

## **Akadeemiliste ametiühingute tagasiside HTM eelnõule „Teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse muutmise väljatöötamise kavatsus“.**

**29.06.2021**

**Tunnustame ministeeriumi nimetatud eelnõus Eesti teaduse ja arendustegevuse oluliste probleemide käsitlemise ja lahendusteede pakkumise eest ning saadame tagasiside sellele.**

**Punkt 1.1 üldiselt:** Akadeemilised ametiühingud peavad oluliseks panustamist inimestesse, sest see toetab Eesti teaduse õitsengut. Teadus areneb ja uueneb kõige kiiremini siis, kui akadeemiline vabadus on tagatud akadeemilise töötaja kindla kuupalgaga. Projektirahastus töötab sisuliselt nagu käsundus- või paremal juhul töövõtuleping, mille eeldus on, et tulemus ja töökaik on ennustatavad. See aga on teadusele loomuvastane. Kui töötaja peab oma põhipalga saamiseks kirjutama granditaotlusi või otsima rakenduslepinguid, siis esineb oht, et ta hindab üle oma töö tulemusi ja töövõimet või alahindab tehtava töö tegelikku maksumust. Viimane on eriti oluline arendusprojektide puhul, kus meelegeitel teadlased võistlevad ellujäämise nimel ning ei arvesta projektide maksumusse ei tegelikke tööjõu- ega muid kulusid. Teadusprojektide taotlemisel sunnitakse teadlasi vastanduma teineteisele, et saada originaalse(ma) idee jaoks rahalist toetust, rikkudes sellega teadusele tähtsat koostööpõhimõtet. Põhimõte, mis toetaks teaduse arengut akadeemiliste töötajate kaudu, peaks olema aga see, et akadeemilisele töötajale on tagatud töölepingujärgne palk sõltumata projektikonkursside (tihti juhuslikest) tulemustest või sellest, kas antud teema jaoks sobivad projektikonkurssid on üldse olnud.

### **Punkt 1.1.1:**

Eelnõus on väidetud, et innovatsiooniga ei ole tegeldud seaduse eelmises versioonis. Teadustegevus on uue teadmise loomine, innovatsioon on olemasoleva teadmise rakendamine (rahaks muutmine).<sup>1</sup> Esimesega tegelevad akadeemilised töötajad, teisega insenerid, disainerid, turundajad, jne. Riiklikul (seaduse) tasemel on oluline tagada teadustegevuse ja innovatsiooni sidusus. See on eduka ja areneva riigi alus. Teisalt jääb väljatöötatava seaduse kavandist mulje, et riiklikult on oluline eelkõige innovatsioon (olemasolevate teadmiste kiire rahaks muutmine), mitte niivõrd uute teadmiste loomine (alusuuringud). Samuti jääb mulje, et teadustöötajatele minimaalsegi sissetuleku tagamiseks on oluline, et teadlastest tegeleks vähemalt pool (vt. teadusrahastuse jagunemine ministeeriumite vahel) innovatsiooniga. Nagu eelpool mainitud, on teadustöök ja innovatsiooniks vaja väga erinevate elukutsete esindajaid. Suruda teadlasi (ellujäämise nimel) tegelema suures osas innovatsiooniga on inimeste võimete ebamõistlik kasutamine.

### **Punkt 1.1.2:**

Sõna „tegevustoetus“ viitab sellele, et toetust antakse ainult tegevuse eest. Tegevus tavaliselt aga ei sisalda palka, ja kui mingi „tegevuse“ eest makstakse, siis käsunduslepingu või töövõtulepinguga, aga mitte töölepinguga töötajale, sest see eeldab töötaja rahalist kindlustamist igakuise palgaga. „Baasrahastus“ seevastu annaks kindlust ja aluse, et sellest saab töötajale ka palka maksta töölepinguga kõikide sellega seotud ja akadeemilise töötajale

---

1 Vt selle kohta eriti ptk 2.33-2.41 Fraskati käsiraamatust [https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2016/11/FrascatiManual2015\\_2ptk.pdf](https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2016/11/FrascatiManual2015_2ptk.pdf)

vajalikuks osutuvate kaitsemeetmetega. Olgugi nii, et sõnastuse vahetus on juba kokku lepitud, siis peab seadusandja kindlustama, et „tegevustoetust“ ei makstaks ainult otsese ja aruannetava tulu peale, vaid mõistlikuks investeringuks teadusesse ja teadlastesse, mis ei pruugi lühikese ajaga otseselt tulu anda.

