

Raziskovalni odbor CEDRA

CEDRA
Center za družbeno raziskovanje

RAZISKOVALNI
ZVEZEK

2

Mladi prekarci in sindikat v vzgoji in izobraževanju:

Učinki
destandardizacije
zaposlovanja na
sindikalno
organiziranost



Mladi prekarci in sindikat v vzgoji in izobraževanju:

Učinki
destandardizacije
zaposlovanja
na sindikalno
organiziranost

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

331.105.44

331.102.12-053.6

MLADI prekarci in sindikat v vzgoji in izobraževanju:
učinki destandardizacije zaposlovanja na sindikalno
organiziranost / raziskovalni odbor CEDRA [Branko
Bembič ... et al.]. - Kranj: CEDRA, Center za družbeno
raziskovanje, 2019. - (Raziskovalni zvezek / CEDRA,
Center za družbeno raziskovanje; št. 2)

ISBN 978-961-94954-0-7

1. Bembič, Branko

COBISS.SI-ID 304150784

V seriji *Raziskovalni zvezki* objavljamo tekoče analize članic in članov Raziskovalnega odbora CEDRA. Zvezki so namenjeni refleksiji praktičnega delovanja RO CEDRA in širših družbenih bojev. V njih obdelujemo delovne hipoteze in predstavljamo (delne) ugotovitve, ki so nastale v soraziskovanju z delavkami in delavci. Z zvezki želimo spodbuditi teoretske razprave, deliti izkušnje iz organizacijskih praks na terenu in ponuditi razmislek o strategijah ter sredstvih razrednega boja, s čimer skušamo prispevati k politični organizaciji delavskega razreda.

| Povzetek

Položaj vzgoje in izobraževanja se je pod pritiski kapitala v zadnjih desetletjih precej spreminjal. To lahko opazujemo v fleksibilizaciji delovne sile: v postopni prekarizaciji in outsourcanju delovnih razmerij. Na eni strani kapitalistična država zaradi pritiskov kapitala predvsem mlade delavke in delavce raje zaposluje v nestandardnih oblikah zaposlitve; na drugi strani lahko zasebna podjetja privatizirajo dele javnega zavoda ter si prisvajajo producirano presežno vrednost. Posledica teh pritiskov je naraščajoča notranja segmentacija delovne sile, zaradi česar je njena struktura tudi hierarhizirana. Naša študija kaže, kako razredni boj, ki ga kapital vodi prek buržoazne države, tako da delovno silo nenehno oblikuje glede na zahteve procesa akumulacije kapitala, sindikatom javnega sektorja zmanjšuje moč. V izhodišču raziskave stoji vprašanje organiziranja v javnih zavodih. Preveriti želimo, ali so mlajše delavke in delavci, ki pogosto delajo v nestandardnih oblikah zaposlitve, v sindikalnih bojih manj aktivni oziroma v kolikšni meri se vključujejo v sindikalno gibanje v sektorju vzgoje in izobraževanja ter kakšni so njihovi pogledi ter specifični problemi.

Ključne besede: vzgoja in izobraževanje, prekarnost, sindikalno organiziranje, sodobni kapitalizem, outsourcing, razredni boj.

| Vsebina

Uvod	9
Država, kapital, javni sektor in šolstvo	13
Sindikati javnega sektorja	17
Kaj se lahko naučimo iz učiteljskih bojev v ZDA, Argentini in Čilu?	21
Študija primera: Položaj mlajših delavk in delavcev ter odnosi med zaposlenimi v vzgoji in izobraževanju - lekcije za sindikalno organiziranje	27
Mladi zaposleni v očeh anketiranih zaupnikov in zaupnic - preračunljivi individualisti?	30
Materialni položaj mladih intervjuvancev	34
Mladi intervjuvanci: v ospredju neplačne zahteve!	35
So mladi delavke in delavci sami s svojimi težavami?	37
Čigav sindikat?	39
Politični učinki: razkroj solidarnosti; namesto razrednega, »generacijski« konflikt	41
Mladi so solidarni	43
Razprava	45
Literatura	51

| UVOD

Sodobni kapitalizem je v svoji neoliberalni obliki napadel organizirano delavstvo ter obnovil ekonomsko in politično moč kapitalističnih razredov. S tem si je uspel podrediti tista področja, ki so bila v zgodovinski politični formi socialdemokratske države blaginje in v državah dejansko obstoječih socializmov izvzeta s trga in univerzalno dostopna vsakomur, ne glede na njegov ali njen materialni položaj. Danes smo priče poblagovljenju institucij družbene reprodukcije, ki vse bolj delujejo po diktatu tržnih mehanizmov in služijo potrebam akumulacije kapitala. V šolstvu se to najbolj očitno kaže na dveh ravneh: s pritiskom na stroške in v proizvodnji za kapital koristnega blaga.

Prvič, pritisk na stroške se kaže v fleksibilizaciji delovne sile: v postopni prekarizaciji in outsourcingu delovnih razmerij. Na eni strani kapitalistična država zaradi pritiskov kapitala predvsem mlade delavke in delavce raje zaposluje v nestandardnih oblikah zaposlitve; na drugi strani lahko zasebna podjetja privatizirajo dele javnega zavoda (npr. preko outsourcinga) ter si prisvajajo producirano presežno vrednost. Vdor tržnih tehnik v javne zavode je prisoten že v načinu upravljanja šol, ki je vse pogostejše takšen, kot bi ga vodila profitni motiv ter samovolja vodij, ne pa zagotavljanje kvalitetnih storitev za vso družbo.

Drugič, kapital si s podrejanjem pedagoškega in raziskovalnega procesa zagotavlja znanja, ki pripomorejo k povečanju produktivnosti in izboljšanju procesa produkcije (izboljšani stroji, nova tehnika, boljše tehnike discipliniranja delavcev in delavk itd.), in znanja, ki omogočajo učinkovitejšo prodajo proizvodov ali storitev. Kapitalistični razred lahko posega po brezplačnem in stalnem dotoku usposobljene delovne sile in znanstvenih ter tehnoloških raziskav in inovacij, ki prinašajo pocenitev proizvodnje za proizvodnjo relativne presežne vrednosti.

Javno izobraževanje vse bolj postaja servis kapitala. Je vir tehnolo-

ških inovacij in mesto proizvodnje specifičnih znanj, potrebnih za višanje produktivnosti ter odnosov konkurence. Hkrati postaja s privatizacijo določenih storitev ali njihovih segmentov, denimo varovanja, čiščenja in prehrane, prostor akumulacije kapitala.

Kljub temu da sindikati s svojo politično močjo še vedno lahko prisilijo predstavnike kapitala v pogajanja in delavstvu občasno priborijo nekatere koncesije, pa vse težje organizirajo delavce in delavke. Zaradi vse večje segmentiranosti delovne sile se osredotočajo na poklicne ali panožne interese, splošne, razredne interese delavstva pa potiskajo v drugi plan. Učinki segmentacije delovne sile prav tako zahtevajo nove, ambicioznejše metode in prakse za gradnjo kolektivov v zavodih. Rigidnost sindikalnega gibanja, njegovih delovnih metod in političnih strategij se na nekaterih mestih že kaže v škodljivih političnih učinkih za delavski razred.

Zvezek se ukvarja s problematiko pritiska na delavstvo v tistem delu družbene reprodukcije, ki zagotavlja ustrezno vzgojo in izobrazbo bodoči delovni sili. S preučevanjem stanja na področju vzgoje in izobraževanja smo od leta 2018 dalje v CEDRI analizirali probleme mladih pedagoških delavk in delavcev, ki izhajajo iz oblik njihovih zaposlitev, ter jih povezali s potrebami za sindikalno organiziranje na razredni ravni. V raziskavi smo se osredotočili na odnose, ki s povečevanjem konkurence in ohranjanjem hierarhičnih odnosov med standardno in nestandardno zaposlenimi delavci spreminjajo in že vplivajo na sindikalno organiziranost zaposlenih v šolstvu.

**| DRŽAVA,
KAPITAL,
JAVNI
SEKTOR IN
ŠOLSTVO**

Politična forma države je ena osrednjih strukturnih značilnosti kapitalistične družbe. V svoji specifični družbeni formi je zmožna obstanka le, dokler je ekonomski reprodukcijski proces zagotovljen kot proces uvrednotenja kapitala. Kapitalistična država ni orodje v rokah vladajočega razreda, temveč je družbeno razmerje. Je institucionalizacija političnih procesov meščanske družbe, v kateri se izražajo družbena razmerja sil, v razredni družbi torej razmerja gospostva in moči. V državi kot izrazu kapitalistične politične forme se manifestira tudi formalna enakost, neodvisnost in svoboda tržnih individuov. (gl. Hirsch, 2014, 11-17) To pomeni, da meščanska država kot *pravna država* ščiti zasebno lastnino vsakega državljana. Prav zaščita zasebne lastnine zagotavlja podlago za izkoriščevalska kapitalistična razmerja, saj morajo tisti, ki v kapitalistični družbi ne posedujejo nobene druge lastnine kakor svojo delovno silo, to prodajati in se s tem podrediti kapitalu. (gl. Heinrich, 2013, 226-227)

V preteklih desetletjih si je kapital z uspehi v razrednih bojih državo vse bolj podrejal. Svoje interese je uveljavil v javnem sektorju, katerega del je šolstvo, zato te procese močno občutijo tudi javni delavci in delavke - učiteljice, medicinske sestre, socialni delavci, negovalke, varuhinje itd.

