

## Hägustunud palgapoliitika

Toivo Roosimaa (RiTo 8), Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni esimees, Tallinna Tehnikaülikooli õppejõud

### **Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) palgakokkulepped valitsusega toimisisid üsna edukalt aastail 1992–1999. Pärast seda hakkas palgapoliitika kujundamine hägustumama.**

1980. aastate lõpul kohtusid kahe ülikooli, Tallinna Tehnikaülikooli ja Tartu Ülikooli esindajad, et pidada aru Eesti kõrghariduse ja hariduse olemuse üle. Jõuti ühisele seisukohale, et olemasolev ametiühingute süsteem enam ei sobi, selle sisu ja tegevus on end ammendanud. Ilmnes selge soov diskuteerida hariduse, teaduse ja sotsiaalpoliitika valdkonna tuleviku üle. Arutelude tulemusena asutasid viis Eesti ülikooli 1989. aasta lõpul iseseisva ja sõltumatu kõrgkoolide ühenduse UNIVERSITAS. Sellega oli algus tehtud ning vajadus laiemas ringis arutelude temaatikas kokku leppida omandas konkreetsed piirid.

Mõningane läbirääkimiste kogemus saadi aastail 1990–1991 aset leidnud töötasude küsimuste läbirääkimistel valitsusega. Viie ülikooli ühiskondlike jõudude võimalused laiemat kõlapinda ja tagasisidet saada olid piiratud, seepärast tuli otsida kaasamõtlejaid ja samal ajal suurendada ühiskonda huvitavate teemade ringi. Temaatika ja korraldustöö vallas võeti eeskujuga eelkõige Soome ja Rootsi samalaadsete organisatsioonide tegevusest. Tänu koostööle välisriikide ülikoolidega said eesmärgid selgemaks ja nende kirjeldus tagas suhteliselt kiire arengu. 1992. aasta sügisel asutati Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO), kuhu algul kuulus neli üleriigilist hariduse, kultuuritöötajate ja teadlaste organisatsiooni. Praegu on TALO üks Eesti suurim kõrg- ja keskkharidusega inimesi koondav keskliit, kuhu kuuluvad hariduse, kultuuri, meedia, põllumajanduse, spordi, teaduse, tehnika ja tervishoiu valdkonna töötajad.

Ehkki esimesel pilgul tekitab see loetelu mulje üpris kirjust seltskonnast, on tegemist siiski inimestega, kes on võimelised analüüsima sotsiaalseid ja õiguslikke küsimusi ning tegema vastavasisuliselt ettepanekuid, kui olukord muutmist vajab. TALO asutati ja toimib n–ö kahe samba põhimõttel, üks on kompetentsi, teadmiste ja hariduse ning teine sotsiaalküsimuste sammas. Arutelud ei toimu mitte ainult palga ja seadusloome üle, vaid puudutavad ka vastava kutsevaldkonna praegusi ning tulevikuprobleeme, et meie liikmed ei jääks oma teadmiste ja oskustega ajale jalgu.

## Hirmusündroomi viljad

Algul koguti sotsiaalsfäärist andmeid töö ja palgatingimuste kohta, hiljem jätkati kutsealase info kogumist ja töötlemist. Üks põhijäreldusi oli: Eestis tuleb üle vaadata ühiskonnas toimunud ja toimuvad muudatused ning hinnata, kas need on kasulikud või kahjulikud. Kas Eesti ühiskondliku elukorralduse käsitus on piisavalt süsteemne ja komplektne? Vaja on jõuda selgusele, kas seni funktsioneerinud ühiskonna ja ametiliitude viimase kümne aasta tegevus on kooskõlas meie soovide ja taotlustega. Ühiskonna seaduste ja nende avaldumise seaduspärasuste tundmine on ühiskonnas toimuvatest protsessidest arusaamise ning järelduste tegemise eeldus. Selleks peab aga tundma objektiivseid seoseid ja sõltuvusi. Üks

on kindel, inimesi ei tohi petta tühjade lubadustega. Inimeste peibutamine loosungitega on vääritud poliitikuile kui ka kõigile neile, kes üritavad mõnda arenguprotsessi suunata endale kõige kasulikumas suunas.

