**RIIGIKOGU KONVERENTSISAALIS 16.04.2025 TOIMUNUD TEADUSPOLIITIKA SEMINAR. SISEND RIIGIKOGU RAPORTISSE.**

**AKADEEMILISTE AMETIÜHINGUTE SEISUKOHAD. RUTH TAMMEORG, MARKO KAASIK, TARTU ÜLIKOOLI AMETIÜHING.**

**MARTIN AIDNIK, TALLINNA ÜLIKOOLI AMETIÜHING.**

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TÖÖTAJATE AMETILIIT.**

**Ametiühingute vaates on kõige olulisem inimeste hakkamasaamine. Eestis on kõrgetasemeline teadus ja kõrgharidus ning selle on loonud inimesed, meie kõige kallim vara. Kuid akadeemiliste töötajate vähene töökohakindlus kahjustab inimesi, tuues kaasa suure tööstressi ja läbipõlemise ohu.**

Praxise uuringust Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas[[1]](#footnote-1) selgus, et töökohakindlust tajuvad puudulikuna suurem osa teadustöötajaist: “kui õppejõudude seas tunneb end töökohal kindlalt 61%, siis teadustöötajatest kõigest 29%. Teaduritest tunnetab töökoha püsivust kõigest 16%.“

Vastavalt töölepingu seadusele peab tööandja kindlustama töötaja kokkulepitud tööga. Eesti ülikoolides ja teadusasutustes kehtib see säte mööndustega, sest paljude akadeemilistele töötajatele maksab tööandja palka siis, kui töötaja on selle eelnevalt projekti- või grandirahana asutusele sisse toonud. Projektitaotluse õnnestumise protsent on aga reeglina ainult 10–20%. Kes siis teadlane on: kas töötaja, eraettevõtja või FIE?

Tihti ülikoolides teadustööks suunatud projektirahadest ka õpetatakse ja see ei pruugi olla korrektne.

**Sellepärast ongi ülikoolides töötajaid, kes on läbipõlemise piiril või selle tõttu töölt eemale jäänud.**

Täname Rektorite Nõukogu sisukate analüüside eest, mis esitati 04.02.2025 toimunud arutelul. Seal viidati, et akadeemilise töötaja ettevalmistus on pikk protsess, mediaanpalk ülikoolis ei ole hea ning töötaja töökohakindlus ja palk langevad pärast doktorantuuri ja järeldoktorantuuri. Rektorite Nõukogu arutelul tõdeti:

* “Ligi veerand akadeemilisi töötajaid on pensionieas või sinna lähiaastatel jõudmas.
* Oluline osa eri valdkondade teadmisest Eestis püsib vähestel akadeemilistel töötajatel.
* Tippteadlaste, professorite tööajast suur osakaal – 24% ehk ligi veerand – kulub juhtimis- ja administratiivsete ülesannete täitmiseks.“

**Lisaks tõdemustele on tarvis lahendusi.** Teadlaste töörühma loomine on aeganõudev protsess ja projektirahastuse kadumisel võib rühm kergesti laguneda. Seetõttu on just vanemteadurite, professorite, kaasprofessorite ja juhtivteadurite õlul surve tagada oma töörühma pidev rahastus.

**Ametiühingud kui töötajate esindajad kutsuvad mõtlema eeskätt inimestele, et vähendada tööstressi ja läbipõlemise ohtu. Tarvis on leida lahendused järgmistele küsimustele:**

* Kuidas Eesti riik/ülikool toetab kogenud teadlasi, kellel on palju töörühma olemasolu tagavaid projekte? Kes vastutab nende tervise eest, et nad läbi ei põleks? Projektide taotlemine on tasustamata töö, mis võtab enamiku nende ajast ja projekte juhtides tuleb jätkuvalt taotleda uusi.
* Kuidas Eesti riik/ülikool väldib noorte teadlaste läbipõlemist? Paljudel noortel teadlastel on pere ja lapsed. Perspektiivi puudumine paljudes valdkondades püsirahastuse saamiseks (ka kaasprofessorid ja professorid peavad oma palgaraha ise hankima) tõrjub noori inimesi akadeemilise karjääri juurest.