Storitve, ki jih opravljajo delavci in delavke v javnem šolstvu, so financirane z davki kot delom presežne vrednosti, kar pomeni, da država posega v neposredni interes kapitala in tako večkrat naleti na odpor - čeprav kapital potrebuje kvalificirano, izobraženo delovno silo, ki jo je mogoče vključiti v produkcijski proces. Kljub temu da država z javnim šolstvom omogoča reprodukcijo meznega delavca, kapitalistični razred pritiska na državo z zahtevami, ki se v poslovanju vodstev šol kažejo v zadrževanju rasti plač, povečanju intenzivnosti dela, fleksibilnih delovnih režimih, odpuščanju itd. Delavci in delavke v šolstvu se zato soočajo z vse strožjo kapitalistično delovno disciplino v obliki nagrajevanja in kaznovanja ter v zadnjem

času tudi z odkritim napadom na sindikalne zaupnike.¹ Neposredni učinek tovrstnega upravljanja se kaže tudi v uvajanju odnosov konkurence med zaposlenimi, saj so prekarno zaposleni prisiljeni tekmovati med sabo za podaljšanje pogodb o zaposlitvi (gl. Krašovec, 2011, 60-61). Prekarni in outsourceni delavci z zaposlitvami za določen čas in pod neposrednim pritiskom kapitala so – poleg t. i. plačne skupine J, v katero spadajo med drugim tudi najslabše plačani v javnem sektorju – najšibkejši člen v celotni strukturi delovne sile v vzgoji in izobraževanju, kar ima znatne učinke tako na njihove eksistence kakor na politični boj vsega delavstva.

1 V preteklem letu je bil z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi odpuščen sindikalni zaupnik na Srednji šoli za oblikovanje Maribor. Prav tako je bil sprožen postopek izredne odpovedi zoper vzgojiteljico in sindikalno zaupnico v Vrtcu Jarše v Ljubljani, ki pa je bil ob širši podpori staršev vrtčevskih otrok ustavljen. To kaže na trend, da skušajo vodstva javnih zavodov sindikalno gibanje na vsak način disciplinirati.

**SINDIKATI
JAVNEGA
SEKTORJA**

Razredni boj je v primeru vzgoje in izobraževanja integriran v administrativni aparat meščanske države kot socialni dialog med predstavniki vlade in ministrstev ter sindikalno organiziranim delavskim razredom. Pravimo, da gre za neokorporativistično politično strukturo, ki organiziranemu delu sicer zagotavlja predstavništvo, a ga obenem v dani institucionalni formi tudi omejuje za potrebe nemotene akumulacije kapitala (gl. Panitch, 1981). Sindikati v javnem sektorju imajo relativno visoko stopnjo organiziranosti in akcijske moči, saj so sposobni svoje članstvo mobilizirati za protestne akcije in stavke. To so pokazali tudi leta 2018, ko se je protesta v Ljubljani udeležilo okoli 25.000 učiteljic in učiteljev, z delom pa jih je prekinilo še dodatnih 40.000. Mobilizacijske aktivnosti so bile široke, sindikati so prvič uporabili tudi interno glasovanje o stavki in tako vključili vse člane in članice v svoje politično delovanje in aktivnosti na terenu.

Tovrstna akcijska moč je novo vlado prisila k pogajanjem, ki so prinesla splošen dvig plač v javnem sektorju; največ je sicer pridobil pedagoški kader ter tisti na višjih položajih, manj pa tisti na najnižjih položajih. Prav tako niso bili odpravljene nekateri ključni, dolgoletni problemi: položaj plačne skupine J (ki je dvakrat udarjena - podplačana in brez napredovanja v nazive), pomočnic vzgojiteljic, kuharic, čistilk, medicinskih sester, skrbstvenih delavk, varuhinj itd. Prav tako sindikati niso dosegli 100-odstotnega zagotovila, da bo z dvigom plač povezane višje stroške pokrila država, zaradi česar so se npr. podražile storitve vrtcev in domov upokojujencev, s čimer so bili stroški preneseni predvsem na starše predšolskih otrok in ostarele. Hkrati si vlada v javnem sektorju prizadeva uvesti nov plačni sistem ter prenoviti karierno napredovanje. S tem bi zmanjšala število možnih napredovanj delavcev, vodstva javnih zavodov pa bi dobila več pooblastil pri njihovem nagrajevanju ali kaznovanju.

Sindikalno organiziranje se v boju proti pritiskom kapitala in buržoazne države omejuje predvsem na obrambo pravic svojih čla-

nic in članov, pri čemer so v ospredju pogosto največje in najbolj organizirane skupine članstva. Trenutne vsakodnevne sindikalne aktivnosti so usmerjene v individualno pravno pomoč članstvu, komunikacijo z javnostjo in pogajanja s predstavniki vlade. S tovrstnimi dejavnostmi sindikalno gibanje ohranja ekonomski položaj najštevilčnejše in najbolj organizirane skupine članstva, medtem ko ostajajo tisti, ki so v šibkejšem položaju in manj številčni (mlajše prekarne delavke, čistilke, kuharice, tajnice, pomočnice vzgojiteljic itd.), od tega dogajanja prepogosto odmaknjeni.

Vključevanje slabše organiziranih ali številčno manjših skupin je v zavodih neredko prepuščeno stihiji in le občasnemu nagovarjanju, kar ne prinese zadostnih učinkov za preseganje obstoječe sindikalne politike. Toda če se dejavnost sindikata osredotoča na posamezne skupine članstva in se bori za ohranjanje njihovega *relativnega položaja*, trpi ugled in upada podpora prizadevanjem organiziranega delavstva - v tem primeru zlasti učiteljstva -, saj lahko druge skupine v njegovih zahtevah prepoznajo ozke, partikularne interese, ki jih je težko legitimirati in zagovarjati.² Potrebno bi bilo sistematično terensko delo, vključujoče in kolektivne prakse, ki lahko privedejo do organiziranosti vseh segmentov zaposlenih in do njihovega boja za interese celotnega delavskega razreda in za javno dobro.

2 Tak primer so bržkone tudi poskusi nekaterih sindikatov (npr. zdravniškega sindikata), da bi izstopili iz enotnega plačnega sistema v javnem sektorju.

**| KAJ SE
LAHKO
NAUČIMO IZ
UČITELJSKIH
BOJEV
V ZDA,
ARGENTINI
IN ČILU?**

Nedavni boji sindikatov sektorja vzgoje in izobraževanja ponujajo kar nekaj zgledov tovrstnih široko zastavljenih in vključujočih praks. Leto 2019 so zaznamovali organizirani protesti proti vladam in korporacijam ter ponekod celo proti lastnim sindikatom. V številnih državah, npr. v Čilu, Argentini, Iranu, ZDA in na Poljskem, so se šolski delavci in delavke znašli v prvih bojnih vrstah. Kljub majhnim uspehom in številnim porazom so se stavkajoči s prekinitvijo pouka, povezovanjem z lokalno skupnostjo in drugimi sindikati zoperstavili vladam, političnim predstavnicam kapitalističnega razreda. Zahteve učiteljskih sindikatov se niso osredotočile zgolj na ekonomski boj za višje plače; z novimi organizacijskimi metodami in strategijami so sindikalna gibanja presegla ozke interese delavcev v posameznih poklicih in njihove medsebojne navidezne konflikte ter okrepila razredni boj.

Učitelji in učiteljice (podobno kot druge delavke in delavci javnega sektorja, npr. vzgojiteljice, skrbnice, medicinske sestre, varuhinje itd.) imajo zaradi neposrednega odnosa s starši in mladostniki možnost za široko solidarnostno podporo, ki presega zgolj kolektiv na delovnem mestu. S svojo aktivnostjo in zgledom lahko vplivajo na široke dele delavskega razreda. Vzgojitelji, pomočnice vzgojiteljic, učitelji, šolske kuharice in čistilke so del skupnosti; ljudje jim zaupajo, saj skrbijo, vzgajajo in izobražujejo otroke ter mladostnike, opozarja Blanc (2019, 58–63). Dodali bi lahko, da ta zaupanje in podpora nista brezpogojna, ampak sta povezana tudi z naravo zahtev, ki jih postavljajo – bolj so zahteve univerzalne in v skladu s širšimi družbenimi boji, širšo podporo in ugled uživa pedagoški kader ali katerakoli druga skupina delavstva.

