

# Uuringu „Euroopa teadlaste harta ja juhendi põhimõtete järgimine Eesti teadus- ja arendusasutustes“ lõpparuanne

RITA tegevus 4: TAI poliitika seire

Tallinna Tehnikaülikool

Tartu Ülikool

Tallinna Ülikool

Eesti teaduste akadeemia



2021

Uuringut rahastas SA Eesti Teadusagentuur Euroopa Regionaalarengu Fondist toetatava programmi RITA tegevuse 4 „TAI poliitikaseire“ raames.

Uuringu teostas konsortsium koosseisus Tallinna Tehnikaülikool (projekti koordinaator), Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool ja Eesti teaduste akadeemia.

Üldistava analüüsi aluseks olnud institutsionaalsed aruanded koostasid:

Merle Ojasoo, Tiiu Kilk, Marii Haak, Merli Reidolf (Tallinna Tehnikaülikool)  
Siim Espenberg, Mari-Liisa Parder, Marvi Remmik, Marten Juurik, Liana Roos, Helen Urmann, Ene Tubelt, Öinne Allaje (Tartu Ülikool)  
Leif Kalev, Merje Olm, Marti Taru (Tallinna Ülikool)  
Terje Tuisk, Kristel Toom (Eesti teaduste akadeemia)

Üldistava analüüsi autorid:

Kiira Parre (projektijuht), Aive Pevkur (Tallinna Tehnikaülikool)  
Mari-Liisa Parder, Siim Espenberg, Liana Roos (Tartu Ülikool)  
Leif Kalev, Merje Olm, Marti Taru (Tallinna Ülikool)  
Terje Tuisk, Tarmo Soomere (Eesti teaduste akadeemia)

Viitamine:

Parre, K., Pevkur, A., Parder, M.-L., Espenberg, S., Roos, L., Kalev, L., Olm, M., Taru, M., Tuisk, T., Soomere, T. (2022). Euroopa teadlaste harta ja juhendi põhimõtete järgimine Eesti teadus- ja arendusasutustes. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Eesti teaduste akadeemia.

Uuringu tegijad tänavad tellija esindajaid: Liina Eek, Loone Vilumaa, Siiri Kolka ja Pille Pikker ning kõiki uuringu raames intervjueritud ja küsitluses ning aruteludel osalenud inimesi pühendatud aja ja nõuannete eest.

RITA on Euroopa Regionaalarengu Fondist toetatav programm, mille eesmärk on suurendada riigi rolli teaduse strateegilisel suunamisel ning teadus- ja arendusasutuste võimekust ühiskondlikult oluliste uuringute tegemisel. Programmi kaudu rahastab SA Eesti Teadusagentuur Eesti riigi vajadustest lähtuvaid sotsiaalmajanduslike eesmärkidega rakendusuuringuid.

RITA tegevus 4: „Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni (TAI) poliitika seire“ eesmärk on jälgida TAI poliitika elluviimist ja anda soovitusi uute poliitikate kujundamiseks.

DOI: <https://doi.org/10.48726/3kp5r-va334>

## Sisukord

Sissejuhatus .....	4
Lõpparuandes kasutatud lühendid .....	6
1. Metoodika.....	7
2. Uuringu tulemused .....	9
2.1. Üldine sissejuhatus Harta põhimõtete analüüsi.....	9
2.2. Üldistav analüüs HRS4R põhimõtete järgimisest teadusasutustes riigi tasandil .....	9
2.2.1. I plokk. Eetika ja professionaalsus .....	10
2.2.2. II plokk. Töölevõtmine ja valik .....	18
2.2.3. III plokk. Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus .....	25
2.2.4. IV plokk. Koolitus- ja arenguvõimalused .....	34
3. Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi põhimõtete ning TAIE arengukava eesmärkide ja meetmete kooskõla analüüs .....	39
4. Soovitused poliitikakujundajatele. Uuringu tulemusena tuvastatud probleemkohad, mis vajavad riigi tasandil lahendusi.....	42
Lühikokkuvõte .....	45
Summary .....	47
Kasutatud allikad .....	50
Lisad .....	51
Lisa 1. Asutustes analüüsitud dokumentide loetelu .....	51
Lisa 2. Uuringus osaleja nõusoleku vorm.....	55
Lisa 3. Intervjuu plaan personali valiku, värbamise ja arendamise eest vastutavatele isikutele 56	
Lisa 4. Teadlaste fookusgrupi intervjuu plaan .....	58
Lisa 5. Ankeetküsitlus ülikoolide akadeemilisele personalile (eesti ja inglise keeles) .....	60

## Sissejuhatus

Käesolev uuring „Euroopa teadlaste harta ja juhendi põhimõtete järgimine Eesti teadus- ja arendusasutustes“ viidi läbi RITA tegevus 4 „Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni (TAI) poliitika seire“ raames.

Uuring algatati leidmaks lahendusi järgmistele probleemidele:

1. Puudub ülevaade, kuidas ja kuidas Eesti teadus- ja arendusasutustes järgitakse dokumendi „Euroopa harta teadlastele. Teadlaste töölevõtmise juhend“ (Harta) põhimõtteid, millised on takistused ja/või kitsaskohad Harta põhimõtete ja nõuete järgimisel, kas need tulenevad asutusesisestest korraldusest või laiema kontekstist;
2. Puudub ülevaade, kuidas Harta põhimõtted sobituvad Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegias 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti“ (TAI strateegia) ja Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukavas 2021–2035 (TAIE arengukava) sätestatud eesmärkide ja meetmetega ning kuidas Harta põhimõtete järgimine aitab kaasa TAI strateegia inimvaraga seotud eesmärkide täitmisele;
3. Eesti teadusasutustel puudub ühtne alus, millele viidata, et vastata Euroopa Komisjoni projektide mudelgrandilepingus sätestatud punktile Harta nõuete täitmise kohta.

Teadusasutustes Harta põhimõtete rakendamise hõlbustamiseks on Euroopa Komisjon (EK) loonud protsessi „Inimvara strateegia teadlastele“ ([Human Resources Strategy for Researchers; HRS4R](#)). Protsessi käigus tuleb asutusel EK meetodika abil läbi viia eneseanalüüs, koostada tulemuste alusel parendustegevuste kava ning asuda seda ellu viima. Protsessi eduka läbiviimise järel EKle esitatud taotluse alusel omistab EK asutusele kvaliteedimärgise „*Human Resources Excellence in Research*“. Märkis kinnitab, et asutus teeb kõik endast oleneva, et täita Harta nõudeid ja lihtsustab asutustel edaspidi EK programmidest raha taotlemist.

Täpsemalt oli uuringu eesmärgiks välja selgitada järgmist:

- kas ja kuidas Eesti teadusasutustes järgitakse Harta ja juhendi põhimõtteid;
- millised on takistused, kitsaskohad Harta ja juhendi põhimõtete järgimisel TA asutustes, kas need tulenevad asutusesisestest korraldusest või laiema kontekstist, riigi poliitikatest jms;
- mida saaks veel teha, et toetada Eesti teadusasutusi Harta ja juhendi põhimõtete järgimisel;
- kuidas Harta põhimõtted sobituvad TAI strateegia ja TAIE arengukava eesmärkide ja meetmetega ning kuidas Harta ja juhendi põhimõtete järgimine aitab kaasa TAI strateegia inimvaraga seotud eesmärkide täitmisele (või kui mõnda põhimõtet ei järgita, kas see on takistanud mõne TAI strateegia inimvara eesmärgi saavutamist);
- kas ja kuidas olukord Harta ja juhendi põhimõtete järgimisega Eesti teadusasutustes soodustab või takistab TAIE arengukava eesmärkide täitmist;
- milliseid probleemkohti saaks lahendada poliitikakujundajate poolt riigi tasandil ja millele täiendavalt tähelepanu pöörata.

Eesmärk oli kaasata uuringusse võimalikult paljud positiivselt evalveeritud Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid ja teadusasutused ning riigi teadusasutused. Valimi kriteeriumid uuringu lähteülesandes:

1. valim peab olema esinduslik asutuste tüüpide suhtes, st tulemusi peaks saama üldistada riigi tasemel;
2. asutustel peab endal olema huvi ja valmisolek uuringus osalemise vastu.

Uuringusse kaasati 21-st uuringu alustamisel hetkeks (1. jaanuar 2021) positiivselt evalveeritud teadusasutusest 11, sh kõik Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid ning viis iseseisvat teadusasutust (vt Tabel 1).

Uuring toetub osalenud asutustes teostatud inimressursside juhtimist reguleerivate dokumentide analüüsile, läbiviidud fookusgrupi intervjuudele ja veebipõhiselt korraldatud küsitluse vastustele.

Andmete kogumine (dokumendianalüüs, intervjuud ja küsitlus) viidi läbi ajavahemikus 1. veebruar kuni 15. juuni 2021. Analüüsi tulemused kajastavad olukorda uuringus osalenud teadusasutustes sel perioodil. Hiljem toimunud arengud käesolevas lõpparuandes ei kajastu.

**Tabel 1 Positiivselt evalveeritud teadusasutused ja valim**

<b>Positiivselt evalveeritud asutused (01.01.2021)</b>	<b>Osalet uuringus</b>
1. AS Toidu- ja Fermentatsioonitehnoloogia Arenduskeskus	ei
2. BioCC OÜ	ei
3. Cybernetica AS	ei
<b>4. Eesti Keele Instituut</b>	<b>jah</b>
<b>5. Eesti Kirjandusmuuseum</b>	<b>jah</b>
<b>6. Eesti Kunstiakadeemia</b>	<b>jah</b>
<b>7. Eesti Maaülikool</b>	<b>jah</b>
<b>8. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia</b>	<b>jah</b>
9. Eesti Rahva Muuseum	ei
10. Eesti Taimikasvatuse Instituut	ei
11. Estonian Business School (SA Estonian Business School)	ei
12. Icosagen Cell Factory OÜ	ei
<b>13. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut</b>	<b>jah</b>
14. Protobios OÜ	ei
15. STACC OÜ	ei
<b>16. Tallinna Tehnikaülikool</b>	<b>jah</b>
<b>17. Tallinna Ülikool</b>	<b>jah</b>
<b>18. Tartu Ülikool</b>	<b>jah</b>
<b>19. Tervise Arengu Instituut</b>	<b>jah</b>
20. Tervisetehnoloogiate Arenduskeskus AS	ei
<b>21. Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus</b>	<b>jah</b>

Uuringu tulemusi analüüsiti TAI strateegia ja TAIE arengukava eesmärkide kontekstis, tulemuste põhjal koostati soovitusel poliitikakujundajatele esile kerkinud probleemkohtade lahendamiseks riigi tasandil.

Uuringu meeskond tänab kõiki uuringus osalenuid, kes andsid meile uuringu teostamise käigus vajalikku informatsiooni ja tagasisidet.

## Lõpparuandes kasutatud lühendid

EBIN – Eesti bioetika ja inimuuringute nõukogu

EK – Euroopa Komisjon

EKA – Eesti Kunstiakadeemia

EKI – Eesti Keele Instituut

EKM – Eesti Kirjandusmuuseum

EMTA – Eesti Muusika- ja teatriakadeemia

EMÜ – Eesti Maaülikool

ENIC/NARIC – *European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility / National Academic Recognition Information Centres* (Eesti ENIC/NARIC Keskus – Akadeemilise Tunnustamise Infokeskus)

ETIS – Eesti teaduse infosüsteem

FFP – falsifitseerimine, fabritseerimine, plagiaat

GDPR – General Data Protection Regulation (e.k. Isikuandmete kaitse üldmäärus)

Harta – Euroopa Komisjoni dokument „Euroopa harta teadlastele. Teadlaste töölevõtmise juhend“

HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers (e.k. inimvara strateegia teadlastele)

IO – Intellektuaalomand

KBFI – Keemilise ja bioloogilise füüsika instituut

TA asutus – teadus- ja arendusasutus

TAI – Tervisearengu Instituut

TAI strateegia – Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020  
„Teadmistepõhine Eesti“

TAIE arengukava – Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2021–2035

TAKS – Teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus

TalTech – Tallinna Tehnikaülikool

TLÜ – Tallinna Ülikool

TÜ – Tartu Ülikool

UTKK – Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus

# 1. Metoodika

Uuring viidi läbi kahes etapis:

1. Uuringu valimisse kuulunud asutuste HRS4R metoodikale tuginenud institutsionaalsed analüüsid.
2. Üldistav analüüs Harta ja juhendi põhimõtete järgimisest Eesti TA asutustes ja selle seos TAI strateegia eesmärkide elluviimisega.

**Uuringu esimeses etapis** viidi läbi asutuste dokumendianalüüsid, fookusgrupi intervjuud/veebipõhised küsitlused doktorantide (R1), teadlaste (R2–R4) ja juhtkonnaga ning koostati kogutud materjali alusel raport.

Dokumendianalüüsid viidi ajavahemikus 1. märts kuni 15. juuni 2021 läbi eesmärgiga välja selgitada, kas asutustes on kehtestatud regulatsioonid Harta nõuete järgimiseks ja kas ning kuidas kehtestatud regulatsioonid on kooskõlas ja toetavad Harta põhimõtteid. Dokumendianalüüsi käigus kaardistati koostöös asutustega kõik valimisse kuulunud asutuste dokumendid, mis reguleerivad asutuse prioriteetide seadmise, teadus- ja arendustegevuse, doktoriõppe ning personalijuhtimisega seotud küsimusi, ning analüüsiti neid kõigi Harta põhimõtete ja nõuete (40) lõikes. Analüüsitud dokumentide nimekiri asub Lisas 1.

Kõigis valimisse kaasatud asutustes viidi läbi fookusgrupi intervjuud juhtkonna esindajate ja personali valiku, värbamise ning arendamise eest vastutavate töötajatega. Sõltuvalt asutuse teadusega hõivatud töötajate arvust viidi igas kaasatud asutuses eri taseme akadeemiliste töötajate gruppidele (R1, R2–R4) läbi kas fookusgrupi intervjuu või veebipõhine küsitlus. Intervjuudel osales 11 asutuse peale kokku 111 inimest, ühe fookusgrupi suurus asutuste lõikes varieerus jäädes vahemikku 3-8 osalejat. Seoses pandeemilise olukorraga (SARS-COV-2 viiruse äge levik Eestis) viidi kõik fookusgrupi intervjuud läbi veebi-põhiselt kasutades selleks Zoom või Microsoft Teams'i keskkonda. Intervjuud viidi läbi poolstruktureeritud intervjuudena, et tagada vajalik paindlikkus. Intervjuud salvestati, tekst transkribeeriti ja analüüsiti teemade lõikes kasutades temaatilist sisuanalüüsi. Kõik intervjuudes osalenud allkirjastasid uuringus osalemise nõusoleku vormi (vt Lisa 2). Intervjuu plaan juhtkonna, personali valiku, värbamise ja arendamise eest vastutavatele isikutele on esitatud Lisas 3. Erinevatel akadeemilistel ametikohtadel (R1, R2–R4) töötavate teadlaste fookusgrupi intervjuu läbiviimiseks teadusasutustes ja väiksemates avalik-õiguslikes ülikoolides oli aluseks Lisas 4 toodud „Teadlaste fookusgrupi intervjuu plaan“.

Suuremates avalik-õiguslikes ülikoolides (TalTech, TLÜ, TÜ, EMÜ), kus akadeemilisi töötajaid on rohkem, viidi võimalikult suure hulga teadlaste kaasamise eesmärgil doktorantide ja akadeemilise personali uuring läbi kasutades veebipõhist eesti- ja inglisekeelne ankeetküsimustikku (küsimustik on toodud Lisas 5). Ankeetküsitluses osalenute statistika on toodud Tabelis 2.

Teostatud analüüsidele tuginedes koostati iga asutuse kohta institutsionaalne raport koos HRS4R metoodika juurde kuuluvate lisadega (EK metoodikas kasutatavad vormid: Template 2 „GAP ANALYSIS – OVERVIEW“; Template 3 „OTM-R Checklist“). Kõigile asutustele edastati neid puudutavad materjalid, sealjuures viidi igas asutuses läbi ka vastava asutuse osas uuringu tulemusi tutvustav seminar või kohtumine. Uuringu esimese etapi tulemusena valminud raportid jm dokumendid on mõeldud uuringus osalenud asutustele asutusesiseseks kasutamiseks, et organisatsiooni sees protsesse edasi arendada ja täiustada. Need dokumendid ei ole avalikult kättesaadavad ja ei ole lisatud käesolevale lõpparuandele.

**Tabel 2 Veebipõhises ankeetküsitluses osalenud**

Ülikool	Küsitluses osalenud <sup>1</sup>	sh MSc <sup>2</sup>	sh R1	sh R2	sh R3	sh R4
Tartu Ülikool, neist	196	13	79	32	37	35
naisi	80					
mehi	76					
määratlemata	40					
Tallinna Tehnikaülikool, neist	231	22	54	48	63	44
naisi	74					
mehi	109					
määratlemata	48					
Tallinna Ülikool, neist	86	9	34	16	11	16
naisi	46					
mehi	26					
määratlemata	14					
Eesti Maaülikool, neist	42	4	17	5	11	5
naisi	23					
mehi	14					
määratlemata	5					
<b>KOKKU</b>	<b>555</b>	<b>48</b>	<b>184</b>	<b>101</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

**Uuringu teises etapis** koostati esimese etapi tulemuste põhjal üldistav analüüs sellest, kuidas ja kuidas Eesti teadusasutustes järgitakse Harta põhimõtteid, kuidas olukord Harta põhimõtete järgimisega teadusasutustes toetab TAI strateegia eesmärkide ellu viimist riiklikul tasemel ja milliseid takistusi selles esineb, koostati soovitud poliitikakujundajatele ilmsiks tulnud kitsaskohtade lahendamiseks.

Tulemused erinevatest osauuringutest (dokumendianalüüs, intervjuu, ankeetküsimustik) on käesolevas aruandes esitatud nelja valdkonna lõikes: (1) eetilised ja ametialased aspektid, (2) värbamine ja valik, (3) töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus, (4) koolitus- ja arenguvõimalused. Igas analüüsitava valdkonnas on välja toodud üldised tähelepanekud, olulisemad tugevused ja puudused ning hinnang Harta põhimõtete järgimise kohta Eesti teadusasutustes, samuti soovitud kitsaskohtade kõrvaldamiseks.

Eraldi alapeatükkidena käsitletakse Harta põhimõtete järgimise seost teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse strateegiaga (TAIE) ning tuuakse välja soovitud poliitikakujundajatele.

<sup>1</sup> Toodud on vastamist alustanud isikute arvud. Kuna kõik küsimused ei olnud kohustuslikud, siis erinevatele küsimustele vastanute arv varieerub

<sup>2</sup> Magistrikraadiga akadeemilised töötajad



## 2. Uuringu tulemused

### 2.1. Üldine sissejuhatus Harta põhimõtete analüüsi

Üldistav analüüs Harta põhimõtete järgimisest teadusasutustes riigi tasandil tugines asutustes uuringu esimese etapi raames läbi viidud analüüsidel. Suuremates ülikoolides (TÜ, TalTech, TLÜ) viisid ülikoolid ise läbi eneseanalüüsi. Väiksemate ülikoolide (EMTA, EKA, EMÜ) ja ülikoolidest eraldi tegutsevate teadusasutuste (KBFI, TAI, EKI, EKM, UTKK) puhul viis analüüsi läbi uuringu partnerasutus koostöös analüüsitava asutusega. Kuna igal asutusel on välja kujunenud oma organisatsioonikultuur ning mõned tegevused on asutuse tasandil leidnud suuremat tähelepanu, on sellel olnud ka mõju eneseanalüüsidele, kus teatud valdkondi või teemasid käsitletakse suurema tähelepanuga või põhjalikumalt.

Üldised tähelepanekud:

- Teadusasutuste analüüsidest ilmnis vahe väikeste ülikoolide (EKA, EMTA), iseseisvate teadusasutuste (EKI, EKM) ja suurte ülikoolide (TÜ, TalTech, TLÜ) personalisüsteemide ülesehituses ja personalipoliitikate süsteemses rakendamises. Kui asutuse funktsioonide sekka kuuluvad mingi konkreetse valdkonnaga seotud tegevused, siis mõjutab see asutuse teadlaste teadlikkust neis küsimustes.
- Teadusasutuses hiljuti läbiviidud institutsionaalne akrediteerimine (nt TLÜ) on heaks sõltumatuks sisendiks ka Harta printsiipide rakendamise hindamisel.
- Soopõhiselt ei ole käesoleva uuringu raames veebipõhisele küsimustikule antud vastuseid ega ka intervjuude käis kogutus informatsiooni võimalik piisava üldistusega analüüsida. Selle teemaliste üldistuste tegemine ei ole uuringus kasutatud meetodika alusel otstarbekas. Kuigi üksikute vastuste põhjal võib täheldada, et naised tajuvad üldiselt olukorda negatiivsemalt kui mehed, siis üldistavaid järeldusi sellest teha ei saa. Mõne teema juures on see erisus siiski küsitluse vastustele tuginedes ära markeeritud.

### 2.2. Üldistav analüüs HRS4R põhimõtete järgimisest teadusasutustes riigi tasandil

Üldistav analüüs on üles ehitatud tuginedes Euroopa Komisjoni HRS4R meetodikas kasutatava vormi „[TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS](#)“ liigendusele. Vastava meetodika kohaselt on kõik Harta 40 põhimõtet ja nõuet jagatud nelja ploki:

I Eetika ja professionaalsus

II Värbamine ja valik

III Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus

IV Koolitus ja arenguvõimalused

Iga analüüsitava ploki alguses on arvuliselt (tuginedes asutuste enesehinnangule) välja toodud uuringusse kaasatud asutuste jaotus Harta põhimõtete rakendatuse määra alusel.

Eraldi alapunktidena on esitatud kõik Harta põhimõtted või nõuded, neid selgitav tekst Harta ja juhendi eestikeelsest tõlkest ja iga punkti kohta vastavad üldised tähelepanekud, sh olulisemad tugevused ja vajakajäämised ja üldistatud hinnang vastavate nõuete täitmise kohta teadusasutustes. Uuringu tulemusena saadud info baasil on võimalusel täpsustatud, kas puudused tulenevad asutusesisesest korraldusest või laiemast kontekstist. Kui materjalid võimaldasid, siis on esitatud erisused erineva R-taseme teadlaste puhul ning kas/kuidas erines juhtkondade arusaam Harta põhimõtete rakendamise olukorrast asutustes teadlaste omast.

### 2.2.1. I plokk. Eetika ja professionaalsus

Harta põhimõtete rakendatuse määr eetika ja professionaalsuse plokki kuuluvate nõuete täitmisel uuringus osalenud TA asutuste enesehinnangutes on toodud tabelis 3.

**Tabel 3 Teadusasustuste enesehinnang eetika ja professionaalsuse aspektide osas.**  
(veergudes vastavat rakendatuse määra näidanud asutuste arv)

Harta põhimõte	Põhimõtte rakendatuse määr				Kommentaariid
	+/+ <sup>3</sup>	+/-	-/+	-/-	
<b>I Eetika ja professionaalsus</b>					
1) Uurimistöö vabadus	7	3	1	0	
2) Eetilised põhimõtted	2	7	1	0	Ühel asutusel hinnang puudus
3) Ametialane vastutus	8	2	1	0	
4) Ametialane suhtumine	6	4	1	0	
5) Lepingujärgsed ja juriidilised kohustused	8	1	2	0	
6) Aruandekohustus	7	2	2	0	
7) Teadustöö hea tava	5	6	0	0	
8) Tulemuste levitamine ja kasutamine	10	1	0	0	
9) Avalikkuse kaasamine	6	5	0	0	
10) Mittediskrimineerimine	7	2	2	0	
11) Hindamissüsteemid	5	5	1	0	

#### 1) Uurimistöö vabadus

*Teadlased peaksid oma teadustöös keskenduma inimkonna hüvangule ning teaduslike teadmiste piiride avardamisele, kasutades selleks sõna- ja mõttevabadust ning vabadust määrata meetodid, mille abil probleemid lahendatakse, kooskõlas tunnustatud eetiliste põhimõtete ja tavade. Hoolimata sellest peaksid teadlased tunnistama sellise vabaduse piiranguid, mis võivad kerkida esile konkreetse teadusliku töö asjaolude (sealhulgas järelevalve/juhendamine/juhtimine) või tegevuspiirangute, nt eelarvet või infrastruktuuri puudutavate põhjuste tõttu, või – eriti tööstussektoris – intellektuaalomandi kaitsega seotud põhjuste tagajärjel. Nimetatud piirangud ei tohi siiski minna vastuollu eetiliste põhimõtete ja tavade, millest teadlased peavad kinni pidama.*

Suuremas osas analüüsitud asutustes hinnatakse uurimistöö vabaduse ja akadeemilise vabaduse määra kõrgelt või pigem kõrgelt, vaid üks asutus on välja toonud hinnanguna pigem madal. Ühes asutuses leidis, et akadeemilist vabadust on isegi liiga palju ning neile oleks abiks teatud selgem raamistik, mis aitaks paremini fookust seada. Samuti tõi üks asutus välja doktorantide vaate, kes tundsid soovi täieliku vabaduse asemel mõne olemasoleva teemaga liituda, aga konkreetse ülikooli doktorantuuris ei ole doktorantuuri kohad teemadega seotud.

Peaaegu kõik analüüsitud asutused tõid välja, et teadlased on oma teadustöö planeerimisel nii vabad, kui rahastusskeemid, ressursid või rahastajad seda lubavad. Kriitilisena toodi välja humanitaarteadlaste juurdepääs teadusrahastusele koos märkusega, et humanitaarteadustega on võimalik tegeleda vaid hobikorras ning eriti keeruline on rahastust leida humanitaarvaldkonna alusuuringutele. Pakuti välja, et loomeuurimusi peaks tunnustama eraldi teadusvaldkonnana.

<sup>3</sup> Rakendatuse määra selgitused: +/+ täielikult rakendatud; +/- peaaegu, kuid mitte täielikult rakendatud; -/+ osaliselt rakendatud; -/- ebapiisavalt rakendatud.

Puudujäägina tõi kaks asutust välja aspekti, et tuleks leida mudel, mis aitaks teadlastel olla sõltumatum Euroopa Liidu teadusrahastuse trendidest ja projektipõhisusest ning seista rahastuspõhimõtete eest, mis ei hakkaks liigselt uurimisvabadust piirama.

## 2) Eetilised põhimõtted:

*Teadlased peaksid pidama kinni nii oma teadusharu(de)s omaks võetud eetilistest tavadest ja aluspõhimõtetest kui ka erinevates siseriiklikes, valdkondlikes ja institutsionaalsetes eetikakoodeksites dokumenteeritud eetikanormidest.*

Kõigis uuringus osalenud asutustes kinnitati, et seal ollakse teadlikud ja peetakse kinni teaduse eetilistest tavadest ja aluspõhimõtetest. Samas on see teema paljude teadusasutuste jaoks suhteliselt uus ja selle üle, kas neid põhimõtteid peaks rakendama vastavalt üldistele regulatsioonidele või oleks otstarbekas luua ka oma sisemised regulatsioonid, alles mõeldakse. Vaid kaks uuringus osalenud asutust leidsid, et neil on nii eetika-alaste normdokumentide kui rakendamisega olukord hea. Enamik asutusi peab probleemiks just eetiliste põhimõtete rakendamise küsimusi. Teadusasutused leiavad, et teadus- ja akadeemilise eetika küsimustes võiks olla keskne koordineeriv kogu (näiteks Eesti Teadusagentuuri juures), mis aitaks välja töötada asjakohaseid ja ühtsemaid suuniseid ning koguda ja levitada parimaid praktikaid. Asutused loodavad maastiku korrastamist uuendatavalt Teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduselt (TAKS).

Teadusasutustes on mõningane erinevus arusaamades, mis on teaduses omaks võetud eetilised tavad ja põhimõtted. Neid tõlgendatakse nii kitsalt teadustöö eetika klassikaliste probleemidena (FFP – falsifitseerimine, fabritseerimine, plagiaat) kuni laiemalt korruptsiooniilminguteni teaduses. Intervjuudest teadlastega ilmnes, et mõnikord tunnetatakse eetika teemat liiga laia ja hoomamatuna, nimetades teadlase eetilise tegevuse alusena ka üldinimlikke eetilisi põhimõtteid. Asutused juhinduvad väga erinevatest teaduseetika alusdokumentidest.

Ebaühtlase eetika-alase teadlikkuse arvele saab kirjutada ka asjaolu, et osad teadlased peavad eetikaküsimuste lahendamist ainult individuaalse vastutuse ja otsustamise küsimuseks. Sellise käsitluse puhul taandub eetiliste küsimuste lahendamine teadlase individuaalsele teadlikkusele.

Eetikaküsimusi käsitletakse sageli koos inimõiguste kaitse, eriti andmekaitse aspektidega. Lisaks otsestele isikuandmetele töötavad teadlased veel paljude andmetega (autoritekstid, mälestused, traumaatilised kogemused jms), kus isikuandmekaitse aspekt ei ole kas piisavalt selgelt või siis piisavalt arusaadavalt reguleeritud. Sama probleemi nimetati intellektuaalomandi uurimisel ja kaitsel. Asutustes ei teata, kelle käest neis küsimustes nõu küsida, isegi kui asutuses on selline inimene määratud. Samuti osutati asjaolule, et sageli ei ole ligipääsu asjakohasele infole või juhendmaterjalidele. Teadlased on abi otsinud ka juristidelt, kuid kuna teema ei ole alati eelkõige juriidiline, vaid pigem väärtuspõhine, ei ole alati saadud ühest selget vastust. Mitmed andmekaitse küsimused on siiani lahenduseta ja reguleerimata, sageli tuleb lahendused leida juhtumispõhiselt ja see on eriti väiksematele teadusasutustele keeruline.

Kui asutuse otseste funktsioonide sekka kuulub eetikaga seotud tegevus (näiteks TAI inimuuringutele eetilise hinnangu andmine, TÜ eetikakeskus), mõjutab see ka üldiselt asutuse töötajate teadlikkust eetikaga seotud küsimustest. Mida suurem on teadusasutus, seda rohkem on asutuses ka eetikat puudutavaid regulatsioone (nt huvide konflikti ja korruptsiooni käsitlemiseks, intellektuaalse omandi käsitlemiseks jne) või seda enam regulatsioone käsitleb teadustegevuse eetilisi aspekte (doktoriõppe hea tava, õppimise hea tava, finantsstrateegiad). Eetika-alased regulatsioonid on kujunenud pigem vajaduspõhiselt. (vt teadusasutuste eetika juhtimise süsteemi komponendid tabelis 4)

Teadusuuringute hindamise puhul on kõige parem olukord inimuuringute eetilise hindamisega, milleks on Eestis kolm komiteed (Tervise Arengu Instituudi eetikakomitee, Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee ja Eesti bioeetika ja inimuuringute nõukogu (EBIN)). Tallinna ülikoolis on käivitunud ülikoolis läbiviidavate sotsiaalteaduslike uuringute eetilise hindamine. Kõige ebamäärasem on olukord praktiliste ja poliitikauuringutega, mida tehakse teenuse osutamise korras või riigiasutuse tellimisel ning selliste uuringute läbiviimiseks pole hetkel üldkehtivaid eetilisi nõudeid või regulatsioone. Nagu

osutas üks asutus, kuna selliste projektide puhul pole otseselt tegemist teadusprojektidega ja tulemusi ei publitseerita, on siin hall ala.

Kõikide teadusasutuste puhul tuli probleemkohana välja teadustöötajate madal teadlikkus eetika normdokumentidest. Samuti osutati, et kui asutuses ka on eetikakomisjon, ei teata selle tööst ja toimimise printsiipidest.

