



---

# Discovering the Archaeologists of Estonia 2012-14

---

Ingrid Ulst, Viire Kobrusepp, Nele Kangert, Doris Pavlov ja Ain Mäesalu

MTÜ Arheopolis ja Tartu Ülikool

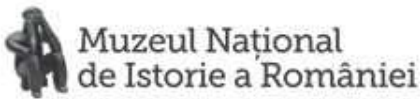
Väljaandja: MTÜ Arheopolis, 2014



Lifelong  
Learning  
Programme



Copyright © 2014 MTÜ Arheopolis.



ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DE ARQUEÓLOGOS



Faculty of History and Philosophy



Käesolev teos on kaitstud autoriõiguste litsentsiga *Creative Commons Attribution 3.0 Unported License*. Litsentsi koopia on kättesaadav veebilehel <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/> või posti teel Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

Litsentsi alusel **on õigus teost:**

- **jagada** – teost kopeerida, levitada ja töödelda
- **töödelda** – teha teosest kohandusi
- kasutada ärielistel eesmärkidel

alljärgnevatel tingimustel:

- **viitamine** — teosele tuleb viidata autori või litsentsiandja poolt määratud viisil (kuid ilma viiteta sellele, et autor või litsentsiandja tõstavad esile viitajat või teose kasutamist tema poolt)

ja võttes arvesse alltoodut:

- **loobumine** — mis tahes ülaltoodud tingimustest võib **loobuda** vastava loa saamisel autoriõiguste omajalt;
- **vabas kasutuses olev teos** — juhul, kui teos või ükskõik milline teose osa on kohaldatava õiguse alusel **vabalt kasutatav**, siis litsents ei muuda mingil viisil sellise teose staatust;
- **muud õigused** — litsents ei mõjuta mingil viisil mis tahes järgmisi õigusi:
  - teose vaba kasutamisega seotud õigusi, mis tulenevad autoriõiguse seadusest;
  - autorite **isiklikud** õigused;
  - õigused, mis teistel isikul võivad olla teose või selle kasutamise suhtes, näiteks teose **avalikustamisega** seotud õigused või muud autoriõiguse seadusest tulenevad õigused.

**Teavitamine** — teose mis tahes kasutamise või levitamise korral tuleb teha teistele isikutele selgeks käesoleva teose litsentsitingimused.

Teose väljaandja on käesoleva teose ettevalmistamisel lähtunud parimast praktikast ning teoses sisalduv teave on esitatud "nagu see on" põhimõttel. MTÜ Arheopolis ei anna ühtegi volitust ega kinnitust seoses käesoleva teose sisulise täpsuse ja täielikkusega, eeskätt loobub mis tahes tuletatud või kaudsete kinnitustega seotud vastutusest teose turustatavuse või sobivuse osas, ning ei kannu vastutust kasumi kaotuse ega ühegi muu ärilise kahju eest, sealhulgas erakorralise, ettenägematu, kaasneva või muu kahju eest.

ISBN 978-9949-33-864-1

Käesoleva projekti näol on tegemist Eestit puudutava osaga riikideüleises projektis *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14*, mida juhtis York Archaeological Trust Euroopa Komisjoni Elukestva õppe programmi rahalisel toetusel. Käesolev aruanne kajastab autorite seisukohti ning Euroopa Komisjon ei vastuta käesolevas aruandes esitatud teabe mis tahes kasutamise eest.

# Sisukord

Tabelid	5
Joonised	5
Sissejuhatus	7
Uuringu tulemuste kokkuvõte	9
Arheoloogid	9
Ametikohtade profiilid	10
Haridus	12
Täiendkoolitus	13
1. Metoodika	16
Tutvustus	16
Küsimustik	16
Respondendid	16
Andmete kogumine ja vastused	17
Konfidentsiaalsus	19
2. Arheoloogid	20
Vanus ja sugu	20
Rahvus	21
Erivajadustega töötajad	22
Tööjõu geograafiline paiknemine	23
Kutseoskused	24
Tööstaz	27
3. Ametikohtade profiilid	30
Ametikohad	30
Tööaeg	31
Palgatasemed	32
Töötajate õigused ja soodustused	36
4. Haridus	39
Bakalaureuseõppe hetkeolukord ja väljavaated	39
Magistriõppe hetkeolukord ja väljavaated	41
Doktoriõppe hetkeolukord ja väljavaated	43
Arheoloogide haridusalane perspektiiv	46
5. Täiendkoolitus	48
Ametioskused ja koolitusvajadus	48
Puudujäägid ametioskustes	55
Ametialased arenguvõimalused	62
6. Muud märkused	74
Kasutatud allikad	77
Lisa 1 – Kaaskiri ja küsimustik	79

# Tabelid

<i>Tabel 1 - Arheoloogia valdkonna töötajate sooline jaotus vanusegruppides</i>	20
<i>Tabel 2 - Tööandja staatuse ja asukoha võrdlus</i>	24
<i>Tabel 3 - Kogu karjääri pikkus ja praeguse tööandja juures töötamise aeg</i>	28
<i>Tabel 4 - Tööstaaži ja ametikohtade võrdlus</i>	28
<i>Tabel 5 - Keskmised kuupalgad ametiastmete ja organisatsiooni tüüpide lõikes</i>	33
<i>Tabel 6 - Keskmised tunnitasmäärad ametiastmete ja organisatsiooni tüüpide lõikes</i>	33
<i>Tabel 7 - Astmepalkade süsteemi rakendamine</i>	34
<i>Tabel 8 - Arheoloogia valdkonna töötajate õigused ja soodustused</i>	36
<i>Tabel 9 - Bakalaureuseõppe läbinud 2010. ja 2012. aastal</i>	40
<i>Tabel 10 - Bakalaureuseõppe lõpetajad – prognoos</i>	40
<i>Tabel 11 - Arheoloogia erialal magistriõppesse immatrikuleeritud</i>	42
<i>Tabel 12 - Magistriõppe läbinud 2010. ja 2012. aastal</i>	42
<i>Tabel 13 - Magistriastme lõpetajad – prognoos</i>	43
<i>Tabel 14 - Arheoloogia erialal doktoriõppesse immatrikuleeritud</i>	45
<i>Tabel 15 - Doktoriõppe läbinud 2010 ja 2012. aastal</i>	45
<i>Tabel 16 - Doktoriõppe lõpetajad – prognoos</i>	45
<i>Tabel 17 - Koolitus ametisseasumisel ja selle tulemused</i>	50
<i>Tabel 18 - Koolitusvõimalused põhikohaga ja ajutistele töötajatele</i>	52
<i>Tabel 19 - Koolitusvajaduse tuvastamine tööandja juures</i>	53
<i>Tabel 20 - Ametioskused ja töötajaspetsiifilised näitajad</i>	55
<i>Tabel 21 - Ametioskused ja arheoloogiaõppe vastavus</i>	57
<i>Tabel 22 - Töö praeguse tööandja juures ja töötajaspetsiifilised näitajad</i>	63
<i>Tabel 23 - Takistused ametialases karjääris ja töötaja staatus</i>	66
<i>Tabel 24 - Ametialane karjäär, lühike perspektiiv</i>	71
<i>Tabel 25 - Ametialane karjäär, pikaajaline perspektiiv</i>	72

# Joonised

<i>Joonis 1 - Küsimustiku vastused</i>	18
<i>Joonis 2 - Töötajate vanus</i>	20
<i>Joonis 3 - Arheoloogia valdkonna töötajate rahvuslik koosseis</i>	21
<i>Joonis 4 - Erivajadustega töötajate osakaal</i>	22
<i>Joonis 5 - Tööandjate geograafiline asukoht ning tööpiirkonnad</i>	23
<i>Joonis 6 - Haridustase ja õpingud</i>	25
<i>Joonis 7 - Hariduse omandamine välismaal</i>	26
<i>Joonis 8 - Tööstaaž arheoloogias</i>	27
<i>Joonis 9 - Arheoloogiaga otseselt seotud ametikohad</i>	30
<i>Joonis 10 - Tugifunktsioone täitvad ametikohad</i>	31
<i>Joonis 11 - Arheoloogia valdkonna töötajate töösuhte ja -lepingu tüübid</i>	31
<i>Joonis 12 - Tööandja poolt rakendatav astmepalkade süsteem</i>	35
<i>Joonis 13 - Lisatasu maksmine</i>	35
<i>Joonis 14 - Tasustatud ja palgata õppepuhkus</i>	37
<i>Joonis 15 - Koolitus praeguse tööandja juures</i>	48
<i>Joonis 16 - Ametioskuste tase tööleasumisel praeguse tööandja juures</i>	49
<i>Joonis 17 - Koolitusvõimalused ametioskuste parandamiseks</i>	51
<i>Joonis 18 - Koolitusvõimalused põhikohaga ja ajutistele töötajatele</i>	52
<i>Joonis 19 - Töötajate koolitamine ja arendamine tööandjate lõikes</i>	53
<i>Joonis 20 - Arheoloogiaõppe vastavus ametikoha nõuetele</i>	56
<i>Joonis 21 - Töötajate oskuste puudujäägid tööleasumisel</i>	58
<i>Joonis 22 - Arheoloogia valdkonna puudujäägid tugifunktsioonide osas</i>	59
<i>Joonis 23 - Sisseostetavad tugifunktsioonid</i>	60
<i>Joonis 24 - Puudujäägid arheoloogiaspetsiifiliste funktsioonide osas</i>	60

