

Moški, ki opravljajo »žensko delo«: Počasna defeminizacija vzgojiteljskega dela

Abstract

Men Who do "Women's Work": The Slow Defeminization of Kindergarten Teaching

One of the important characteristics of the modern labor market is gender segregation. Women find it hard to enter male-dominated professions, and most men see feminized professions as unattractive because they are not associated with high wages and desirable social status. The men who do decide to enter such professions face both positive and negative responses from their work and social environment. Child care and preschool education is a highly feminized field of work. This article aims to contribute to the analysis of gender segregation in the labor market by analyzing the situation of men who are working in the female-dominated profession of preschool teaching. We are presenting an overview of the literature and the results of recent empirical research done in Slovenia (101 surveys among parents of children attending kindergartens, 68 surveys among male primary school students and 18 interviews with female and male preschool teachers and kindergarten principals). We found that parents, teachers and principals express a positive attitude towards the increase in the number of male preschool teachers in Slovenian kindergartens. On the other hand, young boys are not interested in care professions because they consider them more appropriate for women. Based on the analysis, we estimate the possibilities for the defeminization of teaching professions and present possible incentives that could contribute to a greater presence of men in early childcare and education. We would like to contribute to the discussion on the possibilities and means of reducing horizontal gender segregation.

Keywords: horizontal gender segregation of work, care work, men, male preschool teachers

Aleksandra Kanjuo Mrčela is a professor at the Faculty for Social Sciences, University of Ljubljana. Her research and lecturing is focused on gender and economy, industrial relations, changes in ownership structures, and privatization. (aleksanda.kanjuo-mrcela@fdv.uni-lj.si)

Jasmina Revinšek holds a master's degree in sociology. She works as a kindergarten teacher. (jasmina.revinsek@gmail.com)

Povzetek

Ena pomembnih značilnosti sodobnega trga delovne sile je spolna segregacija. Področja, na katerih dominirajo moški, so ženskam težko dostopna, feminizirani poklici pa za številne moške manj zanimivi, saj ne prinašajo visokih plač in statusa v družbi. Moški, ki se za takšne poklice vseeno odločijo, so deležni tako pozitivnih kot negativnih odzivov delovnega in družbenega okolja. Vzgoja predšolskih otrok je izrazito feminizirano področje dela. Namen članka je prispevati svoj delež k analizi spolne segregacije na trgu delovne sile z analizo položaja moških, ki so pri vstopu in delu v feminiziranem poklicu vzgojitelja/ce obravnavani drugače kot ženske. V članku predstavljamo pregled domače in tuje literature ter izsledke novejšega empiričnega raziskovanja v Sloveniji (stoene ankete med starši otrok, ki obiskujejo vrtnice in 68 devetošolcev ter 18 intervjujev med vzgojiteljicami, vzgo-

jitelji in vodjami vrtcev). Ugotovili smo, da starši, vzgojiteljice in vodje vrtcev izražajo naklonjenost povečanju števila moških vzgojiteljev v slovenskih vrtcih. Mladi fantje pa za skrbstvene poklice niso zainteresirani, ker menijo, da so zanje primernejše ženske. Na podlagi opravljene analize ocenjujemo, kakšne so možnosti defeminizacije vzgojiteljskega poklica, na podlagi katerih argumentov se defeminizacija dogaja in kakšne spodbude bi pripomogle k večji prisotnosti moških v izobraževanju in zaposlovanju v predšolski vzgoji. S tem želimo prispevati svoj delež k razpravi o možnostih in načinih odpravljanja horizontalne spolne segregacije.

Ključne besede: horizontalna segregacija po spolu, skrbstveno delo, moški, vzgojitelj

Aleksandra Kanjuo Mrčela, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Njeno pedagoško delo, raziskovanje in svetovanje so na področjih spola in gospodarstva, industrijskih odnosov, lastniških in postprivatizacijskih sprememb. (aleksanda.kanjuo-mrcela@fdv.uni-lj.si)

Jasmina Revinšek, mag. sociologije, po poklicu vzgojiteljica predšolskih otrok. (jasmina.revinsek@gmail.com)

Uvod

Do nedavnega se je spolna segregacija na področju dela raziskovala in problematizirala v glavnem s stališča žensk, ki se soočajo s »steklenimi stenami« in »steklenimi stropi«, torej z nevidnimi ovirami horizontalne in vertikalne mobilnosti na maskulinizirana delovna področja ali položaje moči. Konceptualni okvir teh analiz je bila feministična sociološka in ekonomska literatura (Cockburn, 1981; Beechey, 1983; 1987; Pollert, 1981; Walby, 1986; 1988; Pateman, 1988; England, 1993).

Namen tega članka je prispevati delež k novejši analizi poklicne segregacije moških, ki se srečujejo z ovirami pri vstopu v feminizirane poklice in imajo v njih zaradi spola specifičen položaj. Vzgoja predšolskih otrok je izrazito feminizirano delovno področje. Delež moških, ki so zaposleni kot vzgojitelji ali pomočniki vzgojiteljev v Sloveniji, se je v zadnjih desetih letih povečal za eno odstotno točko, vendar še vedno ni dosegel 3 % zaposlenih (SURSTAT, 2016). Podobno je tudi drugod po Evropi (Peeters, 2007). Feminiziranost poklicev na področju vzgoje predšolskih otrok je posledica še vedno določenih družbenih in delovnih vlog po spolu ter s tem povezane neenakosti med spoloma. Raziskav položaja moških v feminiziranih poklicih (v skrbstvenem delu) v Sloveniji ni veliko. Poleg raziskave Sabine Vlašič (2010) so bile na tem področju opravljene raziskave v glavnem v okviru diplomskih in magistrskih nalog. Gre za tematiko, ki je pomembna in vredna obravnave tako s stališča razumevanja odnosov med spoloma v zasebni in javni sferi kot tudi z odnosi med spoloma povezanim spreminjajočim se položajem skrbstvenega dela, še zlasti skrbi za otroke. V industrijski družbi prevladujoča pričakovanja (do) moških predvsem kot v sferi plačanega dela aktivnih finančnih preskrbovalcev družine se na koncu 20. stoletja spreminjajo spričo novih kulturnih reprezentacij in praks v skrb za otroke aktivnejše vključenih moških. Kljub temu pa ima v razmerah neoliberalne ekonomije največjo veljavo še vedno model, v katerem je idealni delavec osredinjen na delo, kompetitiven, mobilan, prožen in brez obveznosti zunaj dela (Hanlon in Lynch, 2011). V teh razmerah moške, ki se poslužujejo alternativnih

oblik moškosti, doletijo ekonomske sankcije in statusno razvrednotenje, podobno temu, ki so ga deležne ženske zaradi predvidenega ali dejanskega materinstva in/ali opravljanja »ženskega« dela.