**Tabel 4 Eetika juhtimise süsteemi komponendid teadusasutustes**

Asutus	Eetika normdokument	Eetikat hindav kogu
Eesti Kunstiakadeemia (EKA)	EKA eetikakoodeks	Teaduseetika komisjon (moodustamisel)
Eesti Keele Instituut (EKI)	-	-
Eesti Kirjandusmuuseum (EKM)	-	-
Eesti Muusika- ja teatriakadeemia (EMTA)	Akadeemilise eetika põhimõtete ja hea uurimistava rakendamise kord	EMTA eetikakomisjon 2022 moodustatakse töörühm
Tervise Arengu Instituut (TAI)	-	TAI inimuuringute eetikakomitee Plaan: asutusesisene eetikakomitee
Keemilise ja bioloogilise füüsika instituut (KBFI)	-	-
Eesti Maaülikool (EMÜ)	Hea akadeemiline tava ja akadeemilise eetika põhimõtete rakendamine	Akadeemilise eetika komisjon
Tallinna Tehnikaülikool (TalTech)	Akadeemilise eetika koodeks	Akadeemilise eetika komisjon
Tallinna Ülikool (TLÜ)	Hea akadeemilise tava kokkulepe	Tallinna Ülikooli eetikakomitee
Tartu Ülikool (TÜ)	Hea teadustava (2017) ja selle rakendamisjuhend	Hea teadustava nõustajad Akadeemiline sekretär TÜ inimuuringute eetikakomitee

Suuremates ülikoolides on rohkem positiivseid algatusi eetika teemadel. Akadeemilise eetika rikkumiste (FFP) süsteemse käsitlemisega paistab silma Tallinna Ülikool, kus teemaga tegelemisse on kaasatud tudengid, valminud on õppematerjal.

Hea eetika juhtimise süsteemi väljatöötamiseks on vaja omada informatsiooni probleemkohtadest. Eneseanalüüsid töid välja, et mitmed asutused lähenevad teemale süsteemset. Näiteks Tallinna Ülikoolis moodustas rektor hea akadeemilise tava rakendamise toetamiseks 2019. aasta kevadel Tallinna Ülikooli eetika valdkonna töörühma, mille tegevuse eesmärgiks seati kaardistada ülikooli tegevusvaldkonnad, milles tõusetuvad eetilised küsimused või riskid (sh teaduseetika, ebavõrdne või ebaeetiline kohtlemine, tüliküsimused, akadeemiline petturlus, jms), analüüsida nende küsimuste ja riskide käsitlemise seniseid praktikaid ja regulatsioone, hinnata valdkonna arendusvajadusi silmas pidades riiklikke ja Euroopa taseme regulatsioone ja kokkuleppeid ning töötada välja ettepanekud ülikooli ressursse arvestavateks optimaalseteks lahendusteks.

Eneseanalüüsist selgub, et Tartu Ülikool on Heale teadustavale juurde loonud hea teadustava rakendamise juhise ning välja on töötatud pöördumise vorm teaduseetika rikkumise kahtluse korral. Tööle on asunud hea teadustava nõustajad, kelle poole on võimalik nõu saamiseks pöörduda.

Eneseanalüüsist ei ilmnenu, kas ja kui palju on teadusasutused üldiselt kogunud ja analüüsinud infot eetiliste rikkumiste kohta.

### 3) Ametialane vastutus:

*Teadlased peaksid tegema kõik enesest oleneva, kindlustamaks et nende teaduslik töö oleks ühiskonna seisukohast oluline ega dubleeriks juba varem mujal läbi viidud teadustööd. Teadlased peavad vältima ükskõik missugust plagieerimist ning järgima intellektuaalomandi kaitse põhimõtet ja andmete ühise omamise põhimõtteid, kui teadustöö viiakse läbi koostöös juhendaja(te) ja/võiteiste teadlastega. Uute avastuste paikapidavuse kinnitamist, milleks näidatakse, et katsed on reprodutseeritavad, ei peaks tõlgendama plagieerimisena, tingimusel et andmed on tõendatud ja täpselt tsiteeritud. Kui mingi osa tööst on delegeeritud, peavad teadlased tagama, et isik, kellele see on delegeeritud, oleks töö läbiviimiseks piisavalt pädev.*

Enamik uuringus osalenud asutusi hindas ametialase vastutuse punkti täitmist kas väga heaks või heaks, üks asutus andis pigem negatiivse hinnangu.

Teadusasutused tõid välja, et teadlase vastutus on kirjas erinevates üleriiklikes (näiteks eetika ja teadlase vastutus on käsitletud dokumendis „Hea teadustava“ (2017), aga ka asutusesisestes dokumentides (näiteks ametijuhendid või asutusesisesed akadeemilise eetika põhimõtteid reguleerivad dokumendid).

Murekohad ilmnevad konkreetsete küsimuste puhul – välja toodi, et mõne konkreetse mure tekkimisel teadlased ei tea täpselt, kuidas käituda tuleks või kelle käest tuge saada kas seetõttu, et vastavaid juhiseid ei ole veel loodud või seetõttu, et tegu halli alasse kuuluvate küsimustega. (vt ka p 2 Eetilised põhimõtted)

### 4) Ametialane suhtumine:

*Teadlased peaksid olema kursis oma uurimisalas valitsevate strateegiliste eesmärkide ja rahastamisvõimalustega ning taotlema enne uurimistöoga alustamist ja eraldatud vahendite kasutamist kõik vajalikud kinnitused. Teadlased peaksid teavitama oma tööandjaid, rahastajaid või juhendajat, kui nende teadusprojekti puhul on tekkinud viivitus, seda on muudetud või see on valmis, või tegema teatavaks, kui see lõpetatakse varem või katkestatakse ükskõik millisel põhjusel.*

Eesti teadusasutuste töötajaid iseloomustab professionaalne suhtumine oma töösse. See Harta põhimõte sai eneseanalüüside sõnalistes osades suhteliselt positiivsed hinnangud ning seda kinnitavad ka intervjuude ja küsitluse tulemused. Kümme asutust hindasid selle punkti täitmist väga heaks või heaks.

Probleemina toodi välja asutusesiseste uurimissuundade prioriteetide seadmise sõltuvus juhust – juhi vahetus võib kaasa tuua suunamuutuse ilma selge objektiivse põhjuseta ja selle tulemusena mingite suundade uurimise lõpetamise. Selgemad reeglid teemade kestvuse või eesmärkide saavutamise määratlemiseks vähendaksid uurimisgruppide eluea sõltuvust juhi subjektiivsusest.

### 5) Lepingujärgsed ja juriidilised kohustused:

*Kõikide tasemete teadlased peavad olema kursis koolitus- ja töötingimusi reguleerivate siseriiklike, valdkondlike ja institutsionaalsete eeskirjadega. Siia hulka kuuluvad ka intellektuaalomandi õigusi käsitlevad eeskirjad ning sponsorite ja rahastajate nõuded ja tingimused, olenemata nende lepingu iseloomust. Teadlased peaksid sellistest eeskirjadest kinni pidama, saavutades nõutud tulemused (nt väitekirjad, publikatsioonid, patendid, ettekanded, uute toodete arendamine jne) vastavalt lepingus või sellega võrdväärse dokumendis sätestatud tingimustele.*

Enamik analüüsitud asutusi hindas eneseanalüüsis antud punkti väga hästi täidetuks, üks asutus hindas pigem hästi täidetuks ning kaks hindasid pigem halvasti täidetuks. Analüüsist ilmnes, et vastavad õigused ja kohustused on kokku lepitud töölepingutes, aga ka rahastuslepingutes, mida asutused ja akadeemilised töötajad täitma peavad.

Fookusgrupiintervjuudest tuli siiski välja, et intellektuaalomandi (IO) küsimused ei ole kõigis asutuses piisavalt selgelt reguleeritud. Vahe tekib suurte ülikoolide ja teadusasutuste ning väiksemate ülikoolide ja teadusasutuste vahel. Suurtes teadusasutustes on IO küsimused pigem selgelt reguleeritud ja teadlastele on selge, kust vajadusel neil teemadel abi saab, väiksemates teadusasutustes sageli puuduvad asutusesisesed regulatsioonid, toetutakse üleriigilistele regulatsioonidele, sageli lahendatakse kerkivaid probleeme juhtumipõhiselt ja alati ei teata, kust tuge saab. Toodi välja ka, et lepingujärgsete ja juriidiliste kohustuste osas võiks teadlikkus asutustes kõrgem olla.

## 6) Aruandekohustus:

*Teadlased peavad olema teadlikud sellest, et neil lasub aruandekohustus nii oma tööandjate, rahastajate või muude asjaomaste avalik-õiguslike ja eraõiguslike asutuste ees kui ka eetilise seisukohast ühiskonna kui terviku ees. Eelkõige lasub riiklikest vahenditest rahastatud teadlastel ühtlasi kohustus anda aru maksumaksja raha säästliku kasutamise kohta. Järelikult peavad nad pidama kinni usaldusväärse, läbipaistva ja tõhusa finantsjuhtimise põhimõtetest ning tegema koostööd ükskõik millise ametliku kontrollimise puhul, mille on ette võtnud kas nende tööandjad/rahastajad või eetikakomiteed. Andmete kogumise ja analüüsimise meetodid, uurimistulemuste ning vajaduse korral ka andmeid käsitlevad üksikasjad peaksid olema avatud nii sise- kui ka väliskontrollile, kui see osutub vajalikuks ja kui asjaomased asutused seda nõuavad.*

Eesti teadus on suures osas projektipõhine ja tänu suurele kogemusele on meie teadlased ka väga teadlikud erinevate rahastajate aruandluse nõuetest ning reeglitest. Seitse asutust pidasid eneseanalüüsis selle punkti täitmist väga heaks. Kuna aruandlusnõuetest kinnipidamine on üheks rahastuse saamise eelduseks, siis peetakse neist ka kinni.

Analüüsidest uuringu tulemusi Harta printsiibi valguses detailsemalt ilmneb, et aruandekohustust mõistetakse suhteliselt kitsalt, eelkõige raamatupidamislikult, kus eelkõige osutatakse majandus- või finantseeskirjadele ning rahastajate nõuetele ning jäetakse tähelepanu alt välja asjaolu, et antud Harta punkt kõneleb teadlase vastutusest laiemalt („*aruandekohustus eetilise seisukohast ühiskonna kui terviku ees*“). Seega aruandekohustuse printsiip kitsamas mõttes on teadlaskonna seas arusaadav, kuid laiemas mõttes, vastutusena ühiskonna ees, on printsiibi sisustamises arenguruumi. Paljuski võib see olla seotud ka sellega, et teadlaste töö tulemuslikkust hinnatakse liiga vähe ühiskonna suunal tehtava selgitus- jms töö alusel. Peamisteks hindamiskriteeriumiteks on teadusartiklid, tsiteeritavus teiste teadlaste poolt ja võime tuua organisatsioonile sisse uut teadusraha.

Teisalt on ka rahastajaid, kelle nõuded pärsvivad teadlaste algatusi selle printsiibi laiemal täitmisel. Näiteks on finantsmehhanisme kus on nõudena sees projekti veebilehe loomist ka sellistel juhtudel, kui projekti meeskond on silmapaistvalt edukas oma tulemuste vahendamisel ühiskonnale kõikvõimalikke muid kanaleid kasutades ja on sellele kommunikatsiooni üles ehitanud. Veebilehe loomine oleks ressursi raiskamine, aga nõudeid eirata ei saa.

## 7) Teadustöö hea tava:

*Teadlased peaksid alati järgima turvalisi töötavasid kooskõlas siseriiklike õigusaktidega, sealhulgas võtma tarvitusele vajalikud ohutust ja tervist puudutavad ettevaatusabinõud ning infotehnoloogiliste probleemide lahendamiseks seotud ettevaatusabinõud, nt asjakohaste varukoopiate tegemise ettevalmistamine. Samuti peaksid teadlased olema kursis andmekaitse- ja konfidentsiaalsuse tagamise nõuete kohta käivate kehtivate siseriiklike juriidiliste nõuetega ning võtma alati vajalikud meetmed nende järgimiseks.*

Umbes pooled analüüsitud asutused hindasid, et selle punktiga on neil kõik väga hästi, teine pool leidis, et pigem hästi. Peamiselt juhendatakse heast teadustavast (2017), aga ka isikuandmete kaitse seadusest ja GDPRist (*General Data Protection Regulation* ehk Isikuandmete kaitse üldmäärus) ning Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest.

Puudujääke nähakse küberturbe küsimustes, aga ka teadlikkuses andmekaitse ja konfidentsiaalsuse kohta käivatest nõuetest. Uuringus osalenud töid välja, et asutused võiks rohkem vastavaid teemasid oma akadeemilistele töötajatele tutvustada.

## 8) Tulemuste levitamine ja kasutamine:

*Kõik teadlased peaksid tagama vastavalt oma lepingutingimustele, et nende teadustöö tulemusi levitataks ja kasutatakse, nt nendest teavitatakse ja need edastatakse teistele teadusasutustele või vajaduse korral müüakse. Eelkõige vanemteadurilt eeldatakse, et nad võtavad juhtiva rolli teadustöö viljakuse ning tulemuste võimaluse korral kommertseesmärkidel levitamise või avalikkusele kättesaadavaks tegemise (või nende mõlema) tagamisel.*

Uuringus osalenud teadusasutused on oma tegevusega teadustulemuste levitamisel väga rahul, pidades selle all peamiselt silmas avalikku või konkreetsetele sihtgruppidele suunatud kommunikatsiooni. Vaid üks asutus andis sellele punktile maksimumist madalama hinnangu.

Avalikkuse suunas toimuvale kommunikatsioonitegevustele pannakse teadusasutustes suurt rõhku ja seda tegevust peetakse oluliseks. Suuremas osas asutustes on selleks tööl eraldi inimesed. Teadustulemusi levitatakse aktiivselt ka asutuse sees – selleks kasutatakse majasiseseid infokirju,

foorumeid jms. Olenevalt asutuse tegevuse spetsiifikast on teadusasutustel tihe koostöö Eesti meediaväljaannetega, konkreetsemate asutuste tegevuse temaatikaga otsesemalt seotud sihtgruppidega või koolidega.

Tendentsina võib välja tuua asutuste vahelise erinevuse. Väiksematel ühe või paari valdkonna kesketes asutustes on sageli välja arendatud selged koostööpartnerite ja kommunikatsioonikanalite võrgustikud, mille kaudu toimub nii kommunikatsioon kui ka teadustöö tulemuste levitamine muudel eesmärkidel (näiteks nende kasutamiseks). Seevastu suurtel asutustel, kus on palju teemasid ja uurimissuundi, keskseid koostöökanaleid pigem loodud ei ole, kommunikatsioon peab olema palju laiapõhjalisem. Teadlasi julgustatakse tulemusi levitama ja koostööd suurendama ka kõigi asutuste strateegilistes dokumentides. Suurtes asutustes on teadlastel selleks võimalik kaasata rohkem tuge ja tööjõudu.

Välja toodi, et teadustulemuste populaarne esitamine nõuab oluliselt teistsuguseid oskuseid ja teistsuguse keele valdamist, kui see, mida teadlased kasutavad teadusartiklite kirjutamiseks ning see kirjaoskus vajab õppimist ja harjutamist. Neid oskusi kõigil teadlastel piisavalt ei ole.

Üheks ideede levitamise ja teadlasena ühiskonnaelus osalemise vormiks on teadlaste osalemine erinevates otsustuskogudes, mille üle asutused alati arvet ei pea ning sageli on selline tegevus ka tasustamata ja tunnustamata nii asutuse poolt kui ka valdavalt ei lähe arvesse teadlase teadustegevuse hindamisel. Selline vabatahtlik tegevus küll suurendab teadustulemuste ja teadusliku maailmavaate levikut, kuid selles on aspekte, mis teadlaste soovi arutus- ja otsustuskogudes osaleda kahandavad, sest nõuab aega ja energiat, mis tuleb leida teiste tegevuste arvelt. See ühest küljest pärsib teadlaste motivatsiooni osaleda sellistes kogudes jt tegevustes, mis ei ole seotud finantseerimisotsustega ning teisest küljest omakorda vähendab ühiskonnas tehtavate otsuste teaduspõhisust.

Probleem, mis käesolevas uuringus toodi välja küll vaid mõne asutuse poolt, aga mis reaalsuses on selgelt laiem, seostub skeemiga, mille alusel Eestis valdavalt tellitakse ja teostatakse rakendusuuringuid. Ka rakendusuuringud on üks vorm teadlaste ideede levikuks ja kompetentsuse rakendamiseks ühiskonnas. Kui tavapäraselt teadlased avaldavad oma teadustulemused eelretsenseeritavates ajakirjades, siis rakendusuuringud retsenseerimisprotsessi reeglina ei läbi ja selle läbiviinud teadlased ei pruugi saada oma tööle adekvaatset tagasisidet. Tulemused esitatakse tellijale, kes ei tarvitse olla valdkonna ekspert. Hiljem võivad teadlased uuringu tulemused küll ka artiklina avaldada, aga selle käigus saadud tagasiside (*peer-review*) ei mõjuta enam algselt tellijale antud soovitusi. Adekvaatse ja professionaalse tagasiside (sh retsenseerimisprotsessi) puudumine võib mõjutada rakendusuuringute kvaliteeti.

Tõsise murekohana tuuakse kõikides asutustes välja aspekt, et eestikeelset teadustulemuste avaldamist ja levitamist ei hinnata võrdväärselt rahvusvaheliste publikatsioonidega isegi juhul, kui formaalselt on tegemist nn 1.1 kategooriasse kuuluvate artiklitega ajakirjades, mida kajastab näiteks Web of Science. Sama väide kehtib ka populaarteaduslike tekstide kohta. Isegi kui tegeletakse rahvuskultuuri tüviprobleemidega, eelistatakse tulemused publitseerida inglise keeles, sest neid publikatsioone hinnatakse atesteerimisel ja uutele ametikohtadele valimisel oluliselt enam. Olenemata teemast publitseeritakse kuni 90% artiklitest inglise keeles.

#### 9) Avalikkuse kaasamine:

*Teadlased peaksid tagama, et nende teadustegevus oleks ühiskonnas laialdaselt tuntud viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteasjatundjatel, edendades seega ühiskonna arusaamist teadusest. Avalikkuse otsene kaasamine võimaldab teadlastel paremini mõista üldist huvi teaduse ja tehnoloogia prioriteetide vastu ning ühiskonna valupunkte.*

Suurem osa analüüsitud asutusi leidis eneseanalüüsis, et neil on selle teemaga väga hästi, ülejäänud leidsid, et neil on pigem hästi.

Antud punkti juures tuleb aga rõhutada, et asutused vastasid peamiselt sellest vaatepunktist, kui palju teadlased avalikkust teadustöö tulemustest teavitavad või avalikkusele suunatud tegevustes kaasa löövad, kuid Harta punkt paneb rõhku avalikkuse otsesele kaasamisele, mille all on mõeldud nii kodanikuteaduse (*Citizen Science*) arendamist, mille käigus tavalised inimesed on otseselt teadustöö

tegemisse kaasatud kui ka näiteks seda, et uurimissuunad ja -teemad töötatakse välja koos avalikkusega. See on valdkond, mida suuremas osas analüüsitud teadusasutustes ei ole teadustööga kaasneva tegevusena isegi teadvustatud.

#### 10) Mittediskrimineerimine:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad ei diskrimineeri mitte mingil viisil teadlasi nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse või majandusliku seisukorra tõttu.*

Diskrimineerimisest hoidumise ja võrdse kohtlemisega seoses viitavad teadusasutused eelkõige siseriiklikele seadustele, aga diskrimineerimisest hoidumine on deklareeritud ka asutuste tegevuse alusdokumentides ning paljudes teistes sisemistes regulatiivdokumentides. Näiteks TalTech-is ja TÜs on vastu võetud (2021) võrdse kohtlemise juhend, TLÜs töötab võrdse kohtlemise volinik.

Asutused usuvad, et nad ei tegutse diskrimineerivalt ka praktikas (seitse asutust hindasid tegevuse väga heaks). Neli asutust näevad mittediskrimineerimise tegevuste rakendamises suuremaid või väiksemaid puudusi. Lisaks näitavad intervjuud, et praktilisi meetmeid diskrimineerimisest hoidumiseks teadusasutused aktiivselt ei rakenda.

Suurem osa küsitlusele vastanud ja intervjuudel osalenud teadlastest ei ole märganud ega kogunud diskrimineerivat suhtumist, aga samas ka ei usu, et diskrimineerimise vähendamisele suunatud meetmed (nt soolise tasakaalu nõue või sookvoodid) toimiksid. Samas osutasid naisteadlased näiteks diskrimineerivale aspektile mitmete asutuste karjäärimudelis, kus üheks karjääri edendamise kriteeriumiks on mobiilsusnõue, mida naistel on pere- ja tööelu ühildamise keerukuse tõttu sageli raskem täita ja seega ka keerulisem hankida rahvusvahelist kogemust.

Küsimustiku vastused näitavad, et teadlaste kogemused diskrimineerimise osas erinevad soo ja emakeele lõikes, kus naised on tundnud rohkem diskrimineerivat suhtumist karjääri edendamisel. Väliseadlased ja -üliõpilased tõid enam välja diskrimineerimise esinemist info liikumise ja kommunikatsiooni osas, sh näiteks värbamise tulemuste tagasisidestamisel.

#### 11) Hindamissüsteemid:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama kõikide teadlaste, sealhulgas vanemteadurite jaoks hindamissüsteemid, mille abil sõltumatu (ja vanemteadurite puhul eelistatavalt rahvusvaheline) komisjon nende ametialast tulemuslikkust korrapäraselt ja läbipaistvalt viisil hindab. Selline hindamiskord peaks asjakohaselt arvesse võtma teadlaste üldist teaduslikku loovust ning teadustööde tulemusi, nt publikatsioone, patente, teadustöö juhtimist, õpetamist, juhendamist, siseriiklikku ja rahvusvahelist koostööd, halduskohustusi, ühiskondlikku tegevust ja tööalast liikuvust, ning arvestama seda edutamisel.*

Viis analüüsitud asutust tõid välja, et neil on vastava punktiga väga hästi, viis asutust, et pigem hästi, üks ülikool, et pigem halvasti. Kaks asutust viitasid siinkohal riiklikule teaduse evalveerimisele, mis Harta mõttes ei ole siinkohal relevantne. Praktiliselt kõik uuringus osalenud asutused tõid välja, et kõiki akadeemilisi töötajaid atesteeritakse kord viie aasta jooksul vastavalt kõrgharidusseadusele või asutusesisetele regulatsioonidele. Mitmes asutuses oli atesteerimisi hakatud läbi viima alles väga hiljuti ja selle tulemuslikkust ei osanud teadlased veel hinnata.

Vähemalt ühes asutuses oli rahulolematust tunnustamise ja hindamisega väga suur. Ühes asutuses nõustus väitega, et asutuses on õiglane teadustöö hindamise/tunnustamise süsteem, vaid 56% vastanutest. Ühes asutuses toodi puudusena välja, et seal on olemas vajalikud hindamissüsteemid, aga hindamiskomisjon koosneb vaid asutusesisestest hindajatest ja seetõttu pole alati tagatud erapooletus. Väga harva kaasatakse rahvusvahelist kompetentsust. Ilmnes ka, et akadeemilised töötajad ei ole sageli rahul organisatsioonipoolsete tunnustussüsteemidega. Suur osa intervjuudes osalenutest tõi välja, et tunnustust saadakse sageli pigem kolleegidelt ja/või vahetatult juhtidelt ega osata oodatagi üleasutuselisi tunnustusskeeme. Ehk teisisõnu – teadlased ei tee oma tööd, et saada tunnustust, aga mõistagi on alati tunnustuse eest tänulikud.

Mitmed asutused toovad eneseanalüüsis välja vajaduse vaadata üle tunnustuspõhimõtted, et need kõnetaksid selgemini akadeemilisi töötajaid ja aitaksid esile tõsta nende tööalaseid saavutusi.



Kokkuvõttes võib järeldada, et paljuski sõltub töötajate rahulolu neil teemadel organisatsioonikultuurist – kui ollakse ühtsed, siis on ka väiksem tunnustus meeldiv, kui organisatsioonis on vastuolusid ja üldist rahulolematust, siis ei mõju ka kõige paremini planeeritud tunnustussüsteemid tiivustavalt, vaid pigem kunstlikult.

Üldiselt ilmnes tulemustest, et liiga vähe võetakse teadlaste töö hindamisel arvesse nende tegevust kogu selle mitmekesisuses – lisaks otsestele teadustulemustele ka teaduskommunikatsioon jm ühiskonnasuunaline tegevus, osalemine riiklikes, ametkondlikes ja valdkondlikes otsustuskogudes ja töörühmades, rakendusuringute teostamine jms.

### **Kokkuvõtte, peamised järeldused ja soovitused**

Eetika ja professionaalsuse teemasid analüüsid saab üldistavalt välja tuua nii valdkonna tugevused, mida tuleks säilitada ja tugevdada, kui kitsaskohad, mille tugevdamine võimaldab teadusasutustel Harta põhimõtteid edukamalt ellu viia.

Kuna teaduseetikaga seonduvad küsimused on aina keerukamad ja komplekssemad, oleks asjakohane professionaliseerida eetika-alast tegevust ja kaaluda asutustes eetikaspetsialisti institutsiooni loomist, nagu suuremates asutustes on juba loodud andmekaitse spetsialisti või hea teadustava nõustaja ametikoht.

Arvestades andmekaitse aspektide mitmetahulisust ja keerukust, on vaja välja töötada spetsiifilisemad isikuandmete kaitse juhendid erinevate teadusvaldkondade jaoks<sup>4</sup>, mis arvestaksid kohalikke olusid, kuid oleks informeeritud rahvusvahelistest praktikatest ja headest tavadest.

Teadustulemuste vahendamine avalikkusele nõuab erioskuseid, mida teadlane ei pruugi vallata. Et teadustulemused saaksid ühiskonnas laiemal kõlapinnal, on vaja ühelt poolt suunata rohkem koolitust teadlaskonnale, kuidas ja mis vahenditega teadust kommunikueerida. Teisalt vajaks teaduse populariseerimisega seotud tegevused selgemat väärtustamist ametikohale valimisel ja muudes teadlaste tegevuse hindamisel valdkondades. Teaduse populariseerimine ja teaduskommunikatsioon on laiem teaduspoliitiline küsimus.

Rakendusuringute teostamine on oluline viis teadlaste kompetentsuse rakendamisel ühiskonnas esile tõusnud probleemide lahendamiseks, aga praegu valdav skeem nende tellimiseks, mis ei sisalda retsenseerimist (*peer review*) võib vähendada nende kvaliteeti.

#### **Peamised tugevused:**

- teadlased teadvustavad oma professionaalset rolli;
- teadusasutused teadvustavad teaduse eetilisi põhimõtteid, luuakse eetilisi normdokumente ja eetikat hindavaid kogusid;
- Eesti teaduse projektipõhisusega kaasuv efekt on suur teadlikkus aruandluse nõuetest ja möödapääsmatusest;
- Teadusasutused on teadlikud teadustulemuste kommunikueerimise vajadusest ja otsivad selleks aktiivselt võimalusi. Väiksematel teadusasutustel on sõnumi fokuseerimine lihtsam.

#### **Peamised nõrkused:**

- Uurimisvabadus on liialt seotud projektide ja rahastusega, mis pärsib uute ja/või alusuuringute tegemist (sh ka humanitaarteadustes).

**Soovitus:** laiendada teadlaste tegevuse rahastamisel arvesse võetavaid kriteeriumeid ning teadlaste tegevuse mõju ühiskonnale ja erinevatele valdkondadele.

- Teaduseetika praktiline rakendamine spetsiifiliste uurimisprobleemide juures võib teadusasutuste jaoks olla väljakutse.

**Soovitus:** teadusasutused vajavad praktilisi juhiseid ja/või parimate praktikate kirjeldusi, mille loomine ja info teadlasteni viimine juhendamine võiks toimuda keskselt.

---

<sup>4</sup> Aruande koostamise ajal on TÜ eetikakeskuses selline juhendmaterjal valmimas

**Soovitus:** tasuks kaaluda teadusasutuste eetika-alase tegevuse professionaliseerimist, nt luua eetikaspetsialisti institutsioon.

- Aruandekohustust mõistetakse kitsalt kui kohustust anda aru rahastajale vastavalt rahastaja reeglitele. Kohustus peaks väljenduma ka arusaamades ühiskonna kaasamisest.
- Teadlaste tegevuse hindamine põhineb liialt nende otsestel teadustulemustel ja vähe võetakse arvesse ühiskonnale suunatud tegevusi.

**Soovitus:** väärtustada rohkem teadlaste ühiskonnale suunatud ja ühiskonda kaasavat tegevust teadlaste hindamise kriteeriumites, sh eestikeelset tegevust.

- Teadlaste tegevus muutub ajas järjest komplekssemaks, kus rolli hakkavad mängima erialaspetsiifika suhtes välised tegurid.

**Soovitus:** vaadata üle soovituslike teemade nimekiri, milles teadlased peaksid saama ettevalmistavat ja jätkukoolitust (andmekaitse, võrdne kohtlemine, mittediskrimineerimine, küberturvet jt).

- Teadlased ei saa rakendusuringute teostamisel alati piisavalt professionaalset tagasisidet

**Soovitus:** luua rakenduslike analüüside ja uuringute retsenseerimise süsteem.

- Teadusasutustes ei märgata alati diskrimineerivaid praktikaid hindamisel, edutamisel, võrdsel kohtlemisel.

**Soovitus:** teadusasutustes tuleks teadvustada ja vajadusel kasutusele võtta positiivse diskrimineerimise meetmeid.

**Soovitus:** Kaaluda vihjeandmise mehhanismide kasutuselevõttu ja erapooletu institutsiooni loomist nende hindamiseks ja lahendamiseks.

## 2.2.2. II plokk. Töölevõtmine ja valik

Harta põhimõtete rakendatuse määr töölevõtmise ja valiku plokki kuuluvate nõuete täitmisel uuringus osalenud teadusasutuste enesehinnangutes on toodud tabelis 5.

**Tabel 5 Teadusasutuste enesehinnang värbamise ja valiku aspektide osas** (veergudes vastavat rakendatuse määra näidanud asutuste arv, määrade selgitused vt lk 10)

Harta põhimõte	Põhimõtte rakendatuse määr				Kommentaariid
	+/+	+/-	-/+	-/-	
<b>II Töölevõtmine ja valik</b>					
12) Töölevõtmine	5	5	1	0	
13) Töölevõtmine (juhend)	5	5	0	0	1 asutusel vastus puudub
14) Valik	4	6	1	0	
15) Läbipaistvus	4	2	3	2	
16) Sisuline hindamine	5	6	0	0	
17) Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest	2	3	1	5	
18) Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste tunnustamine	4	4	0	1	2 asutusel vastus puudub
19) Kvalifikatsiooni tunnustamine	7	1	2	1	
20) Tööstaaž	5	5	1	0	
21) Doktorikraadi kaitsmise järgne ametisse määramine	1	1	4	3	2 asutust N/A

### 12) Töölevõtmine:

*Töötajad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste töölevõtmise eelkõige nende karjääri alguses, oleksid selgelt määratletud ning peaksid ühtlasi lihtsustama ligipääsu ebasoodsas olukorras rühmade, teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate teadlaste, kaasa arvatud teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate õpetajate (ükskõik millisel*

*tasemel) jaoks. Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid teadlasi tööle võttes pidama kinni teadlaste töölevõtmise juhendis esitatud põhimõtetest.*

Väljakutseid värbamisprotsessi õiglasel ja läbipaistval läbiviimisel tunnistavad paljud asutused. Viis asutust hindavad asutuse protsesse väga heaks ja nende seas on peamiselt väiksemad ülikoolid ja iseseisvad teadusasutused. Kõik suuremad ülikoolid näevad teadlaste tööle võtmise protsessis arenguruumi.