<i>Joonis 25 - Sisseostetavad arheoloogiaspetsiifilised funktsioonid</i>	61
<i>Joonis 26 - Töö praeguse tööandja juures</i>	62
<i>Joonis 27 - Hinnang karjäärivõimalusele</i>	64
<i>Joonis 28 - Ametialast karjääri takistavad tegurid</i>	64
<i>Joonis 29 - Töö asukoha muutus ühe aasta pärast</i>	67
<i>Joonis 30 - Ametikoha muutus ühe aasta pärast</i>	67
<i>Joonis 31 - Töö asukoha muutus 5 aasta pärast</i>	68
<i>Joonis 32 - Ametikoha muutus viie aasta pärast</i>	68
<i>Joonis 33 - Arheoloogiaalase hariduse edendamine ühe aasta pärast</i>	69
<i>Joonis 34 - Arheoloogiaalase hariduse edendamine viie aasta pärast</i>	69

# Sissejuhatus

“Discovering the Archaeologists of Europe 2014” (edaspidi *DISCO 2014*) on rahvusvaheline projekt, mille käigus uuriti arheoloogide tööturgu ja arheoloogide piirideülese mobiilsuse olukorda 20 Euroopa riigis, sealhulgas Eestis. Projekti üldiseks eesmärgiks oli koguda ja levitada informatsiooni arheoloogide tööhõive ning kutseoskuste kohta Euroopas, luua alus arheoloogi elukutse hetkeolukorra mõistmiseks ning anda soovitusi uuritavate teemade osas. Projekt viidi ellu Euroopa Liidu elukestva õppe programmi toetusel, projekti Eesti osa kaasrahastasid ka Tartu Ülikool ja MTÜ Arheopolis.

DISCO 2014 projekti näol on tegemist jätkuprojektiga, mille eelkäijaks oli 12 Euroopa riigis aastatel 2006-2008 läbi viidud samalaadne uurimisprojekt ja selle tulemusel valminud riikideülene koondaruanne (Aitchison 2009). Eelmises projektis Eesti kahjuks ei osalenud ning ka muid sarnaseid projekte pole Eestis varem läbi viidud. Arheoloogide tööhõive, väljaõppe ja kutseoskuste ning ametialase mobiilsuse küsimustega ei ole Eestis varem tegeletud. Seetõttu oli kutse käesolevasse projekti Eesti jaoks heaks võimaluseks kaardistada oma arheoloogide tööhõive olukord ja tuvastada võimalikud probleemid. MTÜ Arheopolis Eesti esindajana DISCO 2014 projektis viis läbi uuringu Eestit puudutava osa ning käesolevas aruandes esitletaksegi vastavaid uurimistulemusi.

Uuringu koostamise põhilisteks lähtekohtadeks olid projekti eesmärgid: vajadus toetada kvalifikatsioonide läbipaistvust ning piiriülest mobiilsust, tuvastada arheoloogi elukutse sisenemisbarjäärid ja karjääri edendamise kitsaskohad, tuvastada tööturu profiil ja olukord, sealhulgas värbamise, ametioskuste, koolitusvajaduse ja koolitusalaste investeeringute osas, ning pakkuda arheoloogide tööandjatele informatsiooni, mis oleks abiks nende tegevuse planeerimisel. Uuring viidi läbi elektroonilise küsimustiku ja täiendavate intervjuude vormis. MTÜ Arheopolis kutsus käesolevas uuringus osalema 121 otseselt arheoloogiaga seotud ametikohal või arheoloogia tugifunktsiooni täitval ametikohal töötavat inimest ning kaks Eestis arheoloogide koolitavat kõrgkooli.

Koos teiste projektis osalevate riikide aruannetega on käesolevas aruandes sisalduvad uurimistulemused sisendiks projekti riikideülelele koondülevaldele, mida saab kasutada strateegiate ja poliitikate väljatöötamiseks, et soodustada dünaamilisema ja konkurentsivõimelisema professionaalse elukutse arendamist Euroopa teadmispõhises majanduses, mis tagab jätkusuutliku kasvu ja sotsiaalselt turvalise ametialase profiili. See võimaldab sektoril ennast turul positsioneerida ning tuvastada need oskused, mida konkreetsetes sektoris vajatakse, toetades paremate ameti-ning

koolitusstrateegiate koostamist ja soodustades erialastandardite ning barjääride kõrvaldamise kaudu piiriülest mobiilsust.

Projekti edukale läbiviimisele Eestis on aidanud kaasa väga suur osa Eesti arheoloogia kogukonnast, nende hea tahe ja suur koostöövalmidus. Tahaksime esmalt tänada neid 72 arheoloogi, kes vastasid uuringu küsimustikule ja olid lahkelt valmis oma arvamust jagama ning täpsustama. Samuti tahaksime tänada Tartu Ülikooli filosoofiateaduskonna ajaloo-ja arheoloogia instituuti ning Tallinna Ülikooli Ajaloo Instituuti uuringus osalemise eest, eeskätt kuulub meie siiras tänu Marge Konsale, Heiki Valgule ja Erki Russowile. Oleme tänulikud ka projekti kaasrahastajatele – Euroopa Komisjonile ja Tartu Ülikoolile – nende olulise panuse eest käesoleva aruande valmimise toetamisel. Eraldi tahame tänada prof. Valter Langi, kes on projekti algusest peale toetanud ning kelle kaasabil õnnestus lahendada projekti kaasrahastamine. Lõpetuseks kuulub meie tänu ka York Archaeological Trustile ja nende esindajale Kenneth Aitchisonile, kelle kutsel Eesti üldse DISCO 2014 projekti kaasati. Hr. Aitchison on juhtinud projekti rahvusvahelist meeskonda kõrge professionaalsuse ja pühendumusega, jagades ühtlasi projekti osapooltega oma varasema uuringu kogemusi, mis aitas oluliselt kaasa käesoleva aruande koostamisele.



# Uuringu tulemuste kokkuvõte

## Arheoloogid

Arheoloogide profiili analüüsidest jõuti alljärgnevate tulemusteni.

- 1) Vanuse ja soo põhjal saab Eesti arheoloogias eristada kahte põlvkonda – 20-39-aastaste põlvkond, kus ülekaalus on naissoost töötajad ning üle 40-aastaste põlvkond, kus suurem on meeste osakaal. Küsitlustulemuste järgi üle 50-aastaste töötajate hulgas naisvastajad üldse puudusid. Samas on mehi Eesti arheoloogias kolmandiku võrra vähem kui naisi. Sooliste proportsioonide muutumine läbi aastakümnete on seotud laiemate ühiskondlike arengutega, sh. naisüliõpilaste arvu tõusuga.
- 2) Noorte arheoloogide suur hulk viitab, et arheoloogia eriala on kõrgkooli astujate hulgas suhteliselt populaarne. Valdkonna töötajate positiivse juurdekasvu alusel on Eesti arheoloogia jätkusuutlik ning elujõuline. Erialavaliku täpsemad põhjused jäävad küsitlusega välja selgitamata, kuid arvestades enamuse vastajate põhjalikku ettevalmistust, erialasele tööle asumist juba ülikooliõpingute kõrvalt ja karjääri pikkust, tundub, et otsus õppida arheoloogiat on üldjuhul teadlik ning eesmärgistatud.
- 3) Eesti arheoloogia valdkonna töötajate rahvuskoosseis on üsna homogeenne: 96% on eestlasi, 3% venelasi ning 1% muu rahvuse esindajaid. Arvestades ühiskonna üldist rahvuskoosseisu (68,7% eestlased, 24% venelased) on muust rahvusest töötajate osakaal silmatorkavalt madal. Sisuliselt tähendab see ka välistööjõu puudumist tööturul. Üheks takistuseks teisest rahvusest töötajate integreerimisel on arvatavasti eesti keele domineerimine erialakirjanduses ja uurimisasutustes ning vähesest keeleoskusest tulenev keelebarjäär ja infosulg. Välismaalaste vähene osakaal on ka väikese ja konkurentsivõimelise tööturu tagajärg, mis soosib kohalikku kvalifitseeritud tööjõudu.
- 4) Erivajadustega töötajate osakaal Eesti arheoloogias ning sellest lähtuv teadlikkus on väike. Paljudel juhtudel ei tea inimesed sedagi, kas nende töökohas on erivajadusega inimesi. Samas ei ole see arheoloogia valdkonna eripära, pigem on tegemist laiemaga ühiskondliku probleemiga. Erivajadustega inimeste tööhõive on üldiselt madal ning tööandjate valmidus palgata erivajadustega inimene vajab veel sotsiaalpoliitilist ja teavituskampaaniate toetust. Omad piirangud seab ka arheoloogia spetsiifika. Erivajadustega inimesed on Eesti arheoloogias rohkem administratiivsetes ja tehnilistes ametites.