V članku bomo upoštevali dosedanje izsledke in teoretski okvir raziskovanj, ki so del razvijajočega se področja študij spolov, del katerih se eksplicitno nanaša na položaj moških v feminiziranih poklicih (Williams, 1992; 1993; Budig, 2002; Cognard Black, 2012). K razumevanju položaja moških na feminiziranem področju skrbstvenega dela želimo prispevati z analizo rezultatov raziskovalnega dela, opravljenega v letih 2014, 2015 in 2016 v slovenskem okolju. Na podlagi anketnih vprašalnikov za starše, katerih otroci so v času anketiranja obiskovali vrtec, intervjujev z vzgojitelji, vzgojiteljicami in vodjami vrtcev ter anketnih vprašalnikov za devetošolce smo ugotavljali, koliko so moški vzgojitelji zaželeni in kako jih sprejemajo starši, delodajalci in sodelavke, poskušali poiskati vzroke za to, da se za poklic vzgojitelja odloča tako majhen delež mladih moških, ter razmisliti o spodbudah za povečanje števila moških vzgojiteljev. Predstavili bomo nekatere že obstoječe poskuse defeminizacije skrbstvenih poklicev in področja predšolske vzgoje.

Na podlagi predstavljene analize bomo v zaključnem delu prispevali k teoretsko-konceptualni razpravi o smernicah poklicne (de)segregacije na trgu delovne sile. Namen članka je opozoriti na podobnosti in razlike pri analizi feminiziranih in maskuliniziranih delovnih področij, ki imajo posledice tudi pri oblikovanju politik, usmerjenih k defeminizaciji oz. demaskulinizaciji po spolu segregiranih delovnih področij. Medtem ko je v nekaterih vidikih položaj podprezentiranega spola v maskuliniziranih in feminiziranih poklicih oziroma področjih enak, je treba posebno pozornost nameniti posebnostim, ki izhajajo iz hierarhične strukture odnosov med spoloma v družbi. Na podlagi empirične raziskave bomo ocenili ustreznost teze o slabih možnostih za horizontalno poklicno desegregacijo, ki naj bi bile posledica vztrajnosti esencialističnega videnja vlog in lastnosti moških in žensk in s tem povezane delitve dela med njimi (Charles in Grusky, 2004).

Segregacija dela po spolu

Kljub desetletjem prizadevanj za enake pravice spolov, zakonodajnim spodbudam in kulturnim spremembam je na trgu delovne sile še veliko razlik med spoloma. Ženske in moški so koncentrirani v različnih poklicih in dejavnostih, za katere so značilne razlike v statusu, razmerah pri delu, plačilu. Mnoge, čeprav ne vse razlike, so v prid moškim. Del razlik na področju plačanega dela je povezan z delitvijo neplačanega – skrbstvenega in gospodinjanskega dela v zasebni sferi, v gospodinjstvih in v družinah. Številne študije o ovirah, s katerimi se srečujejo ženske, so pokazale, da spol ženskam otežuje poklicno napredovanje in doseganje višjih položajev. Ženske se soočajo z nevidnimi ovirami, s tako imenovanimi steklenimi stropi in stenami, ki jim otežujejo poklicno mobilnost, medtem ko so moški deležni

privilegijev, saj jim spol pomaga do višjih položajev tudi v feminiziranih poklicih. Spolna segregacija na trgu delovne sile in v organizacijah je eden najpomembnejših razlogov za plačno vrzel med ženskami in moškimi, ki ostaja kljub zakonski zavezi enakega plačila za enako ali podobno delo ne glede na spol.

S pojmom spolne segregacije na trgu delovne sile označujemo koncentracijo moških in žensk v različnih dejavnostih in poklicih, na različnih delovnih mestih. Wharton (2012) opozarja, da zelo razširjeno spolno segregacijo na ravni delovnega mesta pogosto spregledamo – kaže se v tem, da moški in ženske zelo redko delajo skupaj, tudi ko opravljajo poklice ali dejavnosti, ki po spolu niso visoko segregirani. Segregacijo po spolu merimo z indeksi, ki kažejo, kolikšen del delovne populacije bi moral zamenjati dejavnost, poklic ali delovno mesto, da bi se dosegla uravnotežena udeležba po spolu. Pri spremljanju uresničevanja politik Evropske unije na področju zaposlovanja se uporablja Karmel in MacLachenov indeks (IP, z vrednostjo od 0 do 50 %), ki kaže, da je bila leta 2014 v EU-28 poklicna segregacija po spolu v povprečju 24,4-odstotna (v Sloveniji 25-odstotna), v dejavnostih pa 18,9-odstotna (v Sloveniji 18,7-odstotna).¹ Analiza spolne strukture poklicev kaže, da v nekaterih poklicih dominira en spol (na primer, vojaški poklici so maskulinizirani, poklic vzgojiteljice v vrtcu pa izrazito feminiziran), v nekaterih poklicih je delež moških ali žensk večji kot v vsej populaciji, nekateri poklici pa so mešani. Moški v EU imajo na voljo več poklicne izbire kot ženske, ki so koncentrirane v manjšem številu poklicev, predvsem v treh dejavnostih – izobraževanju, zdravstvu in socialnih storitvah. Razlike med spoloma obstajajo tudi v poklicih – npr. med zdravniki in zdravnicami je več pediaterov kot pediatrinj in več kirurgov kot kirurginj. S feminizacijo poklicev ali dejavnosti se njihov status in plačilo znižata (zgodovinski primeri tega so uradniški ali učiteljski poklic), velja pa tudi nasprotno – z maskulinizacijo poklicev ali dejavnosti njihov ugled in plačilo naraščata (takšen primer je računalništvo; prve ameriške računalnice so v štiridesetih letih 20. stoletja sprogramirale ženske, t. i. *ENIAC² girls*, zdaj pa je to področje izrazito maskulinizirano).

Pri razumevanju razlogov spolne segregacije so dosedanje analize opozorile po eni strani na individualne izbire moških in žensk, ki so določene s socializacijo in strukturno, tj. z obstojem spolno določene ureditve delovnih mest in z vzdrževanjem spolne segregacije kot instrumenta kapitalističnega nadzora nad delavci in po drugi strani obnašanja delodajalcev, kjer neposredno spolno diskriminacijo nadomešča statistična diskriminacija, tj. ocenjevanje posameznic in posameznikov na podlagi lastnosti, ki veljajo v povprečju za skupino, ki ji pripadajo. Charles in Grusky (2004) pri analizi napovedi glede odpravljanja spolne segregacije upoštevata dve dimenziji segregacijskih režimov: prednosti moških, ki so ključne za vertikalno

¹ Vsi podatki o EU-28 in primerljivi za Slovenijo so iz Eurostata.

² ENIAC (*Electronic Numerical Integrator and Computer*) je bil eden prvih elektronskih računalnikov. O šestih mladih pionirkah računalniškega programiranja govori nagrajen dokumentarni film *The Computers* iz leta 2014 (dostopen na: <http://eniacprogrammers.org/>).

segregacijo, in spolni esencializem, ki je ključen za horizontalno segregacijo. Po njunem mnenju lahko pričakujemo, da bo vertikalna segregacija odpravljena zaradi prevladujoče egalitarne miselnosti, horizontalna (poklicna) segregacija po spolu pa ne bo odpravljena tako kmalu, čeprav so izpolnjeni pogoji, tj. želja po doseganju enakosti spolov, odpravljene razlike v izobrazbi moških in žensk ter visoka stopnja zaposlenosti žensk. Avtorja tudi menita, da je delitev dela po spolu organska sestavina modernih ekonomij in da je ideološko združljiva z egalitarizmom, saj temelji na razširjenih prepričanjih o ključnih razlikah med spoloma (spolni esencializem), ki legitimirajo umeščanje žensk in moških v različne poklice. V nadaljevanju bomo predstavili podatke o spremembah, vezanih na delitev skrbstvenega dela med spoloma, in ocenili, koliko trditev Charlesa in Gruskyja drži na primeru desegregacije plačanega skrbstvenega dela.