Iga kokkulepe peab omama teatud mõttes riigi hoidmise funktsiooni. See aga tähendab ja eeldab eelkõige sotsiaalse ebavõrdsuse vähendamist ning töökohtade loomist võimalikult paljudele, eeldades ka olemasolevate ning loodavate väärtuste teatavat ümberjagamist sotsiaalsfääri. Kas me oleme selleks valmis? Kahtlemata on see raske. Kuidas aga tekkivaid raskusi ületada, seda võime ainult ette kujutada. Põhjusi on palju, esile toome neist kaks peamist. Esiteks erinevad meil ametikohtade töötasud kuni kümme korda ning samalaadset tööd tegevate inimeste palgad mitu korda. See puudutab põhiliselt tipp- ja juhtametnikke ning riigi juhtimise funktsioone täitvaid inimesi. Teiseks oleme müünud põhilise osa tööstusest ja transpordist, andes sellega majandussfääri võtmepositsioonid väliskapitalile, keda huvitab ainult kasum. Samasugune olukord on meedias, kus suuremad ajalehed ning suur osa massimeediast on välisinvestorite käes.

Nüüd oleme sageli olukorras, kus omanikud ähvardavad firmad Eestist ära viia, kui kohalik töötajad nõuab töökohal inimväärsemat kohtlemist ja kõrgemat töötasu. Õeldu tekitab töötajates hirmu ning nad nõustuvad madala ja sageli ebaõiglase palga eest edasi töötama. Töökoha kaotamise hirmusündroom on vilja kandnud ning andnud võimaluse tööandjal vanaviisi jätkata. Sotsiaalne ebaõiglus säilib ja süveneb. Et lõhet mõningal määral vähendada, seadsime läbirääkimisteks kindlad eesmärgid, eelkõige töötasu vallas.

### **Algus oli lootustandev**

Vaatamata teatud ideoloogilistele segadustele, arutleti ning otsiti töötasustamise läbirääkimisteks põhiargumente. Võttes kokku senised välisriikide, eriti põhjala regiooni aastatepikkused kogemused töötasustamise valdkonnas, sõelusime neist välja kolm võimalikku varianti. Need on järgmised:

1. võtta aluseks riigi keskmine palk, mis oleks kõrgkooli lõpetanu palga alammäär, kui ta asub tööle kõrgharidust nõudval ametikohal;
2. võtta aluseks oma teadmiste täiendamiseks tehtud kulutused, liita juurde sama aja eest saamata jäänud sissetulekud (kui oleks õppimise asemel töötatud), lisades juurde teatava protsendi nn enesetäienduse soovitatavat rentaablust. Paljudes riikides on rentaablust kujunenud erinevalt, see on 15–20% piirimail;
3. võtta aluseks kõrge kvalifikatsiooniga tööstustöölise keskmine töötasu, milleks paljudes Euroopa riikides on metallitöölise keskmine palk.

Edasi võtsime kasutusele ametikohtade suhtarvud. Eeskujuks olid soomlaste ja rootslaste pika aja jooksul väljakujundatud ametikohtade suhtarvud. Soomlastel on palga alammäärade tabel toodud maatriksi kujul, seejuures jääb ühe või teise ametikoha paigutus maatriksis tavaliselt ülikooli professori ja kõrgharidusega noore palga alammäära vahele. Maatriksisse on paigutatud ka parlamendisaadikute palga alammäär. Maatriksi eelis: kui meil on korralik statistika eri ametikohtadel olevate töötajate arvu kohta, saame läbirääkimistel konkreetselt,

palga alammäära tõusu protsenti teades arvutada kokkuleppe täitmiseks vajalikud summad. Lõpptulemus on selgepiirilised läbirääkimised ja kokkulepete täitmine.