- 5) Eesti arheoloogias on kaks tõmbekeskust, pealinn Tallinn ja suuruselt teine linn Tartu. Mainitud linnade esiletõusu eelduseks on ainsate arheoloogiaharidust pakkuvate ülikoolide, uurimiskeskuste, erialaste kogude ja kesksete riigiasutuste asumine neis linnades. Väljaspool suuri keskusi on peamiseks tööandjaks kohalik omavalitsus erinevate kohamuuseumide kaudu. Ühtlasi osutab tööandjate asukoha ning staatuse võrdlus, et tööandja asukohast sõltumata on Eesti arheoloogia valdkonna suurimaks tööandjaks riik selle erinevate avalik-õiguslike asutuste ning ametiasutuste kaudu.
- 6) Eesti arheoloogid on kõrgelt kvalifitseeritud ning lõviosa omab arheoloogiaharidust. Akadeemilist kraadi ja teadustööd väärtustatakse ning magistrikraadi omamine või doktorantuuri astumine on pigem norm. Üle poolte vastajatest olid küsitluse hetkel seotud kõrgkooliõpingutega. Mitmed vastajad omasid mitmekordset kõrgharidust või olid seda omandamas. Sage on ülikooli kõrvalt erialase töö tegemine, mis võimaldab sujuvalt siseneda tööturule ning omandada praktilisi kogemusi valdkonnas.
- 7) Õpingute jooksul läbitakse vähemalt üks õppeaste Eestis. Kolmandik õppureid käib seejärel täiendkoolituses või järgmist kraadi tegemas välismaal. Eelistatakse erinevaid Euroopa riike ja ülikoole, ükski vastajatest ei olnud õppinud Euroopast väljaspool. Euroopa plussideks on arvatavasti kättesaadavus, mitmesugused stipendiumiprogrammid, ülikoolidevahelised lepingud ning sageli riigikeele oskus. Mainitud põhjenduste paikapidavust toetab ka teadmine, et kõige rohkem on Eesti arheoloogid haridust omandamas käinud Suurbritannias, Saksamaal, Rootsis, Taanis ja Soomes.
- 8) Arheoloogia valdkonna töötajate väljaõppe juures hakkab silma tugev kallutatus humanitaarerialade poole. Esiteks on arheoloogiaõpe Eestis humanitaarse suunitlusega, teiseks on loodus- ja reaalteaduste haridusega töötajate osakaal arheoloogias väga madal. Arvestades arheoloogia ulatuslikku kokkupuuteala ja sõltuvust loodus- ja reaalteaduste meetoditest ja vahenditest, tähendab see puudujääke erialases ettevalmistuses. Kuna mitmed tehnilised töökohad vajavad konkreetseid oskusi ja teadmisi just neis valdkondades, siis tuleb töötaja kas välja koolitada või osta teenust sisse väljastpoolt.

## **Ametikohtade profiilid**

Ametikohtade profiile analüüsid esimese järgi tulemusteni.

- 1) Peamiselt täidavad Eesti arheoloogid oma tööülesannete raames arheoloogiaga otseselt seotud funktsioone. Enamasti on tegemist oma kindlale uurimisvaldkonnale keskendunud spetsialistidega, kellest üle poole on vanemspetsialistid. Keskmine otseselt arheoloogiaga seotud funktsioone täitev töötaja on 20-29 aastane naissoost nooremspetsialist, kellel on arheoloogia valdkonnas keskmiselt 4,5 aastat tööstaaži ja kes oma töökohustuste kõrval omandab kõrgkoolis kas magistri- või doktorikraadi.
- 2) Tugifunktsioone täitvatel ametikohtadel on põhiliselt tegemist tehniliste töötajate ja spetsialistidega. Eesti arheoloogia valdkonna tugifunktsioonide täitjad on põhiliselt 20-29 aastat vanad naised ja mehed, kelle keskmine tööstaaž on umbes 2 aastat ning kes omandavad bakalaureusekraadi.
- 3) Eesti arheoloogia valdkonna töötajatest väga suur osa (79%) töötab töölepingu alusel. Arheoloogiaspetsiifilisi ülesandeid täitvaid töötajaid rakendatakse täistööajaga üle 60% rohkem võrreldes tugifunktsioonide täitjatega. Kui naised töötavad meestega võrreldes neljandiku võrra rohkem täisajaga, siis meessoost arheoloogid tegutsevad jällegi rohkem projektipõhiselt.
- 4) Valdonna üldine palgatase, arvestades valdkonna spetsiifilisust ja võrreldes Eesti tööturu tasemetega, on madal. Täistööajaga töötavate arheoloogide keskmine brutokuupalk on ligikaudu 880 eurot, osalise tööajaga (sh projektipõhiselt) töötavatel inimestel aga 10% kõrgem (seda eeskätt väljaspool haridus- ja teadusasutusi ning riigiasutusi osakoormusega või projektipõhiselt töötavate spetsialistide arvelt). Osalise tööajaga arheoloogid teenivad kõrgemat töötasu nii tunnitaskumäära alusel kui ka taandatud keskmise kuupalga arvestuse järgi. Seega, Eesti arheoloogia valdkonna töötajate keskmine brutopalk, arvestades nii täiskoormusega kui osakoormusega töötajate keskmisi palgatasemeid, on ligikaudu 920 eurot. Võrreldes Eesti keskmise näitajaga teenivad Eesti arheoloogia valdkonna töötajad 3% madalamat brutokuupalka.
- 5) Lisatasu võimalust Eesti arheoloogidele üldiselt ei pakuta. Kõige sagedamini makstakse lisatasu haridus- ja teadusasutuste ning riigiasutuste töötajatele, vähesel määral ka äriühingutes ning väga harva kohalike omavalitsuste allasutustes töötajatele. Keskmine lisatasu suurus on ligikaudu 260 eurot aastas.
- 6) Soodustustest võimaldavad Eesti arheoloogide tööandjad kõige enam oma töötajatele väga paindlikke töötingimusi, mis lubab neil oma tööd palju ise reguleerida. Väga orienteeritud ollakse ka sellele, et töötajatel oleks võimalik jätkata hariduse omandamist töökohustuste täitmise kestel, mistõttu on väga suur osakaal nii palgata kui ka tasustatud õppepuhkust

saavatel arheoloogidel. See tuleneb kindlasti ka asjaolust, et suure hulga arheoloogide tööandjateks on eeskätt haridus-ja teadusasutused, mille puhul hariduslik edasilikumine on töötamise ning tööandja vajadustega tihedalt seotud.

## Haridus

Eestis arheoloogidele pakutavat väljaõpet analüüsid jõuti järgmiste tulemusteni.

- 1) Arheoloogias bakalaureuseastme lõpetanute osas erineb Tartu Ülikool oluliselt Tallinna Ülikoolist. Kuigi arvestama peab seda, et Tallinnas on vastuvõetute arv väiksem, on lõpetanute osakaal võrreldes sisseastunutega Tartu Ülikoolis siiski oluliselt suurem kui Tallinna Ülikoolis. Õppekavade sisus suuri erinevusi ei esine, kuid Tallinna Ülikooli õppekavast võib leida mõnevõrra rohkem linna- ja ajaloolise aja arheoloogiaga seostatavaid aineid, mistõttu võiks seal edaspidi põhjalikumalt keskenduda just nende valdkondade õpetamisele. Et suure hulga päästekaevamiste tõttu on tööturul reaalne vajadus linnaarheoloogide järele, kasvaks seeläbi kindlasti Tallinna Ülikoolis arheoloogia erialal õppida soovijate ja ühtlasi ka lõpetajate arv.
- 2) Suurem osa Tartu Ülikooli arheoloogia erialal bakalaureuseõppe läbinutest soovivad jätkata õpinguid magistriõppes, kuhu pääsemiseks on tihe konkurents. Tallinna Ülikooli seis magistriõppesse astunute osas on pigem tagasihoidlik. Ülikoolidevaheline mobiilsus on selles osas väga väike ning enamasti vaid Tallinnast Tartusse suunal. Väga suur hulk arheoloogidest ei lõpeta magistrantuuri nominaalajaga. Põhjuseks on eeskätt enesetäiendamine välismaal, millest tingituna lükkub lõpetamine edasi, kuid samas omandatakse uurimistööks vajalikke teadmisi, mis tõstavad oluliselt tööturule sisenevate või doktoriõppesse kandideerivate arheoloogide taset.
- 3) Käivitunud haridusreform on akadeemilise potentsiaaliga noortel oluliselt vähendanud võimalust doktoriõppesse kandideerida, kuna erinevalt varasemast ei võimaldata enam doktorikraadi omandamist ka riigieelarvevälisel õppekohal. Erinevalt arheoloogia bakalaureuseõppes, kus õppekohtade arvu vähendati vaid riigieelarveväliste kohtade arvelt, vähenes doktoriõppes riigieelarveliste kohtade arv ja riigieelarvevälised kohad kaotati sootuks. Probleemiks on ka see, et kuigi vastuvõtu aluseks on pingerida, hinnatakse tegelikult üldist olukorda teadusmaastikul ja eelistatakse sageli erialasid, mis on viimastel aastatel doktorantidega katmata. See tähendab, et kui läbi aastate on teaduskonnas palju tugeva potentsiaaliga arheolooge, siis kõik nad doktoriõppesse ei pääse. Sarnaselt magistriõppele ei suudeta doktorantuuri nominaalajaga lõpetada, peamiseks põhjuseks on suur töökoormus õppimise kõrvalt.

- 4) Ebakindlus doktorantuuri pääsemise väljavaadete osas kajastus ka mõningate arheoloogide hinnangutes oma haridusalasele perspektiivile. Kõrvutades kõrgharidusasutuste prognoose arheoloogide endi haridusalaste tulevikuprognosidega, siis uuring kinnitab lõhet just doktoriõppe osas. Doktorantuuri astuda soovijaid on rohkem, kui ülikoolides sobivaid õppekohti. Sellest lähtuvalt hakkab tulevikus vähenema ka doktorikraadi omandanute arv.

## Täiendkoolitus

Ametioskuste ja koolitusvajaduse osas saab uuringu põhjal välja tuua alljärgnevad järeldused.

