

RAHASTAMINE JA PALGAD EESTI KÕRGKOOLIDES NING KONKURENTSIVÕIME ¹

Matti Raudjärv²
(Tartu Ülikool; Mattimar OÜ)

Abstract: The paper presents the general background of financing of Estonian institutions of higher education, the related salary system and its impact on competitiveness. Proceeding also from the positions of the European Union, the role of strong trade unions in salary negotiations is emphasised. The need for the reform of doctoral studies, changes in the salary rules and implementation of a new academic career model are discussed. Also introduction of an academic basic salary, i.e. basic financing has an important role, in order not to rely on only financing and security of salaries afforded by grants. Several discussions are presented through which the decision should be adopted whether to continue providing free education or to return to studies with tuition fees, above all for full-time students (if they have completed their curriculum). It is the position of the authors that Estonian institutions of higher education should not adopt studies with tuition fees just now, as the payers of the fees are relatively poor. We can apply tuition fees in studies when we become more wealthy. The paper is not based on surveys conducted and does not present research results but mainly describes the current situation – the current situation in economy and education and the related problems and possible solutions.

Keywords: Estonian institutions of higher education and problems; positions of the European Union, trade unions, public meeting; salary negotiations; reform of doctoral studies; increasing the financing of higher education; retaining research financing, changes in salary rules; new academic career model; academic basic salary and basic financing; free education and studies with a tuition fee.

¹ Käesoleva artikli kirjutamisel-koostamisel on konsulteeritud Tartu Ülikooli Ametiühingu (TÜAÜ) esimehe, Ruth Tammeoruga (kuna osa viidatud allikatest on TÜ Ametiühingu töö tulemus) ning valdavalt on ka tema seisukohtadega arvestatud.

² Eestis:

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkond, Associated Professor Emeritus (dipl. majanduskandidaadifilosoofiadoktor, PhD; dipl. dotsent; dipl. vanemteadur); TÜAÜ seeniorliige;

Tallinna Tehnikaülikool (TTÜ-Alumni /vilistlane/, aastast 1974);

Mattimar OÜ (GmbH/ Ltd), asutatud 1993 – firmaomanik ja juhataja-tegevdirektor, kontakt (villa-büroo): Kose tee 79, 12013 Tallinn, Pirita-Kose, Eesti-Estland-Estonia, mattir@hotmail.ee ; www.mattimar.ee ; (Tartu Ülikoolis: matti.raudjarv@ut.ee)

Saksamaa LV-s:

Deutscher Akademischer Austauschdienst, Bonn (DAAD-Alumni, aastast 1990) – The German Academic Exchange Service;

Georgias:

Georgia Tehnikaülikooli külalisprofessor = märts 2014 – november 2017: igal aastal ca kuuajaliste loengute-seminaride-juhendamiste tsükli ajal (pikemaks perioodiks valitud külalisprofessoriks kevadel 2018, koormuse suurenedes valitud uuesti – sügisel 2019) ja

Tbilisi Riikliku Ülikooli külalisprofessor (määratud kevadel 2018).

JEL codes: E62; G18; G28; G32; H61; I21; I22; I25; I28; K31

Sissejuhatus

Eesti kõrgkoolide jaoks on pea kogu taasiseseisvumise perioodil olnud üleval küsimused kõrghariduse finantseerimisest ja töötajate suhteliselt madalatest palkadest.³ Võib ütelda, et kuigi need küsimused on nüüd ka ametiühingute poolt üles tõstetud, on lahendustega juba hiljaks jäädud. Eesti riik on oma arengus seeläbi palju kaotanud ja nn eesrindlikes tegevustes ja innovatsioonilistes lahendustes rahvamajanduse edu võimalikes positiivsete tulemuste saavutamises maha jäänud. Siiski – parem hilja kui mitte kunagi!

Artikli eesmärgiks on uurida Eesti kõrgkoolide rahastamise ja palkade tõstmise võimalusi, sh ametiühingute tegevust seejuures, et suurendada nii kõrgkoolide kui lõpetanute konkurentsi võimalusi.

Eesmärgi täitmiseks on seatud järgmised uurimisülesanded:

- antakse probleemi üldine taust Eestis;
- uurimise käigus tuuakse välja Eesti akadeemiliste ametiühingute tegevusest tulenevad seisukohad (doktoriõppe reform, kõrghariduse ja teaduse rahastamise osakaal SKPs);
- uuritakse palkade tõstmise ja palgaeeskirja muudatuste võimalikkust;
- tõstatatakse veelkord „vana“ probleem, kas tasuline või tasuta õpe?

Artiklis keskendutakse eeskätt teaduslikule kirjeldamisele, ei hakata vastavaid teoreetilisi tagamaid-teadustöid käsitlema, sest Eesti majanduspraktikas on asjade seis üldiselt piisavalt selge ning teooriad ja teised uuringud ei aita siin lahendustele eriti kaasa. Käesoleval juhul ollakse arvamusel, et teoreetilised võrdlused ja analüüs viivad lugejad ja ka praktikud nende küsimuste kiire lahendamise asemel vaid viivitamisele ning probleemi tõsidusest kõrvale. Käesoleva artikli ülesandeks ei ole rahvusvahelisi võrdlusi teha, selleks olgu mõni teine kirjutis. Näiteks, ka Euroopa Liidu, ILO, WHO, IMF jt majanduspoliitilised seisukohad ning statistilised analüüsid on küll kindlasti huvitavad, kuid nendega peaks end ka Eesti akadeemilised ametiühingud kurssi viima.⁴

Eelnevalt väidetu (rahvusvaheliste organisatsioonide seisukohad) ei ole käesoleva artikli eesmärk ega ülesanne, samuti ei olnud eesmärgiks empiirilise uuringu läbiviimine. Eesti peab oma probleemid ise välja tooma ja lahendama. Teistele riikidele ja olukordadele viitamine ning tuginemine pole alati vajalik, sest tingimused on seal sageli meist

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 M. R.: viimasele seisukohale kui mõningasele puudujäägile sõbraliku viitamisega, ergutaksin asjaosalisi st Eesti ametiühinguid vastavaid analüüse tegema või uurima.

erinevad, võib meid mõnikord vaid eksiteele ja ressursside raiskamisele viia. On küll hea teada, kuidas mujal on olukord (ja seda on ka käesoleva artikli kirjutamisel arvestatud), kuid praegu on meil vaja jõuliselt oma asja ajada, aeg jookseb, ja kiirelt!

Veelkord ja eelnevat kokkuvõttes: käesolev artikkel ei tugine uuringutele ja uurimistulemuste esitamisele (see ei olnud ka eesmärk), vaid eeskätt olemasoleva olukorra kirjeldamisele – majandus- ja hariduspraktikale ning neist tulenenud probleemide väljatoomisele ja võimalike lahenduste esitamisele.

