

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike
rakendusüuringute keskus RAKE



ÕPPEJÕUDUDE JA TEADUSTÖÖTAJATE
TÖÖLEPINGUTE SÕLMIMISE JA TÖÖ KVALITEEDI
HINDAMISE PRAKTIKA ANALÜÜS

Lõpparuanne
2013

Uuringu tellis Haridus- ja Teadusministeerium.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Uuringu autorid: Kerly Espenberg
Tarmo Puolokainen
Kadri Lees

Uuringu autorid tänavad kõiki küsitlusankeedile vastanuid, kes toetasid uuringuraporti valmimist. Samuti soovivad autorid tänada tellija esindajat Janne Pukki, kes oli suureks abiks uuringu protsessis.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu
<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

SISUKORD

Sisukord	3
Sissejuhatus	4
Soome	5
Taani	7
Holland	9
Suurbritannia	11
Poola	13
Rootsi	15
Slovakkia	17
Norra	19
Kokkuvõte	21
Kokkuvõtlik tabel	22
Lisa 1. Ankeetküsitlus	24

SISSEJUHATUS

Käesoleva uuringu eesmärgiks on **selgitada Euroopa Liidu liikmesriikide seadusandlust ja praktikat õppejõudude ja teadustöötajate töölepingute sõlmimisel ja töö kvaliteedi hindamisel**. Oluline on seejuures kirjeldada, milliste meetmetega tagatakse objektiivsete töölepingute sõlmimine, st et töölepingud oleksid sõlmitud vastavalt töö iseloomule ja mitte isikule, kes ametikohta täidab.

Tulenevalt riikide eripäradest leitakse vastused alljärgnevale **uurimisküsimustele**.

- ▶ Millistel tingimustel (kriteeriumid) sõlmitakse lepingud tähtajatult ning millistes olukordades kasutatakse tähtajatult töölepingut (kas korraldatakse konkursse, milliseks perioodiks tähtajalised lepingud sõlmitakse, millise iseloomuga tööde puhul?), st analüüsitakse õppejõudude ja teadustöötajate töölepingute sõlmimise praktikad.
- ▶ Kuidas ja milliste meetmetega toimub vastavates riikides õppejõudude ja teadustöötajate töö kvaliteedi hindamine tähtajatute töölepingute korral? Millised on vastavad regulatsioonid?
- ▶ Kuidas mõjutab isiku töösuhteid olukord, kui näiteks õppetööd on hinnatud negatiivselt, kuid teadustöö on saanud positiivse hinnangu?
- ▶ Kuidas on praktikas lahendatud töölepingute tähtajalisuse ja tähtajatuse kontekstis juhtumid, kui muutub isiku ametinimetus, aga töö sisu jääb samaks või vastupidi?
- ▶ Kuidas on reguleeritud kõrgkoolide/ülikoolide/teadusasutuste juhtide töölepingulised suhted (kas on tähtajalised või tähtajatud lepingud)?

Tegemist on eelkõige dokumendianalüüsiga. Samuti koostati analüüsi teostamiseks ankeetküsitlus (vt lisa 1), mis saadeti elektronposti teel 23 Euroopa Liidu liikmesriigi vastavatele ministriumitele, mis tegelevad kõrghariduse reguleerimisega (neile, kelle kontaktid olid leitavad interneti vahendusel). Lisaks sellele saadeti ankeet fookuses olevate riikide (Soome, Taani, Holland, Suurbritannia) viiele üliõpilaste arvu poolest suurimale ülikoolile ning Hollandi ja Soome kõrgharidussektori ametiühingutele. Kuna andmete kogumise periood oli väga lühike ning see sattus suvisele puhkuste ajale, on vastamise määr madal. Tagasiside saadi seitsmelt asutuselt.

Ankeetküsitlusele vastasid Soome haridusvaldkonna tööandjate liit (*Sivistystyönantajat*), Taani Teadus-, Innovatsiooni ja Kõrgharidusministeerium, Aalborgi, Leideni ning Amsterdami Ülikool, Slovakkia Haridus-, Teadus-, Uurimus- ja Spordiministeeriumi kõrghariduse osakond, Norra Haridus- ja Teadusministeerium.

Käesolev raport on üles ehitatud riigipõhiselt. Fookuses on Eesti süsteemiga sarnased riigid, milleks kokkuleppel Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajatega on Soome, Taani, Holland ja Suurbritannia. Lisaks eelpoolnimetatutele antakse ülevaade Poola, Rootsi, Slovakkia ja Norra süsteemist. Lisaks ankeetküsitlusele kasutatud materjalid on välja toodud iga peatüki lõpus.

SOOME

Soome Ülikooliseadus (558/2009; 315/2011) sätestab, et ülikoolil on professorid ja teised õppejõud ning teadustöötajad, et täita ülikoolile pandud ülesandeid. Lisasätted nagu personali kvalifikatsiooninõuded ja valikuprotseduuride reeglid kajastuvad ülikoolide endi regulatsioonides (§31(1)). **Töösuhteid reglementeerivad kollektiivleping ja tööleping** (§32(2)). Professori ametikoht peab olema avalikult välja kuulutatud, kui tegemist on töösuhtega, mis on kehtiv kuni ei teatata teisiti (st tähtajatult). Ametikoha võib täita ka kutsega, kui tegemist on professionaalselt tunnustatud isikuga ja kes vastab vaieldamatult kvalifikatsiooninõuetele või ametikoht täidetakse üksnes kindlaks ajaks (§33(2)). Teiste ametikohtade täitmisel ei ole kohustuslik konkursi korraldada.

Akadeemilise personaliga sõlmitud lepingud võivad olla nii tähtajalised kui ka tähtajatud. Üldiselt töötatakse pikalt ajutistel/tähtajalistel positsioonidel, enne kui töötajaid valitakse tähtajatule ametikohale. Tähtajaliste lepingutega oli 2012. a seisuga veidi alla 73% akadeemilisest personalist – kõige kõrgem on tähtajaliste lepingute osakaal doktorantide seas (kõigil on tähtajaline leping) ja madalaim professorite seas (alla 28%). Tähtajaliste töölepingute osakaal on 2011. aastast saadik veidi langenud, osakaal professori ametikohal töötajate seas langes 1,3% võrra. **Umbes kolmandik kõikidest ülikooli töötajatest töötavad tähtajalise lepingu alusel, mis garanteerib neile töökoha üheks aastaks.** Tähtajaline tööleping sõlmitakse tüüpiliselt ajutiste ametikohtade (nt projektipõhine töö, asendamine, praktika) täitmiseks. Töölepingu seaduses on määratletud, et tähtajalise töölepingu võib sõlmida mõjuvatel põhjustel (ptk 1, §3), samas ei ole seaduses välja toodud, mis võiks selle alla kuuluda (on olnud täpsemalt määratletud varasemates redaktsioonides ja lähtutakse ka kohtukaasustest). Tähtajalise töölepingu pikendamiste/uuendamiste arv ja maksimaalne pikkus ei ole määratletud, juhul, kui see on kehtiv üle viie aasta, toimub töölepingu lõpetamine sarnaselt tähtajatule töölepingule. Olukorras, kus muutub üksnes ametinimetuse või tööülesanded, ei teki vastuolusid. Ametinimetuse kui selline ei määratle töölepingu kestust, selleks on üksnes ja ainult tööülesanded ja -sisu. Näiteks kui professor valitakse prorektoriks, jääb tema endine tööleping „tagaplaanile“ ja sõlmitakse uus tööleping tulenevalt prorektori kohustustest. Kui ametiaeg saab läbi, naaseb professor oma endisele ametikohale endise töölepinguga.