Värbamise puhul on Eesti teadusasutuste puhul üheks suurimaks vastuolude põhjuseks võrdsete võimaluste nõue vs riigi ja teadlaskonna väiksus ning paljude valdkondade ja teemade spetsiifilisus. Näiteks võib tuua keele ja rahvuskultuuri valdkonnad, aga sobivate kandidaatide vähesusele osutasid ka täppisteadusega tegelevad asutused. Palju kasutatakse otsekutseid ja sihtotsinguid, sest häid kandidaate ja konkreetse valdkonna teadlasi on liiga vähe.

Üldiselt on levinud praktika, et mida kõrgema akadeemilise positsiooniga on tegu (professor, vanemteadur), seda läbipaistvamad ja rahvusvahelisemad on konkursid ja seda selgemad on ka kandideerimisnõuded. Siiski on värbamise ja valiku kirjeldamise leitmotiiv, et need protsessid on sageli isiklikest suhetest juhitud.

Kuna teadlaste töökohad on sageli seotud konkreetse projektiga ning teadusasutustel ei ole ressursi teadlaste värbamiseks ilma projektirahastuse katteta, osutati pigem asjaolule, et suuremaks väljakutseks on olemasolevate teadlaste motivatsiooni hoidmine ja neile jätkuvate karjäärivõimaluste pakkumine.

Teatud valdkondades ei ole ühel asutusel pakkuda täiskoormust, mis tähendab teadlaste jaoks paratamatult mitmes asutuses töötamist. Ka see raskendab värbamiskriteeriumite selget ja üldist määratlemist, et tagada kõigile soovijatele võrdne ligipääs.

Kandideerimise puhul nimetati tähtaegadena kolmest kuust kuni nelja nädala või 30 päevani. Üks kuu võib siseriiklike konkursside puhul võib olla piisav aeg, kuid rahvusvaheliste konkursside jaoks on see aeg kindlasti liiga lühike.

Normaalne värbamisprotsess toimib ja areneb siis, kui nii tööpakkujate kui ka töövõtjate seas valitseb konkurents, kus valida saavad mõlemad pooled. Eesti teadusasutused toimivad pidevas mõlemapoolses defitsiidi olukorras, kus ei ole piisavalt kas pakutavaid töökohti või kandidaate ja kus töökohad sageli kujundatakse kandidaatide järgi. Värbamisega seotud probleeme saab üldistatult kõigi uuringus osalenud asutuste lõikes kokku võtta ühe uuringus osaleja seisukohaga, et „eesmärk on lihtsalt palgata endale mugavaid ja nõnda kasvatatud inimesi“. Samas on töö järelkasvuga seotud ka vajadusega leida töötajaid alarahastuse ja töökohtade vähesuse atraktiivsuse tingimustes.

### 13) Töölevõtmine (juhend):

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama avatud, tulemusliku, läbipaistva, toetava, rahvusvahelisel tasandil võrreldava ning ühtlasi väljakuulutatud ametikohtadele sobiva töölevõtmise menetluse. Töökuulutused peaksid nõutud teadmiste ja oskuste kohta andma ammendava kirjelduse ega tohiks sisaldada eritingimusi, mis võiksid takistada sobilike kandidaatide kandideerimist. Tööandjad peaksid lisama töötingimuste ja õiguste kirjelduse, sealhulgas karjääriväljavaated. Lisaks peaks töökuulutuse avaldamise ja avalduse esitamise vaheline aeg olema realistlik.*

Hinnangud olukorrale töölevõtmise juhenditega seoses on suhteliselt positiivsed. Viis asutust hindavad asutuse protsesse väga heaks ja nende seas on peamiselt väiksemad ülikoolid ja iseseisvad teadusasutused. Teised näevad vajadust eeskirju täiendada.

Värbamist käsitlevad eeskirjad on olemas praktiliselt kõigis uuringus osalenud teadusasutustes. Suuremates institutsioonides on need üksikasjalikumad, ent avaliku konkursi korraldamine, kuulutuse avaldamine jm on kõikjal regulatsioonides valdav praktika. Positiivse praktikana väärib väljatoomist EURAXESS-i kasutamine professorite ja teiste rahvusvaheliste kandidaatide ootusega ametikohtade puhul.

Nii suurtes kui ka väikestes asutustes on mõtlemiskohad järgmised: (1) kandidaatide arv on sageli väike (selle taustana on näha mitmeid eri põhjuseid nagu kuulutusi märgatakse vähe, töö on keerukas, eriti

selle palga eest, keelenõuded eestikesksete teemade puhul, piisava kvalifikatsiooniga inimeste vähesus antud valdkonnas jt); (2) vähene kommunikatsioon kandideerijatega värbamisprotsessi ajal; (3) madalama astme ametikohtade komisjonide koosseisud on sageli majasisesed; (4) töötingimuste, õiguste ja karjääriväljavaadete kirjeldused ei ole konkursikuulutustes piisavalt kõikehõlmavad.

#### 14) Valik (juhend):

*Valikukomisjonil peaksid olema mitmekesised kogemused ja teadmised ning piisav sooline tasakaal ning võimaluse ja vajaduse korral peaksid komisjoni kuuluma ka erinevate sektorite (era- ja avalik-õiguslikud sektorid) ja teadusharude esindajad, sealhulgas teistest riikidest, kellel on asjaomane kogemus kandidaadi hindamiseks. Võimaluse korral tuleks kasutada suurt hulka valikumenetlusi, nagu välisekspertide hinnang ja intervjuud. Valikukomisjoni liikmed peaksid olema saanud vastava koolituse*

Valikuprotsess on osa värbamisprotsessist, kuid valiku tegijad on need, kes loovad kandidaadile mulje värbamisprotsessi õiglusest. Hinnangud valikuprotsessile dubleerivad hinnanguid värbamisprotsessile selle vahega, et väga heaks pidas seda vaid neli asutust.

Sõltumata teadusasutuse tüübist nimetati üheks suuremaks probleemiks kandideerijate teadmatust valikukomisjoni koosseisust ja valikukriteeriumitest. Enamik valikukomisjone formeeritakse asutuse töötajatest (vastavalt etteantud eeskirjadele), kus tavapäraselt ei ole asutuseväliseid esindajaid. Erandina nimetasid asutused professorite valimisi, kuid siingi kaastakse asutusevälised hindajad reeglina vaid akadeemilistest ringkondadest.

Probleemina toodi välja ka komisjonide töö ebaühtlane kvaliteet asutuse sees, kus mõned komisjonid on nii motiveeritud kui teadlikud kandidaadile esitatavatest kriteeriumitest, samas kui teised teevad oma tööd pigem vaid formaalselt. Komisjonide pädevusele anti erinevaid hinnanguid, kus positiivsemaid hinnanguid andsid mehed ja doktorandid, samas kui madalamalt hindasid naised ja välisteadlased vastajad.

Komisjonide liikmete nimetamisel tuleb vältida huvide konflikti, kuid selle nõude täitmine on praktikas raskendatud, kuna kandideerijad on sageli sama asutuse kasvandikud. Teadusasutused on probleemist teadlikud ja on otsinud meetmeid, kuidas vältida otsustamise subjektiivsust, nt kandidaadi lisahindamine instituudi või valdkonna nõukogus.

#### 15) Läbipaistvus:

*Enne valiku tegemist tuleks kandidaate teavitada töölevõtukorrast, valikukriteeriumidest, pakutavate ametikohtade arvust ja karjääriväljavaadetest. Pärast valiku tegemist peaks kandidaate teavitama ka nende avalduste tugevatest ja nõrkadest külgedest*

Asutuste hinnangud värbamisprotsessi läbipaistvuse osas on küllalt varieeruvad. Valdavalt nähakse täiendamisvajadust, mõned väiksemad asutused on oma tegevusega rohkem rahul.

Kandidaatide töölevõtukorrast, kriteeriumidest ning valituks või mittevalituks osutumisest teavitamise praktika on väidetavalt olemas kõigis uuringus osalenud asutustes. Vähemalt suuremate asutuste praktikas teavitab personaliosakond kandidaati ka järgmisesse etappi pääsemisest või väljalangemisest, äraütlemiskiri sisaldab reeglina ka põhjendust mittevalituks osutumise kohta.

Samas dokumentatsioonis see praktika kas ei kajastu üldse või kajastub vaid vähesel määral. Tagasiside kandidaatidele nende tugevate ja nõrkade külgede kohta võib jääda väheseks või puududa, asutusepoolset suhtlust kandidaatidega on pigem vähe. Praktika osas toodi välja kahesuguseid probleeme: (1) eriti vähemtsentraliseeritud konkursside ja madalamate ametikohtade puhul toodi välja probleeme komisjonide koosseisu ja tööprotsessiga, samuti liiga vähene tagasiside; (2) professuuride puhul on komisjonide koosseis tavapäraselt põhjalikumalt läbimõeldud ja nende tegevus ka selgemalt reglementeeritud, ent osa kaasatud rahvusvahelisi eksperte ei pruugi asutuse nõudeid kuigi tõsiselt võtta, mistõttu tagasisides võib hinnangute ja nõuete kooskõla jääda väheseks.

Üheks kõige teravamaks probleemiks nimetatigi kandideerija ja asutusevahelist kommunikatsiooni, eelkõige tagasisidestamist kandidaatide tugevuste ja nõrkuste kohta. Tagasiside mitteandmine on pigem tava kui erand ning uuringu põhjal saab väita, et rahulolematuse protsesside läbipaistmatuse üle on suur. Vaid mõnes asutuses sisaldab äraütlemiskiri põhjendusi mittevalituks osutumise kohta.

Üheks põhjuseks võib siin olla värbamisprotsessi kahetine ülesehitus, kus dokumentatsiooniga tegeleb personaliosakond ja sisulise hindamise viivad läbi teadlastest moodustatud komisjonid. Valikuprotsessi peaks lõpuni läbi viima (kuni kandidaadile eitava vastuse edastamiseni) personaliosakond, kuid neile ei ole edastatud sisulisi põhjendusi, mida kandidaatidele edastada.

Paljudes teadusasutustes ei ole välja töötatud ka valimistulemuste vaidlustamise mehhanisme.

Peaaegu kõigi asutuste puhul toodi eneseanalüüsis välja vajadus muuta reeglid läbipaistvamaks ja täiendada kandidaadile tagasiside andmise praktikaid ja värbamiskomisjonide koosseisu kujunemise protsesse. Väiksemate asutuste puhul esitati ka idee värbamise ja valikuga seotud tegevuste planeerimise protsess alates valikukomisjoni moodustamise põhimõtetest kuni tagasisidestamiseni kvaliteedi kindlustamiseks asutuste üleselt ühiselt välja töötada.

#### 16) Sisuline hindamine (juhend):

*Valiku tegemisel peaks arvestama kandidaatide kogemust tervikuna. Kuigi peamiselt keskendutakse kandidaatide üldisele teadusalasele võimekusele, peaks võtma arvesse ka nende loovust ja iseseisvalt töötamise võimet. See tähendab, et varasemaid saavutusi peaks hindama nii kvalitatiivses kui ka kvantitatiivses mõttes, keskendudes silmapaistvatele tulemustele mitmekesise teadustegevuse raames, mitte ainult publikatsioonide arvule. Seega peaks bibliomeetriliste näitavate tähtsus olema tasakaalus laiahaardelisemate hindamiskriteeriumidega, nagu näiteks õpetamine, juhendamine, meeskonnatöö, teadmiste edasiandmine, teadus- ja innovatsioonitöö juhtimine ning ühiskondlik tegevus. Tööstusliku taustaga teadlaste puhul peaks eelkõige pöörama tähelepanu kõigile panustele patentide, arengu või leiutiste vallas*

Kõik uuringus osalenud asutused hindasid antud põhimõtte rakendamise väga heaks või heaks. Samas toodi intervjuudes ja küsitluse vastustes välja ka mitmeid kitsaskohti.

Teadlase ametikohale kandideerimisel soovivad enamik asutusi kasutada oma eluloo ja tegevuse kirjeldust Eesti teaduse infosüsteemis (ETIS). Arvestades teadusasutuste tegevuse mitmekesisust, on ETISe vorm ühekülgne ning ei võimalda kõige paremini kajastada loome-, konsultatsiooni- või muid teadusega külgnevaid tegevusi. Loometegevusega seotud teadusasutused tundsid selgemat vajadust määratleda loomeuurimus, selle mõõtmine, võrdlemine ja hindamine. Need peaksid ETISes nähtavad olema teadusprojektidega võrreldaval viisil. Praegust olukorda nimetati teatud valdkondi diskrimineerivaks.

Valitava töötaja sisulise tegevuse hindamiseks on asutustel kehtestatud selged ja arusaadavad reeglid. Samas on need protsessid loodud rolli- ehk funktsioonipõhiselt, kus eelduseks on, et inimene on kas teadustöötaja või õppejõud. Kui aga töötaja täidab erinevaid rolle ja iga töötaja on nõ erijuhtum, siis on neid ühtsete reeglite või maatriksi alusel keeruline hinnata. See omakorda suurendab valikuprotsesside keerukust ja vähendab objektiivsust. Osutati ka valikuprotsesside paindumatusel, kus personaliosakonna vms ettekirjutatud kriteeriumid võivad saada takistuseks mitteformaalsema sisu või kvaliteedi hindamisel, mis kriteeriumitest vähegi kõrvale kalduvad. Professionaalsuse hindamise süsteemid on kohati liialt formaliseeritud, kus võiks rohkem olla ruumi lugupidaval suhtumisel ja kollegiaalsel sõbralikkusel.

Eriti suuremad teadusasutused tajuvad ja väljendavad vajadust suurendada hindamise paindlikkust ja mitmekesisust, mis võtaks arvesse laiemat spektrit teadusega seotud tegevusi ning kvaliteeti ja vähendaks kvantiteedile suunatud nõuete osakaalu, eelkõige bibliomeetrilisi tulemusi. Oluline on, et hindamise alused oleks mitmekesised ja süsteem võimaldaks hinnata töökogemust terviklikult sh panust ühiskonda (näiteks teostatud rakendusuringuid ja osalemist poliitikasoovituste koostamisel).

Ka siin ilmnes kommunikatsiooniprobleem – valiku- ja hindamiskriteeriumid ei ole sageli kandideerijatele eelnevalt kättesaadavaks tehtud.

#### 17) Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest:

*Teenistuskäigus esinevate katkestuste või kõrvalekallete eest elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest ei tohiks karistada, vaid käsitleda kui karjääri arengut ning seega kui võimalikku olulist osa nende teadlaskarjääri arengus mitmetasandilise karjääri suunas. Seega peaks lubama kandidaatidel esitada tunnistuspõhiseid elulookirjeldusi, mis peegeldavad piisavalt taotletavale ametipostile sobilikke saavutusi ja kvalifikatsiooni*

Suuremas osas eneseanalüüsidest tuuakse välja vajadus sellele teemale rohkem tähelepanu pöörata ja seda täpsemalt reguleerida. Nõuded akadeemilistele ametikohtadele kandideerides on eeskätt teadus-, õppe- ja arendustegevuse tulemuste kesksed, karjääri lineaarsust ei eeldata. Teadusasutustes üldjuhul arvestatakse katkestusi karjääris, näiteks kaitseväge aja- ja asendusteenistus või sünnitus-, rasedus- ja lapsehoolduspuhkus, aga sageli ei ole see dokumentides fikseeritud. Peaks olema selgelt välja toodud, et katkestused ja kõrvalekalded kui sellised ei tohiks kandidaadi võimalusi kahjustada. Mõnel juhul võivad need viidata töö iseloomuga haakuvale sektorite vahelisele mobiilsusele.

Eraldi tahuna toodi välja, et isikuandmete kaitse nõuded võivad piirata tööväliselt elu kirjeldavate seikadega täiendatud elulookirjelduste esitamise kohustuse kehtestamist. See teema vajab läbitöötamist, sealhulgas vajadusel reeglite korrigeerimist.

#### 18) Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste tunnustamine:

*Igasugust liikuvuse kaudu saadud kogemust, nt viibimist mõnes teises riigis/regioonis või teadusasutuses (era- või avalik-õiguslik) või ühe teadusharu või valdkonna vahetamist teise vastu, kas siis osana esialgsest õppetööst või teadlaskarjääri mõnel hilisemal etapil, või virtuaalse liikuvuse kogemust peaks käsitlema kui olulist osa teadlase ametialasest arengust*

Akadeemilise mobiilsuse väärtust tunnustavad kõik teadusasutused, kuid selle praktiseerimisele seab piirangud väikeriigi spetsiifika ning osade teadusvaldkondade (näiteks keele- ja kultuuriringid) eripära. Vaid kolm asutust hindasid teadlaste mobiilsusega seotud praktikaid väga heaks. Võrreldes teiste värbamise ja valiku põhimõtetega anti mobiilsuse nõudele kõige enam negatiivseid hinnanguid.

Valdkondades, kus teadus on loomu poolest rahvusvaheline ja ei sõltu keele- ja kultuuriruumist, arvestatakse mobiilsusega rohkem. Seevastu meie keele- ja kultuuriruumist sõltuvates valdkondades ei saa mobiilsuse hindamiseks kasutada samasuguseid kriteeriume.

Eesti teadusmaastikul on üsna levinud praktika töötada osakoormusega mitmes asutuses. Kas seda käsitleda liikuvuse või killustumisena, on vaatenurga küsimus.

Mitmed ülikoolid on karjääri jätkumiseks kõrgematel astmetel (professor, vanemteadur) seadnud üheks kriteeriumiks järel doktorantuuri või töötamise kogemuse välismaal. Selline nõue on naisteadlaste suhtes diskrimineeriv, kuna just nendel on sageli keerulisem ühildada pereelu ja hankida rahvusvahelist kogemust. (vt ka p 10 Mittediskrimineerimine)

#### 19) Kvalifikatsiooni tunnustamine (juhend):

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõikide teadlaste akadeemilisele ja ametialasele kvalifikatsioonile, sealhulgas mitteametlikule kvalifikatsioonile antakse asjakohane hinnang, ja seda eelkõige rahvusvahelise ja töölase liikuvuse kontekstis. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid hoidma end kursis kvalifikatsiooni tunnustamise kohta kehtivate reeglite, menetluste ja normidega ning seega peaksid nad kõigi kättesaadavate kanalite kaudu tutvuma kvalifikatsiooni tunnustamist käsitlevate kehtivate siseriiklike õigusaktide, konventsioonide ja erieeskirjadega*

Enesehinnangud on selles küsimuses valdavalt positiivsed, neli asutust näeb täiendamisvajadusi. Kesksed kvalifikatsiooninõuded on tavaliselt selgelt sätestatud, välisriikides omandatud kvalifikatsiooni osas küsitakse nõu Eesti ENIC/NARIC keskusest.

Enamasti on asutustes olemas teatud praktika ka spetsiifilisemate küsimuste osas, nagu kraadile vastav muu kvalifikatsioon, kunsti- ja loomeerialade erisused, ent siin on täpsemate regulatsioonide läbitöötamise vajadus. Näiteks toodi välja, et kui haridustase formaalselt nõuetele ei vasta, siis dokumente edasiseks hindamiseks komisjonile ka ei esitata, kuigi komisjonid peaksid hindama kandidaadi pädevust ja kompetentse mitte üksnes formaalselt, vaid ka sisuliselt, sh mitteformaalseid kvalifikatsioone arvesse võttes. (vt ka p 16 Sisuline hindamine (juhend))

Asutustes kehtestatud regulatsioonid kvalifikatsiooni tunnustamise temaatikat eraldi ei käsitle ja seetõttu võib tekkida probleeme kvalifikatsiooni sisulise ja eriti mitteformaalsete või ebastandardsete kvalifikatsioonide asjakohase hindamisega. Samuti pole eksperte eraldi koolitatud selliseid eksperthinnanguid andma. Siin võiks abiks olla teadlikkuse tõstmine kvalifikatsioonide tunnustamise kohta, samuti ekspertide koolitused.

## 20) Tööstaaž (juhend):

*Nõutud kvalifikatsioonitasemed peaksid olema vastavuses ametikoha vajadustega ega tohiks seada takistusi kandideerimisele. Kvalifikatsiooni tunnustamisel ja hindamisel peaks keskenduma isiku saavutustele, mitte aga temaga seotud asjaoludele või selle institutsiooni mainele, kus vastav kvalifikatsioon on omandatud. Et ametialane kvalifikatsioon võib olla omandatud ka pika karjääri varases etapis, tuleks arvesse võtta ka elukestvat ametialast arengut*

Kvalifikatsiooni hindamise nõue kui üks teadusasutuste põhifunktsioonide täimise eeldus on uuringus osalenud asutustes nende enese hinnangul pigem hästi täidetud ja regulaarsed atesteerimised on valdav praktika.

Vastustest ilmselg, et on asutusi, kus regulaarse atesteerimise eesmärk ja mõte on jäänud atesteeritavatele piisavalt kommunikeerimata. Püsivate töölepingutega teadlastele ei ole selge, kas atesteerimine viiakse läbi selleks, et säilitada oma töökoht või selleks, et edutada. Samuti ilmselg, et isegi kui atesteerimise kord on selgelt kirjas ja kirjas on ka tingimused karjääris edenemiseks, siis järgmisele karjääriastmele jõudmine ei pruugi sõltuda ainult formaalsete tingimuste täitmisest, vaid ka vajaliku lisarahastuse olemasolust. (vt ka p 25 Töösuhete püsivus ja stabiilsus)

Paljude ametikohtade töökirjeldused on nõ juhtumipõhised ehk koostatud vastavalt sellele ametikohale tööle võetud inimese kvalifikatsioonidele ja tööülesannetele. See on just uute ametikohtade puhul tekitanud olukorra, kus nõuded ei ole konkursi väljakuulutamise ajal piisavalt lahti kirjutatud. Teisalt teevad sellised nõ personaalselt disainitud ametikohad keeruliseks ka uute inimeste värbamise lahkuvate asemele.

Hindamise ekspertkomisjonid hindavad peamiselt kvantifitseeritavaid parameetreid, aga neid ei ole koolitatud hindama ja tunnustama mitmekesisist ja ebastandardset kogemust ning erinevaid kvalifikatsioone. (vt ka p 16 Sisuline hindamine (juhend))

## 21) Doktorikraadi kaitsmise järgne ametisse määramine:

*Doktorikraadiga teadlasi ametisse nimetavad institutsioonid peaksid nende töölevõtmise ja ametisse määramise kohta kehtestama selged reeglid ja üheselt mõistetavad suunised, sealhulgas ametisse määramise maksimaalne kestus ja eesmärgid. Nendes suunistes tuleks arvesse võtta enne doktorikraadi saamist teistes institutsioonides ametis olnud aega ja seda, et doktorikraadijärgne etapp peaks olema üleminekuperiood, mille esmaseks eesmärgiks on pakkuda lisavõimalusi ametialase karjääri arendamiseks teadlaskarjääri osana pikaajaliste karjääriväljavaadete kontekstis*

Teadus- ja arendusasutuste enesehinnangud viitavad doktorikraadi kaitsmise järgse ametisse määramise osas valdavalt arenguvajadusele, vaid kahe asutuse hinnangud on täiesti positiivsed.

Olukord on selles mõttes selge, et doktorikraadi kaitsmine ei taga automaatselt tööd teadus- ja arendusasutuses, ametikohtadele tuleb kandideerida avalikel konkurssidel. Nii pole ka asutustes sellealaseid eraldi regulatsioone, kuigi mõnes asutuses järel doktorantuuri reeglid siiski juba on olemas. Teatud regulatsioonid on olemas riigi tasandil või välisrahastuse dokumentides. Asutuste eneseanalüüsid toodi palju välja vajadus reguleerida täpsemalt ka järel doktorantuuriga seotud küsimusi. Hetkel asutustes olemasolevad järel doktorite kohad on valdavalt välisrahastusega. Mitmed asutused pidasid vajalikuks ka ise järel doktorite ametikohti luua, ent see sõltub riiklikust rahastusest. On ka levinud arusaam, et järel doktor on finantseerimisinstrument ning mitte ametikoht.

### **Kokkuvõtte, peamised järeldused ja soovitused**

Arvestades teaduse muutunud positsiooni ühiskonnas ja maailmas tajuvad teadusasutused üha teravamalt vajadust laiendada teadlase tegevuse hindamise kriteeriumeid, muutes neid bibliomeetrilis-kvantitatiivsetest enam mitmekesisust, karjäärimuutuseid ja kvaliteeti arvestavaks. Mobiilsus kui kvantifitseeritav kriteerium vajab kvaliteedinõuete valguses ümbermõtestamist. Selliste muudatuste läbiviimine nõuab suuremat teadlaskonna ja asutuste vahelist konsensust ning koolitamisi, kuidas kvaliteedikriteeriume kirjeldada või hinnata.

Osade teadusasutuste uurimissuundade põimumine loometegevusega või muude teadusega külgnevate tegevustega on seadnud need asutused keerulise valiku ette, kus osa tegevusi jääb nõ hindamata, kuna neid ei saa kirjeldada klassikalise teaduse mudelist lähtuvalt, millele on üles ehitatud

nt ETISE CV maatriks. ETIS peaks rohkem arvestama teadlaste tegevuse mitmetahulisusega, kuhu kuuluvad ka loometegevus, loomeuurimus, rahvuskultuuri edendamine, rahvusvaheliste organisatsioonide tegevuses, poliitikate kujundamises ja ettevõtete praktiliste probleemide lahendamises osalemine jms.

Teadusasutustes ei tegeleta ainuüksi teadusloomega. Sageli teostavad asutused riiklike või eraettevõtete tellimusi mingi probleemi või valdkonna analüüsimiseks. Täna ei ole selline tegevus teadlaste töö hindamisel piisavalt väärtustatud, kuigi just rakendusuuringute teostamine ja nende kommunikeerimine suurendaks teaduse mõju ühiskonnas. Rakendusuuringud peaksid reeglina olema poliitikakujundamise aluseks ja seega peaks olema kõrge kvaliteediga. Kuna need teadlaste töö hindamisel kuigi kõrgelt väärtustatud ei ole, siis ei motiveeri praegune olukord tippteadlasi neisse panustama ja neid uuringuid tehakse võimalikult „ökonoomselt“ ehk võimalikult vähe panustades, et jääks aega kõrgemalt väärtustatud teadustöök. Sellest tulenevalt peaks värbamis- ja hindamisprotsessides selgemalt väärtustama ka osalemist rakendusuuringutes ja teaduspõhise poliitikakujundamise protsessides.

Kuna teadusasutuste värbamis- ja valikuprotsesside analüüsist tuli ühe teravama probleemina välja kandidaadi tugevuste ja nõrkuste tagasisidestamine, vajab see aspekt tugevamat teadvustamist. Korrektselt lõpuleviidud ja läbipaistev värbamis- või hindamisprotsess on lisaks lugupidavale suhtumisele kandidaatidesse ka oluline komponent teadusasutuste mainekujunduses.

#### **Peamised tugevused:**

- Kõigis teadusasutustes on olemas eeskirjad uute teadustöötajate tööle võtmiseks, kui võimalik, kasutatakse värbamiseks rahvusvahelisi kanaleid (EURAXESS, kust kuvatakse tööpakkumised automaatselt ka portaalis *Work in Estonia*, mis on üldine Eesti rahvusvahelise suunitlusega tööportaal).
- Teadusasutustes on olemas fikseeritud kvalifikatsiooninõuded ja toimuvad regulaarsed hindamised ning atesteerimised.

#### **Peamised nõrkused:**

- Värbamisele ja valikule seavad piirid teaduse suhtes välised asjaolud – riigi ja teadlaskonna väiksus.

**Soovitus:** värbamisprotsessides tuleb otsida ja leida erinevaid, valdkonnaspetsiifilisi lahendusi, mis tagaksid samas õigluse printsiibi rakendamise.

- Värbamise ja valiku- aga ka teadlaste tegevuse hindamiskriteeriumid on sageli liialt ühekülgsed, nn ETIS-e-põhised ja bibliomeetriaile ehk teadustulemuste kvantiteedile suunatud.

**Soovitus:** mitmekesistada sisulise teadlaste tegevuse hindamise ja värbamise nõudeid, sh ETIS-e struktuuri nii, et oleks võimalik teadustegevust kajastada kogu selle mitmekesisuses (sh loomeuurimus, sektorite vaheline mobiilsus, rakendusuuringud, osalemine poliitikasoovituste väljatöötamisel, teaduskommunikatsioon jms).

**Soovitus:** Hindamise ekspertkomisjonidele tuleb pakkuda koolitusi eri kogemuste ja kvalifikatsiooni hindamiseks ja arvestamiseks.

- Värbamise ja valiku kõige problemaatilisema küljena tuli välja puudulik kommunikatsioon kogu värbamisprotsessi vältel, eelkõige tagasisidestamisel.

**Soovitus:** luua värbamisprotsessi kommunikatsiooni hea tava, kontroll-leht vms, mis tagaks ühtse ja tõhusa infovahetuse värbaja ja kandidaatide vahel.

**Soovitus:** väiksematel teadusasutustel tasub kaaluda värbamisprotsesside ühist väljatöötamist ja kattuvate teemade puhul ka ühiste värbamiste korraldamist.

**Soovitus:** kindlasti on vajalikud värbamiskonkursside vaidlustamise mehhanismide loomine ja juurutamine.



### 2.2.3. III plokk. Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus

Harta põhimõtete rakendatuse määr töötingimuste ja sotsiaalse kindlustatuse plokki kuuluvate nõuete täitmisel uuringus osalenud TA asutuste enesehinnangutes on toodud tabelis 6.

