

Eesti Vabariigi haridus- ja teadusminister Liina Kersna  
Haridus- ja Teadusministeeriumi asekanstler Indrek Reimand  
Haridus- ja Teadusministeeriumi kanstler Mart Laidmets  
Haridus- ja Teadusministeerium

18.03.2021

Avaldame tänu Haridus- ja Teadusministeeriumile sihikindla tegevuse eest Eesti teaduse ja hariduse edendamisel.

**Käesolevaga esitame Akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsiooni, mille eesmärk on tagada Eesti ülikoolide ja teadusasutuste akadeemilistele töötajatele minimaalne toimetulekut kindlustav sissetulek ja palgastabiilsus.**

Oleme huvitatud kohtumisest Eesti Vabariigi haridus- ja teadusministriga, et kõnelda neil teemadel.

Kaasas olevale Akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioonile on alla kirjutanud järgmised organisatsioonid:

Tartu Ülikooli Ametiühing  
Tallinna Ülikooli Ametiühing  
Eesti Maaülikooli Ametiühing  
Eesti Üliõpilaskondade Liit  
Eesti Teadustöötajate Ametiliit (ETAL)  
Eesti Keele Instituudi Ametiühing  
Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)  
Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL)

# Akadeemilise töötaja põhipalk

## 1. Mis on akadeemilise töötaja põhipalk?

**Akadeemilise töötaja põhipalk tagab ülikoolides ja teadusasutustes töötavatele akadeemilistele töötajatele minimaalse toimetulekut kindlustava sissetuleku ja tagab palgastabiilsuse.**

Põhipalgale kvalifitseerub iga akadeemiline töötaja, kes on positiivselt atesteeritud. Põhisissetulekule ei kvalifitseeru vanaduspensioni saavad akadeemilised töötajad.

Olukord on kujunenud selliseks, et suur hulk akadeemilisi töötajaid saavad palka ainult projektidest, mille nemad ise või töögrupp, kuhu nad kuuluvad, on taotlenud. Projektide edukuse määr on samas ainult 20% ringis. Sellise ebapüsiva rahastuse tingimustes on projektitaotluse ebaõnnestumise puhul tavapraktika olnud selline, et **vaatamata alalise töölepingu olemasolule** püütakse töötajale leida väikese koormusega (0,1- 0,2) töökoht või on töötaja sunnitud akadeemilise töö lõpetama. Kirjeldatud ebakindlust kätkeb ja tulevikku mitte vaatav praktika ei ole jätkusuutlik ega suuda tagada Eesti arengut. OECD andmed näitavad, et Eesti oli 2018 aastal 1000 töötaja kohta 7,7 teadlast, mis on alla Euroopa Liidu (8,8 teadlast) ja OECD keskmise (8,6 aastal 2017). Soomes oli see näitaja 14,5. OECD riikidega võrreldes oli Eestis 2016. aastal tuhande tööealise inimese kohta keskmiselt kaheksa doktorikraadiga inimest, samal ajal kui OECD keskmine näitaja oli kümme inimest. Soome näitaja oli 12,6 inimest. **Vältimaks teadlaste (suht)arvu edasist langemist Eestis on vaja teadlaskarjääri mainet tõsta sellega, et teadlastele on tagatud olulisim – sissetuleku ja töökoha stabiilsus. Akadeemilise töötaja põhipalgal on siin kandev roll.**

Akadeemilise töötaja põhipalk on enamuses lääneriikides olemas ja nii normaalne, et sealsed kolleegid imestavad kuulates, et Eesti teadlaste palk sõltub suurel määral edukast projektirahastuse taotlemisest. Teistes riikides, erinevalt Eestist, sõlmitakse töölepingud teadmisele, et leping tagab kindla palga. Projekte taotletakse ka mujal, aga mitte enda või kolleegide palga tagamiseks, vaid doktorantidele ja järel doktorantidele, külalisteaduritele või vajaliku aparatuuri soetamiseks.

**Ülalkirjeldatust tulenevalt on põhipalga eesmärk anda akadeemilisele personalile kindlustunne, mida praegusel hetkel ei ole ja mida pakub eelkõige töökohakindlus, ning muuta ülikoolid ja teadusasutused taas atraktiivseteks tööandjateks, tõstes akadeemilise positsiooni perspektiivikust, millest suure osa moodustab akadeemilise vabaduse olemasolu.** Vaid nii on võimalik säilitada akadeemia kõrget taset ning hoida andekaid noori jäädavalt lahkumast teadustöoga mitteseotud ametipostidele erasektoris, mis erinevalt praegusest akadeemiast pakub töökohakindlust, sellest tulenevalt madalamat stressitaset ja tulevikuperspektiivi.

