna bruto plača žensk, zaposlenih v gradbeništvu, kjer je bilo zaposlenih bistveno manj žensk in so večinoma opravljale dela na boljše plačanih, vodilnih, nadzornih in pisarniških delovnih mestih, za katera se praviloma zahteva višja izobrazba kot za manj plačana fizična dela, ki v tej dejavnosti veljajo za domeno moških (Divjak, v SURS, Strukturna statistika plač, 2008).

V letu 2008 je živele v Sloveniji pod pragom tveganja revščine 12,3 % oseb, v EU pa je bilo takrat takih prebivalcev v povprečju 17 %. Ženske so izkazovale višje stopnje tveganja revščine kot moški, še posebej so izstopale tiste, ki so bile stare nad 65 let (27,6 %). V najslabšem položaju, z 51,4 % stopnjo tveganja revščine, so bile ženske, starejše od 65 let, ki so živele v enočlanskih gospodinjstvih (Vertot, v: SURS, Mednarodni dan žensk 2010). Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve so junija 2008 izplačali socialno pomoč 21.668 ženskam, kar predstavlja nekaj več kot 55 % vseh upravičencev, ki jim je bila pomoč izplačana.

Zaposlenost žensk, ki imajo otroke do 12 leta starosti, je v državah EU nižja od zaposlenosti žensk brez otrok, razen v Sloveniji, na Danskem, v Litvi in na Portugalskem. Slovenija je država, kjer je zaposlenost žensk z otroki do 12. leta najvišja v Evropi (85%). Hkrati pa je v Sloveniji delež mater, ki delajo s krajšim delovnim časom najnižji v Evropi (2%) (Eurostat, 2005).

V Sloveniji že desetletja obstaja zakonska možnost, po kateri si starša lahko delita dopust za nego in varstvo otrok. Število očetov, ki se odločajo izkoristiti to možnost, z leti sicer narašča, vendar ostaja razmeroma nizko: leta 2006 je v Sloveniji ta dopust uveljavilo 921 očetov, leta 2007 1.008, leta 2008 1.125 očetov, leta 2009 pa 1.382 očetov, kar pomeni, da je bil doslej delež očetov, ki so izkoristili to možnost, vselej nižji od 10 %. Prav tako je zgovoren podatek, da so zaposlene ženske šestkrat pogosteje od moških odsotne z dela zaradi nege družinskih članov (Vertot, v: SURS, Mednarodni dan žensk 2010).

VZGOJA IN IZOBRAŽEVANJE

V Sloveniji je delež dečkov in deklic, ki obiskujejo programe predšolske vzgoje in osnovnošolskega izobraževanja izenačen. Tudi na stopnji srednješolskega izobraževanja ni razlik v deležu učenk in učencev, vendar pa se pojavijo razlike v usmeritvi izobraževanja. Na visokošolski stopnji nadaljuje študij nekoliko več deklet kot fantov in vse od leta 1986 naprej študij uspešno zaključi več žensk. Ženske so torej dosegle pomembne premike v rasti izobraženosti, a prav tako je očitno, da pomembnejših sprememb v področju izobraževanja, ni bilo. Izobraževanje, humanistika in družboslovje, zdravstvo in sociala ... ostajajo še naprej izrazito feminizirana poklicna področja.

Tabela 2: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije izobraževanja (ISCED 97), spolu in vrsti programa, Slovenija, 2004-2008

Področja izobraževanja - SKUPAJ	Leto					
	2004			2008		
	skupaj	ženske	% žensk	skupaj	ženske	% žensk
SKUPAJ	14888	8996	60,4	17221	10808	62,8
1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	1457	1245	85,4	1421	1218	85,7
2 Umetnost in humanistika	875	627	71,7	981	680	69,3
3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	7017	4687	66,8	8591	6107	71,1
4 Naravoslovje, matematika in računalništvo	558	223	40,0	700	270	38,6
5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	2219	471	21,2	2337	535	22,9
6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	340	197	57,9	425	262	61,6
7 Zdravstvo in sociala	1357	1111	81,9	1335	1109	83,1
8 Storitve	1065	437	41,0	1431	627	43,8

Vir: SURS, Statistični letopisi (2009)

UČITELJICE IN UČITELJI

V sredini 19. stoletja je bil lik učitelja na Slovenskem opisan takole:

“Učitelj je mož, ki mora več znati, kakor kar uči, da druge prav in dobro učiti zmore. On je, ki sicer s telesom nizko, z dušo pa visoko živeti mora, da se vselej tako vede, kakor se njegovemu častnemu stanu gre in spodobi. On je, ki mu mora biti več dolžnost, kakor pa plača pri sercu. On je, ki mora vsem za zgled biti in svetovati znati. On je, ki mora s svojim stanom zadovoljen biti, zato, ker lahko v njem dobro dela in stori. On je, ki mora biti pripravljen za šolo in mladino vse prestati in darovati” (Milharčič-Hladnik, 1995:70).

Značajske poteze, ki so bile zaželene pri liku moškega učitelja, se niso razlikovale od potez, ki so bile kasneje pripisane učiteljicam kot njihova posebnost: predanost delu, požrtvovalnost, samoodrekanje, spodobno življenje, potrpljenje, milina, razumevanje, taktnost, ljubeznivost... Lastnosti učitelja in metode poučevanja, sicer pripisani hitri feminizaciji učiteljskega poklica, so veljale že pred vstopom žensk v učilnico. Ta proces je omenjene lastnosti še bolj utrdil, v predstavah o družbenem starševstvu pa očetovsko figuro nadomestil z materinsko. Feminizacijo “učiteljskega stanu” gre razumeti v kontekstu kulturnih pomenov, ki jih v določnem zgodovinskem obdobju pripisujejo ženskemu in moškemu delu. Množično vstopanje žensk v učiteljski poklic je proizvedlo spolni antagonizem, ki je razumljiv, saj v večini kultur prestižne socialne statuse zasedajo moški – ne glede na njihov dejanski ekonomski prispevek ali osebnostne lastnosti (Milharčič-Hladnik, 1995). Če poskušamo primerjati učiteljicam pripisane lastnosti pred sto leti in danes, lahko mirno rečemo, da ni opaziti bistvenih sprememb, morda se zaradi prezaposlenosti staršev še bolj poudarjajo “materinski” atributi učiteljevanja, kajti mnogi otroci v šoli in pri obšolskih dejavnostih preživijo več časa kot doma. Starši zato del svojega starševanja hote ali nehote preložijo na učitelje in učiteljice.