V Čilu so stavko učiteljev in učiteljic v začetku junija 2019 podprli tako študentje in študentke kot tudi delavci in delavke iz različnih panog. V argentinski provinci Chubut so stavkajoče učitelje in učiteljice podprli delavci in delavke iz naftne in kovinske industrije. S skupnimi močmi so uspešno blokirali promet pred strateško pomembnimi obrati in tako enotno pritiskali na kapital (gl. Soul in Rodríguez, 2019). Pridobivanje podpore staršev, učencev in širše lokalne skupnosti je dolgotrajen proces, ki ga morajo stavkajoči opravljati dlje časa, predvsem preden za-

čnejo s stavko. Čikaški učitelji in učiteljice, združeni v sindikatu Chicago Teachers Union (CTU), so že od leta 2011 načrtno utrjevali močno zavezništvo z okoliškimi lokalnimi organizacijami, zlasti tistimi, ki delujejo v najrevnejših, pretežno črnsko-latinskih predelih Čikaga. Z uskladitvijo zahtev in oblikovanjem skupnih ciljev je njihova 11-dnevna stavka v letu 2019 posegla na širše področje socialne politike in ustvarila trdnejše solidarnostne vezi med delavskim razredom. V boju za širše cilje so učiteljski sindikati vzpostavili močne solidarnostne vezi z medicinskimi in socialnimi delavkami, študenti ter širšo lokalno skupnostjo (gl. Maass, 2019; prim. McAlevey, 2016).

V Arizoni in Zahodni Virginiji so učitelji in učiteljice že nekaj mesecev pred uradnim glasovanjem za stavko leta 2018 izkoristili vsako priložnost za pogovor s starši in dijaki. Organizirali so številne lokalne akcije (shode na ulicah, nošenje rdečih majic, »zasedbo« viaduktov, mobilizacijo z letaki in puščanjem kratkih sporočil na javnih prevoznih sredstvih, jutranja srečanja s starši itd.), s katerimi so javnost opozorili na pogoje, v katerih delujejo, predvsem pa, za kaj se borijo. Pomembni so bili tudi osebni stiki; pogovori z ljudmi na ulicah in agitacija od vrat do vrat (gl. Blanc, 2019, 58-63).

Obravnava širših političnih problemov, okoli katerih se lahko poenotijo delavci in delavke ter lokalna skupnost, je nujen korak k širšemu organiziranju delavstva. V Čikagu so učitelji in učiteljice s preusmeritvijo boja iz »čiste« ekonomske akcije v širšo množično stavko – s skupnimi zahtevami – dosegli množičen politični pritisk. Boj je bil usmerjen proti privatizaciji in finančnim rezom v javno šolstvo, v zaščito pravic migrantov, povečanje štipendij, večjo dostopnost do mestnih stanovanj, brezplačen javni prevoz ter reševanje problematike brezdomstva med mladimi (gl. Maass, 2019). V začetku junija 2019 je v Čilu stavkalo okoli 65.000 učiteljev in učiteljic, ki so med drugim zahtevali izenačitev statusa vzgojiteljic in specialnih pedagoških delavk s statusom učiteljev, saj so do sedaj prejemale zgolj minimalno plačo, s katero ni mogoče preživeti (gl. Left voice, 2019).

Šele z oblikovanjem široke fronte delavk in delavcev se lahko izoblikujejo skupni cilji in organizirana moč delavskega razreda. Za krepitev delavskega gibanja je pomembno povezovanje in organiziranje atomiziranih delavcev in delavk, s poudarkom na sindikalizaciji tistih segmentov nosilcev delovne sile, ki jih kapital sili v fleksibilnejše oblike zaposlitev.

Z organiziranjem vseh sodelavcev in sodelavk v skupni organizaciji, ne glede na poklic ali delovno mesto, se lahko kolektiv uspešno zoperstavi vodstvu podjetja ali zavoda. Uspeh stavke je zagotovljen le z visoko stopnjo sodelovanja in usklajevanja delavcev in delavk. Skupni boji krepijo delavsko solidarnost in skupni razredni interes. Za premagovanje razdrobljenosti so nujne številne politične razprave, izobraževanja in aktivnosti. V Zahodni Virginiji so politične teme med učitelji in učiteljicami postale stalnica razprav v kabinetih, zbornicah in ob kosilu (gl. Blanc, 2019, 49-50).

Zaradi naraščanja bojne pripravljenosti delavskega razreda je treba ponovno postaviti vprašanje stavke: gre zgolj za obliko ekonomskega ali tudi za politični boj? Sindikalni boji, kljub temu da so večinoma zgolj ekonomski, ohranjajo delavce in delavke v bojnem razpoloženju (gl. Marx, 1853). Zgodovina delavskih bojev nas uči, da se delavski razred lahko poveže in vzpostavi kot politična sila samo v razrednem boju,³ ki je hkrati tudi politično dejanje. V sindikalnem boju lahko delavski razred analizira nove izkušnje in ideje ter okrepi solidarnost. S kolektivnim delovanjem pride do dragocenih zaključkov o strategiji in taktiki obeh razredov.

Učiteljske stavke v ZDA že dobivajo politični prizvok in se lahko izoblikujejo v politično orožje; delavci in delavke šele oblikujejo lastne interese, ki so ločeni od interesov vladajočega razreda. Medtem so začetne vstaje čilenskih učiteljev in učiteljic že prerasle v splošne stavke vseh

3 »Posamezni individui si tvorijo razred le toliko, kolikor se morajo skupno boriti proti drugemu razredu; sicer pa si v konkurenci stojijo spet sovražno nasproti.« (Marx in Engels, 1979, 79)

delavcev in delavk, ki kličejo po celoviti sistemski spremembi. Z ustanavljanjem samoorganiziranih demokratičnih organov in usklajevalnih odborov želijo izvoliti delavsko ustavodajno skupščino, ki bo svobodno in suvereno pripravila novo ustavo. Spoznanje, da je obstoječi državni aparat zgolj aparat vladajočega razreda, s katerim si buržoazija podreja večji del prebivalstva, je dokaz ideološke in organizacijske zrelosti čilenskega razrednega boja (gl. Glaser, 2019).

V primerjavi z državami Južne in Severne Amerike Slovenija še ni doživela popolne razgradnje institucij socialne države, ki so pridobitev pretekle socialistične družbe in delavske mobilizacije v prvih letih tranzicije v kapitalizem, k čemur je prispevala tudi mobilizacija sindikatov javnega sektorja. Sindikaliziranost delavcev in delavk v vzgoji in izobraževanju je visoka, prav tako njihova mobilizacijska moč. Kljub vsemu ostajajo vsi sindikati, ki še branijo interese delavskega razreda, potisnjeni na obrobje političnega življenja, delavske množice pa izključene iz političnih procesov (gl. Močnik, 2010, 198–199; Bembič, 2017). Sindikalni boj je pogosto ekonomističen, sindikati se borijo le za plačne interese (kjer so večjih koristi deležni tisti, ki so že tako ali tako v boljšem materialnem položaju), medtem ko so politično dimenzijo svojega delovanja v veliki meri opustili. Prav tako se številni sindikati soočajo z upadom članstva, največje težave pa so z organiziranjem mladih, ki jih bolj kot letnica rojstva opredeljuje njihova prekarna zaposlitev (gl. Broder, 2016).

Odgovor na drobljenje delovne sile v šolstvu je solidarnost razmeroma dobro organiziranega pedagoškega kadra z neorganiziranimi, kar lahko sindikalno gibanje doseže s politizacijo članstva in vključevanjem prekarnih in outsourcanih delavcev in delavk. S kolektivnim reševanjem problemov, množično participacijo in sistematičnim izobraževanjem lahko delavci in delavke v šolstvu presežejo goli ekonomski boj, povežejo lokalno skupnost in solidarno podprejo druge delavske boje. S tem bi bil narejen velik korak k množični organizaciji delavskega razreda, ki bi se bila sposobna upreti izkoriščanju in političnemu gospostvu kapitala.

ŠTUDIJA PRIMERA

Položaj mlajših delavk in delavcev ter odnosi med zaposlenimi v vzgoji in izobraževanju - lekcije za sindikalno organiziranje

V uvodu raziskovalnega zvezka smo pokazali, kako se je v preteklih desetletjih pod pritiskom kapitala položaj vzgoje in izobraževanja spreminjal. Pritiski kapitala na vrednost delovne sile so povzročili pomembne spremembe v tehnični sestavi delovne sile⁴ v javnem sektorju. S študijo primera želimo ponazoriti, kakšne politične učinke proizvaja naraščajoča notranja segmentacija delovne sile, zaradi česar je njena struktura tudi nujno hierarhizirana.