**Tabel 6 Teadusasutuste enesehinnang töötingimuste ja sotsiaalse kindlustatuse aspektidele** (Veergudes vastavat rakendatuse määra näidanud asutuste arv, määrade selgitused vt lk 10)

Harta põhimõte	Põhimõtte rakendatuse määr				Kommentaariid
	+/+	+/-	-/+	-/-	
<b>III Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus</b>					
22) Kutseala tunnustamine	4	4	3	0	
23) Teadustöö keskkond	4	6	1	0	
24) Töötingimused	5	6	0	0	
25) Töösuhte püsivus ja stabiilsus	2	5	4	0	
26) Rahastamine ja palgad	1	6	4	0	
27) Sooline tasakaal	2	3	2	4	
28) Karjääriarendamine	2	4	2	3	
29) Tööalase liikuvuse väärtustamine	2	4	1	4	
30) Võimalus karjäärinõustamiseks	0	3	3	5	
31) Intellektuaalomandi õigused	2	3	3	3	
32) Kaasautorlus	2	3	3	3	
33) Õpetamine	3	3	0	1	4 asutust N/A (ei ole õppeasutused)
34) Pretensioonid ja kaebused	4	5	1	1	
35) Osalemine otsuseid tegevates organites	2	8	0	1	

#### 22) Kutseala tunnustamine:

*Kõiki teadlasi peaks nende teadlaskarjääri jooksul tunnustama professionaalidena ning neid ka vastavalt kohtlema. See peaks algama nende karjääri alguses, nimelt kraadiõppes, ning hõlmama kõiki tasandeid, sõltumata nende klassifikatsioonist siseriiklikul tasandil (nt töövõtja, kraadiõppur, doktorikraadi taotleja, doktorikraadi saanud teadur, riigiteenistuja).*

Enesehinnangutes on asutused selles küsimuses üsna positiivsed, aga nähakse ka täiendamisvajadusi. Asutuste dokumentides on akadeemiliste töötajate, sh teadlaste tunnustamine professionaalidena tavapäraselt välja toodud ja eesmärgiks seatud. Teatud küsimusi võib olla doktorantide ja karjääri alustavate akadeemiliste töötajatega. Praktikas pole küllalt suur hulk akadeemilistest töötajatest siiski tunnustamisega rahul, ehkki rahulolijaid on rohkem kui rahulolematuid. (vt ka p 11 Hindamissüsteemid)

#### 23) Teadustöö keskkond:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et luuakse kõige stimuleerivam teadustöö- ja õppekeskkond, mis pakub asjakohaseid vahendeid, ruume ja võimalusi, sealhulgas kaudset koostööd teadusvõrgustike vahendusel, ning järgitakse teadustöö kohta kehtivaid siseriiklikke ja valdkondlikke tervisekaitse- ja ohutuseeskirju. Rahastajad peaksid tagama, et võimaldatakse kokkulepitud tööprogrammi toetamiseks vajalikud piisavad ressursid.*

Teadlaste töötingimused ja materiaal-tehniline baas on üldjoontes väga head. Toodi välja, et näiteks noorteadlaste sõnul on Eestis tiptasemel laborid ja „võrreldes mõne maailma suurülikooliga on ka noorteadlastel neile hea ligipääs – see on lihtne ja ei pea kuskil järjekorras oma aega ootama.“ Teisalt toodi probleemina välja et viimase 10–15 aasta jooksul peamiselt tõukefondide taristuinvesteeringute toel soetatud teadusaparatuur hakkab amortiseeruma ja vajab remonti või välja vahetamist. Kui uute tõukefondide perioodil taristuinvesteeringu langevad, peavad teadusasutused mõtlema, kuidas

omavahenditest taristut üleval pidada ja arendada, sest riiklik baasrahastus on selleks liiga napp. Mitmetes asutustes on juba loodud amortisatsiooni fond, millest teadustöö taristu tehnoloogilised uuendused kaetakse. Olukord võib olla erinev ka valdkonniti – sotsiaal- ja humanitaarteadustes tuleb sageli palju kesisemates tingimustes läbi ajada, samas puudub seal valdavalt ka vajadus väga kalli teadustaristu järele.

Väikeste ülikoolide ja eriti eraldiseisvate teadusasutuste probleem on see, et puudub juurdepääs rahvusvahelistesse teadusandmebaasidesse ja vahel ka tööks vajalik spetsiifiline tarkvara (viimane isegi suurtes ülikoolides, programmi olemasolu teadusasutuse arvutiklassis pole piisav). Asutused ise on liiga väikesed, et jaksaks endale litsentse osta ja kesksete lahenduste puudumisel tehakse kas pörandaaluseid kokkuleppeid suurte ülikoolidega või kasutatakse suurtes ülikoolides töötavate teadlaste ligipääse. See, et oma töö tegemiseks vajalike andmete kättesaamiseks peab skeemitama, ei ole vastuvõetav. Väiksematel teadusasutustel võiks olla ühine litsents teadusandmebaaside kasutamiseks.

Kuigi enamuses vaadeldud asutustes oli kõik korras, siis oli ka neid, kus töökeskkonna osas töid teadlased terava probleemina välja sobilike füüsiliste töötingimuste puudumise – mitmel töötajal ei ole oma töölauda ega -tooli, oma tööruumi ega -arvutit. Samuti ei ole igal pool piisavalt tööruume doktorantidele. Toodi näiteks välja, et kui doktorant teeks igapäevaselt tööd ülikoolis, peaks ta jagama 5-kohalist ruumi umbes 30 ülejäänud doktorandiga. Seega töötatakse peamiselt kodus (ka COVID-i eelsel perioodil), mis on tinginud sotsiaalse kontakti puudumise ning pärsib ühist loome- ja teadustegevust.

#### 24) Töötingimused:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste, sealhulgas puudega teadlaste töötingimused võimaldaksid edukaks teadustegevuseks hädavajalikku paindlikkust, kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktide ja siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. Nad peaksid seadma enesele sihiks luua töötingimused, mis võimaldavad nii nais- kui ka meesteadlastel ühendada töö ja pereelu, lapsed ja karjäär. Erilist tähelepanu peaks muu hulgas pöörama nii paindlikule tööajale, osalisele tööajale, kaugtööle ja teadustööks võetavale puhkusele kui ka selliseid korraldusi reguleerivatele finants- ja haldussätetele.*

Asutuste enesehinnangud teadlastele pakutavate töötingimuste kohta on üldjoontes positiivsed. Tingimustega ollakse üldiselt rahul nii töötaja kui ka tööandja vaates, eriti hea seis on kaugtöövõimaluste ja paindlikkusega. Arenguvõimalusi nähakse pereelu, laste kasvatamise ja karjääri ühendamises, sh juhtide ja administratsiooni tegevuspraktikates jms.

#### 25) Töösuhte püsivus ja stabiilsus:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste tööalaseid saavutusi ei kahjustaks nendega sõlmitud lepingute ebastabiilsus, ning peaksid seega tegema kõik enesest oleneva, suurendamaks teadlaste töötingimuste stabiilsust, rakendades ja järgides põhimõtteid, mis on sätestatud nõukogu direktiivis 1999/70/EÜ*

Peamiselt lähtutakse teadusasutustes töösuhte püsivuse ja stabiilsuse tagamisel riiklikest õigusaktidest, mille kohaselt on töölepingud üldjuhul tähtajatud.

Teisalt – kuigi töölepingud muutusid valdavalt tähtajatuteks, siis rahastus on endiselt tähtajaline. Seega formaalne muutus ei toonud kaasa suuremat sotsiaalset kindlustunnet. Teadlaste teadustegevuse rahastus on endiselt suures osas projektipõhine ja teadlased peavad ise granditaotlustega tagama oma töö stabiilsuse. Kõik teadlaste töökohad või isegi suurem osa neist ei ole baasrahastusest ja ülikoolisestest rahastusskeemidega stabiilselt säilitatavad.

See oli teema, mis terve uuringu lõikes kõige enam arvamusi kogus ja arutelusid tekitas. Küsitlusest ja intervjuudest selgus, et vähesed teadlased on nõus väitega, et nende töö on stabiilne ja kindel. Pigem väideti, et nende töötasu ja töö stabiilsus sõltub täielikult sellest, kui palju nad ise endale rahastust leida suudavad. Probleem saab alguse Eestis kehtivast teaduse rahastamise süsteemist, mis teadlase töö puhul sisaldab olemuslikult ebastabiilsust. Seetõttu on antud probleemi lahendamise võimalused teadusasutusetasandil piiratud – ükski uuringus osalenud asutus ei maininud võimalust luua pikaajalisi teadlaste ametikohti asutuse baasrahastuse vahenditest. Siiski võib asutusepoolse formaalse

panusena välja tuua, et üldjuhul on akadeemiliste töötajate töölepingud tähtajatud ning tähtajaliste töölepingute osakaal lepingute koguarvust on märkimisväärselt vähenenud.

On asutusi, kus on püütud astuda samme stabiilsuse suunas. Näiteks on loodud ülikooli arenguks strateegiliselt oluliste, püsiva töökohakindluse ja stabiilse rahastusega akadeemiliste ametikohtade stabiilse rahastuse tagamiseks keskne tenuurifond, kust eraldatakse igal aastal kõigi täidetud tenuurisüsteemi ametikohtade toetuseks rahalised vahendid ehk tenuuritoetus, toetades seeläbi ülikooli konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust. Või saab asutuse uuringufondist taotleda palgatoetust teaduri ja vanemteaduri ametikoha või vastava karjääriastme töötaja põhipalga maksmiseks.

Suur on probleem noortel teadlastel, kel on vaja stabiilsemat sissetulekut pere loomisel ja oma elu alustamisel. Eriti keeruline on olukord, kui mõlemad abikaasad on teadlased, kelle töökohad on rahastatud projektipõhiselt teadusgrantidest. Mitmed vastajad tõid välja ebakindluse tuleviku suhtes – mis saab pärast doktoriõpingute lõpetamist, pärast projekti lõppemist. Tulevikuväljavaateid ei ole asutuses keskselt selgitatud ja teadustöötajad tunnevad, et peavad oma tuleviku eest võitlema. Avatud vastustest selgus, et doktorantidel ei ole võimalik kasutada sotsiaalkindlustusvõimalusi. Doktorandil, kellel ei ole ülikooliga töösuhet, puuduvad haiguspäevade võtmise võimalused, hüvitised ja soodustused, mis laienevad vaid töötajatele. Pangad ei taha doktorantidele kodulaenu anda. Üks doktorant vastas, et tema praegune sissetulek (= stipendium + doktoranditoetus) on tervelt kolmandiku madalam sellest, mida ta sai varem avalikus sektoris eksperdina töötades. Nii tunneb doktorant, et valides teadustöö, on tema tulevik oluliselt ebakindlam – ta ei saa panustada pere eelarvesse abikaasaga võrdselt (samas aga töötab ta pidevalt ka õhtuti ja nädalavahetustel – neil on ka vähem ühist aega), tema pension on selle võrra madalam ning lapseootele jäädes on doktorandistaatuse tõttu samuti ebasoodsamas seisus.

Väliteadlaste ja -tudengite vastustest ilmnis, et nad ei ole piisavalt teadlikud oma võimalustest kasutada sotsiaalseid garantiisid nagu vanemahüvitis, pensionisoodustused, töötutoetused jms. Teadusasutused peaksid kindlasti panustama kõigi sihtgruppide teadlikkuse tõstmisele.

Ebastabiilse töökeskkonna tekkimise teemal toodi välja, et välismaalt värvatud uurimisrühmade juhtidel puudub sageli huvi pikaajalise fookusega meeskondade loomiseks ja arendamiseks, sest nende enda lepingud ja perspektiiv on 5–7 aastat ja seosed Eesti teadusmaastikuga ei ole pikaajalised.

Ebakindlus ja töökohtade ebastabiilsus toob ebastabiilsuse ka töökeskkonda. Vastustest selgub, et kolleegide vahel on sageli tunda ebatervet konkurentsi; mõned väliteadlased tunnevad, et eestlastel on uutele positsioonidele kandideerimisel vahel eelis pelgalt seetõttu, et nad on eestlased, kuigi nad ei pruugi olla erialaselt paremad; teadlased saavad ise oma töökoha stabiilseks muutmisele vähe kaasas aidata, sest stabiilsuse tagab tenuuripositsioon ja need otsused tehakse neist hierarhiselt kõrgemal; üks teadlane väitis isegi, et teadlastel ei ole karjääriredelit, vaid valdkonnas kehtib pigem onupojapoliitika.

Väikestes teadusasutustes toodi vastukaaluks välja see, et sageli kaaluvad väikeses organisatsioonis valitsev akadeemiline vabadus ja kaastöötajad üle suurte organisatsioonide poolt pakutava stabiilsuse, väga hea füüsilise keskkonna ja kõrgema töötasu. Ka on väikestes asutustes töötamise puhul lihtsam teha koostööd mitme erineva teadusasutustega ja samas ei kaasne kohustusi – näiteks ei võta õppetöökoormus nii palju aega ära kui suures ülikoolis töötades. Ollakse vabamad oma valikutes.

Töösuhete ebastabiilsusega on seotud ka mitmed vajalikud tugiteenused – näiteks kui erinevatest probleemidest tulenevalt on üldiselt asutuses keeruline õhkkond, siis tuleks pöörata tähelepanu töötajate vaimsele tervisele. Intervjuudest selgus, et mitmes asutuses otseselt selle teemaga tegeletud ei ole. On vaid soovitatud pöörduda näiteks psühholoogilise nõustaja poole, kui käimas olid rahapuudusest tingitud koondamislained.

## 26) Rahastamine ja palgad:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlastel oleksid õiglased ja atraktiivsed rahastamis- ja/või palgatingimused ühes piisavate ja võrdsete sotsiaalsete tagatistega (sealhulgas haigus- ja vanemahüvitised, pensioniõigused ja töötü abirahad) kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktidega ning siseriiklike või valdkondlike*

*kollektiivlepingutega. See peab hõlmama teadlasi kõigis karjäärietappides, sealhulgas noorteadlasi, vastavalt nende õigusliku seisundi, töötulemuste ja kvalifikatsiooni ja/või kohustuste tasemele*

Teadus- ja arendusasutuste rahastamise ja palkade osas ilmneb peaaegu kõigist hinnangutest parendamisvajadus. Asutustes on olemas töötasustamist ja palka puudutavad dokumendid, mis enamasti sisaldavad reegleid vähemalt miinimumpalkade kohta. Erisusi võib sisse tulla projektipõhise rahastamise ja tasustatava lisatööga seoses, ent teatud ühetaolisus on vähemalt alustasandil valdavalt tagatud.

Samas on akadeemilised töötajad praktikas palkadega rahulolematud. See on õppejõudude puhul seotud kõrghariduse madala rahastamise ja õppemaksukeeluga eestikeelsetel õppekavadel, teadlaste puhul teaduse projektipõhise ja valdkonniti äärmiselt erineva rahastamisega. Pikaajaline kõrghariduse ja teaduse alarahastamine on kaasa toonud probleemid palkade konkurentsivõimega ka näiteks võrreldes üldhariduskoolide õpetajatega.

Väga suur on probleem valdkonniti väga erineva rahastamise tasemega, kus soodustatud on loodus-, täppis- ja tehnikateadused ning eriti suures kitsikuses sotsiaal- ja humanitaarteadused. Teadlasena peab sellisel puhul teenima kuskilt mujalt oma töötasu, mis paneb inimesed, kes on omandanud kraadi, kaitsnud korralikud väitekirjad ja viinud ennast mingil alal teatud tasemele, olukorda, kus ei saa ennast teostada, kuna nad ei pääse ligi teadusrahastusele. Riiklik teadusrahastus just sotsiaal- ja humanitaarteadustes on väga problemaatiline, seda eriti alusuuringute osas.

Olemuslik probleem ilmnes asutustes, kus suur osa tegevustest (pool või enamgi) on riigile vajalikud püsivategevused (näiteks mingite andmebaaside pidamine, kogude hoidmine, regulaarsed analüüsid ja uuringud vms). Toodi välja, et riigipoolne baasrahastus sageli ei kata isegi nende püsivategevuste kulusid ja nii tuleb ka nende tegemiseks leida konkurentsipõhist lisarahastust. Konkurentsipõhine rahastus seevastu eeldab juba olemuslikult uute tegevuste tegemist ja nii ei ole püsivategevuste tegemist sisaldavad projektid sageli konkurentsivõimelised.

#### 27) Sooline tasakaal:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid püüdlema arvestusväärse soolise tasakaalu poole töötajaskonna kõigil tasanditel, sealhulgas juhendamise- ja juhtimistasandil. See tuleks saavutada võrdseid võimalusi pakkuva töölevõtmise- ja edutamispoliitika alusel, laskmata sel siiski muutuda määravaks kvaliteedi- ja kompetentsuskriteeriumide üle. Võrdse kohtlemise tagamiseks peaks valiku- ja hindamiskomisjonides valitsema piisav sooline tasakaal.*

Suuremas osas uuringus osalenud teadusasutustes puuduvad hetkel eraldi regulatsioonid soolise tasakaalu ja võrdse kohtlemise teemadel, aga neid teemasid peetakse oluliseks ja nendega tegeletakse. Mõnes asutuses on juba tööl võrdse kohtlemise volinik, teistes on dokumendid koostamisel. Kus dokumendid puuduvad, seal lähtutakse riiklikest seadustest, näiteks „Soolise võrdõiguslikkuse seadus“.

Otsustuskogudes püütakse tasakaalu saavutada, aga alati ei ole see õnnestunud. Mida kõrgemal organisatsiooni hierarhias asub otsustuskogu, seda suurem on seal sageli meeste osakaal. Põhjuseks toodi, et väikeste institutsioonide juures on soolist tasakaalu raske tagada.

Võrdsemat lähenemist on vaja edendada ka palgapoliitikas, praegu on siiski teada, et sageli on meeste keskmine palk naiste palgast kõrgem. See probleem ei ilmnenu kõigis asutustes, aga mõnes see siiski toodi välja probleemina, millest ollakse teadlikud ja millega püütakse tegelda.

Väiksemates ja eriti kitsamate teadusvaldkondadega tegelevates asutustes toodi välja, et kuna teadlasi ja eriti konkreetse valdkonnaga tegelejaid on vähe, siis püüda selles olukorras soolist tasakaalu saavutada on praktiliselt võimatu. Teisalt neis asutustes ei toodud ka palgalõhet eraldi probleemina välja.

#### 28) Karjääriarendamine:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid – eelistatavalt oma personalijuhtimise raamistikus – kavandama eriomase karjääriarendamise strateegia teadlaste jaoks kõigil nende karjäärietappidel, olenemata teadlaste lepingujärgsest olukorrast, sealhulgas tähtajalise lepinguga teadlaste jaoks. See peaks hõlmama ka teadlaste isikliku ja ametialase arengu toetamise ja suunamisega seotud juhendajate kättesaadavust, motiveerides sellega teadlasi ja*

*vähendades nende ametialase tulevikuga seotud ebakindlust. Kõik teadlased tuleks viia kurssi selliste sätete ja korraldustega*

Ülikoolides on olemas karjäärisüsteem, mis annab pidepunktid ametialase edenemise loogikale. Samas on ametikohad täidetud ja liikuvus, ehk siis uued avanevad võimalused kellelegi karjääri edendamiseks, praktikas väike, sest pigem toimuvad kärped kui laienemine. Väiksemates asutustes on ametikohti veelgi vähem. Nii jäävad karjääriredelil liikumise võimalused sageli vaid teoreetilisteks.

Kas eelpoolkirjeldatud (napp rahastus, vähe teadlaste ametikohti jms) või mingitel muudel põhjustel selget teadlase karjäärimudelit Eestis sisuliselt ei ole ja nõ „kutselisi“ teadlasi on väga vähe. Ülikoolides on peamiselt vaid õppejõu karjäärimudel, mis eeldab, et karjääris edenemiseks tuleb teha head teadust. Teadlaskarjääris edenemine toimub peamiselt õppejõu karjääri toel. (vt ka p 25 Töösuhete püsivus ja stabiilsus)

Intervjuudest selgus, et teadlased valdavalt ei tunne, et nende karjäär ja erialane areng oleks toetatud. Näiteks tulemusvestlused küll toimuvad, aga on sageli formaalsed, atesteerimiskomisjonid vaatavad formaalsete kriteeriumite täitmist, aga ei tegele inimestega personaalselt ega aita neil karjääri planeerida. Atesteerimiskomisjonide liikmeid ei ole selleks ka koolitatud ja ei ole teada, kas see ülesanne neile antudki on. Tugisüsteemid isikliku ja ametialase arengu toetamiseks peaks olema akadeemilistele töötajatele paremini kättesaadav. Selle teemaga oleks otstarbekas organisatsioonides enam tegeleda, sealhulgas mõelda läbi juhtide roll ja teiste tugistruktuuride rollid ning ettevalmistus.

#### 29) Töölase liikuvuse väärtustamine:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peavad väärtustama nii geograafilist, valdkondade vahelist, teadusharude vahelist ning virtuaalset liikuvust kui ka avaliku ja erasektori vahelist liikuvust kui olulist vahendit teadustöö tulemuste parendamiseks ja ametialaseks arenguks teadlaskarjääri igas etapis. Sellest tulenevalt peaksid teadlaste tööandjad ja/või rahastajad kaasama need võimalused karjääriarendamis strateegiasse ning väärtustama ja tunnustama kõiki liikuvusega seotud kogemusi oma edutamise- ja hindamissüsteemis. See omakorda nõuab, et loodaks vajalikud halduslikud vahendid, et võimaldada nii stipendiumide kui ka sotsiaalkindlustussätete ülekandmist kooskõlas siseriiklike õigusaktidega*

Dokumentidega sätestatult kajastub töölase liikumise, ennekõike rahvusvahelise mobiilsuse arvestamine ja väärtustamine peamiselt karjäärimudelites – paljudes teadusasutustes on rahvusvaheline erialane koostöö, sh kraadiõpe või enesetäiendus välisriigis, kirjas vähemalt soovitusena, paiguti ka nõudena. Vähestes dokumentides on kajastatud ka sektorite vahelise mobiilsuse arvestamise tingimused, näiteks säilitatakse mobiilsuse ajaks töökoht või pikendatakse atesteerimisperioodi. Mitmed asutused tunnistasid, et selle valdkonna teemal vajavad dokumendid ja praktikad täiendamist.

Üldiselt on teadusasutustes rahvusvaheline kogemus väga hinnatud ja soodustatud, toodi välja, et mobiilsust on aidanud edendada riiklikud meetmed (nt Mobilitas). On ka ülikoole, kus on selleks loodud asutusesisesed toetusfondid või kasutatakse erialaseid rahvusvahelisi fonde liikuvuse toetamiseks.

Sektorite vahelist mobiilsust kirjeldati rohkem väikestes asutustes, kus teadlased sageli töötavadki paralleelselt mitmes asutuses. Olenevalt valdkonnast võivad teised töökohad olla kas teises teadusasutuses, ülikoolis või ka ettevõtluses või riigisektoris. Sellist mobiilsust pigem soodustatakse nii erialase enesetäienduse võimalusena kui ka rahalistel põhjustel – väikestes teadusasutustes ei ole sageli iga teadlase jaoks täiskoormusega töötamise võimaldamiseks rahalisi vahendeid. Loomevaldkonna teadlased töötavad reeglina ka ülikoolist väljaspool oma loomevaldkonnas – seda nii kvalifikatsiooni säilitamiseks ja tõstmiseks kui ka teadusraha vähesuse ja teadlaste väikese palga tõttu. Mitmel erialadel on see lausa nõutud, et akadeemilised töötajad oleksid praktikud väljaspool akadeemiat.

Teisalt ilmnes intervjuudes, et on probleeme teadlaste tagasikutsumisega – on keeruline luua tagasitulemise soodustamiseks piisavalt motiveerivaid ametikohti. (Vt ka p 28 Karjääriarendamine)

#### 30) Võimalus karjääriarendamiseks:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus ametialaseks arenguks ning konkurentsivõime parandamiseks oskuste ja*

*teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil. Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipääsetavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja töölevõtmise parandamisel.*

Karjäärinõustamise osas mõõnsid kõik uuringus osalenud teadus- ja arendusasutuste enesehinnangutest parendamisvajadusi. Akadeemilistele töötajatele suunatud karjäärinõustamist organisatsioonides valdavalt ei ole, puuduvad ka regulatsioonid, mis käsitleksid akadeemiliste töötajate karjäärinõustamist. Formaalselt on atesteerimiskordades olemas edutamise nõuded. Teatud nõustamist võivad pakkuda mitmesugused administratiivsed juhid ja tugitöötajad. Akadeemiliste töötajatega viiakse läbi tulemusvestlusi ja toimuvad atesteerimised, ent nende seos arenguga teadlasena on piiratud. Ülikoolides on karjäärinõustamise võimalus doktorantidel, kuid pole teada, kui palju seda kasutatakse. Mõned töötajad tõid välja asutuseväliseid positiivseid kogemusi, kus karjäärinõustamist oli saadud grandikeskusest, teadusagentuurist või oma välisülikoolist ning seda pigem eravestlustest oma valdkonna spetsialistidega, mitte teenusena.

Karjäärinõustamise tugistruktuuride edendamine organisatsioonides on vajalik, aga sellega on mõtet tegeleda ainult siis, kui see hakkaks tööle reaalse nõustamisteenusena ja on piisavalt võimalusi, mida tuge vajavale teadlasele pakkuda. Formaalse teenuse väljatöötamisel ei ole mõtet.

### 31) Intellektuaalomandi õigused:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõik teadlased saaksid mis tahes karjäärietapil osa nende teadus- ja arendustegevuse tulemuste kasutamisega kaasnevatest tuludest (juhul kui neid on) juriidilise kaitse kaudu, eelkõige intellektuaalomandi õiguste, sealhulgas autoriõiguste asjakohase kaitse kaudu. Põhimõtetes ja tavades tuleks täpsustada, millised õigused kuuluvad teadlastele ja/või vastavalt vajadusele nende tööandjatele või muudele pooltele, sealhulgas välistele kaubandus- ja tööstusettevõtetele, nagu on eeldatavasti sätestatud erikoostöölepetes või muud tüüpi kokkulepetes.*

Intellektuaalomandi (IO) valdkonnas lähtutakse peamiselt riiklikest õigusaktidest, aga suurematel teadusasutustel on olemas ka sisemised regulatsioonid. Erinevates asutustes lähtutakse ka pisut erinevatest reeglitest. Nii võib IO kuuluda instituudile, aga vajadusel toimub ka huviliste olemasolul patentide üleandmine või on kasutusel nn rootsi mudel, kus IO loojal on laiad õigused ja arvatakse, et see toetab teadlase motivatsiooni.

Suurem osa küsitlusele vastanutest ja intervjueeritutest teavad, kuidas nende õigused on reguleeritud ja kuidas jaguneb autorlus. Valdavalt peetakse seda ka õiglaseks ja läbipaistvaks. Mõne asutuse teadlaste vastused peegeldasid sel teemal ka ebakindlust – näiteks ühes asutuses 1/3 küsitlusele vastanutest väitis, et nad ei tea, kuidas tema IO kaitstud on ja ligi 40%, et nad ei oska vastata, kas autorlus jaguneb õiglaselt või mitte.

Toodi välja ka probleeme – mitte alati enda asutuse näitel, aga ollakse teadlikud või ka isiklikult kogunud, et probleeme esineb teistes teadusasutustes või ülikoolides. Näiteks artikli autorite hulka lisatakse inimesi, kes on küll formaalselt juhendajad, kuid ei ole artiklisse sisuliselt üldse panustanud, või see, et projekti juhtidel on võim survestada autorlust oma tahtmise järgi, sest sellega mitte nõustumise korral ei ole teistel teadlastel samas asutuses teadlaskarjääri võimalik säilitada.

Korduvalt toodi välja, et kindlasti on arenguruumi stiimulite loomiseks, et inimesed leiutamise ja patendiloomega rohkem tegeleksid.

Olenevalt uurimisvaldkonnast puututakse kokku ka uurimistöös kasutatavate andmetega seotud IO õiguste küsimustega – näiteks tehakse tööd isikuandmetega, autoritektsidega jms. Teadlased ei tea alati kas ja kellelt oma asutuses sel teemal nõu küsida saaks, järgitakse dokumente, mis on teadusagentuuri veebis. Autorsuse teemad on keerulised, näiteks kui töö sisuks on varasemate materjalide täiendamine, varem korduvalt ilmunud sõnaraamatute edasiarendused või varem ilmunud raamatute koondamine. On küsimus, kas iga ringiga peaks sinna autoreid lisanduma ja mis hetkest see ei ole enam raamatu esimese versiooni autorite loodud teos. Osaliselt saab sel teemal nõu anda asutuse teadusjuht, aga paljud sarnased küsimused on ka Euroopa tasandil lahtised või teadlastele arusaamatud.

Ka loomevaldkondade teadlastel on palju küsimusi IO teemadel – jäädvustamine, taasesitamine ja nendega seotud õigused, samuti autoriõigustega seotud teemad. Oma eripärad on ka mäluasutustel. Suurem osa probleeme lahendatakse juhtumipõhiselt iga kord uuesti seadusi tõlgendades, teemad võivad sageli olla väga keerulised ja eriti väikestel teadusasutustel puudub haldussuutlikkus neid oma jõududega lahendada.

Uuringus osalenud arvasid, et need teemad peaks meil riigi tasandil olema palju selgemalt reguleeritud. Ja neil teemadel oleks vaja teadusasutustel saada rohkem tuge riigi tasandilt.

### 32) Kaasautorlus:

*Institutsioonid peaksid töötajaid hinnates suhtuma kaasautorlusele positiivselt, võttes seda kui tõendust konstruktiivsest lähenemisest teadustöö läbiviimisesse. Seetõttu peaksid tööandjad ja/või rahastajad arendama strateegiaid, tavasid ja menetlusi, pakkumaks teadlastele, sealhulgas noorteadlastele, vajalikke üldtingimusi, et nad võiksid nautida õigust olla tunnustatud ja mainitud või tsiteeritud oma tegelike panuste kontekstis kui uurimustööde, patentide jne kaasautorid või avaldada oma teadustöö tulemusi oma juhendaja(te)st sõltumatult.*

Riikliku taseme õigusaktidest käsitleb kaasautorlusega seotud küsimusi hea teadustava. Asutusesiseseid õigusakte on selles valdkonnas vähe, ent hea teadustava järgimise korral on see põhimõtte kaetud. Praktikaks esineb kaasautorlust ulatuslikult ja teadustulemuste mõõdistamisel koheldakse seda sarnaselt autorlusega. Pea kõik uuringus osalenud teadus- ja arendusasutused viitavad oma enesehinnangutes organisatsiooni praktikate täiendamise vajadusele. Samuti ilmnes rahulolematust doktorantide seas kaasautorluse ja töökoormuse jagunemisega, võrreldes juhendajate või teiste kaasautoritega. Kaaluda tasuks hea tava täiendamist neis punktides ja põhjalikumalt selgitustööd.

### 33) Õpetamine:

*Õpetamine on oluline vahend teadmiste levitamiseks ja struktureerimiseks ning seda tuleks seega lugeda väärtuslikuks võimaluseks teadlaste karjääris. Ometi ei tohiks õpetamisega seotud kohustused olla ülemäära suured ega takistada teadlast, eelkõige noorteadlast, nende teadustegevuses. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et õpetamiskohustused oleksid küllaldaselt tasustatud ja võetud arvesse hindamissüsteemides ning et töötajaskonna vanemate liikmete poolt noorteadlaste koolitamisele pühendatud aeg loetaks osaks nende õpetamiskohustustest. Teadlaste ametialase arengu üheks osaks peaks olema asjakohane koolitus õpetamis- ja juhendamiskohustuste omandamiseks*

Ülikoolides oodatakse kõigilt akadeemilistelt töötajatelt ka õpetamist. Kõigis asutustes ei ole see veel otsene kohustus, aga suund on sinnapoole. Juhtkonnaga tehtud intervjuudes osutati, et uute ametijuhendite tulekuga jäi üksnes teadusega seotud ametikohti vähemaks ning õpetamiskohusteta inimestele valmistab see muret. Erinevates ülikoolides on praktikad erinevad – mõnes lepitakse väga selge töömahu jaotus iga-aastaselt iga akadeemilise töötajaga kokku, teistest ilmnes küsitluse ja intervjuude käigus, et õppetöö koormus on väga suur, teadustööd tuleb teha lisaajast ning oodatakse selgemat tasakaalu teadustöö ja õppetöö vahel. Toodi välja koormusarvestuse keerukust ja pidevat ajaresursi puudust. Intervjuusid ja küsitlusele antud vastuseid analüüsides ilmneb, et paberil võivad õpetamise ja teadustöö osakaalud olla selged, aga reaalsuses võib tasakaal olla paigast ja selle probleemiga tuleks suuremas osas ülikoolides veel tööd teha.

Õpetamine on väga tugevalt alarahastatud, ülikool kasutab õpperaha ebaproportsionaalselt palju üldkuludeks ja töötasu õpetamise eest on naeruväärne. Välja toodi ka juhuseid, kus õppetöö läbiviimine on kohustuslik isegi siis, kui 100% teadlase palgast on kaetud teadusgrantidest, kus õppetöö läbiviimist ei ole ette nähtud, st tegu on raha väärkasutusega.