Konec 19. stoletja je šolski sistem postal središčni mehanizem družbene organizacije in se je bistveno razlikoval od fragmentarnih oblik šolanja, ki so obstajale pred tem. Učiteljski poklic je bil državno reguliran in natančno definiran stan, v katerega so množično vstopale ženske. Feminizacija učiteljskega poklica je bila zgodovinsko gledano noviteta in ne sprememba. Za nas je pomembno, da so učiteljice s prihodom na novoodprta delovna mesta zasedle položaj, ki je bil bistveno drugačen od položaja moških kolegov. Za učiteljice je bil obvezen celibat, spolno diskriminacijo pa je določal že sam zakon: kljub zahtevani enaki izobrazbi obeh spolov, je bilo določeno, da učiteljica prejema 80% učiteljske plače (ker ji ni bilo treba vzdrževati družine?), če pa se odloči za poroko, se s tem “prostovoljno” odreče delovnemu mestu (Milharčič-Hladnik, 1995)

Učiteljski poklic je imel in ima v veliki meri še danes značaj “prvega ženskega poklica, materinstva”. Od učiteljice se – običajno potihoma, kot bi šlo za popolnoma samoumevno stvar – zahteva še polno angažiranost za družbeno materinstvo, ki ji nalaga dodatno odgovornost in dodatno, predvsem emocionalno delo. Odgovornost

za vzgojo in izobraževanje otrok je tako večinoma ženska, kar pomeni tudi prenašanje stisk, neuspehov, občutij krivde, ki so jih deležne tako matere kot vzgojiteljice in učiteljice. Skrbeti za nekoga ni tako preprosto; nenehna soočenja z večjimi in manjšimi potrebami, z nizkimi in visokimi pričakovanji, različnimi frustracijami, tako lastnimi kot tistih, za katere je potrebno skrbeti. V času otroštva in adolescence je šola izjemno pomembna institucija, saj so otroci v njej izpostavljeni standardom in pričakovanjem odraslih. Ali naša osnovna šola dejansko enakoopravno vzgaja oba spola? Ali deluje proti klasični delitvi spolnih vlog? Kaj nam o spolnih vlogah pove analiza učbenikov? Kako deluje prikriti kurikulum? "Uradni" kurikulum predstavlja predpisan in določen učni proces, ki ga določajo učni načrti z obvezno učno snovjo, določenim obsegom in kakovostjo znanja. Ob uradnem kurikulumu pa obstaja še "prikriti" kurikulum, ki se z uradnim lahko ujema (ali ne), ga podpira ali ruši. Prikriti kurikulum ne zadeva vsebin in predmetnikov, temveč organizacijo vsakdanjega življenja in način komunikacije v šoli. Otroci ga hitro osvojijo (Drglin v Bahovec, 1993).

Na ravni uradnega kurikuluma zelo verjetno ni mogoče prepoznati spolnih stereotipizacij ali celo segregacij, vendar možnosti, da se vseeno pojavljajo, ne moremo izključiti. Obratno pa z gotovostjo lahko trdimo, da prikriti kurikulum poleg ostalega vsebuje tudi mehanizme spolne stereotipizacije in segregacije.

Ni novost, da je vzgoja in izobraževanje eno najbolj feminiziranih poklicnih področij. V slovenskih vrtcih in osnovnih šolah med strokovnim osebjem prevladujejo ženske, vendar pa se z višanjem stopnje izobraževanja povečuje delež moških. Glede na to, da je velika večina vzgojiteljic in učiteljic žensk, pa je opaziti pomembno nesorazmerje med moškimi in ženskami na vodstvenih položajih. V letu 2004 je bilo v osnovnih šolah 44 % ravnateljic, na srednjih 40,2 %, na fakultetah pa manj kot 10 % dekanic.

Tabela 3: Delež učiteljic (Države EU in Slovenija, 2007)

	Osnovnošolsko izobraževanje		Srednješolsko izobraževanje	Višješolsko, visokošolsko izobraževanje
	Razredna stopnja ISCED 1	Predmetna stopnja ISCED 2	ISCED 3	ISCED 5,6
Slovenija	97,6	78,8	65,2	35,4
Avstrija	89,3	69,1	51,6	32,1
Belgija	79,8	60,6	59,0	42,1
Bolgarija	93,3	80,4	75,9	45,4
Ciper	82,1	68,0	65,3	39,9
Češka	94,2	78,1	59,0	/
Danska	67,6	/	/	/
Estonija	93,6	80,4	74,7	/
Finska	77,0	72,9	57,5	49,5
Francija	82,1	63,8	53,9	36,7
Grčija	65,3	67,4	48,2	35,2
Irska	84,0	/	62,2	39,2
Italija	95,3	75,8	61,2	35,0
Latvija	97,2	85,5	79,1	56,7
Litva	97,2	82,1	68,9	54,5
Luksemburg	71,9	/	47,1	/
Madžarska	96,0	78,3	64,5	37,1
Nemčija	84,0	61,2	48,2	35,6
Nizozemska	83,1	/	46,4	36,9
Poljska	84,3	74,1	66,5	42,0
Portugalska	81,8	70,4	66,5	43,2
Romunija	86,7	68,1	65,2	43,9
Slovaška	84,6	77,6	70,3	43,3
Španija	72,0	50,0	53,7	39,1
Švedska	81,2	66,6	51,1	43,4
Velika Britanija	81,3	61,6	62,8	41,4

Vir: SURS, Statistične informacije, Izobraževanje, št. 36, 20. 11. 2009.

Šolstvo je v Sloveniji torej še zmeraj zelo feminizirana dejavnost, kar posebej velja za nižje ravni izobraževanja (predšolska vzgoja in prvih 5 let v osnovnih šolah), kjer je delež žensk blizu 100 odstotkov. Iz tabele 3 je razvidno, da je feminizacija šolstva v Sloveniji višja kot v večini evropskih držav na vseh ravneh izobraževanja, na ravni osnovnošolske razredne stopnje je feminizacija učiteljskega poklica pri nas celo najvišja v Evropi. Nekatere evropske države si prizadevajo za presežanje segregiranih spolnih vlog in vzorcev zaposlovanja v šolstvu z dejavnimi posegi; na Danskem so s pozitivno diskriminacijo moških dosegli četrtinski delež moških med študenti pedagoških fakultet, Velika Britanija je v šestih letih dvignila delež moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji z 2% na 6% (Devčič, 2005:71). Kako se godi učiteljicam in učiteljem v Sloveniji, bomo skušali dognati v nadaljevanju. Razmislek ob podatkih o načinih zaposlenosti v šolstvu nas prepričuje, da se je treba najprej vprašati:

Ali se dogaja prekarizacija učiteljskega poklica?

ALI SE DOGAJA PREKARIZACIJA UČITELJSKEGA POKLICA?

Izraz “prekarno, prekarnost” označuje negotove, tvegane, težke, kočljive življenjske in delovne razmere. Pojem “prekarizacija” je izpeljanka iz pridevnika prekaren in izhaja iz latinskega “precarius”, ta je prvotno označeval položaj, ki je “izprošen, priberačen, po milosti pridobljen”, izpeljan pomen pa je govornil predvsem o negotovosti in nestalnosti. Prekarno delo tako označuje vse vrste negotovega, nestalnega, nevarnega, dvomljivega dela, kjer delavec ni zavarovan, hkrati pa je podvržen različnim izkoriščanjem. Najbolj pogoste oblike prekarne delo so delo na črno in vse vrste začasnega dela, če seveda tovrstna dela niso prostovoljna izbira samega delavca oziroma delavke.