Produksijsko mesto javne vzgoje in izobraževanja je v osrčju družbene reprodukcije, zato kolektivna politična akcija vpliva na veliko več ljudi kot zgolj na zaposlene. Hkrati pa je zaradi proračunskega financiranja njen uspeh odvisen od podpore širokih delovnih množic, ki lahko bodisi podprejo sindikate in pritisnejo na vlado bodisi podporo odrečejo in državi olajšajo boj proti sindikatom. Opisani primeri uspešnih delavskih bojev iz tujine kažejo, da lahko sindikati javnega sektorja stopijo na čelo družbenih bojev in vzpostavijo solidarnostno vez s širšo skupnostjo, kar delavkam in delavcem omogoča izgradnjo številnih kolektivnih praks, ki segajo onkraj lastnega delovnega mesta in iz katerih lahko črpajo svojo politično moč v boju proti kapitalu in kapitalistični državi. Študija primera se loteva istega problema z nasprotne strani – kaže, kako razredni boj, ki ga kapital vodi prek buržoazne države – tako da delovno silo nenehno segmentira in hierarhizira, tj. jo oblikuje glede na zahteve procesa akumulacije kapitala – sindikatom javnega sektorja zmanjšuje moč.

4 Koncept *tehnična sestava delovne sile* si sposojamo pri italijanskih marksističnih teoretikih operaizma. Razumemo ga kot vidik naddoločenosti, ki opredeljuje niz odnosov, v katere sta vpeta posamezna delavka ali delavec, kolikor te odnose oblikujeta kapital oziroma kapitalistična država, da bi delovno silo prilagodila potrebam procesa akumulacije. Operaistični konceptualni par dopolnjuje *politična sestava delavskega razreda*, ki pomeni politizacijo delavstva in njegovo vzpostavitev v kolektivni subjekt v zgodovinskem trenutku, v katerem delavstvo preseže fragmentiranost tehnične sestave, vsiljene s strani kapitala, in doseže politično enotnost (gl. Raziskovalni zvezek Cedra, št. 1).

Z drugimi besedami, študija prikazuje razdiralne učinke, ki jih proizvaja segmentacija delovne sile v pedagoškem procesu. A če segmentacija razkraja že solidarnost znotraj učiteljskega poklica in s tem spodkopava moč sindikata, lahko pričakujemo, da so učinki poglobljanja segmentacije med razmeroma dobro organiziranimi poklici v javnem sektorju in preostalimi skupinami delavstva še toliko bolj uničujoči za politično enotnost delavskega razreda nasploh in še posebno za položaj organiziranega dela v vzgoji in izobraževanju.

Mladi zaposleni v očeh anketiranih zaupnic in zaupnic - preračunljivi individualisti?

V izhodišču raziskave je bilo vprašanje organiziranja v javnih zavodih. Preveriti smo želeli, ali so mlajše delavke in delavci v sindikalnih bojih manj aktivni oziroma v kolikšni meri se v sektorju vzgoje in izobraževanja vključujejo v sindikalno gibanje, hkrati pa, kakšni so njihovi pogledi in specifični problemi. Zaradi visoke stopnje sindikaliziranosti in goste mreže sindikalnih zaupnic in zaupnikov smo se odločili, da med njimi opravimo anketo. V njej smo jih spraševali o njihovem sindikalnem delu, položaju mladih zaposlenih, njihovem vključevanju v sindikat ter širši delavski problematiki. Anketni vprašalnik je bil po centraliziranem elektronskem komunikacijskem kanalu sindikalne organizacije poslan vsem sindikalnim zaupnicam in zaupnikom. Odziv je bil dober, saj je vprašalnike izpolnilo kar 85 % zaupnic in zaupnikov.

Rezultati ankete nudijo dovolj materiala za posebno raziskavo, a tukaj bomo poudarili le tri točke. Prvič, demografske značilnosti anketiranih zaupnic in zaupnikov so pokazale, da so ti v povprečju stari

okoli 50 let. Drugič, večina (40 odstotkov)⁵ anketiranih zaupnic in zaupnikov je menila, da se *pričakovanja mlajših zaposlenih (do 35 let) razlikujejo od pričakovanj starejših*. Tretjič, utemeljitve odgovorov anketiranih zaupnic in zaupnikov, ki so na vprašanje o razlikah v pričakovanjih med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi odgovorili pritrdilno, so pokazale, da v mlajših delavkah in delavcih vidijo predvsem oportunistične posameznike, ki zasledujejo le osebne, individualne koristi, pri čemer sindikat pogosto vidijo kot orodje za uresničitev teh stremeljenj. Prav tako se pojavlja mnenje, da se mladi niso sposobni solidarizirati s starejšimi, ki so morda manj obremenjeni in bolje plačani.

... mlajši gledajo samo na to[,] kaj bodo pridobili, nimajo razvitega občutka solidarnosti ...

... pričakujejo pravice, brez da bi se želeli aktivno vključiti v prizadevanja za njihovo pridobitev. Preračunljivo tehtajo[,] kaj dobijo za članarino, ki jo plačujejo - ali se jim splača ...

... mladi pričakujejo od sindikata v glavnem koristi, niso pa pripravljeni za to nič prispevati ali žrtvovati, vsaj v našem kolektivu je tako.

Kar se tiče mlajših od 35 let, pa je tako, da bi želeli višje plače. Primerjajo se z delom starejših, ki so praviloma že napredovali. Pri njih upada solidarnost do starejših, ker le-ti ne delajo »cele dneve«, si upajo vzeti prosto, imajo več dopusta in so boljše plačani. Njihovo razmišljanje je spremenjeno. Če ne moreš več delati tako hitro in učinkovito kot mladi, pusti službo; crkni.

5 Približno 34 odstotkov vseh, ki so odgovarjali na to vprašanje, je odgovorilo, da se pričakovanja mladih ne razlikujejo od pričakovanj starejših, 27 odstotkov je pri tem vprašanju izbralo odgovor »Ne vem«.

Altruizem je zaznati samo še do osebnih prijateljev, v splošnem pa ga ni več. Razgledanost se manjša, zanimanje za dogajanje v državi in svetu je izginilo, nič ne berejo in nič jih ne zanima, kar ni povezano z njimi osebno. Od prihodnosti ne pričakujejo ničesar in zdi se jim vedno bolj krivično, da morajo dajati denar za pokojnino, ker je sami ne bodo imeli. (Anketa med sindikalnimi zaupnicami in zaupniki, 2018)

Skratka, rezultati ankete so pokazali, da se sindikalnim zaupnicam in zaupnikom, ki so praviloma starejši, mlade delavke in delavci pogosto kažejo kot individualisti, ki stremijo k osebnim koristim in ne razumejo kolektivnih principov sindikalnega organiziranja.

Zanimalo nas je, ali delavstvo resnično razdvajajo kulturne značilnosti, kakršne so generacijske razlike, ki se pri mladih dozvedno kažejo kot preračunljivost in odklanjanje solidarnostnih družbenih praks. Zato smo, potem ko smo dobili anketna mnenja sindikalnih zaupnic in zaupnikov, opravili raziskovalne intervjuje s šestimi pedagoškimi delavkami in delavci, starimi do 35 let, med katerimi so bili tako člani kot nečlani sindikata. V intervjujih smo jih poglobljeno spraševali o materialnem položaju, značilnostih delovnega procesa, izvorih potencialnih konfliktov in političnem organiziranju na delovnem mestu.

Razširitev raziskave z vključitvijo pogleda z »druge strani« je razkrila, da obstaja med delovno silo v vzgoji in izobraževanju navidezni interesni razcep. Ta izhaja iz strukturnega položaja, ki ga posamezna skupina zaseda v segmentirani sestavi delovne sile. Na eni strani so pogostejše prekarno zaposleni mladi, na drugi strani pa standardno zaposleni starejši. Odgovori, ki sta jih podali obe posamezni skupini delavstva, odražajo pogled, omejen s konkretnim materialnim položajem določene skupine. Prioritete mlajših delavk in delavcev so

dejansko drugačne od prioritet preostalega članstva in res je tudi, da se manj vključujejo v dejavnost sindikata, vendar njihov odnos ne korenini v kulturnih značilnostih različnih generacij, ampak je v veliki meri pogojen z njihovim materialnim položajem, ki se močno razlikuje od položaja starejših, standardno zaposlenih delavk in delavcev. Dozdevno nagovarjanje neposrednih lastnih interesov, ki izhajajo iz tega položaja, lahko vodi v konflikt med obema segmentoma delovne sile.

Kot bomo pokazali v nadaljevanju, segment delavk in delavcev, ki je v tehnični sestavi delovne sile zaradi negotove zaposlitve v šibkejšem položaju – to pa so navadno mlajše sodelavke in sodelavci –, težje prevzame pobudo ali se drugače izpostavi, če ne čuti podpore kolektiva in sindikata. Ta delovna sila je ubogljiva, disciplinirana in pripravljena na visoko delovno intenzivnost. Zato dodatne obremenitve, ki se pojavljajo deloma zaradi prilagodljivosti, ki jih zahteva nemoten potek delovnega procesa (npr. nadomeščanja bolniške odsotnosti), deloma zaradi želja po doseganju visokih standardov ob danem obsegu zaposlovanja (npr. nekatere obšolske dejavnosti), najpogosteje padejo nanje. Redno zaposleni namreč dodatne fleksibilnosti ali neplačanega dela, ki bi ga želelo naložiti vodstvo, niso pripravljene sprejeti, pri čemer imajo seveda tudi oporo v sindikatu. Mlajšim, prekarno zaposlenim delavkam in delavcem se zato izborjeni položaj standardno zaposlenega delavstva kaže kot »neupravičeni privilegij«, sindikat pa kot orodje uveljavljanja in vzdrževanja teh dozdevnih »privilegijev«. Učinki so z vidika trdnosti kolektiva in delavske organizacije izjemno razdiralni – v prizadevanjih za enakost so mladi namreč pripravljene pristati na izničenje preteklih dosežkov delavskega gibanja, v katerih vidijo glavni vzrok za razliko med svojim položajem in položajem standardno zaposlenih in sindikalno dobro organiziranih sodelavk in sodelavcev.