Kuna artiklis ei esitata empiirilisele analüüsile tuginevaid uuringuid, siis tuginetakse vaid enese kogemustele ning viidatakse nii Eesti akadeemilise personali seisukohtadele kui mõnedele kogemustele teistes riikides. Oluline on just olemasolevale olukorrale ja praktikale tuginemine ning lahenduste pakkumine, millega on tegelenud nii Eesti akadeemilised töötajad, üliõpilased kui ka ametiühingud ning sh käesoleva artikli autorid.

Artiklis on kasutatud nii Euroopa Liidu, Eesti ametkondade kui ametiühingute poolt avaldatud ametlikke seisukohti ja asjatundjate vastavaid praktilise suunitlusega kirjutisi, viimaste osas nii käesolevas ajakirjas avaldatut kui Tartu Ülikooli ajakirjas „Universitas Tartuensis“ publitseeritud mõtteid. Ka Tartu Ülikooli Ametiühingute kodulehel olevale informatsioonile on järgnevas artiklis tuginetud, seda nii võrd, et lugejale oleks problemaatika piisavalt arusaadav (mitte seda lühidalt esitades ja suvaliselt üldistades).

1. Probleemi üldine taust Eestis

Kõrgkoolide rahastamine Eestis ja sellest tulenevad palgad, sh akadeemilisele personalile on aastakümneid olnud tagasihoidlikud ja tegelikke vajadusi mittekatvad ning õppejõudude ja teadurite panuseid mitte arvestavad. Tõsi – kui taasiseseisvunud Eestis oli kõrgkoolide üliõpilastele õppemaks kehtestatud, oli rahastamine täiendava raha saamisel mõnevõrra parem. See ei tähendanud aga, et akadeemiline personal tervikuna oleks väärikumalt tasustatud.

Oleme mõned viimased aastad olnud olukorras, kus õpetajate palku koolides-gümnaasiumides on tõstetud ning need on sageli kõrgemad kui kõrgkoolide õppejõududel-teaduritel (eriti nendega võrreldes, kellel on teaduskraad – teaduskandidaat-filosoofiadoktor /PhD/, doktor). Ei ole vähe neid juhuseid, kus kõrgkoolide doktorandid jätaavad oma väitekirja koostamise pooleli ja lahkuvad kõrgkoolist majanduspraktikasse (riigiasutused ja -ettevõtted, munitsipaalorganisatsioonid ning eraettevõtted jms), sest seal makstavad palgad on oluliselt kõrgemad. Lahkunute hulgas on olnud palju väga andekaid inimesi, kes ettevõtluses on kohe sedavõrd kõrget palka hakanud saama, mis on neil pangalaenu kaasabil enesele (ja perekonnale) võimaldanud peatselt korraliku korteri või pereelamu soetada. Need inimesed on kõrgkoolide jaoks (õppetöös, teadustöös) ilmselt kadunud, mistõttu võib kahtluse alla panna ka kõrgkoolide perspektiivse konkurentsivõime nii Eestis kui võrreldes teiste riikidega. Nii mõnigi inimene on kõrgkoolist kõrgema palga tõttu ka gümnaasiumisse tööle siirdunud. On ka selliseid juhtumeid, kus inimene, lõpetanud kõrgkooli, läheb kas kohe või mõne aja pärast kutsehariduskeskusesse õppima, et seal konkreetne eriala omandada. Neid juhtumeid pole küll massiliselt, kuid neid esineb ja paraku on tendents laienemisele.

Sellises olukorras tekivad väga tõsised küsimused ja kahtlused Eesti kõrgkoolides õppe- ning teadustöö kvaliteedi säilimise ja konkurentsivõime osas.

Käesoleva teemaga, st ülikooli rahastamise, palkade tõstmise ja konkurentsivõime suurendamisega seotud küsimustega hakkas aktiivselt tegelema ka Tartu Ülikooli Ametiühing, seda juba aastaid tagasi. Samuti tegelevad nende küsimustega ka teised Eesti kõrgkoolid ja autorid-õppejõud.⁵

14. septembril toimus Tallinnas Toompeal, Riigikogu ees kõrghariduse ja teaduse rahastamist käsitlev avalik kõnekoosolek. Avalikul koosolekul anti Riigikogu esimehele Henn Põlluaasale üle 1500 allkirjaga teaduse ja kõrghariduse rahastamist puudutav rahvaalgatus “Kõrghariduse ja teaduse rahastamine korda!”. (TÜ Ametiühingu aasta 2020 ..., 2021) See sündmus andis kindlasti olulise tõuke Eesti kõrgkoolide kitsaskohtade aruteludele ja arengule. (M. R.: ilmselt on selliseid aktsioone veelgi vaja.)

2. Euroopa Liidu mõned seisukohad

Problemaatika pole võõras ka paljudele teistele Euroopa Liidu (EL) liikmesriikide kõrgkoolidele ning ELi institutsioonidele. Küsimused on aga ulatuslikumad ega piirdu vaid kõrgkoolidega. Tööhõive ja sotsiaaldiguste volinik Nicolas Schmit: „Peaaegu 10% ELi töötajatest elab vaesuses. Seda tuleb muuta. Inimesed, kellel on töökoht, ei peaks muretsema selle pärast, kuidas ots otsaga kokku tulla.“ (Schmit ..., 2020)

Euroopa komisjon on seisukohal, et lahendus on kollektiivläbirääkimistes! (Euroopa komisjoni lahendus ..., 2020) Euroopa Komisjon tegi 28. oktoobril 2020 ettepaneku võtta vastu **Euroopa Liidu direktiiv**, millega tagataks Euroopa Liidu töötajatele piisav miinimumpalk, mis võimaldaks inimväärset elu kõikjal, kus nad töötavad. (ec.europa.eu ...2020)

Piisava tasemega miinimumpalgal on lisaks positiivsele sotsiaalsele mõjule ka laiem majanduslik kasu, kuna see vähendab palkade ebavõrdsust, aitab säilitada sisenõudlust ja tugevdab töötamise stiimuleid. Samuti võib see aidata vähendada soolist palgalõhet, sest miinimumpalga teenijate seas on rohkem naisi kui mehi. Lisaks aitab ettepanek tagada ausat konkurentsi ning kaitsta tööandjaid, kes maksavad töötajatele inimväärset palka. (*Ibid*)

Riikides, kus kollektiivläbirääkimisi peetakse rohkem, on madalpalgaliste töötajate osakaal ja palkade ebavõrdsus tavaliselt väiksem ning miinimumpalgad kõrgemad. Seepärast soovib komisjon oma ettepanekutega edendada kollektiivseid palgaläbirääkimisi kõigis liikmesriikides. (*Ibid*)

Eelnevast tulenevalt:

⁵ Eesti palgapoliitika küsimustest (sh õppejõudude ja teadlaste madalatest palkadest) on ka Matti Raudjärvi /M. R./ käesoleva ajakirja numbris 1-2/2019 kirjutanud: **Raudjärvi, 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 keelde kokkuvõtte); lk. 91-107(ajakirjaga kaasas oleval CD-l, kus on täisartikkel saksa keeles, lühikokkuvõtte inglise keeles; eesti keelde kokkuvõtte: lk 130-136).

- seab direktiiv liikmesriikidele kohustuseks jõuda 70% töötajaskonna kollektiivlepingutega katvuseni!
- Direktiivi järgi loetakse adekvaatseks miinimumpalka, mis on aus arvestades riigi palgataset ja tagab korraliku/ inimväärse (*decent*) elatustaseme. Direktiiv soovib miinimumpalga suuruse adekvaatsuse hindamisel kasutada kriteeriumit 60% mediaanpalgast ja 50% keskmisest palgast.⁶

See tähendab, et pikaajaline perspektiiv palgavaesuse ja palgaõiglusega tegelemiseks on direktiivis kaetud – ja selle vahendina on komisjon identifitseerinud kollektiivlääbirääkimised, mille eelduseks on **tugevad ametiühingud**. Lühiajaline perspektiiv on aga katmata – kuidas leevendada olukorda kohe, seni kuni veel ei ole neid tõhusaid kollektiivlääbirääkimisi ja kuidas üldse jõuda sellise 70%-lise kollektiivlepingutega katvuseni.⁷ Euroopa komisjon on oma ettepaneku teinud, sellele peab järgnema ELi parlamendi seisukoht, sama ka eurosaadikutelt ja ametiühingutelt. Vaatleme järgnevalt Eesti ametiühingute, eeskätt Tartu Ülikooli Ametiühingute initsiatiive, nende eesmärgid ja osaliselt ka sisu.

3. Eesti akadeemiliste ametiühingute tegevusest

3.1. Akadeemiliste ametiühingute arvamus doktorirõppe reformi osas

Akadeemilised ametiühingud saatsid 2. veebruaril 2021 Haridus- ja Teadusministeeriumile (HTM) tagasiside “Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seotud teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule” ja doktorireformile. (Akadeemilised ametiühingud esitasid ..., 2021). Ühise seisukohaga liitusid seejuures:

- Tartu Ülikooli Ametiühing (TÜAÜ)
- Tallinna Ülikooli Ametiühing
- Eesti Maaülikooli Ametiühing
- Eesti Teadustöötajate Ametiliit (ETAL)
- Eesti Haridustöötajate Liit (EHL – õpetajate katusorganisatsioon)

Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse muutmine ja doktorireform püüavad tõhustada doktorirõpet ja tagada inseneride ja tippteadlaste järelkasv. Allakirjutanud akadeemilisi töötajaid esindavad organisatsioonid toetavad eelnõu ja doktorirõppe reformi eesmärki tagada doktorantidele motiveeriv sissetulek, doktorirõppe efektiivsus ja töösuhe ning sellega seotud hüved, kuid juhivad ka tähelepanu ebamäärasustele reformis ja asjaolule, et eduka juhendamise suurim eeldus on juhendaja, kel on aega ja võimalust pühendada. Juhendaja ületöötamine ja palgastabiilsuse ning töökohakindluse puudumisest tuleb stress mõjub halvasti juhendamise kvaliteedile.

Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ üks põhisuund on tagada teaduse inimressursi arendamine ning inseneride ja tippteadlaste juurdekasv. Et majandus oleks konkurentsivõimeline ja üha teadmuspõhine, peab ühiskonnas olema piisavalt doktorikraadiga inimesi, tagamaks akadeemiliste töötajate järelkasv, ettevõtlussektori teadus- ja arendustegevuse arenguks vajalikud teadlased ja insenerid ning tead-

⁶ Loe sellise mõõdiku kohta detailsemalt väljaandest „Social Europe“

⁷ etuc.org

muspõhise poliitika kujundamiseks vajalikud teadlased avalikus sektoris. Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020 eesmärk 2020. aastaks on 300 doktorikraadi kaitsjat aastas. 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. (*Ibid*)

Lisaks on hariduse ja teaduse valdkonna OSKA raporti (2018) järgi *suurem osa doktorikraadiga inimesi koondunud kõrgharidussektorisse ning kraadi omandanud ei leia väljaspool kõrgharidus- ja teadusvaldkonda oma kvalifikatsioonile vastavat tööd. See viitab vajadusele vaadata kriitiliselt üle doktorioppe korralduse. (kursiiv – M. R.)* Haridus- ja Teadusministeerium on koostöös ülikoolide ning teiste teadus- ja arendusasutustega varasematele uuringutele tuginedes analüüsinud doktorioppe korralduse peamisi probleeme. (*M. R.: ma pole kindel /ja isiklikud varasemad kogemused ei ole seda ka kinnitanud/, et ainult doktorioppe korralduse täiustamine asjad korda seaks!? Vaja on ikkagi kompleksset tegevust.*)

Vaatamata doktorikraadi kaitsmiste arvu ja akadeemiliste töötajate-spetsialistide 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 „Teadmiste põhine 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 kaitsakse 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. (*Ibid*)

3.2. Kõrgharidus vajab hädasti 1,5% SKPs, teadus vajab 1% edaspidist säilitamist

Akadeemilised ametiühingud, tippteadlasi ühendavad mitte ametiühingulised 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. (Kõrgharidus vajab ..., 2021)

Tartu Ülikooli ajakirja Universitas Tartuensis (UT) jaanuarinumbris 2021 ilmusid mitmed teemaga seonduvad artiklid näiteks, „*Uus arengukava seab sihte muutlikus maailmas*“:

Ülikooli tugevus ja konkurentsivõimelisus on ülisuures sõltuvuses riigi toest. Viimasel ajal palju jutuks olnud eraraha võimalik kaasamine õppemaksudena ei ole välja mõeldud mitte üliõpilaste koormamiseks, vaid selle taga on tõdemus, et praegu kavandatud riiklik rahastus ei võimalda tagada õpetamise head kvaliteeti. **Riiklik eesmärk peaks olema kasvatada kõrghariduse rahastust sihiga 1,5% SKP-st**, toetades erialade mitmekesist arengut. Seejuures ei tohi ligipääs kõrgharidusele halveneda ega muutuda eba-

võrdseks. Ka teaduse rahastamise kohta on öeldud, et 1% SKP-st võib jääda ajutiseks ja järgmistel aastatel taas kahaneda. (Puura, 2021).

Nüüd on jõutud ümberkorraldusteni, mille eesmärk on säilitada akadeemilise töötaja kindlustunne ja motivatsioon kogu karjääri vältel. Kõik pole siiski veel lõpuni selge – TÜs on ees ootamas arutelud tennuriprofessuuriga⁸ seonduvate põhimõtete üle.

Kindlasti muutub edutamisel oluliseks see, kuidas hindab töötaja tulemusi struktuuriüksuse juht. **Praegu on atesteerimiskomisjonid toonud esile, et sageli jääb neil juhtide (ja ka programmijuhtide) hinnang saamata. Põhjused on erinevad, aga oma osa on kindlasti juhtide suurel töökoormusel.**

Teaduse tulevikuväljavaateid tugevdava 1% saavutamise 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 poole võrra vähenenud. Akadeemiliste töötajate-spetsialistide töötasud pole enam konkurentsivõimelised ega kooskõlas nõutavate kvalifikatsioonidega.

Rektorite Nõukogu hinnangul vajaks kõrgharidus juurde ca 70–100 miljonit eurot. See annaks võimaluse investeerida akadeemilistesse töötajatesse-spetsialistidesse ning tagada paremad töötingimused. Tekiks eeldus rakendada akadeemilise töötaja baassissetulekut, mis ei sõltuks projektitaotluste edukusest ning tagaks töökohta stabiilsuse. Seda toodi välja ka hiljutises sektorite üleses pöördumises “Teadus- ja arendustegevuse innovatsiooni ja ettevõtluse arengukava 2021–2035” teemal. Samuti on vaja raha ligipääsetava, kvaliteetse ja rahvusvaheliselt konkurentsivõimelise kõrghariduse pakkumiseks tudengitele. Kvaliteetsed ning professionaalsed õppejõud (koos neile tagatud konkurentsivõimeliste palkade, täiendkoolituste ja konverentside võimalustega), hästi rahastatud õppetoadused ning õppimist toetav füüsiline ja vaimne keskkond on ainult mõned komponendid sellest, mis alarahastuse tõttu tulevikku vaadates kindlasti löögi saavad.

⁸ Tallinna Tehnikaülikool (TalTech/ TTÜ) võttis esimese ülikoolina Eestis kasutusele tennuril põhineva akadeemilise karjääri korralduse. Eesmärgiks seati pakkuda stabiilsust ja kindlustunnet praegustele ja tulevastele teadlastele ning motiveerida noori andekaid inimesi teadlaskarjääri kasuks otsustama. Uue karjäärimudeli rakendamiseks tehti algust 01.01.2017. TTÜs sõnastatud (<https://www.taltech.ee/taltech-tooandjana>): **Tennuriprofessor** on rahvusvahelisel tasemel teadlane või loovisik, iseseisev uurija ja oma valdkonna akadeemiline juht, kes korraldab ja viib läbi oma teadusvaldkonnas õpet kõikidel kõrghariduse astmetel, juhib teadus-, arendus- või muud loometegevust ning juhendab tulemuslikult nendesse tegevustesse kaasatud üliõpilasi ja akadeemilisi töötajaid. Tennuriprofessori ametikoht ühendab paindlikult õppe-, teadus- ja arendustegevuse. Eri liiki akadeemiliste tegevuste osakaal sõltub professori eelistustest ja ülikooli vajadustest. Ametikohal on kolm astet: abi-, kaas- ja täisprofessor.

M.R. täiendus: Tartu Ülikoolis on kaks astet: kaasprofessor ja professor, st et alates 01.01.2021 on endised dotsendid valdavalt kvalifitseerunud kui kaasprofessorid. Vt ka selles artiklis edaspidi toodud TÜ uus akadeemiliste ametikohtade struktuur (joonis 1). Artikli autori (M.R.) arvates vajab see struktuur võib-olla edaspidi arendamist (näiteks, emerituse osas)?

Eesti kõrgharidussüsteem on olukorras, kus süsteemi tulevik sõltub akadeemilise karjääri atraktiivsusest nooremate põlvkondade jaoks. Head, stabiilsed ja tuleviku-perspektiivi omavad töötajad ülikoolides tõstaksid akadeemilise karjääri perspektiivikust. Tekitamaks kindluse tuleviku osas oleks vajalik 1% teadusele ja 1,5% kõrgharidusele seadusesse sisse kirjutada (nagu rahvaalgatusega “Kõrghariduse ja teadus-arendustegevuse rahastuse korrastamine” sooviti), et hoida ära juba kogetud riikliku rahastuse (protsendina SKP-sse) langemine. (Hektor ... 2020). Siinjuures on heidutavaks näiteks ka õpetajate palkade külmutamise plaan neljaks aastaks.

4. Palgaküsimused on aktuaalsed ning seda peaks toetama ka uus akadeemiliste ametikohade struktuur⁹

Akadeemilise töötaja põhipalk (Akadeemilise töötaja põhipalk ... , 2021) ehk baassissetulek¹⁰ tagab ülikoolides ja teadusasutustes töötavatele akadeemilistele töötajatele minimaalse toimetulekut kindlustava sissetuleku vähendamaks projektisõltuvust. Baassissetulekule kvalifitseerub iga akadeemiline töötaja, kes on akadeemilises tegevuses aktiivne. Baassissetuleku eesmärk on anda akadeemilisele personalile kindlustunne, mida pakub eelkõige töökohakindlus, ning muuta ülikoolid ja teadusasutused taas atraktiivseteks tööandjateks, tõeses akadeemilises positsioonis perspektiivikust, millest suure osa moodustab akadeemilise vabaduse olemasolu. Vaid nii on võimalik säilitada akadeemia kõrget taset ning hoida andekaid noori jäädavalt lahkumast erasektorisse, mis erinevalt praegusest akadeemiast pakub töökohakindlust, sellest tulenevalt madalamat stressitaset ja tulevikuperspektiivi. (Akadeemilise töötaja baassissetulek ..., 2021).

Baassissetulek on enamuses lääneriikides olemas ja nii normaalne, et sealsed kolleegid lausa imestavad kuuldes, et Eestis see nii ei ole ja siinsete teadlaste palk sõltub suurel määral edukast projektirahastuse taotlemisest. Teistes riikides sõlmitakse töölepingud teadmise ja lepingu tagab kindla palga. Projekte taotletakse ka seal, aga mitte enda või kolleegi palkade tagamiseks, vaid doktorantidele ja järeldoktorantidele, külalis-teaduritele või vajaliku aparatuuri soetamiseks.¹¹

⁹ Käesoleva punkti 3 kirjutamisel ei olnud artikli autor (M. R.) kõiges TÜ Ametiühingu esimehega päris ühel meelel (st ei olnud kõigi soovitusetega nõus /kuigi veidi sai vähem olulist juttu lühendatud/ – nimelt väide, et jutt oli ja on liiga ülikooli keskne. Allkirjutanu pole selle väitega nõus, sest ülikool ja ametiühing töötavad koos parema õppe-, teadus- ja arendustegevuse nimel – ülikool ja ametiühing moodustavad ju ühtse kogumi ning kui me ülikooli olukorras-tegevusest piisavalt ei kirjuta, millega me siis üldse tegeleme ja millest kirjutame!?) Ametiühingu tegevus pole mitte omaette nähtus, vaid ülikoolile suunatud ning koostöö ülikooli ja teiste institutsioonidega. Juba artikli pealkiri seab keskseks ülikooli, kelle tegevuse täiustamisele suurema efektiivsuse nimel püüab ametiühing kaasa aidata. Ülikooli tegevused ja eesmärgid on ju valdavalt seotud ka ametiühingu eesmärkidega.), ja siin võtab autor kirjutusõiguse ja vastutuse ainuisikuliselt endale.

¹⁰ Hiljem leiti, et parem termin oleks „akadeemilise töötaja põhipalk“.

¹¹ vaata näiteks: 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

Tartu Ülikooli Ametiühing tunnustab Tartu Ülikooli kavatsust parandada töötajate töötähtsust tões miinumumastmepalkade 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. tösta palgaastmete 2 – 8 miinumummäärasid. Sellel kõigel on oluline mõju ülikooli töötajate heaolule ja palgale. Arvestades vahepealset ülikooli töötajate-spetsialistide palkade suhtelist mahajäämust Eesti keskmisest palgast, on kavandatud töus vahemikus 9 – 15% kindlasti oluline otsus ja tegevus õiges suunas. Kuid kindlasti mitte piisav (ilmselt tuleb arvestada ka rahaliste võimalustega), midagi peab ka edaspidiseks jääma, et ülikoolid konkurentsisis püsiks.

Peab rõhutama seda, et palgatõus on niikaua töötajale fiktiivne, kuni tema tasu sõltub suurel määral tema või tema töõrühma 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 töusu arvelt on olnud vaja tühistada jooksvate kulude (nt. konverentsil osalemise) summasid. See tähendas seda, et töõtaja pidi need kulud enda taskust maksma, seega tema palk ikkagi reaalselt vähenes. Halvemal juhul pidi töõtaja minema üle väiksemale töökoormusele, mis juba otseselt tähendas mitte palgatõusu, vaid hoopis langust.

Võttes niisuguse veidi kriitilisema vaatenurga saab väita, et palgatõus võib mõnede töõtajate jaoks olla näiline. Akadeemilisel töõtajal-spetsialistil on palgatõusust alles siis kasu, kui tema palk ei sõltu enam nii suurel määral grantidest kui praegu. Teada on, et kui võimalus edukalt granti saada langeb alla 25%, siis on selle saamine võrreldav loteriivõiduga. Selleks, et töõrühmasid tegevuses hoida, on seni pandud mitteedukaks osutunud granditaotluste põhitäitjad teiste grantide alla, mis on viinud selleni, et võimalus ka selle teise grandid alt palka tösta oluliselt vähenes. Sellest suletud ringist ei pääse Eesti teadus ja seega ka Tartu Ülikool ainult astmepalga määrasid tões.

Tuginedes sellele, et riik kindlustab 2021. aastal teadusele 1% SKTst, on ootus, et ka Tartu Ülikool annab lisaks palgamiinumumide töusule oma panuse töõtaja-spetsialisti ametikoha stabiilsusse sellega, et töõtasu makstakse astmepalga miinumumi ulatuses baasrahastusest. Sellega annab Tartu Ülikool väärtusliku panuse akadeemilise töõtaja-spetsialisti vaimsesse tervisesse ja kindlustab teadusharude püsivust, võttes neilt maha projektisõltuvuse koorma.

Tartu Ülikoolis hakkas alates 1. jaanuarist 2021 kehtima uus karjäärirumdel ja sellega seoses muutub mh palgaeeskiri. Seoses uue kõrgharidusseadusega jõustuvad 1. jaanuaril 2021 muudatused akadeemiliste töõtajate ametijuhendites ja ülikool läheb üle uuele akadeemiliste ametikohtade struktuurile.¹² TÕ uus akadeemiliste ametikohtade struktuur¹³ on esitatud järgnevalt:

Avaliku konkursi alusel täidetakse:

I-tasand: nooremteadur; nooremlektor; õpetaja

¹² Tallinna Tehnikaülikoolis (TTÜs) on taoline akadeemiline struktuur „Akadeemilise karjääri korralduse“ määrustega aastatel 2017-2018 kehtestatud (<https://old.taltech.ee/uus-akadeemilise-karjaari-korraldus-kasvatav-ulikooli-voimekust>)

¹³ <https://union.ee/tartu-ulikoolis-hakkab-kehtima-alates-1-jaanuarist-2021-uus-karjaarimudel/>

II-tasand¹⁴: teadur (PhD); lektor (PhD)

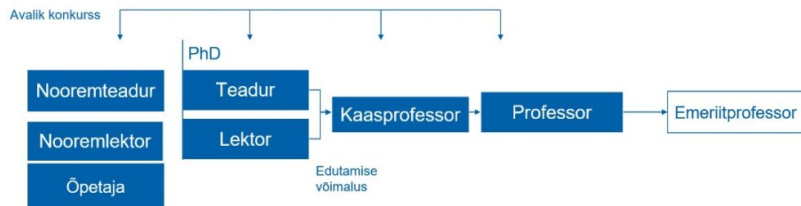
Edasi – edutamise võimalus:

III-tasand: kaasprofessor

IV-tasand: professor

Ülikooli poolt kehtestatud nõuete täitmisel võib järgneda: *emeritprofessor*.

Skemaatiliselt võiks eelnev järgmiselt välja näha (joonis 1):



Joonis 1. Tartu Ülikooli uus akadeemiliste ametikohtade struktuur (allikas: *Ibid.*)

Kindlasti tekib selle struktuuri rakendamisel küsimusi ja probleeme, mille lahendamine võtab aega ning vaeva! Ilmselt tekivad ka mõningad segadused, kuid loodetavasti jõutakse neid lahendades-selgitades mõistlike lahendusteni.

5. Tasuline või tasuta õpe?¹⁵

Eestis on kõrghariduses olnud taasiseseisvumise järel nii tasuline kui tasuta õpe, st üliõpilasel tuli kas maksta õppemaksu või mitte. Artikli autor (Matti Raudjärv) on Eesti ülikoolides nii õppe- kui teadustööl alates 1975. aastast kuni aastani 2019 olnud (seega kokku ca 45 aastat; koos üliõpilasaastatega on seos kõrgkooliga rohkem kui 50 aastat

¹⁴ M. R.: Filosoofiadoktori (PhD) kraadi olemasolu oli Tartu Ülikoolis juba alates 1. jaanuarist 2018 nõutud (mitmed aastad varem kehtestatud ja teatavaks tehtud, et oleks aega väitekirja valmimiseks), kuid valdavalt sellist üldist olukorda ei õnnestunud ülikoolis mitmetel põhjustel saavutada. (*M. R.: töötades ise sel ajal Tartu Ülikoolis täiskohaga õppejõuna ning näinud kõrvalt mitmeid kolleegedoktorante /ja mõnega ka vestelnud; paraku oli kuulda ka selliseid seisukohti – ei huvita, ei viitsi, pole mõtet, teema on raske ja ebaõnnestunud, üritasin proovida jms. Tekkis küsimus – miks üldse doktorantuuri pürgiti ja aega raisati, kas alustamine oli piisavalt läbimõeldud otsus?/, kel väitekirja pooleli ja venima hakanud, võin väita:*

esiteks, olid nad mahuka õppe- ja muu tegevusega küllalt koormatud, et oleks olnud piisavalt aega doktoritöö lõpule viimiseks;

teiseks, ilmselt seda tähtjalist nõuet ei võetud ka eriti tõsiselt ning sellest tulenes:

kolmandaks – loodeti, et ehk läheb see nõudmine mööda, unustatakse, olud muutuvad jms ning võib-olla saab siis ka ilma väitekirja lõpetamata, seda kaitsmata ja doktorikraadi omamata hakkama.

Tõsi – mõned inimesed ka lahkusid ülikoolist kui tähtaeg hakkas lähenema ning töö valmimise lootused olid kasinad).

¹⁵ Vt. ka: Eesmaa, M. (2021). Tasuline kõrgharidus näib möödapääsmatu? Universitas Tartuensis. Nr 2, lk.17 – 19. ja Tartu Ülikooli Ametiühing (union.ee). [<https://union.ee/tasuline-korgharidus-naib-moodapaasmatu/>] 17.02.2021

/tõsi, pärast TPIs/TTÜs õpingute lõpetamist juunis 1974 ja seejärel kahekuulist nn sõjaväelaagrit-õppust Tapal, alates septembrist 1974 kuni augusti lõpuni 1975, st kaks semestrit, oli side kõrgkooliga kaudne, kuna toimus ettevalmistus-koostöö kateedrijuhataja dotsent Juhani Väljataga'ga¹⁶ tööle asumiseks TPIsse, igapäevatöö toimus aga Teenindusministeeriumi PTBs/, sh õpetatud on peamiselt TPIs/TTÜs ja TÜ 88 semestrit ning seos kõrgkoolidega koos õpingutega on olnud 99 semestrit).¹⁷

Aastast 2014 alustanud (M, R.) õppetööd ka Georgia ülikoolides.¹⁸ Lisaks on kogetud õppetööd eeskätt ka Saksamaa LV ülikoolides pikaajaliselt stažeerides alates aastast 1989 (Kiel, Geifswald, Frankfurt /Main/, Osnabrück jt), aga samuti Austrias (Viini Majandusülikool). Tihedad ja pikaajalised kontaktid alates aastast 1979 ka Ukraina (Ternopil, Kiiev jt) ja Venemaa (Krasnodar /Kuban/; St. Peterburg, Voronež jt) ülikoolide kolleegidega on andnud hea ettekujutuse ka seal toimuvast õppe- ja teadustööst.

Seega on kogemus mõlemast õppetöö variandist (edasi mõtted vaid avalik-õiguslike kõrgkoolide – TPI-TTÜ ja TÜ statsionaarsete ehk päevaste, osaliselt ka nn kaugõppe, avaliku õppe ja sessioonõppe üliõpilastega saadud kogemuste kohta).

Eestis ei ole tasuline õpe üliõpilasi üldjuhul paremini õppima pannud, sest sageli on õppemaksu maksjad kas nende vanemad, sponsorid või teised allikad olnud. Sageli oli nii – kui ise ei pidanud maksma, siis ei olnud piisavat stimulit ka paremini õppida (ei pidanud ju oma taskust ja oma teenitud raha välja stanema), nii mõnedki ei võtnud õppimist seega tõsiselt. Need, kes tõesti pidid oma teenitud (sageli vaevaga saadud) rahaga õppimise eest maksma, olid õppimisele ka vägagi pühendunud. Tasu õppimise eest oli eeskätt vaid täiendav (ja vajalik) raha ülikoolide funktsioneerimiseks, sest riigi poolne rahastamine ei olnud piisav, ei õppe- ega teadustöö tarvis. Nüüd, kus õppemaksu valdavalt ei ole (kui õppekava on normaalselt täidetud), on ülikoolidel väga keeruline konkurentsis püsida, seda nii rahvusvahelises mõttes kui paremate lõpetajate huvi tagamisel õppe- ja teadustöö vastu.

¹⁶ Dotsent, majanduskandidaat Juhani Väljataga oli Matti Raudjärve üliõpilasaastail suurepärase õppejõud-juhendaja ning hilisem väitekirja teaduslik juhendaja.

¹⁷ algul Tallinna Polütehnilise Instituudi /TPI/ majandusteaduskonnas (tänapäev Tallinna Tehnikaülikool /TTÜ/) ning alates 1996. aastast külalisõppejõuna ka Tartu Ülikooli /TÜ/ majandusteaduskonnas (algul TÜ kõrval põhikohaga edasi ka TTÜs kui taasiseseisvunud Eestis esimese majanduspoliitika õppetooli asutaja ja selle esimene valitud juhataja ning professor), mõne aasta pärast vaid TÜs, seejärel TÜ majandusteaduskonna kõrval ka TÜ Pärnu Kolledžis ja veel hiljem vaid TÜ Pärnu Kolledžis (mõned semestrid ka Narva Kolledžis), kuni õppe- ja teadustöölt lahkumiseni aastal 2019; nende ülikoolide kõrval oli võimalus hulk aastaid ka erakõrgkoolides /Veritas, Audentes, Majandusõiguse ja Poliitika Instituut/ ning kvalifikatsioonitõstmise instituutides (Kvalifikatsiooni Tõstmise Instituut /KTI/, Eesti Majandusjuhtide Instituut /EMI/, Eesti Haldusjuhtimise Instituut /EHI/) töötada.

¹⁸ aastast 2014 külalisõppejõuna Georgia Tehnikaülikoolis /GTÜ/ ja aasta hiljem ka Tbilisi Riikliku Ülikoolis /TRÜ/; aastal 2018 valitud GTÜ külalisprofessoriks ja 2019 täiendavalt ka doktoritõppe välismaiseks kaasjuhiks, 2018 määratud ka TRÜ külalisprofessoriks – doktorantide kaasjuhendajaks.

Ülikoolis on palju selles küsimuses diskuteeritud, ka ülikooli ajakirjas Universitas Tartuensis, on sellest kirjutatud, näiteks „Õigusteaduse üliõpilased seisavad vastu tasulisele õppele“:

Üliõpilane Maris Neeno toonitas, et praegune õigusteaduse õppega tehtud käik on ohu märk ka teistele erialadele. Järgmisest õppeaastast muutub tasuliseks veel „Infotehnoloogia mitteinformaatikutele“ ja psühholoogia erialal lisandub tasuta bakalaureuseõppekavale tasuline osakoormusega õppekava. (Eesmaa, 2021)

Sotsiaalvaldkonna dekaan Raul Eamets lausus üliõpilastega peetud koosolekul, et lähema 3–5 aasta jooksul läheb kogu sotsiaalvaldkonnas magistriastme sessioonõpe tasuliseks. UT küsimusele selle väite kohta vastas Eamets, et kindlas kõneviisis ta seda öelda ei saa, kuid nentis, et suure tõenäosusega ootab tasuliseks muutumine ees enamikku sotsiaalteaduste valdkonna sessioonõppe magistrikavasid. Ta lisas, et praegugi toimub valdkonnas magistriõpe tsükliõppe vormis, et arvestada töötavate üliõpilastega. Eamets selgitas magistriõppe tasuliseks minemist sellega, et kõrghariduse rahastamine lähiaastatel oluliselt ei muutu. „**Kui riik panustaks vajaliku 1,5% SKP-st, siis ei oleks põhjust eraraha lisaks kaasata,**“ põhjendas ta muudatuse vajalikkust. Uus karjäärimudel on paindlikum. (Eesmaa, 2021)

Tasuta õppe kasuks olevaid argumente ja asjaolusid mitte arvestades ning olukorda mitte muutes, jooksevad meie ülikoolid ajapikku nõ „verest tühjaks“ (osa parimad doktorante jätavad väitekirja pooleli ja lahkuvad paremaid tingimusi pakkuvatele töökohtadele mujale, osa täies elujõus olevaid kõrge kvalifikatsiooniga õppejõude lahku samuti mujale, sh välismaale). Allakirjutanu on seisukohal – tasuline õpe pole lahendus. See, et suurtes ja rikkastes riikides on sageli tasuline õpe, pole argument, vaid paradoks, mida meie täna järgida ei tohiks (veel oleme suhteliselt vaesed; maksumaksjad on vaesed, õppijad on vaesed). **Saame rikkamaks – kehtestame ka õppemaksu.** Täna peaks appi tulema riigi rahakott (eelarve ümberjaotamine ning hariduse ja teaduse prioriteediks tunnistamine), mitte inimeste-üliõpilaste-vanemate rahakott. Ülikoolide rahastuse suurendamine õppemaksu kehtestamise teel pole praegu mõistlik, vaja on teisi võimalusi kasutada. Üheks täiendavaks võimaluseks võiks olla ka ettevõtete poolne sponsorlus. **Ettevõtete sponsorlus** – allakirjutanu on Saksamaa LV ülikoolides stažeerides sealsete kolleegidega vesteldes kogenud, et ettevõtted võistlevad, kellelt ülikoolid üldse raha vastu võtavad! Igalt ettevõttelt raha vastu ei võetagi. Milline on meil olukord? Kindlasti oleks mõistlik kui eeskätt vähemalt suuremad eraettevõtted, aga miks mitte ka riigiettevõtted jt ettevõtted-organisatsioonid, kõrgkoolide rahastamisse panustaksid ning seeläbi ka teaduse ja praktika koostööle ning integreeritud arengule jõudsamalt-tulemuslikumalt kaasa aitaksid.

Õppemaksu osas on seisukoha välja ütelnud ka Tallinna Ülikooli uus rektor filosoofiaprofessor Tõnu Viik (valitud 1. veebruaril 2021; uues ametis alates 15. mai 2021): „... kõrghariduse täiesti tasuliseks muutumine on libe tee. Muu maailma näitel oleks sel juhul oodata õppemaksu tõusu ühel päeval nii kõrgeks, et vaesematest peredest pärit noortel kaob võimalus kõrgharidust omandada.“ (Karlep ...2021: 12) See on vana ja kindlasti õige tõde ning õppelaenu võtmise võimalused seda „nõrka kohta“ ei lahenda. Pigem suunab õppelaenu võtmine võlgniku sageli hoopis väga keerulisse olukorda, kust väljatulek ei pruugi lihtne olla.

Tasuta õppimist Eesti kõrgkoolides pooldas ning tasuta õpet taunis laupäeval, ligi tunnises ERR Vikerraadio saates „Kajalood“, ka Tallinna Ülikooli endine rektor, filosoof, tõlkija ja kirjanik, professor Rein Raud. (Kärner ... 5.06.2021: kell 12.05 – 13.00)

Tartu Ülikooli rektor akadeemik Toomas Asser ja Tallinna Tehnikaülikooli rektor professor Tiit Land on väljendanud 15. aprillil 2021 Eesti Rahvusringhäälingu (EERI) saates „Reporteritund“ mõtteid vahetades üsna ühiseid seisukohti, et ülikoolide rahastamise (sh õppemaksu osas) oleks vaja ka erettevõtluse raha, lisaks riiklikule rahastamisele, kaasata. Aga millisel moel ja mudeli alusel, pole selge, kindlasti oleks siin vaja mitmekülgset diskussiooni. Ka tasuline õppe rakendamine pole üheselt selge. (Asser, Land ... 2021: Vikerraadio)

Diskussioonid ja vaidlused õppetöö rahastamise osas jätkuvad, sh küsimused õppe- maksu teemadel. Samas – on üpris kummaline, et ametnikud-bürokraadid, nii Riigi- kogus kui ministriumides-ametites, kes pooldavad tasuta õpet – ise enamikel juhtudel on vist tasuta õppega oma kõrghariduse omandanud. Miks siis nüüd peaks teisi olema? Või oli see omandatud haridus kehvake, et mõtlema ei õpetanud? Tuleks kindlasti mõtlema hakata – on ju võimu juures olles äärmiselt lihtne täiendavaid makse ja/ või tasusid kehtestada – selle asemel, et teisi lahendusi leida!?

Kokkuvõte

Eelpool toodud TÜAÜ ja teiste poolt väljatöötatud ettepanekud ja dokumendid on konkreetsed ettepanekud probleemide lahendamiseks-leevendamiseks ning nende elluviimine sõltub eeskätt juba Valitsusest, ametkondadest ja isegi Riigikogust. Diskussioonid tasuta või tasuta õppe osas on jätkuvalt aktuaalsed ja ilmselt ka vastuolulised, seda ka kõrgkoolide vahel.

Siin artiklis käsitletud küsimused-probleemid on aktuaalsed, sümboolsed, mõneti kohustavad ning ka alljärgnevate sündmustega seotud (need sündmused on ka meie

ajakirja varasemates numbrites kajastamist leidnud):

- aastal 2019 täitus Tartu Ülikoolil 100 aastat kui eesti keelse ülikooli tegevusest Eestis (1919 – 2019);
- aastal 2019 möödus 320 aastat Tartu Ülikooli (*Academia Gustavo-Carolina*) asumisest Pärnusse (1699 – 2019) seoses Vene-Rootsi ja nn Põhjasõjaga 17. ja 18. sajandil (kaugemale Vene piirist ja lähemale Rootsile); ülikool – Pärnus oleku viimastel aastatel Pärnu Akadeemia (*Academia Pernaviensis*), tegutses Pärnus aastatel 1699 – 1710;
- aastal 2019 tähistas Tartu Ülikooli majandusteaduskond oma asutamise 80 aastapäeva (1939 – 2019);
- aastal 2021 möödus Tartu Ülikooli regionaalse Pärnu kolledži asutamisest 25 aastat (1996 – 2021) ning
- Tartu Ülikool kui Eesti vanim ja Euroopa üks vanemaid ülikoole tähistab aastal 2022 oma asutamise 390 aastapäeva (1632 – 2022).

Tartu Ülikool, sh ülikooli ametiühing, on viimastel aastatel olnud kõrgkoolireformide algatamisel ja konkurentsivõime suurendamise taotlemisel Eesti ülikoolide eesrinnas koos teiste kõrgkoolidega seisnud.

Kindlasti ei ole käesolevas artiklis kõike probleeme käsitletud ega lahendusi välja toodud. Olulisemad on siiski esitatud. Probleemaatika kõikne käsitlemine pole kindlasti ühe artikli ega ühe-kahe inimese töö, vaid suurema hulga inimeste tegevus, mis võiks siis juba näiteks, monograafias käsitlemist leida. Selleks aga palju jõudu ja sihikindlust selle valdkonna spetsialistidele.

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 valdkondade-harude arengu saavutamiseks.

Kokkuvõttes tuleb veekord rõhutada, et artikkel ei tugine uuringutele ega pretendeeri uurimistulemuste esitamisele, vaid kujutab endast eeskätt olemasoleva olukorra kirjeldamist Eestis, probleemide väljatoomist kõrgkoolides ning võimalike lahenduste esitamist ja seda suuresti TÜ ning teiste ülikoolide ametiühingute ja katusorganisatsioonide initsiatiivil.

Viidatud allikad:

1. **Asser, T.; Land, T.** (2021). Reporteritund. Rahapuudus Eesti ülikoolides. Saatejuht Mirko Ojakivi. Vikerraadio, EER. 15.04.2021; kell 14.05 – 15.00
2. Akadeemilised ametiühingud esitasid arvamuse doktoriõppe reformi osas. [<https://union.ee/akadeemilised-ametiuhingud-esitasid-arvamuse-doktoriõppe-reformi-osas/>] 3.02.2021
3. Akadeemilise töötaja baassissetulek. Tartu Ülikooli Ametiühing. [https://docs.google.com/document/d/1T8HaOA-j_UN1oK7FyBSxBbLj4KyfE4c5jB7rl-rUUBU/edit?ts=601900f0] 15.02.2021
4. Akadeemilise töötaja baassissetulek. Tartu Ülikooli Ametiühing. Vt näiteks ka: [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] 17.02.2021
5. Akadeemilise töötaja põhipalk. [https://docs.google.com/document/d/1T8HaOA-j_UN1oK7FyBSxBbLj4KyfE4c5jB7rl-rUUBU/edit?ts=601900f0&pli=1#]2.03.2021
6. **Eesmaa, M.** (2021). Õigusteaduse üliõpilased seisavad vastu tasulisele õppele. Universitas Tartuensis. Nr.1. [<https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/3913>] 17.02.2021

7. **Eesmaa, M.** (2021). Tasuline kõrgharidus näib möödapääsmatu? Universitas Tartuensis. Nr 2, lk 17 – 19. ja Tartu Ülikooli Ametiühing (union.ee). [<https://union.ee/tasuline-korgharidus-naib-moodapaasmatu/>] 17.02.2021
8. Euroopa komisjoni lahendus on kollektiivlääbirääkimised. Euroopa Komisjon. [<https://union.ee/euroopa-komisjoni-lahendus-on-kollektiivlabiraakimised/>] 3.02.2021
9. **Hektor, A.** (2020). Kõrghariduse ja teadus-arendustegevuse rahastuse korrastamine. Akadeemiliste Ametiühingute Nõukogu. [<https://rahvaalgatus.ee/initiatives/7ad8d4b9-7566-416d-8dce-1b3a656e1b55>] 1.03.2020
10. **Karlep, I.** (2021). Tõnu Viik: Kui suudame oma elus õnne tabada, siis elame rikkamalt (intervjuu). Pealinn, nr 8 (712), 1. märts, lk. 12 – 14
11. **Kärner, K.** (2021). Raadioajakirjanik Kaja Kärner intervjuueris Rein Rauda ERR Vikerraadio saates Kajalood. 5.06.2021, kell 12.05
12. Kõrgharidus vajab hädasti 1,5% SKPs, teadus vajab 1% edaspidist säilitamist. [<https://union.ee/korgharidus-vajab-hadasti-15-skps-teadus-vajab-1-edaspidist-sailitamist/>] 3.02.2021
13. **Puura, E.** (2021). **Uus arengukava seab sihte muutlikus maailmas.** Universitas Tartuensis. Nr.1.
14. **Raudjärv, M.** (2019). Eesti palgapoliitika mõned aspektid /Einige Aspekte der estanischen Gehaltspolitik / Certain aspects of the Estonian wages policy. Estonian Dicussions on Economic Policy/ Estnische Gespräche über Wirtschaftspolitik/ Eesti majanduspoliitilised väitlused. 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)
15. **Schmit, N.** 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“
16. TalTech tööandjana. Tallinna Tehnikaülikool. [<https://www.taltech.ee/taltech-tooandjana>] 5.02.2021
17. TÜ *Ametiühingu* aasta 2020 kokkuvõte – tegemised ja tulemused. [<https://union.ee/tu-ametiuhingu-aasta-2020-kokkuvote-tegemised-ja-tulemused/>] 17.02.2021
18. TÜAÜ ettepanek seoses TÜ uue palgaeskirjaga: vaja on akadeemilise töötaja baassissetulekut. [<https://union.ee/tuau-ettepanek-seoses-tu-uue-palgaeskirjaga-vaja-on-akadeemilise-tootaja-baassissetulekut/>] 6.02.2021
19. TÜ uus akadeemiliste ametikohtade struktuur. Tartu Ülikool. [<https://union.ee/tartu-ulikoolis-hakkab-kehtima-alates-1-jaanuarist-2021-uus-karjaarimudel/>] 16.07.2021

20. Uus akadeemilise karjääri korraldus kasvatab ülikooli võimekust. Tallinna Tehnikaülikool.[<https://old.taltech.ee/uus-akadeemilise-karjaari-korraldus-kasvatab-ulikooli-voimekust>] 7.02.2021