Prekarnost določene zaposlitve se izraža v nizki stopnji varnosti oziroma stalnosti zaposlitve, v nizki stopnji nadzora nad lastnim delom (delovni pogoji, plača, tempo dela, delovni čas), v nizki stopnji zaščite (kolektivna povezanost, organiziranost delavcev) in v primerljivo nižjih plačah za enako delo (Smolej, 2006: 20-21).

Pojem prekarne delo se v sodobni strokovnih in političnih virih povezuje z neoliberalnim konceptom fleksibilnega (prožnega) trga dela in zaposlovanja. Najpomembnejše mednarodne finančne ustanove kot sta Svetovna banka in Mednarodni denarni sklad pritiskajo predvsem na države v razvoju, naj znižajo pravice delavcev in tako omogočijo večjo prožnost svojih gospodarstev za tekmovanje v svetovni ekonomiji. A fleksibilizacija trga delovne sile in zaposlovanja še zdaleč nista le značilnost manj razvitih ekonomij: spremembe na trgu delovne sile v zahodnih družbah v približno zadnjih tridesetih letih so že bile označene kot “brazilizacija” razvitih družb, kjer se povečuje obseg negotovih, neformalnih in netrajnih oblik zaposlovanja, kar je bilo prej značilno za nerazvita gospodarstva tretjega sveta⁵.

Fleksibilnih oblik zaposlovanja je veliko (npr. delo za določen čas, delo s skrajšanim ali s podaljšanim časom, gibljiv delovni čas, sezonsko in priložnostno delo, nadurno in izmensko delo, fazna in delna upokožitev, zgoščeni delovni čas ...); z vidika delavk in delavcev lahko različne oblike delimo na tiste, za katere se ljudje prostovoljno odločajo, ker si tako zaradi različnih razlogov izboljšujejo kakovost življenja in na tiste, v katere so prisiljeni, če sploh želijo vstopiti na trg dela ali

⁵ Kapitalizem je zgodovinski sistem, ki ga določa neskončna akumulacija kapitala. V sodobnosti postaja strukturna kriza kapitalizma tako očitna predvsem zato, ker počasi usihajo “tradicionalni” viri te akumulacije: v nekaj desetletjih se bo na svetovni ravni bistveno skrčil bazen zelo cenene delovne sile, ekološka degradacija okolja terja postopno internalizacijo okoljskih stroškov, tretji element so pritiski in zahteve po vseživljenjskem dohodku, primerni izobrazbeni ravni in zdravstvenemu varstvu, kar povzroča t.i. “fiskalne krize” in nižanje ravni profitov v t.i. razvitem svetu in slednjič, krepijo se protisistemska gibanja, ki mislijo, da krize kapitalizma ni mogoče rešiti znotraj sistema samega. Slabitvi neskončne akumulacije kapitala in zniževanju ravni profitov se kapitalisti skušajo izogniti na številne načine. Med pomembnejšimi so izžemanje profitov na račun zaposlenih tako, da zaposleni delajo več za enake ali celo manjše plače in predvsem, da delajo v strahu in negotovosti glede delovnega mesta. Tako se ustvarja občutek odvečnosti in zamenljivosti, zaradi česar zaposleni pristajajo na slabše, prekarne delovne pogoje.

ohraniti zaposlitev. Te, z vidika delavcev negativne oblike fleksibilne zaposlitve, so prekarne zaposlitve, zaposlitve "po milosti gospodarjev".

V državah EU je v povprečju že 45% vseh zaposlenih zaposleno v fleksibilnih oblikah zaposlovanja; med vsemi državami izstopata dve z opazno manjšim deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah: Luksemburg in Slovenija (Kanjuo-Mrčela, Ignjatović, 2004: 236). A ta podoba je, ko govorimo o Sloveniji, lahko zelo varljiva: četudi drži, da je v Sloveniji manj vseh oblik fleksibilne zaposlenosti, pa lahko trdimo, da je pri nas primerljivo več oblik negativne fleksibilnosti, kar je razvidno iz tabele 4.

Nesporno je, da ima proces fleksibilizacije različne učinke na različne dele populacije: negativne posledice fleksibilizacije bolj prizadenejo ženske, mlade in pripadnike različnih manjšin (Kanjuo Mrčela, Ignjatović, 2004: 230, 237).

Če ne nasedamo prepričevanjem mednarodnega kapitala in domačim delodajalcem (od državnih oblasti do delodajalskih združenj), ki skušajo fleksibilizacijo prikazovati kot nekaj, kar je navsezadnje dobro za vse, je treba izpostaviti njeno pogloblitveno dimenzijo. Glavni namen fleksibilnosti namreč ni večja gibljivost zaposlenih, pač pa znižanje socialnih pravic, ki so vezane na delo, da bi znižali ceno dela in da bi bilo mogoče lažje odpuščanje in najemanje delavcev. Take ukrepe opravičujejo z večjo ekonomsko rastjo in s povečano konkurenčnostjo na mednarodnih trgih. Dosljej visoka fleksibilizacija ni prinesla zvišanja ekonomske rasti, zvišali pa so se dobički direktorjev in uprav, ker je zaradi zniževanja pravic delavcev ostalo več denarja v rokah menedžmenta (Leskošek, 2005:243). Zato je s stališča delavk in delavcev prekarizacija dela tisto, čemur se iz perspektive kapitala pravi fleksibilizacija trga delovne sile. Prekarni delovni odnosi so negotovi in nestalni delovni odnosi, odnosi "po milosti delodajalcev" (Močnik, v: Callinicos, 2004: XVI).

Najbolj pogosta oblika fleksibilne zaposlitve v Sloveniji, ki jo zaznamuje prekarnost, je delo oziroma zaposlitev za določen čas, kar je v novem Zakonu o delovnih razmerjih, veljavnem od leta 2003 - podobno kot v predhodnem zakonu- opredeljeno kot izjema od pravila zaposlovanja za nedoločen čas (Smolej, 2006). Izjema? Poglejmo podatke o načinih zaposlenosti v Sloveniji in posebej podatke o zaposlenosti za določen čas v osnovnem in srednjem šolstvu.

Iz tabele je razvidno, da delež oseb, zaposlenih za določen čas, z leti narašča tako v državah evropske petindvajseterice, kot tudi v Sloveniji. V letu 1999 je bila Slovenija še nekoliko pod evropskim povprečjem, vendar je hitro ujela "duh časa" ter že v naslednjem letu prehitela evropsko povprečje, v letu 2004 pa ga je prekašala za dobre 4 odstotke. Delež žensk, zaposlenih za določen čas, je nekoliko višji od deleža moških, kar velja tako za EU-25, kot za Slovenijo; v letu 2004 je bila za določen čas zaposlena skoraj ena petina (19,1 %) vseh zaposlenih žensk v Sloveniji. Po podatkih OECD je bilo leta 2007 v Sloveniji zaposlenih za določen čas 16 odstotkov moških in 21 odstotkov žensk. Od opazovanih 23 evropskih držav so imele večji delež tako zaposlenih tri države (Španija, Poljska in Portugalska),

nekoliko nižji delež kot Slovenija so imele Nizozemska, Švedska in Finska, ostalih 16 držav 15 odstotkov ali manj, v osmih državah celo manj kot 10 odstotkov (Drobnič, 2009: 106). Kdo je “najšibkejši člen” na trgu dela in v zaposlenosti, se najbolj nazorno kaže v obdobju gospodarskih kriz in recesije. V letih 2008 in 2009 so najprej izgubile zaposlitev osebe, ki so se jim iztekle pogodbe za določen čas: predvsem mladi in imigranti, ki predstavljajo večino tako zaposlenih, so postali prve žrtve slabih gospodarskih razmer in segmentiranega trga dela.

