

Eesti Vabariigi peaminister Kaja Kallas
Eesti Vabariigi haridus- ja teadusminister Liina Kersna
Eesti Vabariigi ettevõtlus- ja infotehnoloogia minister Andres Sutt
Eesti Vabariigi tervise- ja tööminister Tanel Kiik
EV Haridus- ja Teadusministeeriumi kantsler Kristi Vinter-Nemvalts
EV Haridus- ja Teadusministeeriumi asekancler Renno Veinthal
EV Haridus- ja Teadusministeerium
Eesti Vabariigi Riigikogu liige Jaak Juske
EV Teadus- ja Arendusnõukogu (TAN)
Eesti Kunstiakadeemia rektor Mart Kalm
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia rektor Ivari Ilja
Eesti Maaülikooli rektor Mait Klaassen
Tallinna Ülikooli rektor Tõnu Viik
Tallinna Tehnikaülikooli rektor Tiit Land
Tartu Ülikooli rektor Toomas Asser

31.05.2022

Akadeemiliste ametiühingute ettepanek Eesti akadeemiliste töötajate põhipalga rahastamiseks ja tagasiside teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse (TAKS) eelnõule

Akadeemiliste ametiühingute seisukohti ei ole kahjuks seni võetud TAKSi eelnõus arvesse. Need seisukohad on:

- 1) Positiivselt atesteeritud akadeemiline töötaja – teadus- ja õppetöö tegija – vajab ja väärrib stabiilset põhipalka, mis ei sõltu grantide ja projektide olemasolust. Vt. käesoleva kirja Lisa 2.
- 2) Õppetöö tegemine teadusrahastusest on reaalsus ja Eesti akadeemia viitsütikuga pomm (Näitena TTÜ Nurkse instituudi juhtum¹, vt. ka Lisa 1).
- 3) Teadlase pidev ebakindlus laseb Eesti akadeemial sõna otseses mõttes verest tühjaks joosta (st järelkasvu suur puudus, eestikeelsete doktorantide põud, töögruppide kokkukuivamine).

¹ TTÜ rikkus rahastusreegleid ja peab üle 90 000 euro tagasi maksma. Eesti Päevaleht 19.04.2022. <https://epl.delfi.ee/artikkel/96433795/ttu-rikkus-rahastusreegleid-ja-peab-ule-90-000-euro-tagasi-maksma>

Akadeemiliste ametiühingute jaoks on kõige olulisem saavutada teadlaste palgastabiilsus, et vähendada projektisõltuvust ülikoolides, mis on kurnav töötajate jaoks ja toob kaasa riske ülikoolidele.

Teeme ettepaneku Eesti akadeemiliste töötajate põhipalga rahastamiseks Teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse (TAKS) kaudu kasutades süsteemitoetust. Eelnõu järgi on süsteemitoetus antud “teadus- ja arendussüsteemi institutsionaalseks ja tehniliseks toimimiseks ning teadus- ja arendustegevuse mõju kasvatamiseks.” Selle alla loetakse näiteks rahvusvahelistesse organisatsioonidesse kuulumiseks minevaid kulusid (CERN, ESA jne). Kasu neisse organisatsioonidesse kuulumisest on aga ainult siis, kui akadeemiliste töötajate jaoks, kes nende organisatsioonidega koostööd teevad, on loodud töökoha stabiilsus. See tähendab, et teadlasi ei ole vaja koondada, kui neile grandirahastusest palgaraha ei jätku. Seega on mõistlik viia mõlemad kulud, nii akadeemiliste töötajate põhipalk kui organisatsioonidesse kuulumise kulud, süsteemitoetuse alla. Anname mõned seletused selle kohta.