Paljudes arenenud riikides saavad vähemalt professorid, kaasprofessorid, ning juhtiv- ja vanemteadurid oma palga kas tervenisti või suuremas osas tenuuri põhiselt, kindla rahastusena ülikoolidelt või teadusasutustelt. Tähtajatu töölepingu alusel kindla ülikoolipoolse palgaga töökohale saamine on mujal maailmas noorteadlastele üheks suurimaks stiimuliks.

**Akadeemilised ametiühingud soovivad kindlat osakaalu riiklikust rahastusest palkadeks suunata, kuid ministeerium viitab TAIKS tagasisidele vastates ülikoolide autonoomiale, jättes tähelepanuta selle, et töötajad vajavad stabiilsust sarnaselt teiste arenenud riikide praktikaga, mitte ainult ülikoolid autonoomiat.**

Haridus- ja teadusministeeriumi (HTM) vastuses akadeemiliste ametiühingute tagasisidele TAIKS eelnõule on mitmeid küsitavusi. Näiteks ettepanekule suunata riiklikust rahastusest teatud osakaal palkadeks vastab HTM:

*Ülikoolid on oma tagasisides rõhutanud asutuste autonoomia põhimõtet ega nõustu mistahes tingimuste kehtestamisega. Akadeemiliste töötajatega seonduvat reguleerib Kõrgharidusseadus. … Seega on ka tenuuri töökohtade loomine asutuse enda pädevuses, samuti ka projektitaotluste koostamiseks tehtava töö korraldamine ja koordineerimine. Asutused on erinevalt lahendanud selle, kuidas nad toetavad teadlasi ja uurimisrühmi, kellel hetkel uurimisgranti ei ole.*

**Kahjuks asutustel üldjuhul head lahendust ei ole ning samuti ei ole süsteemset toetust teadlastele ja uurimisrühmadele, kellel uurimisgrant puudub. Ootame ülikoolidelt meetmeid, vähendamaks projektisõltuvuse survet töötajatele. Selliste meetmete olemasolu võiks olla ülikoolide riikliku rahastamise eeltingimus ning seeläbi võetaks vastutus Eesti teadlaste elujõu ja teaduse kestlikkuse eest.**

**Alates 2022. aastast saab doktorante nooremteaduritena palgata. Aga mis saab pärast doktorantuuri?**

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus[[2]](#footnote-2) sätestab, et *„Töökeskkonnas toimivad füüsikalised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist…”,* kusjuures töökeskkonna loomine on tööandja vastutus.

**Vähene töökohakindlus ohustab Eesti teaduse jätkusuutlikkust ning on ebakindel alus teaduspõhisele ühiskonnale. Senine süsteem ei ole jätkusuutlik ning vajab muutust!**

Aitäh 16.04.2025 Teaduspoliitika seminaril kõnelenud noortele teadlastele - ENTA presidendile, TTÜ juhtivteadurile Toomas Vaimannile ja TÜ füsioloogia kaasprofessorile Este Leidmaale, kes samuti rõhutasid noorte teadlaste karjääri ebakindlust. Lisaks on noorteadlastel probleemiks raskused teadusrahastuse saamisel konkureerides kogenud teadlastega.

Seminari arutelupaneelis kõlas ka üleskutse mitte kõnelda probleemidest, et mitte peletada noori akadeemiliselt töölt. Probleemide peitmine neid ei lahenda, vaid ikka süvendab, tuues kaasa selle, et noored ei soovi ebakindlale akadeemilisele tööle pühenduda ja olemasolevad töötajad on stressis ning läbipõlemise piiril.

Mida siis teha? Kuidas tagada Eesti teaduse, teadlaste ja õppejõudude elujõud?