Tabela 4: Osebe, zaposlene za določen čas (% od vseh zaposlenih v EU-25 in v Sloveniji, 1999-2004)

Osebe, zaposlene za določen čas (v %)	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	EU	SLO	EU	SLO	EU	SLO	EU	SLO	EU	SLO	EU	SLO
Skupaj	12,3	10,5	12,6	13,7	12,9	13,0	12,9	14,3	13,0	13,7	13,7	17,8
Moški	11,7	9,9	12,0	12,7	12,1	12,1	12,1	12,6	12,4	12,6	13,2	16,7
Ženske	13,0	11,2	13,4	14,8	13,7	14,0	13,8	16,1	13,8	14,9	14,4	19,1

Vir: Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Fleksibilnost delovnega razmerja se kaže predvsem v razmerju med zaposlenostjo za nedoločen čas na eni strani in vsemi drugimi oblikami dela, kot so zaposlitev za določen čas, pogodbeno delo, pripravništvo, vajeništvo ter drugo delo brez pogodb. Četrta evropska raziskava o delovnih razmerjih iz leta 2005 je pokazala, da sodi Slovenija po tem kriteriju v skupino novih članic EU (brez Romunije in Bolgarije). Več fleksibilne zaposlitve kot v tej skupini imajo zaradi svoje tradicije v južnoevropskih državah in v Veliki Britaniji ter Irski. Najbolj pa je tovrstno delo razširjeno v Turčiji in na Hrvaškem. Največ zaposlitev za nedoločen čas imajo najbolj razvite evropske države kot so Švica, Belgija, Norveška, Nemčija, Francija, Luksemburg in Avstrija (Svetlik, 2007: 14).

Posebna zgodba, na katero želimo tu opozoriti, je zaposlovanje za določen čas na področju izobraževanja, posebej v osnovnem in srednjem šolstvu v Sloveniji. Iz spodnjega grafa je razvidno, da je delež zaposlenih za določen čas v šolstvu skoraj še enkrat višji od celotnega deleža zaposlenih za določen čas v Sloveniji. Podrobnejših socio-demografskih podatkov o zaposlenih za določen čas v šolstvu nimamo, a z veliko verjetnostjo lahko domnevamo, da gre večinoma za mlajše, visoko izobražene ženske. V letu 2006 je bilo na vseh ravneh izobraževanja v Sloveniji zaposlenih 45.754 žensk, od tega je bilo zaposlenih za določen čas 13.624, kar je natanko tretjina vseh. V prekarno obliko zaposlitve je torej potisnjena velika skupina mladih, visoko kvalificiranih ljudi z negotovimi poklicnimi in življenjskimi perspektivami in za katero politične retorike o Sloveniji kot “svetliniku Evrope” ali o “Sloveniji kot družbi znanja”, zelo verjetno zvenijo kot slabe šale.

Graf 1: Deleži oseb, zaposlenih za določen čas (% od vseh zaposlenih v EU-25 in v Sloveniji ter % od vseh zaposlenih v slovenskih osnovnih šolah in srednjih šolah, 2000-2004)

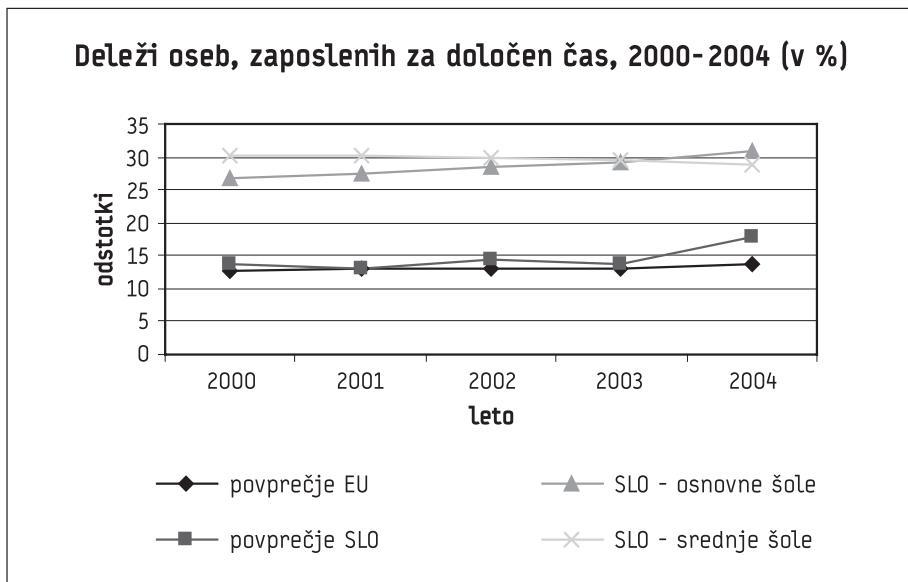


Tabela 5: Deleži oseb, zaposlenih za določen čas, v osnovnih in v srednjih šolah v Sloveniji, 2000-2006

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% zaposlenih za določen čas v OŠ	26,6	27,6	28,6	29,2	30,8	30,8	30,5
% zaposlenih za določen čas v SŠ	30,1	30,1	29,8	29,5	28,8	28,8	28,5

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)

Raziskave najmanj ugodnih oblik fleksibilnega zaposlovanja, torej tistih, v katere so ljudje prisiljeni, ker drugače ne morejo, kažejo, da jih opravljajo nadpovprečno več ženske, slabo izobraženi ali neizobraženi ljudje, invalidi, priseljenci in pripadniki različnih družbenih manjšin (Rowbotham, 1998). Od naštetih socio-demografskih značilnosti v primeru šolstva pri nas zelo verjetno drži samo prva. Šolstvo je visoko feminizirana dejavnost, zato je zanimiva primerjava z zdravstvom in socialnim varstvom, prav tako storitveno in visoko feminizirano dejavnostjo.