## 2. Miks on Eestil akadeemilise töötaja põhipalka vaja?

Akadeemiline tegevus vajab aega pikaajaliste sihtide seadmiseks ning tulemuste selgumiseks. Tihti on alles mõne aasta pärast selge, kas valitud uurimissuund osutub viljakaks või mitte, ja sageli avanevad uurimisteemaga tegeledes uued, varasemalt teadmata suunad. Niisugust protsessi ei saa hästi ette planeerida ja eriti alusteaduses on raske selleks konkreetseid samme ette kirjutada. Eriti just projektipõhisus, milles lisaks tihedale konkurenttsile annab tooni lühiajalisus, ei soosi alusteadusi. Samuti ei soosi projektipõhisus Eesti-spetsiifilisi teadusi, nagu rahvusteadused ja õigusteadus, milles esmane edukuse näitaja oma loomult ei saa olla tulemuste ilmumine rahvusvahelises ajakirjas.

Sõltumine projektidest muutub iseäranis ebakonstruktiivseks, kui akadeemilise töötaja palk sõltub ainult taotluse edukusest ja samas on edukuse määr väga väike, nagu viimastel aastatel Eestis - umbes 20% ringis. Projektipõhine rahastamine on teaduse edendamise meetmena sobilik siis, kui

taotluse edukuse tõenäosus on arvestatav. Mitte aga juhul, kui alalise taotlemisega ei jäta akadeemilisele töötajale mahti muuks, kui igal aastal ainult selle peale mõelda, missugused teemad on „konjunktuursed“ ja kuidas veenda projektide hindajaid, et uurimine tõesti väärib rahastamist. Lisaks on 80% taotlejatest raisanud enam kui kuu aega tühja läinud projektile – aega, mida oleks saanud kasutada tõhusaks teadusloomeks. Konkurentsi- ja ebakindluse seisundis läheb kaduma avaram vaade akadeemilisele tegevusele, läheb kaduma *de facto* akadeemiline vabadus.

**Eelkõige akadeemiline vabadus teeb ülikoolidest ja teadusasutustest akadeemilised institutsioonid ning on kõrghariduse ja teaduse olukorra indikaator.** Akadeemilise vabaduse habras olukord on Euroopa haridusmaastikul üks aktuaalsemaid teemasid. Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee (ETUCE) hiljutine resolutsioon kutsus üles pühendumata vajadusele kaitsta akadeemilist vabadust, mida ohustab haridussüsteemi kommertsialiseerumine. Garanteeritud põhipalga korral on akadeemilisel töötajal aega ja indu arendada oma uurimissuunda kartmata, et aasta pärast ei pruugi enam rahastust olla. Akadeemilise töötaja põhipalk panustab samuti efektiivsesse doktoriõppesse. Ebakindla rahastusega teadlane ei saa tagada oma doktorantidele ei uurimistöök vajalike materiaalse vahendite, stipendiumi maksmiseks vajalike vahendite ega iseenda töökoha säilimist doktorantuuri läbimiseks vajaliku aja jooksul. Juhendaja või töögrupi vahetus doktorantuuri käigus vähendab doktorantuuri nominaalajaga läbimise võimalusi. Doktorantuuri pikenedamine suurendab doktorantuuri katkestamise tõenäosust. Doktorantide hulgas, kes on olnud õppes kauem kui viis aastat, on katkestamise osakaal keskmiselt 51% (allikas: EHIS).

**Eesti vajab kõrgel tasemel teadust ja kõrgharidust, mis tagab Eesti kultuuri järjepidevuse ja rahva majandusliku heaolu.** Teaduse ja innovatsiooni arengu eelduseks on tugeva ja jätkusuutliku akadeemilise kogukonna olemasolu ja doktorantide kvaliteetne ning järjepidev juhendamine. Tugev akadeemiline kogukond saab eksisteerida vaid akadeemilise positsiooni töökohakindluse, tööühikute järjepidevuse ja akadeemilise vabaduse tingimustes, mille saavutamiseks on vajalik akadeemilise töötaja põhipalk.

### 3. Kuidas on põhipalga maksmine organiseeritud?

2019. aastal vastu võetud kõrgharidusseadusel (KHaS) baseeruva uue akadeemilise karjäärimudeli järgi liidetakse kõrgemad teadlaste ja õppejõudude positsioonid. See muudatus järgib Wilhelm von Humboldti haridusideaali, mis näeb ette teadus- ja õppetöö ühtsust, akadeemilist vabadust ja humanistlikku ülikooli. Sellele vaatamata käsitletakse õppe- ja teadustööd endiselt *de facto* eraldi, sest teaduse ja õppetöö rahastamise mehhanismid on erinevad. Õppejõududele makstakse ametijuhendis määratud õppekoormuse järgi, mis tagab õppejõududele *de jure* midagi sarnast nagu põhipalk. Teadlased seevastu peavad oma palga katma projektidest, mille nad on ise edukalt taotlenud.

Ebapiisava riikliku rahastamise korral, kui selle rahastuse jaotamismehhanismid ei soosi vahendite suunamist palgastabiilsusesse, ei ole piisavalt palgaraha ei teaduses ega kõrghariduses ja see viib mõlema kvaliteedi alla. Õpetamise ja teaduse ühtsuse puhul, nagu näeb ette KHaS, on mõistlik riiklikud rahastusallikad, kust akadeemiliste töötajate palgad pärinevad, liita.