Materialni položaj mladih intervjuvancev

Materialni položaj, v katerem se znajdejo mlade pedagoške delavke in delavci, je strukturno drugačen od položaja starejših kolegic in kolegov s standardnimi zaposlitvami. Mladi zaposleni v vzgoji in izobraževanju ostajajo več let zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitev: opravljajo nadomeščanja bolniških in porodniških odsotnosti, dobivajo zaposlitve za polovični delovni čas ali pa so samo polovično zaposleni za nedoločen čas ipd. Ob tem je pogosta značilnost, ki spremlja prekarno zaposlene, tudi menjavanje javnega zavoda, v katerem delajo.

Drugače pa je tako, delovnih izkušenj imam približno šest let, torej po pripravništvu. Sem imela srečo, pač s plačanim pripravništvom, ker je takrat to še šlo, kajne, zdaj je tudi to težko dobiti. Sem potem delala - to je moja peta zaposlitev, peti delodajalec. Vse je bilo vezano na krajše obdobje, torej bolniške, porodniške, potem se mi je pa tu z malim pomežikom sreče odprlo delovno mesto, torej za nedoločen čas. Tako da zdaj sem drugo leto zaposlena za nedoločen čas, kar je ... [...] Tako da zdaj sem prvo leto zaposlena za nedoločen čas. Prvo leto je bilo pa poskusno. [...] Torej, sicer ne čisto polno. Za nedoločen čas imam 70 %, za ostalo imam pa 30 % za določen čas. Upam, da to postane letos za nedoločen čas. (Azra, učiteljica na srednji šoli, junij 2018)

Tip zaposlitve je trenutno [...] polovično delam za nedoločen čas, polovično pa za določen čas. Ampak upam, da bom dobil zdaj 100 % za nedoločen čas. [...] Prvo leto sem imel za določen čas, drugo leto tudi za

določen čas, ampak ko zamenjaš zavod, to ni problema. Če si pa dve leti v istem zavodu, ti pa potem že morajo obljubiti za nedoločen čas. Menda. (Johnny, učitelj na osnovni šoli, avgust 2018)

Njihov položaj jim torej ne nudi dolgoročne materialne varnosti, njihova individualna reprodukcija pa je s tem ogrožena. Ob tem je plačilo za visoko delovno intenzivnost, obremenjenost in pritiske, s katerimi se soočajo na delovnem mestu, relativno nizko. Zato je še toliko bolj zanimivo, da zahteva mladih za višje plačilo ni na vrhu njihovih prioritet.

Mladi intervjuvanci: v ospredju neplačne zahteve!

Materialni položaj, v katerem se mlade delavke in delavci znajdejo, narekuje tudi njihove zahteve. Ne istovetijo se denimo s sindikalnimi zahtevami starejših, v središču katerih so plačne politike. Mladi intervjuvanci in intervjuvanke so izpostavljali predvsem neplačne zahteve, kakršna je varna zaposlitev, ki je še niso deležni, problem delovnih obremenitev in vprašanje odnosa s starši.

Mislim, da je to napaka. Samo o plačah se pogovarjamo in se primerjamo z zdravniki. Jaz se ne želim primerjati z zdravnikom, ker če bi jaz hotela imeti plačo zdravnikov, bi verjetno šla na medicinski faks. Pa pač nisem. [...]. Recimo. Več zaposlitev. Zaposlovanje mladih. Mentorstvo. Ne pa plače. [...] Premik od govora samo o plačah, ker mislim, da bi to tudi mnenje v javnosti potem na dolgi rok obrnilo k vsebinskim zadevam, torej, kaj učitelj, kaj so tisti temeljni problemi v šolstvu, tudi na relaciji šola-starši ali recimo učitelj-

starši-vodstvo ... [...] Ja, recimo tudi ta vidik ne, da je treba tudi tu mogoče vidik, kako bi morali starši glede šolskega sistema postopati na drug način, ne vem, ta preobremenjenost, prekarno delo, mentorstvo starejših kolegov, mogoče tudi to, kako razbremeniti starejše kolege pa mogoče kot mentorstvo, pa vključiti mlade, pa da bi se morali npr. danes ko se soočamo s problemom pripravnštva, o katerem se zelo malo govori, kako je težko sploh mladim. (Azra, učiteljica na srednji šoli, junij 2018)

Želijo si tudi boljše delovne pogoje ter dodatno zaposlovanje, ki bi izboljšalo kvaliteto javne storitve in jih razbremenilo, saj so pogosto prav oni ob razporejanju dela deležni največjih obremenitev.

V tem trenutku bi takoj rekla, da več zaposlenih. [...] Kaj je teh 40 evrov na mesec več, zato da se tam med delovnim časom skoraj raztrgam. Raje bi videla, da je kakšen učitelj v podaljšanem bivanju več in da so manjše skupine učencev. To bi koristilo predvsem njim, pa tudi mojemu delu, ki bi bilo kvalitetnejše opravljeno. Zdaj želim narediti veliko več stvari, pa ne morem, ker sem sama, ali ker učenci ne zmorejo, ker jih je preveč. (Ekaterina, specialna in rehabilitacijska pedagoginja, julij 2018)

So mladi delavke in delavci sami s svojimi težavami?

Mladi delavci in delavke se v šolstvu soočajo s specifičnimi težavami, ki izhajajo iz njihovega strukturno drugačnega položaja. S spremembo delovnega razmerja se posledično spreminja tudi način upravljanja z ljudmi, ki je osnovan na fleksibilnosti. Neposreden učinek na delovno silo se kaže v uvajanju konkurenčnosti, kjer prekarno zaposleni delavci in delavke med seboj tekmujejo za podaljšanje pogodbe. Mlade delavke in delavci so zato pripravljene prevzemati dodatne obremenitve, s čimer se podaljšuje njihov delovni čas, intenzivnost dela, stres itd., pri čemer se morajo včasih odreči že doseženim pridobitvam delavskih bojev, kot je letni dopust. Poleg tega občutijo manko politične moči, saj se zaradi fleksibilizacije težko povežejo s kolektivom, včasih pa so celo izvzeti iz procesa odločanja. Da si kupijo mir in ne nakopljejo dodatnih težav pri šolskem vodstvu, so še hitreje pripravljene popustiti vse večjemu pritisku staršev, na račun katerega znižujejo zahtevnost in kakovost pouka. Tudi pri koriščenju dopusta se lahko pojavijo težave, saj ga lahko zaposleni porabijo le v času, ki ga določi minister s šolskim koledarjem (počitnice) – a nekaterim se tedaj že izteče pogodba.

Zaposlili so me od XX do junija, s tem pa avtomatsko dobim dneve dopusta, ki jih ne morem izkoristiti. Preprosto ni dovolj počitnic vmes, da bi ga lahko pokoristila, in mi ti dnevi ostanejo. Npr. tukaj bi lahko sindikat bil tisti, ki bi pritisnil in zahteval, da se ti nepokoriščeni dnevi vseeno izplačajo. Tako pa gredo v nič, vsaj v mojem primeru ... (Ekaterina, specialna in rehabilitacijska pedagoginja, julij 2018)

Ti nimaš take, niti politične moči znotraj, če imaš pogodbo za določen čas, niti ne moreš voliti ravnateljca,

ne moreš najbrž [voliti] kakšnih predstavnikov v svet šole ... tako no. Nimaš neke politične moči. [...] Zdaj, ne vem točno, ampak vem, da enkrat nisem smel. Pa se mi je zdelo tako, krivo. Pač, kaj je zdaj to? Zdaj pa ne morem? Nisem polnopraven član te skupnosti? Čeprav sem delal tako, kot ostali, ampak samo, dobro, za polovičko sem bil, in nisem mogel voliti. (Johnny, učitelj na osnovni šoli, avgust 2018)

Prekarizacija delovne sile seže prek mehanizma discipliniranja, ki omogoča presežno izkoriščanje. Če namreč procesi fleksibilizacije in prekarizacije ne zadenejo vse delovne sile v enaki meri, ampak v večji meri zadenejo določene skupine zaposlenih – zlasti mlajše delavke in delavce –, proizvajajo tudi izjemno močne ideološke učinke. Mlade učiteljice in učitelji se zaradi šibkejšega položaja težje postavijo po robu pritiskom vodstva, zato veliko obremenitev, ki sicer izhajajo iz pritiskov na delovno silo v sektorju vzgoje in izobraževanja, pristane na njihovih ramenih. Skladno s tem se jim njihove težave ne kažejo kot to, kar so – torej kot posredni učinek pritiskov kapitala na vrednost delovne sile v javnem sektorju – ampak kot posledica neenake obravnave. Zato se jim pravice, ki so jih deležni redno zaposleni starejši sodelavci, kažejo kot nezasluženi privilegiji.