Uusi väljakutseid toovad ka struktuurimuudatused – on teadusinstituute, mis on alles hiljuti ülikoolidega liitunud ja kus ei ole õppekavasid, mille raames teadlased oma õppetöökohustust täita saaks. Vastukaaluks väitsid mitmed teadlased, kes töötavad eraldiseisvates teadusasutustes, et käivad hea meelega osakoormusega ülikoolides õpetamas, et ennast vormis hoida ja valdkonna järelkasvuga kontaktis olla.

Lisaks alarahastusele ja koormuse probleemile kerkis enim esile probleem algajate õppejõudude arengu ja toetusega. Doktorantidelt tuli arvamusi, et õpetamise tagasiside saamise süsteem peaks

olema paremini üles ehitatud – doktorandile antakse tihti ülesandeks viia läbi osa kursusest, näiteks kõik seminarid või grupitööd, kuid tagasisidet antakse ainult põhiõppejõule. Põhiõppejõud ise neis õppetöö osades ei osale ja seega ei saa ka tema tagasisidet anda. Seetõttu on vahel väga raske hinnata iseenda kvalifikatsiooni, pädevust ja arengut. Õppemetoodikaalane tugi on formaalne, tuge ei ole algajal õppejõul eriti kelleltki küsida. Vastajad arvasid, et sel moel õpetamise kvaliteet tõusta ei saa. Eriti hästi hakkab see silma distantsõppega seoses –õppijate motivatsioon ja tulemuslikkus on väga madalad. Küll aga on ülikoolides selge suund, et õppejõududele pakutakse võimalusi omandada heaks õpetamiseks vajalikke oskusi ja soodustatakse õpetamiskoolitustel osalemist.

Murettekitavaks peeti ka seda, et suure õppetöö koormuse kõrval ei jaksa akadeemilised töötajad vajalikul määral publitseerida või/ja loometegevusega tegeleda, et oma kvalifikatsiooni hoida või tõsta. See seab ohtu ka olulisima põhjuse, miks tippteadlased teadustöö kõrvalt üldse õpetama peaksid – tippteadlane peaks tudengitele vahendama oma eriala uusimaid saavutusi ja nende rakendamise võimalusi. Kui õppetöö kõrvalt oma kvalifikatsiooni hoida või tõsta ei jõuta, siis on keeruline ka seda funktsiooni täita.

#### 34) Pretensioonid ja kaebused:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid kooskõlas siseriiklike reeglite ja eeskirjadega looma sobiliku korra, näiteks erapooletu (ombudsmani tüüpi) isiku kujul, tegelemaks teadlaste pretensioonide/kaebustega, sealhulgas juhendaja(te) ja noorteadlaste vahelisi konflikte puudutavate kaebustega. Selline kord peaks pakkuma teadustöötajatele konfidentsiaalset ja mitteametlikku abi tööalaste konfliktide, vaidluste ja lahkkelide lahendamisel, eesmärgiga soodustada institutsioonisest õiglast ja võrdset kohtlemist ning parandada töökeskkonna üldist kvaliteeti.*

Asutuste enesehinnangud pretensioonide ja kaebuste esitamise regulatsioonide kohta on suhteliselt positiivsed formaalsete reeglite osas, ent nende praktikasse rakendamises nähakse arenguvõimalusi. Suuremates asutustes on olemas vaiete esitamise või võrdse kohtlemise reeglid ja juhendid, mitmes väiksemas asutuses need puuduvad. Süsteemi loomine ja/või korralikult käima saamine vajab kõikjal tööd. Intervjuudest ja küsitluse vastustest ilmnes, et teadlased ei tea, kuidas vajadusel kaebusi esitada ja kohati valitseb ka umbusk kaebuste õiglase lahendamise osas. Edasist tööd vajab kaebuste menetlemise ja lahendamise statistika läbipaistvus, mis oleks üks võimalus julgustada töötajaid muredega pöörduma ja asutust lahendusi otsima.

Vaiete ja kaebuste esitamisega seoses viidati ka juhtimisprobleemidele ja organisatsioonikultuurile: „Juhtidel on väga suur võimalus inimestega manipuleerida, on tunne, et oled ülikoolis väike mutriku ning see, kuidas SINA end tunned, ei huvita tegelikult mitte kedagi. Juhtidel on ringkaitse. Üks lammutab, teised kiidavad takka. Paberil võivad ju süsteemid olemas olla, aga tegelikkuses need ei tööta./.../ Viimastel aastatel on järjest enam kuulda erinevatest töökiusu juhtumitest ülikoolis, neid on aga väga keeruline tõendada, mistõttu ka enamasti loobutakse oma õiguste eest seismistest.“ Lisaks leitakse, et „ülikoolis on ammu kadunud sõnavabadus, see on aga kaasa toonud võõrandumise. Võõrandumise hea külg on see, et endal on suurem hingerahu.“ Pole teada, kui laialt sellised probleemid levinud on, ent on selge, et süsteemide usaldatavusele ja tõsiseltvõetavusele tuleb enam tähelepanu pöörata.

#### 35) Osalemine otsuseid tegevates organites:

*Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tunnistama täiel määral õiguspäraseks ja tegelikult soovitavaks, et teadlased on esindatud selle institutsiooni asjaomastes teabe-, konsultatsiooni- ja otsuseid tegevates organites, kus nad töötavad, et kaitsta ja soodustada ametialasel tasemel oma isiklike ja kollektiivseid huvisid ning anda oma aktiivne panus institutsiooni töösse*

Otsustuskogude loomise põhimõtted ja neis osalemise tingimused on kõigis teadusasutustes dokumentides reguleeritud. Mõnes suuremas asutuses on töötajate esindajad ülikooli tasandi otsustuskogus, ent mitte akadeemilise üksuse tasandi otsustuskogus. Otsustuskogud on üsna laiapõhjalised, kuid paljud teadlased ja ka doktorandid ei teadnud täpselt, kuidas sinna inimesi valitakse. Arvati, et ilmselt sinna kutsutakse või määratakse sobivaid inimesi, need on avatud kitsale sobivate inimeste ringile ja „tagatuba otsustab“. Üks vastaja väitis: „Tean neid regulatsioone küll, aga need ei kehti tegelikkuses“. Üldine arvamus oli, et infot osalemisvõimaluste kohta ei ole piisavalt ja see



jõuab inimesteni ebaregulaarselt. Valdavalt tundsid otsustuskogudesse pääsemise mehhanisme need, kes on mõnes kogus juba osalenud.

Teisalt on ka teadusasutusi, kus osalemine otsuseid tegevate kogude töös on üks kriteeriumeid, mida hinnatakse akadeemiliste töötajate atesteerimisel.

Väliteadlased osutasid, et otsustuskogude töökeel on eesti keel, mis välistab väliteadlaste osalemise neis. Mitmed neist arvasid, et neil puudub õigus neisse kogudesse kandideeridagi.

Ka kogemused komisjonides osalemisest on erinevad. Valdavalt olid kogudes osalenud teadlased selle võimaluse ja kogude tööga rahul, aga üks vastaja väitis näiteks, et töö eetikakomisjonis on näidanud kohati juhtkonna vastuseisu lahenduste otsimisel. Väideti ka, et suur osa otsustuskogusid (nt instituutide nõukogud) ei oma mingit reaalselt otsustusõigust ja kõik sisulised otsused tulevad kõrgemalt poolt. Mitmed küsitluses ja intervjuudes osalejad, sh ka väliteadlased ja doktorandid arvasid, et nende osalemine otsustuskogudes oleks ainult ajaraiskamine ja ei muudaks midagi.

### **Kokkuvõtte, peamised järeldused ja soovitused**

Kui töötingimuste ja -keskkonnaga ollakse üldjoontes rahul, kuigi kohati taristu vananeb ja puuduvad juurdepääsud vajalikesse andmebaasidesse või tarkvarale, siis kindlasti ei ole asjad hästi teadlaste sotsiaalse kindlustundega. Kindlusetuse peamine allikas on ebakindel teadusrahastus, suur konkurentsipõhise rahastuse osakaal ja ebaühtlus erinevate teadusvaldkondade rahastamises. Kuna lisaks teadusele on alarahastatud ka kõrgharidus, siis probleemid kumuleeruvad. Lisaks on kõrghariduse alarahastus viinud kohati teadusraha väärkasutuseni.

See, et töö teadlasena ei taga sotsiaalset kindlustunnet mõjutab nii kogenud kui eriti alustavaid teadlasi – see oli ka terve uuringu raames kõige enam arvamusi ja arutelusid esile kutsunud teema.

Puudub selge ja töötav teadlaste karjäärimudel – karjääri on võimalik arendada peamiselt õppejõu karjääriredeli toel. Ka puudub teadlastel süsteemne tugi oma karjääri planeerimiseks.

On terve rida teemasid, mis vajavad peaaegu kõigi teadusasutuste ja ka riigi poolt suuremat tähelepanu – näiteks sooline tasakaal, intellektuaalomandi teemad jms. Lisaks on asutustes mitmeid teemasid, mille kohta on küll regulatsioonid olemas, aga teadlased ei ole neist piisavalt teadlikud ja vaja on paremat kommunikatsiooni – näiteks vaiete esitamine, otsustuskogudes osalemine jms.

#### **Peamised tugevused:**

- Materiaal-tehniline baas on meie teadusasutustes üldiselt hea.
- Suurema osa teadlaste töölepingud on seadusest tulenevalt tähtajatud.
- Mitmetes teadusasutustest (valdavalt küll ülikoolides, eriti suurtes) on tööl inimene või inimesed (n.ö. projektihaldurid), kelle ülesandeks on olla kursis konkurentsipõhiste teadusprojektide ajalise ja rahalise seisuga, otsida uusi rahastusvõimalusi ja tagada, et rahastusse ei jääks suuri auke.
- Intellektuaalomandi (IO) teemadel on suurtel teadusasutustel valdavalt välja töötatud oma reeglid, väiksemad lähtuvad peamiselt riiklikest õigusaktidest.
- Pilt erineb veidi asutuseti, aga suurem osa uuringus osalejatest on oma autorsuse ja IO õigustest teadlikud.

#### **Peamised nõrkused:**

- Ka teadlaste tähtajatute lepingute püsivus sõltub liiga sageli konkurentsipõhise rahastuse olemasolust ja pidevusest. Formaalne muutus ei ole kaasa toonud suuremat sotsiaalset kindlustunnet.

**Soovitus:** Kuigi laiemalt on keeruline anda selle probleemi lahendamiseks konkreetset toimivat soovitusi, siis konkurentsipõhise rahastuse katkemise ennetusmeetmena võiks projektide „portfelli“ haldamise ja „täitmisega“ seotud inimesed olla olemas kõigis teadusasutustes.

- Teadusasutustes, kus suure osa tegevustest moodustavad riigile vajalikud püsivategevused (näiteks mingite andmebaaside pidamine, kogude hoidmine, regulaarsed analüüsid ja uuringud vms) ei kata baasrahastus selleks vajalikke kulusid. Neid tegevusi ei ole olemuslikult võimalik rahastada konkurentsipõhistest rahastusskeemidest.

**Soovitus:** Siin ei saa anda soovitus asutusesiseseks tegutsemiseks. Ainus soovitus saab olla nende tegevuste rahastamine riigi tasandil üle vaadata ja leida vahendeid lisarahastuseks. Näiteks TAKSi muudatuste käigus võiks sõnastada tegevustoetuse määramise alusena mitte vaid kõigile üheselt kehtivad valemid, vaid ka võimaluse see asutusepõhiselt läbi rääkida.

- Paljudes teadusasutustes puudub legaalne juurdepääs rahvusvahelistesse teadusandmebaasidesse ja vahel ka tööks vajaliku spetsiifilise tarkvara litsentsid.

**Soovitus:** Väikestel teadusasutustel võiks olla andmebaaside ja tarkvara kasutamiseks ühised litsentsid, seda saaks lahendada riigi tasandil, läbi rahvusraamatukogu või mõnel muul moel.

- Konkurentsipõhise rahastuse tase on erinevates teadusvaldkondades väga erinev – sotsiaal- ja humanitaarteadused on sageli suures kitsikuses.

**Soovitus:** Riik peaks enam tähelepanu pöörama sotsiaal- ja humanitaarteaduste olukorrale – kohaliku iseloomu tõttu ei pruugi paljud meile olulised teemad üldisel „teadusturul“ konkurentsivõimelised olla.

- Noorte teadlaste, sh doktorandid, sotsiaalsed garantiid ja töökoha ebastabiilsus ei soodusta teadlaskarjääri kasuks otsustamist.
- Väliteadlased ja -tudengid on vähem teadlikud oma sotsiaalsetest garantiidest.

**Soovitus:** teadusasutused peaksid enam panustama nõustamisse, enam tähelepanu pöörama teadlaste, eriti noorte ja väliteadlaste teadlikkuse tõstmisse ja oluline on ka tähelepanu töötajate vaimsele tervisele.

- Probleemina toodi välja levinud praktika lisada artiklite autorite hulka teadlasi, kel sisuline puutumus konkreetse tööga puudub ja näiteks projekti- või muidu juhtide võim autorite nimekirja oma tahte järgi muuta.
- Teadustöodes kasutatavate andmetega seotud IO probleemistik on keeruline – näiteks isikuandmed, õigused vanade tekstidega töötamisel, varasemate väljaannete uuendamine jms. Seadusandlus on neil teemadel keeruline ja alati ei tea kellelt nõu küsida. Sageli lahendatakse olukorrad juhtumipõhiselt igal korral uuesti seadust tõlgendades ja see käib eriti väikestel asutustel üle jõu.

**Soovitus:** intellektuaalomandi ja autoriõiguste teemadel oleks teadusasutustel vaja rohkem riigilt tuge ja nõu ning riigi tasandi regulatsioonid peaks olema oluliselt arusaadavamad ja üheselt mõistetavamad.

#### 2.2.4. IV plokk. Koolitus- ja arenguvõimalused

Harta põhimõtete rakendatuse määr koolituse ja arenguvõimaluste plokki kuuluvate nõuete täitmisel uuringus osalenud TA asutuste enesehinnangutes on toodud tabelis 7.

36) Suhted juhendajatega:

*Õppimisfaasis peaksid teadlased looma korrastatud ja regulaarse koostöö oma juhendaja(te) ja teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga, et kasutada kõiki nendega suhtlemisest tulenevaid eeliseid. See hõlmab kõigi töötulemuste ja teaduslike saavutuste dokumenteerimist, tagasisidet ettekannete ja seminaride kaudu, sellise tagasisideme kohaldamist ning tööd kooskõlas kokkulepitud ajakavade, vahe-eesmärkide, lõpptulemuste ja/või uurimistulemustega*

Suhted juhendajatega on dokumentides paremini kajastatud suuremates teadusasutustes. Kraadiõppeprogramme pakuvad teadusasutused lähtuvad näiteks doktoriõppega seonduvast dokumentatsioonist, mis sätestab doktorandi ja juhendaja vahelise koostöö alused. Kõikide teadusasutuste dokumendid ei sätesta siiski koostööd teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga.

Töötulemusi ja teaduslikke saavutusi dokumenteeritakse doktoriõppes näiteks atesteerimisdokumentides ja atesteerimisel peaks toimuma ka tagasiside saamine tehtud töö kvaliteedi ja sisu kohta.

Vastustes hinnati suhteid juhendajate ja kolleegidega pigem headeks. Samas töid näiteks doktorandid välja, et tagasiside saamine võib sõltuda juhendajate suurest koormusest, kroonilisest ajanappusest ja liiga paljudest juhendatavatest, mistõttu puudub aeg süvenemiseks ning juhendamiseks ja tagasiside andmiseks jääb vähe aega. Juhul, kui doktorandil on mitu juhendajat, siis võib jääda vajaka juhendajate omavahelisest suhtlusest või koostööst.

Väiksemates ülikoolides ja eraldiseisvates teadusasutustes on selle teemaga seotud regulatsioonid ja ka praktika vähene või puudub üldse. Võimalusena pakuti välja ühiste regulatsioonide loomist koostöös teiste väiksemate teadusasutustega, aga ka näiteks noorte töötajate praktilise käsiraamatu loomist.

**Tabel 7 Teadusasutuste enesehinnang koolitus- ja arenguvõimaluste aspektidele** (Veergudes vastavat rakendatuse määra näidanud asutuste arv, määrade selgitused vt lk 10)

Harta põhimõte	Põhimõtte rakendatuse määr				Kommentaariid
	++	+/-	-/+	--	
<b>Koolitus ja arenguvõimalused</b>					
36) Suhted juhendajatega	3	2	0	2	4 asutust N/A
37) Juhendamise- ja juhtimis-kohustused	5	3	1	2	
38) Jätkuv ametialane areng	1	5	3	2	
39) Võimalused koolituseks ja pidevaks arenguks	1	4	2	4	
40) Juhendamine	4	2	0	5	

37) Juhendamise- ja juhtimis-kohustused:

*Vanemteadurid peaksid pühendama erilist tähelepanu oma rollidele juhendaja, karjäärinõustaja, juhataja, õppekorralduse spetsialisti, projektijuhi ja teadussuhete korraldajana. Nad peaksid täitma loetletud ülesandeid kõrgeima kutsesstandardi kohaselt. Pidades silmas nende juhendajarolli, peaksid vanemteadurid rajama noorteadlastega konstruktiivse ja positiivse suhte, et luua tingimused teadmiste otstarbekaks edasiandmiseks ja noorteadlaste karjääri edaspidiseks edukaks arenemiseks*

Suuremas osas ülikoolides on juhendamise- ja juhtimiskohustused dokumentidega hästi reguleeritud, sest akadeemilise karjääri korralduse alusel on teatud karjääriastmetel teadustöö juhendamine suuremas osas ülikoolides üheks tööülesandeks. Intervjuudest ilmnes, et on ka neid, kus regulatsioonid vajaksid doktorantide ja juhendajate suhete kirjelduse osas täiendamist.

Teisalt ilmnes, et ülikoolides töötavatel teadlastel, kel kogu töötasu on kaetud teadusprojektidega, aga kel samuti on dokumentidest tulenev kohustus juhendada nii bakalaureuse kui ka magistritöid, on vahel keeruline teadustöö kõrvalt selleks aega leida ja teadusprojektide eelarvetes ei ole selliseks tegevuseks vahendeid ette nähtud.

Kõigis väljaspool ülikooli tegutsevates teadusasutustes toodi välja mitmeid juhendamise seotud positiivseid aspekte. Kraadiõppeprogramme asutustes ei ole ja seega ei ole juhendamine teadlastele kohustuslik. Ka atesteerimisjuhendis on kirjas, et nooremate juhendamist hinnatakse positiivselt, see on igati soodustatud ja kontaktid kraadiõppuritega üks väheseid võimalusi tagada valdkonnale järelkasv, aga see pole nõutav. Juhendamist nähakse positiivsena nii oma CV jaoks kui ka järelkasvu leidmiseks.

Kuid samas toodi välja ka probleeme. Paljud teadlased juhendavad ülikoolides nii magistri- kui doktoritöid, kuid selle eest lisatasu ei saa. Doktorandi juhendamise tasu jääb ülikooli, kus doktorandid

hingekirjas on, kuigi suurem osa tööst ja juhendamisest tehakse sageli väljaspool ülikooli. On rahastusskeeme, kus üheks hindamiskriteeriumiks on järelkasvu ja kraadiõppurite olemasolu, kuigi neid teadusasutuses ametlikult olla ei saa, sest puuduvad vastavad õppekavad. On asutusi, kus doktoriõppekavade puudumisele vaatamata on juhendamine sees karjäärinõuetes – näiteks on juhtivteaduriks saamise eeldus kaitstud doktoritööde juhendamine, aga asutuses ei ole doktorante. Samas on evalveerimisel asutusele ette heidetud järelkasvu puudumist ja seda, et doktoritöid ei juhendata.

Tasakaalu tagamine teadlaste teadustöö ja administratiivse koormuse vahel on suuresti osakonnatasandi lahendada. Aga kas ainult selle tasakaalu puudumise või ka palju teiste väliste muutuste ja tingimuste mõjul arvavad intervjuueeritavad, et mitmetel töötajatel on reaalne läbipõlemise oht üsna suur ja sellega tuleb tegeleda.

### 38) Jätkuv ametialane areng:

*Teadlased peaksid oma karjääri kõigis etappides püüdma end pidevalt täiendada, ajakohastades ja laiendades regulaarselt oma oskusi ja teadmisi. Seda on võimalik saavutada erinevate vahendite abil, sealhulgas, kuid mitte ainult, ametliku koolituse, seminaride, konverentside ja e-õppe kaudu.*

Suurem osa teadusasutusi töid välja, et suunised akadeemiliste töötajate jätkuvaks ametialaseks arenguks on üsna hästi sätestatud näiteks akadeemilist karjääri või töökorraldust käsitletavates dokumentides. Professionaalne areng ja enesetäiendamine on üks hinnatavaid valdkondi atesteerimisel, aga ka kandideerimisel. Samas oli ka selliseid asutusi, kus leiti, et teadusmeeskonnad on ennastjuhtivad ja seetõttu ei tunta vajadust eraldi ametialast arengut reguleerivate dokumentide järele.

Regulatsioonid on erinevad. On asutusi, kus töötajatel on õigus saada koolitust ühe kuu palga ulatuses iga kolme aasta tagant, kui finantsolukord seda võimaldab. Tüüpiliselt toetatakse asutustes ka erialastel konverentsidel osalemist. Suuremad teadusasutused pakuvad töötajatele keskselt erinevaid koolitusi, mis aitavad kaasa akadeemiliste töötajate enesetäiendamisele. Õpetamis- ja juhendamisoskuste koolitusel on sellistes asutustes viimase viie aasta jooksul osalenud veidi üle poole vastanutest. Võib täheldada, et naised osalevad koolitustel meestest enam. Mehed leiavad aga harvem, et pakutud koolitused vastavad nende vajadustele. Üks põhjusi, miks koolitustel ei osaleta, võib olla see, et koolitused on suunatud kas pigem noortele või on baastasemel ja vähespetsiifilised.

Intervjuudel personalitöötajatega toodi ühe probleemina välja, et on töötajaid, kes koolitust päriselt vajavad, kuid nad ei saa aru, et peaksid koolitustel käima. Seega on võtmeküsimuseks, kuidas motiveerida end täiendama neid, kes seda ei tee, kuid peaksid. Lisaks toodi võimaliku arengukohana välja koolitusplaanide suurem selgus ja läbipaistvus, et kõik töötajad saaksid piisava ajavaruga oma koolitusvajadustest teada anda ja koolitustele minekut planeerida.

### 39) Võimalused koolituseks ja pidevaks arenguks:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus ametialaseks arenguks ning konkurentsivõime parandamiseks oskuste ja teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil. Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipääsetavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja töölevõtmise parandamisel.*

Üldine enesetäiendamise nõue on suuremas osas teadusasutustes dokumentides sätestatud, aga sageli ei kajasta regulatsioonid seda, kuidas selle nõude täitmine, sh koolitustel osalemine, nende vajaduse väljaselgitamine jms teadusasutuses korraldatud on. Seega vajaksid regulatsioonid täiendamist. Reguleeritud on sisekoolitused üldistel teemadel, aga erialane enesetäiendus on reguleerimata ja üldjuhul korraldatakse seda struktuuriüksustes kohapeal. Seega on dokumentide põhjal keeruline hinnata, milline on olukord tegelikkuses.

On teadusasutusi, kus korralisel akadeemilisel töötajal on kord viie aasta jooksul õigus saada üks õppetööst vaba semester, mille jooksul on tema tööülesanded seotud kutseoskuste täiendamise, teadus- ja arendustegevuse või loometööga. Vaba semestri ajal makstakse töötajale tema töölepingus ette nähtud töötasu. Teisalt intervjuudest ilmnas ka see, et kuigi töötajatel on õigus regulaarselt

kindlaks määratud mahus ennast täiendada ja koolitustel osaleda, siis realselt on see võimalik ainult juhul, kui asutuse eelarve või projektide eelarve seda võimaldab.

Teadlased ja doktorandid on pühendunud oma spetsiifilisele uurimistemaatikale ja karjäär kujundatakse väiksemas teadlaste grupis enamasti suhtes juhendaja-doktorant. Seega ei olegi neil sageli huvi väljast pakutavate koolituste vastu. Sageli ollakse harjunud sellega, et kui on mingi oskust vaja – näiteks mõne uue programmi kasutamine – siis tuleb ise välja mõelda, kust see oskus saada. Intervjuul osalejad tõid välja vajaduse kõrgkoolipedagoogika alase täiendamise osas – seni on mitmetes ülikoolides olnud võimalus vaid koos doktorantidega vastaval kursusel osaleda. Teisalt tõid pea kõigi ülikoolide personali arengu eest vastutavad töötajad välja, et kõrgkoolipedagoogika koolitusi pakutakse piisavalt. Ilmselt võib ka siin olla tegemist kommunikatsiooniprobleemiga.

Intervjuudest ja küsitlusest tuli välja, et sageli ei jää suure teadus- ja õppetöö koormuse kõrvalt aega enesetäienduseks. Samuti see, et endale vajalikke koolitusi oma teadusasutuses enamasti ei pakuta, neid tuleb mujalt otsida. Ja ka see, et tuleb ette, et pakutavad koolitused ei ole piisavalt kõrge kvaliteediga ja paari halva kogemuse tulemusena kaob huvi ka järgmiste pakutavate koolituste vastu.

Personaliosakondade sõnul on koolitusvõimalusi rohkem kui soovijaid ning peamine probleem seisneb selles, et koolitustel osalevad pigem need, kes ei vaja niivõrd koolitust, kuid need, kes seda vajaksid, ei näe ise oma koolitusvajadust. Selleks, et asutus saaks tagada süsteemse tervikliku toetuse töötajate arengule, võiks esmalt sõnastada üldised põhimõtted, et kõigil osapooltel oleks ühine siht ja seejärel tegeleda vajaduste kaardistamise ja koolituste planeerimisega.

#### 40) Juhendamine:

*Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et oleks selgelt määratud isik, kelle poole noorteadlased peaksid pöörduma seoses oma ametialaste kohustuste täitmisega, ning teadlasi tuleks sellest asjakohaselt informeerida. Sellistes korraldustes peaks olema selgelt määratletud, et välja pakutud juhendajad on piisavalt pädevad juhendama teadustööd, neil on aega, teadmisi, kogemusi, analüüsivõimet ja pühendumust, suutmaks pakkuda teaduspraktikantidele asjakohast toetust ja võimaldada nii vajalikke arengu- ja läbivaatusmenetlusi kui ka tagasisidet.*

Enamike kraadiõpet pakkuvate teadusasutuste dokumentides on juhendaja määramine ja nõuded tema professionaalsusele hästi määratletud. Doktorandile juhendaja määramisel arvestatakse juhendaja juba olemasolevat koormust kõikides õppeastmetes, juhendamise varasemat efektiivsust ja juhendatavate uurimistöö finantseerimise võimekust. Juhendajale uute juhendatavate doktorantide määramisel arvestatakse ka sellega, et tema juhendatavate doktorantide koguarv võimaldaks tagada igale juhendatavale parima võimaliku juhendamise kvaliteedi. Samas oli ka asutusi, kus leiti, et nõuded juhendaja pädevustele peaksid olema läbipaistvamad ning juhendaja roll ja suhted juhendatavaga vajaksid dokumentides täpsemat kajastamist.

Doktorandid suhtuvad juhendamise probleemidesse mõistvalt: saadakse aru, et paljudel juhendajatel on suur koormus, krooniline ajanappus, liiga palju juhendatavaid ning puudub aeg süvenemiseks, mistõttu juhendamiseks ja tagasiside andmiseks jääb vähe aega. Küll aga peetakse juhendamise juures probleemiks seda, kui juhendaja pole uurimisteemaga piisavalt lähedalt seotud ning ei tunne peensusteni doktoritöö spetsiifikat, kui juhendajal on võrreldes doktorandiga kesisemad teadmised uurimistöö teemast. Doktorandid ootavad juhendaja tagasisidet ning oluliseks peetakse regulaarseid kokkusaamisi ning arutelusid.

Teadusasutustes, kus puudub õppetöö ja kraadiõppeprogrammid puuduvad juhendaja määramist ja juhendajate vajalikke pädevusi kirjeldavad dokumendid. Sealsetest intervjuudest selgus, et juhendamine toimub töökohapõhiselt ja laboris koha peal ning seetõttu võiks siiski koostöös teiste väiksemate teadusasutustega luua juhendid, mis reguleeriksid mingilgi moel alustava teadlase juhendamist töökohal.

### **Kokkuvõte, peamised järeldused ja soovitused**

Koolitus- ja arenguvõimaluste ploki tulemused on mõningal määral vastuolulised – teadusasutuste personali arengu eest vastutavad töötajad üldiselt tegelevad regulaarselt koolitusvõimaluste otsimise ja teadlastele pakkumisega. Võimalused on muidugi seotud rahaliste vahendite olemasoluga, aga võimalusi siiski on. Ühtlasi toodi välja, et pigem on probleem inimeste koolitustele saamisega erinevatel põhjustel – kas ei ole aega, ei ole huvi vms. Teisalt ütlevad teadlased, et neile spetsiifiliselt vajalikke koolitusi pigem ei pakuta ja kui neil on vaja midagi selgeks saada, siis peavad nad ise võimaluse leidma. Seega tundub, et koolituste vajajad ja nende pakkujad või korraldajad peaksid rohkem omavahel suhtlema.

Vaated juhendamisele ja juhendaja-juhendatava suhetele on erinevad olenevalt asutuse tüübist – ülikoolides on juhendamine kohustuslik ja osa teadlaste igapäevatööst. Seal on probleemid pigem seotud selleks aja ja muude ressursside leidmisega. Teadusasutustes, kus õppetööd ei toimu, nähakse juhendamist võimalusena endale järelkasvu kasvatada ja probleemina nähakse peamiselt seda, et juhendamiseks ettenähtud ressurss jääb sageli ülikooli, kuigi töö tehakse ära väljaspool seda.

#### **Peamised tugevused:**

- Teadlased näevad õppetöö läbiviimist ja kraadiõppurite juhendamist peamise vahendina oma valdkonna järelkasvu tagamiseks – seda nii ülikoolides kui ka neis teadusasutustes, kus otseselt õppetööd ei toimu ja kraadiõppeprogramme ei ole. Seega üldine motivatsioon õppetöö läbiviimiseks ja juhendamiseks on olemas.
- Üldisi koolitusi oma õpetamisoskuste arendamiseks pakutakse kõigis ülikoolides.

#### **Peamised nõrkused:**

- Õppetöö on tugevalt alarahastatud ja väga sageli tasustatakse õppetöö läbiviimist teadusrahadest.
- Õppetöö läbiviimine on suuremas osas ülikoolides akadeemilistele töötajatele kohustuslik, aga võtab sageli suurema osa ajast ja teadustööd tehakse vabast ajast. Koormuste jaotus ei ole sageli paigas või ei vasta kokku lepitud jaotus tegelikkusele. On olukordi, kus suur õppetöö koormus hakkab segama teadustööd ja publitseerimist.

**Soovitus:** rohkem tuleks tähelepanu pöörata õppe- ja teadustöökoormuse selgemale jaotusele ja selle tagamisele, et see jaotus reaalsuses ka kehtiks.

- Noored õppejõud, eriti kraadiõppurid, kes viivad läbi mõnda osa oma juhendaja kursusest, tunnevad puudust professionaalsest tagasisidest oma õpetamisoskusele, kvalifikatsioonile ja pädevustele. Samuti ei ole sageli kelleltki nõu küsida.

**Soovitus:** Noorte õppejõudude tagasisidestamise süsteemid tuleks paremini läbi mõelda.

- Eraldiseivates teadusasutustes toodi probleemina välja see, et nende teadlased osalevad aktiivselt ülikoolide kraadiõppurite juhendamisel ja sageli viiakse suur osa tööst ka nende juures läbi, aga juhendamiseks ettenähtud vahendid ja sageli ka au jääb ülikoolile.