**Kutsume Haridus- ja Teadusministeeriumi koos Riigikantselei strateegiabürooga looma tegevuskava akadeemiliste töötajate töökohakindluse tõstmiseks.** Eeskujuks saab võtta arenenud riikide tenuurisüsteemi. Kutsume üles looma ühtset valitsuse strateegiadokumenti: Eesti Teaduse ja Kõrghariduse Strateegia 20-30ks aastaks, kus on kirjas, mida on valdkonniti tarvis teha ja kes vastutab, et see tehtud saab. Akadeemilised ametiühingud on valmis kaasa aitama selle dokumendi koostamisele.

**Oht töökohakindluse vähenemisele kaasneb tööandjate ettepanekul koostatud Töölepingu seaduse (TLS) muudatuste eelnõuga.** Eelnõu järgi on võimalik, et enamik töölepinguid saavad olema sõlmitud paindliku tööajaga, kusjuures paindlikkus on tagatud vaid tööandjatele ja mitte töötajatele. Eelnõu lubab kõikide töötajatega sõlmida töölepingu, mille järgi on töötajatele garanteeritud töö ja tasu 10 töötunni ulatuses nädalas. Selline muudatus annab ülikoolidele ja teadusasutustele võimaluse kindlustada kõikidele töötajatele senise 40 töötasuga töötunni asemel 10 töötasuga tundi nädalas. Juba praegu on ülikoolides palju selliseid töötajaid, kel suuremat projekti (enam) pole ja kellele on leitud võimalus maksta palka 0,1 või 0,2 koormuse eest. Töölepingu seaduse (TLS) muudatuste vastu võtmisel põlistuks sarnane olukord aga kõikidele töötajatele!

**Et peatada Töölepingu seaduse muudatuste eelnõu, on Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) alustanud rahvaalgatusele “STOPP! töölepingu seaduse muudatustele!”[[3]](#footnote-3) allkirjade kogumist.**

TLS muudatuste eelnõu §-dega 2–4 võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041[[4]](#footnote-4), mis käsitleb piisavat miinimumpalka ja kollektiivläbirääkimiste edendamist Euroopa Liidus. EAKLi hinnangul ei ole Eesti õigus piisava miinimumpalga direktiiviga täielikult kooskõlas. Nelja seadusesse direktiivi kohta ühe lause lisamine ei ole direktiivi ülevõtmine.

**Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis tegeldakse tegevuskava koostamisega kollektiivläbirääkimiste edendamiseks. Soovime, et see tegevuskava saab sisukas ning kollektiivlepingutega kaetud töötajate osakaal kasvab vähemalt EL keskmisele tasemele ja Eesti pääseb senisest Euroopa Liidu viimasest kohast selles edetabelis.**

**Soovitame arvestada ka TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TÖÖTAJATE AMETILIIDU MANIFESTIS väljendatud seisukohtadega:**

1. Arvestades ülikooli võimalusi peab suurendama investeeringuid töötajatesse:

\* Ülikooli teadustöötajatele ja laboripersonalile tuleb kindlustada miinimumpalk projektivälistel aegadel, kooskõlas Euroopa Komisjoni soovitustega („Council Recommendation of 25 November 2024 on attractive and sustainable careers in higher education“, C/2024/7282) ning Eesti Teadusagentuuri soovitustega („Uurimistoetuste ja baasfinantseerimise uus kontseptsioon teaduse- ja arendustegevuse rahastamise süsteemis“).

\* Teadustöö kvaliteedi hindamise mitmekesistamiseks peab Tehnikaülikool liituma CoARA konsortsiumiga. See aitab väärtustada akadeemiliste töötajate mitmekesist panust ühiskonda ning ülikooli arengusse ja nähtavusse. Nii saame akadeemilisi töötajaid hinnates h-indeksi kõrval arvestada eri liiki juhendamisi, huvialategevuste toetamist ja eestvedamist, avalikus ruumis kaasarääkimist. Liitumist CoARA-ga toetab samuti Euroopa Komisjoni soovitus C/2024/7282.

2. Doktorikraadi tuleb väärtustada ka ülikooli administratiivses juhtimises. Soovime, et ülikool hindab ja rõhutab doktorikraadi omamist ülikooli sees samamoodi nagu riiklikel ametikohtadel. Praegu on ülikoolis õppekavajuhte ning isegi asutuste ja osakondade juhte, kel puudub doktorikraad. Ametikohtade kinnitamisel tuleb eelistada doktorikraadiga inimesi.