Olulisel kohal on töötulemuste hindamine, mida tehakse kolme teema (õpetamine, teadustöö ja panustamine ülikooli kogukonda, st sotsiaalsed saavutused) lõikes. Hindamise koondtulemuseks on nende kolme teema keskmine tulemus, mis omakorda sõltub suhtelisest ajakulust kõigile kolmele tegevusele. **Hindamise tulemused mõjutavad töötasu** (tulemustasud), mõju ulatus on välja toodud kollektiivlepingus (Kollektiivlepingu lisa 4). Töötulemusi hinnatakse vähemalt kord kahe aasta jooksul (täpsem protseduur ja kriteeriumid on leitavad Kollektiivlepingust ptk 6, §6.3 ja §6.4 ja Lisad 3 ja 3a). Soorituse hindamisel selgitatakse, kuidas on töötaja hakkama saanud temale tööplaanis ja tööandja poolt pandud kohustustega. Selleks kogutakse hinnatavalt vajalikud andmed (nt tööalased teened, publikatsioonid jms) ning otsene ülemus viib läbi arenguevestlust. Hinnangud säilitatakse ja neid rakendatakse järgmisel hindamisel baashinnanguna. Hindamiskriteeriumid sõltuvad konkreetse töö

iseloomust¹ ja võivad ülikooliti mõneti varieeruda. Töötaja töö tulemusele antakse hinnang skaalal 1–9, kus hinnang „9“ tähendab erakordselt head tulemust. Antud hinnangud kooskõlastatakse töötaja ja otsese ülemuse vahel ning selgitatakse antud hinnangu põhjuseid. Seejärel võrdleb tööandja sarnaste positsioonide ja teenetega töötajaid ning kinnitab hinnangu. Kui töötaja endale antud hinnanguga ei rahuldu, lisab ta oma eriarvamuse ja põhjenduse hindamise kokkuvõttesse.

Ülikoolide/kõrgkoolide/teadusasutuste juhid valib vastava asutuse nõukogu kuni viieks aastaks (Ülikooliseadus §18(1)). Ülikooliseaduses on prorektorite kohta märgitud üksnes seda, et ülikoolidel võivad nad olla vastavalt oma vajadusele (§17(5)). Prorektorite ja dekaanide ametiajad varieeruvad ülikoolide endi regulatsioonidest lähtuvalt. See, kui mitu korda võib töölepingut pikendada, ei ole seaduses määratletud.

Veel infot:

Finland, Academic Career Structure. – European University Institute.

[<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Finland.aspx>]. 02.08.2013.

Higher Education Governance in Europe. Policies, structures, funding and academic staff. – Eurydice, 2008, 149 p.

[http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/091EN.pdf]. 02.08.2013.

Universities Act 558/2009 (as amended up to 315/2011). – Ministry of Education.

[<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2009/en20090558.pdf>]. 02.08.2013.

General collective agreement for Universities. 1 March 2012 to 31 March 2014. – Association of Finnish Independent Education Employers, 2012, 98 p.

[http://www.sivistystyonantajat.fi/fi/liitetiedosto/YliopistoTES_julkiset/UniversityCA_period_2012-2014_final.pdf]. 02.08.2013.

General collective agreement for Universities. 1 March 2012 to 31 March 2014. Appendices. – Association of Finnish Independent Education Employers, 2012, 31 p.

[http://www.sivistystyonantajat.fi/fi/liitetiedosto/YliopistoTES_julkiset/Appendices_UniversityCA_2012-2014_final_110313.pdf]. 02.08.2013.

Employment Contracts Act 55/2001 (as amended up to 579/2006 included). – Ministry of Employment and the Economy.

[<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>]. 02.08.2013.

¹ Kui töötaja tegeleb üksnes õppetöö või teadustööga, siis hinnatakse seda. Näitekriteeriumid on välja toodud kollektiivlepingu Lisas 4, ptk 2.

TAANI

Taani akadeemiline personal juhindub töösuhtes kollektiivlepingust (*Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten*), mis aga ei rakendu juhtivtöötajatele (rektor, dekaanid). Akadeemilise personaliga sõlmitakse **nii tähtjalisi kui ka tähtajatuid lepinguid**. Tähtjalised lepingud sõlmitakse tavaliselt järeldoktoritega, uurimisassistentidega, lektori assistentidega. Tähtjalise lepinguga on ühtlasi 60% töötajatest, keda tasustatakse välisfinantside (kaas)abil. Kas grandi lõppedes lõppeb ühtlasi tööleping, varieerub suuresti ülikoolide lõikes (*The Researchers... 2012: 11*). Uurimisassistenti töölepingu kestus võib olla kuni kolm aastat ja seda lepingut ei pikendata (*Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter §1*). Dotsendi, teaduri positsioonidel võidakse sõlmida nii tähtjaline kui ka tähtajatu leping. Kas tegemist on tähtjalise või tähtajatu ametikohaga, otsustab ülikool ning kuulutab sellele vastavalt välja konkurssi ametikoha täitmiseks (§2(2)). **Lepingu kestus võib olla kuni neli aastat, mida võib pikendada kuni kaks korda** (st töötaja võib olla kokku kaheksa aastat dotsent või teadur), **kuid tähtjaliste lepingute kestus ühel töötajal ühe instituudi raames ei saa ületada kuut aastat (pärast kuue aasta täitumist muutub leping automaatselt tähtajatuks)** (§2(4)). Pärast nelja aastat on võimalik saada vanemteaduriks või professoriks, eeldusel, et selleks on täidetud vajalikud tingimused (kontrollitakse hindamise käigus) (§2(5)). Vanemteaduri ja professori positsioonid on üldiselt tähtajatu töölepinguga. Mõnel juhul (küllisprofessor, projektid) võib tegemist olla ka tähtjalise lepinguga (§5). Kui professoril on täita veel mingisuguseid funktsioone, siis nende kohustuste kestus tohib olla 3–5 aastat, erandkorras ka kaheksa aastat (§8). Juhul, kui muutub üksnes töötaja ametinimetus või tööülesanded, sõlmitakse leping vastavalt ametinimetusele. Professorite ja dotsentide ametikohtade täitmiseks peab toimuma rahvusvaheliselt välja kuulutatud konkurss (*Ministerial Order on the Appointment of Academical Staff at Universities §3(1)*). Üldjuhul toimub kõikide ametikohtade, mille kestus on üle aasta, täitmiseks avalik konkurss.

Tähtjalise lepingu puhul toimub hindamine viimase kuue kuu jooksul enne tähtjalise lepingu lõppemist. Hindamine on oluline, et oleks võimalik karjääriredelil kõrgemale tõusta. Hindamist viib läbi vastava instituudi juhataja. Juhul, kui hindamine on negatiivne, pikendatakse tähtjalist töölepingut maksimaalselt kahe aasta võrra (ning viimase kuue kuu jooksul viiakse läbi uus hindamine). Tüüpiliselt teise negatiivse hindamise korral tööleping lõpetatakse või leitakse erilahendus. (§5)

Ülikooli juhtkonna (rektori ja prorektorid) valib ülikooli nõukogu (§10(7)). Rektor soovib nõukogule prorektorite kandidaadid (§14(3)). Samas ei ole Ülikooliseaduses täpsemalt määratletud ametiaja pikkus. Tüüpiliselt on tööleping tähtjaline, sõlmitud 3–6 aastaks võimalusega pikendada maksimaalselt üheksale aastale. Seejärel kuulutatakse välja uus konkurss, samuti säilib samal isikul võimalus kandideerimiseks.

Veel infot:

Denmark, Academic Career Structure. – European University Institute.

[<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Denmark.aspx>]. 22.07.2013.

The Researchers Report 2012. Country Profile: Denmark. – Deloitte, 2012, 15 p.