**Tulemuseks oleks summa baasrahastusest-tegevustoetusest, mis jaguneb kõrgharidus- ja teadusasutuste vahel vastavalt akadeemiliste töötajate arvule ning mida saab kasutada üksnes palkade maksmiseks – niiviisi on riigi poolt tagatud akadeemilise töötaja põhipalk.**

#### 4. Kui suur peab põhipalk olema?

Akadeemilise töötaja põhipalk kehtib sektori tasandil ja selleks on vähemalt kahekordne riiklik töötasu alammäär kuus. Põhipalk ei sõltu projektide olemasolust.

#### 5. Kui palju läheb põhipalk riigile maksuma?

Põhipalka tuleb maksta kõikidele kõrgharidus- ja teadusasutustes töötavatele akadeemilistele töötajatele. Eesti avaliku sektori teadlaste täistööajade arv 2019. aastal oli Eesti Teadusagentuuri (ETAG) järgi 2963 täistööaja ekvivalenti. Rektorite Nõukogu järgi oli 2018. aastal avalik-õiguslikes ülikoolides 4269 akadeemilist töötajat, mis teeb 3275 täidetud akadeemilist ametikohta, neist 1868 olid täidetud teadlase ametikohad ja 1407 olid täidetud õppejõudude ametikohad. Seega on ETAGi ja Rektorite nõukogu andmed mõnevõrra erinevad, millest tulenevalt on edasises arvutuskäigus lähtutud suuremast arvust:

$2 \times 584 \text{ EUR/kuu} \times 12 \text{ kuud} \times 2963 \text{ teadlast} \times 1,33 \text{ tööjõumaksud} = 55,2 \text{ MEUR/aastas}$

Suhtes SKP-sse on see  $55,2 \text{ MEUR}/28 \text{ GEUR} = 0,197\% \text{ SKP}$ .

$2 \times 584 \text{ EUR/kuu} \times 12 \text{ kuud} \times 1407 \text{ õppejõudu} \times 1,33 \text{ tööjõumaksud} = 26,3 \text{ MEUR/aastas}$

Suhtes SKP-sse on see  $55,2 \text{ MEUR}/28 \text{ GEUR} = 0,094\% \text{ SKP}$ .

Kokku kuluks akadeemiliste töötajate põhipalga tagamiseks 81,5 MEUR, mis on 0,291% SKP-st.

**Kahekordse töötasu alammäära tasemel põhipalga tagamiseks KÕIGILE kõrgharidus- ja teadusasutustes töötavatele teadlastele on tarvis teadusleppe 1% SKP-st vaid alla ühe viiendiku. Tagamaks õppejõudule elementaarne palgakindlus on tarvis 1,5% SKP suurusest kõrgharidusrahastusest alla kümnendiku.**

Teeme ettepaneku saavutada konsensus, et vähem kui 0,3% SKP-st maksumaksja raha teadus- ja kõrgharidussektoris töötavate inimeste palgastabiilsuseks on säästlik planeerimine, mis investeerib Eesti tulevikku.

#### 6. Kuidas akadeemilist kvaliteeti tagada?

**Põhipalgaga garanteeritud piisava ja stabiilse sissetuleku korral on akadeemilisele töötajale loodud eeldused keskendumiseks teadustööle ja õpetamisele.** Akadeemilise kvaliteedi tagamiseks jätkavad haridus- ja teadusasutused atesteerimisega korra kõrgharidustsükli ehk iga viie aasta tagant. Toimivad atesteerimissüsteemid, mida saab uuele olukorrale kohandada, on ülikoolides juba olemas ja võtavad arvesse akadeemilise töötaja aktiivsust õpetamis- ja teadustöös, sealhulgas publitseerimist ja juhendamise tulemuslikkust. Erinevalt praegusest süsteemist, ei võta uus süsteem kohustuslikuna arvesse projektidele kandideerimist. Töötaja pädevus rahastust edukate taotluste teel sisse tuua on talle boonuseks, mis kompenseerib vajadusel vähemat aktiivsust õpetamis- või teadustöös.

Palju lühem vahemik atesteerimiseks (näiteks igal aastal) pole sobilik, sest teadus on vahel ettearvamatu ega võimalda näiteks igal aastal sama palju teadusartikleid kirjutada, samuti võib vahele jääda mõni loengukursus.

## 7. Kokkuvõte

Põhipalk on parim viis akadeemiliste töötajate palgastabiilsuse ning seeläbi Eesti kõrghariduse ja teaduse tuleviku kindlustamiseks. Tegemist on vajaliku lahendusega akadeemilise positsiooni stabiilsuse ja akadeemilise vabaduse tagamiseks.

**Põhipalk rajab teed uuele kasvuperioodile Eesti innovaatilises majanduses ning tagab Eestile koha teadusmaailma tippude hulgas.**

Allakirjutanud organisatsioonid:

Tartu Ülikooli Ametiühing  
Tallinna Ülikooli Ametiühing  
Eesti Maaülikooli Ametiühing  
Eesti Üliõpilaskondade Liit  
Eesti Teadustöötajate Ametiliit (ETAL)  
Eesti Keele Instituudi Ametiühing  
Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)  
Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL)