

ÕPETAJAD OTSUSTAVAD

◎ Pedagoogi ja kooli lepingulised töösuhted ◎

Praegu on uus lootus: reformid otsustavad kõik. Hariduses (ja mitte ainult) ajab üks reform teist taga. Hädad, mis enne reforme kummitasid, on jäänud aga paljuskki samaks. Kasutades laenatud sõnu («Edasi», 27. sept. 1990): «Täna seni toimib ametlik pedagoogika teooria, mille kohaselt kogu kasvatus, millistesse sõnade ja kõrgelennuliste ideede uttu ta ka poleks mähkunud, taandub sisuliselt kaheliikmelisele skeemile, nõua ja karista. Nõua lapselt seda, mida pead vajalikuks, ning kui ta seda ei täida, siis karista teda. Kui ikkagi ei täida, karista kõvemini. Ja nii edasi, kuni vanglani.»

Selle teooria püsimise, olenevatest reformidest, kindlustab kaader. Aeg ja olud on ülalt esitatud nõudmistega püüdnud pedagoogi ära rikkunud. Temast saab küll uus reformi pooldaja ja propageerija, kuid elluviijat mitte; uut ellusuhtumist ja kõrget eetikat talle enam ei sisenda, rääkimata lootusest, et tema kui õpetaja seda tulevastele riigikodanikele edasi anda suudaks. Uus kaader on noored, kel jagub elujulgust ja sädet, kelle pedagoogiline vaist on alles kujunemas, kes on deformeerimata ja vabad silmakirjalikkusest. Aga nemad kooli ei kipu.

Pedagoogilise kaadri muutmist ja uuendamist tuleb alustada (kui õppeprotsess rahule jätta) pedagoogi ja kooli lepinguliste töösuhte sisseviimisest. Üleminek lepingusuhtele ei ole seniste töötajate lausvabastamine, vaid koolile oma kaadri üle otsustamise õiguse andmine. Koolil peab olema võimalus, järgmisest õppeaastast sõlmida noorte kõrgkoolilõpetajatega aastane tööleping. Selle lepingu lõppedes oleks võimalus töösuhted lõpetada või sõlmida kas tähtajatu või tähtajaline (3–10 a.) tööleping.

Kehtiv tööseadus ei sätesta lepingulisi töösuhteid ega reguleeri ka noore spetsialisti õigusi ja kohustusi. Seepärast ootaks, et haridustöötajate ametiühing ärkaks letargiast ning viiks töövõtja ettepanekud järele nõudmised seaduslikele alustele.

Kõrgkoolides on suunamine saamas läbitud etapiks. Ees on väbadiplom ja kahepoolsed kokkulepped. Kõrgkooli lõpetaja ja noore spetsialisti huve peab keegi hakkama kaitsma, just seetõttu on loogiline oodata, et ametiühingud osaleksid noore spetsialisti töölepingu näidise või tüüplepingu väljatöötamises.

Olgu alljärgnevalt loetletud mõned võimaliku töölepingu olulisemad punktid:

a) lepingu tähtaeg — üks õppeaasta; ammuendavalt tuleb

loetleda lepingu ennetähtaegse lõppemise/lõpetamise juhud;

b) poolte õigused ja kohustused;

c) tööttingimused — maksimaalne koormus, õpetatav aine, vanuseaste, tööruumide kasutamine, üleantav (kasutada antav) metoodiline materjal;

d) töötasustamise tingimused — fikseeritakse palk jt. sissetulekud;

e) elamistingimused — elamispinna asukoht, kuuuluvus (teenistuslik v.m.), suurus, mugavused;

f) lepingu lõppemine — leping lõpeb õppeaasta lõpul atesteerimisega. Atesteerimiskomisjon (koosseis: stažööri juhendaja, kooli esindaja, linna või maakonna hariduskondade ametnik, ainespetsialist) langetab otsuse, kas atesteeritav sobib pedagoogilisele tööle, loetleb puudused ja nende kõrvaldamise võimalused (kollektiivi vahetus, koormuse vähendamine, vanuseaste muutus, kursused, psühholoogi abi, kirjandus, metoodilised materjalid jne.), annab iseloomustuse.

Kui atesteeritu ja kool soovivad koostööd jätkata, sõlmitakse uus tööleping, vastavalt kokkuleppele kas tähtajaline või tähtajatu. Kui atesteerimiskomisjon leiab atesteeritava töös puudusi ja kool peab vajalikuks, on võimalik pedagoogi töötasu vähendada (a/u kehtestatud miinimumini).