Kirjeldatud põhimõtteid kasutati esimese TALO ja valitsuse vahelise kokkuleppe sõlmimisel. Kolmest eelmainitud variandist kasutati esimest, sest teised oleksid tol korral nõudnud võrdlemisi mahukat tööd. Samal ajal ei olnud usaldusväärsete arvutuste tegemiseks võimalik saada kõrgharidusega töötaja palga alammäära kohta kõiki algandmeid. Muuseas, edaspidi võeti nimetatud palga arvutamise põhimõtte kasutusele Riigikogu liikmete palga määramisel, mis toimib tänase päevani. Esimene palgakokkulepe sõlmiti valitsuse ja TALO vahel 1992. aasta novembris, vähem kui kaks kuud pärast TALO asutamist. Raskustest hoolimata kokkulepe toimis ning pani aluse ka edaspidistele samalaadsetele kokkulepetele.

### **Väljakujunenud süsteem lõhuti**

Ka järgnevad palgakokkulepped valitsusega toimisid üsna edukalt kuni aastani 1999.

Pärast seda hakkas palgapoliitika kujundamine hägustuma. Toimusid muutused riigieelarvest rahastamisel. Rahalised vahendid suunati kindlaid kasutamisreegleid määramata asutustele ja organisatsioonidele. Mõnda aega toimisid veel saavutatud töötasustamise põhimõtted, kuid siis nähti ettevõtetes ja organisatsioonides, et riigieelarveliste vahendite oma äranägemise järgi jaotamine ei too kaasa mingeid sanktsioone. Nende segaduste käigus kujunesid välja praegused ebaloomulikud töötasustamise suhted. TALO ja valitsuse läbirääkimised muutusid ebamääraseks ning väljakujunenud arusaadav ja aktsepteeritud palga alammäärade süsteem lõhuti.

Võib ju vastu vaielda, et praegune töötasupoliitika on vabam ja igaühele saab maksta nii palju, kui otsene ülemus vajalikuks peab. Kuid ka eelnev töötasustamissüsteem ei takistanud palga alammäärast kõrgema palga maksmist. Praegu jääb inimesel puudu kindlustundest: kui suur on ikkagi palga alammäär kindlal ametikohal? Palga tegelik alammäär sõltub asutuse juhi soovidest ja on eri ettevõtteis samalaadse töö tegemisel erinev. Näiteks Eesti Muusikaakadeemias on professori palga alammäär kuni poolteist korda madalam kui teistes ülikoolides. Kaudselt toimivad riigi aktsepteeritud palga alammäärad ka eraettevõtluses. Põhjamaade eraettevõtluses püütakse jälgida riigieelarvest finantseeritavates asutustes makstava palga alammäärasid. Tavaliselt kujunevad riigieelarvest finantseeritavad palgad 10–20% madalamaks kui eraettevõtluses. Inimene teeb ise valiku, kas kõrgem palk ja ebakindlam töökoht või madalam palk ning suurem kindlus töökohta säilitamisel. Riigieelarvest finantseeritavad palgad peaksid Eestis siiski olema määratud enam-vähem ühesuguste reeglitega nii vahendite küsimise, jagamise kui ka kulutamise korral.

Ühelt poolt on riigil loomulikult lihtsam, ta annab teatava summa vahendeid ja igaüks peab sellega hakkama saama. Sellise negatiivse lähenemise protsess on andnud tulemusi: palgad hariduses, kultuuris ja teaduses jäävad märgatavalt alla teistes valdkondades makstavaile palkadele. Seetõttu hakkavad inimesed otsima tasuvamaid töökohti ning loobuvad õpetaja, õppejõu või kultuuritöötaja ametist. Sellist arengut ei märgatud või ei tahetud märgata, ja nüüd oleme jõudnud tagajärgedeni. Meil ei ole piisavalt heade teadmistega õpetajaid, õppejõude, teadlasi. Muudatusi teha on hilja, protsess on pöördumatu. Kogu õppeprotsessi

järjepidevuse uuesti ülesehitamine ning heade õpetajate ja õppejõudude tööle taastoomine on palju kulukam kui järgnevuse põhimõtte säilitamine. Õpetajaks-õppejõuks ei sünnita, vaid kasvatakse enesetäienduse, kogemuste ja analüüside toel. Inimene elab üks kord ja talle ei saa ette heita, kui ta loobub õpetaja või õppejõu ametist ning läheb tööstusse või mõnda välisriiki paremat töötasu ja majanduslikku kindlustatust otsima.