- 1) Üle poole töötajatest ei saa ametisseasumisel üldse koolitust või koolitatakse neid vähe; selle üheks põhjuseks on piisavad ametioskused tööleasumisel, mida tööandjal on kogukonna väiksuse tõttu eelnevalt ka kergem objektiivselt hinnata. Kuigi tööandjad koolitavad oma esimesele töökohale asujaid ametisseasumisel suhteliselt vähem, võrreldes vähemalt oma kolmandale töökohale asuvate töötajatega, on enamus oma esimesel töökohal koolitatutest põhikohaga töötajad, kelle suhtes tööandjad peavad silmas pikemaajalist perspektiivi ja ametioskuste edasist jooksvat parandamist töötamise jooksul.
- 2) Töötamise ajal eelistatakse töötajaid koolitada sisekoolituste ja majaväliste koolituste kombineerimise kaudu, kusjuures majaväliste koolituste puhul on sageli tegemist mõnele kitsale ja spetsiifilisele teemale suunatud täiendkoolitustega; ainult formaalsetele majavälistele koolitustele tuginedes ei koolita oma töötajaid üksi tööandja ja selle põhjusteks on ilmselt süsteemsete kogu arheoloogia valdkonda katvate täiendkoolituse programmide puudumine ning ressursinappus. Arheoloogide tööandjad võimaldavad töötajatel ennast piiratud ressursside tingimustes täiendada võimalikult paindlikult ja erinevates vormides, näiteks mitteametliku majavälise koolitusena (toetatud uurimistöö, vms).
- 3) Tööandjad on rohkem valmis pideva tööalase koolituse näol investeerima põhikohaga töötajatesse kui ajutistesse töötajatesse. Koolitamise ja töötajate arendamise aspekt ei ole kahjuks suure osa tööandjate väärtussüsteemis ja sisekommunikatsioonis piisava tähtsusega. Piiratud ressursside tingimustes tööandjad küll pooldavad töötajate enesearengut, kuid ametlike koolitusplaanide, koolituseelarvete ja koolitustegevuse põhjalik rakendamine on keeruline. Töötajate koolitamise ja arendamisega tegelevad peamiselt avaliku sektori tööandjad (eeskätt ülikoolid), mis on ka Eesti arheoloogide peamiseks väljundiks tööturul. Arheoloogia hooajalise iseloomu, spetsiifilise turu ja kulukuse tõttu ei suuda erasektori tööandjad koolitusse panustada nii, nagu seda saavad teha eelarvelised asutused.

- 4) Tegevarheoloogide süsteemse täiendkoolituse programme Eestis ei ole, kuid arheoloogias eksisteerib dünaamilisele distsipliinile omane selge vajadus töötajate pideva täiendamise järele. Sellest lähtuvalt võiks Eestis välja töötada süsteemse eriala sees tunnustatud rakendusliku täiendõppe programmi, mille tulemuseks võiks olla mingis vormis standardiseeritud atesteerimine (nn. kutsekvalifikatsioon), näiteks arheoloogi kompetentsi ja oskuste vastavuse hindamise kaudu tegeliku igapäevatöö käigus.

Ametioskuste puudujääkide osas saab uuringu põhjal välja tuua alljärgnevad järeldused.

- 1) Ametioskuste taseme hindamisel puudub trend, mis võimaldaks järeldada, et kõrgem ametiaste tööleasumisel tähendab paremaid ametialaseid oskusi. Spetsialistide ja tehniliste töötajate ühtlased ametioskused viitavad muuhulgas Eesti arheoloogide tööturu piiratud võimalustele: arheoloogid, kes võiksid oskuste poolest töötada ka kõrgemal ametiastmel, palgatakse ressursi- ja võimaluste puudusel näiteks tehnilistesse ametitesse, et neile üldse rakendust pakkuda.
- 2) Arheoloogiaõppe taseme vastavuses tööalastele ootustele esineb nii positiivset kui puudujääke. Arheoloogid tunnevad enim puudust eriala praktilistest oskustest ja formaalse korraldusega seotud taustast. Kõige olulisem tugifunktsioon, mida tööandjad täidavad väljastpoolt spetsialistide kaasamisega, on infotehnoloogia. Kõige olulisemateks arheoloogiaspetsiifilisteks funktsioonideks, mille jaoks oma töötajate kõrvale väljastpoolt spetsialiste kaasatakse, on artefaktide ning ökofaktide uurimine ja konserveerimine. Märkimist väärib ka asutustesisene defitsiit destruktiivsete uuringute läbiviimise ja uuringutesse kaasamise osas, mis viitab vajadusele korralike välitööoskustega arheoloogide järele.

Ametialaste arenguvõimaluste osas saab uuringu põhjal välja tuua alljärgnevad järeldused.

- 1) Eestis sisenevad arheoloogid tööturule üsna varakult ja sageli ülikooliõpingute ajal; seega tõenäoliselt pigem teoreetiliste teadmiste kui varasema praktika baasilt. Kuigi arheoloogia valdkonnas töötab ka ilma erihariduseta inimesi, on ametialaseks arenguks siiski vajalik omada arheoloogiaalast väljaõpet.
- 2) Arheoloogiaalane tööturg Eestis on paikne, staatiline ja väike. Tööturg ja ametialased arenguvõimalused on ebakindlad ja üsna prognoosimatud, kuna arheoloogia sõltub liigselt projektirahastusest. Püsivat tööd pakkuvaid tööandjaid on vaid piiratud arv ning kvalifitseeritud spetsialistidele ei jätku Eestis piisavalt oma eriala töökohti ega võimalusi ametiredelil edasi liikuda. Rohkem kui pooltel uuringus osalenud Eesti arheoloogidest karjäärivõimalused oma tööandja juures üldse puuduvad või on väikesed. Olulisimaks takistuseks karjäärilasele

arengule ongi tööandja organisatsiooni nõrkused: struktuur on liiga jäik, sobivaid ametikohti ja roteerumisvõimalusi ei ole, valitsevad eelarvamused. Kui ajutised töötajad peavad suurimaks takistuseks puudusi ametioskustes, siis põhikohaga töötajate jaoks on suurimateks probleemideks just organisatsioonist tingitud takistused.

- 3) Lühikeses perspektiivis on Eesti arheoloogid oma karjääriväljavaadetes pigem staatilised ja ettevaatlikud, samas pikemaajalises perspektiivis on väljavaated oluliselt dünaamilisemad ja julgemad (seda nii töö asukoha kui ametikoha muutuste osas). Viie aasta plaanides kajastub selgelt töötajate soov ametialast karjääri teha ning tõusta kõrgemale ametikohale. Kõige staatilisem töötajate kategooria on juhid, kelle peamiseks väljundiks oleks ise tööandjaks hakkamine, kuid seda on pikemaajalises perspektiivis märkinud vaid üks juhi ametikohal töötav arheoloog. Kõige dünaamilisemad on karjäärilase arengu osas spetsialisti ametikohal töötavad arheoloogid, kusjuures arengut nähakse eeskätt vertikaalse arenguna kas oma tööandja või mõne teise tööandja juures. Spetsialisti ametiastme töötajad näevad ka kõige enam väljundit väljaspool Eestit.
- 4) Arheoloogid on profiililt vähe ettevõtlikud, kusjuures spetsialistina töötavad arheoloogid ei näe ettevõtjaks hakkamist üldse karjäärialternatiivina. Kuna arheoloogia valdkonnas leidub üsna erinevaid ettevõtlusvõimalusi, sh. ka loomemajanduse vallas, muudaks arheoloogide suurem ettevõtlikkus nende tööturгу paindlikumaks ja arheoloogia pinnalt näiteks loomeettevõtluse arendamine võiks leida ka korraliku struktuurset riiklikku toetust.

# 1. Metoodika

## Tutvustus

Uuringu läbiviimise vormiks oli kolmeosaline küsimustik. Küsimustiku kaks esimest osa saadeti elektroonilise küsimustiku lingina eelnevalt koostatud meilinimekirjale ja küsimustiku kolmandale osale, mis oli suunatud vaid haridus-ja teadusasutustele, vastasid mõlemad Eestis arheoloogide koolitavad kõrgharidusasutused. Meilinimekirja olid hõlmatud kõik teadaolevalt Eestis arheoloogia valdkonnas tegutsevad või selle tugifunktsioone täitvad arheoloogid. Selline uuringumudel valiti põhjusel, et Eesti väiksuse tõttu on piisavalt väike ka kohalik arheoloogide kogukond, omavahelised kontaktid on tihedad ning seetõttu on võimalik otsekontakti kaudu uuringu käigus jõuda eeldatavalt kõigi sel erialal töötavate inimesteni. See võimaldab saada süvendatud personaalset, sageli täiendavate kommentaaridega sisendit selle asemel, et koguda laiemat ja rohkem üldistatud iseloomuga infot arheoloogide tööandjatelt. Sel põhjusel aitab valitud metoodika kaudu saadud statistiline tulem eriala kui tervikut kõige paremini hinnata.