### **Punkt 1.2:**

Kompetentsi jagamine mitme ministeeriumi vahel ei ole ainult keeruline, vaid annab ka uusi võimalusi, kui see on hästi korraldatud. Käesoleval ajal on eri ministeeriumite teadusuuringud omavahel koordineerimata ning teadlastel puudub tihtipeale ülevaade, millistel ministeeriumitel võiks millist kompetentsi vaja olla ning millised on sellega seotud lähima aja uuringutoetuste konkursid.

Rõhule innovatsioonile, mitte teadustööle, vastab plaan jagada toetusrahasid järgmises jaotuses: 40% HTM (ETAGi kaudu), 40% MKM (EASi kaudu) ja 20% struktuursed toetused. Nagu eespool mainitud, vajavad teadustöö ja innovatsioon erineva kvalifikatsiooniga inimesi. Seepärast oleks mõistlik sätestada nii, et HTM toetaks teadustegevust akadeemiliste töötajate, MKM (ja teised ministeeriumid<sup>2</sup>) aga arendustegevust ja innovatsiooni ettevõtete ja organisatsioonide kaudu, kus on olemas sobiva kvalifikatsiooniga inimesed teadustööde tulemuste rakendamiseks. Kuigi ETAGi toetus toimub teadlase poolt esitatud projekti taotluse, EASi toetus aga firma poolt esitatud tellimuse alusel, on tähtis ikka see, et põhimõtted, mille järgi ETAG ja EAS rahalist toetust jagavad, oleksid sarnased. Nii on EAS tegevuses nähtav, et rahalist toetust püütakse jagada vajaduspõhiliselt, kus väike osa jääb konkurentsipõhiseks. Sama põhimõte on soovitatav ka ETAGi jaoks: vajaduspõhine on siin akadeemilise töötaja põhipalk, mida määratakse atesteeritud akadeemiliste töötajate arvu alusel, ja väike osa oleks siis konkurentsipõhiline, kus saaks grandirahastust taotleda. Kui enamus akadeemilisest töötajatest saab oma põhipalka tegevustoetuse alusel, siis grandiraha taotluste arv väheneb, aga sellega ei vähene sugugi taotluste atraktiivsus, sest edukuse määr tõuseks üle 50%, nagu see on praegu juba antud EASi kaudu taotletud projektide puhul.

### **Punkt 1.3:**

Akadeemiliste ametiühingute eesmärgiks on, et uue seaduse raames korrastataks eelkõige akadeemiliste töötajate rahastamise süsteem. Praeguses eelnõus seda ei paista. Punktis 1.3.3 on mainitud, et uuenenud grantide süsteem „toetab“ teadlaste karjäärimudelit. Samas ongi see grantide süsteem sisuliselt kogu teadlase karjäärimudel. Kui on grant, siis on sissetulek ja karjäär, aga kui ei ole granti, siis tuleb teadlase karjäär lõpetada. Baasfinantseerimise jõudmine teadlasteni on seni olnud eri asutustes erinev, kuid ka parimal juhul on see katnud väga väikese osa akadeemiliste töötajate palgast ega ole võimaldanud mingi karjäärimudeli elluviimist.

Kui plaanis on tenuuri ehk edutamise redeli kaudu toetada ainult väikest osa (umbes 20%) akadeemilisi töötajaid, siis selline süsteem ei ole jätkusuutlik. Tippteadlane saab oma palga kindlustatud, aga taristut ja - mis veel tähtsam - töörühma ei rahastata. Samas on süsteem viltu seetõttu, et tippteadlane on tegelikult palju enam võimeline edukat granditaotlust kirjutama kui see, kes ei seisa tipus. Eeldus, et kui tippteadlase enda palk on kindlustatud, siis ei kulu tal enamus aega granditaotlustele ja aruandlusele on väär. Tippteadlane peab siiski taotlema raha

---

2 Näiteks on RITA programm üks selliseid, kus iga ministeerium laseb teadlastel teha ministeeriumile vajalikke uuringuid. Samas ei lähe kõik rahastus ETAGi või EASi kaudu, vaid HTM ja MKM toetavad osalust suurematel organisatsioonidel (ESA, CERN) otseselt.

oma töörühma teiste liikmete palkadeks, aparatuuri, tegevuskulude ja muude vahendite hankimiseks. Ehk siis tippteadlaste rahastamine muudaks praegust olukorda vaid sellistes teadustes, mida tehakse põhiliselt individuaalselt. Teistes valdkondades oleks mõju minimaalne ja rohkem psühholoogilist laadi (st näitab tippteadlasele tema väärtustamist tööandja poolt).

