

**ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO – TUDI V SLOVENSLEM ŠOLSTVU?** / Marko Valenčič, ravnatelj / OŠ

Simona Jenka, Smladnik

Ko sem pred časom bral, da je Evropski parlament 24. 5. 2012 izglasoval poročilo o enakem plačilu za enako delo, se mi je porodilo vprašanje, kako je s tem principom v našem šolstvu? Poročilo se je sicer nanašalo na razlike v plačilu med spoloma. Princip poštenega plačila za delo, ki ga človek opravlja, je bil namreč pred več kot petdesetimi leti ključna vrednota Evropske unije.

Slovenska zakonodaja je na področju enakega plačila za enako opravljeno delo dobro urejena. Temelji so postavljeni že v 14. členu Ustave Republike Slovenije, ki govori o eni izmed temeljnih pravic, da smo pred zakonom vsi enaki, torej tudi glede zaposlovanja in nenazadnje prejemanja plačila.

Tudi v Zakonu o delovnih razmerjih je nekaj določil, ki naj bi zagotavljala ta princip:

133. člen v prvem odstavku določa, da mora delodajalec za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo moškim in ženskam, v drugem odstavku pa določa, da so neveljavna določila v pogodbi o zaposlitvi, kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca, ki so v nasprotju s tem zakonom. 133. člen Zakona o delovnih razmerjih je v tesni povezanosti s 6. členom tega istega zakona, ki splošno ureja prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. V 3. odstavku 6. člena zakon prepoveduje tako neposredno kot tudi posredno diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine (narodnosti, rase ali etničnega porekla, spola, barve kože, invalidnosti, vere, starosti, spolne usmerjenosti in podobno).

Uvedba plačilnih razredov za strokovne delavce v šolstvu (strokovni delavci napredujejo v višji plačilni razred glede na čas, prebit v šolstvu, in glede na napredovanje v nazive mentor, svetnik in svetovalec) z vidika zakonodaje, ki ureja princip enako plačilo za enako

delo, morebiti ni sporna. S stališča logike, ekonomske porabe državnih sredstev in ovrednotenja profesionalnega razvoja pa zelo.

Kako vidim to kot ravnatelj ene izmed slovenskih šol? Prav to bi rad pojasnil.

Kakor so stvari danes zastavljene v osnovnem šolstvu, je čisto realno pričakovati, da bo strokovni delavec na začetku in ob koncu svoje profesionalne kariere v šoli opravljal povsem enako zahtevno delo (njegovo osnovno delo je vezano na poučevanje v razredu in vse, kar sodi zraven). Ali je logično, da bo na začetku kariere za to delo v 30. plačnem razredu, po približno polovici delovne dobe in do konca pa v najvišjem, 43.? Za enako zahtevno in celo manj obsežno delo (starejšim delavcem se pod določenimi pogoji namreč priznata 2 uri zmanjšane pedagoške obveznosti po 62. členu KP)? Če bo kdo rekel, da ga potem opravlja bolje, bo s tem rekel tudi, da ga začetnik opravlja slabše, kar pa sploh ni nujno (konec koncev je začetnik prišel v službo visoko motiviran, z najbolj svežimi spoznanji s področja stroke, pa še precej mlajši je), in to po mojem mnenju ne bi smel biti razlog za takšno razliko.

Tudi z vidika financ se sprašujem, zakaj bi za enako delo država izplačevala različne plače? V gospodarstvu se to prav zagotovo ne dogaja prav pogosto, saj je delodajalec zainteresiran za čim manjše stroške dela. V šolstvu pa so stroški dela tudi zaradi napredovanja iz leta v leto večji (prav zato vlade druga za drugo zaustavljajo ali odlašajo napredovanja v nazive in višje plačilne razrede).

Torej, kaj bi se glede tega dalo narediti? Je mogoče in bi bilo pametno malo drugače usmeriti profesionalni razvoj učiteljev? Zahtevati od bolj izkušenih delavcev z nazivi več? Mislim

da. Mislim, da bi z nekoliko drugačno organizacijo ti delavci lahko dali šolstvu veliko več, nekateri pa že tako ali tako opravljajo odgovornejša dela (na primer so vodje aktivov, člani ali predsedniki sveta šole, vodje projektov, predsedniki različnih komisij in tako naprej) in bi bilo po moje prav, da se glede plač razlikujejo od tistih, ki tega ne počnejo.

V naslednjih vrsticah bom opisal možnosti, ki jih vidim na tem področju. Osnovna zamisel je, da se strokovnim delavcem, ko napredujejo v naziv, če je to potrebno, nekoliko zmanjša učna obveznost (na primer da se za tovrstna dela prizna 2-3 ure tedenske obremenitve) in se jim naloži drugačno (zahtevnejše in odgovornejše) delo, za katero seveda prejmejo tudi višje plačilo. Tako bi lahko v polni meri izkoristili njihove izkušnje in znanja, pridobljena v praksi. Če takšnega dela niso pripravljene sprejeti (ali pa ga v šoli ni na razpolago), v višji plačilni razred ne napredujejo (sicer naziv lahko dobijo). Tako bi strokovni delavci v naziv sicer lahko napredovali, ali bi s tem dobili višjo plačo, pa bi bilo odvisno od dela, ki bi ga opravljali.

Pa sploh obstajajo taka dela? Mislim, da bi se jih zlahka dalo najti, saj jih nekateri redno opravljajo (nekateri pa se jim redno izogibajo). Seveda bi morali pri tem marsikaj spremeniti, tudi zakonodajo in pravilnike, vendar menim, da bi šolstvo imelo od tega kar nekaj koristi.

Seveda bi si želel, da bi imeli pred spremembami, preden razčistimo, ali naj sploh kaj spremenjamo, široko razpravo med deležniki (ministrstvo za šolstvo, združenje ravnateljev, sindikat vzgoje in izobraževanja, strokovni delavci), treba bi bilo imenovati strokovno skupino, ki bi naredila predlog sprememb pravilnikov – zlasti Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (o katerem

bi se seveda spet razpravljalo), sledile bi prehodne določbe in tako naprej. Skratka – veliko dela. Vsi ne bi bili veseli sprememb.

V spodnji tabeli je nekaj predlogov, omejil sem se na tri do štiri za vsak

naziv (seveda je mogoče, da bi ta dela, ki jih lahko obravnavamo kot pogoje, strokovni delavec opravil že pred napredovanjem – kar bi se seveda štelo kot opravljeno delo). Če bi strokovni delavec dela začel opravljati z napredovanjem v naziv, bi ustrezno plačilo

prejemal toliko časa, dokler bi opravljal ta dela (če bi nehal, bi prešel na plačo nižjega naziva). Ko bi dosegel pogoje za trajno plačilo, bi mu to ostalo v vsakem primeru.