[http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/country_files/Denmark_CountryFile_2012_FIN_AL.pdf]. 22.07.2013.

Employment in the Danish State Sector. – Agency for the Modernisation of Public Administration, 2011, 52 p.

[<http://hr.modst.dk/~media/Publications/2011/Employment%20in%20the%20Danish%20State%20Sector/Employment%20in%20the%20Danish%20State%20Sector%20-%20slutversion.ashx>]. 22.07.2013.

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten. – Finansministeriet, CIR nr 9124, 2012.

[<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=141334>]. 23.07.2013.

Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter . Finansministeriet, CIR No. 9427, 2007. [<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=6039>]. 23.07.2013.

Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven). – Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser, LBK nr 367, 2013.

[<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=145366>]. 23.07.2013.

Ministerial Order on the Appointment of Academic Staff at Universities.

[<http://fivu.dk/en/legislation/prevailing-laws-and-regulations/education/ministerial-order-on-the-appointment-of-academic-staff-at-universities.pdf>]. 26.07.2013.

Job Structure for Academic Staff at Universities 2007. [<http://fivu.dk/en/legislation/prevailing-laws-and-regulations/education/memorandum-on-job-structure-for-academic-staff-at-universities-2007.pdf>]. 26.07.2013.

HOLLAND

Hollandis reglementeerib töösuhteid akadeemilise personaliga eelkõige **kollektiivleping** (sõlmitakse kaheks aastaks). **Üldise põhimõtte kohaselt sõlmitakse akadeemilise personaliga tähtajatud lepingud**, kui just ei leita, et tähtajaline leping on vajalik (tüüpiliselt näiteks doktorantidele) (Kollektiivlepingu artikkel 2.2(1)). Samas võib statistikas täheldada, et ajutiste töösuhete osakaal on pidevalt kasvamas. Selle põhjuseks võib pidada lepingutel ja grantidel põhinevat teadustööd ja seega sõlmitakse tööleping tulenevalt projektist. Ülikoolide Assotsiatsiooni (VSNU) andmetel oli 2010. a lõpu seisuga veidi alla 60% akadeemilisest personalist tähtajalise töölepinguga (Verhouding... 2013). Näiteks Amsterdamis oli 2012. a lõpu seisuga tähtajalise töölepinguga 47,9% õppejõududest ning 81% teadustöötajatest; Leideni Ülikoolis on koos doktorantidega 42% akadeemilisest personalist tähtajalise töölepinguga.

Akadeemilisele personalile võib pakkuda tähtajalist lepingut, mille pikkus võib olla kuni kuus aastat (koos tähtajaliste lepingute pikendamisega) (Kollektiivleping artikkel 2.2(3)). Erandid kehtivad siis, kui vahepeal on töötaja lapsehoolduspuhkusel, põeb pikaajalist haigust jne. Toetavatele üksustele võib pakkuda tähtajalist lepingut kuni kolmeks aastaks. **Tähtajalise lepingule võib järgneda teine tähtajaline leping kuni kaks korda** (artikkel 2.3). Kui tähtajaliste lepingute arv on täis, siis tehakse töötajaga tähtajatu leping, samas on võimalik sõlmida tähtajatu leping ka varem. Formaalselt ei ole ametikoha ja töölepingu tähtajalisuse vahel kindlat reeglit (seega ei esine ka juhtumeid, kus tähtajalisuse kontekstis tekiks id lahkhelid ametikoha/ülesannete muutumisega), ent tüüpiliselt sõlmitakse õppejõudude (lektorite) ja teadustöötajatega tähtajalised lepingud ning dotsentide (UD, UHD) ja professoritega (Hoogleraar) tähtajatud töölepingud. Tähtajatu töölepingu vormistamiseks on Amsterdamis Ülikooli näitel vajalik omada PhD kraadi ja soovitatavalt on tegemist valdkonnaga, mis on piisavalt atraktiivne, et seda oleks võimalik rahastada välistest vahenditest. Tähtajatu töölepingu korral tegeletakse nii õpetamise kui teadustööga. Tööleping lõpetatakse töötaja pensioniikka jõudmisel (artikkel 8.4(7)).

Ametikoha täitmiseks toimub üldjuhul **konkurss**, konkurss kuulutatakse välja avalikult (nt kodulehe vahendusel). Töötaja valikuks ja värbamiseks annab suuniseid Värbamise koodeks (NVP Recruitment Code).

Hollandis toimub akadeemilise personali **perioodiline ja pidev hindamine**, eesmärgiga välja selgitada, kuidas on töötaja oma tööülesannete täitmisega toime tulnud (tööandja poolt koostatud reeglite alusel) (Kollektiivlepingu artikkel 6.7; Leideni Ülikooli näitel: Regulation... 2007; Performance... 2011)). Selleks koostavad töötajad aastaraporti, kus kajastatakse tehtut. Ühtlasi toimuvad iga-aastased konsultatsioonid (arenguestlused) ja hindamised. Töötajale antakse juhendaja poolt hinnang A–D, kus „A“ ületab töötajale pandud ootusi. Hinnangu „A“ ja „B“ saanud töötajaid premeeritakse rahaliselt (Leideni Ülikoolis). Samuti arvestatakse õppejõudude puhul tudengi tagasisidega õppetööl ja teadustöötajate puhul hinnatakse instituudi tasandil teadustööd (Amsterdamis Ülikool). Juhul, kui nt töötaja õpetamist hinnatakse positiivselt, aga teadustööd negatiivselt või vastupidi, leitakse

arenguveestluse käigus võimalusi puudujääkide kõrvaldamiseks. Töösuhetele see ametlikku mõju ei avalda, küll aga on hindamise tulemustest töötaja tulemustasu. Õppejõudude puhul on esmane atesteerimine kohustuslik – tagamaks piisavalt kvaliteetset õppetööd, suunatakse värsked õppejõud riiklikult standardiseeritud kõrghariduse õpetamiskursusele (University Teaching Qualification). Kursus kestab kuni kaks aastat ning selle järel hinnatakse, kas ollakse piisavalt kompetentne õpetamiseks (sertifikaat kehtib kõigis Hollandi ülikoolides).

Juhtivtöötajad (kolm juhatuse liiget: juhataja, rektor, liige) määratakse ametisse neljaks aastaks, võimalusega saada valituks ka teiseks korraks. Dekaanid valitakse tähtajatute töölepingutega akadeemilise personali seast samuti nelja-aastaseks perioodiks ja kuni kaheks ametiajaks.

Veel infot:

Collective labour agreement (CAO) of Dutch Universities. 1 January 2011 to 31 December 2013, inclusive. – VSNU. [http://www.vsnul.nl/files/documenten/CAO/CAO%202011tm2013_EN.pdf]. 21.07.2013.

Verhouding vast en tijdelijk wetenschappelijk personeel. – VSNU, [http://www.vsnul.nl/f_c_verhouding_vast_tijdelijk.html]. 21.07.2013.

Netherlands, Academic Career Structure. – European University Institute. [<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Netherlands.aspx>]. 22.07.2013.

NVP Recruitment Code – The Code of Conduct for Recruitment & Selection. – Dutch Association for Personnel Management and Organisational Development (NVP), 2009. [http://www.nvp-plaza.nl/documents/doc/sollicitatiecode_engelse-versie_oktober2012.pdf]. 24.07.2013.

Regulation on Performance & Development Interviews of Leiden University. [<http://media.leidenuniv.nl/legacy/Regeling%20Resultaat-%20en%20Ontwikkelingsgesprekken%20Universiteit%20Leiden%2001092007%20English%20version.pdf>]. 24.07.2013.