Moški, ki opravljajo »žensko delo«

Ženske, ki so zaposlene v maskuliniziranih poklicih, se pogosto soočajo z diskriminacijo. Ali je tako tudi z moškimi, ki so zaposleni v feminiziranem poklicu? Za ženske je zaposlitev na vodilnih mestih, kjer prevladujejo moški in kamor je ženskam dostop oviran, uspeh. Ali to pomeni, da zaposlitev moškega v feminiziranem poklicu velja za neuspeh oziroma izhod v sili? Moški, ki so zaposleni v netipičnih poklicih, ki opravljajo feminizirano delo, so v zapletenem položaju – v še vedno androarhalni³ družbi so pripadniki dominantnega spola, a opravljajo delo oziroma poklic, ki ga, ker je feminiziran, družba vrednoti nizko. Po eni strani se zaradi tega soočajo z obtožbami, da niso »pravi moški«, vendar po drugi strani kot maloštevilni moški med ženskami uživajo tudi prednosti.

V 70. letih prejšnjega stoletja so raziskave pokazale, da so določena delovna mesta maskulinizirana in druga feminizirana ter da se pri prijavi za spolno atipično delovno mesto moški in ženske soočajo z diskriminacijo. Analize kažejo, da se moški za vstop v feminizirane poklice odločijo težje kot ženske za vstop v maskulinizirane poklice. H. Bradley (1993) to razlaga s pomenom, ki ga ima delo za moškega: spolna in delovna identiteta moškega sta bistveno bolj povezani in manj prožni kot pri ženskah. Medtem ko se ženske zaposlujejo v maskuliniziranih poklicih in se jim osebno prilagajajo, je za vključevanje moških v feminizirane poklice najprej potrebna redefinicija poklica kot primerne za moške, šele nato se moški vključijo v feminiziran poklic (Williams, 1992: 264). Zato so redki poklici, ki se spremenijo iz tipično feminiziranega v tipično maskuliniziranega. Ovire pri vstopu moških na feminizirana skrbstvena področja dela so predvsem:

- izpostavljenost moških spolnim stereotipom od zgodnjega otroštva;

³ Androarhalnost pomeni dominacijo moških in tradicionalne moškosti.

- kulturne predstave o »pravi« vlogi moškega kot oskrbovalca družine in diskriminacija moških kot nesposobnih za skrbstveno in emocionalno delo; da bi odpravili neskladja s predstavami o moškosti svojega dela, moški pogosto preimenujejo svoje delo, predstavljajo njegove »moške lastnosti« in se distancirajo od »ženskih«;
- slabo plačilo in slaba kakovost feminiziranih služb, za katere so značilni negotovost zaposlitve, prožnost delovnega časa, slabe možnosti za napredovanje; moški po navadi ustvarijo »moške« niše v feminiziranih poklicih (skrbijo za fizična ali tehnična opravila);
- socialna izolacija moških v dominantno ženskem okolju (Fagan, 2010).

Moške k vključevanju v feminizirane poklice spodbudijo predvsem ekonomski dejavniki, kot so zmanjševanje možnosti za zaposlovanje v maskuliniziranih poklicih ali hitre organizacijske spremembe (Fagan, 2010: 30).

Analize udejstvovanja moških na feminiziranih delovnih področjih kažejo tudi prednosti, ki jih imajo pri tem moški. Rosabeth M. Kanter (v Williams, 1992) je s teorijo o simbolični prisotnosti predvidela, da bodo pripadniki spolne, rasne ali starostne skupine, ki pomeni manj kot 15 % vseh članov v določenem okolju, posebej vidni, in da bo njihov položaj strukturno negativno določen ne glede na njihove osebne lastnosti. Zaradi izrazite maloštevilnosti jih bo večinska skupina bolj kritično obravnavala, jim pripisovala stereotipne negativne lastnosti, zato bodo imeli slabše delovne razmere in manj možnosti za napredovanje. Poznejše analize so pokazale, da lahko ima maloštevilnost pozitivne ali negativne posledice – to je odvisno od spola simbolično prisotnih. Proučevanje položaja moških v feminiziranih poklicih je pokazalo, da se moški v teh poklicih v nasprotju z ženskami v maskuliniziranih poklicih ne soočajo z enako vrsto in obsegom diskriminacije. Zimmer (1988) in Martin (1988) ugotavljata, da je v tem primeru učinek seksizma močnejši od učinka, ki ga opisuje Kanter v teoriji o simbolični prisotnosti (Williams, 1992). Tudi Cognard Black (2012) je na vzorcu 5734 ameriških učiteljev preverjal, ali so moški, ki so zaposleni v spolno netipičnem poklicu, bolj izpostavljeni pozitivni ali negativni diskriminaciji. V nasprotju s teorijo Rosabeth M. Kanter in v skladu z domnevo Christine Williams o »steklenem dvigalu«, ki opisuje prednosti, ki jih uživajo moški v feminiziranih poklicih in jim olajšajo pot na vodilne položaje, Black ugotavlja, da so zaradi siceršnjega privilegiranega družbenega statusa moški v feminiziranih poklicih pogosto nagrajeni in so njihove prednosti večje kot pa ovire, ki so jih deležni kot pripadniki manjšinske skupine v organizaciji. Ugotavlja, podobno kot nekateri drugi (na primer Coventry, 1999), da se ne kaže, da bi moški prej zapustili feminiziran poklic kot ženske. Vendar pa omeni tudi potencialno nezadovoljstvo z delom zaradi diskriminacije moških, predvsem v okolju, ki dvomi o njihovi »pravi moškosti«, kar lahko privede tudi do zapustitve delovnega mesta. Dosedanje raziskave ne kažejo, da bi bili moški tako kot ženske v maskuliniziranih poklicih od sodelavk deležni neformalne diskriminacije, na primer spolnega nadle-

govanja, sabotiranja ali drugih oblik nasilja oziroma stigmatiziranja pri strankah, ki na delovnem mestu pričakujejo žensko. Ovire in prednosti, s katerimi se soočajo moški v spolno netipičnih poklicih, je raziskovala tudi C. Williams (1992) in na podlagi 99 poglobljenih intervjujev ugotovila, da se moški v teh poklicih ne soočajo z diskriminacijo pri delu ali napredovanju, so pa deležni kritik in predsodkov iz okolice. Okolica jim zaradi poklica pogosto pripiše nižji status in podvomi o njihovi moškosti, tudi o spolni usmerjenosti. Zanimivo pa je, da lahko te kritike moške tudi spodbujajo k hitrejšemu napredovanju na vodilne položaje, da bi se tako potrdili kot »pravi« moški. Williams analizira izkušnje moških, ki so bili zaposleni na spolno netipičnem delovnem mestu, in pravi, da so poročali o pozitivnem vplivu njihovega spola na zaposlovanje in napredovanje, kar je v nasprotju z izkušnjami žensk.

Moški v predšolski vzgoji v Sloveniji

V Sloveniji je delež moških, ki so zaposleni na delovnem mestu vzgojitelja in pomočnika vzgojitelja predšolskih otrok v šolskem letu 2015/2016 znašal 2,35 % (SURs, 2016), je pa delež v prejšnjih letih ves čas rahlo naraščal (od 1,25 % leta 2006; SURs). Tak položaj je za ta poklic značilen tudi drugod v EU. Nekoliko večji delež moških na teh delovnih mestih zaznavajo na Portugalskem, v Islandiji in Turčiji, kjer se giblje med 5 in 7 %. Na Norveškem delež dosega približno 10 %, na Danskem pa 23 % moških v predšolski vzgoji, predvsem na delovnem mestu pomočnika vzgojitelja (ECEC, 2014). Drugod po Evropi pa ta delež praviloma ne presega 3 %.

V slovenskih vrtcih želijo več vzgojiteljev

*»Mislim, da sodelavke moškega vzgojitelja sprejmejo brez problemov, ravnatelj pa si tudi zelo želijo več moških v vrtcu. Otroci pa jih dobesedno obožujejo.«
(Ravnateljica v vrtcu)*

V raziskavi, opravljeni v okviru dela za magistrsko nalogo *Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji* (Revinšek, 2015) smo želeli ugotoviti, kako so sprejeti moški vzgojitelji v slovenskih vrtcih in kako se počutijo v izrazito feminiziranem poklicu. Raziskavo smo opravili spomladi 2014 v slovenskih javnih vrtcih. Na podlagi stoene ankete med starši v štirih vrtcih (73 mater in 28 očetov)⁴ in 18 intervjujev

⁴ V štirih vrtcih smo razdelili 130 anket in naleteli na odličen odziv (stoena vrnjena anketa pomeni 78-odstotno odzivnost), ker starše tematika zanima. Večina anketiranih (62 %) so bili starši otrok, starih od tri do šest let, skoraj tretjina (30 %) starši mlajših otrok (od enega do treh let), manjši del

z vzgojitelji, vzgojiteljicami in vodjami vrtcev⁵ smo ugotovili, da obstaja pozitiven odnos staršev, vzgojiteljic in vodij do zaposlovanja moških vzgojiteljev. Nekaj več kot polovica anketiranih staršev (55 %) je do zdaj imelo izkušnjo z moškim vzgojiteljem. Velika večina staršev (83 %) meni, da je vzgojiteljev v slovenskih vrtcih premalo. To meni več mater (89 %) kot očetov (64 %). Večina staršev (70 %) bi za svojega otroka izbrala spolno mešan vzgojiteljski par, medtem ko bi samo 10 % staršev izbralo dve vzgojiteljici in še to le tisti, ki nimajo izkušenj z moškimi vzgojitelji. Nihče od vprašanih ni izbral vzgojiteljskega para dveh vzgojiteljev, za petino staršev pa spol vzgojiteljev ni pomemben. Na odgovor na to vprašanje so vplivale dotedanje izkušnje staršev z moškimi v vzgojiteljski vlogi – starši, ki so to izkušnjo imeli, so bistveno bolj (88 %) naklonjeni spolno mešanemu paru kot tisti, ki te izkušnje še niso imeli (med temi bi spolno mešan par izbralo 49 % staršev). Zanimivo je, da nobeden od staršev, ki ima izkušnjo z moškimi vzgojitelji, za najboljši vzgojiteljski par za svojega otroka ni izbral dveh vzgojiteljic. Tudi Sabina Vlašič je v raziskavi (2010) ugotovila, da si večina staršev želi prisotnosti moških vzgojiteljev in da bi, če bi lahko izbirali, izbrali spolno mešan vzgojiteljski par, ali pa se jim spol vzgojitelja ne zdi pomemben.

Največ anketiranih staršev (46 %) meni, da je glavni razlog za majhen delež moških v vzgojiteljskem poklicu premalo spodbud za mlade fante, ki se odločajo za poklicno pot, da bi se usposobili za vzgojiteljsko delo. Temu sledijo naslednji razlogi: ker poklic ni dovolj cenjen (17 %); ker si starši bolj želijo vzgojiteljice kot vzgojitelje (15 %); ker je to delo premalo plačano (11 %); ker je to ženski poklic (6 %); in ker moški vzgojitelji niso pravi moški (4 %).

Poklicna pot in izkušnja moških v vzgojiteljskem poklicu

Anketirani vzgojitelji so bili stari od 23 do 35 let (povprečno 28) in so imeli od enega do štirih let izkušenj na področju predšolske vzgoje. En intervjuvanec je zaposlen kot vzgojitelj, za ta poklic pa se je odločil po končani srednji šoli ter izobrazbo pridobil na pedagoški fakulteti. Štirje intervjuvanci so zaposleni kot pomočniki vzgojitelja, izobrazbo pa so pridobili s prekvalifikacijo oz. so opravili večerno šolo. Vzgojiteljstvo torej ni bila prva poklicna izbira nobenega od intervjuvanih. Med razlogi za izbiro poklica so navedli ljubezen do otrok in do dela z njimi.

(8 %) pa starši otrok v obeh starostnih skupinah.

⁵ Zaradi pomanjkanja časa dve ravnateljici nista sodelovali, so se pa vabilu na intervju odzvali prav vsi vzgojitelji in vzgojiteljice. Med intervjuvanci je bilo pet vzgojiteljev, štiri vzgojiteljice, ki so že sodelovale z vzgojitelji, štiri vzgojiteljice, ki te izkušnje še nimajo, ter štiri ravnateljice in en ravnatelj.

⁶ Visok odstotek je posledica vzorčenja. Približno polovica anket je bila razdeljena med starše tistih otrok, ki so bili v času anketiranja del skupine z moškim vzgojiteljem.

Eden od intervjuvancev je najprej obiskoval športno gimnazijo, za prekvalifikacijo in zaposlitev v predšolski vzgoji pa se je odločil po izkušnji z delom z otroki. Drugi se je za prekvalifikacijo odločil, ker je čutil veselje ob preživljanju časa s tremi nečaki, prav tako pa se mu je prek Zavoda za zaposlovanje ponudila priložnost za šolanje za ta poklic. Intervjuvanci so med razlogi za poklicno izbiro navajali tudi ugoden delovni čas – njegovo predvidljivost in proste vikende. Pravijo, da so bili odzivi družinskega in širšega okolja na njihovo poklicno odločitev pozitivni in da so imeli podporo. Menijo, da je majhno število moških v poklicu predvsem posledica razširjenega prepričanja, da gre za »ženski poklic«, zato ga fantje ne prepoznavajo kot mogočo poklicno izbiro. Pravijo: »V 9. razredu fantje niti ne pomislijo, da bi se vpisali na to smer, je premalo spodbud.« In še: » ... veliko moških misli, da nisi ,pravil' moški, če opravljaš ta poklic.« Intervjuvanci menijo tudi, da na zanimanje za poklic negativno vplivajo informacije o nizkih plačah, na vpis v ustrezne šole pa njihova oddaljenost.

Po drugi strani pa intervjuvanci menijo, da je spol za tiste, ki se za ta poklic vendarle odločijo, prednost – tako pri zaposlovanju kot pri opravljanju dela, komunikaciji s starši in sodelavkami. Eden od njih pravi: »Moški vzgojitelji so v zadnjem času zelo zaželeni.« Opisujejo, kako njihov spol vpliva na različne segmente dela, na primer na reakcije staršev: »Kakšna mama rajši zjutraj odda otroka sodelavki, da ga potolaži, predvsem starši, ki me ne poznajo.« Spol vpliva tudi na delitev in količino dela vzgojiteljev: moški prevzame »gibalne dejavnosti« in »sodelavka včasih opravi tudi kakšno delo, ki bi ga moral opraviti sam«.