**Jätkusuutlikum on see, et iga atesteeritud akadeemiline töötaja saab põhipalka vähemalt vastava asutuse akadeemilise töötaja miinimum astmepalga ulatuses, mille saab kehtestada ametiühingute poolt väljatöötatud akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsiooni alusel (<https://union.ee/wp-content/uploads/2021/03/Akadeemilise-tootaja-pohipalk..pdf>)**

Kui teadlane on lisaks veel edukas projektide taotlemises ning lepingute hankimises, siis kasvab palk vastavalt. Laialdane ja kindlal viisil kokku lepitud akadeemiliste töötajate tasustamine tagab teaduse jätkusuutlikkuse ehk selle, et teadusteemad säilivad ja arenevad sõltumata sellest, kas antud teemal on mingil ajahetkel võimalik grante/lepinguid saada või mitte.

Mujal maailmas on projekti taotluste kirjutamiseks palgatud eraldi inimesed, et teadlased saaksid keskenduda teadustegevusele. Praeguse suhteliselt olematu baasfinantseerimise juures ja olukorras, kus palk tuleb vaid projektirahadest, on selle rakendamine Eestis aga mõeldamatu. Käimasolevas projektis pole ju eraldatud raha uue taotlemiseks ning baasfinantseerimisest on seni jõudnud teadlasteni kaduvväike summa (enamuse läheb uuteks jooksvateks kuludeks seoses taristu ja aparatuuriga), nii et projekti taotluse kirjutaja tuleks sel juhul palgata omaenese palgarahast. Lihtsam on teha seda ise ja enamasti teevad teadlased seda tasuta nii oma pere kui ka tervise arvelt. Nii ei peaks see aga mitte olema!

**Vaja on üles ehitada kokkulepete süsteem, mis toetab tervet Eesti akadeemilist töökeskkonda, et akadeemiliste töötajate arv püsiks vähemalt samal tasemel. Eesti suuremaks eduks aga on tarvis, et teadlaste arv kasvab, sest võrdluses Põhjamaadega oleme kõvasti taha jäänud.**

Vastav põhjendus on esitatud Haridus- ja Teadusministeeriumile 18.03.2021 **Akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioonina**, mille eesmärk on tagada Eesti ülikoolide ja teadusasutuste akadeemilistele töötajatele minimaalne toimetulekut kindlustav sissetulek ja palgastabiilsus.

#### **Punkt 1.4:**

Esile on tõstetud mobiilsuse suurem tähtsus võrreldes stabiilsusega. Uuringud näitavad just vastupidist tulemust: <https://union.ee/wp-content/uploads/2020/02/Kiri-ministritele-05.02.20.-Eesti-haridussektori-t%C3%B6%C3%B6tajaid-esindavate-organisatsioonide-%C3%BCchisp%C3%B6%C3%B6rdumine-TLSi-asjus.pdf>, kus p.1 töö tegijatele üldiselt (sh Eestis ELi keskmisest rohkem) on igasugusest paindlikkusest olulisem kindlus. Seega peavad kõik paindlikkust (sealhulgas mobiilsust) suurendavad meetmed olema tasakaalustatud kindlust pakkuvate meetmetega.

Andke akadeemilisele töötajale (palga)stabiilsus, siis saab ta ise otsustada, kas jääb samale kohal või liigub mujale. Ilma stabiilsuseta muutub "mobiilsus" sama sunniviisiliseks nagu "projektitaotlemine". Ametinimetuste erinevused Eesti ja muu maailma vahel ei ole teadlastel üldiselt olnud takistuseks mobiilsusele, kes on soovinud mujal maailmas töötada.

### **Punkt 1.5:**

Teaduseetikas on seda vähem tarvis reguleerida, mida vabam on akadeemia. Kui granditaotlemine on „lisa“ ja põhipalk on „tava“, siis on vaid vähe nõustamist vaja, et teadlane töötaks ausalt ja jälgiks teaduseetikat. Süsteem aga, kus igaüks taotleb teiste vastu grante ja lepinguid, muudab teaduseetika sekundaarseks.