Performance and Development interview (P&D Interview). Universiteit Leiden, 2011. [<http://medewerkers.leidenuniv.nl/p-en-o/info/p-d-interview.html>]. 24.07.2013.

University Teaching Qualification. [<http://staff.leiden.edu/h-r/training/utq/>]. 24.07.2013.

SUURBRITANNIA

Suurbritannia ülikoolid on suuresti sõltumatud asutused ja õigusaktidega nende tegevust oluliselt ei piirata. Küll aga antakse ülikoolide-ülevalt mitmeid suuniseid ja juhtnööre (nt „Appointing Senior Managers in Higher Education: a Guide to Best Practice“), samuti on mitmeid kokkuleppeid (nt „The Concordat to Support the Career Development of Researchers“, millele alla kirjutanud nõustuvad järgima seitsset põhimõtet, kuidas kujundada ja edendada teadustöötajate tööd ja elu). Töösuhete reguleerimisel rõhutatakse võrdsuse soosimist ja diskrimineerimise (soolise, rassilise, usulise jms) vältimist (The Equal Pay Act 1970, The Sex Discrimination Act 1975, The Race Relations Act 1976, The Disability Discrimination Act 1995 jne).

Suurbritannia ülikoolides on üldiselt küllaltki keeruline saada tähtajatut/püsivat lepingut. Umbes pooled vabadest positsioonidest on tähtajalise lepinguga. Selleks, et saada tähtajatut positsiooni, on vaja head uurimistöö ning õpetamise kogemust. **Järel doktorite ja assistentide kohad on üldiselt tähtajalised positsioonid, alates lektori tasemest on tegemist tähtajatu lepinguga positsiooniga.** Tavaliselt kasutatakse tähtajatu lepingu puhul kolme aasta pikkust katseaega, mille lõppedes ametikoht on alaline või siis lõpetatakse leping. Olemas on regulatsioon tähtajalise lepinguga töötajate kaitseks (The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002). Selle eesmärgiks on

- ▶ tagada võrdne kohtlemine tähtajalise ja tähtajatu töölepinguga töötajate suhtes;
- ▶ ennetada võimalikku tähtajaliste lepingute pikendamise ära kasutamist, **piirates tähtajaliste töölepingute pikendamise nelja aastaga**, mille järel muutub see automaatselt tähtajatuks;
- ▶ tagada, et tööandjad teavitaksid tähtajalise töölepinguga töötajaid vabadest töökohtadest oma organisatsioonis;
- ▶ tagada kollektiiv- või töölepingutega (kas ametiühingute või teiste esindajatega) eelnevate punktide jõustumine.

Institutsioonid on autonoomsed ning võivad ise otsustada, kas ametikoht täidetakse avaliku konkursi käigus. Küll aga toetatakse/finantseeritakse formaalsete personalistrateegiade väljatöötamist ja rakendamist Kõrghariduse Rahastamise Nõukogu (*Higher Education Funding Council*, HEFCE) poolt.

Hindamiste puhul on tähtis pigem RAE (*Research Assessment Exercise*), mida viiakse läbi riigi teadusgrantide jagajate poolt ja mille eesmärgiks on hinnata eelkõige institutsioone tervikuna ja mitte konkreetselt iga akadeemilise töötaja kvaliteeti eraldi². Samas on ametiühing (*University and College Union*, UCU) välja toonud, et arenguvestlusi ei tohiks siduda tulemustasude, edutamise või distsiplinaarkaristustega.

² Viimati viidi läbi 2008. a, tüüpiliselt tehakse seda umbes viie-aastaste intervallidega, täpsemalt nende kodulehel: <http://www.rae.ac.uk/> Hinnatakse täistööajaga personali kvaliteeti, jagades nad teadustöö tasemele vastavalt erinevatesse gruppidesse. Vastavast jaotusest antakse hinnang institutsioonile.

Institutsioonide juhtidega (kelleks on tüüpiliselt asekantsler³) on võimalik sõlmida nii tähtajatuid kui tähtjalisi lepinguid.

Veel infot:

United Kingdom, Academic Career Structure. – European University Institute.

[<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/UnitedKingdom.aspx>]. 25.07.2013.

Researchers, fixed-term contracts and universities: understanding law in context. Vitae.

[http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Fixed-term%20contract_July_2010.pdf]. 25.07.2013.

Chau, P-K. Academic freedom and institutional autonomy of higher education in the United Kingdom, New Zealand and Hong Kong. [<http://www.legco.gov.hk/yr07-08/english/sec/library/0708rp01-e.pdf>]. 25.07.2013.

The Concordat to Support the Career Development of Researchers. – An Agreement between the Funders and Employers of Researchers in the UK. [<http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-Concordat-2011.pdf>]. 25.07.2013.

The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002.

[http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/pdfs/uksi_20022034_en.pdf]. 25.07.2013.

Appointing Senior Managers in Higher Education: a Guide to Best Practice.

[<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Documents/2004/AppointingSeniorManagers.pdf>]. 25.07.2013.

Appraisal. [<http://www.vitae.ac.uk/policy-practice/287261/Appraisal.html>]. 26.07.2013.

³ Kanstleri puhul on tegemist eelkõige tseremoniaalse ametikohaga.

POOLA

Iga Poola kõrgharidusasutus on iseseisev institutsioon, millel on oma personalipoliitika, st puuduvad riiklikul tasandil kehtivad sätted, mis reglementeeriks täpselt töölepingute sisu. **Poolas sõlmitakse suur osa akadeemilise personali lepingutest tähtajaliselt/ajutiselt.** Akadeemilist karjääri alustatakse tavaliselt assistendi tasemelt, kus töötajaga sõlmitakse ühe-aastane tähtajaline leping. **Pärast lepingu lõppu muudetakse see kas tähtajatuks või sõlmitakse uus tähtajaline leping 5–9 aastaks.** Viimane variant on levinum. Ametikohad täidetakse kas konkursi või nimetamise teel. Konkursid on avalikud ning kuulutatakse välja kodulehel, mis kajastab vabu akadeemilisi töökohti Poolas. Ametisse nimetatakse üksnes neid, kes kannavad akadeemilist tiitlit professor („*profesor*“ (Kõrgharidusseadus §118(1)). Seadusega on lubatud nii tähtajalised kui tähtajatud töölepingud (§121(2)).

Poolas toimib akadeemilise personali perioodiline hindamine (§132(1)) – vaadeldakse õpetamise ning teadustöö tulemusi, samuti autoriõiguste ja tööstusomandi õiguste järgimist. Hindamist viiakse ellu vähemalt korra iga nelja aasta jooksul või akadeemilise üksuse juhi soovil. Eraldi rõhutatakse ametisse nimetatud professorite hindamise vajadust. Hindamiskriteeriumid ja täpsemad protseduurid on kirjas ülikoolide statuutides, arvesse võetakse ka välisekspertide hinnanguid (§132(2)). Õppejõudude (õpetamisega tegelevate töötajatega) hindamisel arvestatakse ka tudengite ja doktorantide tagasisidega õppetöele (§132(3)). Välja töötatavas uues Kõrgharidusseaduse eelnõus toimub hindamine iga kahe aasta tagant (nimetatud ametikohtade puhul endiselt iga nelja aasta tagant). Negatiivne hinnang võib kaasa tuua nimetatud ametikohalt taandamise, kahe järjestikuse negatiivse hinnangu korral lõpetatakse töösuhe. Töösuhe akadeemilise personaliga lõpetatakse töötaja 65-aastaseks saamise järel (akadeemilise õppeaasta lõppedes), juhul, kui töötajal on akadeemiline tiitel professor, lõpetatakse töösuhe 70-aastaseks saamisel (§127(2)).