In tudi, recimo, to bi verjetno tudi poudarila, da mlade učitelje se zelo obremeni z dodatnim delom in je nekako tudi pričakovano, da ga narediš. Tudi ne rečeš ne, sploh če imaš zaposlitev bolj fleksibilno [...] Mogoče se pač vidi, mogoče malo bolj obremenjenost mlajših, ali pa tistih, ki nimajo za stalno zaposlitev, tisti pač težje rečejo ne. Ta vidik je zagotovo prisoten. Ta pač ne bo rekel ne, bo delal, recimo, starejši kolega se mogoče lažje izogne nečemu. Starejši kolegi sploh nimajo občutka, kako je, sploh, če nima svojih otrok, so to paralelni svetovi, pojma nimajo. (Azra, učiteljica na srednji šoli, junij 2018)

Mislím, da smo mladi na našem delovnem mestu po večini zelo fer. Delodajalec pa ni fer. Ker nas na nek način izkorišča, v stilu, če želite imeti službo, požrite določene stvari, pa se bomo potem septembra menili dalje (ko bi se naj podaljšala pogodba o zaposlitvi). Sama se po vsem tem nisem želela kregati in sem mu rekla, ajde, ampak ves čas vem, da se mi poteza ni zdela fer. Posebej z njihove strani. Je pa res, da nekako delujem v tem, da imam službo septembra. Hkrati vem, da se neki starejši učiteljici to ne more zgoditi, ker ima pogodbo za nedoločen čas. (Ekaterina, specialna in rehabilitacijska pedagoginja, julij 2018)

| Čigav sindikat?

Mladi delavci in delavke s sindikalnim organiziranjem v svojem delovnem okolju pogosto niso seznanjeni ali vsaj ne na način, da bi v njegovem delovanju prepoznavali organizacijo, ki si prizadeva tudi za reševanje njihovih težav. Sindikalna organizacija se jim zdi tuja in odmaknjena, obenem pa opažajo, da večino njenega članstva predstavljajo starejši, standardno zaposleni delavci oz. delavke. Zato mlajši, prekarno zaposleni delavke in delavci, sindikata pogosto ne vidijo kot organizacijo, ki bi se borila za interese celotnega kolektiva in zaščitila prekarne delavce pred preseženim izkoriščanjem, ampak kot interesno organizacijo starejših, ki – po njihovem mnenju – uživajo privilegije senioritete in imajo zgolj ozke, ekonomske interese, medtem ko je njihova zaposlitev negotova in jim na dolgi rok (še) ne omogoča materialne varnosti.

Meni se zdi, da, premal se sindikat bori za zaposlovanje mladih, oni se borijo za te, ki so že že pri koritu,

tako se mi zdi, kar se pa tiče mladih, ki imajo slabe pogodbe ali ki želijo nekam priti, pa brez vez težko pridejo, če smo iskreni, je čisto odvisno od države ravnatelja, kakšno ima on neko etično držo, za te, se mi zdi, pa se sindikat ne bori oz. vsaj nisem slišal, da bi se. Bori se za tiste, ki imajo že pogodbe, ki so že pri koritu oz. ki smo pri koritu [...] Če bi eden od sindikata, ko bi – pa sem bil, recimo, za določen čas pa za polovičko zaposlen – če bi en prišel, pa bi mi rekel: »Ej, ti, kaj boš pa naslednje leto? Daj, mi se pa borimo, da boš ti dobil za nedoločen čas oziroma, da ne boš,« pa bi jaz nato: »Oh, super,« kajne. Ampak vedno je to rezervirano za tiste, ki imajo eno osebnostno varnost, kajne. (Johnny, učitelj na osnovni šoli, avgust 2018)

Sindikalno organizacijo mladi zaposleni pogosto vidijo kot tujo organizacijo, ki se ne zveni za njihove probleme prekarnih zaposlitev in obremenitev. Kadar uspejo izraziti vsaj implicitno potrebo po organizaciji, ki bi delavstvo organizirala v enoten kolektiv, nekateri zahtevajo celo svoj sindikat.⁶

6 Posledica tehnične sestave delovne sile je vse večja fragmentiranost delavcev in delavk, kar spodjeda delavsko solidarnost in povezanost. Mnogi sindikati zasebnega sektorja celo zavračajo organiziranje prekarnih delavcev, saj jih dojemajo kot nezaželeno konkurenco. Ker so izvzeti iz delavskih organizacij, je marsikdo pripravljen ustanoviti tudi lastni sindikat, ki bi zastopal njihove interese. Pluralizacija sindikatov se pogosto kaže kot negativen pojav, saj posamezne delavske organizacije niso sposobne sodelovanja in se pri prizadevanjih za pridobitve celo ovirajo. V javnem sektorju so sindikati do sedaj sicer nastopali enotneje, v kar jih sili enoten plačni sistem, vendar se trend spreminja. Fleksibilizacija delovne sile je vse pogostejša, kar pomeni, da javni sektor deli usodo gospodarstva in se vse bolj sooča s posledicami razslojenosti med delavci, kar potrjuje tudi naša raziskava.

Politični učinki: razkroj solidarnosti; namesto razrednega, »generacijski« konflikt

Navidezna interesna razcepljenost med obema skupinama delavstva razkrajja povezanost znotraj kolektiva. Mladi delavke in delavci vidijo starejše sodelavce kot »insiderje«, ki uživajo nezaslužene privilegije in ne opazijo nezavidljivega položaja mladih prekarcev in prekark. Lasten položaj se jim kaže kot posledica neenake obravnave, zato vidijo v dosežkih delavskih bojov – ki jih sami niso deležni v polni meri ali pa sploh ne – nezaslužene prednosti, ki starejšim redno zaposlenim omogočajo, da se otresejo bremen, ta pa nato pristanejo na njihovih ramenih. Tako denimo nekateri zagovarjajo večjo fleksibilnost pri nagrajevanju, s čimer bi se po njihovem mnenju uveljavila meritokratska načela. Fleksibilnost nekateri zagovarjajo celo pri odpuščanju standardno zaposlenih. Mladi s svojega gledišča enakopravnost vidijo kot odpoved starejših kolegic in kolegov svojim pridobitvam, ki naj bi jim jih prinesla senioriteta. Enakost so pripravljene doseči z nižanjem ravni delavskih pravic, kar je za kolektivno akcijo in sindikalno gibanje izjemno škodljivo.⁷ Pritiski kapitala na delovno silo v javnem sektorju tako postanejo stvar odnosov med skupinami delavstva, razredni konflikt pa se mistificira v medgeneracijskega.

7 Podoben problem lahko zasledimo pri vprašanju »uravnilovke«, kjer nekateri delavci in delavke problematizirajo dvig minimalne plače. Manjši problem se jim zdi, da nekateri segmenti delavstva ostajajo z najnižjimi plačili za delo, ne zaslužijo niti za osnovno preživetje, samo da ostajajo dovoljšne razlike med nižjimi in višjimi plačami. Tudi to je za delavsko organiziranje na razredni ravni zelo problematično razmišljanje.

Tu se mi zdi problem stimulacije tistega, ki dela. To se mi zdi v šoli problem. Ker mi imamo v šoli, kjerkoli sem bila, recimo 30 %, ki delajo ful, pa 30 % tistih, ki tko tko, pa tudi 30 %, tistih, ki, bom rekla, pa ne delajo nič, ker samo tisto uro, pa gre domov in reče preprosto: »Ne, ne bom.« Ravnatelj pa pač reče: »OK.« In to se mi zdi mogoče tudi napaka, da ima ravnatelj pri izboru ... da bi morali biti manj vpeti v sam učiteljski zbor oziroma bi morali imeti ravnateljji tudi možnost odpuščanja delavcev, večjo fleksibilnost tudi delovnega mesta, ker, bodimo iskreni, ko ti dobiš v šoli službo za nedoločen čas, si relativno zaščiten, razen, če nekoga ne mahneš oziroma neko nasilje izvajaš. Mislim, da bi morala biti tu fleksibilnost, da tisti, ki ne želi delati, ali pa zamuja na delo, da pač ima možnost ravnatelj neke avtonomne odločitve. Ker odpustiti delavca je skoraj nemogoče. (Azra, učiteljica na srednji šoli, junij 2018)