### **Punkt 1.6:**

Teadustulemuste avalikult kättesaadavuse süsteem (*open access*, OA) on kahe teraga mõök. Ühelt poolt lõikab see ära potentsiaalsed võimalused innovatsiooniks Eestis (seda võib teha mõni paremini rahastatud organisatsioon mujal maailmas). Teisalt viib see Eestis välja väga suures koguses maksumaksja raha (üks open access artikkel nõuab 800-5000€ avaldamistasu), mis muidu võiks minna teadlaste palkadeks või teadusuuringute läbiviimiseks.

Nn OA süsteem on tegelikult skandaalne teaduskirjastuste nuumamise süsteem, mida tehakse Euroopa maksumaksja rahaga. Jällegi on tegu teadusrahaga, mis läheb tegelikult ettevõtete taskusse. Võiks mõelda pigem vabale jagamisele rohujuure tasandil (Academia.edu, ResearchGate, jne).

Juriidiliselt saab akadeemilistelt töötajatelt nõuda „open access“ artiklite avaldamist vaid juhul, kui selleks on antud grandis olemas eelarve. Kas sellise eelarve olemasolu Eesti projektides on mõistlik, see tähendab, et kas välismaistele tasuta töö (eelretsenseerimine) põhinevatele kirjastustele kasumi teenimine on riiklik prioriteet, peaks eelnevalt arutama. Eelnõu punktis 10 on kirjas „Riik ei ole kohustatud toetama teadustulemuste avaldamist. Eriti puudub riigil vajadus sekkuda teadusuuringute tulemuste avaldamisprotsessi eelretsenseeritavates teadusajakirjades, kus eksisteerib objektiivsusel ja kvaliteedil rajanev süsteem valiku tegemiseks.“ See ütleb juba ise, et selline raha kulutamise vorm ei ole mõistlik ning Punkt 1.6 ei oma olulist tähtsust, kui seadusesse läheb see eelnõust võetud tsitaat.

### **Punkt 10:**

On öeldud, et „akadeemiline töötaja ei saa nõuda enda teadusteema rahastamist, kui see teema ei kuulu riigi või ülikooli prioriteetide hulka.“ See on vastuolus ülejäänuga selles punktis. Akadeemilised ametiühingud ei vastusta riiklike prioriteetsuundade seadmist, küll aga ei saa kogu teadus olla allutatud prioriteetidele, mis läheks vastuollu EV põhiseaduse § 38 mõttega, mille järgi teadus ja kunst ning nende õpetused on vabad.

Riik võiks keelata näiteks teadustegevused, mis on inim- või loomaväärikuse vastu, aga prioriteetide panemisega tekib oht, et mõned teadusarud, mis annavad Eesti teadusele tähelepanu ja erilisust ka rahvusvahelisel tasemel, jäävad arendamata. Hetkel puudub ülikoolidel ja teadusasutustel sisuliselt võimalus teadustegevust juhtida. Teadussuunad arenevad suurelt jaolt tuginedes sellele, kui hästi või halvasti neil läheb projektiloteriis või lepingute hankimisel.

Nagu viimase kahe aasta pandeemia olukord on näidanud, võivad prioriteetsed teadussuunad ajas väga kiiresti muutuda. Aastaid „väheoluliseks“ peetud teadussuunad on äkki osutunud kriitiliseks. Ka ühe grandil lõppemine võib Eestis tähendada selle teadussuuna lõppu. Kui aga grante (ja baasrahastust) hakatakse jagama vaid hetkel prioriteetsetele teemadele, siis ei pruugi olukorra muutudes Eestis vajalikku teadmist üldse enam olemas olla.

**Taas kord rõhutame, et akadeemilise vabaduse tagamine ja sellega Eesti teaduse toetamine õnnestub kõige paremini selle kaudu, et akadeemilistel töötajatel on kindel igakuine põhipalk. Investeerigem inimestesse, mitte prioriteetidesse!**

Tõenäoliselt oleks kasulikum, kui ülikoolid saaksid ühendada teadus- ja õpperahastuse summad. See lahendaks ka seaduserikkumised, mis praegu on akadeemiliste töötajate töölepingutes. Näiteks nõutakse 100% lepingutest palka saavatelt teadlastelt ka teatud mahus õppetöö läbiviimist (tellija raha ebasihipärane kasutamine ehk vargus) ja vastupidi on õppejõud kohustatud läbi viima teadustööd ka siis, kui neil ei ole ühtegi granti ega lepingut (varastama õpperaha). Kui ülikool maksab akadeemilisele töötajale palka, siis saab ka töölepingutesse kirjutada, millises proportsioonis akadeemiline töötaja mingeid tegevusi läbi viib. See on Humboldti põhimõtetele vastav muutus. Kasutagem praeguse seaduste uuendamishoogu selleks ära!