Kõrgharidusasutuse juhtkond (rektor) valitakse konkursi või hääletuse käigus (Kõrgharidusseadus §72(1)), tingimused määratleb täpsemalt iga ülikooli statuut (§72(2a)). Prorektor valitakse sarnaselt konkursi või hääletuse teel – täpsemad protseduurid, prorektorite arv ja kvalifikatsiooninõuded on kajastatud ülikoolide statuutides (§75). Sealjuures rektori puhul eelistatakse kandidaati, kes ei tule asutusesiseselt (põhjendatakse sellega, et keeruliste ja mõningate osapoolte jaoks kahjulike otsuste vastu võtmine on väljastpoolt tulijale kergem; samuti on Poolal suur probleem onupojapoliitikaga). Ametiaja pikkuseks on **neli aastat** (§77(1)), võimalusega saada korra tagasi valituks (§77(2)).

Veel infot:

Poland, Academic Career Structure. – European University Institute.

[<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Poland.aspx#RequirementsforPositions>]. 25.07.2013.

The system of education in Poland. – Polish Eurydice Unit, 2012, 132 p.

[<http://www.eurydice.org/sites/eurydice.org/files/system2012.pdf>]. 25.07.2013.

Law on Higher Education – Dziennik Ustaw - Official Journal of Laws of 2005, No. 164, item 1365, as amended.

[http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/ff45b4be7d6682f90d4755ddc6373a70.pdf].

25.07.2013.

Justification. Law on Higher Education

[http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/b80b5d6ca4f0fca4064292eba18bc658.pdf].

25.07.2013.

Õigusaktid. – Poola Teadus- ja Kõrgharidusministeerium. [<http://www.nauka.gov.pl/en/legal-acts/legal-acts.html>]. 25.07.2013.

ROOTSI

Akadeemilise personaliga sõlmitavad lepingud võivad olla nii tähtajalised kui ka tähtajatud. Kui töötajal on tähtajaline leping, siis ainsaks võimaluseks tähtajatut lepingut/positsiooni saada on kandideerides tähtajatutele ametikohtadele samadel alustel teiste kandidaatidega. Lepingute osas toimuvad läbirääkimised institutsiooniga, mida toetavad ka erinevad ametiühingud. Seaduses on sätestatud, et institutsioonil on vaba voli otsustada, millistele kvalifikatsioonidele ja kriteeriumitele ametikohad vastavad (Rootsi Kõrgharidusseadus peatükk 3, §6).

Ülikoolide töötajatele kehtib **üldine palkade ja hüvede kokkulepe** (Allmänna löne- och förmånsavtalet – ALFA). Professorite ja lektorite lepingud on üldiselt tähtajatud (Kõrghariduse korraldus ptk 4, §9). Professorite puhul võib tähtajalise lepingu sõlmida juhul, kui tegemist on loomingu- või kunstilise valdkonnaga; tegemist on erakorralise/täiendava ametikohaga ja leping sõlmitakse isikuga, kes on peamiselt tööl väljaspool kõrgharidussektorit; tegemist on külastava õppejõuga ja tema kvalifikatsioon vastab professori ametikoha nõudmistele. Järeldoktorite, osajaga õppejõudude ja külalisõppejõude lepingud on üldjuhul tähtajalised. **Tähtajalise lepingu kestus võib olla 3–6 aastat ning seda võib muuta/pikendada kuni kaks korda** (täpsemalt ptk 4, §9–12). Tähtajaline leping sõlmitakse tingimusel, kui ametisse nimetamine on ajutine; teise töötaja asendamiseks; hooajatöök; töötaja on üle 67 aasta vanune; katseajaks (Employment 2013).

Rektor määratakse ametisse valitsuse poolt ülikooli nõukogu soovitusel kuni kuueks aastaks, ametiaega võib pikendada kuni kaks korda ja mitte rohkem kui kolmeks aastaks korraga (Kõrghariduse korraldus ptk 2, §8). Aserektorid ja prorektorid määratakse ametisse nõukogu poolt (§10).

Veel infot:

Higher Education Ordinance.

[<http://www.hsv.se/lawsandregulations/thehighereducationordinance.4.5161b99123700c42b07ffe3981.html>]. 21.07.2013.

Sweden, Academic Career Structure. – European University Institute.

[<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Sweden.aspx>]. 21.07.2013.

Employment. – Umeå University. [<http://www.anstalld.umu.se/english/employment-salary-and-personnel/employment/>]. 21.07.2013.

The Swedish Higher Education Act.

[<http://www.hsv.se/lawsandregulations/theswedishhighereducationact.4.5161b99123700c42b07ffe3956.html#svid3>]. 21.07.2013.

SLOVAKKIA

Slovakkias sõlmitakse **nii tähtjalisi kui tähtajatuid** töölepinguid. Andmeid selle kohta, kuidas töölepingud protsentuaalselt jagunevad, ei ole saadaval. Õppejõudude tähtjaliste töölepingute minimaalset pikkust ei ole määratletud, küll on aga vajalik korraldada ametikoha täitmiseks **konkurss**. **Kõrghariduse seadus (Act No. 131/2002; § 77) sätestab**, et õppejõud, kellel ei ole akadeemilist tiitlit (dotsent, professor), valitakse ühekordse konkursi käigus **maksimaalselt viieks aastaks** (§77(2)). Erandiks on meditsiini, farmaatsia ja veterinaaria teaduskondade töötajad jm institutsioonide töötajad, kus on vajalik teatud spetsialiseeritud ettevalmistus – nende töölepingute pikkus määratakse dekaani või rektori poolt kuni kümneks aastaks (§77(3)). Dotsentide ja professorite puhul täidetakse ametikoht samuti konkursi teel kuni viieks aastaks. Kui aga sama kandidaat valitakse tagasi kolmandat korda (ja on ametikohal olnud vähemalt üheksa aastat), on tal õigus tähtajatule töölepingule kuni 65 eluaasta täitumiseni (§77(4)). Tööleping lõpetatakse selle akadeemilise aasta lõpus, mil töötajal täitub 70 eluaasta, kui seda ei ole tehtud varemalt (§77(6)). **Konkursiväliselt** on võimalik täita ametikoht maksimaalselt üheks aastaks kahel võimalusel: tööleping sõlmitakse ainult osalise tööajaga või tegemist ei ole töölepinguga, vaid käsundus/töövõtulepinguga.

Teadustöötajad on kõrghariduse seaduses **määratlemata**, mistõttu neile rakendub üldine töölepingu seadus (§48): tööleping sõlmitakse määramata ajaks, kui tähtaeg ei ole konkreetsetl töölepingus määratletud. Seega ei seata olulisi takistusi töölepingu vormile. Tähtjalised töölepingud sõlmitakse uue töölepingu seaduse (Act No. 257/2011) kohaselt **kuni kolmeks aastaks** ja lepingut võib selle aja jooksul lisaklausliteta samuti **kuni kolm korda pikendada**.

Edasine (üle kolme aasta või üle kolme pikenduse/uuenduse) töölepingu pikendamine või uuendamine tähtjalise töösuhte puhul on võimalik ainult järgmistel põhjustel:

- ▶ rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, ajutise töövõimetuse korral või töötajaga, kellel on pikemaajaline kohustus täita teatud avalikke ülesandeid või ametiühingu funktsioone;
- ▶ tööde puhul, kus on vajalik tähtjaliselt kuni kaheksal kuul kalendriaasta jooksul oluliselt suurendada töötajate arvu;
- ▶ tööde puhul, mis on seotud iga aasta korduva sesoonse tsükliga ega ületa kaheksat kuud kalendriaastas (hooajatöö);
- ▶ tööde puhul, mis on kaetud kollektiivlepinguga.