## Küsimustik

Andmete kogumise alusena koostati kolmeosaline küsimustik (kaaskiri ja küsimustik esitatud Lisas 3). Küsimustiku esimesed kaks osa olid suunatud Eesti arheoloogias tegutsevatele inimestele. Esimene osa pealkirjaga "Töötaja" koosnes kuuest suuremast alaosast, mille eesmärgiks oli kaardistada arheoloogide isikulised, töö-ja haridusstaatuse parameetrid. Küsimustiku teine osa pealkirjaga "Organisatsioon" oli suunatud arheoloogide tööandjate kohta teabe kogumisele ning sisaldas küsimusi tööandjaks oleva organisatsiooni ja töösuhete, töötajate õiguse ja hüvede, koolitus-ja arenguvõimaluste ning puudujääkide kohta. Küsimustiku kolmanda osa sihtgrupiks olid Eestis arheoloogide koolitavad haridus-ja teadusasutused ning küsimused keskendusid arheoloogide tasemeõppe hetkeseisu ja arenguperspektiivi tuvastamisele, et saada ülevaade potentsiaalsete kvalifitseeritud arheoloogide ning sektori nõudluse proportsioonidest. Analüüsi ühtsuse eesmärgil paluti küsimustik vastajatel täita andmete seisuga 01. jaanuar 2013.

## Respondendid

Küsimustiku esimesed kaks osa olid suunatud Eesti arheoloogias tegutsevatele inimestele, kelle nimekiri ja kontaktide baas kaardistati projektimeeskonna poolt püüdega hõlmata nimekirja kõik Eesti arheoloogid ja arheoloogia tugifunktsioone täitvad töötajad. Küsimustiku kahest esimesest osast



koostati elektroonilises formaadis küsitlus, mis saadeti meililingina kokku 121 inimesele. Küsitlusele vastas 72 Eesti arheoloogias tegutsevat või selle tugifunktsioone täitvat inimest. Küsitletavate kontaktandmete saamisel lähtus projektimeeskond suuresti isiklikest kontaktidest, sest seda võimaldab Eesti arheoloogide kogukonna väiksus. Kontaktide saamisel saadi abi ka Tartu Ülikoolis ja Tallinna Ülikoolis töötavatel arheoloogidel. Küsimustiku kolmandale osale vastasid 2 Eestis arheoloogide koolitavat haridus-ja teadusasutust: Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool, täpsemalt Tartu Ülikooli filosoofiateaduskonna ajaloo-ja arheoloogia instituut, mida esindas vastamisel Marge Konsa ning Tallinna Ülikooli ajaloo instituut, mida esindas vastamisel Erki Russow.

## **Andmete kogumine ja vastused**

Küsimustiku koostamist alustas projektimeeskond paralleelselt sihtgrupi kaardistamise ning kontaktandmete kogumisega projekti alguskuudel. Küsimustik ning elektrooniline link valmisid testimiseks 2013. märtsis, misjärel algas andmete kogumine. Ajavahemikus märts kuni mai 2013 saadeti küsimustiku link koos kaaskirjaga vastajatele välja ning vastati omakorda päringutele, mis küsimustiku osas laekusid. Projekti meeskond kontrollis regulaarselt elektrooniliste vastusevormide laekumist ja andmeid ning sellele osale sihtgrupist, kelle elektroonilist vastusevormi ei olnud näidatud tähtajaks laekunud, saadeti küsimustiku link uuesti palvega kindlasti see ära täita.

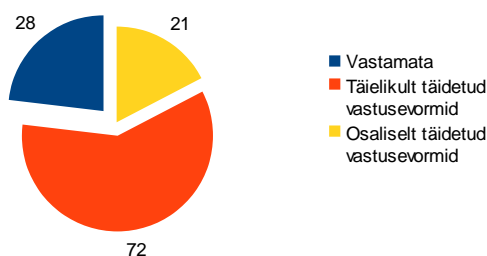
Kuna küsimustike saatmisega tegelesid kõik projektimeeskonna liikmed, siis ühtset tähtaega vastamiseks ei seatud, kuid lepiti kokku, et küsimustiku vastusevormid peaksid olema laekunud suve alguseks ja iga projektimeeskonna liige määras lähtuvalt sellest ise tema vastutusallas olevatele vastajatele tähtaja küsimustiku täitmiseks. Kuna alates juuni keskpaigast kuni suve lõpuni on Eesti arheoloogias traditsiooniliselt kõige aktiivsem tööhooaeg ning arheoloogidel napib ajaressurssi väljaspool kaevamisi muude projektidega tegelemiseks, ajastati küsimustiku saatmine ja andmine kogumine selliselt, et see langeks kevadperioodi ning et juunikuuks oleks enamus andmeid kogutud ja töötlemiseks valmis. Mõningatel juhtudel kontakteerus projektimeeskond küsimustiku täitmiseks sihtgruppi kuuluvate inimestega ka suuliselt näost-näku vestluse vormis või telefoni teel, kui elektroonilisele lingile ei olnud vastust laekunud või sooviti projekti tähtsust mõne sihtgruppi kuuluva inimese jaoks eraldi selgitada.

Paralleelselt vastusevormide saatjate jälgimisega teostas projektimeeskond ka andmete eelanalüüsi ning kontakteerus vajadusel meili või telefoni teel elektrooniliselt saadud andmete täpsustamiseks mõnede vastajatega. Kuna Eesti arheoloogide kogukond on väike, siis võimaldasid isiklikud kontaktid saada üsna arvukalt ning hea kvaliteediga vastuseid. Projektimeeskond pidas suulist suhtlemist väga

oluliseks mitte üksnes seetõttu, et suurendada vastajate arvu, vaid ka seetõttu, et see võimaldas projekti eesmärki võimalikult hästi lahti seletada ning paremini mõista vastajate suhtumist projekti.

Kokku saadi vastajatelt 72 täielikult täidetud elektroonilist vastusevormi, mis moodustab ligikaudu 60% kõigist väljasaadetud küsimustikest. Küsimustikud saadeti välja ainult elektrooniliselt, paber kandjal vorme ei kasutatud. Osad elektroonilised vastusevormid täideti alguses vaid osaliselt - s.t. vastusevormis oli vähemalt üks kohustuslik küsimus vastamata ning seetõttu ei võimaldanud elektrooniline süsteem vastusevormi esitada. Mitmel sellisel juhul viis vastajatega kontakteerumine ja küsimustiku täpsustamine selleni, et poolleiolevad vastusevormid täideti lõpuks korralikult. Osaliselt täidetuks jäi 21 elektroonilist vastusevormi. Need loeti mittetäidetuks ja nendes esitatud andmeid ei saanud analüüsis kasutada.

#### Andmete kogumine: vastusevormid



Joonis 1 - Küsimustiku vastused

Elektroonilistest vastusevormidest saadud info töötlemiseks ühtegi spetsiifilist tarkvaraprogrammi ei kasutatud. Projektimeeskond koostas Exceli-põhise andmebaasi, millesse sisestati kõigi vastusevormide andmed. Küsimustiku esimese kahe osa andmed töödeldi ühes suures andmebaasi vormis ning teadus- ja haridusasutuste andmed töödeldi eraldi vormis. Uuringu tulemusi numbrilise väljundina esitatakse käesolevas aruandes eeskätt protsentuaalselt<sup>1</sup>. Küsimustiku vorm sisaldas lisaks kvantitatiivset väljundit andvatele küsimustele ka mitmeid võimalusi kvalitatiivse info lisamiseks vabas vormis vastustena ja seda kasutasid vastajad üsna sageli. Kvalitatiivne teave - eeskätt lisakommentaariid ja täiendavad selgitused - koondati andmete analüüsis eraldi infoblokiks.

Palgatasemete analüüsimisel kasutati järgmist meetodikat. Kuna palgatasemete väärtused on uuringus jaotatud intervallidesse, siis keskmise tunnipalga arvutamiseks koostati sagedustabel ning arvutati välja kõikide intervallvahemike otspunktid. Seejärel leiti saadud tulemuste keskvaartused. Kuupalga leidmisel korrutati tunnipalga intervallvahemike keskvaartuste näitajad 168 töötunniga.

---

1 Protsentuaalselt on andmed esitatud ilma komakohtadeta, ümardatult täisprotsendiks.

Üldise keskmise tulemuse arvutamiseks iga näitaja lõikes eraldi liideti kokku selle näitaja kõikide intervallide väärtused ning jagati intervallide esinemissagedusega. Võttes arvesse, et viimasel intervallil puudub ülemine piir, on käesoleva uuringu korral see piir ise ette antud. Maksimaalse brutokuupalga väärtuseks on arvestatud 1700 eurot, mis on määratletud varasemate individuaalvestluste käigus kogutud teabe põhjal.

## **Konfidentsiaalsus**

Uuringu tulemused on käesolevas aruandes esitatud anonüümselt, kuigi andmete kogumisel paluti vastajatel märkida ka oma nimi ja kontaktandmed. See oli vajalik eeskätt andmete kvaliteedi tagamise eesmärgil ja aitas vajadusel vastuseid täpsustada, samuti rohkem täielikult täidetud vastusankeete saada. Näiteks osad küsimustikud täideti vaid osaliselt, kuid juhtudel, kus pooleliolevasse küsimustikku oli vastaja märkinud ka oma andmed, võttis projektimeeskond vastajaga ühendust ning selgitas täiendavalt küsimustikku, mis viis selleni, et mitu algselt pooleli jäänud küsimustikku täideti lõpuks korralikult.