**Punkt 11.3: Kavandatav muudatus 3: TA rahastamine ja selle alapunkt 11.3.3. Lahendatav probleem: Baasfinantseerimine ei toeta piisavalt asutuste teadlaskarjääri mudeli toimimist.**

Eelnõus on pakutud nimetatud probleemi lahendamiseks kaht alternatiivset varianti, millest esimese korral olulist muutust teadlaste projektisõltuvuse vähendamiseks ei tule.

*11.3.3.1. Alternatiiv 1: TA asutuste põhilise riigipoolse rahastusinstrumendina nähakse ette tegevustoetus, mille eesmärgiks on teadussüsteemi institutsionaalse järjepidevuse ning kvaliteetse ja mitmekesise teadusbaasi kindlustamine, sh kõrgharidusele vajaliku teadussisendi tagamine. Tegevustoetuse sihtrühmaks on teadus- ja arendusasutused, kes on vähemalt ühes teadusvaldkonnas positiivselt evalveeritud, ning kellega sõlmitakse rahastamiskokkulepe. Asutused on autonoomsed ja otsustavad ise, kui suure osa tegevustoetusest teadlaste töötasudeks määravad.*

*11.3.3.2. Alternatiiv 2: Teadlaste karjäärimudelit rahastatakse tegevustoetusest, seaduses või selle alamaktides sätestatakse, et iga avaliku sektori TA asutusega räägitakse eraldi läbi, kui suure osa tegevustoetusest peavad asutused minimaalselt eraldama akadeemiliste töötajate töötasudeks.*

Kuigi alternatiividest parem, on alternatiivi 2 nõrk külg see, et on ikkagi väga juhuslik, kuidas igaaastastel läbirääkimistel läheb. Igasugune kindlus jääb ikka puuduma.

**Tarvis aga on saavutada akadeemiliste töötajate palgastabiilsus ja töökohakindlus, samuti akadeemiline vabadus, mis viib kogu Eesti ja maailma arengut edasi.**

Sealjuures on oluline, et kogu tegevustoetuse maht oluliselt suureneb. Lisaks on kõigile töörühmadele/osakondadele vaja ka teadustegevuse raha, mitte ainult palka, aga suur samm edasi on ka see, kui palgad on kindlustatud.

**Ülaltoodut arvestades pakuvad akadeemilised ametiühingud välja punktis 11.3.3 Alternatiiv 3.**

**Alternatiiv 3: Teadlaste karjäärimudelit rahastatakse tegevustoetusest; seaduses või selle alamaktides sätestatakse, et iga avaliku sektori TA asutus peab eraldama akadeemiliste töötajate töötasudeks summa, mis katab antud asutuses kehtestatud miinimum astmepalga.**

## Lisaks.

Kehtiva projektitaotlustel põhineva süsteemi tingimustes peab akadeemiline töötaja ise leidma endale töö ja palga (edukatest projektitaotlustest), mis ei ole kooskõlas Töölepingu seadusega (TLS), sest töö andmine ja palga maksmine on seaduse järgi tööandja, mitte töötaja kohustused. Allpool on toodud konkreetseid näiteid, kuidas praegune olukord rikub TLSi:

Töölepingu seaduse (TLS) § 28 “Tööandja kohustused” lg 2 punktide 1-2 järgi tööandja on eelkõige kohustatud:

- 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
- 2) maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal.

TLS § 28 lg 2 punkt 4 sätestab, et tööandja on eelkõige kohustatud tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama töötaja arvestust.

Töölepingu seaduse § 35 “Töötasu maksmine töö mitteandmisel” sätestab, et tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjendanud töötaja süü.

Lisaks on TLS'iga de facto vastuollu minevad osad teadlaste töökohustustest (st teadlase tööleping ei sisalda küll vastavaid punkte de jure, aga töö iseloomust ja töötingimustest lähtuvalt on vastavad kohustused de facto teadlase töökohustuste osa). Näited on antud selle valgelt, mida Tööinspeksioon tööturul üldiselt välja toob (<https://leht.postimees.ee/7208479/eesti-toolepingud-kubisevad-kehtetutest-punktidest?fbclid=IwAR0r6xnVoyucWAJ3-hwD4EBCfNq5VF68fr1FKXQfwd5PE2riqY3gJtj7Kk>), aga millel on oma analoogid ka akadeemias.