Samuti võib tähtjalist töölepingut pikendada/uuendada **õppejõudude või loovtöötajatega teadus-, uurimis- ja arendustegevuses**, kui selleks on objektiivsed põhjused tulenevalt tegevuste omapärasest (Töölepingu seadus §48(6)).

teadustöötajate ametikohtade täitmiseks ei ole seaduses sätestatud kohustuslikku konkurssi, ent **iga kõrgkool/ülikool/teadusasutus on kohustatud vastu võtma lähtuvalt oma vajadustest dokumendi**

„Õppejõudude ja teadustöötajate ametikohtade täitmise valikuprotsessi reeglid ja professorite, dotsentide ning juhtivtöötajate ametikohtade mahud“ („*Rules of Selection Procedure for filling posts of academic teachers and research workers, and capacities of “profesors” and “docents”, and management personnel”*).

Töö kvaliteedi hindamine Slovakkias seadusega sätestatud ei ole, hindamine toimub vabatahtlikult õppeasutuse tasandil. Seega jääb iga konkreetse asutuse enda otsustada, kuidas käituda juhul, kui vastav hinnang mõne töötaja õppe- või teadustööle osutub negatiivseks. Üksnes ametinimetuse või töö sisu muutumisega kaasnevad vastuolud tähtajatus/tähtajalisuse kontekstis pole Slovakkias võimalikud.

Kuigi see ei ole seaduses sätestatud, sõlmitakse **juhtivtöötajatega** töölepingud üldjuhul **konkreetseks ametiajaks** (nt rektorite puhul neljaks aastaks). Tähtajalist lepingut on võimalik pikendada ühe korra (st võib osutada valituks kaheks ametiajaks).

Veel infot:

Labour Code. Collection of Laws, Years 2001-2011, Full Wording.

[<http://www.ilo.org/dyn/eplcx/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf>]. 22.07.2013.

Law on Higher Education and on Changes and Supplements to Some Laws. – National Council of the Slovak Republic, Law No 131, 21 February 2002. [http://www.astu.tuke.sk/dokumenty/L_131.pdf]. 22.07.2013.

NORRA

Norra akadeemiline personal kuulub avalike teenistujate hulka ja seega on reguleeritud avaliku teenistuse seaduse (*Civil Service Act*) ning töökeskkonna seaduse (*Working Environment Act*) poolt. Norra akadeemiline personal tegeleb kombineeritult nii õpetamise kui teadustööga, mistõttu neid eraldi ei käsitleta. Ametikohtade täitmiseks korraldatakse avalik konkurss (Ülikooliseadus §6(3)).

Töökeskkonna seaduse alusel (§14(9)) peaks töökoht olema püsiv. Ajutist töösuhet võimaldatakse tulenevalt töö iseloomust ja töö erineb sellest, millega asutus tavaliselt tegeleb; asendamiseks; praktikaks; koostöös töö- ja hoolekandeesutusega; sportlastele, treeneritele, spordikohtunikele jms sarnastele töökohtadele spordivaldkonnas (sarnastel tingimustel on see välja toodud ka avaliku teenistuse seaduses v.a. töö- ja hoolekandeesutustega koostöö ja spordivaldkond – ptk 1, §3). Tähtajaline tööleping sõlmitakse juhtidega (ametiaeg) (§14(10)). Tööleping võidakse lõpetada, kui töötaja saab 70-aastaseks (§15(13a)). Ülikooliseaduse alusel võib tähtajalise töölepingu sõlmida rektori, direktori, prorektori, dekaanide ja instituutide juhtidega, personaliga, kes võtab osa kindlast projektist, järel doktoritega, teadurite, uurimisassistentide, spetsialistide (*spesialistkandidater*), loova ja kujutava kunstiga seonduvate töökohtadega (Ülikooliseadus §6(4)). Töölepingu pikkus projektis osaleva akadeemilise personaliga või loova ja kujutava kunstiga seonduvate töökohtadega on 4–6 aastat. Maksimaalselt võib tähtajalise töölepingu pikkus olla 12 aastat (*Ibid.*). Ajutiselt võib töökohale nimetada juhul, kui püsivale töökohale ei ole sobivat kandidaati (tulenevalt ametikoha nõuetest või eksperthinnangutest), ent sellel, kes töökohale nimetatakse, on võimalused nõuete täitmiseks teatud aja jooksul. Ajutise töökoha maksimaalne pikkus on kolm aastat (seda võib pikendada kuni kuus kuud juhul, kui nõuetele vastavuse hindamine võtab kauem aega) (§6(5)). Ajutine töökoht võib olla maksimaalselt 20% akadeemilistest töökohtadest (§6(6)).

Akadeemilise personali töötulemuste hindamine ei ole kohustuslik, samas viivad mitmed institutsioonid seda läbi vastavalt oma vajadustele. Norras toimub hindamine edutamise kaalumisel. Selleks moodustatakse eraldi komisjon, mille ülesandeks on vastavalt ametikohale hinnata töötaja panust ning võimalikku edutamist (täpsemalt erinevate ametikohtade kriteeriumid määratletud: *Regulations concerning appointment and promotion to teaching and research posts*).

Rektori, prorektori ja dekaani ametiaeg on neli aastat. Rektori ja prorektori ametit ei või sama töötaja pidada järjestikku rohkem kui kaheksa aastat, dekaani ametit kaksteist aastat (Ülikooliseadus §6(4); §10(2)). Rektori valib nõukogu. Lisaks valitakse Norra ülikoolides direktor, kes on vastutav institutsiooni administratiivse juhtimise eest (§10(3)). Prorektori ja dekaanide määramine toimub nõukogu poolt vastava valimiskomisjoni (mille moodustab nõukogu) soovitude alusel (§11(1)).

Veel infot:

Act relating to universities and university colleges. 1 April 2005 (Ei ole värskeim redaktsioon, ent viimane, mis on inglise keelde tõlgitud). [<http://www.regjeringen.no/en/doc/laws/Acts/act-relating-to-universities-and-univers.html?id=213307>]. 24.08.2013.

Regulations concerning appointment and promotion to teaching and research posts. 9 February 2006 (with amendments up to 20 June 2007).

[<http://www.regjeringen.no/en/dep/kd/documents/legislation/regulations/2006/regulations-concerning-appointment-and-p.html?id=270830>]. 24.08.2013.

Act relating to Civil Servants, etc of 4 March 1983 no. 3.

[<http://www.regjeringen.no/en/doc/laws/Acts/civil-service-act.html?id=448397>]. 24.08.2013.

The Working Environment Act (with amendments up to 14 December 2012 no. 80).

[<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>]. 24.08.2013.

KOKKUVÕTE

Käesolevas raportis käsitleti akadeemilise personali töölepingute sõlmimise ja töö kvaliteedi hindamise erinevaid aspekte välisriikides. Lähemalt uuriti kaheksa riigi: Soome, Taani, Hollandi, Suurbritannia, Poola, Rootsi, Slovakkia ja Norra regulatsioone ja praktikat. Välja võib tuua tugevate ametiühingutega riigid (eelkõige Soome, Taani, Holland, Rootsi ja ka Norra), kus väga palju sõltub kollektiivlepingutest. Samas on mõnevõrra erandlik Suurbritannia, kus on väga vähe riiklikul tasandil regulatsioone, küll aga antakse ülikoolide-üleselt palju erinevaid soovitusi ja hea praktika näiteid.