Tabela 6: Deleži oseb, zaposlenih za določen čas, v zdravstvu in v socialnem varstvu v Sloveniji, 2000-2006

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% zaposlenih za določen čas v zdravstvu	17,3	17,7	18,9	18,3	19,6	20,2	21,5
% zaposlenih za določen čas v socialnem varstvu	23,0	23,3	36,8	34,2	35,8	35,8	37,0

Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)

Vidimo lahko, da je delež zaposlenih za določen čas v zdravstvu in še bolj v socialnem varstvu visoko nad slovenskim povprečjem zaposlenosti za določen čas in od leta 2000 naprej konstantno in znatno narašča. Med vsemi dejavnostmi je delež zaposlitev za določen čas zelo visok prav v socialnem varstvu, zdravstvu in šolstvu. Demografska struktura Slovenije že vrsto let nakazuje, da potrebe po zdravstvenem in socialnem varstvu naraščajo; vsi razvojni dokumenti države govorijo o potrebah po čim bolj izobraženem in ustvarjalnem prebivalstvu. Kako potlej razumeti tako visoko prekarizacijo storitvenih poklicev? Ali je potrebno odgovor iskati v dejstvu, da gre v veliki večini za (mlajše) ženske, za katere se domneva, da se ne bodo upirale, se ne bodo povezovala in organizirale, skratka, da "bodo potrpele"? Tako ravnanje delodajalcev – in v našem primeru je to pretežno država – ogroža družbeno reprodukcijo in je razvojno skrajno neodgovorno.

Zakaj je v šolstvu pri nas tolikšen delež učiteljev in učiteljic zaposlen za določen čas? Domnevamo, da je razlogov več: v izrazito feminizirani dejavnosti pomemben delež zaposlenih za določen čas verjetno nadomešča delavke na porodniškem dopustu oz. dopustu za nego in varstvo otrok (podatka o tem, koliko je takih, nismo uspeli pridobiti), pomemben razlog zaposlovanja za določen čas v šolstvu je bržkone tudi nihanje števila ur delovnih obveznosti v posameznem šolskem letu, česar morda res ni mogoče do potankosti načrtovati, kar vodstva šol pogosto navajajo kot razlog zaposlovanja za določen čas. A najbrž je tu še veliko različnih okoliščin, za katere domnevamo, da so na meji legalnosti ali pa že krepko onstran nje.

Iskušnje učiteljic in učiteljev, ki so bili ali so še zaposleni za določen čas v osnovnih in srednjih šolah, smo zbrali s pomočjo spletnega foruma, ki je potekal na spletni strani Sindikata vzgoje in izobraževanja Slovenije (SVIZ) v času od 20. avgusta do 12. septembra 2007, v kateri je sodelovalo 38 oseb (35 žensk in 3 moški) ter s pomočjo fokusne skupine, ki je potekala 21. avgusta 2007 in v kateri je sodelovalo 8 učiteljic, ki so zaposlene za določen čas v različnih osnovnih in srednjih šolah v Sloveniji.

Zanimale so nas njihove izkušnje, trajanje zaposlenosti za določen čas, kako tak tip zaposlenosti vpliva na odnose s sodelavci, z učenci in dijaki, z vodstvom šole, kaj zaposlitev za določen čas pomeni v njihovem zasebnem življenju, ali vpliva na

načrtovanje družine, kakšna je njihova materialna varnost, ali se med seboj povezujejo, organizirajo, pomagajo in izmenjujejo izkušnje, ipd.

Seveda njihovih izkušenj ne gre posploševati, so pa izvrstno izhodišče za morebitno obsežnejšo analizo položaja učiteljic in učiteljev pri nas. Ob zbiranju informacij in podatkov za pričujoči prispevek sva se namreč prepričali, kako malo vemo o ljudeh, ki so tako ključni za ustvarjanje "družbe znanja", a hkrati prejemajo številna sporočila, da so nepotrebni in odveč.

Trajanje zaposlitve za določen čas: Zakon o delovnih razmerjih omejuje sklepanje delovnih razmerij za določen čas z istim delavcem za isto delo na 2 leti, pravice in obveznosti delavca in delodajalca pa so enake kot v delovnem razmerju za nedoločen čas. Med udeleženkami spletnega foruma je bila samo ena, ki je bila zaposlena za določen čas dve leti in je po opravljenem strokovnem izpitu dobila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Druge udeleženke so poročale o zelo drugačnih izkušnjah:

"Za določen čas delam v šolstvu že 9 let. Vse delovne dobe imam 13 let. Torej, od kar sem diplomirala, delam za določen čas, kljub temu, da imam vse potrebne papirje. V prvi šoli sem nadomeščala 5 kolegic na porodniškem dopustu, vsa dela in opravila sem opravljala pošteno, še dodatno sem si naložila in se izkazovala vsako leto posebej, da bi dobila podaljšanje še za eno šolsko leto." (Marjana, spletni forum)

"Septembra bi dopolnila 5 let delovne dobe, zaposlena sem bila v treh različnih šolah. Ves čas sem imela in torej še imam opravljeno diplomu in strokovni izpit, kar je uradno pogoj za zasedbo delovnega mesta. Opravljen magisterij skrivam, ker sem zaradi njega še bolj na udaru, po mnenju vodstva to samo pomeni, da si iščem trenutno delo v šolstvu, dokler ne bom z magisterijem posegla kam više ... Ko je ravnatelj na tej šoli pripravil razpise, mi je rekel, da se je nekaj zakalkuriral in je pozabil poslati prošnjo za odobritev dela za nedoločen čas ... in jeseni dela zame ne bo več." (Metka, fokusna skupina)

"Že 7 let sem zaposlena za določen čas. Delala sem na dveh osnovnih šolah, zdaj grem na tretjo ... Po pogovoru z inšpektoratom za delo je samo še v šolstvu mogoče tako dolgo podaljševanje" (Sonja, fokusna skupina)

Čeprav so po zakonu pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev za določen čas enake tistim iz zaposlitve za nedoločen čas, se zelo pogosto dogaja, da se v šolstvu pogodbe sklepajo le za obdobje trajanja pouka, se pravi od septembra do konca junija, v času poletnih počitnic pa se učiteljice in učitelji znajdejo na zavodih za zaposlovanje na "neplačanih dopustih".

Odnosi z vodstvom šole: seveda ni pričakovati, da bi imeli ljudje, ki so v šolstvu zaposleni za določen čas (večkrat verižno), ugodno mnenje o vodstvu šole, ki jim pogodb za določen čas ne nadomesti s tistimi za nedoločen čas, še posebej, če to počne nezakonito, slabo utemeljeno ali sploh neutemeljeno. Ko gre za nadomešča-

nje delavk na "porodniškem dopustu", so okoliščine razmeroma pregledne, sicer pa so najpogostejši razlogi, ki jih vodstva šol navajajo za to, da ne sklenejo pogodbe za nedoločen čas, neizpolnjevanje pogojev (neustrezna izobrazba, brez strokovnega izpita), premajhna delovna obveznost, nekakovostno opravljeno delo. Prvi razlog je enostavno preverljiv, drugi je že manj trden in zanesljiv, pri tretjem so kriteriji ohlapni, pogosto subjektivni in manipulabilni.