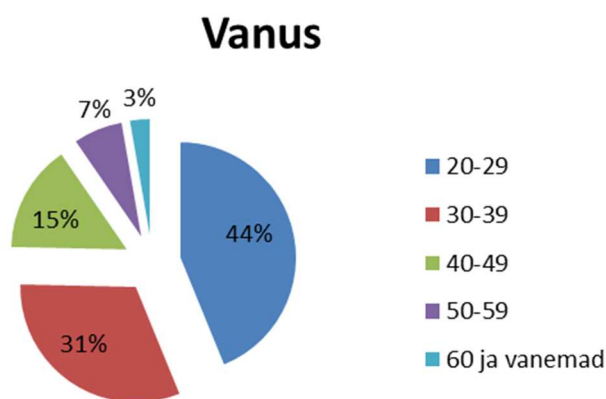
Kuigi andmete kogumine ei olnud anonüümne, lähtuti kogu uuringu jooksul konfidentsiaalsuse põhimõttest. Selleks, et küsimustikule vastamises osaleks võimalikult suur osa sihtgrupist ning et saadavad andmed oleksid maksimaalselt avatud ja põhjalikud, tagati projekti kõigis faasides kõigi vastajate igakülgne konfidentsiaalsus. Konfidentsiaalsuse tagamine saavutati peamiselt järgmiste tegevuste kaudu:

- kõigi küsimustike vastused sisestati projektimeeskonna liikmete poolt andmebaasi, mis on kaitstud salasõnaga ja millele on ligipääs vaid projektimeeskonnal;
- aruanne ega ükski selle lisadest ei kajasta seda, millised arheoloogid nimeliselt küsimustikule vastamises osalesid ning millised asutused on vastanute tööandjateks;
- vastanute tsitaadid on aruandes esitatud anonüümsete kommentaaridena;
- küsimustiku vastusevormid on salvestatud ja neid säilitatakse salasõnaga kaitstult digitaalselt turvalises keskkonnas.

## 2. Arheoloogid

### Vanus ja sugu

Uuringu käigus selgitati välja Eesti arheoloogia valdkonna töötajate vanuseline ja sooline koosseis. Tulemused näitavad, et Eesti arheoloogid on üsna noor. 44% vastanutest märkis oma eluaastateks 20-29 ja 31% vastanutest 30-39 aastat. Vaid veerand vastanutest märkis, et nad on üle 40-aastased, sealhulgas üle 60-aastaseid vastajaid oli vaid 3%. Mõnevõrra võib olla tulemusi mõjutanud vanema põlvkonna passiivsus küsitlusele vastamises, samas sobituvad küsitlustulemused varasemate sarnaste uurimistulemustega teistes Euroopa riikides (Aitchison 2009). Seega töötajate vanusenäitajate põhjal on Eesti arheoloogia sektor jätkusuutlik ja elujõuline. Alla 30-aastaste arheoloogide suur osakaal viitab ka arheoloogia eriala populaarsusele kõrgkooli astujate hulgas.



Joonis 2 - Töötajate vanus

Sugu	20-29 aastat	30-39 aastat	40-49 aastat	50-59 aastat	60 + aastat
Naised	31%	17%	11%	0	0
Mehed	13%	15%	4%	6%	3%

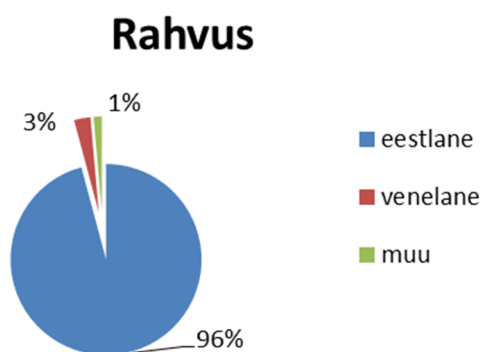
Tabel 1 - Arheoloogia valdkonna töötajate sooline jaotus vanusegruppides

Küsitlustulemuste järgi on Eesti arheoloogia valdkonna töötajate seas rohkem naisi (60%) kui mehi (40%). Silma torkab aga sooliste proportsioonide lahknevus eri vanusegruppides. 20–29-aastaste vanusegrupis on naisi (32%) üle kahe korra rohkem kui mehi (13%). 30–39-aastaste vanusegrupis on sooline koosseis samas ühtlasem, naisi 17% ning mehi 15% vastanutest. Naiste osakaal on suurem ka

40–49-aastaste vanusegrupis, kus 11% on naised ning 4% mehed. Küll aga puuduvad naissoost vastajad üle 50-aastaste ja vanemate vanusegrupis, kus esindatud on vaid mehed. Graafik viitab selgele trendile – naiste osakaal arheoloogias on viimaste kümnenditega kasvanud. Osaliselt on see seotud analoogilise tendentsiga kõrghariduses. Naisüliõpilaste arv Eesti kõrgkoolides ületab meesüliõpilaste arvu ja Statistikaameti andmetel<sup>2</sup> lõpetas 2012. aastal ülikooli kaks korda rohkem naisi kui mehi. Ka arheoloogiat asub seega õppima igal aastal rohkem naisi kui mehi. Üle 40-aastaste naiste vähesuse põhjuste üle arheoloogias võime aga ainult spekuloida. Igal juhul on meil võimalik võrrelda kahte erinevat põlvkonda.

## Rahvus

Arheoloogia valdkonna töötajate rahvusliku koosseisu iseloomustamiseks paluti küsitlertul määratleda oma rahvus ning hinnata välismaalastest töötajate arvu tööandja juures. Tulemused osutavad, et 96% vastanutest on oma rahvuseks märkinud „eestlane“. Vaid 3% vastanutest on märkinud oma rahvuseks „venelane“ ning 1% „muu“. Kui arvesse võtta, et 2011. aasta rahvaloenduse andmetel elab Eestis kokku 192 rahvuse esindajaid, kellest 68,7 % on eestlased ja 24,8% venelased<sup>3</sup>, on Eesti arheoloogiasektori töötajate niivõrd homogeenne rahvuslik koosseis üllatav. Mõnevõrra on olukord seletatav eesti keele domineeriva positsiooniga erialakirjanduses, erialaõppes ning uurimisasutustes, mistõttu vähene keeleoskus võib muust rahvusest isikutele takistada Eestis kutse omandamist, töötamist ning valdkondliku info kättesaamist.



Joonis 3- Arheoloogia valdkonna töötajate rahvuslik koosseis

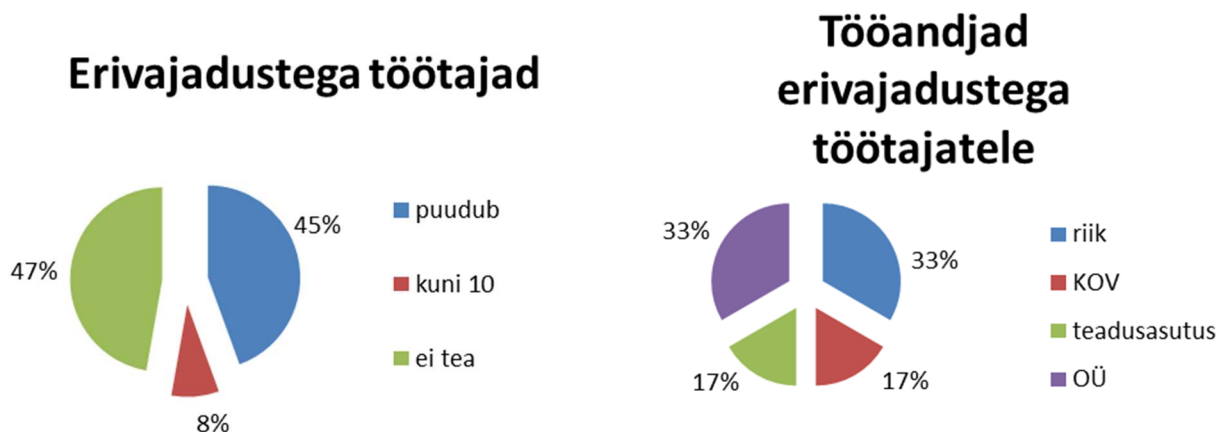
---

2 Statistikaamet. Statistika andmebaas. Arvutivõrgus kättesaadav <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/05Haridus/10Kergharidus/10Kergharidus.asp> (15.04.2014).  
3 Statistikaamet. Rahvaloenduse tulemused. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.stat.ee/rel2011> (15.04.2014).

Kirjeldatud rahvuskoosseis tähendab ühtlasi, et Eesti arheoloogias põhimõtteliselt puudub väljastpoolt sissetulnud tööjõud. Kas see on tingitud lisaks keelebarjäärile muudest teguritest nagu vajaduse puudumine välistöötajate järele, tööandjate vähene atraktiivsus, tööturu väiksus, palgatase vms. jääb siinkohal oletuseks. Üheks võimalikuks põhjuseks võib olla ka see, et teadus-ja uurimisasutuste fookus on enamasti kohalikel teemadel ja piirkondadel, mis ei tõmba alati ligi rahvusvahelist tähelepanu.

## Erivajadustega töötajad

Uuringus püüti välja selgitada ka erivajadustega inimeste osakaalu arheoloogia valdkonnas. Sel eesmärgil hindasid vastajad erivajadustega töötajate arvu oma tööandja juures. Tulemustest selgub, et enamusel vastajatest kas puudus sellekohane teave (47%) või ei töötanud nende hinnangul samas asutuses ühtegi erivajadusega inimest (45%). Vaid 8% vastanutest märkis, et kollektiivis on erivajadusega töötaja(d). Neist 33%-l juhtudest oli tööandjaks kohalik omavalitsus (munitsipaalmuuseum), 33%-l juhtudest oli tööandjaks riik (riigimuseum) ning 17%-l oli tegemist eraettevõttega. Ühel juhul oli tööandjaks väljaspool Eestit asuv teadusasutus.