Üldistades sõlmitakse tähtjalised töölepingud akadeemilise karjääri algusaastateks (nt assistendid, lektorid, nooremteadurid jms ametid), samuti juhul, kui töö on ajutise iseloomuga (külalislektorid, projektipõhine töökoht, doktorandid). Tähtjaliste töölepingute pikkus ja pikendamiste/uuendamiste arv varieerub riigiti. Vanemteaduritel, dotsentidel ja professoritel on peamiselt tähtajatud töölepingud. Avalikke konkursse korraldatakse eelkõige tähtjatu ametikoha täitmiseks (dotsendid, professorid), samas on siin ka erandeid (nt Poolas nimetatakse professorid ametisse). Madalamate ametiastmete (ja tähtjaliste töölepingute) puhul ei ole tüüpiliselt avalik konkurss otseselt kohustuslik, ent seda tehakse vastavalt vajadusele.

Juhtumid, kui muutub üksnes töötaja ametinimetus või töö sisu, on töölepingute tähtjalisuse ja tähtjatuse kontekstis lahendatud erinevalt. Soomes määrab töölepingu tähtjalisuse töö sisu, samas Taanis, Hollandis ja Norras on määravaks eelkõige ametinimetus. Praktikast aga väga sarnaseid situatsioone ei teki, st tüüpiliselt muutub koos ametinimetusega ka töö sisu.

Akadeemilise personali hindamise reguleerimine toimub peamiselt institutsionaalsel tasandil. Tüüpiliselt on reglementeeritud hindamiste periood (tavapäraselt iga aasta või kahe jooksul), täpsem sisu on aga ülikoolide otsustada. Hindamine toimub eelkõige arenguestluse käigus ja on seotud kas tulemustasude või võimaliku edutamisega. Tähtjaliste ja tähtjatute töölepingute osas hindamisel erisusi ei esine (va Poola, kus uue eelnõu kohaselt hinnatakse personali iga kahe aasta tagant, neid, keda ametisse nimetatakse (ehk professoreid) iga nelja aasta tagant). See, kas negatiivne hinnang õppetööle ja positiivne hinnang teadustööle mõjutab isiku töösuhteid, on tavaliselt väga situatsioonipõhine ning oleneb institutsioonidest. Seadustes sarnased olukorrad reglementeeritud ei ole.

Institutsioonide juhtidega sõlmitakse töölepingud eelkõige vastavalt ametiaja pikkusele (erinevates riikides 3–6 aastat), tüüpiliselt on võimalik osutada valituks ka teiseks ametiajaks. Sarnaselt rektorile valitakse ka prorektor ülikooli nõukogu poolt, mõningates riikides tehakse seda vastava komisjoni (nt Norra) või rektori (nt Taani) soovitusel.

KOKKUVÕTLIK TABEL

Uurimisküsimus	Soome	Taani	Holland	Suurbritannia
Tähtajalised/tähtajatud (kriteeriumid)	Nii tähtajalised kui tähtajatud lepingud (esialgu pigem tähtajaline; karjääri edenedes muutetakse tähtjatuks); konkurs kohustuslik üksnes tähtjatu töölepinguga professori ametikohal, teiste ametikohtade puhul kohustuslik ei ole, kuigi tüüpiliselt korraldatakse.	Tähtajalised lepingud uurimisassistentidega kuni kolm aastat ja ei pikendata, lektorite/teaduritega neli aastat (selle aja jooksul võib kuni kaks korda pikendada), ei tohi ületada kuut aastat; dotsentidel ja professoritel üldiselt tähtajatud; rahvusvaheline konkurs.	Peamiselt tähtajatud lepingud, vajaduse korral tähtajalised. Koos pikendustega võib tähtajaline leping kesta kuni kuus aastat (selle aja jooksul võib lepingut kaks korda pikendada). Tähtajaliste lepingute osakaal kasvab tulenevalt teadustöö projektipõhisusest. Avalik konkurs.	Peamiselt tähtajalised lepingud, ent institutsioonidel vaba voli ise otsustada. Riiklikult toetatakse tähtajalise lepinguga töötaja võrdset kohtlemist (piirates tähtajalise töölepingu pikendamise nelja aastaga). Konkursi osas otsustavad institutsioonid ise.
Töö kvaliteedi hindamine	Kolm peamist teemat (õpetamine, teadustöö ja kogukonda panustamine), mõjutab töötasusid, vähemalt korra kahe aasta jooksul toimub arenguevestlus.	Kuus kuud enne tähtajalise lepingu lõppu eesmärgiga tööst karjääriredelil. Kui negatiivne, siis pikendatakse kaks aastat töölepingut, seejärel uus hindamine.	Vabavormilised vestlused otsesese ülemusega vähemalt kord aastas. Tulemused ja kokkulepped vormistatakse kirjalikult ja allkirjastatakse; tulemustasud. Esmane atesteerimine õppejõududel kohustuslik.	Hinnatakse eelkõige struktuuriüksusi ja töötajaid struktuuriüksuse eesmärkide elluviimisel. Ametiühing ei soosi nt arenguevestluste tulemusel edutamist, tulemustasusid või distsiplinaarkaristusi.
Õppetöö negatiivne/teadustöö positiivne	Selgitatakse arenguevestluse käigus põhjusi ja otsitakse lahendusi.	Tähtajalise lepingu korral saab tõesel negatiivse hinnangu.	Selgitatakse arenguevestluse käigus põhjusi ja otsitakse lahendusi.	Iga institutsiooni enda otsustada.
Muutub ametinimetuse/töö sama	Tööülesanded ja –sisu määratlevad töölepingu kestuse.	Vastavalt ametinimetusele.	Formaalselt ei ole töölepingu tähtajalisuse ja ametikoha/tööülesannete osas seost, seega ei teki vastuolusid.	Iga institutsiooni enda otsustada.
Juhtide lepingud	Rektori ja prorektori(d) valib asutuse nõukogu, rektori ametiaeg kuni viis aastat, prorektorite ametiaeg varieerub institutsiooniti.	Tüüpiliselt tähtajaline, 3–6 aastat, max 9 aastat; seejärel uus konkurs (võib uuesti kandideerida).	Määratakse ametisse neljaks aastaks, võimalusega saada teist korda tagasi valituks.	Võib sõlmida nii tähtajalisi kui tähtajatuid lepinguid, institutsioonidel on selleks vaba voli.

Uurimisküsimus	Poola	Rootsi	Slovakkia	Norra
Tähtjalised/tähtajatud (kriteeriumid)	Pigem tähtjalised lepingud, algul ühe-aastane, seejärel 5–9 aastane. Kas konkursid või nimetamine (professorid); seadusega lubatud nii tähtjalised kui tähtajatud töölepingud.	Nii tähtjalised kui tähtajatud (eelkõige dotsendid ja professorid). Tähtjalised lepingud 3–6 aastat, võib pikendada kuni kaks korda.	Eelkõige tähtjalised töölepingud (kuni viieks aastaks). Dotsentide ja professorite puhul muutub kolmandal korral (ametis vähemalt 9 aastat) tööleping tähtajatuks. Toimub konkursid, erandiks ühe-aastased töölepingud. Teadustöötajad on kõrgharidusseaduses määratlemata, seega kehtib üldine töölepingu seadus.	Tähtjalised töölepingud kindlatel ametikohtadel, maksimaalselt 12 aastat. Toimub avalik konkursid.
Töö kvaliteedi hindamine	Hinnatakse vähemalt kord nelja aasta jooksul; õpetamise (sh üliõpilaste hinnang) ja teadustöö tulemused, autoriõiguste ja tööstusomandi õiguste järgmine; negatiivne hinnang nimetatud ametikohalt taandamine, kaks järjestikust negatiivset hinnangut toob kaasa töösuhte lõpetamise.	Puudub informatsioon.	Seadusega sätestatud ei ole, toimub vabatahtlikult iga instituudi tasandil.	Töötulemuste hindamine ei ole kohustuslik, aga mitmed institutsioonid viivad seda läbi vastavalt oma vajadustele. Tööd hinnatakse pigem edutamise kaalumisel (kas edutamiseks vajalikud kriteeriumid on täidetud).
Õppetöö negatiivne/teadustöö positiivne	Toob ilmselt kaasa negatiivse hinnangu.	Puudub informatsioon.	Iga instituudi enda otsustada, kuidas käituda.	Kuna töötulemuste hindamine ei ole kohustuslik, on iga instituudi enda otsustada, kuidas käituda.
Muutub ametinimetus/töö sama	Puudub informatsioon.	Puudub informatsioon.	Ei teki vastuolusid.	Tööleping vastavalt ametinimetusele.
Juhtide lepingud	Ametiaja pikkuseks neli aastat võimalusega saada korra tagasi valituks.	Asekantsler (ja tema asendaja) määratakse ametisse nõukogu poolt kuni kuueks aastaks, ametiaega võib pikendada kuni kaks korda (mitte rohkem kui kolmeks aastaks korraga).	Kuigi see ei ole konkreetselt sätestatud, on juhtide töölepingud tähtjalised (nt rektorite ametiaeg üldjuhul neli aastat, ametisse võib ka ühe korra tagasi valida).	Rektori ja prorektori ametiaeg neli aastat, järjest võib vastavat ametit pidada kuni kaheksa aastat.