Odgovori intervjuvancev so razkrili, da se vzgojitelji zavedajo vpliva spola na delo, svojo vlogo v vrtcu oziroma pri vzgoji pa pogosto vidijo kot komplementarno in ne enako vlogi vzgojiteljic. Eden pravi, da imajo »moški morda močnejšo avtoriteto kot ženske /.../; jaz manj kompliciram in prej postavim meje,« drugi pa, da »imamo moški manko pri občutku za estetiko in ženske lažje potolažijo otroka, imamo pa tudi prednosti.« Vseh pet intervjuvancev bi za delo v timu izbralo sodelavko in ne sodelavca. Pravijo: »Izbral bi si žensko, saj se v takšnem tandemu pojavlja vzorec očeta in matere.« In pa: »Žensko, ker bi bilo škoda, da bi bila dva moška v eni igralnici, bolje bi bilo, da bi bila v dveh skupinah in bi imeli obe skupini kaj od tega.«

Vzgojiteljice cenijo moške lastnosti vzgojiteljev

Intervjuvane vzgojiteljice se glede motivov za izbiro poklica niso razlikovale od moških kolegov. Tudi one so ta poklic izbrale zaradi ljubezni do otrok in dela z njimi. Ne glede na to, ali že imajo izkušnje z moškimi kolegi, so delu z njimi naklonjene. Pravijo: »Delo z moškim vzgojiteljem je lažje. /.../ Moški imajo bolj racionalen pristop, več odločnosti kot ženske in vidijo stvari bolj v celoti, je pa odvisno od osebnostnih lastnosti.«; »Tudi otroci potrebujejo moško vlogo pri vzgoji, njihov

način razmišljanja in moško racionalnost.«; »Prinesejo pozitivno vzdušje, na stvari gledajo drugače.«; »Smo enakopravni, prinesejo energijo v kolektiv in umirijo kakšno stvar, ko je to potrebno.«; »So bolj iskreni, direktni, moraš se razumeti med seboj, drugače ne moreš delati.« Dve vzgojiteljici menita, da bi mešani vzgojiteljski par pozitivno vplival na otroke, »ker bi tako dobili različne poglede na svet, če sta ob njih moški in ženska, tako kot doma oče in mati.« In: »Otroci so že od doma naučeni, da moški pomeni večjo avtoriteto kot ženska, zato mu otroci bolj sledijo in ga poslušajo.« Tudi tretja pravi, da bi si v vzgojiteljskem paru želela moškega, saj »navadno moški manj komplicirajo, so bolj praktični. Predvidevam, da bi v takem paru tudi otroci začutili moško-ženski način vzgoje in bi bilo zanje zelo pozitivno.« Po mnenju vzgojiteljic so starši moškega vzgojitelja v skupini sprejeli zelo dobro, so ga veseli in nanj ne gledajo nič drugače kot na žensko strokovno delavko. Ena vzgojiteljica meni, da ima sodelavec, ker je moški, privilegije pri nadrejenih, druge pa bistvenih razlik ne opažajo, predvsem pa ne negativnih.

Vodje bi izbrale vzgojitelja

Vseh pet intervjuvanih vodij se je strinjalo, da je v slovenskih vrtcih zaposlenih premalo moških. Med glavnimi razlogi za to naštevajo tradicijo in stereotipno prepričanje, da je to poklic, ki naj bi ga opravljale ženske, in zato ni primeren za moške, ter dejstvo, da je vzgojiteljsko delo slabo plačano. V hipotetični situaciji, v kateri bi se na delovno mesto prijavila moški in ženska, ki bi enakovredno izpolnjevala zahtevane pogoje, samo ena ravnateljica pri sprejemanju odločitve o tem, koga zaposliti, ne bi upoštevala spola. Preostali štirje (en ravnatelj in tri ravnateljice) so povedali, da bi se, če bi izpolnjeval vse zahtevane pogoje in imel potrebne kvalitete, raje odločili za moškega. Pri tem pojasnjujejo: »Gotovo je eden izmed razlogov tudi ta, da nimamo moških vzgojiteljev, a bi si jih želeli imeti, že zaradi drugačnega pristopa moškega k vzgoji in izobraževanju.«

Vsi intervjuvani v raziskavi so se strinjali, da bi morali mladostnike bolj spodbujati k poklicni poti vzgojitelja. Analize (na primer Spain in Bianchi, 1996; Employment Research Institute v Rolfe, 2006) kažejo, da so za fante celo bolj kot za dekleta značilne spolno stereotipne predstave o poklicih, zato bomo v nadaljevanju predstavili mnenja tistih, katerim bi naj bile spodbude namenjene.

Zakaj fantje ne izbirajo vzgojiteljskega poklica?

*»Hočem biti bolj popularen kot pa varuška, brez zamere.«
(Devetošolec)*

Spomladi 2016 smo izvedli anketo med devetošolci, ki obiskujejo šest osnovnih šol v različnih regijah Slovenije, dve šoli sta v urbanem okolju, štiri pa v ruralnem. Locirane so v Osrednji Sloveniji, Zasavju, Posavju in Dolenjski. Na anonimni anketni vprašalnik je odgovorilo 68 fantov. Rezultati so pokazali, da ne razmišljajo o šolanju za skrbstvene poklice. Velika večina devetošolcev (87 %) ni niti pomislila, da bi opravljala katerega od skrbstvenih poklicev, saj jih večina (58,8 %) nima veselja do tovrstnega dela oziroma jim ni všeč. Nekateri učenci pravijo, da to delo ni dovolj plačano, da je to poklic za ženske, da na tem področju niso dobri, da ne marajo delati z ljudmi, da nimajo dovolj potrpljenja, da imajo »boljše načrte v življenju«. O tem, da bi opravljali katerega od skrbstvenih poklicev, je razmišljalo devet anketirancev (13 %).

Najpogosteje so anketiranci odgovorili, da še ne vedo, kateri poklic si želijo opravljati (25 %), 13 % jih je navedlo, da si želijo opravljati poklice s področja računalništva in programiranja, 9 % anketiranih si želi vodstvenega položaja (direktor, samostojni podjetnik). Med preostalimi so prevladovali tehnični poklici, na primer strojni tehnik in elektrotehnik. Anketirani učenci so med zelenimi navedli tudi poklice poštar, inženir gradbeništva, avtoserviser, grafični oblikovalec, tesar, kmet, trener, poklicni športnik. Le eden je navedel, da bi rad postal medicinski tehnik, dva pa sta si želita opravljati poklic veterinarja. Vsi drugi učenci so izbrali poklice, ki po stereotipnem prepričanju veljajo za poklice, ki naj bi jih opravljali moški.

Za 61,7 % vprašanih je bila najpomembnejši dejavnik za izbiro poklica višina plače. Za 36,8 % anketiranih je pomemben delovni čas, za 25 % pa je pomembno, da jim je poklic všeč, da je delo zanimivo in da imajo veselje do takšnega dela. Timskega dela si želi 13 % učencev, 7,4 % pa si želi opravljati individualno delo. Med vprašanimi jih je 7,4 % navedlo, da je zanje pomembno, da delo poteka zunaj.