**Soovitus:** Väljaspool ülikooli toimuv juhendamine ja teadustöö tegemine peaks olema selgelt reguleeritud kas asutuste omavahelistes lepingutes või riigi tasandil.

### 3. Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi põhimõtete ning TAIE arengukava eesmärkide ja meetmete kooskõla analüüs

Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2021–2035 (TAIE arengukava) üks kolmest arengusuunast on teadussüsteemi arendamine, kus eesmärgiks on teaduse kõrge taseme hoidmine, teadusasutuste ja teadlaskonna arengu tagamine, teadustaristu kvaliteedi ja kättesaadavuse kindlustamine ning võimalused rahvusvaheliseks teaduskoostööks. Peamiste mõõdikutena on nimetatud 10% maailmas enamtsiteeritud teadusartikli hulka kuuluvate Eesti artiklite osakaal ja positiivselt evalveeritud TA asutuste lepingulise teadus- ja arendustegevuse maht akadeemilise töötaja kohta.

TAIE arengukava lisas 3 nimetatakse ära 11 täpsustatud mõõdikut, milles ükski ei ole seotud teadlaste arengu või heaoluga. TAIE üldine strateegiline käsitlus lähtub väljunditest (tootlikkus, kulutuste tase, koht tulemuste tabelis jne). Arengukavas pööratakse väga vähe tähelepanu sisenditele ehk Euroopa teadlaste hartas ja teadlaste töölevõtmise juhendis nimetatud põhimõtete järgimisele, mis tagaksid teadlaste õiguste ja kohustuste jälgimise ning seeläbi teadlaste töörahulolu ja töö heaolu. Teadust käsitletakse isetoimiva süsteemina, kus on vähe tähelepanu pööratud asjaolule, et teadust teevad, arendavad ja innovaatilisi lahendusi pakuvad teadlased.

TAIE arengukava viie fookusvaldkonna eesmärkide realiseerimine toimub teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse toel. TAIE arengukava ei käsitle seda, kuidas saavutada teadus- ja arendustegevuse tase, mis võimaldaks eesmäärke realiseerida.

Võrreldes TAIE arengukava varasema dokumendiga „Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti““ (TAI strateegia) on viimases oluliselt rohkem pööratud tähelepanu teadusele ja teadlaskonnale. Rõhutatud on ka vajadust tegeleda ühiskonna suhtumisega teadlaskonda (*Eesti ühiskond on uuendusmeelne, mõistab teadus- ja arendustegevuse vajalikkust ning väärtustab hea kvalifikatsiooniga teadustöötajaid.*).

TAI strateegia esimeseks alaeesmärgiks oli: *Eesti teadus on kõrgetasemeline ja mitmekesine. See on rahvusvaheliselt konkurentsivõimeline ja nähtav ning katab põhilisi kõrgharidus-ja kultuurivaldkondi. Teadusasutuste võrk tegutseb tõhusalt. Taristu on nüüdisaegne. Teadlaste ja innovaatorite järelkasv on kindlustatud. Eesti on atraktiivne koht teadus-ja arendustööks ning teadlaskarjäär on populaarne.* See eesmärk on oluliselt suuremas kooskõlas Harta põhimõtetega.

TAI strateegia meetmed käsitlesid otseselt teadlaste arengu toetamist ja olid kooskõlas Harta põhimõtetega (vt nt 1.6. *Arendada karjäärimudelit, mis toetab koostööd ettevõtetega ja enesetäiendamisevõimalusi, soodustab tööalast liikuvust, mh ettevõtlussektoris, ja motiveerib noori valima teadlase või inseneri ametit. Toetada akadeemiliste ametikohtade konkursside avatust välisteadlastele. Jälgida ametikohtade täitmisel, toetuste eraldamisel ja otsustuskogudes võrdsete võimaluste, sh soolise tasakaalu tagamist.* 1.7. *Tagada teadlaste ja inseneride järelkasv, sh pöörata senisest enam tähelepanu doktoriõppe süsteemsele arendamisele ja tagada doktoriõppe konkurentsivõimeline rahastamine (sh doktoranditoetused), jätkata doktoriõppe, nooremteaduri positsiooni ja järel doktorantuuri toetamist*). Lisaks on TAI strateegia käsitlus teadlaste tegevusest laiem kui TAIE arengukavas. Kui TAIE arengukava peamine fookus on ettevõtluse ja majanduse arengul, mis ei eesmärgista nii selgelt näiteks humanitaar- või loometeadlaste tegevust, siis TAI strateegias viidati otseselt vajadusele tagada eesti keele, ajaloo ja kultuuri kõrge teadusliku tasemega uuringute toetamine.

Võrreldes TAIE arengukava ja selle lisasid Euroopa teadlaste harta seisukohtadega, tuleb esmalt välja tuua kahe dokumendi erinev eesmärk ja positsioon teadlaskonna toimimise seisukohast.

Harta puudutab otseselt teadlaste töö korraldamist ning teadlaste õigusi ja kohustusi: *Euroopa teadlaste harta on kogum üldisi põhimõtteid ja nõudeid, mis määravad kindlaks teadlaste ning nende*

*tööandjate ja/või rahastajate rollid, kohustused ja õigused. Käesoleva harta sihiks on tagada, et teadlaste ja tööandjate või rahastajate vahelise suhte tulemuseks oleks teadmiste ning tehnoloogilise arengu edukas genereerimine, edasiandmine, jagamine ja levitamine ning teadlaste karjääri edendamise soodustamine.*

Selles mõttes on harta põhimõtete rakendamine otseselt ja vahetult seotud teadlaste igapäevase tööeluga, mis määrab nende tööalase heaolu ja tulemuslikkuse.

TAIE arengukava fookus on ühiskonnal, mis oma arenguvajaduste saavutamiseks rakendab teadlaste töö tulemusi: TAIE arengukava ÜLDEESMÄRK: *Eesti teadus, arendustegevus, innovatsioon ja ettevõtlus suurendavad koostoides Eesti ühiskonna heaolu ja majanduse tootlikkust, pakkudes konkurentsivõimelisi ja kestlikke lahendusi Eesti ja maailma arenguvajadustele.* TAIE arengukava on teadlaste töö korraldamise seisukohast nõu väline dokument, mis võiks anda teadlaste tegevusele suuna, kuid ei määratle, kuidas selle suuna poole liikuda.

TAIE arengukava lisas 1 on toodud viis välisekspertide soovitusi TAIE arendamiseks. Nendest esimene (*kindlustada TAI oluline roll riigi poliitikas koos avaliku sektori TAI rahastamise tõusuga 1%-ni SKP-st ja edaspidi hoida rahastus vähemalt samal tasemel*) ja viies (*nüüdisajastada ja „profileerida“ teadus- ja arendustegevust ülikoolides, et parandada nende innovatsioonivõimekust ja kvalifitseeritud kõrgetasemelise tööjõu ettevalmistamist vastavalt ühiskonna vajadustele*) soovitus on seostatavad Harta põhimõtetega. Teaduse rahastamine, spetsiifilisemalt teadlaste konkurentsivõimelisemad sissetulekud üks teadlaste peamisi murekohti, mis ilmnes ka käesolevast uuringust. Ülikoolide kõrgetasemelise tööjõu ettevalmistamine on otseselt seotud Harta eesmärkidega.

Samas dokumendis on nimetatud neli teadussüsteemi arenguvajadust, millest kolm on otseselt seotud käesoleva uuringu fookusega ning osutavad samadele probleemidele, mis ilmnevad ka antud uuringust.

Esimese arenguvajadustena on nimetatud, et teadlaskarjäär ei ole Eestis atraktiivne ja teaduse kõrge taseme hoidmine ei ole tagatud. Viiest selle vajadusega seotud väljakutsest on neli (*1. Puudub erinevaid arenguteid võimaldav ja stabiilsust pakkuv karjäärimudel, 2. Teadustöö kvaliteeti hinnatakse üksnes publikatsioonide põhjal, 3. Eesti teadussüsteem ei ole talentidele atraktiivne keskkond, 4. Vaja on välja töötada ja rakendada sektoritevahelist teadmiste ja kogemuste liikuvust toetav ja motiveeriv karjäärimudel*) leidnud kinnitust ka käesolevas uuringus.

Teadussüsteemi arenguvajadusena nimetati asjaolu, et Eesti ühiskonna ees seisvate väljakutsete lahendamisel kasutatakse liiga vähe teadustulemusi ja teadlasi. Peamiste väljakutsetena toodi siin välja kuus aspekti, *1. Ühiskonnaliikmete, sh ettevõtjate teadlikkus teadussüsteemi potentsiaalsest mõjust ühiskonna arengule nii hariduse, teadmussuurenduse kui teadustulemuste kaudu on ebapiisav ja teadussaavutustega ei olda kursis. 2. Ühiskonnaliikmete, sh ettevõtjate oskus uurimisküsimusi püstitada ja teadustulemusi kasutada on vähene. 3. Teadussüsteemi valmisolek tegeleda Eesti ettevõtetele vajalike teemadega on vähene. Ettevõtjad on sunnitud tegema laborikatsetusi ja sertifitseerimisi ekspordi sihtturgudel. 4. Valdakondlik poliitikakujunduses ei väärtustata teaduspõhist lähenemist piisavalt. 5. Vähe teadvustatakse, et teadus on kvaliteetse kõrghariduse eeldus. 6. Valdakondade vaheline TA koostöö on nõrk ja tegevus killustatud.*

Siinkohal on väljakutsete loetlemine asjakohane, kuna Harta 8. (Tulemuste levitamine ja kasutamine) ja 9. (Avalikkuse kaasamine) printsiibi rakendamise analüüsid näitasid, et kahepoolse koostöö asemel mõistavad teadusasutused teadustulemuste kasutamist ühiskonnas ühepoolse, peamiselt kommunikatiivse protsessina, kus ühiskonda küll teavitatakse teadustulemustest, kuid ei kaasata teadusprobleemide püstitamisse ega tulemuste tõlgendamisse. See omakorda seletab, miks ühiskonnaliikmed, sh ettevõtjad ei oska uurimisküsimusi püstitada või teadustulemusi kasutada. Ka ülejäänud väljakutsed ei ole niivõrd juurpõhjused, kui pigem tagajärjed sellele, et TA asutused sageli ise ei pea ennast ühiskondliku koostöö osaks, vaid pigem autonoomseteks uurimisvabaduse praktiseerijateks.



Täna väärtustatakse ühiskonnas teaduskommunikatsiooni, toimuvad selleteemalised konkursid, on loodud strateegia selle tegevuse planeerimiseks (<https://www.etag.ee/tegevused/teaduskommunikatsioon/>). Vajaka on avalikkuse kaasamise põhimõtte rakendamist, mida kinnitab koostöökanalite vähesus (Reelika Alunurm <https://dspace.ut.ee/handle/10062/52077>; <https://www.toostusuudised.ee/uudised/2019/12/30/kuidas-ulikoolid-ja-ettevotted-koostooni-viia>; <https://www.sirp.ee/s1-artiklid/c21-teadus/kuidas-teha-koostood-kui-partner-on-palju-suurem/>).

### **Olulisemad järeldused:**

Harta ja juhendi põhimõtted on TAIE arengukava eesmärkide ja tegevustega kooskõlas ning peamised seosed on teadussüsteemi arendamise suunas, kus on eesmärgiks teaduse kõrge taseme hoidmine, teadusasutuste ja teadlaskonna arengu tagamine, teadustaristu kvaliteedi ja kättesaadavuse kindlustamine ning võimalused rahvusvaheliseks teaduskoostööks.

Samas on TAIE arengukava fookus pigem väljunditel (tootlikkus, kulutuste tase jms) ja vähem on tähelepanu sisenditel (nt teadlaste töörahulolu jms). TAIE arengukava on teadlaste töö korraldamise seisukohast n-ö väline dokument, mis annab teadlaste tegevusele suuna, kuid ei määratle, kuidas tulemuse poole liikuda.

Kõige laiemad Eesti teaduse väljakutsed, mis seostuvad nii harta ja juhendi põhimõtete kui ka TAIE arengukavaga on:

- teaduse rahastamise jätkusuutlikkus, spetsiifilisemalt teadlaste konkurentsivõimelisemad sissetulekud ja sellega seonduv sotsiaalne kindlustunne;
- teadlaskarjääri atraktiivsuse suurendamine ja teadustegevuse kõrge taseme hoidmine;
- avalikkuse parem kaasamine ja tõhusam teaduskommunikatsioon.

## 4. Soovitused poliitikakujundajatele. Uuringu tulemusena tuvastatud probleemkohad, mis vajavad riigi tasandil lahendusi

### RAHASTUS

- Mitmed harta rakendamise kitsaskohad tulenevad põhitegevuse napist rahastamisest: nii õppetöö alarahastusest (töötajate ülekoormus, teadustulu kasutamine varjatud rahastamiseks) kui ka teadustöö alarahastusest ja projektipõhisusest (järjepidevuse ja kumulatiivsuse probleemid), mõlemad viivad ületootamise, sotsiaalse ebakindluse, pere ja tööelu piiride kadumise ja vaimse tervise probleemideni (ärevus). Tänapäevane rahastusloogika ei toeta harta põhimõtete rakendumist, sest püsirahastuse osakaal on väike, suurem osa tegevustest rahastatakse projektipõhiselt ja see ei toeta püsivate töökohtade loomist ja hoidmist. Tarvilik oleks teadus- ja arendusasutuste rahastust suurendada, näiteks suhtesse 50:50 püsi- ja projektirahastus.
- Asutustele, kus suur osa tegevustest moodustavad riigile vajalikud püsivategevused (näiteks mingite andmebaaside pidamine, kogude hoidmine, regulaarsed analüüsid ja uuringud vms) ja baasrahastus neid kulusid ära ei kata tuleb leida riigi tasandil lisarahastusallikaid, sest asutusel endal ei ole olemuslikult võimalik neile konkurentsipõhistest rahastuskeemidest katteallikaid leida.
- Riik peaks enam tähelepanu pöörama sotsiaal- ja humanitaarteaduste olukorrale – kohaliku iseloomu tõttu ei ole paljud Eestile olulised teemad üldisel „teadusturul“ piisavalt huvipakkuvad.
- Viimasel kümnepäeval aastal on ülikoolide rahastus vähe muutunud, ent enamikus teistes valdkondades oluliselt kasvanud, samuti on kasvanud hinnad. Samas on kitsikus ülikoolidele lisatud suurel hulgal erinevaid tegevuskohustusi, menetlusi ja nõudeid ning keelatud neil olulises osas omatulu teenida. Ka mitmed harta soovitused (karjäärinõustamine, rohkem kommunikatsiooni, haldustoimingute suurem selgitamine) nõuavad lisatööd ja ressursikatet. Seetõttu tuleb uute hartast tulenevate administratiivsete kohustuste lisamisel pidada silmas, et need ei sööks veelgi enam ära põhitegevuste rahastust: administratiivse parandamispuude tulemuseks võib olla teadlaste veelgi suurem kitsikus. Samuti tasuks teadus- ja arendusasutuste põhitegevustes kõrvaline haldus(menetluse)koormus läbi analüüsida ja võimalusel seda vähendada.
- Ülikoolidest eraldi tegutsevates teadusasutustes toodi probleemina välja see, et nende teadlased osalevad aktiivselt ülikoolide kraadiõppurite juhendamisel ja sageli viiakse suur osa tööst ka nende juures läbi, aga juhendamiseks ettenähtud rahalised vahendid ja sageli ka au jääb ülikoolile. Väljaspool ülikooli toimuv juhendamine ja teadustöö tegemine peab olema selgelt reguleeritud kas asutuste omavahelistes lepingutes või riigi tasandil.
- Hoida tihedamat sidet ministeeriumide ning teadus- ja arendus asutuste vahel, et suunatud rahastus saaks paremini kasutatud – et ministeeriumide otsused oleksid teaduspõhised ja asutuste pädevus parimal viisil kasutatud.

### TEADLASKARJÄÄRI ATRAKTIIVSUS JA TEADUSE POSITSIOON ÜHISKONNAS

- Teadlaskarjääri atraktiivsuse suurendamiseks panustada rohkem teadlase karjääriredeli tekkimisse, et teadlastel oleks võimalik karjääris edeneda ka õppejõu karjäärist lahus. Teadlase karjääri ülesehitamine peaks olema võimalik ka eraõiguslikes asutustes ja näiteks ettevõtetes, kus teadusega tegeletakse.
- Arvestades teaduse muutunud positsiooni ühiskonnas ja maailmas tajutakse üha teravamalt vajadust laiendada teadlase tegevuse hindamise kriteeriumeid, muutes neid bibliomeetrilis-kvantitatiivsetest enam mitmekesisust, karjäärivariatiivsust ja tegevuse kvaliteeti arvestavaks.

Mobiilsus kui kvantifitseeritav kriteerium vajab kvaliteedinõuete valguses ümbermõtestamist. Sellised muudatused tuleb läbi viia riigi tasandil, nõuab suuremat teadlaskonna ja asutuste vahelist konsensust ning koolitusi, kuidas kvaliteedikriteeriume kirjeldada või hinnata.

- Tähtsustada ja väärtustada rohkem teadlaste töö ühiskonnaseoseid – nii ühiskonna kaasamist kui ka ühiskonda panustamist, erialast panust eesti keele-, kultuuri- ja teadmusruumi, partnersuhteid, koosloomet, kodanikuteadust (*Citizen Science*), osalemist poliitikakujundamises jms, ja nende tegevuste tulemuslikkust arvestada rohkem hindamise kriteeriumites, atesteerimisel ja tunnustamisel.
- Luua eeldused ja edendada doktorikraadi väärtustamist ühiskonnas, mis aitaks tugevdada doktorikraadiga tippspetsialistide karjäärivõimalusi ja soodustada lisada karjääriradade tekkimist väljaspool ülikooli, soodustaks sektorite vahelist mobiilsust, praktilise ja mitteformaalse kogemuse arvestamist. See hõlmab nii selgitustööd, võimaluste loomist, väljaarendamist ja toetamist arendustegevuste kaudu kui ka ise eeskuju näitamist.
- Pöörata rohkem tähelepanu töö- ja pereelu ühitamisele, ka detailsemates küsimustes, näiteks suhestatult akadeemiliste nõuetega ja mõlemat vanemat arvestavalt. See puudutab näiteks selliseid küsimusi nagu pikema rahvusvahelise mobiilsuse nõuded, akadeemilised sooritused, tulemuste hindamised jms. Erisusi tuleks arvestada ka selle väikelapse vanema osas, kes pole vanemapuhkusel.
- Toetada vajadusel mitmete asutuste analüüsidest välja toodud kavasid mitmete harta punktide osas seniseid reegleid ja praktikaid täiendada. Siia kuuluvad näiteks akadeemiliste töötajate tunnustamine ja karjäärinõustamine, kvalifikatsioonide tunnustamine ja doktorikraadi kaitsmise järgne ametisse määramine, eriti järeldoktorite töölevõtmine ja jätkamise võimalused.

#### TEADUSTÖÖ KESKKOND JA KVALITEET

- Osade teadusasutuste uurimissuundade põimumine loometegevusega või muude teadusega külgnevate tegevustega on seadnud need asutused keerulise valiku ette, kus osa tegevusi jääb nõ hindamata, kuna neid ei saa kirjeldada klassikalise teaduse mudelist lähtuvalt, millele on üles ehitatud nt ETISe CV struktuur. Rohkem peaks arvestama teadlaste tegevuse mitmetahulisusega, kuhu kuuluvad ka loometegevus, loomeuurimus, rahvuskultuuri edendamine, rahvusvaheliste organisatsioonide poliitikate kujundamises ja ettevõtete praktiliste probleemide lahendamises osalemine, sektoritevaheline mobiilsus, rakendusuringud jms. Ka teadusasutuste värbamise ja valikukriteeriumid on sageli liialt ühekülgised, põhinedes ETISes avaldatud CV võimalustel. Vastavalt peaks arenema ka ETIS.
- Kõigi Eesti riigi ja avalike teadus- ja arendusasutuste osas võiks ühiselt korraldada tarkvaralitsentside, teadusandmebaaside ja -raamatukogude ligipääse, aga ka näiteks rühmatöö-, dokumendihaldus- jm asjaajamissüsteeme: üle-eestiliselt oleks eeldatavasti võimalik saavutada mastaabisääst ja suurem ligipääs. Samuti võimaldaks sarnaste rühmatöö, dokumendihalduse jm süsteemide kasutamine sujuvamat asutusteülest koostööd. Probleem teadusandmebaasidele juurdepääsu puudumisega laieneb ka teadlastele, kes tegutsevad väljaspool positiivselt evalveeritud teadusasutusi – ettevõtetes, mittetulundusühingutes, avalikus sektoris (näiteks ministeeriumite teadusnõunikud) – aga kelle teaduslik panus on võrdväärselt oluline. Probleemi peaks lahendama riigi tasandil nende kõigi jaoks.
- Täiendada riigi poolt tellitavate rakendusuringute tellimise skeemi retsenseerimissüsteemiga, et kindlustada nende teaduslik kvaliteet ja adekvaatne tagasiside tegijatele.
- Arendada välja riigiülene süsteemne lähenemine teaduseetikale. Otsustada mida on vaja korraldada üleriigiliselt, mida teadus- ja arendusasutuse või mõne selle allstruktuuri tasandil, mis on üksikisiku roll jms. Tagada teema toetuseks ka vastavad koolitused ja juhendmaterjalid.

- Toetada teadusasutusi riigi tasandil intellektuaalomandi ja andmekaitse seaduse rakendamisega seotud teemadel. Riigi tasandi regulatsioonid selles valdkonnas peaks olema oluliselt arusaadavamad ja üheselt mõistetavamad, riik peaks toetama ka koolituste ja nõustamisega.
- Kasutada väikeste teadus- ja arendusasutuste puhul avaldunud huvi mitmete teenuste ühiseks/keskseks väljaarendamiseks, näiteks personali- ja juhtimisküsimuste osas.

#### KONTEKSTILINE

- Hoida seda, mis on hästi, eriti jätkuvalt ka uuringus osalenud teadlaste poolt esile tõstetud akadeemilist vabadust, sealhulgas uurimistöö vabadust.
- Täiendavate muutuste sisseviimisel arvestada organisatsioonikultuuri ja asutuste eripära selleks, et töötajad juurutatavaid lahendusi tõsiselt võtaksid ja et administreerimise maht oleks kooskõlas asutuse suurusega. Intervjuudes toodi välja, et paberil olevad süsteemid võivad mitte töötada, praktiline juhtimine võib lähtuda sootuks teistest kaalutlustest ja selle tulemusena töötajad võõranduda. Need jooned viitavad vajadusele tegeleda mitte ainult reeglite, vaid ka organisatsioonikultuuri ja juhtimiskvaliteediga.
- Uuringu käigus tekkinud üldine tähelepanek: Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi sisu vajab kaasajastamist ja selle eestikeelsed tekstid tuleks uuesti tõlkida ja toimetada, et dokumendi keel ja kasutatav mõistevõrgustik vastaks paremini teksti sisule ja oleks sihtgruppidele paremini mõistetav. See teeks lihtsamaks ka selle ideede laiemat teadvustamist nii teadlaste kui teadusasutuste juhtkondade poolt.

## Lühikokkuvõte

Uuring „Euroopa teadlaste harta ja juhendi põhimõtete järgimine Eesti teadus- ja arendusasutustes“ viidi läbi RITA tegevus 4 „Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni (TAI) poliitika seire“ raames.

Euroopa ühtse teadusruumi on olulise prioriteedina välja toodud „Avatud tööturg teadlastele“. Seal on välja toodud põhimõtted kuidas kindlustada teadlastele parimad töötingimused, sh kuidas tagada võimalused laialdaseks mobiilsuseks – nii rahvusvaheliseks kui ka sektoritevaheliseks mobiilsuseks, kuidas muuta teadlaskarjäär noortele atraktiivsemaks ning väärtustada teadlaste ühiskondlik aktiivsus. Euroopa Komisjoni 2005. aasta märtsis avaldatud dokumendi „Euroopa Teadlaste Harta. Teadlaste töölevõtmise juhend“ (edaspidi Harta ja juhend) eesmärk ongi toetada loetletud prioriteetide elluviimist.

Käesoleva uuringu eesmärk oli välja selgitada:

- kas ja kuidas Eesti teadusasutustes järgitakse Harta ja juhendi põhimõtteid;
- millised on kitsaskohad Harta ja juhendi põhimõtete järgimisel ja kas need tulenevad asutusesisestest korraldusest või laiemast kontekstist, näiteks riiklikust poliitikatest vms;
- kuidas Eesti teadusasutusi Harta ja juhendi põhimõtete järgimisel paremini toetada;
- kuidas Harta põhimõtted sobituvad Eesti riiklike TAI strateegia ja TAIE arengukava eesmärkide ja planeeritud meetmetega ning kuivõrd Harta ja juhendi põhimõtete järgimine aitab kaasa TAI strateegia inimvaraga seotud eesmärkide täitmisele (või kui mõnda põhimõtet ei järgita, kas see on takistanud mõne TAI strateegia inimvara eesmärgi saavutamist);
- kas ja kuidas olukord Harta ja juhendi põhimõtete järgimisega Eesti teadusasutustes soodustab või takistab TAIE arengukava eesmärkide täitmist;
- milliseid probleemkohti saaks lahendada poliitikakujundajate poolt riigi tasandil ja millele täiendavalt tähelepanu pöörata.

Eesmärk oli kaasata uuringusse võimalikult paljud positiivselt evalveeritud Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid ja teadusasutused ning riigi teadusasutused. 21-st uuringu alustamisel hetkeks (1. jaanuar 2021) positiivselt evalveeritud teadusasutusest osales uuringus 11, sh kõik Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid (TÜ, TalTech, TLÜ, EMÜ, EKA, EMTA) ning viis teadusasutust Keemilise ja bioloogilise füüsika instituut, Eesti teaduste akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus, Eesti Keele Instituut, Eesti Kirjandusmuuseum ja Tervise Arengu Instituut.

Uuring viidi Euroopa Komisjoni poolt välja töötatud HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) metoodika alusel läbi kahes etapis:

**I etapp.** Harta põhimõtete täitmise analüüsimiseks viidi uuringus osalenud asutustes HRS4R metoodika alusel läbi teemaga seotud dokumendianalüüs ning fookusgruppide intervjuud ja/või veebipõhine küsitlus, mille tulemusena:

- selgitati välja asutustes Harta põhimõtete täitmise seonduvad kitsaskohad;
- koostati kõigile osalenud asutustele individuaalsed raportid olukorrast Harta põhimõtete järgimisel asutuses, sh asutuse tugevused ja nõrkused ning soovitusel arendustegevuste kava koostamiseks ning kvaliteedimärgise „*HR Excellence in Research*“ taotlemiseks vajalikud esmased vormid (nii eesti kui inglise keeles);
- kaardistati asutuste hinnangud, kuidas sobituvad Harta põhimõtted Eesti TAI strateegia ja TAIE arengukava meetmetega ja kuidas saaks riigi tasandil paremini teadusasutusi toetada.

Uuringu esimese etapi tulemusena valminud raportid jm dokumendid on mõeldud uuringus osalenud asutustele asutusesiseseks kasutamiseks, et organisatsiooni sees protsesse edasi arendada ja täiustada. Need dokumendid ei ole avalikud.

**II etapp.** Tuginedes esimese etapi tulemustele koostati Harta ja juhendi struktuuri alusel üldistav analüüs olukorrast meie teadusasutustes ning soovitusel poliitikakujundajatele, kuidas tuvastatud probleemkohtade lahendamist riigi tasandil toetada.

Üldistava analüüsi esimeses osas on kõiki Harta ja juhendi 40 nõuet analüüsitud neljas ploki:

- I. Eetilised ja kutsealased aspektid
- II. Värbamine ja valik
- III. Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus
- IV. Koolitus ja arenguvõimalused

Üldistava analüüsi teises osas tehakse ülevaade sellest, kuidas Harta põhimõtted toetavad Eesti TAI strateegia ja TAIE arengukava eesmärke ning kuivõrd Harta põhimõtete järgimine aitab kaasa dokumentides välja toodud inimvaraga seotud eesmärkide täitmisele.

Analüüsi kolmas osa sisaldab soovitusi poliitikakujundajatele, milliseid meetmeid kavandada, et parandada Harta põhimõtete seotud TAIE poliitika eesmärkide elluviimist. Soovitusel tuginevad uuringus osalenud asutuste hinnangutele ja ettepanekutele.

Üldistatult saab öelda, et nagu võis eeldada on suurteil teadusasutustel (Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool) rohkem ressursi personalipoliitikate loomisel ja rakendamisel ning seeläbi ka Harta põhimõtete elluviimisel. Väiksemate asutuste mõistetavalt väiksem haldussuutlikkus mõjutab ka Harta printsiipide rakendamist.

Kõige probleemsemana tuleb välja tuua puuduliku rahastamise ja sellega seoses töösuhete püsivuse ning sotsiaalse kindlustunde puudumise aspekt. See teema tekitas uuringus osalejate seas kõige enam poleemikat, kõige enam toodi välja sellega seonduvaid muresid ja see teema toodi probleemsemana välja peaaegu kõigis uuringus osalenud asutustes. Sotsiaalse kindlustunde puudumine mõjutab nii kogenud kui eriti alustavaid teadlasi, see mõjutab teadlaskarjääri atraktiivsust ja selle tulemusena kogu teaduse tulevikku.

Kokkuvõtteks võib öelda, et täna Eesti teadusasutustes valitsevates tingimustes ei ole praktiliselt üheski meie teadusasutuses võimalik kõiki või isegi suuremat osa Harta ja juhendi printsiipidest täismahus rakendada. Mingis osas aspektidest on võimalik edasi liikuda asutuste sisemisi regulatsioone ja praktikaid kohendades, täiendades või juurde luues, teine osa Harta printsiipe vajavad rakendamiseks riigi tasandil otsuseid, muudatusi, mitmel puhul ka lisaressursse ja muud tuge.

Analüüsi tulemused ei ole paljudes aspektides uudsed, kuid kajastavad olukorda uuringu perioodil (1. veebruar kuni 15. juuni 2021) uuringus osalenud teadusasutustes ja sel viisil kokku võetuna ning üldistatuna tõuseb loodetavasti kasu nii igale osalenud teadusasutustele kui ka Eesti teadusele ja ühiskonnale tervikuna.

## Summary

The study “Compliance with the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers in Estonian research and development institutions” was carried out in the framework of RITA Action 4 “Monitoring of Estonian research, development and innovation policy (R&D&I)”.

Among the priorities of the European Research Area, “An open labour market for researchers” as an important priority is singled out. This prescribes the principles on how to ensure the best working conditions for researchers, incl. ensuring opportunities for flexible mobility, making the researcher career more attractive to young people and valuing the societal engagement of researchers. The document “The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers” (hereinafter *Charter&Code*), included in the European Commission’s Recommendation to the Member States from March 2005, aims to support the implementation of the mentioned priorities.

The aim of the study was to identify:

- whether and how the Estonian research institutions comply with the principles of the Charter&Code;
- the bottlenecks in complying with the principles of the Charter&Code in research and development institutions, and whether these arise from the internal organisation of the institution or from a broader context, national policies, etc.;
- what could be done to support Estonian research institutions in complying with the principles of the Charter&Code;
- how the principles of the Charter&Code fit with the objectives and envisaged measures of the Estonian national R&D&I strategy and the Research and Development, Innovation and Entrepreneurship development plan, and to what extent compliance with the principles of the Charter&Code contributes to meeting the objectives of the R&D&I strategy with regard to human resources (or whether failure to follow a principle has impeded achievement of some human resources related objective of the R&D&I strategy);
- whether and how the state of compliance with the principles of the Charter&Code in Estonian research institutions promotes or impedes achievement of the objectives of the development plan;
- which identified bottlenecks could be solved by policy makers at the national level.