Väljavõtteid Postimehe vahendatud Tööinspeksiooni jõudvatest probleemidest, kus tööandja ja töötaja on ebaseaduslikult kokku leppinud töötaja kahjuks:

“Näiteks lepatakse kokku, et töötasu sisaldab juba ületunnitöötasu, töötasu alammäär sisaldab öötöötasu...”

- Akadeemia analoog siinpuhul on suures koguses töö mida teadlaselt eeldatakse, ilma, et selleks oleks ette nähtud tasu - õpetamine, projektitaotluste kirjutamine (mis lisaks sellele, et kulutatud aeg ei ole tasustatud, suure tõenäosusega osutub praeguse süsteemi juures ka ajaraiskamiseks – s.t. taotlusi tuleb kirjutada mitmeid). Teadlaste töölepingud sisaldavad õppetööd ja muid tegevusi, milleks raha peab teadlane ise kusagilt (grantidest, lepingutest) võtma. Õppejõult nõutakse teadustöö läbiviimist ilma ülikoolipoolse teadusrahaseta.

“Töötaja kahjuks on trikitatud ka tööajaga. Näiteks on Saarep näinud nõudmisi, et töötaja peab olema ettevõtte jaoks igal ajal kättesaadav või olema valmis igal nädalavahetusel tööle tulema, samal ajal kui valveaja tasus ei ole kokku lepitud.”

- Vajadusest tegelda ootamatustega igal ajal on saanud akadeemilise elukutse lahutamatu osa, see aga ei kajastu palgas ja palga maksmise korras. Nt välitööd, mida on muutunud ilmaolude tõttu vaja teha nädalavahetusel; lisakatsete kordamise vajadus pealsuruva tähtsaja tingimustes; esitatud teadusartikli paranduste (revision) kättesaamine, millele vastamiseks on enamasti kuni 10 päeva aega, just siis, kui

akadeemilise töötaja puhkus algas; granditaotluste ja aruannete kirjutamine puhkuse ajal (kui tähtjad seda nõuavad).

“Tööinspektsiooni juristid on näinud ka punkte, mille järgi töötaja justkui ei tohiks jääda haiguslehele või minna puhkusele, kui ei ole endale asendajat leidnud. Tasub meelde tuletada, et selle eest, et töö tehtud saaks, vastutab siiski ettevõtte, mitte oma tööloiku tegema palgatud töötaja – asendaja peab otsima firma ise ja selleks palgatud juht või juhid.”

- Mida väiksemad (ja alamehitatumad) on töögrupid ja mida individuaalsemad on projektid, millest teadlane end finantseerib, seda suurema tõenäosusega on teadlane asendamatu. Haiguslehele või puhkusele saab teadlane jääda vaid siis, kui töökohustused seda parasjagu võimaldavad. Töörühmade/osakondade juhtide puhul tähendab see sisuliselt mitte kunagi, sest paljude projektide olemasolul on alati mõne taotluse või aruande esitamise tähtaeg ning nende esitamata jätmine seab ohtu kogu teadussuuna olemasolu. Asendaja leidmiseks ei ole ei finantsvahendeid, ega Eesti väiksuse tõttu ei leidu üldjuhul ka inimest, keda saaks asendajaks palgata.

Järeldus: **TLSi *de jure* rikkumine akadeemias saab lõppeda vaid akadeemilisele töötajale põhississetuleku tagamisega.** TLSi *de facto* rikkumise vastu aitab töörühmade parem rahastatus ja akadeemilise vabaduse austamine – st. et töörühmade olemasolu (põhipalgad ja töövahendid) on tagatud tööandja poolt.

Lugupidamisega

Ruth Tammeorg  
Juhatuse esimees  
TÜ Ametiühing  
[ruth.tammeorg@ut.ee](mailto:ruth.tammeorg@ut.ee)

Heiki Lill  
Juhatuse esimees  
EMÜ Ametiühing  
[heiki.lill@emu.ee](mailto:heiki.lill@emu.ee)

Daniele Monticelli  
Juhatuse liige  
TLÜ Ametiühing  
[daniele.monticelli@tlu.ee](mailto:daniele.monticelli@tlu.ee)

Liis Ermus  
Juhatuse esimees  
EKI Ametiühing  
[liis.ermus@eki.ee](mailto:liis.ermus@eki.ee)