Teadus- ja haridusmaastiku hetkeseis

Viimaste aastate teadusrahastuse kitsikus on viinud nii mõnegi töörühma ja teadussuuna kriitilisse olukorda, kus teadlastest ei jätku, et edukat granditaotlust koostada. Paljud töötajad on koondatud ja doktorantide järelkasv ei ole näinud ülikoolis perspektiivi ning on lahkunud. Nii on teadlastel jäänud kaks võimalust – kas koondada kiiresti järelejäänud rühm väikesemahulisse projekti(taotlusse) või esitada granditaotlusena koos teiste kolleegidega ambitsioonikas teema, milles kellelgi neist ei ole täielikku kompetentsi. Kumbki variant ei ole eriti jätkusuutlik ega konkurentsivõimeline tihedas taotlemisprotsessis, kus edukuse määr on ca 10–20%.

Enamik Eesti teadlasi ja seega töörühmi ning terveid teadusharusid on sellise olukorraga hädas – ja sellega ka ülikoolid ise. Töörühmad on kokku kuivanud ja teadusteamaga seotud töötajate arv on eduka projektitaotluse jaoks liiga väike.

Lisaks sellele ei olegi enamasti kusagilt raha taotleda. Avatud (igasuguste ideedele) on sisuliselt ainult PUTi ning ERCi grandid. Näiteks kõik Horisoni projektid on suunatud etteantud teemadele. Nii võib juhtuda, et aastaid ei ole ühtegi projektitaotluste voo, mis töörühma kompetentsile vastaks. Seega võib minna aastaid enne kui tekib mõni sobiv taotlusvoo.² Sellega aga väheneb ülikooli autonoomia, sest mitte ülikool, vaid (väline) rahastaja otsustab uurimissuundade üle.

² Horisoni projektides on edukuse määr tihti 10% kanti. Nii peab teadlane ootama 4–5 aastat sobivat taotlusvoo, et seejärel suuresti justkui loterii kaudu saada grant või mitte. Muude rahastuste puhul (näiteks Euroopa kosmoseagentuur) on tegu üldse tellimuste, mitte grantidega. See tähendab, et ESA kirjutab detailselt ette, mis ja milliseks kuupäevaks peab valmis olema, ning võidab parim pakkuja.

Uurimissuundade kokkukuivamisega kaasneb ka teine oht, nimelt kõrghariduse jaoks. Õppetöö kvaliteet ülikoolides on otseselt seotud seal tehtava uurimistöö mitmekesisusega. Sellega seoses, et seni ülikoolides esitatud alusteaduste suunad ei ole enam uuritud, on vaesunud ka õppekavad ja seega valikuvõimalused nii õpetamise kui ka õppimise jaoks. Akadeemilise töö alarahastamine annab löögi mitte ainult teadusele, vaid ka haridusele. Kannatada saab akadeemiline vabadus, mis on akadeemia hindamatu aare.

Teadus- ja haridusmaastiku paremaks muutmisest

Ülikoolides valitseva ebastabiilsuse kaotamiseks on tarvis suunata otse teadlaste miinimumpalkadeks raha (mille maht on ca 0,2% SKPst). Lähtudes ülikoolide astmepalkadest tuleb selleks hakata ülikoolide teadustöö ja õpetamisvõime säilitamise eesmärgil akadeemiliste töötajate arvu järgi arvutama nende miinimumpalkadeks tarvis minevat raha.

Tarvis on läbipaistvat süsteemi, kuidas ülikoolid saavad oma teadlaste arvu säilitada ja suurendada. Loogiline on korraldus, kus mingi minimaalne (näiteks hetkel eksisteeriv) teadlaste arv on otse finantseeritud ning kui mõni töörühm, osakond või instituut tahab inimesi juurde saada, siis tehakse seda grantide ehk konkurentsipõhise rahastuse arvelt. Sel juhul on vaja vaid reegleid, kas ja kuidas sellistest ajutistest töökohtadest on võimalik tekitada otse riigi poolt finantseeritud töökohad.