Sindikalno gibanje ostaja ujeto v vsakodnevno delo in pogajanja na državni ravni, zaradi česar ostajajo solidarnostne politike delavskega organiziranja v ozadju, najšibkejši segmenti delavstva pa prepuščeni samim sebi. Kapital oziroma buržoazna država lahko tedaj s pritiski na stroške razbijata kolektiv in fragmentirata delovno silo. Mlade delavke in delavce njihov položaj sili v individualno reševanje težav ter vzpostavljanje vezi z ljudmi z enakimi delovnimi izkušnjami ali z močjo odločanja – tj. z vodstvom, ki jim za različne usluge lahko zagotovi zaščito. V teh okoliščinah je sposobnost za mobilizacijo članstva v podporo kolektivnim pogajanjem varljivo zagotovilo moči sindikata – odločilne utegnejo biti tihe bitke v zavodih, kjer si vodstva za štirimi stenami podrejajo delavstvo in uničujejo sindikalno organizacijo.

| Mladi so solidarni

Opazke anketiranih zaupnic in zaupnikov, ki menijo, da mlade delavke in delavci zasledujejo svoje partikularne interese in niso pripravljeni na kolektivno akcijo v okviru sindikata, lahko razumemo na podlagi podane analize. Mladi prekarci se namreč soočajo z drugačnimi težavami kot standardno zaposleni, zato so drugačne tudi njihove prioritete, in če v sindikatu ne vidijo organizacije, s katero bi lahko reševali svoje težave, se v sindikalno organizacijo ne vključujejo. Vendar njihov odnos do sindikata in kolektivne akcije izhaja iz strukturnega položaja, v katerem se nahajajo, in ne iz »individualizma mlade generacije«. To posredno potrjujejo tudi intervjuji, ki so pokazali, da mladi delavke in delavci niso individualisti brez občutka za solidarnost. Prav nasprotno, naše sogovornice in sogovorniki so bili razmeroma občutljivi za probleme drugih segmentov delavstva – outsourcane delavke, čistilke, kuharice itd. – torej tisti segment delavcev, ki ni zaposlen v dejavnostih vzgoje in izobraževanja in je v še slabšem materialnem položaju, kot so oni sami:

Dajmo podpreti, ne vem, zaposlene v trgovini, ki delajo na minimalcu, ki delajo veliko ali pa preveč. Meni se v javnem sektorju in v šolstvu res ne zdi tak problem, da bi bili pogoji dela in plače tako slabi. Zasebni sektor, tam se mi zdi, da so pogoji slabši. Plače pa znajo biti višje ali pa tudi slabše. Zdelo bi se mi edino prav, da bi se kaj takega naredilo. Itak smo povezani, ne pa da vsak zase nekaj, morali bi biti bolj povezani. (Johnny, učitelj na osnovni šoli, avgust 2018)

Moje osebno mnenje je, da plača učitelja, ko napreduje in doseže nek plačni razred, ni slaba. To je iskreno moje mnenje. Se mi zdi v redu plača. Prav zato povemo, da je lahko obremenitev zgolj in samo tistih

20 ur. [...] Lahko bi se odzival, ne glede na to, ali je šola ali ne. Na kršenje delavskih pravic ali delovno-pravne zakonodaje tudi na drugih področjih, ne nujno samo v šolah. S tem bi se tudi na dolgi rok ugled v javnosti izboljšal. To bi bila pametna poteza. Ne da bi se sindikat odzival samo na probleme javnega sektorja ali ozko šolstvo, ampak tudi na druge stvari. S tem bi pridobil ugled, predvsem pa to, da jim je mar tudi za starše otrok, ki hodijo v šolo in ki so del učnega procesa. Tu bi bila pot. Naš sindikat in učitelji imamo izredno slab ugled v javnosti. Zato je tudi naša pogajalska moč v politiki, takšna kot je. (Azra, učiteljica na srednji šoli, junij 2018)

Jaz mislim, da vseeno je, če to predstavlja neko celoto. Šola naj bi bila celota. Čistilke tudi starši poznajo, kuharice, vsi smo ena celota, tako da ja, sindikat bi jih moral podpreti. (Britney, učiteljica na srednji šoli, julij 2018)

| RAZPRAVA

Zvezek obravnava učinke pritiskov kapitala in buržoazne države na javni sektor, ki v obliki specifične tehnične sestave delovne sile (segmentacije delovne sile) spodkopavajo moč sindikatov. V prvem delu zvezka smo prikazali vpliv čedalje večjega podrejanja javnega izobraževanja po kapitalu na položaj delovne sile. Ti vplivi se kažejo predvsem v obliki destandardizacije zaposlovanja pedagoškega kadra (pogodbe za določen delovni čas in/ali krajši delovni čas) in v oddajanju del zunanjim izvajalcem, kar zadeva predvsem t. i. podporne dejavnosti (npr. čiščenje in kuhinja), ki tako postajajo prostor neposredne akumulacije kapitala. V tem kontekstu osredotočanje – sicer razmeroma močnih in dobro organiziranih sindikatov v vzgoji in izobraževanju – na ohranjanje relativnega položaja osrednjih poklicnih skupin tvega poglobljanje razcepa, ki ga spontano generirajo pritiski kapitala in države. Razdiralne učinke, ki spodnašajo notranjo kohezijo, moč sindikata in nenazadnje na daljši rok slabijo obrambno moč osrednjih poklicnih skupin, smo prikazali v študiji primera.

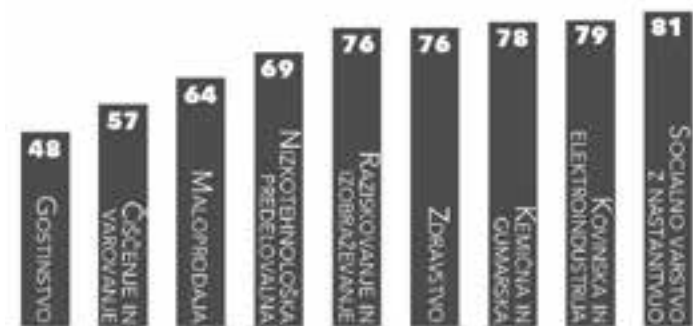
Študija primera je pokazala na učinke pritiska kapitala in buržoazne države, ki se kažejo v obliki segmentacije delovne sile. Te učinke lahko razločimo najmanj na dveh ravneh. Prvič, segmentacija proizvaja razcep med kratkoročnimi ekonomskimi interesi članstva v delovnih organizacijah: medtem ko prekarizacija disciplinira mlajše zaposlene, vodstvom organizacij omogoča, da nanje preložijo nesorazmerno velik del bremena fleksibilnosti, ki jo zahteva nemoten delovni proces ob danem obsegu zaposlenosti (npr. nadomeščanja, obšolske dejavnosti), ne da bi to sprožilo konflikt s sindikalno razmeroma dobro organizirano redno zaposleno delovno silo. Ker se v tem razcepu mladim prekarkam in prekarcem položaj redno zaposlenih ne kaže kot učinek neenakosti, ki so ji izpostavljeni, so pripravljene podpreti »izenačevanje položaja navzdol«, torej ukrepe za vsesplošno fleksibilizacijo in krepitev moči vodstev zavodov na račun delovnih kolektivov. Drugače povedano, sistemski pritiski na del zaposlenih (mlade prekarce) se tako krepijo in postajajo vzvod pritiska na celotno delovno silo.

Drugič, zastavlja se vprašanje, ali podobna logika ne velja na širši ravni. Najprej je tukaj delovna sila, ki opravlja delo v javnem sektorju, a ni njegov del. Že uvodoma smo opozorili, da je poleg mladih (pedagoških in nepedagoških) delavk in delavcev v javnem sektorju še en segment zaposlenih, ki ostaja pretežno neorganiziran in je v zelo podrejenem položaju. Gre za zaposlene v tistih delih javnega sektorja, ki so bili privatizirani in so kot taki neposredno prostor akumulacije kapitala. Outsourcing predstavlja pomembno metodo za povečevanje presežne vrednosti. Oddajanje storitev zunanjim izvajalcem namreč z diferenciacijo delovnih pogojev znižuje vrednost delovne sile - ti delavke in delavci so namreč neposredno podrejeni kapitalu in delajo pod pogoji, ki veljajo v privatnem sektorju, saj jih ne pokrivajo kolektivne pogodbe javnega sektorja - in s tem poceni servis javnega sektorja. Poleg tega oddajanje del zunanjim izvajalcem kapitalu omogoča neposredno prisvajanje presežne vrednosti, ki jo te delavke in delavci ustvarjajo.