The aim was to include in the study as many positively evaluated Estonian public universities and research institutions as possible, as well as national research institutions. Of the 21 positively evaluated 11 participated in the study, among them all Estonian public universities (University of Tartu, Tallinn University of Technology, Tallinn University, Estonian University of Life Sciences, Estonian Academy of Arts, Estonian Academy of Music and Theatre) and five research institutions: National Institute of Chemical Physics and Biophysics, Under and Tuglas Literature Centre of the Estonian Academy of Sciences, Institute of the Estonian Language, Estonian Literary Museum, National Institute for Health Development.

The study was conducted following the HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) methodology developed by the European Commission in two stages:

**Stage I.** For analysing the implementation of the principles of the Charter&Code in the institutions involved in the study analysis of the related documents and regulations in place in the institutions, and focus group interviews and/or an online survey were conducted, as a result of which:

- bottlenecks in the implementation of the principles of the Charter&Code were identified in each institution;

- individual reports were compiled for all institutions on the state of compliance with the principles of the Charter&Code, incl. the institution's strengths and weaknesses and recommendations for drawing up an improvement action plan, as well as preliminary documents and gap analysis forms (in both Estonian and English) needed for applying for the quality label "*HR Excellence in Research*".
- the institutions assessments on how the principles of the Charter&Code fit with the measures of the Estonian R&D&I&E strategy and how the development of human resources policy could be better supported by policy makers at the national level.

The reports and other documents resulting from the first stage of the study are intended for internal use for the participating institutions in order to further develop and improve processes within the organisation. These are not public documents.

**Stage II.** Based on the results of the first stage, a generalised analysis of the study results was prepared as well as recommendations to policy makers on how to improve the identified bottlenecks at the national level.

The first part of the analysis provides an overview of the extent to which the Estonian research and development institutions comply with the principles of the Charter&Code, and the bottlenecks in following these principles. This part of the analysis is structured based on the classification provided in the HRS4R methodology for analysing the bottlenecks in the implementation of the principles of the Charter&Code. It contains the analyses of all 40 requirements of the Charter&Code in four blocks:

- I. Ethical and professional aspects
- II. Recruitment and selection
- III. Working conditions and social security
- IV. Training and opportunities for development

The second part of the generalised study analyses how the principles of the Charter&Code support the objectives of the Estonian R&D&I strategy and the R&D&I&E development plan and to what extent compliance with the principles of the Charter&Code contributes to meeting of the human resources objectives outlined in the documents.

The third part of the analysis provides recommendations for policy making on the development of human resources in the Estonian scientific community. Based on the assessments of the institutions the recommendations are presented on the measures to be designed to improve the implementation of the objectives of the R&D&I&E policy related to the principles of the Charter&Code.

In general, as might be expected, large research institutions (University of Tartu, Tallinn University of Technology, Tallinn University) have more resources for creating and implementing human resources policies and thereby for implementing the principles of the Charter&Code. The understandably lower administrative capacity of smaller institutions also impacts the implementation of the principles of the Charter&Code.

The most problematic issue to be highlighted is insufficient funding and the related lack of employment security and social security. This topic generated the most controversy among the participants in the study, concerns related to it were raised the most and the issue was highlighted as a problem in almost all the institutions involved in the study. The lack of social security affects both experienced researchers and, especially, young researchers, it affects the attractiveness of research career and, as a result, the future of the science as a whole.

In conclusion it can be said that under the conditions prevailing in Estonian research institutions today, it is basically impossible for any of our research institutions to fully implement all or even the majority of the principles of the Charter&Code. Regarding some of the aspects, it is possible to proceed by adjusting and/or improving the institutions' internal regulations and practices, supplementing or adding them, while the other set of the principles of the Charter require decisions and amendments at the national level for implementation, in many cases also additional resources and other support.



The results of the analysis are not new in many aspects, but they reflect the situation in the involved research institutions during the period of the study (1 February until 15 June 2021), and thus summarised and generalised will hopefully benefit each research institution that participated in the study as well as Estonian science and society as a whole.

## Kasutatud allikad

- Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020: [https://www.hm.ee/sites/default/files/59705\\_teadmistepohine\\_eesti\\_est.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/59705_teadmistepohine_eesti_est.pdf)
- Eesti Teadlaste Eetikakoodeks: <https://www.etag.ee/teadusagentuur/dokumendid/eetikakoodeks2002/>
- Eesti Päevaleht 29.09.2021 (delfi.ee): [Ülikoolid: hariduse ja teaduse arvelt koonerdamine hakkab meie majanduskasvu nüsima](#) -
- Eesti ülikoolide kvaliteedi hea tava lepe. 2011. Rektorate Nõukogu: <http://www.ern.ee/et/leht/uelikoolide-vahel-solmitud-lepped>
- Euroopa teadlaste harta ja töölevõtmise juhend: <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/Harta-ja-juhend.pdf>
- Hea teadustava 2017: <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2017/02/HEA-TEADUSTAVA.pdf>
- Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) e-tool. Technical Guidelines for Institutions. INITIAL PHASE: [https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/technical\\_guidelines\\_hrs4r\\_initial\\_phase.pdf](https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/technical_guidelines_hrs4r_initial_phase.pdf)
- Isikuandmete kaitse seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012019011>
- Komisjoni soovitus, 11. märts 2005, Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi kohta (EMPs kohaldatav tekst): <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9e2e3880-ae26-4e7f-8885-2672f858b3dd/language-et>
- Kõrgharidusseadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>
- Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse (TAIE) arengukava 2021–2035: <https://www.hm.ee/et/TAIE-2035>
- Teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019092?leiaKehtiv>
- Töölepingu seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122020014?leiaKehtiv>
- Võrdse kohtlemise seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13096445?leiaKehtiv>

## Lisad

### Lisa 1. Asutustes analüüsitud dokumentide loetelu

#### Tallinna Tehnikaülikooli analüüsitud dokumentide loetelu

1. Akadeemiline arengukava ([eesti keeles](#))
2. Akadeemilise eetika komisjoni põhimäärus ([eesti keeles](#))
3. Akadeemilise eetika ning töösuhete alaste konfliktide lahendamine (siseveebis) ([eesti keeles](#))
4. Akadeemilise eetika põhimõtted (akadeemilise eetika koodeks) ([eesti keeles](#))
5. Akadeemilise karjääri korraldus ([eesti keeles](#))
6. Doktorioppe hea tava ([eesti keeles](#))
7. Doktorioppe vastuvõtu korraldus ([eesti keeles](#))
8. Hea teadustava ([eesti keeles](#))
9. Huvide konflikti vältimise ja korruptsiooni ennetamise kord ([eesti keeles](#))
10. Intellektuaalse omandi käsutamise alused ([eesti keeles](#))
11. Intellektuaalse omandi käsutamise ja kasutamise kord ([eesti keeles](#))
12. Keelepoliitika: ([eesti keeles](#))
13. Kollektiivleping ([eesti keeles](#))
14. Lepitusmenetluse kord ([eesti keeles](#))
15. Personalikoolituse korralduse eeskiri ([eesti keeles](#))
16. Tallinna Tehnikaülikooli arengukava 2020 ([eesti keeles](#)) (arengukava 2021-2025 oli uuring teostamise ajal koostamisel)
17. Tunnustamise ja sümboolika eeskiri ([eesti keeles](#))
18. Töökorralduse eeskiri ([eesti keeles](#))
19. Töötasustamise eeskiri ([eesti keeles](#))
20. Valimiseeskiri ([eesti keeles](#))
21. Vihje andmise ja kontrollimise kord ([eesti keeles](#))
22. Võrdse kohtlemise juhend ([eesti keeles](#))

#### Tartu Ülikooli analüüsitud dokumentide loetelu

1. Akadeemiliste töötajate ametijuhendid ([eesti keeles](#))
2. Akadeemiliste töötajate ametikohtade täitmise kord ([eesti keeles](#))
3. Akadeemiliste töötajate atesteerimise kord ([eesti keeles](#))
4. Akadeemiliste töötajate esindajate valdkonna nõukokku valimise tingimused ja kord ([eesti keeles](#))
5. Diskrimineerimise ja kiusamisega seonduvate kaebuste lahendamise protseduur (üliõpilased, õppetööd läbi viiv isik) ([eesti keeles](#))
6. Diskrimineerimise ja kiusamisega seonduvate kaebuste lahendamise protseduur (töötajad) ([eesti keeles](#))
7. Doktorioppe hea tava ([eesti keeles](#))
8. Finantsstrateegia (30.11.2020, jõustub 01.01.2021) ([eesti keeles](#))
9. Grandikeskuse kirjeldus – leitav [dokumendihaldussüsteemist](#)
10. Hea teadustava (2017 sügis) ([eesti keeles](#))
11. Hea teadustava järgimisega seotud pöördumiste juhend ([eesti keeles](#))
12. Hea teadustava nõustajad (01.02.2020) ([eesti keeles](#))
13. Hea teadustava rakendamise juhend (31.01.2020) ([eesti keeles](#))
14. Juhend huvide konflikti ja korruptsiooniohtlike olukordade ennetamiseks, tuvastamiseks ja lahendamiseks (26.06.2018) ([eesti keeles](#))
15. Juhtimise hea tava ([eesti keeles](#))
16. Kaebuse tüüpvorm ([eesti keeles](#))
17. Keele ja rahvusvahelistumise põhimõtted (18.12.2020, jõustus 18.12.2020) ([eesti keeles](#))
18. Kollektiivleping ([eesti keeles](#))
19. Palgaeeskiri ([eesti keeles](#))

20. Ruumilise arengu strateegia (30.11.2020, jõustus 04.12.2020) ([eesti keeles](#))
21. Tartu Ülikooli andmekaitse tingimused ([eesti keeles](#))
22. Tartu Ülikooli arengukava 2020-2025 ([eesti keeles](#))
23. Tartu Ülikooli arengukavas sõnastatud väärtused ([eesti keeles](#))
24. Tartu Ülikooli Inimuuringute eetikakomitee statuut ([eesti keeles](#))
25. Tartu Ülikooli kommunikatsioonipõhimõtted ([eesti keeles](#))
26. Tartu Ülikooli põhikiri ([eesti keeles](#))
27. Tartu Ülikooli seadus ([eesti keeles](#))
28. Tartu Ülikooli töökord ([eesti keeles](#))
29. Tartu Ülikooli õppekorralduseeskiri ([eesti keeles](#))
30. Tartu Ülikoolis loodud intellektuaalomandi käsitlemise kord ([eesti keeles](#))
31. Tasustatava erialase enesetäiendamise kord ([eesti keeles](#))
32. Tunnustamise kord ([eesti keeles](#))
33. Töölähetuseeskiri ([eesti keeles](#))
34. Töötervishoiu ja tööohutuse kord ([eesti keeles](#))
35. Võrdse kohtlemise juhend ([eesti keeles](#))
36. Õpetamise hea tava ([eesti keeles](#))
37. Õppimise hea tava ([eesti keeles](#))

#### Eesti Maaülikooli analüüsitud dokumentide loetelu

1. Eesti Maaülikooli põhikiri ([eesti keeles](#))
2. Eesti Maaülikooli arengukava aastani 2025 ([eesti keeles](#))
3. Tunnustuste määramise statuudid ([eesti keeles](#))
4. Töötasustamise kord ([eesti keeles](#))
5. Ettepanekute ja kaebuste menetlemise kord Eesti Maaülikoolis ([eesti keeles](#))
6. Doktorikraadi taotlemise ja kaitsmise tingimused ning kord Eesti Maaülikoolis ([eesti keeles](#))
7. Hea akadeemiline tava ja akadeemilise eetika põhimõtete rakendamine Eesti Maaülikoolis ([eesti keeles](#))
8. Akadeemilise karjääri korraldus ([eesti keeles](#))
9. Intellektuaalomandi kaitset puudutavad põhimõtted ([eesti keeles](#))
10. Juhised andmete haldamiseks ([eesti keeles](#))
11. Avatud teaduse liikumisest tulenevad põhimõtted ([eesti keeles](#))
12. Juhised teadusandmete töötlemiseks ([eesti keeles](#))

#### Tallinna Ülikooli analüüsitud dokumendid

1. Tallinna Ülikooli põhikiri ([eesti keeles](#))
2. Tallinna Ülikooli arengukava 2020-2022 ([eesti keeles](#))
3. Teadus- ja arendustegevuse strateegia 2019-2021 ([eesti keeles](#))
4. Teadus- ja arendustegevuse eeskiri ([eesti keeles](#))
5. Akadeemiline harta ([eesti keeles](#))
6. Hea akadeemilise tava rakendamine Tallinna Ülikoolis ([eesti keeles](#))
7. Töösuhete eeskiri ([eesti keeles](#))
8. Majanduseeskiri ([eesti keeles](#))
9. Töötasustamise eeskiri ([eesti keeles](#))
10. Tenuurifondi põhimäärus ([eesti keeles](#))
11. Tallinna Ülikooli uuringufondist palgatoetuse taotlemise ja maksmise tingimused ja kord ([eesti keeles](#))
12. Haigushüvitise maksmine ([eesti keeles](#))
13. Toetuste maksmise kord ([eesti keeles](#))
14. Eetikakomitee statuut ([eesti keeles](#))
15. Doktoritööde ja doktoritööde kaitsmise eeskiri ([eesti keeles](#))
16. Intellektuaalse omandi õiguskaitse eeskiri ([eesti keeles](#))
17. Projektide menetlemise kord ([eesti keeles](#))
18. Tunnustamine Tallinna Ülikoolis ([eesti keeles](#))

19. Õppetöö tunnustamise kord ([eesti keeles](#))
20. Õppekorralduse eeskiri ([eesti keeles](#))
21. Tasemeõppe vastuvõtutingimused ja -kord ([eesti keeles](#))
22. Töetervishoiu ja tööohutuse kord ([eesti keeles](#))
23. Töetervishoiu ja tööohutuse sissejuhatav juhend ([eesti keeles](#))
24. Asjaajamiskord. AAK lisa „Nõuded isikuandmete töötlemisele ja kaitsele“ ([eesti keeles](#))
25. Report for Institutional Accreditation. Tallinn University. 2021. ([inglise keeles](#))

#### Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia analüüsitud dokumendid

1. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (EMTA) seadus ([eesti keeles](#))
2. EMTA põhikiri ([eesti keeles](#))
3. EMTA akadeemiliste ametikohtade täitmise tingimused ja kord ([eesti keeles](#))
4. EMTA õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimise kord ([eesti keeles](#))
5. EMTA akadeemilise personali ametijuhend ([eesti keeles](#))
6. Vaba semestri kasutamise kord akadeemilisele töötajale ([eesti keeles](#))
7. Isikuandmete töötlemise kord Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ([eesti keeles](#))
8. Võrdse kohtlemise tagamise meetmed ja kaebuste lahendamise kord Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ([eesti keeles](#))
9. Emeerituse staatuse andmise ning emeeritusetasu maksmise kord ([eesti keeles](#))
10. Akadeemilise eetika ja hea teadustava põhimõtete rakendamise ning väärkäitumise juhtumite menetlemise kord ([eesti keeles](#))
11. Vastuvõtueeskiri Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ([eesti keeles](#))
12. Tagasiside kogumine Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ([eesti keeles](#))

#### Eesti Kunstiakadeemia analüüsitud dokumendid

1. EKA Eetikakoodeks ([eesti keeles](#))
2. Eesti Kunstiakadeemia seadus ([eesti keeles](#))
3. Eesti Kunstiakadeemia Põhikiri ([eesti keeles](#))
4. EKA Arengukava ([eesti keeles](#))
5. Eesti Kunstiakadeemia teadus-, arendus- ja loometegevuse strateegia aastateks 2016-2020 ([eesti keeles](#))
6. EKA Struktuur ([eesti keeles](#))
7. Eesti Kunstiakadeemia intellektuaalomandi käsitlemise kord. Õppetöö käigus loodud teoste autoriõiguste kuuluvus, teostamine ja varaliste õiguste käsutamine ([eesti keeles](#))
8. Eesti Kunstiakadeemia teadusfondi põhimäärus ([eesti keeles](#))
9. Eesti Kunstiakadeemia teadus- ja arendusosakonna ning uurimiskeskuste põhimäärus ([eesti keeles](#))
10. Eesti Kunstiakadeemia teabehalduse kord ([eesti keeles](#))
11. EKA akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri ([eesti keeles](#))
12. Professori ametijuhend ([eesti keeles](#))
13. Dotsendi ametijuhend ([eesti keeles](#))
14. Lektori ametijuhend ([eesti keeles](#))
15. Õpetaja ametijuhend ([eesti keeles](#))
16. Vanemteaduri ametijuhend ([eesti keeles](#))
17. Teaduri ametijuhend ([eesti keeles](#))
18. Nooremteaduri ametijuhend ([eesti keeles](#))
19. Kvaliteedikomisjoni statuut ([eesti keeles](#))
20. Koosseisuväliste töötajate kaasamine EKA õppetöösse ja nende tasustamise kord ([eesti keeles](#))
21. Mentorluse alused EKAs ([eesti keeles](#))
22. EKA õppetöös modellide kasutamise (poseerimise) tingimused ja kord ([eesti keeles](#))
23. EKA töökord ([eesti keeles](#))
24. Aunimetuste ja medali statuut ([eesti keeles](#))
25. Uute töötajate sisseelamisprogramm ([eesti keeles](#))

26. EKA töötajate tunnustamise ja motiveerimise põhimõtted ([eesti keeles](#))
27. EKA loomepreemia statuut ([eesti keeles](#))
28. EKA üliõpilasesinduse statuut õppejõudude tunnustamiseks ([eesti keeles](#))
29. EKA kolleegipreemia statuut ([eesti keeles](#))
30. Töötasustamise eeskiri ([eesti keeles](#))

#### Keemilise ja bioloogilise Füüsika Instituudi analüüsitud dokumendid

1. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi põhikiri ([eesti keeles](#))
2. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi arengukava 2026 ([eesti keeles](#))
3. KBFI teadustöötajate valimise ja atesteerimise ning teaduslike struktuuriüksuste juhtide valimise tingimused ja kord ([eesti keeles](#))
4. KBFI teadustöötaja ametijuhend ([eesti keeles](#))
5. KBFI andmehalduse poliitika ([eesti keeles](#))

#### Tervise Arengu Instituudi analüüsitud dokumendid

1. TAI inimuuringute eetikakomitee põhimäärus ([eesti keeles](#))
2. TAIEK seisukoht tervishoiuteenuste osutamise raames kogutud isikuandmete töötlemiseks teadusuuringus ([eesti keeles](#))
3. Tervise Arengu Instituudi põhimäärus ([eesti keeles](#))
4. Tervise Arengu Instituudi töökeskkonnavolinike kinnitamine
5. Töökeskkonnanõukogu moodustamine
6. Kaugtöö põhimõtted ([eesti keeles](#))
7. TAI struktuur ([eesti keeles](#))
8. Aastavestluse juhend ([eesti keeles](#))
9. Tervise Arengu Instituudi töötajate töölähetusse saatmise ja kulude hüvitamise kord ([eesti keeles](#))
10. Tervise Arengu Instituudi aastapreemia omistamise kord ([eesti keeles](#))
11. TAI elutööpreemia määramise kord ([eesti keeles](#))
12. Tervise edendamiseks tehtavate kulutuste hüvitamine ([eesti keeles](#))

#### Eesti Keele Instituudi analüüsitud dokumendid

1. Eesti Keele Instituudi põhimäärus ([eesti keeles](#))
2. EKI Arengukava 2018-2021 ([eesti keeles](#))
3. Andmekaitse juhend ([eesti keeles](#))
4. EKI Ametiühingu põhikiri ([eesti keeles](#))
5. EKI kollektiivleping ([eesti keeles](#))

#### Underi ja Tuglase Kirjanduskeskuse analüüsitud dokumendid

1. Eesti Teaduste Akadeemia seadus ([eesti keeles](#))
2. Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskuse põhimäärus ([eesti keeles](#))
3. Eesti Teaduste Akadeemia teadusasutuste teadustöötajate konkursi eeskiri ([eesti keeles](#))

#### Eesti Kirjandusmuuseumi analüüsitud dokumendid

1. Eesti Kirjandusmuuseumi põhimäärus ([eesti keeles](#))
2. Eesti Kirjandusmuuseumi arengukava aastateks 2019–2022 ([eesti keeles](#))
3. Juhised korruptsiooni ennetamiseks ([eesti keeles](#))
4. Korruptsiooniennetuse raamdokument ([eesti keeles](#))
5. Eesti Kirjandusmuuseumi nõukogu Eesti Kirjandusmuuseumi nõukogu moodustamine ([eesti keeles](#))
6. Teadustöötajate valimise kord ([eesti keeles](#))
7. Akadeemiliste töötajate karjääriastmed.pdf ([eesti keeles](#))

## Lisa 2. Uuringus osaleja nõusoleku vorm

### Euroopa teadlaste harta ja juhendi järgimine Eesti teadus- ja arendusasutuses UURINGUS OSALEJA TEADLIK NÕUSOLEK

Austatud juhtumiuuringusse kutsutu, palume teil osaleda Euroopa teadlaste harta ja juhendi järgimist hindavas uuringus.

Uuringu eesmärk on välja selgitada, kuidas on Eesti teadusasutustes korraldatud teadlaste tööle värbamine ja valik, milline on Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi mõju teadus- ja arendustegevusele. Intervjuu käigus otsitakse vastust küsimusele, kuidas Harta ja juhendiga seonduvad juhendid toetavad teadusasutuste ja Eesti teadus-ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse (TAIE) arengukava eesmärkide saavutamist.

Palume teil osaleda fookusgrupis, mille kestus on orienteeruvalt 2 tundi. Fookusgrupp salvestatakse ja transkribeeritakse ning neid hoitakse turvaliselt TalTechi serveris parooliga kaitstuna.

Kui olete nõus uuringus osalema ja nõustute allolevate väidetega, siis palun allkirjastage käesolev nõusolek digitaalselt ja saatke vastutavale isikule tagasi.

– Kinnitan, et olen kursis uuringu eesmärgiga, olen saanud võimaluse esitada uuringu kohta küsimusi ja saanud oma küsimustele rahuldavad vastused.
– Osalen uuringus vabatahtlikult ja tean, et mul on õigus igal ajal uuringus osalemisest loobuda ilma põhjendusi andmata.
– Annan nõusoleku intervjuu salvestamiseks.
– Annan loa kasutada intervjuu materjale anonümiseeritult uuringu tulemuste tutvustamise eesmärgil (s.h teaduspublikatsioonides).

Intervjuu salvestusi ja transkriptsioone säilitatakse kuni 2 aastat pärast projekti lõppemist (31.12.2021)

Nõustun uuringus osalemisega.

Osaleja nimi	Kuupäev	Digiallkiri
Vastutava isiku/uurija nimi	Kuupäev	digiallkiri

Nõusoleku tagasivõtmiseks palun võtke ühendust uuringu juhi Kiira Parrega ([kiira.parre@taltech.ee](mailto:kiira.parre@taltech.ee)) hiljemalt 1. juunil 2021.

## Lisa 3. Intervjuu plaan personali valiku, värbamise ja arendamise eest vastutavatele isikutele

Lugupeetud uuringus osaleja!

Fookusgrupi intervjuus keskendutakse sellele, kuidas on Eesti teadus- ja arendusasutustes (TA asutus) korraldatud teadlaste rahvusvaheline tööle värbamine ja milline on Euroopa Teadlaste Harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi mõju teadus- ja arendustegevuses. Intervjuu käigus otsitakse vastust ka küsimusele, kuidas harta ja juhend toetavad teadusasutuste ja Eesti teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse (TAIE) arengukava eesmärkide saavutamist. Intervjuu tugineb HRS4R tehnilistele juhistele (eeskätt OTM-R kontrollnimekiri ja GAP-analüüs). Intervjuu plaan on kooskõlastatud uuringu tellijaga.

### I Sissejuhatus intervjuuks

Eesmärgiks on saada ülevaade TA asutuste personalistrateegia hetkeolukorrast, toetavatest ja takistavatest teguritest.

1. Mille alusel kujunevad teadustöö prioriteedid ja sellega seonduv personalipoliitika?
2. Kirjeldage akadeemiliste konkursside protsessi oma asutuses.
3. Milliseid meetmeid kasutate järgite, et oleks värbamisprotsessis tagatud kandideerijatele võrdsed võimalused, sh sooline tasakaal?
4. Milliste tegevuste/meetmete kaudu püüate tagada teadlaste ja inseneride järelkasvu (sh pöörata senisest enam tähelepanu doktorioõppe süsteemsele arendamisele (doktorikoolid, doktoranditoetus, doktorant-nooremteaduri positsioon jm)?
5. Kuidas on korraldatud teadlaste rändepoliitika nii Eestisse sisse tulevate kui ka välja minevate teadlaste puhul. Millised on toetavad tegevused ja mis asjaolud on takistavateks teguriteks?
6. Milliste põhiliste tegevuste kaudu püüate tagada selle, et teadustegevus ja -saavutused oleksid ühiskonnas laialdaselt tuntud viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteasjatundjatel (teadustöö populariseerimine, õpilaste, õpilasteleiuatjate, üliõpilaste teadustööde konkursid jm).

### II Eetika ja professionaalsus

1. Kuidas on seotud vabadus ja vastutus teie asutuse teadlaste ja doktorandide teadustegevuses?
2. Kuidas kaasate avalikkust ja ühiskonda laiemalt teadus- ja arendustegevuse planeerimise faasis? Kuidas teadustulemuste levitamise faasis?
3. Kuidas tagatakse teie asutuses teadus- ja arendustegevuse eetilisus ja läbipaistvus?

### III Värbamine ja valik

1. Kuidas on reguleeritud akadeemiliste töötajate värbamise protseduurid ning kas regulatsioonid on kõigile huvilistele kättesaadavad? Kui jah, siis kus ja kuidas on ligipääs tagatud? Kas ja kuidas toimivad e-kanalid värbamisprotsessis?
2. Kuidas on tagatud värbamise kvaliteet? Kas kõik värbamise protsessis osalejad on vastavalt juhendatud ja/või koolitatud? Kas on olemas kvaliteedikontrolli süsteem?
3. Kas ja kuidas julgustatakse kandideerima rahvusvahelisi teadlasi?
4. Kas ja kuidas julgustatakse kandideerima vähemusgruppe? (naised, erivajadusega inimesed, sisserännanud ja tagasipöördunud teadlased)?
5. Kas teadlaste töölevärbamise poliitika viitab atraktiivsetele töötingimustele?
6. Kas on olemas meetodeid, kuidas saaks jälgida, et parimad kandidaadid ametikohale ka kandideerivad?
7. Kui võrd olete mõelnud värbamisprotsessis selle peale, et kandidaadil oleks võimalikult väike administratiivne koorem kanda? (värbamisprotsessi arusaadavus, dokumentide esitamise lihtsus, väliskandidaatide asukohakaugus jms)
8. Kas ja kuidas arvestatakse kandidaatide hindamisel nende töökogemust tervikuna, sealhulgas õppetööd, teadustööd, administratiivset tööd?
9. Kas ja mil määral kandidaatide hindamisel arvestatakse kvalitatiivseid näitajaid?
10. Kas kandidaadi tööalast liikuvust (nt sektorite vahelist, rahvusvahelist mobiilsust) arvestatakse tema ametialase arenguna?
11. Kas järeldoktorantide töölevõtmiseks on selged reeglid ja üheselt mõistetavad juhised?
12. Kas kandidaatide hindajad ja eksperdid on piisava pädevuse ja erineva professionaalse taustaga?
13. Missugused on rõhuasetused (sh erisused) akadeemiliste töötajate teadustöö korraldamisel ning soodustamisel, kuidas see on seotud nende karjääriteega? Kui võrd on erisusi kohalike (?) vs välis- vs alustavate vs kogenud akadeemiliste töötajate osas?

### Vabade töökohtade reklaamimine



1. Kas on olemas selged juhised, kuidas vabast positsioonist teavitatakse? Milline on tavaliselt kuulutuse sisu ja kus kuulutus avaldatakse?
2. Kas ja mil määral kasutate EURAXESSi võrgustiku võimalusi vaba positsiooni reklaamimiseks?

#### **Valik ja hindamine**

1. Kas on olemas selged kandidaadi hindamise ja valiku alused?
2. Kuidas moodustatakse kandidaadi valiku komisjon? Kes sinna kuuluvad? Kas on olemas reeglistik või toimub komisjoni moodustamine vastavalt olukorrale ja vajadusele? Kas komisjoni koosseis sõltub ametikohast, millele kandideeritakse?
3. Kuidas ja mis aja jooksul toimub kandidaadi informeerimine värbamisprotsessi tulemustest?
4. Kui kandidaat ei ole värbamisprotsessiga rahul, siis millised on tal võimalused vaide esitamiseks?
5. Kas on olemas mingi süsteem, mille abil värbamisprotsessi kui tervikut objektiivselt hinnata?

#### **IV Töötingimused**

1. Mida asutus teeb, et töötajatele hartas sätestatud töötingimusi tagada? (Näiteks taristu, seadmed, töökoht, töötervishoid ja tööohutus, töö ja pereelu ühildamine, õiglane palk).
2. Mida ülikool teeb, et tagada sooline tasakaal juhtimistasanditel ning otsustuskogudes? (meetmed, näited)
3. Mida asutus teeb karjäärivõimaluste edendamiseks? (Informeerimine, karjäärinõustamiseteenused, koolitused, kas ja kellele neid pakutakse, kuidas planeeritakse, kui palju neid võimalusi kasutatakse, milles on kitsaskohad, kuidas doktorande toetatakse karjääri edendamisel).
4. Kas te tunnete, et avalik-õiguslikele ülikoolidele uusi halduskohustusi pannes ei eraldata selle katteks Eestis enamasti vahendeid, mistõttu iga uus halduskohustus tähendab teadus- ja õppetegevuse rahakatte vähenemist. Kui jah, siis mis on teie tegevusjoon selle ohjamisel?
5. Kuidas on reguleeritud intellektuaalomandi õigused, sealhulgas autoriõigused?
6. Mida asutus teeb akadeemilise töötaja õppe- ja teadustöö omavahelise tasakaalu leidmiseks?
7. Kuidas on korraldatud kaebuste esitamine (võrdse kohtlemise, hea teadustava rikkumise, jms valdkonnad?) Kuidas kaebusi lahendatakse? Kui hästi süsteem teie arvates töötab?

#### **V Harta põhimõtted ja TAI(E) strateegiad**

1. Kuidas ja mille alusel kujundatakse teie asutuses teadus- ja arendustöö strateegia?
2. Kas/kuidas on asutuse strateegilistes suundumustes arvestatud TAI ja teiste riiklike arengukavade ja strateegiate eesmärke? Kuidas need suhestuvad (teiste) nende jaoks oluliste tegevusliinidega?
3. Mis on juhtide strateegia, mil viisil inimressursi küsimusi käsitletakse? Millele pannakse rõhku? Missuguste vahenditega, mis struktuuride ja toimijate kaudu tegutsetakse?
4. Kas riiklikud rahastusinstrumendid (nt baasfinantseerimine, uurimistoetused, *Mobilitas*, ASTRA programmi rakendamine, teadustaristu ja kollektiivide toetused, doktoriõppe rahastamine jm) on teie hinnangul olnud piisavad ja on aidanud kaasa TAI strateegia inimressursside arendamise eesmärkide edukale täitmisele? Millised on olnud probleemid? Mis vajaks veel riiklikku tuge inimressursi arendamisel?
5. Kas riiklik seadusandlus ja riiklikud poliitikad (näiteks rändepoliitika) võimaldab planeerida ja ellu viia vajalikke inimressursside arendamisega seotud tegevusi? Kas on takistavaid/piiravaid regulatsioone/poliitikaid?
6. Kas asutusesisene akadeemilise karjääri mudel toetab Teie hinnangul teadlaskarjääri atraktiivsust ja ametialast arengut? Kas see mudel omab positiivset mõju sellele, et talendid noored jäävad seotuks asutusega?
7. Millised on teie ootused, ettepanekud teadusarendusstrateegiate kujundajatele?