Mõlemad meetmed, nii rahvusvaheliste koostöövõrgustike jaoks tarvis olevad kui ka inimesi, st akadeemilisi töötajaid hoidvad ja nende arvu kasvatavad rahastusmeetmed, peavad toimima käsikäes ja seega on ilmne, et mõlemad peavad kuuluma süsteemitoetuse alla. Samal põhimõttel saaks ka kõrghariduse jaoks ettenähtud rahastuse (1,5% SKPst kavandatud haridusleppe järgi) suunata süsteemitoetusesse, et abinõud kokku viia ja sellega viimaks ligineda Wilhelm von Humboldti haridusideaalile, mis näeb teadust ja kõrgharidust jagamatu üksusena. Niisugune lahendus väldib grandirahastuse väärkasutamist, nagu seda praegu tehakse Eesti ülikoolides, kus teadusrahastuse arvelt õpetatakse üliõpilasi.

Eraettevõtluse toetamisest

Kordame akadeemiliste ametiühingute ja ülikoolide ühist seisukohta, et TAKSis sätestada kavatsetav eraettevõtluse toetamine riikliku rahaga on väär. Eraettevõtluse riske pole tarvis toetada riiklike vahenditega. Seda eriti projektisõltuvuse kontekstis, kus avalik-õiguslike teadusasutuste akadeemilistel töötajatel on suur risk palgast üldse ilma jääda. Erasektori TA kulutuste tase SKPst

oli 2019. aastal 0,86%, 2035. aasta eesmärk on aga 2%.³ Ka varem on olnud arengukavades erasektori TA kulutuste taseme eesmärk 2% SKPst.

Akadeemiliste ametiühingute küsimus on: mida on haridus- ja teadusministeerium ning majandus- ja kommunikatsiooniministeerium teinud, et selle arengukava eesmärgini, erasektori TA kulutuste viimiseni tasemele 2% SKPst, jõuda ja millised meetmed on kavas? Et saavutada 2% eraettevõtjate investeringutest, peab riik innustama ettevõtjaid ise teadusesse ja innovatsiooni investeerima, mitte vastupidi, tagama ettevõtjate riske. Teadus-arendustöö ja innovatsiooni investeringud kõiguvad meie eeskujuriikides Soomes, Rootsis, Taanis ja Iisraelis 3-5% peal SKPst. Reegel on see, et riik panustab mitte rohkem kui üks kolmandik ja kaks kolmandikku panustavad ettevõtted. Ehk siis näiteks 1% riik ja 2% erasektor. Meil on see näitaja hetkel ca 0,9% riik ja 0,67% ettevõtjad. Aga konkureerima oma toodete ja teenustega peame nende samade riikidega, seega on möödapääsmatu tõsta investeringuid⁴.

Siinkohal tunnustame Eesti Töandjate Keskliidu poolt ellu kutsutud 2% teadusarenduse klubi, mis innustab ja inspireerib eraettevõtteid tegelema teadusmahuka arendustööga. 2% klubi on kogukond arendusjuhtidest ja ettevõtjatest, kes investeerivad oma ettevõtete käibest 2% või miljon eurot aastas teadusarendustegevusse.

Katrin Kiisler rõhutas 24. mail 2022 toimunud TAKSi koosolekul, et avalik-õiguslikud ülikoolid kannavad teaduse jätkuvuse või pidevuse rolli, teistel asutustel seda ülesannet ei ole. Oleme seisukohal, et teadus on väärtus iseenesest ega püsi ilma sellesse panustamata. Oleme ülikoolidega ühisel arvamusel, et avalik-õiguslikud ülikoolid vajavad seaduses eraldi käsitlemist, et saavutada teaduse stabiilne areng. Seepärast on vaja TAKSis eraldi hoida need asutused, kus tehakse nii teadust kui haridust, neist asutustest, kus eesmärk on kõigepealt kasumlik äri.