Kapital in buržoazna država na ta način reorganizirata tehnično sestavo delovne sile, pri čemer nekatere njene segmente izpostavljata še ostrejši disciplini in režimu izkoriščanja, ki je, kot kaže naslednji navedek iz intervjuja s čistilko v javnem sektorju, lahko izjemno brutalen:

Pride tam in zija. Potem te pa žali, te nadira in te nažene, ti prekine malico, reče: »Vzemi vrečke, čistilo in bejž gor delat!« In nekatere ženske odidejo [ubogajo], ker so bile boge, pogodbeno. [...] A na črno so tako provocirali, poniževali, žalili, kleli, kaj niso delali... Smo rekli, saj smo vsi rekli, da je preveč kvadrature, kdaj bodo to zmanjšali, da mi nismo živali, niti z živalmi se to ne dela. To smo vsi skupaj govorili. Potem so nam rekli: »Bodite tiho! Tiho! Boste dobili vsi odpoved!« (Meryl, čistilka, maj 2018)

Te delavke so z vidika kapitala popolnoma nadomestljive. O tem med drugim pričajo⁸: lahkotnost, s katero jih menedžment brez kakšnega posebnega izobraževanja ali usposabljanja prestavlja med različnimi zavodi in celo iz kraja v kraj; visoka stopnja fluktuacije delovne sile, ki podjetja očitno ne ovira pri poslovanju; nizka povprečna raven izobrazbe, ki kaže, da za delo ni potrebno dolgotrajno formalno usposabljanje. Na drugi strani struktura delovne sile – pogosto gre za starejše ženske, večinoma z osnovnošolsko izobrazbo, nekatere so migrantke; druga skupina so invalidi – kaže, da podjetje delovno silo črpa iz skupin, ki nimajo veliko alternativnih zaposlitvenih možnosti. Razmerje moči je v tem segmentu z vidika delavstva torej še posebno neugodno, kapitalu pa omogoča tako rekoč brezpogojno oblast – a prav zato je tukaj potreba po konkretni solidarnostni podpori sindikatov javnega sektorja še toliko bolj žgoča. Mar se gre čuditi, če ob njeni odsotnosti položaj delavk in delavcev javnega sektorja privzame videz nezaslužene privilegija? Domnevamo lahko, da je mehanizem, ki povzroča razkol in zagotavlja podporo »izenačevanju navzdol«, enak kot v primeru mladih prekark – nenazadnje je tukaj razkorak še toliko večji, a zato nič bolj upravičen.



Odstotek zaposlenih v standardnih oblikah zaposlitve po panogah, 2017.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije: ADS, lastni izračuni.

8 Podatke črpamo iz intervjuja s čistilko, ki dela v zasebnem podjetju, večino dela pa opravi v zavodu, ki spada v sektor vzgoje in izobraževanja.

Slednjič, ali res ne bi mogli podobnega mehanizma, kot je ta, ki mlade prekarke in prekarce v vzgoji in izobraževanju ščuva proti redno zaposlenim tovarišicam, prepoznati v odnosu delavk in delavcev v maloprodaji, gostinstvu, industrijskem čiščenju, varovanju itn. – gre za panoge, ki tvorijo t. i. prekarni sektor storitev (gl. sliko) – do zaposlenih v javnem sektorju, kjer so pogoji dela precej boljši? V tem prekarnem sektorju je sindikalno organiziranje še posebej oteženo, saj so te panoge deregulirane, delavci brez posebnih veščin pa so z vidika kapitala hitro nadomestljivi. Bi trdili preveč, če bi rekli, da te razlike prinašajo nove delitve in premeščajo konflikte z razredne ravni na raven bojev med skupinami delavstva? Pogosto vidimo, da neorganizirani delavci iz privatnega sektorja – podobno kot prekarizirani mladi delavci v vzgoji in izobraževanju – dojemajo javni sektor s svojimi pridobitvami kot parazit in stavek zaposlenih v javnem sektorju ne podpirajo.

Organiziranost v sektorju vzgoje in izobraževanja je razmeroma visoka, zato zaposleni lažje stavkajo, a čeprav je formalno naslovnik zahtev vlada, je za uspeh stavke vselej ključna podpora ljudstva. Zato je za sindikate javnega sektorja še posebej pomembno, da odpirajo razredne teme, se borijo za dostopne in kvalitetne javne storitve ter pomagajo pri organiziranju vsega delavstva. Če se bodo osredotočili le na ekonomske pridobitve svojega članstva, prekarni sektor storitev pa prepustili sami sebi, bodo s tem dodatno krepili delitve, ki jih na nacionalni ravni vsiljuje kapital. Organizacija prekarnega sektorja je bržkone največji izziv in hkrati najpomembnejša naloga organiziranega dela – brez tega boja ni mogoče razbiti vzorca delitve in fragmentacije delovne sile po meri kapitala in vzpostaviti pogojev za politično enotnost delavskega razreda. Seveda pa to ni poslednja naloga – a brez rešitve te naloge si enotnega nastopa delavskega razreda in s tem nadaljnjih korakov v boju proti kapitalističnemu izkoriščanju in podrejanju ni mogoče predstavljati.

| LITERATURA

- Bembič, Branko. 2017. From Victory to Victory to the Final Retreat. Changing Balance of Class Forces in the Slovenian Transition. *Revista de historia actual*. 4, 2, str. 363–398.
- Blanc, Eric. 2019. *Red State Revolt. The Teachers' Strike Wave and Working-Class Politics*. London, New York: Verso.
- Broder, Živa. 2016. *Sindikalno gibanje v Sloveniji od osamosvojitve do danes*. (Magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede). URL: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_broder-ziva.pdf (Citirano 20. 1. 2020).
- Glaser, Violet. 2019. *Timeline: From Student Rebellion to General Strike in Chile*. URL: <https://www.leftvoice.org/timeline-from-student-rebellion-to-general-strike-in-chile> (Citirano 20. 1. 2020).
- Heinrich, Michael. 2013. *Kritika politične ekonomije: Uvod*. Ljubljana: Sophia.
- Hirsch, Joachim. 2014. *Gospodstvo, hegemonija in politične alternative*. Ljubljana: Sophia.
- Krašovec, Primož. 2011. Razredni boj po novi ekonomiji. *Borec*, 63, 681–684, str. 48–67.
- Left voice. 2019. *Chilean Teachers' Strike: Seven Weeks and Counting*. URL: <https://www.leftvoice.org/chilean-teachers-strike-seven-weeks-and-counting> (Citirano 20. 1. 2020)
- Maass, Alan. 2019. *In Striking, Chicago Teachers Went on the Offense for Public Schools*. URL: <https://www.jacobinmag.com/2019/11/chicago-teachers-union-strike-contract-lori-lightfoot-2> (Citirano 20. 1. 2020).
- Marx, Karl. 1853. *Russian Policy Against Turkey.-Chartism*. URL: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1853/07/14.htm#n4> (Citirano 20. 1. 2020).

- Marx, Karl in Engels, Friedrich. 1979. Nemška ideologija. V: Marx-Engels, *Izbrana dela, II*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- McAlevey F., Jane. 2012. *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*. New York: Oxford University Press.
- Močnik, Rastko. 2010. Delovni razredi v sodobnem kapitalizmu. V: Gal Kirn (ur.) *Postfordizem: razprave o sodobnem kapitalizmu*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije, str. 149-202.
- Moody, Kim. 2012. *General Strikes, Mass Strikes*. URL: <https://solidarity-us.org/atc/160/p3679/> (Citirano 20. 1. 2020).
- Panitch, Leo. 1981. Trade Unions and the Capitalist State. *New Left Review*. London, 125, 1, URL: <https://newleftreview.org/issues/1125/articles/leo-panitch-trade-unions-and-the-capitalist-state> (Citirano 20. 1. 2020).
- Raziskovalni zvezek Cedra, št. 1*. 2019. Kranj. Center za družbeno raziskovanje.
- Soul, Julia in Rodriguez, Leandro. 2019. *Teachers and Public Workers in Argentina: Four Months of Strikes and Pickets* URL: <https://labornotes.org/2019/11/teachers-and-public-workers-argentina-four-months-strikes-and-pickets> (Citirano 20. 1. 2020).

Raziskovalni odbor CEDRA

Raziskovalni zvezek št. 2

Mladi prekarci in sindikat v vzgoji in izobraževanju:

Učinki destandardizacije zaposlovanja na sindikalno organiziranost

CEDRA

Društvo Center za družbeno raziskovanje

Huje 4, Kranj, www.cedra.si

Zbirka

Raziskovalni zvezki

*Raziskovalni odbor Centra za
družbeno raziskovanje*

Branko Bembič, Urška
Breznik, Erika Čigon, Peter
Gradišnik, Blaž Gselman,
Blaž Jelenc, Gregor Kašman,
Martin Kocijančič, Andraž
Mali, Jaka Planovšek, Tina
Podbevšek, Boštjan Remic,
Tina Slavinec, Mario Vladič

Jezikovni pregled

Jaro Torkar

*Oblikovanje ovitka in
notranjosti*

NOLA, Maja Šušteršič s.p.

Tisk

Grafiti Studio, Maribor

Naklada

300 izvodov

Kranj 2019

Supported by Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe with funds of the German Federal Foreign Office. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.

Publikacija je izšla s podporo fundacije Rosa Luxemburg Stiftung Jugovzhodna Evropa s sredstvi Nemškega zunanjega ministrstva. Publikacija ali njeni deli se lahko ob navedbi vira prosto uporabljajo.



The content of the publication is the sole responsibility of CEDRA and does not necessarily reflect a position of RLS.

Odgovornost za vsebino te publikacije nosi Center za družbeno raziskovanje. Vsebina ne odraža nujno mnenja ali stališč fundacije Rosa Luxemburg Stiftung.

ISBN 978-961-94954-0-7

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE**

Kranj, 2019