1.	Naziv	Dela – če je potrebno – obseg dve do tri PU ali tri do pet ur tedensko
2.	Mentor	<p>1. Opravlja mentorstvo učiteljem volonterjem Predlagam sistem, po katerem bi vsi, ki so z ustrežno diplomo pridobili pravico poučevati, dobili pravico tudi do enoletnega volonterskega pripravništva (ob minimalni zagotovljeni plači – dosedanje »volontersko« delo, ki ga je strokovni delavec opravljal praktično zastoj, imam za navadno izkoriščanje!). Za državo to v resnici ne bi bil tak strošek, saj bi sicer ti isti strokovni delavci prejeli državno podporo na zavodih za zaposlovanje – tako pa bi delali v svoji stroki. S tem bi šole pridobile ogromno pedagoško pomoč, volonterji pa poleg izkušenj in mentorstva možnost opravljati strokovni izpit.</p> <p>2. Opravlja mentorstvo učitelju začetniku – eno leto Gre za učitelje, ki so nastopili prvo leto zaposlitve v šolstvu in še niso opravili strokovnega izpita.</p> <p>3. Nudi pomoč strokovnemu delavcu, ki je prvič razrednik in še ni dosegel naziva mentor Delo bi obsegalo tedenske obojestranske hospitacije, pomoč pri urejanju dokumentacije, organizacijo in spremljanje dela razrednika, spremljanje vodenja sestankov in pogovorov s starši in tako naprej. S tem bi dosegli prenos dragocenih izkušenj s starejših na mlajše.</p> <p>4. Strokovni delavci, ki opravljajo delo razrednika Delavec, ki opravlja delo razrednika je neprimerno bolj obremenjen od delavca, ki ga ne. Sedanja polovica ali ena cela ura v ta namen prav gotovo ne zadošča.</p> <p>Trajno plačilo: opravljanje navedenih del najmanj pet let.</p>
3.	Svetovalec	<p>1. Vodenje enoletnih ali večletnih projektov na šoli Gre za projekte, ki bi zahtevali tak tedenski obseg, kot je zapisan v prvi vrstici tega stolpca. Na primer inovacijski projekti, ki vnašajo didaktične novosti, razpisani s strani Zavoda RS za šolstvo, ali projekti, razpisani s strani Ministrstva za šolstvo ali katerega koli drugega državnega organa oziroma zavoda. Projekti bi seveda za vsako šolsko leto (recimo po opravljenem razpisu in kritični presoji) odobrilo MIZŠ, ravnatelj pa bi jih imeli na voljov KPIS-u... Seveda bi jih do določenega roka za naslednje šolsko leto lahko predlagali sami strokovni delavci ali ravnatelj (na razpisu).</p> <p>2. Predsedstvo v različnih komisijah (z enoletnim delovanjem), ustanovljenih po odobritvi sveta šole ali ravnatelja (na primer komisija za evalvacijo vzgojnega načrta šole, komisija za pripravo na in evalvacijo nacionalnih preizkusov znanja, komisija za prehrano in tako naprej – tudi vrste komisij invsebine njihovih del bi bilo dobro uskladiti z MIZŠ)</p> <p>3. Vodenje aktivov šole ali vodenje šolske prehrane ali skupnosti učencev</p> <p>4. Članstvo v svetu šole</p> <p>5. Sodelovanje v mednarodnih projektih na šoli</p> <p>Trajno plačilo: opravljanje navedenih del najmanj pet let ali en mandat (članstvo v svetu šole).</p>
4.	Svetnik	<p>1. Uspešna prijava in vodenje najmanj enega mednarodnega projekta na šoli, ki vključuje pridobivanje evropskih sredstev V Sloveniji že imamo dostop do takih projektov preko Centra RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS – kontaktna točka programa za potencialne prijavitelje iz Slovenije). Ker gre za zelo veliko dela, bi predlagal, da je za trajno napredovanje v plačilni razred dovolj sodelovanje na enem takem projektu.</p> <p>2. Opravljanje del ravnatelja Strokovni delavec, ki opravlja delo ravnatelja v obsegu, določenem s pravilnikom o normativih in standardih v OŠ (odvisno od velikosti šole).</p> <p>3. Opravljanje del pomočnika ravnatelja Strokovni delavec, ki opravlja delo pomočnika ravnatelja v obsegu, določenem s pravilnikom o normativih in standardih v OŠ (odvisno od velikosti šole). V obeh primerih, ko gre za opravljanje dela ravnatelja ali pomočnika ravnatelja, bi se s tem odpravila tudi huda anomalija plačnega sistema v osnovnih šolah, ko ima lahko učitelj svetnik – 43. plačilni razred – višjo plačo od svojega ravnatelja: le-tem se začnejo plače od 42. plačilnega razreda. V takem primeru bi zakonodaja morala dovoljevati izbiro višjega plačnega razreda.</p> <p>4. Predsedstvo sveta šole (en mandat)</p> <p>Trajno plačilo: opravljanje navedenih del en mandat ali pet let.</p>

Seveda bi vsa dela iz tretje in četrte točke štela tudi za plačilo v skladu z nazivom mentor, dela iz četrte točke pa za plačilo v skladu z nazivom svetovalec. Obratno pač ne.