TAKSis sätestav evalveerimine peab arvestama selle erinevusega ja kehtestavad miinimumstandardid tuleb valida hoolikalt ja vastutusrikkalt. Avalik hüve, nagu Ülo Niinemets koosolekul mainis, on väga laialivalguv mõiste. Mainida võiks siinkohal, et näiteks Saksamaal vajavad institutsionaalset akrediteerimist ainult erakõrgkoolid, kui soovivad saada ülikoolideks. Riiklikud ülikoolid ei ole akrediteerimiseks kohustatud – akrediteeritakse ainult õppekavasid ja ülikooli sisest kvaliteedijuhtimise süsteemi.⁵

³ Eesti teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2021–2035. https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_taie_arengukava_a4_web.pdf

⁴ EASi koduleht. <https://eas.ee/kui-palgarallit-soita-ei-taha-siis-liitu-2-klubiga/>

⁵ Die Stiftung Akkreditierungsrat. <https://www.akkreditierungsrat.de>

Kokkuvõtteks

Jagades veendumust, et kvaliteetne, kättesaadav ja stabiilselt rahastatud haridus igal haridusastmel (sealhulgas kõrgharidus) ja teadus on Eesti inimeste heaolu ja ühiskonna kestlikkuse jaoks strateegiliselt määrava tähtsusega, on haridussektori töötajaid ja õpilasi ning üliõpilasi esindavad organisatsioonid sõlminud Eesti hariduslepe⁶, milles tuuakse välja olulisemad eesmärgid kogu haridusvaldkonna (sealhulgas kõrgharidus- ja teadussektori) jätkusuutlikkuse tagamiseks. Samas on arendatud akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioon, mis on lisatud kirjale.

Allakirjutanud leiavad, et teadusrahastuse 1% SKP-st, kõrgharidusrahastuse 1,5% SKP-st ning üldhariduse õpetajate palgafond 1,5% SKP-st on Eesti edu pant.

Lugupidamisega

Eesti Keele Instituudi Ametiühing

Eesti Maaülikooli Ametiühing

Tallinna Ülikooli Ametiühing

Tartu Ülikooli Ametiühing

Teadustöötajate Ametiliit

Eesti Üliõpilaskondade Liit

Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)

Eesti Ametiühingute Keskliit

Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste Ametiliitude Ühendus UNIVERSITAS

Lisa 1: Akadeemiliste ametiühingute kommentaarid Eesti haridus- ja teadusminister Liina Kersna vastusele 11.04.2022, vastates Riigikogu liikme Jaak Juske kirjalikule küsimusele kõrgkoolide ja teaduse rahastamise teemal.

Lisa 2: Akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioon

⁶ Hariduslepe - Ühiskondlik kokkulepe Eesti hariduse arengu ja jätkusuutlikkuse kindlustamiseks.
<https://eyl.ee/eesti-hariduslepe/>

Lisa 1.

Akadeemiliste ametiühingute kommentaarid Eesti haridus- ja teadusminister Liina Kersna vastusele 11.04.2022, vastates Riigikogu liikme Jaak Juske kirjalikule küsimusele kõrgkoolide ja teaduse rahastamise teemal.

Eesti haridus- ja teadusminister Liina Kersna ütleb Riigikogu liikme Jaak Juske kirjalikule küsimusele vastates 11.04.2022 järgmist:

2. küsimus: Täna toimub väga tihti teadusrahadest õpetamise ülalpidamine, tervete õppekavade toimimine, sealjuures varjatult (kui mitte ebaseaduslikult). Mida plaanib ministeerium teha selle probleemi lahendamiseks?

*On oluline suurendada kõrghariduse rahastamist. Samas, kvaliteetne kõrgharidusõpe on teaduspõhine ning kõrgkooli teadustegevus on tihedalt põimunud kõrgharidusõppega. Kõrgharidusseaduse § 33 lg 1 kohaselt on akadeemilise töötaja ametikohal töötava isiku tööülesanded seotud kõrgharidustasemel õpetamise või teadus-, arendus- või loometegevuse või mõlemaga. Enamasti kuulubki kõigi akadeemiliste töötajate tööülesannete hulka tasakaalustatud mahus nii õppetöö, õppe-arendustöö kui teadus-arendustegevus. Seega on igati ootuspärane, et ülikoolides toimuvad teadus- ja arendustegevused on tihedalt seotud õpetamisega. Seejuures tuleb silmas pidada asjaolu, et ülikoolidega sõlmitud rahastamislepingud kohustuvad ülikooli teadusraha kasutama selleks ettenähtud tegevuseks, vastavalt baasfinantseerimise määrusele, kus on sätestatud tegevused, mida arvestatakse teadus-arendustegevuseks. Igal aastal esitavad ülikoolid aruanded baasfinantseerimise kasutamise kohta. Aruannete põhjal on raha kasutatud eesmärgipäraselt ja ei ole põhjust arvata, et teadus- ja arendustegevuse vahendeid kasutatakse **suures ulatuses** kõrghariduse rahastamiseks. (paks kiri meie poolt)*

Seega tunnistab minister, et teadus- ja arendustegevuse vahendite väärkasutus Eesti ülikoolides on olemas.

Päevalehe uudise valguses (et Nurkse instituut peab 90 000 € tagasi maksma) on hetkel muidugi väga oluline ka töölepingute teema. Ülikoolid rikuvad põhimõtteliselt töölepingu seadust ega maksa teadlastele palka. Tööandja peab selle seaduse järgi palka maksma isegi sellel juhul, kui tööd ei ole ning tagama töö teostamiseks vajalikud vahendid. Praegu on olukord aga nii, et teadlased peavad leidma raha nii enda palgadeks kui töövahendite (arvutid, mööteriistad, mööbel, tarvikud, jne) ostmiseks. Veelgi hullem on see, et töölepingutesse kirjutatakse töökohustusi, milleks ülikool sentigi raha ei anna. Näiteks on Tartu Ülikooli professoritel kohustus tegeleda vähemalt 25% tööajast õppetöoga, 10% ülikooli juhtimises osalemisega ning vähemalt 5% ühiskondliku tegevusega. Kuna Ülikool selleks raha ei anna, siis ei jää midagi muud üle kui seda vähemalt 40% muude tööülesannete jaoks välja minevat rahastust mõne teadusprojekti arvelt "varastada". Nurkse instituudi juhtum ei

ole siis tegelikult mingi erand, vaid nii peavad kõik asutused ja allasutused tegutsema, et enda poolt sätestatud nõudeid rahuldada. Seega varitseb aga suur oht, et valdav enamus grand- ja projekтираhastusest tuleb rahastajatele tagasi maksta, kui audiitorid peaks sellega tõsisemalt tegelema. Esimene samm olukorda lahendamiseks on viia töölepingute sisu kooskõlla reaalse eluga (et seal ei sisalduks kohustusi, mis pole rahaga kaetud), sest see seab suurde ohtu ka ülikoolide tegevuse. Teine samm on aga akadeemilist tööd rahastada ühisest allikast.

Kuidas soovitab Eesti Haridus- ja Teadusministeerium ülikoolides maandada riski, et teadusgrandi või projekti rahastajani jõuab info, et granti kasutatakse mitte sihipäraselt teaduse tegemiseks, vaid ülikoolis üliõpilaste õpetamiseks?

Sellele küsimusele, mis puudutab teadlaste palkade projektipõhisust, ning seda, et väga suur osa teadlaste ajast kulub taotluste täitmisele ja aruandlusele, vastates ütleb minister, et *Teadusprojektideks raha taotlemine ei ole Eesti teaduse spetsiifilisus, selline on teadussüsteem kõikides arenenud riikides.*