**\*\*\***

**Lõppema peab olukord, kus Rootsi pangad viivad igal aastal välja sadu miljoneid kasumit. Ainuüksi viimase 10 aastaga on Rootsi pangad viinud Eestist välja 3,4 miljardit eurot puhaskasumit.[[5]](#footnote-5) Tegemist on lubamatu ebaõiglusega - näeme kui suured summad meie majanduses leiduvad. Neid summasid tuleb kasutada ühiskonna ja institutsioonide (sh teaduse ja kõrghariduse) heaks! Kõrgharidus- ja teaduspoliitika peab sekkuma suuremasse mängu ja näitama, et võimalused investeeringuteks on olemas, mis puudub, on poliitiline tahe.**

**—------------------------**

**Kuidas parandada dialoogi teadlaste, poliitikute ja ametnike vahel?**

Kriisi ajal nõu anda on palju raskem, kui tavaolukorras – selline on pandeemia kogemus. Teadmised olukorrast muutuvad väga kiiresti, võib-olla juba järgmisel päeval tuleb rääkida teistest teadmistest lähtudes. Teadlase töö on otsida tõde, poliitiku töö otsida kompromissi. Poliitiku otsused tulenevad mitte ainult tippteadmisest, vaid ka muudest asjaoludest.

Teadus konkureerib meedias mitmete teistsuguste infokanalitega. Tarvis on jõuliselt kommunikeerida, et nendega võistelda. Teadlase ja teadusnõustaja rolle on raske ühildada ja uurimisrühm kannatab. Teadlasi tuleks kaasata ministeeriumite sisuosakondadesse. Väiksemad ja püsivamad teadusnõukojad oleksid ministeeriumitele kasulikumad, koormaks teadlasi vähem, pannes igale üksikule teadlasele vähem vastutust. Emeriitprofessoreid tuleks rohkem kaasata nõustamisse – neil on palju tarkust, aga töökoormust vähem, kui keskealistel teadlastel.

Teadlaste kontaktid avalikkusega on Eestis nõrgavõitu, sest riiklik rahastamine on valdav. Kus on heategevusfondide raha palju, nõutakse tulemuste selgitamist. Euroopa Komisjoni teadusnõustamine on hästi struktureeritud ja sellega arvestatakse hästi. Eestis on vaja kaasata rohkemaid teadlasi, mitte ühtesid ja samu liiga erinevatel teemadel.

Rahva kõrgem haridustase annab valimistel rohkem professoreid riigikokku, rohkem teadmist õigusloomes. Nad teavad ka seda, kellelt akadeemilistes ringkondades teiste valdkondade kohta nõu küsida.

**VAID TÖÖTAJATE ESINDAJAD – AMETIÜHINGUD – KÕNELEVAD INIMESTE HOIDMISEST JA TÖÖKOHAKINDLUSEST. SEEPÄRAST: LIITUGE AMETIÜHINGUGA!!! KOOS MUUDAME EESTI PAREMAKS!**

1. <https://praxis.ee/uploads/2018/04/APIKS-Eesti-2019.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. [**https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017009?leiaKehtiv**](https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017009?leiaKehtiv) [↑](#footnote-ref-2)
3. “STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!

   https://eakl.ee/stopp-toolepinguseaduse-muudatustele

   Eesti Ametiühingute Keskliit, Kaia Vask, Ivika Aman, Inge Mirov, Evelin Tomson. 11.04.2025 https://rahvaalgatus.ee/initiatives/1378-stopp-t%C3%B6%C3%B6lepingu-seaduse-muudatustele [↑](#footnote-ref-3)
4. EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2022/2041, 19. oktoober 2022, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus

   <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2041> [↑](#footnote-ref-4)
5. Silver Kuusik ja Kalju Tamme (2024) Pankade ülikasum Eestis tuleb siinsete inimeste ja nende töö arvelt. *Eesti Päevaleht*, 18.12.2024 [↑](#footnote-ref-5)