### **Süvenev keskpärasus**

Nimetatud protsess jätkub ja loob võrdlemisi kehva keskpärasuse õpetamises, teadustöös, kultuuris. Keskpärasus ja hallus ühiskonnas süvenevad. Õpetada on vaja häid teadmiste edastajaid, tööle aga tulevad keskpärase võimetega inimesed. Varsti me ei märkagi tekkinud keskpärasust – inimene harjub kõigega. Kui õpetaja või õppejõud teab, et lepitakse keskpärasusega ja teadmiste tase kedagi ei huvita, toimitakse rutiinselt. Seni, kuni meil mõtlemis- ja analüüsivõimet veel jätkub, sellist tulevikku vaevalt tahetakse. Õpetaja osaks on olnud ja jääb õpilaste iseseisva mõtlemise arendamine. Tegelike arengute hindamine ja analüüsimine peab olema vältimatu. Kui kaob analüüsivõime, ei leita ega otsitagi parimat lahendit, vaid keskpärast.

Õpetaja ei pea enam tähtsaks oskuste ja teadmiste edasiandmist ning tema ülesandeks jääb üksnes nn koolmeisterdamine. Tema tegevus muutub ebaefektiivseks ja mõtted ei jõua õpilaseni, mis omakorda suurendab ebavõrdsust teadmiste edastamisel ja omandamisel. Järelejäänud parimad koormatakse üle õppe- ja teadustööga. Kuid ka koormamisel on piirid. Optimaalne koormus säilitab ja arendab professionaalsust. Kui tekib ülekoormus õppetöös, toob see kaasa erialateadmiste ja -oskuste vähenemise. Miks selline arutelu? Praegu töötavad õpetajad, õppejõud ja teadlased mitmel töökohal, et majanduslikult toime tulla. Neid inimesi ei saa ega tohi milleski süüdistada, igaüks soovib oma elu paremini sättida. Kuidas suhtuda? Näiteks on Soomes optimaalset tööaega piiratud töötasuga, maksimaalne palk ei tohi ületada põhipalka 1,5 korda, seda ka äärmuslikel juhtudel. Seega piiratakse töötamist 1,5-kordse tööajaga. See on signaal, et rohkem pole mõtet rabelda, sest palk jääb samaks. Palga juurdekasvuga üldine rahulolu kasvab, kuid kas tulemus on seda väärt või ei, peab huvitama meid kõiki.

Olen kindlalt veendunud, et kui inimesel on teenimisvõimalustest selge ülevaade ja ta teab, kui korralikult tuleb tööülesandeid täita, garanteeritakse talle kindel tasu. Töötasu ei tohi sõltuda erakondlikust kuuluvusest ega vennaskonnast, vaid peab alluma kindlatele ja kõigile arusaadavatele kriteeriumidele.

Üks rahaliste vahendite ilma kindlate reegliteta jagamise tagajärje näide. 2003. aastal eraldati haridus- ja kultuuritöötajatele kohalike omavalitsuste kaudu sada miljonit krooni, et reguleerida suuri töötasude erinevusi regioonides. Tulemus oli vastupidine loodetule: erinevused suurenesid veelgi, sest igaüks toimis oma arusaamade järgi. Puudusid reeglid ning eesmärgistatud tegevus. See on üks osa võimalikest muudatustest Eesti palgapoliitikas. Võib öelda, et tahame tagasi tsentraliseeritud palgasüsteemi. Kui on olemas võrreldav palgamaatriks, milles igaüks näeb oma võimalusi, ja teades, mida ta peab tegema, et sissetulekuid suurendada, tekib paratamatult huvi töötulemuste ja enesetäiendamise vastu. Inimene teab, kui suur on teatud taseme juures töötasumiinimum ning edasine sõltub juba

tema teadmistest, kompetentsist ja tahtest korralikult tööd teha. Ülemmäära ei piira keegi, kui vahendeid jätkub, kuid palga alammäär on tagatud. Selgus palgapoliitikas loob selguse ka vajalikes oskustes.