Lisaks: Kas asutusel on kavatsus taotleda HR4S kvaliteedimärgist? Kas teil on esmaseid mõtteid, kuidas selle osas toimida?

## Lisa 4. Teadlaste fookusgrupi intervjuu plaan

### Sissejuhatus

Täname, et olete valmis osalema RITA programmi poolt ellu kutsutud järgitakse Euroopa Teadlaste Harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi uuringus, millel on 2 peamist eesmärki:

1. välja selgitada, kas ja kuidas Eesti teadusasutustes Euroopa Teadlaste Harta, ja teadlaste töölevõtmise juhendi põhimõtteid järgitakse, millised on kitsaskohad nende põhimõtete järgimisel
2. kas ja kuidas teaduspoliitika kujundajad väljastpoolt teadusasutusi saaksid paremini toetada teadlastele suunatud personalipoliitika arendamist (sh karjäärivõimalused, töötingimuste parandamine jms) – kas näiteks selleks peaks tegema muudatusi riiklikesse dokumentidesse ja/või arengukavadesse vms.

Kaugem eesmärk on see, et Eesti TA asutused taotleksid Euroopa Komisjoni kvaliteedimärgise „Human Resources Excellence in Research Award“.

Uuringusse on kaasatud kõik Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid ja mitmed teised TA asutused. TA asutuste analüüs koosneb 2 osast – dokumendianalüüs ja fookusgrupiintervjuud teadlaste, PhD tudengite (ülikoolide puhul) ja juhtkonnaga.

Tänapäevane intervjuu jaguneb 4 osaks:

1. eetika ja professionaalsus teadlaste töös;
2. teadlaste värbamine ja valiku alused;
3. teadlaste töötingimused, töökeskkond ja sotsiaalne kindlustatus;
4. teadlaste karjääri- ja arenguvõimalused.

Vestlust alustame tutvustusringiga: karjäär ülikoolis/teadusasutuses ja sellest väljapool teistes sektorites, kogemused välismaal jms.

### I Eetika ja professionaalsus teadlase töös

Taustainfoks: EK juhendtekstis on välja toodud, et kõigi tasemete teadlased peavad tundma riiklike, valdkondlike (sh töötingimusi reguleerivaid) õigusakte, asutusesiseseid määruseid ja eetilisi printsiipe. See hõlmab intellektuaalomandi õigusi, sponsorite või rahastajate nõudeid, tingimusi jms.

1. Kas teie asutuses on teadlastel teadustöös piisavalt otsustusvabadust (temaatika, projektide, publitseerimise jms kohta)?
2. Kas teadlased teie asutuses tunnetavad oma teadustegevusega kaasnevat eetilist vastutust ja suhtuvad teadustegevusesse professionaalselt?
3. Kas te olete teadlikud ja järgite teadustegevuses ja andmetega töötamisel kehtivaid õigusakte (GDPR, isikuandmete kaitse seadus jt)?
4. Mida teete selleks, et teadustegevus oleks läbipaistev (metoodika, partnerid, rahastus jms)?
5. Kuidas saavutate selle, et teie teadlaste teadustulemused oleks avalikkusele/ühiskonnale avatud ja kättesaadavad?
6. Kuidas on tagatud see, et teadlased järgiksid teadustegevuses head teadustava ja väldiksid diskrimineerivat suhtumist?
7. Kas teile tutvustati tööle värbamisel organisatsioonis kehtivaid teadlaste eetika ja vastutusega seotud aspekte ja regulatsioone?
8. Kas teie organisatsioonis on õiglane teadustöö hindamise/tunnustamise süsteem?

### II Teadlaste värbamine ja personalivalik

Taustainfoks: EK juhendtekstis on välja toodud, et tööandjad peaksid tagama tööturule sisenemise ja teadlaste värbamise standardid, (eriti nende karjääri alguses), mis peaksid hõlbustama juurdepääsu ka ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele või teadlastele (näit. tagasipöörduvad teadlased, väikeste laste vanemad, erivajadusega töötajad jt). See eeldab värbamisprotsessi läbipaistvust)

Kindlasti on teil selles osas erinevaid kogemusi nii ühel kui teisel pool lauda – nii värbaja ja atesteerijana kui värvatava ja atesteeritava. Püüdke mõelda tervele kogemusele. Palun mõelge kandideerimisele oma praegusele ametikohale (sh doktorandi positsioonile) ülikoolis. Samuti mõelge protsessile, kui osalesite selles värbaja või hindajana

1. Kuidas teie asutuses toimub värbamine / Atesteerimine
2. Kas protsessid arusaadavad, läbipaistvad? Hindamiskriteeriumid mõistetavad?
3. Kas tundsite, et Teie mobiilsuskogemus oli kandideerimisel kasuks?
4. Kes osalevad protsessis? Kas komisjon on tasakaalus, eksperdid kaasatud? Kas hindamiskomisjonis olid esindajad erinevatest sektoritest? Kas hindamiskomisjonis oli liikmeid teistest riikidest? Kas hindamiskomisjon oli sooliselt tasakaalus?
5. Kas konkursi lõppedes saite tagasisidet enda tugevustest ja nõrkustest?

6. Kas olete ise hinnanud või osalenud atesteerimiskomisjonis?
7. Kas olete tundnud, et hindamisel-atesteerimisel on kompetentsi puudus ning mida on sel puhul tehtud?

### III Töötingimused ja sotsiaalne kindlustatus

Taustainfoks: EK juhendtekstis on välja toodud, et teadlaste tööandjad peaksid tagama teadlastele stimuleeriva töökeskkonna, mis pakub asjakohaseid seadmeid ja rajatisi, võimalusi osalemiseks teadusvõrgustikes (sealhulgas võimalused kaugkoostööks) ning et järgitakse teadustöös töötajate tervishoiu ja -ohutuse eeskirju.

1. Kas tööle asumisel tutvustati teile kõiki töötingimusi ja võimalusi?
2. Kas teil on teadustöö läbiviimiseks olemas vajalikud seadmed ja taristu?
3. Kas teil on võimalik teha vajadusel kaugtööd? (ka enne COVID-19 pandeemiat)
4. Kas teie töökohad vastavad tervishoiu ja tööohutuse nõuetele?
5. Kas tööandja panustab tervishoidu (prillide kompensatsioon, ergonoomilised töövahendid jms)?
6. Kas tööandja on töötajate erivajaduste suhtes paindlik?
7. Kas tööandja toetab tervise edendamist?
8. Kas tööandja pakub võimalusi töö ja pereelu ühildamiseks ja nende vahel tasakaalu hoidmiseks?
9. Kas tunnete, et teie töö on kindel ja stabiilne?
10. Kas teie töötasu on vastavuses teie tööpanusega?
11. Kas teil on võimalik kasutada sotsiaalkindlustusvõimalusi (haiguspäevade hüvitamine, vanemahüvitis, pensionisoodustused, töötutoetused vms)?

### IV Koolitus- ja arenguvõimalused

Taustainfoks: EK juhendtekstis on välja toodud, et tööandjad peaksid omama personalistrateegia osana teadlaste karjääri arendamise strateegiat karjääri kõigil etappidel. See peaks hõlmama mentorite kättesaadavust ja teisi karjäärinõustamise meetmeid, et toetada teadlaste isiklikku ja professionaalset arengut, motiveerides neid ja aidates kaasa ebakindluse vähendamisele akadeemilises karjääris.

#### Karjäär ja areng

1. Kas te olete kasutanud oma asutuse pakutavaid karjäärinõustamisteenuseid?
2. Kas te olete oma asutuse karjäärinõustamisteenustega rahul?
3. Kas te teate, milliseid nõudeid ja mis ajaks te peate täitma, et ametikõrgendust saada?
4. Kas te tunnete, et noorte teadlaste karjäärirtee on piisavalt toetatud?
5. Kas teie suhted kolleegidega/juhendajaga/doktorandiga on karjääri toetavad?
6. Kas teie asutuses toimib tennurisüsteem? Kui ei, siis kas oleks vajalik?
7. Kas on toetatud karjäärivõimalused ka akadeemiast väljaspool?
8. Kas tunnete, et teie asutus väärtustab teid kui professionaali?
9. Kas te teate, kuidas teie asutuses on reguleeritud intellektuaalomandi õigused (nt jaotus teie kui autori, tööandja ja/või teiste osapoolte vahel)?
10. Kas autorlus jaotub teie kogemuste põhjal õiglaselt?

Õpetamine ja koormus (intervjuul teemaks peamiselt ülikoolide puhul, aga õpetamisega tegelevad teadlased ka teistes teadusasutustes)

11. Kas te tunnete, et õpetate aineid, mis sobivad kõige paremini teie kvalifikatsiooniga?
12. Kas te tunnete, et teie õpetamis- ja teadustöö koormus on tasakaalus?
13. Kas te olete osalenud viimase viie aasta jooksul õpetamis- ja/või juhendamisoskuste koolitustel? Kas need koolitused vastasid teie vajadustele?

#### Vaided ja kaebused

Taustainfoks: EK juhendtekstis on välja toodud, et tööandjad peaksid looma protseduurireeglid, et edendada õiglast ja läbipaistvat töökultuuri ning töökeskkonna üldise kvaliteeti. (Näit. tööalaste konfliktide/kaebuste/apellatsioonide erapooletu käsitlemine, tööalased vaided jms).

Kas Te teate oma asutuse võimalustest kaebuse esitamiseks (võrdse kohtlemise, hea teadustava rikkumise jms valdkonnas)?

14. Kui Te olete esitanud vaide, siis kas olete rahul sellega, kuidas olukord lahenes?

#### Otsustuskogud

15. Kas teate, kuidas te saate osaleda oma asutuse otsustuskogudes?

## Lisa 5. Ankeetküsitlus ülikoolide akadeemilisele personalile (eesti ja inglise keeles)

Lugupeetud teadlased, õppejõud, doktorandid

Palume Teil osaleda Eesti Teadusagentuuri valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamise programmi RITA „TAI poliitikaseire“ uuringus. Uuringu eesmärk on välja selgitada, kuidas ja kuidas Eesti teadus- ja arendusasutustes järgitakse Euroopa Teadlaste Harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi põhimõtteid. Uuringu tulemused on sisendiks tööandjale ja teaduspoliitika kujundajatele, et muuta teadlaste värbamise ja valiku protsess veelgi läbipaistvamaks ning töökeskkond teadustööd toetavamaks.

Uuringusse on kaasatud kõik Eesti avalik-õiguslikud ülikoolid ja mitmed teised TA asutused.

Küsimustikule vastamine võtab aega u 15 minutit.

Vastuseid töödeldakse anonüümselt üldistuste tegemiseks, uuringus osalemine on vabatahtlik.

Andmeid kogub Tartu Ülikool ning jagab neid konsortsiumi partneritega (TalTech, TLÜ, Teaduste Akadeemia) anonüümselt. Kogutud andmeid säilitatakse kuni 2 aastat pärast projekti lõppemist (31.12.2021). Küsimuste korral võtke ühendust uuringu juhi Kiira Parrega [kiira.parre@taltech.ee](mailto:kiira.parre@taltech.ee).

Juhul, kui töötate või olete seotud mitme teadusasutusega, siis vastake palun küsimustele valitud tööandja/asutuse kontekstist lähtuvalt. Soovi korral võite küsimustiku täita iga tööandja/asutuse kohta eraldi.

1. Olen nõus vastama

- Jah
- Ei

### I Vastaja profiil

1. Palun märkige, mis asutuses Te töötate. *rippmenüü*
2. Töötan selles asutuses järgmisel akadeemilise töötaja astmestikul
  - *First Stage Researcher* – doktorant.
  - *Recognised Researcher* – teadlane (PhD või võrdsustatud kvalifikatsioon), kes on iseseisva teadlaskarjääri alguses.
  - *Established Researcher* – iseseisvalt töötav teadlane (PhD või võrdsustatud kvalifikatsioon)
  - *Leading Researcher* – eriala juhtiv, rahvusvaheliselt tunnustatud teadlane (PhD või võrdsustatud kvalifikatsioon)
  - Magistrikraadiga (või sellega võrdsustatud kvalifikatsiooniga) akadeemiline töötaja
3. Kas te juhendate praegu doktorante?
  - Jah
  - Ei
4. Palun märkige oma akadeemiline tööstaaž selles asutuses. Palun vastake täisaastates.
5. Palun märkige oma akadeemiline tööstaaž kokku (sh väljaspool seda asutust)
6. Mis aastal Te osalesite viimati värbamisprotsessis (kandideerijana)? *Palun märkige aastaarv kujul 1972.*
7. Palun märkige oma vanus
  - Ei soovi avaldada
  - ..... (täisaastad)
8. Kas Te olete ...?
  - Mees
  - Naine
  - Ei soovi avaldada
9. Palun märkige oma kodakondsus:
  - Eesti kodakondsus
  - muu Euroopa Liidu riigi kodakondsus
  - väljaspool Euroopa Liitu asuva riigi kodakondsus
  - Muu (palun täpsustage) \_\_\_\_\_

### II Eetika ja professionaalsus teadlase töös

[Euroopa Komisjoni juhendtekstis](#) on välja toodud, et kõigi tasemete teadlased peavad tundma riiklikke, valdkondlikke (sh töötajate reguleerivad) õigusakte, asutusesiseseid määrusi ja eetilisi printsiipe. See hõlmab intellektuaalomandi õigusi, sponsorite või rahastajate nõudeid, tingimusi jms.

10. Palun märkige, kuidas Te nõustute esitatud väidetega.

Hinnangute skaala: Nõustun täielikult – 5; Pigem nõustun – 4; Nii ja naa – 3; Pigem ei nõustu – 2; Üldse ei nõustu – 1; Ei saa/ ei soovi vastata – 0.

- Mul on teadustöös piisavalt otsustusvabadust (temaatika, projektide, publitseerimise jms kohta)

- Tunnetan oma teadustegevusega kaasnevat eetilist vastutust
- Suhtun teadustegevusse professionaalselt
- Järgin teadustegevuses ja andmetega töötamisel kehtivaid õigusakte (nt Euroopa Liidu GDPR, isikuandmete kaitse seadus jt)
- Info minu teadustöö kohta on kõigile kättesaadav (metoodika, partnerid, rahastus jms)
- Seisan hea selle eest, et minu teadustulemused on avalikkusele/ühiskonnale avatud
- Järgin teadustegevuses head teadustava
- Väldin teadustegevuses diskrimineerivat suhtumist
- Mulle on tutvustatud asutuses kehtivaid teadlaste eetika ja vastutusega seotud aspekte
- Meie asutuses on õiglane teadustöö hindamise/ tunnustamise süsteem

11. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate väidete kohta siia

### III Värbamine

[Euroopa Komisjoni juhendtekstis](#) on välja toodud, et tööandjad peaksid tagama tööturule sisenemise ja teadlaste värbamise standardid (eriti nende karjääri alguses), mis peaksid hõlbustama juurdepääsu ka ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele või teadlastele (näit. tagasispõrduvad teadlased, väikeste laste vanemad, erivajadusega töötajad jt). See eeldab värbamisprotsessi läbipaistvust.

12. Järgmistele küsimustele vastates palun mõelge kandideerimisele oma praegusele ametikohale (sh doktorandi positsioonile) ülikoolis.

Hinnangute skaala: Jah; EI; Ei oska vastata

- Kas värbamisprotsessi kirjeldus oli Teile kättesaadav?
- Kas tundsite, et värbamisprotsess oli avatud (protsessi kirjeldus, hindamiskriteeriumid)?
- Kas tundsite, et värbamisprotsess oli läbipaistev?
- Kas värbamisprotsess oli arusaadav?
- Kas valiku- ja hindamiskriteeriumid olid Teile kättesaadavaks tehtud?
- Kas valiku- ja hindamiskriteeriumid olid Teile üheselt mõistetavad?
- Kas kogesite värbamisel ebavõrdset kohtlemist (näiteks ealine, sooline diskrimineerimine või ka liigne soosing Teile suhtes)?
- Kas värbamise ajal olite regulaarselt informeeritud hindamistulemustest?
- Kas tundsite, et Teie mobiilsuskogemus oli kandideerimisel kasuks?
- Kas konkursi lõppedes saite tagasisidet enda tugevustest ja nõrkustest?

13. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate väidete kohta siia

14. Kas Te teate, kes osalesid hindamiskomisjoni töös?

- Jah
- Ei

15. Järgmistele küsimustele vastates palun mõelge hindamiskomisjoni tegevusele, kui kandideerisite oma praegusele ametikohale (k.a doktorandi kohale)

Hinnangute skaala: Jah; EI; Ei oska vastata

- Kas teie hinnangul olid hindajad kompetentsed valdkonna eksperdid?
- Kas hindamiskomisjon oli sooliselt tasakaalus?
- Kas hindamiskomisjonis olid esindajad erinevatest sektoritest?
- Kas hindamiskomisjonis olid esindajad erinevatelt erialadelt/distsipliinidest?
- Kas hindamiskomisjonis oli liikmeid teistest riikidest?

16. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate väidete kohta siia

17. Kas Te olete osalenud oma asutuses akadeemiliste ametikohtade värbamisprotsessis värbajana või hindajana?

- Jah, palun täpsustage, mis aastal viimati ☐ küsimus 19
- Ei ☐ küsimus 21

18. Vastates palun mõelge viimasele kogemusele, kui osalesite asutuses akadeemilise ametikoha värbamisprotsessis värbaja või hindajana.

Hinnangute skaala: Jah; EI; Ei oska vastata

- Kas värbamisprotsess oli avatud?
- Kas värbamisprotsess oli läbipaistev?
- Kas hindamiskomisjon oli kompetentne?

- Kas hindamiskomisjoni kuulusid valdkonna eksperdid?
- Kas hindamiskomisjon oli sooliselt tasakaalus?
- Kas hindamiskomisjonis olid esindajad erinevatest sektoritest?
- Kas hindamiskomisjonis olid esindajad erinevatelt erialadelt/distsipliinidest?
- Kas hindamiskomisjonis oli liikmeid teistest riikidest?

19. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate väidete kohta siia

#### **IV Töötingimused ja -keskkond**

[Euroopa Komisjoni juhendtekstis](#) on välja toodud, et teadlaste tööandjad peaksid tagama teadlastele stimuleeriva töökeskkonna, mis pakub asjakohaseid seadmeid ja rajatisi, võimalusi osalemiseks teadusvõrgustikes (sealhulgas võimalused kaugkoostööks) ning et järgitakse teadustöös töötajate töötervishoiu ja-ohutuse eeskirju

20. Palun märkige, kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega

Hinnangute skaala: Nõustun täielikult – 5; Pigem nõustun – 4; Nii ja naa – 3; Pigem ei nõustu – 2; Üldse ei nõustu – 1; Ei saa/ ei soovi vastata – 0.

- Mul on teadustöö läbiviimiseks vajalikud seadmed ja taristu
- Mul on võimalik teha kaugtööd
- Minu töökoht vastab töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele
- Minu tööandja panustab töötervishoidu (prillide kompensatsioon, ergonoomilised töövahendid jms)
- Minu tööandja on minu erivajaduste suhtes paindlik
- Minu tööandja toetab tervise edendamist
- Minu tööandja pakub võimalusi töö ja pereelu ühildamiseks
- Ma tunnen, et mul on võimalik töö ja pereelu vahel tasakaalu hoida
- Ma tunnen, et minu töö on kindel ja stabiilne
- Minu hinnangul on minu töötasu vastavuses minu tööpanusega
- Mul on võimalik kasutada sotsiaalkindlustusvõimalusi (haiguspäevade hüvitamine, vanemahüvitis, pensionisoodustused, töötutoetused vms)
- Ma tunnen, et minu asutus väärtustab mind kui professionaali
- Minu suhted kolleegidega/juhendajaga/ doktorandiga on minu karjääri toetavad

21. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate väidete kohta siia

#### **V Karjäär ja intellektuaalomandi kaitse**

[Euroopa Komisjoni juhendtekstis](#) on välja toodud, et tööandjad peaksid omama personalistrateegia osana teadlaste karjääri arendamise strateegiat karjääri kõigil etappidel. See peaks hõlmama mentorite kättesaadavust ja teisi karjäärinõustamise meetmeid, et toetada teadlaste isiklikku ja professionaalset arengut, motiveerides neid ja aidates kaasa ebakindluse vähendamisele akadeemilises karjääris.

22. Palun vastake järgmistele küsimustele

Hinnangute skaala: Jah; EI; Ei oska vastata

- Kas Te olete teadlik karjäärinõustamisteenustest teie asutuses?
- Kas Te olete kasutanud oma asutuse pakutavaid karjäärinõustamisteenuseid?
- Kas Te olete oma asutuse karjäärinõustamisteenustega rahul?
- Kas Te teate, milliseid nõudeid ja mis ajaks Te peate täitma, et ametikõrgendust saada?
- Kas Te tunnete, et teadlase karjääriritee on piisavalt toetatud?
- Kas Te tunnete, et Teil on võimalus ja toetus valdkondlikuks karjääririteostuseks väljaspool asutust?
- Kas Te teate, kuidas Teie asutuses on reguleeritud intellektuaalomandi õigused (nt jaotus Teie kui autori, tööandja ja/või teiste osapoolte vahel)?
- Kas autorlus jaotub Teie kogemuste põhjal õiglaselt?

Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate küsimuste kohta siia

23. Palun vastake järgmistele küsimustele

Hinnangute skaala: Jah; EI; Ei oska vastata

- Kas Te tunnete, et õpetate aineid, mis sobivad kõige paremini Teie kvalifikatsiooniga?
- Kas Te tunnete, et Teie õpetamis- ja teadustöö koormus on tasakaalus?
- Kas Te olete osalenud viimase viie aasta jooksul õpetamis- ja/või juhendamisoskuste koolitustel?
- Kas need koolitused vastasid Teie vajadustele?

Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate küsimuste kohta siia

#### **VI Vaided ja kaebused**

[Euroopa Komisjoni juhendtekstis](#) on välja toodud, et tööandjad peaksid looma protseduurireed, et edendada õiglast ja läbipaistvat töökultuuri ning töökeskkonna üldise kvaliteeti (nt. tööalaste konfliktide/kaebuste/apellatsioonide erapooletuks käsitlemine, tööalased vaided jms)

24. Kas Te teate, kuidas teie asutuses saab vajadusel kaebusi esitada (võrdse kohtlemise, hea teadustava rikkumise jms valdkonnas)?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

25. Kui Te olete esitanud vaide, siis kas olete rahul sellega, kuidas olukord lahenes?

26. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevate küsimuste kohta siia

27. Kas teate, kuidas Te saate osaleda oma asutuse otsustuskogudes?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

28. Palun lisage oma mõtted, kommentaarid, näited või ettepanekud eelnevaküsimusekohta siia

---

## INGLISE KEELES

Dear researchers, lecturers, and doctoral students

Thank you for your willingness to participate in the study 'R&D&I Policy Monitoring' of the programme of the Estonian Research Council to strengthen sectoral R&D (RITA), which aims to find out to what extent and how Estonian research and development institutions follow the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

The questionnaire will take 15 minutes to complete.

The answers are processed anonymously and the data is used in a generalised manner to present the results of the survey. Participating in the study is voluntary.

The data are collected by the University of Tartu and shared with the consortium partners (TallTech, Tallinn University, Academy of Sciences) anonymously. The collected data will be stored for up to 2 years after the end of the project (31.12.2021). If you have any questions, please contact Kiira Parre, the project manager, [kiira.parre@taltech.ee](mailto:kiira.parre@taltech.ee).

If you work or are affiliated with more than one research institution, please answer the questions according to the context of the chosen employer/institution. If you wish, you can fill in the questionnaire for each employer/institution separately.

1. I agree to answer the questionnaire

- Yes
- No

### I Profile

29. Please mark your occupational institution

30. I work in this institution at the following stage of researcher

- First Stage Researcher - doctoral student
- Recognised Researcher – a researcher (PhD or equivalent qualifications) who is at the beginning of their independent research career
- Established Researcher – a researcher working independently (PhD or equivalent qualifications)
- Leading Researcher – a leading researcher of the specialty who is internationally recognised (PhD or equivalent qualifications)
- Academic worker with the master's degree (or equivalent qualifications)

31. Do you supervise doctoral students

- Yes
- No

32. Please indicate the length of your academic service in this institution. Please answer numerically in full years

33. Please mark your total length of academic service (including outside of your current institution)

34. In what year did you last participate in a recruitment process (as a candidate, as a recruiter)? Please mark the year in the form 1997

35. Please mark your age

- Do not wish to disclose
  - My age in full years
36. Are you ...?
- Male
  - Female
  - Do not wish to disclose
37. Please mark your citizenship
- Estonian
  - another Member State of the European Union
  - a country outside of the European Union
  - I wish to specify

## II Ethics and professionalism in research

[The European Commission guide](#) states that researchers at all stages must be familiar with national and sectoral legislation, institutional regulations, and ethical principles (including those regulating working conditions). This includes intellectual property rights, claims, conditions, etc. of sponsors or funders.

38. Please mark how strongly you agree or disagree with the following statements

Answers: Completely agree – 5; Rather agree – 4; So-and-so – 3; Rather disagree – 2; Completely disagree – 1; Do not wish to answer - 0

- I have enough freedom in research decision-making (about topics, projects, publications, etc.)
- I am aware of the ethical responsibility regarding my research
- I express a professional attitude in my research
- I follow the legislation in force regarding research and working with data (e.g. the GDPR of the EU, Personal Data Protection Act, and others)
- My research is transparent (methodology, partners, financing, etc.)
- I stand for the openness of the results of my research to the public/society
- I follow good research practice
- I avoid discriminatory attitudes in my research
- I have been introduced the institutional ethical and responsibility aspects of researchers
- There is a fair evaluation/appraisal system for research in place at our institution

39. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned statements, please share them here

## III Recruitment

[The European Commission guide](#) states that employers should ensure standards for entering the labour market and recruiting researchers (especially at the beginning of their careers), which should facilitate access for disadvantaged groups or researchers (e.g. returning researchers, parents of young children, workers with special needs, etc.). This requires transparency in the recruitment process.

40. In answering the following questions, please consider applying for your current position (including doctoral position) at the University

Answers: Yes; No; Cannot answer

- Was the description of the recruitment process made available to you?
- Did you feel that the recruitment process was open?
- Did you feel that the recruitment process was transparent?
- Was the recruitment process understandable?
- Were the selection and evaluation criteria made available to you?
- Did you feel that the selection and evaluation criteria were unambiguous?
- Did you experience any unfair treatment during the recruitment (e.g. age/gender discrimination, or being favoured)?
- Were you regularly informed of the evaluation results during the recruitment?
- Did you feel that your mobility-related experience was advantageous for the application?
- Did you receive feedback on your strengths and weaknesses at the end of the recruitment process?

41. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned statements, please share them here

42. Are you aware of who participated in the evaluation committee's work?

- Yes



- No

43. In answering the following questions, please consider the activities of the evaluation committee as an applicant (including applying for the position of a doctoral student)

Answers: Yes; No; Cannot answer

- In your opinion, were the evaluators competent experts in the field?
- Was the evaluation committee balanced in terms of gender?
- Did the evaluation committee include representatives of different sectors?
- Did the evaluation committee include representatives of different specialties/disciplines?
- Did the evaluation committee include members from other countries?

44. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned statements, please share them here

45. Have you participated in the process of recruiting for academic positions in your institution as a recruiter or an evaluator?

- No
- Yes, please specify the last time (year)

46. In answering, please think about your most recent experience as a recruiter or an evaluator in the process of recruiting for an academic position in the institution

Answers: Yes; No; Cannot answer

- Was the recruitment process open?
- Was the recruitment process transparent?
- Was the evaluation committee competent?
- Did the evaluation committee consist of experts in the field?
- Was the evaluation committee balanced in terms of gender?
- Did the evaluation committee include representatives of different sectors?
- Did the evaluation committee include representatives of different specialties/disciplines?
- Did the evaluation committee include members from other countries?

47. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned statements, please share them here

#### **IV Working conditions and environment**

[The European Commission guide](#) states that employers of researchers should ensure a stimulating working environment for researchers, providing appropriate equipment and facilities, opportunities to participate in academic networks (including opportunities for remote collaboration) and that research complies with occupational health and safety rules.

48. Please mark how strongly you agree or disagree with the following statements

Answers: Completely agree – 5; Rather agree – 4; So-and-so – 3; Rather disagree – 2; Completely disagree – 1; Do not wish to answer - 0

- I have the appropriate equipment and infrastructure to carry out my research
- I am able to work remotely
- My workplace meets occupational health and safety requirements
- My employer supports occupational health (compensation for glasses, ergonomic equipment, etc.)
- My employer is flexible regarding my (special) needs
- My employer supports promoting good health
- My employer offers opportunities to reconcile work and family life
- I feel that I can balance work and family life
- I feel that my position is certain and stable
- In my opinion, my salary is commensurate with my contribution
- I am able to make use of social security provisions (reimbursement of sick days, parental benefit, pension benefits, unemployment benefits, etc.)
- I feel that my institution values me as a professional
- My relations with my colleagues / supervisor /doctoral student support my career

49. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned statements, please share them here

#### **V Career and the protection of intellectual property**

[The European Commission guide](#) states that employers should have a career development strategy for researchers at all stages of their career as part of the personnel strategy. It should include the availability of mentors and other career counselling measures to support the personal and professional development of the researchers, motivating them and helping to reduce uncertainty in academic careers.

50. Please answer the following questions

Answers: Yes; No; Cannot answer

- Are you aware of the career counselling services at your institution?
- Have you used the career counselling services provided by your institution?
- Are you satisfied with the career counselling services of your institution?
- Are you aware of what requirements should be met and when to get a promotion?
- Do you feel that the career of a researcher is sufficiently supported?
- Do you feel that you have the option and support for career realisation in your field outside of your institution?
- Are you aware of how intellectual property rights are regulated in your institution (e.g. the distribution between you as the author, the employer, and/or other parties)?
- In your experience, is the authorship distributed fairly?

51. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned questions, please share them here

52. Please answer the following questions

Answers: Yes; No; Cannot answer

- Do you feel that you are teaching subjects that best suit your qualifications?
- Do you feel that your teaching and research load is balanced?
- Have you participated in teaching and/or mentoring skills training in the last five years?
- Did these trainings meet your needs?

53. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned questions, please share them here

## **VI Challenges and complaints**

[The European Commission guide](#) states that employers should establish rules of procedure to promote a fair and transparent working culture and the overall quality of the work environment (e.g. impartial handling of work-related conflicts/complaints/appeals, work-related challenges, etc.).

54. Are you aware of the possibilities in your institution of filing a complaint (in the areas of equal treatment, violation of good research practice, etc.)?

- Yes
- No
- Not sure

55. If you have filed a challenge, are you satisfied with the outcome of the situation?

56. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned questions, please share them here

57. Are you aware of how you can participate in your institutional decision-making bodies?

- Yes
- No
- Not sure

58. If you have any thoughts, comments, examples, or suggestions about the aforementioned question, please share them here