Siinkohal jätab minister lisamata olulise asjaolu, et arenenud riikides taotletakse raha enamasti mitte taotleja enda ja tema töögrupi põhipalkade maksmiseks, vaid doktorantide ja järel doktorite palkamiseks, aparatuuri soetamiseks ja muuks selliseks. Jah, ka arenenud riikides töötab teatud osa teadlasi vaid projektipõhise rahastuse peal, aga nende osakaal ei ole mitte 100% ligidal nagu Eestis. Nii rõhutab Saksa Teadusnõukogu, et “Ainult kohane baasrahastus suudab tagada kindlust ja pikaajalisust ja sellega kindlustada ka ‘riskantset’, ebaharilikut ja ajanõudvat teadust ning võimaldada teadlastele uurimissuundade vahetamist. [...] Ülikoolid peavad olema rahastatud nii, et nad saavad hea teaduse, õppe, järelkasvu eest hoolitsemise ning antud juhul ka teiste tuumikülesannete nagu transfeer-, teenindamis- ja infrastruktuurteenuste läbiviimist osutada pidevalt ning projektist ja programmist sõltumatult.” (Deutscher Wissenschaftsrat, 2011). Ja Austria Teadusnõukogu kirjutab, et grandirahad kaotavad oma tähtsust siis, “kui need on suuremal jaol mõeldud puudevate vahendite kompenseerimiseks ja nende puhas kogus on peetud teadusliku võimekuse mööduks.” (Österreichischer Wissenschaftsrat, 2014). Mujal maailmas saavad projektidest palka valdavalt nooremad teadlased. Kaasprofessorid ja professorid saavad enamasti palka ülikoolidelt. Eestis peavad omale grantidest ja projektides palga ja töövahendid otsima aga kõigi astmete teadlased.

Ülikoolide autonoomia tagaks seadus, kui selleks määratud rahastus võimaldab ülikoolidel maksta akadeemilistele töötajatele vähemalt ülikooli enda poolt kehtestatud ja töölepingute kaudu lubatud astmepalkade miinimummäärasid. Kuna ülikoolid ei suuda praegu töötajatele maksta isegi Eestis kehtivat miinimumpalka, siis peavad töötajad ise leidma rahastusvõimalusi. See tähendab, et nad peavad end täiskoormusega teadlaseks määrama ja palga saamiseks uurimisprojekti esitama. Uurimistöö teema aga sõltub siis rahastajate soovist ning ülikoolidel puudub tegelikult igasugune võimalus teadustööd juhtida.

Akadeemiliste ametiühingute idee on, et avalik-õiguslikud teadus- ja arendusasutused edastavad rahastuse saamise eeldusena ministriumile süsteemitoetuse avalduse, tuues välja, kui mitu töölepingut neil on ja sellest tulenevalt, kui palju palgaraha nad vajavad.

See sugugi ei tähenda, et ülikoolid peavad säilima *status quo* ning akadeemilist personali hoidma ka siis, kui nende tase langeb. Taseme hoidmisel usaldame akadeemiliste töötajate atesteerimiskomisjonide tööd.

Selge on ka, et teaduse arengusuunad muutuvad ja seega ka inimeste arvud, mis vastava alaga on seotud. See kaasneb elava teadusega, teaduse arenguga. Siin saavadki ülikoolid autonoomselt tegeleda teaduse suunamisega. Hetkel neil selline võimalus puudub, sest teadust suunab projektiloterii, mitte ülikoolide otsused. Oluline on, et akadeemiliste töötajate arv ei langeks veelgi ning ülikoolid jääks ka edaspidi atraktiivseks töökeskonnaks. Sellele aitaks kaasa kokkulepitud hulga teadlaste finantseerimine riigieelarvest. Pakutud meetmetega saavutatakse ülikoolide akadeemiliste töötajate palgastabiilsuse oluline paranemine ja taastatakse ülikoolide autonoomia teadussuundade hoidmises ja loomises.

Akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioon

koostatud, allkirjastatud ja HTMile saadetud 19.03.2021

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 vanaduspensionari saavad akadeemilised töötajad.

Olukord on kujunenud selliseks, et suur hulk akadeemilisi töötajaid saavad palka ainuüksi projektidest, mille nemad ise või töögrupp, kuhu nad kuuluvad, on taotlenud. Projektide edukuse määr on samas ainult 20% ringis⁷. 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 kätkev 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 14,5⁸. 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 inimest⁹. **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 kuuldes, et Eesti teadlaste palk sõltub suurel määral edukast projektirahastuse taotlemisest. Teistes riikides, erinevalt Eestist, sõlmitakse töölepingud teadmisele, et leping tagab kindla palga¹⁰. 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 teadustööga mitteseotud ametipostidele erasektoris, mis erinevalt praegusest akadeemiast pakub töökohakindlust, sellest tulenevalt madalamat stressitaset ja tulevikuperspektiivi.