### **Võitjad ja kaotajad**

Ühistegevus ja kodanikeühenduste tegevus on madalseisus. Inimestel ei ole eelmise iseseisvusaja arusaamu ühistegevuse vajadusest ning loomisest. Välistada ei saa võimalust, et Eestis ei soovitagi Põhjamaade omadega sarnaseid tugevaid ametiliite ja ametiühinguid. Teisalt aga peavad inimesed ise avaldama soovi kodanikuühiskonna liikmed olla.

Tahaksin käsitleda veel üht majanduselu tahku – tehnilise intelligentsi osa majanduses ning tehnika ja tehnoloogia arendamises. Ei saa mainimata jätta, et tehnikakõrgharidusega inimesed on riigi strateegiline varandus, kellel on mõeldamatu nüüdisaegse tugeva tööstuse ja majanduse rajamine. Miks lahkuvad Eestist paljud heade teadmiste ja oskustega noored inimesed? Põhjus on üpris eluline: madal töötasu ei korva õpingutele tehtud kulutusi, elatusaseme inimväärseks muutmisel on perspektiivitu tulevik. Põhjendatud palga- ja sotsiaalpoliitika puudumise tõttu abistame oma tagasihoidlike vahenditega teiste riikide majandust, koolitades neile hästi ette valmistatud kõrgharidusega inimesi. Kui paar aastat tagasi pidasime nõu, kes on kaotajad ja kes võitjad, kui avaneb töajõu vaba liikumise võimalus, selgus, et kaotajad on need, kes ei suuda luua vastuvõetavat palga- ja sotsiaalpoliitikat, võitjad aga riigid, kes selle ära kasutavad. Välisriikide esindajad nägid võimalust saada Eestist ilma kulutusi tegemata hästikoolitatud töajõudu.

Kui hiljem nende haritud töajõu vajaduse ja soovid kokku liitsime, jõudsime järeldusele, et võidakse plaanida kuni kahekümne tuhande siinse noore töölemeelitamist. Eestis sünnib aga aastas ligikaudu 12 000 – 13 000 last. Seega tahetakse siit ära kutsuda rohkem noori, kui lapsi juurde sünnib. Lihtne arvestus näitab, et sellist tegevust jätkuaks aastaks või kolmeks, ning siis võime oma tööstuse sulgeda või tuua lisatöajõudu mujalt. Kas see on Eesti Vabariik eestlastele või säilib üksnes meie riigi kunagine nimi? Ei maksa teha oletusi, vaid tegutseda, et nii ei läheks. Vajame sotsiaalpoliitika selgepiirilist ülesandepüstitust ning selle täitmist.

Ei tahaks kuidagi, et taasiseseisvunud riigis toimiv süsteem muutuks selle loojaile vaenulikuks jõuks. Võõrandumine on halvim, mis ühiskonnas juhtuda saab. Tõsi on, et loovintelligents on oma nišist välja langenud ega leia kohta ühiskonnas. Märku tuleks anda neil, kel on rohkem pädevust ühiskonna protsesse kujundada. Õpetaja-õppejõu ülesanne on koolitada iseseisva mõtlemisega isiksusi, kes suudavad riiki üles ehitada. See on järjepidev protsess, mida saavad ja võivad teostada ainult suurte kogemustega jõulised isikud. Eesti peab välja jõudma iseseisva koolini, hinnates minevikku selle lõpptulemuse seisukohalt. Luua tuleb selge pilt hariduse eesmärkidest, et sünnipärased eeldused ja intellektuaalne ressursid muuta tõeliseks varanduseks. Sellist ülesannet on võimelised täitma inimesed, kellel on ettekujutus Eesti koolist ja sellealased kogemused, õpetamisoskus ning analüüsivõime.