"Takoj po opravljenem strokovnem izpitu me je čakala pogodba za nedoločen čas, a nekateri sodelavci menijo, da sem imela veliko sreče, kajti ravno tedaj se je najavljala na šolo inšpekcija." (Barbara, spletni forum)

"Izgovor ravnateljev, da se vse odloča na Ministrstvu, ne drži. Ravnatelji so kot mali bogovi, ki pa si medsebojno blazno ščitijo trebuh in hrbet ... dobro je, če imaš vplivne partnerje, novinarje, ki pišejo brezplačne članke in hvalijo šolo, sodnike, odvetnike, itn. Če tega nimaš, ostaneš brez dela in v mojem primeru že skoraj brez dostojanstva." (Metka, fokusna skupina)

Sklepanje pogodb za določen ali nedoločen čas je v veliki meri odvisno od vodstva šol, kar se odraža na več ravneh:

- **večje izkoriščanje zaposlenih za določen čas** (*"pripravljeni smo nadomeščati kadarkoli in početi vse, kar drugi nočejo"*, Teja, spletni forum; *"lotila sem se vsega, volontirala pri projektih, vseh proslavah, izletih, samo da bi se izkazala"*, Mojca, fokusna skupina),
- **nadzorovanje, discipliniranje, utišanje zaposlenih za določen čas** (*"vedno sem bil opozorjen, da naj držim svoje mnenje zase, saj da nimam dovolj izkušenj. Vsakič se je dalo iz tona razbrati – bodi tiho, sicer pogodbe ne podaljšujemo"*, Mirko, spletni forum; *"Treba je biti brez mnenja, graja ne obstaja, vsi smo samo nasmejani in zadovoljni, kar je pa najbolj pomembno – razmišljamo enako kot ravnatelj"*, Razočarana, spletni forum). Utišani in pohlevni učitelji so neavtonomni učitelji; tudi sicer je evropska raziskava pokazala, da sodi Slovenija med države z zelo neavtonomnim delom (Svetlik, 2007: 14). A posebnost je v tem, da so oblike neavtonomnega dela običajno bolj značilne za manuelne poklice slabo izobraženih delavcev, tu pa gre za lomljenje človeškega dostojanstva, za dušenje ustvarjalnosti in kritike intelektualcev.
- **razvrednotenje dela:** nova oblika dela (ne pa zaposlitve) za določen čas je volontersko pripravništvo (*"volonterstvo je nadvse skrajna oblika dela za določen čas, glede na prej opisane izkušnje je to skrajni nateg ... ni hrane, ni prevoza, ni delovne dobe, ni plačila"*, Simona Knavs, spletni forum). Tudi tisti pripravniki in pripravnice, ki imajo srečo in so za svoje delo v šolstvu plačani, imajo razloge za nezadovoljstvo (*"o višini plače sem bila presunjena, 70% plače za svoje delovno mesto dobim, 540 evrov bruto, meni se zdi grozno nizko"*, Manja, spletni forum).

Odnosi s sodelavkami in sodelavci: dve udeleženci foruma menita, da se odnosi med sodelavci ne razlikujejo glede na vrsto zaposlitve, drugi pa trdijo, da so odnosi različni, od tekmovalnih do sodelovalnih in solidarnostnih.

“Odvisno je, kje si zaposlen za določen čas. ... Pri nas imajo verjetno še srečo, ker smo v službi še tisti, ki smo sami občutili neenakopravnost z zaposlenimi za nedoločen čas.” (Mileva, spletni forum)

“Seveda se pozna na delovnem mestu. Počutiš se manjvreden, ne pripadaš popolnoma kolektivu, včasih znajo sodelavci to tudi s pridom izkoristiti.” (Anja, fokusna skupina)

“Pri drugih učiteljih pa tako, da so sami od ravnatelja najprej zahtevali, da imajo polno zaposlitev, torej obveza je 22 ur, oni so želeli 27 ur, potem pa se naj nam delijo ostanki.” (Metka, fokusna skupina)

Nekaj sodelujočih je menilo, da se podpore in solidarnosti nehajo v trenutku, ko sodelavci začutijo, da bi lahko bili ogroženi zaradi poudarjenega izkazovanja svojih kolegic in kolegov (*“čudno so me gledali, ko sem se toliko gnala, dosti je favšije”*, Metka, fokusna skupina).

Pogodb o delu za določen čas v šolstvu nimajo le učiteljice in učitelji, pač pa tudi drugo strokovno in administrativno osebje:

“Vsi, ki ste se oglasili na tem forumu, ste učitelji. Kaj pa jaz? Sem namreč tajnica v šoli, že ob prihodu na to delovno mesto sem izpolnjevala pogoje, pa sem kljub temu že peto leto zaposlena za določen čas. Ravnatelj, ki mi vsako leto konec septembra da v podpis pogodbo, je preživel tudi pregled inšpektorja. Brez opozorila oz. sankcij. Pa mi povejte, zakaj imamo pri nas Zakon o delovnih razmerjih?” (Zinka, spletni forum)

Odnosi z učenci/učenkami in dijaki/dijakinjami: da je učiteljevanje dejavnost posebne vrste, kažejo pripovedi o tem, ali zaposlitev za določen čas vpliva na odnose z učenci in dijaki. Ne glede na to, da sta spodaj navedeni sporočili videti nasprotujoči, ju povezuje implicitno ozadje o učiteljevanju kot “sekundarnem starševstvu”, kjer ni mogoče in ni smiselno pretvarjanje in kjer je veliko skritega, a samoumevnega “čustvenega dela”.

“V razredu in pri otrocih se to ni toliko čutilo, ker sem z njimi delala s srcem in z veseljem in tudi če bi se sprenevedala, bi oni to kmalu opazili.” (Metka, fokusna skupina).

“Seveda se pozna v razredu. Ko gremo na kak izlet ali na kako ekskurzijo, ti govorijo vse mogoče, povejo svoje male in velike skrbi, pa stiske, strahove, veselja. Prav pazim, da se na njih preveč ne navežem, raje pogovor kam drugam obrnem, da me ne bi potegnili. Kaj pa veš, če jih boš sploh še videl naslednje leto. To je, kot bi ti otroke vzeli. Sem raje previdna.” (Tamara, fokusna skupina)

Zasebno življenje: posledice zaposlitve za določen čas ne zadevajo le poklicnega življenja, pač pa segajo širše v osebno in družinsko življenje delavk in delavcev. Močno vplivajo na samopodobo in samozavest:

“Vsa ta leta, ko sem bila zaposlena za določen čas, sem pisala prijave za delovna mesta. Takrat sem jih od februarja do septembra napisala 84 ... letos sem v aprilu obiskovala brezplačni tečaj pisanja ponudb za delo, ker sem bila prepričana, da delam nekaj narobe. Pa ni bilo tako. (Metka, fokusna skupina)

“Občutki, ki se prepletajo v meni, so izjemno mešani, zapadem lahko iz nenadnega veselja in optimizma v žalost, v jok in tudi v večdnevno depresijo.” (Anja, fokusna skupina)

“Stalno se dokazuješ, stalno izčrpavaš, stalno si nesiguren, tako da prihaja sedaj že do posledic na mojem zdravstvenem stanju”, (Živa, spletni forum)

Učiteljice za določen čas še bolj kot osebno počutje skrbijo negotove materialne razmere (ne morejo najemati kreditov, težko načrtujejo kakršnekoli investicije, npr. za stanovanjsko oskrbo) in še najbolj jih skrbijo neugodne možnosti za družinsko življenje:

“Za določen čas v šolstvu delam že 9 let. Še dobro, da sem imela otroke takaj po diplomih, saj bi si jih sedaj ne upala imeti.” (Marjana, spletni forum)

“Najbrž si niti ne predstavljate, kako se lahko počutim. Vrtim se v začaranem krogu in pri svojih 33 letih nimam nobene zagotovljene eksistence, kaj šele, da bi si privoščila naraščaj, saj bi v tem primeru zagotovo izgubila službo še za to eno leto.” (Anja, fokusna skupina)

Organiziranost, povezanost, solidarnost: glede organiziranosti in povezanosti so zaposleni za določen čas v našem šolstvu natanko tam, kjer ne bi smeli biti, če želijo, da se njihov zaposlitveni položaj in življenjske razmere izboljšajo. Po dostopnih podatkih so namreč povsem neorganizirani in medsebojno nepovezani, če odštejemo posamezne oblike medsebojne empatije in solidarnosti, ki so zgolj naključne in neformalne. Kot posameznice in posamezniki se seveda zanimajo za svoj položaj, za svoje pravice in dolžnosti, obračajo se na inšpektorat za delo, iščejo pravne nasvete in pomoč, kaj več kot to pa ne. Učiteljice in učitelji so visoko izobraženi, razmeroma dobro informirani, njihove izrazne in komunikacijske kompetence so daleč nadpovprečne, pa vendar vsa ta “opremljenost” ne zadošča:

“Oh, prav dobro poznam svoje pravice in vem, da bi že morala dobiti pogodbo za nedoločen čas, a jezim se doma in jamram prijateljicam, v službi sem raje tiho, da ne izgubim še tega, kar imam. Premalo časa in energije imam, da bi se tepla s sistemom.” (Tamara, fokusna skupina)

“Ni nobene inštitucije, ki bi ti pomagala pri odpravljanju krivic in bi ravnateljce prisilila, da bi upoštevali predpisane zakone, da bi vsaj zaposlovali učitelje z diplomami, govorim iz lastnih in iz izkušenj drugih.” (Anja, fokusna skupina)

“Vem, da je za konkretno akcijo treba imeti konkretne prijave, kar si pa, roko na srce, nihče od nas tukaj ne upa”. (Razočarana, spletni forum)

“Sama sem na sindikalistko večkrat apelirala, da bi morali to problematiko razrešiti, a je še vedno za sindikat dovolj kranjska za novo leto in dva izleta med letom.” (Mileva, spletni forum)

Dobili bi napačno sliko, če bi ustvarjali vtis, da so zaposlitve za določen čas v šolstvu z vsemi tveganji, pritiski, strahovi in negotovostmi v nasprotju z zaposlitvami za nedoločen čas. Tudi slednje so veliko manj zanesljive in privlačne, kot si radi mislimo. Videti je, da podlegajo podobnim pritiskom in grožnjam z odvečnostjo:

“7 let sem bila zaposlena za določen čas ... zdaj, ko sem zaposlena za nedoločen čas, je moj položaj še veliko slabši. Zaposlena sem v srednji strokovni šoli, kjer je vpis majhen, ogrožene so tudi zaposlitve za nedoločen čas. Sem srednjih let, imam pa starejše in bolne sodelavce, na katere vodstvo šole in mlajši sodelavci pritiskajo, jih skušajo ustrahovati, ker se ne želijo ali ne morejo upokojiti. Ravnatelj nam grozijo z odpuščanjem brez izdelanih kriterijev. Zelo me moti, da se SVIZ in ministrstvo s temi problemi ne ukvarjata.” (Ana, spletni forum)

Mileva s tridesetimi leti delovne dobe v šolstvu in z lastno izkušnjo dela za določen čas je predlagala naslednje nujne ukrepe, ki bi lahko v kratkem času izboljšali položaj zaposlenih za določen čas v šolstvu:

- trajanje pogodbe za določen čas tudi v juliju in avgustu (obveznosti so opravljene med šolskim letom: spremstva, proslave, tekmovanja, dežurstva, mentorstva, šole v naravi, ekskurzije, aktivni, konference, projekti ...),
- strokovno spremljanje in vzpodbujanje, da se morebitni spodrseljaji odpravijo takoj,
- pridobitev mnenja o delu vsaj en mesec pred iztekom pogodbe,
- pisna obrazložitev za prekinitev dela s strokovnim pojasnilom o vzrokih,
- pregledna objava potreb po delavcih za določen in za nedoločen čas v vsaki šoli
- ustanovitev agencije, društva ali zveze, ki bi povezala in strokovno, pravno ter moralno pomagala mladim učiteljem in učiteljicam pri iskanju zaposlitev in varovanju njihovih pravic.

Vse naštete razsežnosti zaposlitve za določen čas v šolstvu se zrcalijo v eni od priporočil:

“Zaposlitev za določen čas ... neprijetni občutki vedno znova zaživijo, ko slišim te besede ... Biti zaposlen za določen čas, leto za letom, že nekaj let, v isti osnovni šoli, še huje, biti zaposlen deset mesecev, med poletnimi počitnicami pa za dva meseca na zavod za zaposlovanje, in z novim šolskim letom se zgodba spet ponovi. Nenehno spraševanje, kako dolgo še tako. Prav, res je, vesela sem, da imam delo vsaj deset mesecev (nimam se za nevhvaležnega človeka, a to je slaba tolažba), vendar, a ne traja šolsko leto do konca avgusta ... Mar delam od septembra do junija

kaj manj kot tisti, ki so zaposleni do konca avgusta? Mar se ne pripravljam na novo šolsko leto in mar ne izpolnjujem učiteljevih obveznosti tudi po zaključku pouka, ker nekaterih stvari enostavno ni mogoče prej urediti? Ne, delam enako, le da mene čaka za nagrado dva meseca brezplačnih počitnic. Dobesedno, saj je potrebno biti zaposlen 12 mesecev, da brezposelni dobi kakršnokoli denarno nadomestilo ali pomoč. V trenutku ostaneš brez vsakega dohodka, življenje pa se ne ustavi.

Omenjati negotovost in strah za vsako jesen posebej, ali bo še delovno mesto zame, se zdi skorajda odveč. Zanositi in oditi v porodniško? Bo potem sploh še kaj prostora zame? Bo v času moje morebitne porodniške odsotnosti morda ravno čas, ko bo potrebno razpisati delovno mesto za nedoločen čas, mene pa ne bo tam?

Še naprej pisati prošnje in upati - je to vse? Ob vsem tem pa molčati in se počutiti kot marioneta, saj bo vsaka nenačrtovana poteza prekinila igro, takrat morda ne samo za čas počitnic, in zamenjal te bo drugi nastopajoči.