⁷ https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/01/2020.-a-taotlusvooru-kokkuv%C3%B5te_06.01.2021.pdf

⁸ <https://data.oecd.org/researchers.htm>

⁹ OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2018, viidatud seletuskirjas õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde, HTM

¹⁰ vt nt https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L_2011_01_Tarifvertrag/TV-L_i.d.F.des_%C3%84TV_Nr.11_VT_2020.pdf

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 uurimisteed 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 konkurentsile 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 ainuüksi 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 resolutsioon¹¹ kutsus üles pühendumata vajadusele kaitsta akadeemilist vabadust, mida ohustab haridussüsteemi kommertsialiseerumine¹². 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 efektiivsemasse doktoriõppesse. Ebakindla rahastusega teadlane ei saa tagada oma doktorantidele ei uurimistööks vajalike materiaalsete vahendite, stipendiumi maksmiseks vajalike vahendite ega iseenda töökoha säilimist doktorantuuri läbimiseks vajaliku aja jooksul. Juhendaja või töögrupi vahetus doktorantuuri käigus vähendab doktorantuuri nominaalajaga läbimise võimalusi¹³. Doktorantuuri pikenemine suurendab doktorantuuri katkestamise tõenäosust. Doktorantide hulgas, kes on olnud õppes kauem kui viis aastat, on katkestamise osakaal keskmiselt 51% (allikas: EHIS)¹⁴.

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, tööühmade järjepidevuse ja akadeemilise vabaduse tingimustes, mille saavutamiseks on vajalik akadeemilise töötaja põhipalk.

¹¹ https://www.csee-etu.org/images/attachments/RS_2020_Campaigning_for_Solidarity_Democracy_Equality_and_Sustainability.pdf

¹² Vajadusele tagada Eestis riiklikult kõrgharidusele rahastus 1.5% SKP-st, tagamaks õppetöö kvaliteet ja tasuta kõrgharidus, on juhitud tähelepanu vastavas rahvaalgatuses <https://rahvaalgatus.ee/initiatives/7ad8d4b9-7566-416d-8dce-1b3a656e1b55>

¹³ Vaata akadeemiliste ametiühingute tagasisidet “õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seotud teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule”

¹⁴ Eesti hariduse infosüsteem, viidatud seletuskirjas õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde, HTM

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 täistöökohtade arv 2019. aastal oli Eesti Teadusagentuuri (ETAG) järgi 2963 täistööaja ekvivalenti¹⁵. Rektorate Nõukogu järgi¹⁶ 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 Rektorate nõukogu andmed mõnevõrra erinevad, millest tulenevalt on edasises arvutuskäigus lähtutud suuremast arvust:

$2 \times 584 \text{ EUR/kuu}^{17} \times 12 \text{ kuud} \times 2963 \text{ teadlast} \times 1,33 \text{ tööjõumaksud} = 55,2 \text{ MEUR/aastas}$

Suhtes SKP-sse on see $55,2 \text{ MEUR}/28 \text{ GEUR}^{18} = 0,197\% \text{ SKP}$.

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

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.

¹⁵ <https://www.etag.ee/tegevused/uuringud-ja-statistika/statistika/teadlaste-arv-palk-ja-vanuseline-jaotus/>

¹⁶ <http://www.ern.ee/et/leht/uelikoolide-personaliandmed>

¹⁷ <https://www.palgainfo.ee/kasulikku/alamipalk-statistika>

¹⁸ <https://www.stat.ee/et/uudised/maakondade-sisemajanduse-koguprodukt-2019>

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 suuruselt 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 töö 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)