Uvedba plačilnih razredov v javnem sektorju pri nas naj bi bila nagrada za pripadnost ustanovi, prispevala naj bi tudi k uveljavitvi principa enako plačilo za enako delo (prav je, da imajo na primer strokovni delavci z enako stopnjo izobrazbe celotnem javnem sektorju približno enake plače, kajne? Tudi razlike v dodatkih takih in drugačnih ne bi smele biti prevelike, sicer se zruši celoten plačni sistem). V osnovnem šolstvu vsaj v enem delu po mojem mnenju ni tako, še več, lahko bi rekli, da je sistem precej krivičen, saj po eni strani izenačuje plače delavcev, ki poleg svoje osnovne zadolžitve (poučevanje) opravljajo še dela z različno stopnjo odgovornosti in s tem zahtevnosti (na primer dela, naštet v drugem stolpcu), po drugi strani pa za enaka dela omogoča različni zaslužek. Sistem, ki bi zahtevnejše delo nagrajeval, bi vsekakor prispeval, da bi strokovni delavci to delo raje prevzemali, saj bi bili za to nagrajeni. Tako se po mojem mnenju da organizirati delo vsaj za visoko šolane delavce, od katerih se z vso pravico pričakuje z leti vse več dodane vrednosti (s tem mislim na celoten javni sektor).

Kaj vse bi se (še) dalo iztržiti iz tega sistema (na primer koliko evropskih sredstev bi v prihodnosti lahko pridobili, če bi vsi potencialni svetniki – svetovalci – opravili delo pod točko 1)?

Spodnja tabela prikazuje, kakšen človeški potencial se skriva med strokovnimi delavci v osnovnem šolstvu:

Naziv	Število strokovnih delavcev
Brez naziva	3130
Mentor	3109
Svetovalec	4041
Svetnik	515
Skupaj	10795



Podatki se nanašajo na maj 2014 za osnovne šole in osnovne šole za otroke s posebnimi potrebami.

Koliko evropskih sredstev bi pridobilo do sedaj 515 svetnikov, če bi se na svoji profesionalni poti ob takem sistemu odločili za udeležbo in vodenje vsaj enega mednarodnega projekta? Večina bi se, saj drugih možnosti ne bi bilo prav veliko. Bi se pa med svetniki našel še marsikateri ravnatelj, pomočnik ravnatelja ali predsednik sveta šole, kar se mi zdi prav.

Koliko evropskih sredstev bi pridobili v prihodnje, če bi se več kot 4000 svetovalcev odločilo za udeležbo v mednarodnih projektih? In za njimi še več kot 3000 mentorjev?

Pri nekaterih projektih se lahko del sredstev porabi tudi za plačilo izvajalcem programov, kar pomeni, da bi s tem razbremenili državni proračun.

Mogoče bi kazalo tudi opustiti kakšen dosedanji pogoj za pridobitev nazivov? Zlasti glede izobraževanja za naziv svetnik? Že tako ali tako se je treba veliko naučiti za sodelovanje v mednarodnih projektih in pri pridobivanju evropskih sredstev. Ali pa za opravljanje dela pomočnika ravnatelja, ravnatelja ali predsednika sveta šole. Ne samo šole,

tudi Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šolstvo bi imelo kaj od tega, pa ne mislim samo na finance.

Nikoli ne bomo vedeli, če ne bomo poskusili.

Da bi nov sistem zaživel, bi bilo seveda treba opraviti veliko dela. Za začetek bi morda začeli o tem razmišljati – in prav to je namen tega članka.

Glede dela pa mi pade na misel naslednji arabski pregovor: »Kdor hoče nekaj narediti, najde pot, kdor noče narediti nič, najde izgovor.«