In prav težko verjamem, da so še učitelji (predvidevam, da so še zelo mladi), ki še vsaj od koga niso slišali, če že sami niso doživeli, da je razlika med imeti pogodbo za določen čas in imeti pogodbo za nedoločen čas neubesedljiva." (Magda, spletni forum)

ZA KONEC

V “novo demokracijo” v začetku devetdesetih ženske v Sloveniji nismo stopile gole in bose: velika večina nas je bila zaposlenih, imele smo pravico do svobodnega odločanja o rojstvu otrok, vključenost otrok v vrtnice in jasli je bila ena najvišjih na svetu, zdravstveno varstvo žensk je bilo razmeroma dostopno in učinkovito. Seveda socialističnega obdobja, za katerega pravijo, da je bilo obdobje državnega in vsiljenega feminizma, ne gre povečevati. Tedaj ga zagotovo nismo; na živce so nam šle partijske tovarišice na oblasti, ki niso same hodile v trgovino, obiskovali so nas možje s tajne policije, ki jih je zanimalo, “kaj feministke počnemo”, a ni bilo hudega. Iz drobnih sitnarjenj pač ne gre delati disidentskih karier.

Misliva, da obdobje po osamosvojitvi Slovenije ni prineslo pomembnih izboljšav življenjskih okoliščin večini žensk v Sloveniji, prej narobe. Najprej se je bilo treba boriti za “staro pravdo”, za ohranjanje že doseženih pravic do umetne prekinitve nosečnosti, na primer. Pravica do dela, pravica do stanovanja, prepoved nočnega dela žensk, so v imenu učinkovitosti kapitalskih trgov zdrknile na smetišče zgodovine. Zato pa smo dobile “enakost” v obliki podaljšane pokojninske dobe za ženske (40 let) in klofuto v obliki referendumu, ki samskim ženskam prepoveduje oploditev z biomedicinsko pomočjo, ko se ni štedilo z diskriminatornim in sovražnim govorom o enostarševskih družinah. Iz gornjih podatkov je najbrž tudi razvidno, da stekleni stropovi v Sloveniji prav nič ne kažejo znakov popuščanja. Starim oblikam diskriminacije žensk na področju zaposlovanja so se pridružile nove: delo za določen čas v šolstvu je tak tipičen primer. Seveda nove oblike izkoriščanja, ki trpko spominjajo na “fevdalizacijo dela”, prizadevajo tako ženske kot moške, a prav področji šolstva in socialnega varstva pričata, da so jih najbolj feminizirane panoge deležne v posebej obilni meri.

Pred sto leti je zakon zapovedoval učiteljicam celibat; danes kakopak ni več take zatiralske zakonodaje, učinki pa so za mnoge učiteljice enaki ali podobni.

Podobno kot pred sto leti je za opravljanje učiteljskega poklica izobraženost in profesionalnost premalo, od učiteljev in učiteljic se pričakuje posebna vrsta predanosti, zavezanost dejavnosti, ustanovi in ljudem v njej. A predanost, ta posebna “dodana vrednost” učiteljskega poklica postaja povsem nerazumna: kako in zakaj bi bili zavezani ustanovi, ki mnogim sporoča, da so tam le “po milosti zaposlovalca” dokler kažejo vedre obraze, opravljajo vrsto neplačanih del in molčijo o svojih stiskah.

LITERATURA IN VIRI

- Brnót, N. (2007): Mednarodni dan medicinskih sester, SURS, dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=876 (7. 3. 2010)
- Devčič B. (2005): Vzgoja in varstvo predšolskih otrok kot predmet javnih politik, magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Divjak, M. (2010): Strukturna statistika plač, Slovenija, 2008, začasni podatki, SURS, dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2913 (7. 3. 2010)
- Drglin Z. (1993): Beseda o ženski in šoli, v: Bahovec E. (ur.) Od ženskih študij k feministični teoriji, Posebna izdaja Časopisa za kritiko znanosti, Ljubljana.
- Drobnič, R. (2009): Slovenski trg dela danes in jutri. Planet Gv. Ljubljana.
- Eurostat News Release: Employment rates lower and part-time rates higher for women with children, 49/2005, 12. april 2005.
- Eurostat, Statistics in Focus; Education in Europe, 10/2005, dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-010/EN/KS-NK-05-010-EN.PDF (7. 3. 2010)
- Statistični urad republike Slovenije; Demografsko socialno področje, Trg dela, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=876
- Kanjuro Mrčela A., Ignjatovič M. (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti, v: Svetlik I., Ilič B., (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu, Sophia, Ljubljana.*
- Leskošek V. (2005): Globalne neenakosti. Socialno delo 44, št. 4-5: 241-249.
- Leskošek V. (2005): Neoliberalni novorek o socialni državi, dostopno na: <http://dpu.mirovni-institut.si/8letnik/leskosek.php> (7. 3. 2010)
- Milharčič-Hladnik M. (1995): Šolstvo in učiteljice na Slovenskem, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Močnik R. (2004): Prolog: H koncu kapitalizma. V: *Callinicos A.: Antikapitalistični manifest, Sophia, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.*
- Mrgole Jukič, T. (ur.) (2000): Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes, Urad za žensko politiko Vlade RS, Zgodovinski arhiv Ptuj.
- Peček, M. (1998): Avtonomnost učiteljev nekdanj in sedaj, Znanstveno in publicistično središče. Ljubljana.
- Renér T. (2000): Adolescentke, v: *Tranzicija in neenakost med spoloma, tematska številka Družboslovnih razprav, letnik XVI, št. 34-35, Ljubljana.*
- Renér T. in druge (2003): Vloga in status žensk v družini in družbi – narava in pomen očetovstva, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Rowbotham, S. (1998): Weapons of the Weak: Homeworkers' Networking in Europe, v: *European Journal of Women's Studies, 11/5.*
- Sadar Černigoj N. (2002): Zaposlovanje žensk, v: Svetlik I. et al.: *Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.*
- Salecl T. (2002): Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji. Magistrsko

delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Sennett R. (2006): *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven & London.

Smolej S. (2006): *Tvegane zaposlitve kot vidik fleksibilizacije trga delovne sile in nove oblike revščine*, magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Svetlik I. (2007): *Ekonomija se vedno bolj pregreva, ljudje izgorevajo*. Evropske raziskave delovnih razmer. *Objektiv*, Dnevnik, 1. september, str. 14-15.

Stivar, B. (2009): *Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih*. SVIZ. Ljubljana.

Vertot, N. (2010): *Mednarodni dan žensk 2010*, SURS, dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985 (7. 3. 2010)

Naslov: Poklic posebne vrste

Izdajatelj: Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije

Avtorici: Ana Kralj, Tanja Rener

Jezikovni pregled: Lea Kalc Furlanič

Oblikovanje: Mat-Format d.o.o.

Tisk: Mat-Format d.o.o.

Naklada: 2000 izvodov

Ljubljana, 2010

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5-055.2(497.4)
37.091.12.011.3-051-055.2(497.4)

KRALJ, Ana, 1978-

Poklic posebne vrste : povzetek / Ana Kralj, Tanja Rener. -
Ljubljana : SVIZ - Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in
kulture Slovenije, 2010

ISBN 978-961-92131-3-1

1. Rener, Tanja
250289408