

JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva uuringu eesmärgiks oli välja selgitada soolise võrdõiguslikkuse olukord Tallinna Teeninduskoolis (Tekos). Teko töötajaskonnas on naised tugevalt ülekaalus: töötajate hulgas on enam kui 80% naised. Selline sooline tasakaalustamatus pedagoogide ametikohtadel iseloomustab kogu Eesti kutseharidussüsteemi, põhjusena nähakse peamiselt võrdlemisi madalat palgataset ja **pedagoogi ametikohta vähest prestiižust**, mis ei meelita mehi kooli tööle tulema. Ka juhtide ja tugitöötajate ametikohtadel on ülekaalus naised. Seega, kuni koolijuhi võimalused töötajate palkasid kujundada on eelarveliselt piiratud, ei ole tõenäoline, et mehed haridussüsteemi senisest oluliselt rohkem tööle asuksid.

Soolist tasakaalustamatust ei nähta Teko-s probleemina ning selle tekkepõhjusti nähakse ajaloolises traditsioonis. 55% koolis töötavatest naistest ja 39% meestest ei pea naiste ja meeste võrdset tasakaalu kollektiivis vajalikuks. Ligikaudu pooled vastanutest peavad soolist tasakaalu vajalikuks, sest töökeskkond oleks mitmekülgsem ja huvitavam, tasakaal on oluline ning koolis kui kasvatusasutuses on kasvatusesmärgil meeste suurem osakaal vajalik. Samas ei soovi või ei oska ligi kolmandik töötajaskonnast sellel teemal seisukohta võtta, mistõttu on oluline teemale tähelepanu juhtida ning tutvustada soolise võrdõiguslikkuse teemat näiteks infopäevadel ja ühistel seminaridel.

Üldise järeldusena võib öelda, et hoolimata naiste tugevast ülekaalust töötajaskonnas on Tallinna Teeninduskoolis **sooline võrdõiguslikkus hästi tagatud**. Töötasustamisel lähtutakse kõikide töötajate puhul ühtsetest alustest. Samas on ligikaudu kolmandik naistöötajatest arvamusel, et samal ametikohal ja sama pädevusega mees teeniks temast tõenäoliselt rohkem. Ühtsust pole ka töökoormuse arvestuses, mistõttu tuleks juurutada ühtne ja läbipaistev süsteem, kus on toodud pidev põhitöö koormus ja periooditi lisanduvad lisatöö koormused. Seega **võiks töötajate (eeskätt pedagoogide) tasustamise süsteem olla töötajate jaoks läbipaistvam ning neile tuleks selgitada rohkem palkade kujunemise aluseid**.

Teko-s tunnustatakse suuremat osakaalu meestest kui naistest. Kuna tunnustamine on seotud konkreetsete isikute ja ametikohtadega, siis ei tähenda see sooliselt ebavõrdset kohtlemist. Samale tulemusele viitavad ka töötajate küsitluse tulemused, mille kohaselt valdav enamik vastanutest ei arva, et neid oleks soost lähtuvalt tunnustamisel ebavõrdselt koheldud. Sellest tulenevalt ei pea tunnustamisel soolist tasakaalu rangelt jälgima, kuna see võiks viia olukorra kujunemiseni, kus tunnustamisel ei võeta aluseks töötaja töösaavutusi, vaid sugu.

Võrreldes meessoost pedagoogidega on naissoost pedagoogide lisatasu Teko-s kõrgem ning naised saavad seda keskmiselt kolm korda sagedamini kui mehed. 33% meessoost pedagoogidest ja ainult 3% naissoost pedagoogidest ei ole saanud muid tasusid (sh lisatasud, preemiad, ületunnitööd, õppepuhkus). Analüüsitulemused viitavad, et aluseks ei ole soost tungitud ebavõrdne kohtlemine, veidi naiste suurem aktiivsus lisatööde tegemisel. Meessoost pedagoogi värbamisel võiks selgitada lisatööde ja selle eest tasustamise võimalusi. Praegustele **meessoost pedagoogidele võiks teavitada ja/või meelde tuletada lisatööde tegemise võimalusi**. Lisatööde tegemise võimalused võiksid olla avalikult kõigile Teko töötajatele teada, näiteks lisatööjõu vajaduse tekkimisel teavitada tekkinud tööst ja tööülesannetest tervet kollektiivi e-maili teel, lisada tööpakkumine avalikult stendile vms.



Kõige suuremat ebavõrdsust soost lähtudes tajuvad Teko meessoost töötajad **kaasamise aspektist** nii informatsiooni saamisel, igapäevaste otsuste tegemisel, erialaste oskuste ja teadmiste väärtustamisel kui töö seisukohalt oluliste otsuste tegemine. Samas on ainult üksikud töötajad selgitanud, mil viisil neid on ebavõrdselt koheldud. Teko töötajaid, peamiselt meessoost töötajaid **võiks rohkem informeerida Teko-s toimuvast**, näiteks oluliste otsuste tegemisel suhelda nendega personaalselt, igapäevaotsuste tegemisel leida õige informatsioonikanal kõigile teabe kättesaamiseks (nt e-mail teel, infotahvel, tihedamad info- ja või arutelukoosolekud). **Infokanalid, mille kaudu töötajaid kaasatakse, võiks Teko-s üle vaadata ning muuta süsteemi rohkem töötajaid kaasavaks** (nende igapäevatöö sujuvaks osaks). Töötaja väärtustamise tajumise suurendamiseks aitab kõige sagedamini neile tähelepanu pööramine näiteks personaalsed vestlused, aga ka näiteks koosolekutel ka positiivse tagasiside andmine.