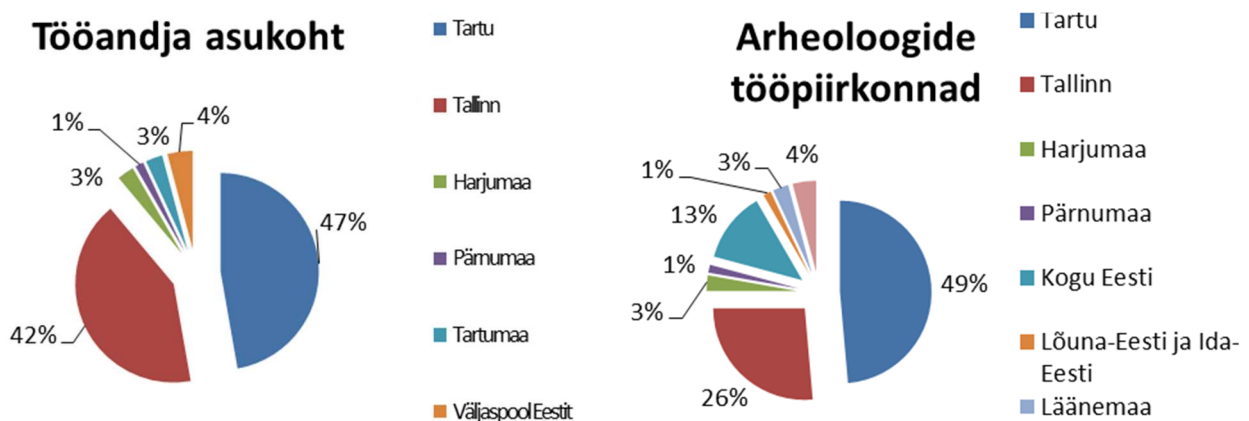
Joonis 4 - Erivajadustega töötajate osakaal

Erivajadustega isikute vähene hõivatus arheoloogias tuleneb mitmetest teguritest. Ühest küljest on erivajadustega isikute tööhõive Eestis kõiki tööturu sektoreid puudutav sügavam probleem, kuna puudub traditsioon, sotsiaalne ja praktiline valmisolek erivajadusega töötaja palkamiseks. Suur vastajate protsent, kes ei osanud hinnata erivajadustega töötajate olemasolu oma töökohas, osutab samuti vähesele kokkupuutele erivajadustega inimestega ja vähesele asutusesisesele teadlikkusele. Teisest küljest kitsendab arheoloogia eriala spetsiifika (välitööde suur osakaal, füüsiline koormus,

liikumine maastikul) tegevuspiire, mille raames erivajadusega inimesed arheoloogias rakendust leiavad. Uuringutulemustest ei selgu, mis positsioonil erivajadustega isikud arheoloogias töötavad, küll aga viitab tööandjate iseloom pigem sisetingimustes teostatavatele tehnilistele- või administratiivtöödele.

## Tööjõu geograafiline paiknemine

Uuringu käigus kaardistati Eesti arheoloogia valdkonna töötajate geograafiline paiknemine ning tegevuspiirkonnad. Selleks paluti küsitletel märkida oma tööandja asukoht ning peamine tööpiirkond. Välja joonistuvad selgelt kaks Eesti-sisest arheoloogia tõmbekeskust – Tartu ning pealinn Tallinn. Kokku 47% küsitletutest märkis, et nende tööandja asub Tartus, 41,5 % märkis tööandja asukohaks Tallinna. Üksikutel juhtudel oli tööandja asukohana märgitud suuri keskusi ümbritsevad maakonnad – Tallinna ümbritsev Harju maakond (3%) ning Tartut ümbritsev Tartu maakond (3%). Vaid 1,5% vastanutest märkis, et nende tööandja asub keskustest eemal, Pärnumaal. Kahe domineeriva keskuse olemasolu kinnitab ka arheoloogide tegevuspiirkondade analüüs. Enim arheolooge määratles oma tööpiirkonnana Tartut (49%) ja Tallinna (28%). 13% nimetas oma tööpiirkonnaks kogu Eestit, 3% Harjumaa, 3% Läänemaa, 1% Lõuna- ja Ida-Eestit, 1% Pärnumaad. Vaid 4% vastanutest ütles oma peamise tööpiirkonna asuvat väljaspool Eestit. Siit järeldub, et Eesti arheoloogias on tööturg geograafiliselt piiratud ja staatiline, töökohad jaotuvad üldjoontes kahe tõmbekeskuse ja nende lähiümbruse vahel.



Joonis 5 - Tööandjate geograafiline asukoht ning tööpiirkonnad

Kahe keskuse esiletõusu mõistmiseks on vajalik võrrelda tööandjate staatust ning asukoha andmeid. Küsitlustulemuste põhjal töötab kokku 60% vastajatest mõnes haridus- ja teadusasutuses, neist 39,5% Tartus või Tartumaal, 16,5% Tallinnas või Harjumaal. Eelmainitud suhteliselt kõrged protsendimäärad on otseselt seletatavad asjaoluga, et Tartus ja Tallinnas asuvad ainsad ülikoolid, kus on võimalik Eestis omandada arheoloogia eriala. Lisaks on kummagi ülikooli juurde koondunud uurimiskeskus ning arheoloogiakogud, mis pakuvad tööd nii arheoloogidele kui arheoloogia tugifunktsioone täitvatele töötajatele. Märkimisväärne osa vastajatest (22%) on rakendust leidnud erinevates riigistruktuurides Tallinnas, kuna mitmed administratiivsed ametikohad ja riigi hallatavad asutused sh Eesti Ajaloomuuseum ja Muinsuskaitseamet on koondunud pealinna. Eesti suuruselt teises linnas Tartus on otseselt riigiasutuses tööl vaid 3% vastajatest. Olulised tööandjad on veel kohamuseume haldavad kohalikud omavalitused. 3% vastajatest töötas kohaliku omavalitsuse alluvuses Tartus, 1,5% Tallinnas.

Tööandja asukoht	Tartu	Tallinn	Harjumaal	Tartumaa	Pärnumaa	Väljaspool Eestit
	47%	41,5%	3%	3%	1,5%	4%
Tööandja staatus						
Teadus- ja haridusasutus	38%	15%	1,5%	1,5%	1,5%	4%
Riik	1%	22%	0%	0%	0%	0%
KOV	3%	1,5%	0%	0%	0%	0%
Äriühing	4%	3%	1,5%	0%	0%	0%
Vabakutseline	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Muu	1%	0%	0%	1,5%	0%	0%

*Tabel 2 - Tööandja staatuse ja asukoha võrdlus*

Siit järeldub, et suurim tööandja Eestis arheoloogias on riik erinevate avalik-õiguslike juriidiliste isikute või ametiasutuste kaudu. Et suurem osa Eestis haridus- ja teadusasutusi ning muuseume on samuti avalik-õigusliku staatusega, siis on põhimõtteliselt riigi palgal, kui juurde arvestada ka kohalike omavalituste allasutuste töötajad, 89% vastanutest. Erasektoris töötas vaid 8,5% vastanutest (neist 4% Tartus, 3% Tallinnas).