Večina anketirancev je kot ključne lastnosti poklica vzgojitelja navedla skrb za otroke, menijo pa tudi, da je to delo naporno, stresno in da prinaša veliko odgovornost ter da morajo imeti vzgojitelji radi delo z otroki. Nekaj učencev je delo vzgojitelja opisalo precej negativno, na primer: » ... prenašanje razvajencev, jokic, biti moraš otročji in ne sme ti zmanjkati energije«; »sploh ni treba delati, poslušajo otroke, ki jočejo«; »gleda, sedi, čuva in je«. Drugi so ta poklic opisali bolj pozitivno, in sicer: »vzgojitelj mora imeti veliko potrpljenja, razumeti in imeti rad otroke«; »raznoliko, zanimivo, vsak dan drugačno, veselo«; »vzgojitelji so zelo prijazni ljudje, ki se trudijo za otroke in prirejajo prireditve«. Na splošno so pri opredeljevanju poklica poudarjali osebne lastnosti, ki jih po njihovem mnenju mora imeti vzgojitelj, kot so odgovornost, prijaznost, odločnost in ljubeznivost, poklic pa so v

veliki meri povezovali »le« z varovanjem otrok.

Več kot četrtnina, tj. 26,5 % vprašanih učencev, meni, da je v slovenskih vrtcih dovolj moških vzgojiteljev, prav tako več kot četrtnina, tj. 25,5 %, pa, da vzgojiteljev ni dovolj; preostali se do tega vprašanja niso opredelili. Kot glavni razlog, da se tako malo moških odloči za ta poklic, so navedli, da je to poklic, ki ga naj bi opravljale ženske (36,8 %), ker naj bi bile »ženske boljše za to delo, so jim kot mame, bolj prijazne, potrpežljive in so jim bolj naklonjene«. Drugi so navedli, da moški na splošno »ne marajo dela z otroki, nimajo potrpljenja, ne znajo z otroki, rajši opravljajo bolj fizična dela, imajo druge ambicije, merijo više – na boljšo plačo, raje počnejo kaj drugega, kot da skrbijo za otroke«.

Kot najpomembnejši ukrep za spodbujanje mladih fantov, da bi se v večji meri odločali za ta poklic, je 75 % učencev navedlo višjo plačo. Kar 60,3 % vprašanih meni, da bi pomagalo, če poklic v družbi ne bi bil prepoznan kot poklic za ženske. Več kot četrtnina, 28 % anketiranih, meni, da poklic potrebuje višji ugled, 25 % respondentov pravi, da bi se morale srednje šole in fakultete bolj potruditi pri svojih predstavitvah, 19 % vprašanih pravi, da ni dovolj spodbude prijateljev in družine, 10,3 % pa jih opozarja na pomanjkanje spodbude kariernih in šolskih svetovalcev.

Rezultati nakazujejo, da je tudi med mladostniki razširjeno prepričanje, da naj bi skrbstveno in emocionalno delo opravljale ženske, saj naj bi to obvladale že »po naravi«; fantje pa kažejo drugačna, bolj »moška« zanimanja in poklicno kariero načrtujejo skladno s tem. Velik del odgovorov torej kaže na slabo poznavanje poklica vzgojitelja predšolskih otrok in posledično nižje vrednotenje tega dela. Rezultati empirične raziskave prav tako sugerirajo, da učencem, ki se odločajo za poklicno pot, poklici, na katere morda sprva niti na pomislijo – med njimi je prav poklic vzgojitelja –, niso ustrezno predstavljeni. Pri njihovih predstavitvah bi lahko sodelovali že zaposleni vzgojitelji, ki bi učencem pokazali, da je delo drugačno od tistega, kar si predstavljajo.

Defeminizacija vzgojiteljskega poklica temelji na spolnem esencializmu

Na podlagi analize lahko sklepamo, da se na ravni stališč v slovenskem okolju vstop moških v vzgojiteljski poklic ocenjuje kot pozitivna in zaželena sprememba. Velik del staršev, zaposlenih in vodilnih v vrtcih, izkazuje željo po večjem številu moških pri vzgoji najmlajših otrok. Vendar pa je analiza pokazala tudi, da motivi za to spremembo temeljijo na spolnem esencializmu – zaželeno stanje, tj. uravnoteženo število moških in žensk, je namreč utemeljeno s tem, da bi mešani vzgojiteljski pari pri delu z otroki opravljali komplementarne tradicionalno razumljene vloge »matere« in »očeta«. Tako vzgojiteljice kot tudi vzgojitelji si sodelovanja z nasprotnim spolom želijo zato, ker naj bi se mešani pari dopolnjevali; vzgojitelji naj bi že obstoječim »ženskim« in »materinskim« sposobnostim vzgojiteljic dodali

manjkajoče »moške« lastnosti. Med njimi so intervjuvanke in intervjuvanci navajali racionalnost, odločnost, fizično spretnost, iskrenost, umirjenost, neposrednost, avtoritativnost. Zanimivo je, da je v poklicu, kjer je po navadi poudarjena potreba po lastnostih, ki se pripisujejo ženskam, pot moškimi omogočena natanko na podlagi temu nasprotnih lastnosti; tako se reproducirajo obstoječi spolni stereotipi.

Čeprav se v naši raziskavi med zaposlenimi v vrtcih in starši ni izkazal dvom o »pravi moškosti« vzgojiteljev, so vzgojitelji poudarjali »moške« vidike svojega dela in se distancirali od »ženskih« opravil oziroma lastnosti, kar lahko razumemo kot poskus usklajevanja dveh (še) ne povsem usklajenih identitet, tj. moške in vzgojiteljske.

Tako kot nekatere prejšnje analize je tudi naša pokazala, da moški spol v primeru vzgojiteljskega poklica prinaša več prednosti kot slabosti, predvsem zaradi maloštevilnosti vzgojiteljev in posledične opaznosti. Moški se v delovnem okolju ne počutijo izolirane, diskriminirane ali nezaželene. Zavedajo se prednosti svoje »drugačnosti«, o čemer poročajo tudi njihove sodelavke in nadrejeni.

V naši raziskavi so se spremembam spolne sestave vzgojiteljskega poklica za najmanj naklonjene izkazali devetošolci. Večina fantov, ki so pred izbiro poklica, daje prednost poklicem, ki niso označeni kot feminizirani in so po njihovem mnenju bolj cenjeni in plačani. Med fanti je tudi bilo zaznati, da vzgojiteljskega dela ne dojemajo kot temeljčnega na znanju in strokovnih kompetencah, temveč kot nezahtevno (za nekatere tudi dolgočasno) »čuvanje otrok«.

Spodbujanje spolne poklicne desegregacije

Spodbujanje enakosti med spoloma je ena pomembnih političnih zavez Evropske unije in posameznih držav članic, tudi Slovenije. V dokumentih Evropske komisije in v slovenskih strateških dokumentih na področju enakosti spolov (na primer Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 – ReNPEMŽM15–20) so obravnavani cilji in načini doseganja večje enakosti spolov na ekonomskem področju. Resolucija med cilje med drugim uvršča »odpravo vrzeli med spoloma in spolne segregacije v izobraževanju« in »odpravo neravnovesij med spoloma ter spolne segregacije na področju zaposlovanja«. Resolucija med drugim predvideva

dejavnosti za odpravo spolnih stereotipov pri odločanju za poklic ter izvajanje projektov in programov za spodbujanje žensk in moških k izbiri netradicionalnih poklicev in zaposlovanju, spodbujanje dejavnosti in projektov za seznanjanje in usmerjanje učenk in učencev ter dijakov in dijakinj v vzgojno-izobraževalne programe ter šolske in obšolske dejavnosti, kjer izrazito prevladuje nasprotni spol.