Üleminek lepinguliste töösuhtetele tõstab esile arvutult seni lahendamata probleeme.

Esiteks. Informatsiooni puudulikkus: keda, kuhu, mis tingimustel vajatakse; kes, kuhu, mis tingimustel soovib tööle minna. Linnades ja maakondades tuleb selgusele jõuda oma piirkonna pedagoogide vajaduses (ka perspektiivis) ja koolide võimalustes ning vastavalt sellele töötada välja oma kontseptsioon.

Teiseks. Tuleb seadusandlikult sätestada lasteasutuste

töötajatega töösuhte lõpetamise erijuhud. Praegu reguleerib ENSV Töökoodeksi § 264 lg. 1 p.3 täiendause: töölt vallandamine kasvatuslikke funktsioone täitva töötaja väärilise teo tõttu, mis on kokkuvõetavalt tööga. Lohisevat määratlust on püütud parandada sõnastades, kes on kasvatuslikke funktsioone täitev töötaja. See aga viis absurdini ja tegelikkuses seadus ei toimi. On võimatu vallandada lasteasutuse töötajat, kes ei suuda ennast talitseda ja traumeerib lapsi. Kindlasti peab see paragrahv hõlmama kõiki lasteasutuse töötajaid, s.h. mittepedagoogilisi töötajaid (koristaja, kütja). Kooli (lasteaia, lastekodu) direktoril peab olema õigus vallandada töötaja, kes on rikkunud lastega suhtlemise eetilisi norme. Misesugune rikkumine on vallandamise põhjus, peavad otsustama pedagoogid, erandjuhul õpilased või lapsevanemad. Juristide ülesanne on analüüsida fakte ja kontrollida vallandamise korrast kindlipidamist.

Kolmandaks. Noorte emadespetsialistide õiguste tagamine. Esimese sammu tegi Eesti Vabariigi valitsus oma korraldusega 11. septembrist 1990, mille alusel hakatakse maksma toetust tööga kindlustamata kõrgkooli (keskerikooli) lõpetanud naistele, kes jäävad pärast õppeasutuse lõpetamist sünnituspuhkusele või kellel on alla poolteise aasta vanune laps.

Loogiline jätk eelnevale peab olema, et sellistele naistele tuleb kõrgkooli lõpetamisest lapse 3-aastaseks saamiseni kulunud aeg sõltumata tööraamatu sissekande olemasolust arvata pedagoogilise staaži hulka.

Tähtajalise töölepingu lõppemisel (sünnituspuhkus, kuni 3-aastase lapsega kodus olek) peab naise vajadusel tööga kindlustama riiklik tööhõive-

süsteem (mitte kool). Kui seda ei suudeta, tuleb maksta 100% töötasu erialase töö võimaldamiseni.

Neljandaks. Lõpetada pedagoogilistele töötajatele väljateenitud pensioni maksmine arvates 1. jaanuarist 1991. Tagasiulatuvat jõudu sel ei ole. Kellele on pension vormistatud, saab seda edasi. Seega peaks jõu kaotama nimetatud seaduse viimane täiendus: jätkata väljateenitud aastate pensioni maksmist ka juhul, kui pensionär asub tööle. See täiendus vallandas fiktiivsete töölt vabastamiste laine: keset õppeaastat vabastati mõnes koolis pooled õpetajad; sageli ka direktor. Seitse päeva (nii nõuti Tartu Maakonna sotsiaalhooldusosakonnast) olid nad tööraamatu sissekande alusel töötud, seejärel tehti uus sissekanne, millega töötaja vormistati endise koormusega endisele ametikohale.

Midagi ei muutunud, kui jätta arvestamata, et 20-aastase staažiga õpetaja hakkas saama 40% «palgalisa».

On mõistev, et pedagoogi palk ei ole olnud töö väärikas, kuid töö- ja staažitasu tuleb kitsastes oludes arvutada ja maksta ikka teistel alustel ja teistest summadest. Lõpmatu ei saa lahendada kõigile võrdsest.

Ühelgi esitatud mõttest ei ole jõudu, kuid jõudu võivad koguda pedagoogid, noored õpetajad, et ise esitada oma, reaalsemad ja kohasemad mõtted. Et inimlikkus, suhtumiste mitmekesisus ja õpetaja-õpilase heaolu jõuaksid igas kooli. Hea tahtmise oskusliku koostööga saavutatakse tugevate pedagoogide konkurents, sealt edasi aga arenevõimeline noor kollektiiv, kes teab ja tunnetab oma õigusi ja annab õpilastele endast parima.

ANDRA PAUSIMÄGI