LISA 1. ANKEETKÜSITLUS

Dear Sir/Madam,

Estonian Ministry of Education and Research is preparing the amendment of the laws governing the area of labour contracts with teaching and research staff of universities. The main question is what measures should be applied in order to guarantee that contracts signed between universities and teaching/research staff are objective, i.e. based on the nature of the work, not on the person filling the position, especially in cases when fixed-term contracts are signed. As a part of the preparation process, we are mapping the practice of other countries. Therefore, we kindly ask for your help.

We would highly appreciate it if you found time to answer the following questions. The questions can be divided into three parts: 1) employment contracts with administration of the higher education institutions (rectors, vice rectors); 2) employment contracts with teaching staff; 3) employment contracts with research staff. Questions for the three groups are similar. We kindly ask your input by 23 July 2013.

I ADMINISTRATION OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

1. In your country, is it possible to enter into employment contracts with heads (rectors, vice rectors, etc) of the higher education institutions (hereinafter HEIs) (*please mark as bold*)
 - only for unspecified term
 - only for specified term (by “specified term” we mean fixed-term contracts)
 - both unspecified and specified term

1.1. Please copy the name of the regulation and provisions of the regulation governing such issues:

Please write answer here

If possible, please copy the link where the regulation can be found or attach it to the questionnaire.

2. If it is possible to enter into employment contracts for specified term as well as employment contracts for unspecified term with heads of the HEIs, in which cases (which conditions have to be met) employment contracts for specified term and on which conditions employment contracts for unspecified term can be entered into?

Please write answer here

3. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with heads of the HEIs, which are the minimum and maximum allowed time periods for which employment contracts for specified term can be entered into?
 - Minimum allowed time period:
 - Maximum allowed time period:
4. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with heads of the HEIs, is it regulated how many times employment contracts for specified term can be entered into on consecutive occasions (or extended) with the same person?
 - No
 - Yes, times

II TEACHING STAFF

5. In your country, is it possible to enter into employment contracts with teaching staff of the HEIs (*please mark as bold*)
 - only for unspecified term
 - only for specified term
 - both unspecified and specified term

5.1. Please copy the name of the regulation and provisions of the regulation governing such issues:

Please write answer here

If possible, please copy the link where the regulation can be found or attach it to the questionnaire.

6. If it is possible to enter into employment contracts for specified term as well as employment contracts for unspecified term with teaching staff, what is the (estimated) share of employment contracts for specified term:
 - ▶%
7. If it is possible to enter into employment contracts for specified term as well as employment contracts for unspecified term with teaching staff, in which cases (which conditions have to be met) employment contracts for specified term and on which conditions employment contracts for unspecified term can be entered into?

Please write answer here

8. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with teaching staff, which are the minimum and maximum allowed time periods for which employment contracts for specified term can be entered into?
- Minimum allowed time period:
 - Maximum allowed time period:
9. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with teaching staff, is there a maximum limit of time period/number of consecutive occasions of entering into employment contracts for specified term, after which only employment contracts for unspecified term can be entered into?
- No
 - Yes, times
10. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with teaching staff, for what kind of work it is allowed to enter into employment contracts for specified term?

Please write answer here

11. Is it mandatory to organise a competition in order to elect the teaching staff? Is it different for specified term/unspecified term job positions?

Please write answer here

12. How (which measures are used) the quality of work of teaching staff is evaluated (especially in cases when contracts for unspecified term are signed)? How is it regulated (please copy the name and the provision of the regulation)?

Please name the measures and explain

13. Is it mandatory/voluntary/not applied for the universities in your country to attest their teaching staff?

- Yes, attestation is mandatory (please copy the provision set in law)
- Yes, attestation is voluntary (please explain)
- Teaching staff is not attested

14. Let's imagine the situation that the teaching person's job title changes, but job tasks do not change (or vice versa). According to job title a contract for unspecified term should be signed, but based on the job tasks, a contract for specified term should be signed. How are such issues regulated and solved in practice in your country?

- Such situation is not possible in my country
- According to law it should be solved as follows:

Please explain

- In practice it is solved as follows:

Please explain

III RESEARCH STAFF

15. In your country, is it possible to enter into employment contracts with research staff of the HEIs and research and development institutions (*please mark as bold*)

- only for unspecified term
- only for specified term
- both unspecified and specified term

15.1. Please copy the name and provisions of the law governing such issues:

Please write answer here

If possible, please copy the link where the regulation can be found or attach it to the questionnaire.

16. If it is possible to enter into employment contracts for specified term as well as employment contracts for unspecified term with teaching staff, what is the share of employment contracts for specified term:

▶%

17. If it is possible to enter into employment contracts for specified term as well as employment contracts for unspecified term with research staff, in which cases (which conditions have to be met) employment contracts for specified term and on which conditions employment contracts for unspecified term can be entered into?

Please write answer here

18. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with research staff, which are the minimum and maximum allowed time periods for which employment contracts for specified term can be entered into?

- Minimum allowed time period:
- Maximum allowed time period:

19. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with research staff, is it regulated how many times employment contracts for specified term can be entered into on consecutive occasions (or extended) with the same person?

- No
- Yes, times

20. If it is possible to enter into employment contracts for specified term with research staff, for what kind of work it is allowed to enter into employment contracts for specified term?

Please write answer here

21. Is it mandatory to organise a competition in order to elect the research staff? Is it different for specified term/unspecified term job positions?

Please write answer here

22. How (which measures are used) the quality of work of research staff is evaluated (especially in cases when contracts for unspecified term are signed)? How is it regulated (please copy the name and the provision of the regulation)?

Please name the measures and explain

23. Is it mandatory/voluntary/not applied for the universities in your country to attest their research staff?

- Mandatory (please copy the provision set in law)
- Voluntary (please explain)
- Teaching staff is not evaluated

24. If a person's teaching skills are evaluated negatively, but research skills positively, how does it affect his/her labour contract?

Please explain

25. Let's imagine the situation that the research person's job title changes, but job tasks do not change (or vice versa). According to job title a contract for unspecified term should be signed, but based on the job tasks, a contract for specified term should be signed. How are such issues regulated and solved in practice in your country?

- Such situation is not possible in my country
- According to law it should be solved as follows:

Please explain

- In practice it is solved as follows:

Please explain

26. Which are the main problems in this field in your country?

Please explain

We highly appreciate it if you send the answers to Kerly Espenberg (Kerly.espenberg@ut.ee) by 23 July 2013.

THANK YOU FOR YOUR HELP!