Tem in komplementarnim ciljem je namenjeno tudi veliko različnih pobud, projektov, dejavnosti in ukrepov. Med programi in ukrepi, usmerjenimi k povečanju enakosti spolov na trgu delovne sile v svetu in Sloveniji, najdemo številne spodbude za večji delež žensk v maskuliniziranih poklicih; takšna primera sta »Dan za punce«, ko podjetja povabijo dekleta iz zadnje triade osnovne šole in jim predstavijo poklice, ki stereotipno veljajo za maskulinizirane, ter nacionalni program »Za ženske v znanosti«, tj. program štipendiranja raziskovalk, ki ga izvajajo Slovenska nacionalna komisija za UNESCO, Slovenska znanstvena fundacija in L'Oreal Slovenija. Podobne spodbude za moške bi veljalo uvesti tudi na področju doseganja spolne enakosti v feminiziranih poklicih. Evropska komisija si je leta 1996 zadala, da naj bo delež moških v predšolski vzgoji 20-odstoten (Vlašič, 2010: 143), vendar ta cilj še vedno ni dosežen. Predvidevamo lahko, da bi enakopravnejša zastopanost obeh spolov v predšolski vzgoji pripomogla k višjemu statusu vzgojiteljskega poklica, kar bi po eni strani prineslo neposredne pozitivne posledice za ženske in moške v tem poklicu, po drugi pa širše pozitivne družbene učinke pri vrednotenju skrbstvenega dela. Defeminizacija vzgojiteljskega dela bi lahko pripomogla k odpravljanju stereotipov o moškem in ženskem delu in po spolu različnih (komplementarnih) lastnostih. Vrtec je prostor, kjer lahko začnemo odpravljati stereotipe, saj so otroci na različnost zelo občutljivi in pozorni (Vlašič, 2010: 151). Otrokom bi ob večji prisotnosti moških v predšolski vzgoji vsak dan postavili zgled po spolu enakovredne delitve dela. Ti otroci bi lahko ponotranjili načine delovanja, ki bi pripomogli k odpravi dominantnih stereotipov o spolnih vlogah, ki se zdaj zaradi feminizacije vzgoje in skrbi zgolj reproducirajo. Več moških vzgojiteljev bi pomenilo tudi spodbudo staršem, predvsem očetom, da bi tudi v zasebnem življenju prevzeli enakovrednejšo delitev gospodinjanskega in skrbstvenega dela. Dosedanje raziskave (Rolfe, 2005) so pokazale, da delo mešanih vzgojiteljskih parov pozitivno vpliva na rahljanje stereotipov. Torej poleg tega, da bi spodbujanje zaposlovanja moških v vzgojiteljski poklic in njegova defeminizacija pripomogla k višjemu statusu in boljšemu ekonomskemu vrednotenju poklica, bi te spremembe vplivale tudi na delitev in vrednotenje skrbstvenega dela v zasebnosti. Nekatere države, na primer Nemčija, Avstrija in Norveška, so si zastavile posebne cilje in določile načine za doseg večje raznolikosti delovne sile v predšolski vzgoji. Na Norveškem so tako pri zaposlovanju dajali prednost moškimi kandidatom, da bi dosegli večjo spolno enakost (OECD, 2015). Tudi Evropski sklad financira nekatere projekte, ki so namenjeni spodbujanju moških, da bi se v večji meri zaposlili na področju vzgoje in izobraževanja otrok (npr. »Moški v skrbi za otroke« v Belgiji). Zelo uspešne so bile javne kampanje na Danskem, v Združenem kraljestvu, Belgiji in na Norveškem (Vlašič, 2010: 148–150). Na Danskem so v zadnjih letih povečali delež moških, ki se izobražujejo za vzgojitelje v predšolski vzgoji – ta delež je v šolskem letu 2013/2014 dosegel 30 %. Analiza konkretnih projektov na Danskem (Gerner Wohlgemuth, 2015; Kanjuo Mrčela, 2015) je pokazala, da je izkušnja v veliki meri prenosljiva v slovensko okolje, še zlasti glede:

- odprave povezovanja vzgojiteljskega poklica z »naravnimi« ženskimi oziroma materinskimi lastnostmi in poudarjanje njegove profesionalne dimenzije (utemeljenosti na specifičnem znanju);
- vzpostavljanja učinkovitih moškim prijaznih načinov rekrutiranja;
- skrbi za ustrezno rabo neseksističnega jezika, ker je jezik formativen dejavnik oblikovanja socialne identitete in družbenih odnosov.

Sklep

Rezultati naše analize so v skladu z ugotovitvami nekaterih prejšnjih analiz, ki opozarjajo na pomen socializacije in dinamike na trgu delovne sile za razvrščanje moških in žensk v maskulinizirane oz. feminizirane poklice. Potrdili smo tudi ocene, temelječe na dosedanjih raziskavah v Sloveniji (Vlašič, 2010), ki govorijo o tem, da je položaj moških v vzgojiteljskem poklicu v Sloveniji še vedno odraz prevladujočega modela vzgoje z močno zakoreninjenimi predstavami o vlogah, ki naj bi bile primerne za posamezni spol.

Medtem ko je (pričakovana) diskriminacija v delovnem okolju glavna ovira za odločitev žensk, da bi se zaposlile v poklicih, v katerih prevladujejo moški, se zdi, da na (ne)odločanje moških za poklice, v katerih prevladujejo ženske, pomembno vplivajo finančni in statusni razlogi, kot tudi družbena stigmatizacija netradicionalne moškosti. Kot smo omenili, imajo feminizirani poklici navadno nižji status in so slabše plačani kot maskulinizirani ali mešani poklici. Tako tudi poklic vzgojitelja predšolskih otrok v družbi ne uživa visokega ugleda, saj je izrazito feminiziran in se povezuje z materinstvom, torej z »naravnimi« lastnostmi in spretnostmi žensk, ne glede na to, da temelji na znanju in kompetencah, ki so povsem neodvisne od spola. To, da se vzgoja otrok in skrb zanje v zasebni sferi še vedno povežeta predvsem z materinstvom, je pomembno tudi za profesionalno skrb in vzgojo otrok.

Naša raziskava in podatki raziskav drugih avtorjev so pokazali, da se spreminja odnos do moških v skrbstvenem delu, tako v zasebni kot javni sferi. Moški vzgojitelji so danes zaželeni med sodelavkami in vodjami v slovenskih vrtcih in izkušnje staršev z moškimi vzgojitelji pozitivno vplivajo na njihovo visoko sprejetost. V veliki meri moški vzgojitelji, njihove sodelavke in vodje definirajo njihovo vlogo in argumentirajo potrebo po njihovi večji prisotnosti v predšolski vzgoji z njihovimi specifičnimi »moškimi« lastnostmi in načinom dela, ki je komplementarno lastnostim in načinu dela vzgojiteljic.

