

Haridus- ja Teadusministeeriumile

Akadeemilisi töötajaid esindavate organisatsioonide tagasiside “Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seotud teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule”

Allakirjutanud akadeemilisi töötajaid esindavad organisatsioonid toetavad eelnõu ja doktoriõppe reformi eesmärki tagada doktorantidele motiveeriv sissetulek, doktoriõppe efektiivsus ja töösuhe ning sellega seotud hüved.

Siiski jääb meile ebaselgeks järgmine.

- 1) **Kuidas plaanitavad muutused vähendavad doktorantide õpetamiskoormust?**
Siinkohal toetame Eesti Üliõpilaskondade Liidu (EÜL) seisukohta, et doktoritööga otseselt mitteseonduvate tööülesannete (sealhulgas õppetöö läbiviimise) maht oleks tulevastes töölepingutes doktorantide huvides selgelt reguleeritud.
- 2) **Kuidas tekib juhendajatel rohkem aega juhendatava jaoks, sest probleemiks on ka juhendajate liigsuur töökoormus, mis jätab juhendatavate jaoks vähe aega?**
Akadeemilise töötaja töökoormuse arvestamise süsteem alahindab süstemaatiliselt töötaja tegelikku töökoormust, mis sisaldab palju taustu ja tööajaarvestuse välist teadustööd. Näeme vajadust vähendada akadeemilise töötaja projektisõltuvust. Olukorras, kus teadlase palgaraha sõltub otseselt projekti olemasolust, aga vaid umbes 20% projektidest (erialadeülene keskmine) saab rahastuse, on juhendajad hõivatud projektide kirjutamisega (sellest 80% juhul tulemuseta), et tagada iseenda ja töögrupi liikmete palk. Teeme siin ettepaneku akadeemilise töötaja riikliku baassissetuleku¹ kehtestamiseks.
- 3) **Kuidas tagada juhendaja töökohakindlus, mis on eelduseks edukale juhendamisele ja sageli juhendamise pakkumisele üldse?**
Meile teadaolevalt ei soovi paljud ebakindla rahastusega teadlased võtta doktorante, sest nad ei saa tagada ei uurimistööks vajalike materiaalsete vahendite, doktorandile stipendiumi maksmiseks vajalike vahendite ja iseenda töökoha säilimist doktorantuuri läbimiseks vajaliku aja jooksul. Doktorandi jaoks vähendab juhendaja või töögrupi vahetus doktorantuuri nominaalajaga läbimise võimalusi. Doktorantuuri pikenemine omakorda aga suurendab doktorantuuri katkestamise tõenäosust. Doktorantide hulgas, kes on olnud õppes kauem kui viis aastat, on katkestamise osakaal keskmiselt 51% (allikas: EHIS)².
- 4) **Kuidas tekitada akadeemiaväliseid töökohti?**
Toetame ettevõtlus- või tööstusdoktorantuuri edendamist kui võimalust akadeemiat ja erasektorit lähendada. Lisaks, aitamaks kaasa doktorikraadi väärtustamisele ühiskonnas, saab riik näidata erasektorile eeskuju järgnevaga:

¹ Baassissetuleku kontseptsioon on akadeemilisi töötajaid esindavate organisatsioonide poolt väljatöötamisel

² Eesti hariduse infosüsteem, viidatud seletuskirjas õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde, HTM

4.1. Paneme ette kehtestada avaliku sektori ametites, kus see on mõistlik, doktorikraadi omamise nõue.

4.2. Toetame EÜL-i ettepanekut kehtestada doktorikraadiga avaliku sektori ametnike töötasule täiendav lisa.

5) **Kuidas plaanitavad muutused tagavad akadeemiliste töötajate järelkasvu?**

Ülitiheda konkurentsi ja alarahastuse tingimustes ei jää noored akadeemiasse, sest töökoormus, kindlusetus ja tulevikuperspektiivi puudumine panevad nad otsima (sageli mitteerialast) alternatiivi väljaspool akadeemiat. Akadeemilise järelkasvu tagamiseks paneme ette akadeemilise töötaja riiklikult tagatud baassissetuleku kehtestamise, mis tagab elamisväärse miinimumi sõltumata projekti või grandi olemasolust.

6) **Kuidas tagada, et võimalus enesetäienduseks välismaal oleks kättesaadav kõigile doktorantidele?**

Eelnõu kohaselt hakkab doktorandi välisriigis kogemuse omandamise võimalus sõltuma tema individuaalplaanist, mis on personaalne ja see koostatakse tingimusi arvestades ülikooli ja doktorandi koostöös. Siit tulenevalt ei ole doktorantide võimalus omandada välismaine kogemus mitte süsteemne, vaid juhuslik. Välismaine kogemus on paremaks eelduseks akadeemia sisesele karjäärile. Samuti aitab doktorantide süsteemne välismaine praktikakogemus tõsta doktorikraadi väärtust erasektori tööandjate silmis ja seeläbi viia rohkem teadus- ja arendustegevust erasektorisse.

7) **Kuidas plaanitavad muudatused edendavad ettevõtlusdoktorantuuri?**

Ettevõtlusdoktorantuurist võidavad nii teadusmahukad ettevõtted kui ka kogu teadus. Kuidagi tuleb lahendada dilemma, et teadus soovib saavutada midagi uutset, tööstuses paraku püütakse juurutada juba toimivaid lahendusi, lisades sinna mingi innovatiivse komponendi. Teadusele aga juba toimivad lahendused enam huvi ei paku. See tähendab, et nõuded ettevõtlusdoktorandile võiks olla kas teistsugused või vähemalt paindlikumad. Rohkem võiks arvestada panust tööstusinnovatsiooni ning seda publikatsioonide arvelt.

Probleemkoht on samuti, et ettevõtte soovib oma tööstusavastused ärisaladuses hoida, mis ei sobitu ideega, et teaduspublikatsioonid on üldiselt avalikult kättesaadavad. Lahenduseks võiks olla patent, aga probleemiks on, et patendi taotlemine on väga aeganõudev ja keerukas protsess ning sellisel juhul peaks juhendaja kompetentsi hulka kuuluma ka patendi taotlemise protsessi juhtimine.

Lugupidamisega

Allakirjutanud organisatsioonid:

Tartu Ülikooli Ametiühing
Tallinna Ülikooli Ametiühing
Eesti Maaülikooli Ametiühing
ETAL
Eesti Haridustöötajate Liit