

EESTI KÕRGGKOOULIDE KONKURENTSIVÕIME ON OHUS – VAJALIK OTSUTAV TEGEVUS

Sissejuhatavaid mõtteid hetkeolukorrast^{1,2}

Kõrgkoolide rahastamine Eestis ja sellest tulenevad palgad, sh akadeemilise personalile, on aastakümneid olnud tagasihoidlikud ja tegelikke vajadusi mittekatvad ning õppejõudude ning teadurite panuseid mitte arvestavad.³ Tõsi – kui taasiseseisvunud Eesti sellel perioodil kui kõrgkoolide üliõpilastele oli kehtestatud õppemaks, oli rahastamine täiendava raha saamisel mõnevõrra parem. See ei tähendanud aga, et akadeemiline personal tervikuna oleks väärikamalt tasustatud. Konkurentsivõime suurendamisega seotud küsimustega hakkasid aktiivselt tegelema ka akadeemilised ametiühingud, sh Tartu Ülikooli Ametiühing (TÜAÜ), seda juba aastaid tagasi. Samuti tegelevad nende küsimustega ka teised Eesti kõrgkoolid ja mitmed üksikautorid.⁴

Probleemaatika pole võõras ka paljudele teistele Euroopa Liidu (EL) liikmesriikide kõrgkoolidele ning ELi institutsioonidele. Küsimused on aga ulatuslikumad ega piirdu vaid kõrgkoolidega. Töehõive ja sotsiaalõiguste volinik Nicolas Schmit: „Peaaegu 10% ELi töötajatest elab vaesuses. Seda tuleb muuta. Inimesed, kellel on töökoht, ei peaks muretseda selle pärast, kuidas ots otsaga kokku tulla.“⁵ Euroopa komisjon on seisukohal, et lahendus on kollektiivlabirääkimistes!⁶ Euroopa Komisjon tegi 28. oktoobril 2020 ettepaneku võtta vastu **Euroopa Liidu direktiiv**, millega tagatakse

¹ Käesolev lühiartikkel annab vaid ülevaate suhteliselt kitsast probleemide ringist Eestis ning ei pretendeeri kõikselle, detailsele käsitlusele, analüüsile ega hinnangutele vaid probleemide (seekord järjekordsele) tõstatamisele.

² Allpool esitatud sissejuhatavatele mõtetele on võimalik lisaks pikemat eesti keelset artiklit (**Raudjärv, M.** Rahastamine ja palgad Eesti kõrgkoolides ning konkurentsivõime), käesoleva ajakirjaga kaasasolevalt CDlt lugeda (vt ajakirja sisukorrast). Pikema artikli kirjutamisel-koostamisel on konsulteeritud Tartu Ülikooli /TÜ/ Ametiühingu esimehe, Ruth Tammeoruga (kuna osa viidatud allikatest on TÜ ametiühingu töö tulemus) ning valdavalt ka tema soovistustega arvestatud.

³ Kõrvalepõikena juhiks tähelepanu väga olulisele majanduslikule aspektile: riigi rahvamajanduse kui terviku seisukohalt peab siiski tööviljakuse kasv ennetama palkade kasvu. Seda loetakse arenenud riikides väga oluliseks ning on pideva kontrolli all. Ka Eesti rahvamajanduses peaks seda pidevalt järgima.

⁴ Eesti palgapoliitika küsimustest (sh õppejõudude ja teadlaste madalatest palkadest) on ka Matti Raudjärv käesoleva ajakirja numbris 1-2/ 2019 kirjutanud: **Raudjärv, M.** (2019). Eesti palgapoliitika mõned aspektid /Einige Aspekte der estnischen Gehaltspolitik / Certain aspects of the Estonian wages policy. Nr. 1-2, lk. 73-79 (trükise paberandjal eesti keelne kokkuvõte); lk. 91-107 (ajakirjaga kaasas oleval CD-l, kus on täisartikkel saksa keeles, lühikokkuvõte inglise keeles; eesti keelne kokkuvõte: lk 130-136).

⁵ Nicolas Schmit, ec.europa.eu; vt ka EU parlamendi resolutsiooni “Employment and social policies of the euro area” ja uuringut „Inwork poverty in Europe: a study of national policies“

⁶ Tartu Ülikooli Ametiühing. [<https://union.ee/euroopa-komisjoni-lahendus-on-kollektiivlabirääkimised/>] 17.02.2021

Euroopa Liidu töötajatele piisav miinimumpalk, mis võimaldaks inimväärset elu kõikjal, kus nad töötavad.⁷

See tähendab, et pikaajaline perspektiiv palgavaesuse ja palgaõiglusega tegelemiseks on direktiivis kaetud – ja selle vahendina on komisjon identifitseerinud kollektiivläbirääkimised, mille eelduseks on **tugevad ametiühingud**. Lühiajaline perspektiiv on aga katmata – kuidas leevendada olukorda kohe, seni kuni veel ei ole neid tõhusaid kollektiivläbirääkimisi ja kuidas üldse jõuda soovitud 70%-lise kollektiivlepingutega katvuseni.⁸ Euroopa komisjon on oma ettepaneku teinud, sellele peab järgnema ELi parlamendi seisukoht, sama ka eurosaadikutelt ja ametiühingutelt!

Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse muutmine ja doktorireform püüavad tõhustada doktoriopet ja tagada inseneride ja tippteadlaste järelkasv. Akadeemilisi töötajaid-spetsialiste esindavad organisatsioonid on toetanud eelnõud ja doktorioppe reformi eesmärki tagada doktorantidele motiveeriv sissetulek, doktorioppe efektiivsus ja töösuhe ning sellega seotud hüved, kuid juhtisid tähelepanu ka ebamäärasustele reformis ja asjaolule, et eduka juhendamise suurim eeldus on juhendaja, kel on aega ja võimalust pühenduda. Juhendaja ületöötamine ja palgastabiilsuse ning töökohakindluse puudumisest tulev stress mõjub halvasti juhendamise kvaliteedile.

Vaatamata doktorikraadi kaitsmiste arvu ja akadeemiliste töötajate osakaalu mõningasele suurenemisele on doktorioppe lõpetajate arv siiski endiselt madal ning majanduse struktuuri muutmiseks ja ühiskonna vajaduste täitmiseks ebapiisav. Probleemi leevendamiseks oli Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegias 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti“ eesmärk tagada teadlaste ja inseneride järelkasv, pöörata senisest enam tähelepanu doktorioppe süsteemsele arendamisele, tagada õppe konkurentsivõimeline rahastamine (sh doktoranditoetused) ja jätkata doktorioppes nooremteaduri ametikohtade toetamist. 2020. aastaks seatud eesmärk oli, et Eestis kaitstakse õppeaasta jooksul 300 doktorikraadi. Eesti hariduse infosüsteemi andmetel ei ole eesmärki õnnestunud saavutada. Parimal juhul ületas doktorikraadi kaitsmiste arv 2017. aastal napilt 250 piiri, kuid on pärast seda taas langenud.⁹

Akadeemilised ametiühingud, tippteadlasi ühendavad mitteametiühingulised organisatsioonid ja tudengiesindused on juhtinud järjest tungivamalt tähelepanu vajadusele kasvatada kõrghariduse ja teaduse riiklik rahastamine vastavalt 1,5 ja 1 protsendini SKP-st ja tagada seeläbi töökohakindlus. Samuti on TÜAÜ välja toonud probleemkohana juhtide suure töökoormuse TÜs, mida suuresti tekitab pidev võitlus rahastamise nimel. Teaduse tulevikuväljavaateid tugevdava 1% saavutamine ei lahenda aga sugugi kõiki varasemast alarahastamisest tulenevaid probleeme Eesti kõrgharidusmaastikul. Akadeemiliste ametiühingute hinnangul on järgmiseks tarvilik prioriseerida kõrghariduse riigipoolse rahastuse kasvu 1,5%-le SKP-st. Kõrghariduse rahastus on viimase kümne aasta jooksul sisemajanduse kogutoodangu suhtes umbes

⁷ ec.europa.eu

⁸ etuc.org

⁹ *Ibid.*

poole võrra vähenenud. Akadeemiliste töötajate töötasud pole enam konkurentsivõimelised ega kooskõlas nõutavate kvalifikatsioonidega.

Kvaliteetsed ning professionaalsed õppejõud (koos nelle tagatud konkurentsivõimeliste palkade, täiendkoolituste ja konverentside võimalustega), seeläbi eeldused üliõpilaste õpingutele keskendumise võimalustest ning õppimist toetav füüsiline ja vaimne keskkond, on ainult mõned komponendid sellest, mis alarahastuse tõttu tulevikku vaadates kindlasti lõõgi saavad. Eesti kõrgharidussüsteem on olukorras, kus süsteemi tulevik sõltub akadeemilise karjääri atraktiivsusest nooremate põlvkondade jaoks. Head, stabiilsed ja tulevikuperspektiivi omavad töötingimused ülikoolides tõstaksid akadeemilise karjääri perspektiivikut. Tekitamaks kindluse tuleviku osas oleks vajalik 1% teadusele ja 1,5% kõrgharidusele seadusesse sisse kirjutada (nagu rahvaalgatusega “Kõrghariduse ja teadus-arendustegevuse rahastuse korrastamine”¹⁰ sooviti), et hoida ära juba kogetud riikliku rahastuse (protsendina SKP-sse) langemine. Siinjuures on heidutavaks näiteks ka õpetajate palkade külmutamise plaan neljaks aastaks.

TÜ Ametiühing tunnustab Tartu Ülikooli kavatsust parandada töötajate töötingimusi töstes miinimumastmepalkade määrasid, samuti Tartu Ülikooli kollektiivlepingus sõnastatud eesmärki olla Eesti akadeemilise palgaturu liider ning maksta tugitöötajatele konkurentsivõimelist tasu ning sellega seotud olulist sammu alates 1. märtsist 2021. a tõsta palgaastmete 2 – 8 miinimummäärasid. Sellel kõigil on oluline mõju ülikooli töötajate heaolule ja palgale. Arvestades vahepealset ülikooli töötajate palkade suhtelist mahajäämust Eesti keskmisest palgast, on kavandatud tõus vahemikus 9 – 15% oluline samm õiges suunas. Siiski peab rõhutama seda, et palgatõus on niikaua töötajale fiktiivne, kuni tema tasu sõltub suurel määral tema või tema tööühma juhi poolt taotletud grandid summast, s.t. sellest, kas grandid maht lubab üldse vastavat palka maksta. Seni on tihti juhtunud, et jooksva grandid maht on jäänud lõppaastatel nii kitsaks, et palga tõusu arvelt on olnud vaja tühistada jooksvate kulude (nt konverentsil osalemise) summast. See tähendas aga seda, et töötaja pidi need kulud enda taskust maksma, s.t. tema palk realselt ikkagi vähenes. Halvemal juhul pidi töötaja minema üle väiksemale töökoormusele, mis juba otseselt tähendas mitte palgatõusu, vaid hoopis langust.

Ametiühingu nägemuses peab akadeemilisele töötajale olema tagatud **põhipalk ehk baassissetulek**, mis tagab palga- ja töökohakindluse ka ebaõnnestunud projektitaotluste puhul, kui tekib olukord, kus töötajal on tähtajatu tööleping, aga töögrupil pole vahendeid, millest talle palka maksta.

TÜs hakkas alates 1.01.2021 kehtima uus karjäärimudel ja sellega seoses muutub ka palgaeeskiri. Seoses uue kõrgharidusseadusega jõustusid 1.01.2021 muudatused akadeemiliste töötajate ametijuhendites ja ülikool läks üle uuele akadeemiliste ametikohtade struktuurile. Tartu Ülikooli Ametiühingule mitmest allüksusest laekunud tagasiside põhjal ei ole kogu palgaeeskirja muudatuste protsess ülikooli töötajatele selge

¹⁰ Kõrghariduse ja teadus-arendustegevuse rahastuse korrastamine. Akadeemiliste Ametiühingute Nõukogu, Andi Hektor. [<https://rahvaalgatus.ee/initiatives/7ad8d4b9-7566-416d-8dce-1b3a656e1b55>] 1.03.2020

ja seetõttu on neil palju küsimusi. Samuti on TÜAÜ-le teadmata, kas ja kuidas võib uus süsteem mõjutada TÜ töötajate arvu ja struktuuri.

Jälle on olnud aktuaalne üks rahastamise probleeme – kas **tasuline või tasuta õpe**. Sageli on see vaid täiendav rahastamise allikas ja mitte niivõrd motivatsioon üliõpilastele pingutada ning paremini teadmisi omandada.¹¹ Ülikoolide jaoks võiks tasuline õpe olla täiendav rahastamise allikas alarahastamise tingimustes, kuid kõrgharidus on siiski kõigepealt ühiskondlik hüve, sest kõrgelt haritud inimesed viivad edasi arengut ning innovatsiooni. Tasuline haridus piiraks kehvema majandusliku taustaga noorte ligipääsu haridusele ja Eesti Akadeemiliste Ametiühingute Nõukogu näeb selles suurt ohtu sotsiaalse ebavõrdsuse süvenemiseks ja sotsiaalse mobiilsuse vähenemiseks ühiskonnas. Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete¹² järgi peab olema tagatud, et igaühel on õigus kvaliteetsele ja kaasavale haridusele; ja võrdsed võimalused.

Tarvis on tagada kõigi võimekate noorte annete maksimaalne arendamine ja see saab toimuda vaid tasuta kõrghariduse tingimustes, kus Põhjamaade mudeli järgi on üliõpilastele kindlustatud tasuta õpe ning erinevad toetused. Kvaliteetne kõrgharidus on Eesti tuleviku edu pant! On üheselt selge, et Eesti geograafilises asukohas, kus meid ümbritsevad tasuta kõrgharidusega Põhjamaad, tähendaks tasuline kõrgharidus väga tugevat lööki selle kvaliteedile – meie andekad läheksid Soome, Rootsi ja Taani. Samuti jääksid Eestisse tulemata talendid välismaalt. Riigimehelikkust väljendavad Haridus- ja Teadusministeeriumi asekantsleri Indrek Reimandi seisukohavõtud, mis rõhutavad tasuta kõrghariduse jätkumise vajalikkust¹³.

Seega probleeme on palju ja enam kui käesolevas lühiülevaates esitatud. Kõik need tuleb aga teadvustada, lahendused välja töötada, õigusaktidega kindlustada ja ellu viia. Vaid siis on võimalik Eesti rahvamajanduses edu saavutada, sealhulgas konkurentsivõimet taastada ja suurendada (eriti pärast viiruse COVID-19 ületamist). Kõrgkoolide rahastamise suurendamine ja palkade oluline tõus on eelnimetatud eesmärkide saavutamisel arvestatavaks motivatsiooniks, isegi mootoriks teiste valdkondadeharude arengu saavutamiseks.

Oktoober 2020 – juuli 2021
Tallinnas, Pirita-Kosel ja Tartus

Matti Raudjärv (TÜ sotsiaalteaduste valdkond, Emeritus / TÜ Ametiühing, seniorliige;
Mattimar OÜ; TTÜ /majandusteaduskond, Alumni-vilistlane – 1974)

Ruth Tammeorg (TÜ Ametiühing, juhatuse esimees)

¹¹ **Eesmaa, M.** (2021). Tasuline kõrgharidus näib mõõdapääsmatu? Universitas Tartuensis. Nr 2, lk 17 – 19. ja Tartu Ülikooli Ametiühing (union.ee). [<https://union.ee/tasuline-korgharidus-naib-moodapaasmatu/>] 17.02.2021

¹² Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-socialrights-20-principles_et] 10.03.2021

¹³ Tartu Ülikooli Ametiühing. Tasuline kõrgharidus näib mõõdapääsmatu? [<https://union.ee/tasuline-korgharidus-naib-moodapaasmatu/>] 10.03.2021