Najpomembnejši rezultat naše analize je prispevek k razpravi o možnosti in načinih odpravljanja horizontalne spolne segregacije. Na podlagi rezultatov naše raziskave kot tudi na podlagi pregleda praktičnih pobud za povečevanje števila moških v vzgojiteljskem poklicu se je pokazalo, da v nasprotju s trditvijo Charlesa in Gruskyja (2004) o tem, da zaradi prevlade spolnega esencializma ne moremo pričakovati odprave horizontalne spolne segregacije, ugotavljamo, da njeno

odpravljanje v vzgojiteljskem poklicu lahko temelji prav na pričakovanju različnega (spolno esencialistično utemeljenega), a komplementarnega prispevka moških in žensk. Ker je naša analiza pokazala, da lahko spolna desegregacija poklicev temelji na spolnem esencializmu in ga ne pomaga odpraviti, ugotavljamo tudi, da potencial, ki ga nosi glede doseganja večje enakosti spolov na trgu delovne sile, ni samoumeven. Spodbujanje vključevanja več moških v vzgojiteljski poklic na podlagi poudarjanja »moških« lastnosti/spretnosti/vrednot, lahko samo še poglobi esencialistično razlikovanje med spoloma in spolno stereotipiziranje. Drugačen učinek pa bi lahko imela uporaba argumentov emancipacije moških pri skrbi za otroke (tako v zasebni kot javni sferi) in dvigovanja statusa vzgojiteljskega poklica, temelječega na znanju in kompetencah ter upiranju deprofesionalizaciji in definiranju poklica na podlagi osebnostnih lastnosti, ki jih stereotipno pripisujemo ženskam oziroma materam.

Nadaljnje analize bodo pokazale, ali je večje število moških predstavnikov poklica, ki je doseženo na argumentih spolnega esencializma, prvi korak, kateremu lahko, ko in če vzgojiteljski poklic postane mešan, sledi faza, v kateri bodo vzgojitelji in vzgojiteljice lahko opravljali delo na podlagi svojih najboljših osebnostnih lastnosti brez pričakovanj, da so te po spolu specifične. Mogoče pa je tudi, da se bo delo razdelilo po spolu in da se bodo s tem spolni stereotipi in spolne neenakosti perpetuirali.

V prihodnjih analizah defeminizacije vzgojiteljskega poklica bo treba obdelati tudi vidike problematike, ki jih v tem članku nismo obravnavali. Med posledicami pričakovane defeminizacije vzgojiteljskega poklica je tudi zmanjševanje zaposlitvenih možnosti žensk, ki zdaj predstavljajo večino med zaposlenimi v vrtcih. Zato bo ob skrbi za odpravljanje številčne prevlade žensk v vzgojiteljskem poklicu hkrati treba enako pozornost nameniti odpravljanju številčne prevlade moških v zdaj maskuliniziranih poklicih in odpiranju zaposlitvenih možnosti ženskam v teh poklicih (npr. računalništvo, tehnični poklici). Zato je potrebna ponovna analiza spolno določenih konceptov spretnosti in kompetenc, ki se povezujejo z različnimi (tradicionalno feminiziranimi in maskuliniziranimi) profesijami in poklici. Takšna analiza bi lahko pripomogla k temu, da se profesionalno delovanje povezuje s specifičnim znanjem, ne pa s prirojenimi lastnostmi posameznikov in posameznic (Kanjuo Mrčela, 2015).

Literatura in drugi viri

- ATWATER, LEANNE E. IN DAVID VAN FLEET (1997): Another Ceiling? Can Males Compete for Traditionally Female Jobs? *Journal of Management* 23(5): 603–626.
- BEECHEY, VERONICA (1983): Studies of Women's Employment. *Feminist Review* 15: 23–45.
- BEECHEY, VERONICA (1987): *Unequal Work*. London: Verso.
- BRADLEY, HARRIET (1989): *Men's work, women's work: a sociological history of the sexual*

- division of labour in employment*. Cambridge: Polity.
- BRADLEY, HARRIET (1993): Across the great divide: The entry of men into "women's jobs". V *Doing "women's work": Men in nontraditional occupations*, C. Williams (ur.), 10–27. Newbury Park, CA: Sage.
- CHARLES, MARIA IN DAVID B. GRUSKY (2004): *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- COCKBURN, CYNTHIA (1981): The material of Male Power. *Feminist Review* 9: 41–58.
- COGNARD BLACK, ANDREW (2012): Riding the Glass Escalator to the Principal's office. *Teorija in praksa* 49(6): 878–900.
- ENGLAND, PAULA (1993): The separative self: androcentric bias in neoclassical assumptions. V *Beyond economic man feminist theory and economics*, J. A. Nelson in M. Ferber (ur.), 37–53. Chicago: University of Chicago Press.
- EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE/EUROSTAT (2014): *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe. 2014 Edition*. Eurydice and Eurostat Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROPEAN COMMISSION (2015): *The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality*. Dostopno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2015/gender_segregation_en.htm (23. oktober 2016).
- FAGAN, COLETTE (2010): *Men and Gender Equality: Tackling gender segregated family roles and social care jobs*. European Commission.
- GERNER WOHLGEMUTH, ULLA (2015): *Initiatives to promote more male kindergarten pedagogues*. Kolding: University College South Denmark.
- HRŽENJAK, MAJDA (UR.) (2016): *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- KANJUO MRČELA, ALEKSANDRA (2015): *Gender segregation in the labour market and education in Slovenia*. Ljubljana: FDV.
- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI (2015): *Posvet: »Enakost spolov – Kaj imajo moški s tem?«* 12. maj 2015. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7658/ (25. maj 2015).
- OECD (2015): *Early childhood education and care policy review. Norway*. Dostopno na: https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd_norway_ecec_review_final_web.pdf (25. november 2016).
- PATEMAN, CAROLE (1988): *The Sexual Contract*. Oxford: Polity Press.
- POLLERT, ANNE (1981): *Girls, Wives, Factory lives*. London: Macmillan.
- PEETERS, JAN (2007): Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *New Zealand Research in Early Childhood Education* 10: 15–24.
- RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU ZA ENAKE MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH 2015–2020 (RENPEMŽM15–2). Uradni list RS, št. 84/15. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108#> (23. oktober 2016).
- REVINŠEK, JASMINA (2015): *Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji*. Magistrsko

- delo. Ljubljana: FDV.
- ROBNIK, SONJA (2012): *Enakost spolov v družinskem življenju in partnerskih odnosih*. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/RaziskavaEnakostSpolovPartnerstvo.pdf (13. maj 2016).
- ROLFE, HEATHER (2005): Men in childcare. *Working Papers* No. 35. London: Equal Opportunities Commission. Dostopno na: <http://www.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/Rolfe-Heather.pdf> (7. marec 2014).
- SURS (2016): *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, šolsko leto 2015/2016*. Dostopno na: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5916&idp=9&headerbar=7> (11. maj 2016).
- STATISTIC NORWAY (2015): *Kindergarten, 2015, Final Report*. Dostopno na: <https://www.ssb.no/en/utdanning/statistikker/barnehager> (25. november 2016).
- THOMAS COVENTRY, BARBARA (1999): Do men leave feminizing occupations? *The Social Science Journal* 36(1): 47–64.
- VLAŠIČ, SABINA (2010): Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji. *Uprava* VII(4): 143–167.
- WALBY, SYLVIA (UR.) (1988): *Gender segregation at work*. Milton Keynes: Open university press.
- WALBY, SYLVIA (UR.) (1986): *Patriarchy at Work*. Oxford: Polity Press.
- WHARTON, AMY S. (2012): *The Sociology of Gender*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- WILLIAMS, CHRISTINE L. (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the »Female« Professions. *Social Problems* 39(3): 253–267.