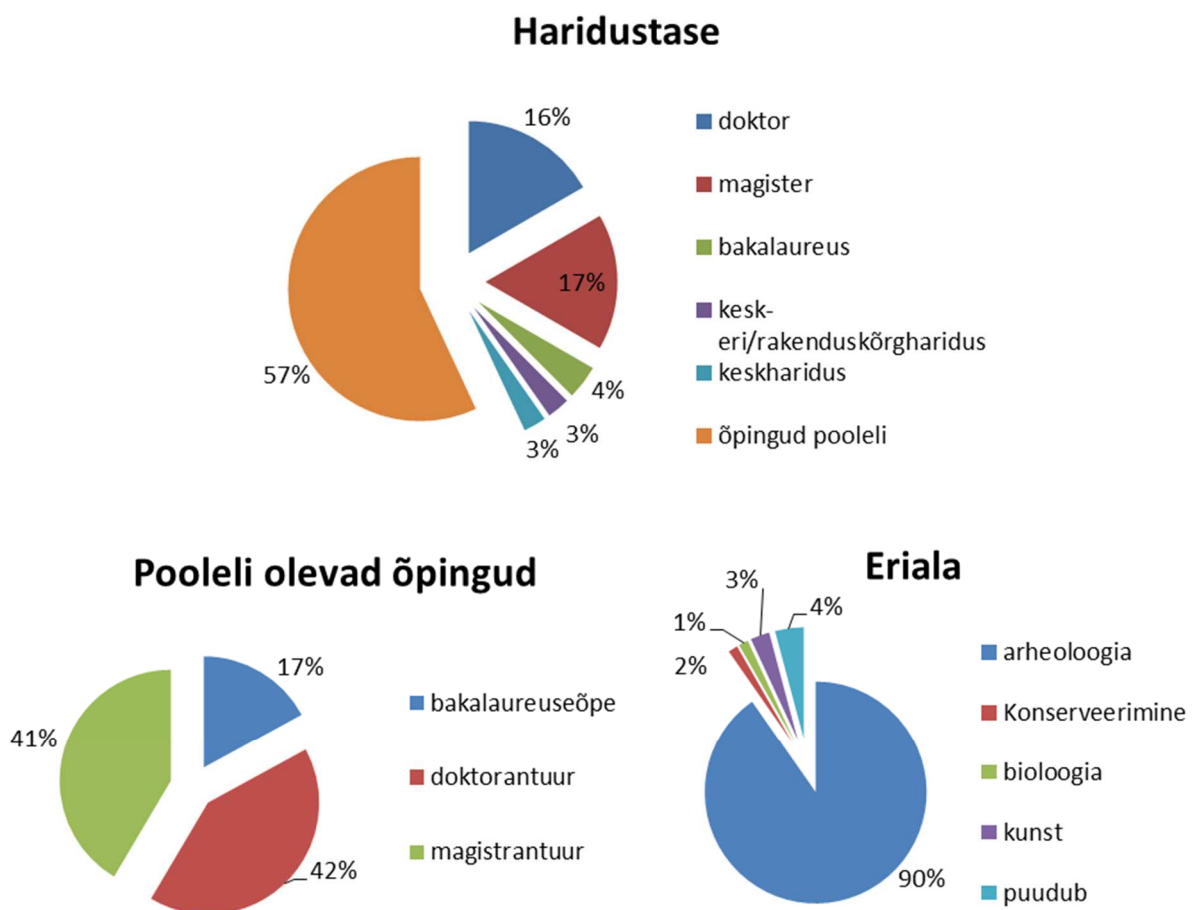
## Kutseoskused

Uuringu tulemused võimaldavad analüüsida arheoloogia valdkonna töötajate haridustaset ja erialast ettevalmistust. Samuti saab välja selgitada omandatud hariduse päritolu – kui suur osa töötajatest on õppinud Eestis, kui paljud välismaal ja millised on populaarsemad sihtriigid hariduse omandamiseks.



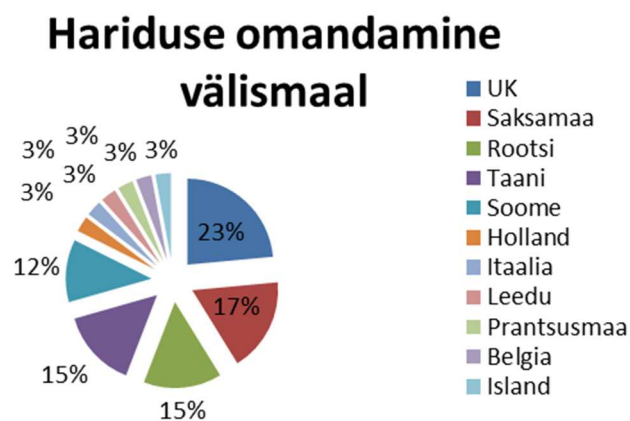
Kogutud andmete põhjal võib öelda, et Eesti arheoloogia valdkonna töötajad on valdavalt kõrgharidusega. Vaid keskharidust või kesk-eri / rakenduskõrgharidust omasid kummalgi juhul 3% vastanutest. Bakalaureuse kraadi omanikke oli 4%, magistreid 17%, doktorikraadi omanikke 16%. Üle poole vastajatest (57%) olid küsitluse hetkel seotud õpingutega mõnes kõrgkoolis, 17% neist õppis bakalaureuseõppes, 41% magistrantuuris ning 42% doktorantuuris.

Vastajate erialast ettevalmistust uurides selgub, et valitsev enamus ehk 90% on omandanud ülikoolis arheoloogia eriala. Nendest 9% omakorda on arheoloogiale lisaks õppinud (st omavad mitmekordset kõrgharidust) või õppimas kõrvalerialana kas semiootikat, infotehnoloogiat, õigusteadust, sotsiaalteadusi, antropoloogiat või ajalugu. Bioloogiaharidusega oli 2% vastanutest, 2% olid kunstialase ettevalmistusega. Konserveerimist nimetas oma erialana 1% vastanutest. Vaid 4% märkis, et neil eriala üldse puudub.



Joonis 6 - Haridustase ja õpingud

Peaaegu kõik küsitletud (99%) olid haridust omandanud Eestis, vaid 1% ei olnud Eestis ülikoolis käinud. Küsitlustulemused paraku ei täpsusta, mis õppeastmes on kohalikku ülikooli eelistatud, küll aga osutavad, et 35% vastajatest on lisaks Eestis õppimisele viibinud hariduse omandamise eesmärgil välismaal, kas siis kraadiõppes või täiendkoolitusel. Siinkohal on asjakohane küsida, millised on Eesti arheoloogide eelistused välismaiste ülikoolide valikul ning millised tegurid võivad seda mõjutada. Populaarseim akadeemiline sihtkoht on Ühendkuningriik, kus on õppinud mingil ajahetkel 23% küsitletutest. Sealsete haridus- ja teadusasutuste põhitrubmiks on suure tõenäosusega inglisekeelne õpe, samuti lai õppeprogrammide ja ülikoolide valik. Riikidest järgmine on Saksamaa (17%), mille eelisteks on samuti keelekeskkond ja traditsioonilised akadeemilised sidemed Eesti ülikoolidega. Võrdselt 15% vastanutest olid õppinud Rootsis ja Taanis ning 12% Soomes – st. riikides, millega Eestit seob geograafiline asukoht ning akadeemiliste uurimisteede lähedus. Eesti arheoloogid on haridust omandamas käinud veel Hollandis, Itaalias, Leedus, Prantsusmaal, Belgias ja Islandil. Ükski vastanutest ei olnud õppinud väljaspool Euroopat.



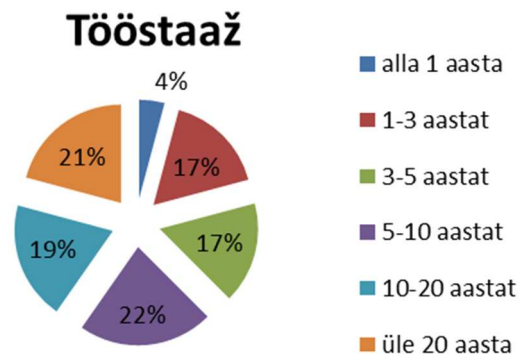
Joonis 7 - Hariduse omandamine välismaal

Küsitlustulemused viitavad seega Eesti arheoloogia valdkonna töötajate kõrgele kvalifikatsioonile. Erialast haridust väärtustatakse ja magistrakraadi omamine või doktorantuuri astumine on pigem norm. Vähemalt üks õppeaste õpingute jooksul läbitakse Eesti ülikoolis, lisaks käib kolmandik õppureid täiendkoolitusel või järgmist kraadi omandamas mõnes Euroopa ülikoolis. Vastustest ei selgu, mis eriala või oskuste õppimisele välismaal keskendutakse. Teisalt hakkab silma arheoloogia valdkonna töötajate ühelaadne erialane taust – hariduseelistustes domineerivad humanitaar- ja sotsiaalteadused, loodus- ja reaalteaduste põhjaga töötajate osakaal on marginaalne. Arvestades arheoloogia interdistsiplinaarsust ja laia spetsiifikat, on tugev kallutatatus humanitaaralade poole üllatav. Mitmed arheoloogia tugifunktsioonid ja tehnilised töökohad nõuavad teadmisi ja oskusi just reaalteadustes. Vajaliku ettevalmistusega töötajate puudumine tähendab aga nii töötaja kui tööandja

aega ja ressursse kulutavat ümberõpet/väljaõpet ning vajaliku pädevuse saavutamiseni puudujääke töötulemustes. Samas näitab välistöötajate puudumine tööturul, et välisriigist spetsialisti sisse toomisele eelistatakse pigem kohaliku töötaja väljaõpetamist või teenuse sisseostmist kas Eestist või välismaalt.

## Tööstaaž

Arheoloogia valdkonna töötajate karjäärivõimaluste paremaks iseloomustamiseks paluti osalistel üles märkida mitu aastat kokku on nad töötanud otseselt arheoloogiaga või selle erinevate tugifunktsioonidega seotud töökohtadel. Joonis nr. 8 viitab, et alla aasta oli töötanud arheoloogias vaid 4% vastanutest. 1-3-aastast töökogemust omas 17% vastanutest ning 3-5-aastat erialal töötanud oli samuti 17%. 22% oli arheoloogiaga seotud olnud 5-10 aastat, 19% 10-20 aastat. Üle 20-aasta pikkuse karjääriga arheolooge oli vastajate hulgas 21%. Kui kõrvutada arheoloogia valdkonnas hõivatute tööstaaži (üle 62% vastajatest on töötanud erialal üle 10 aasta) ning nende vanusenäitajaid (72% on 20-39-aastased) ilmneb, et Eesti arheoloogkond on küll noor, kuid erialaselt kogunud. Tööd tehakse enamasti paralleelselt ülikooliõppega ja tööturule liigutakse varakult.



*Joonis 8 - Tööstaaž arheoloogias*

Tööturu dünaamikast annab aimu töötajate kogu karjääri pikkuse võrdlemine tööstaažiga praeguse tööandja juures. Tabelis toodud protsentnäitajad viitavad staatilisele ja konservatiivsele tööturule. Üldiselt püsivad inimesed sama tööandja palgal pika perioodi jooksul. Igas karjääripikkuse vahemikus on kõige rohkem neid töötajaid, kes kogu oma arheoloogi ametiaja on sisuliselt töötanud ühe ja sama tööandja juures. Nii on 3-5-aastase tööstaažiga arheoloogidest (17% vastanutest) ligikaudu pooled töötanud oma tööandja juures kogu senise karjääri ehk 3-5 aastat. 5-10 aastase töökogemusega arheoloogidest (22% vastanutest) on pooled töötanud 5-10 aastat oma praeguse tööandja juures.

Tabelist nähtub lisaks seaduspära, et mida pikem on töötaja töökogemus, seda konservatiivsem ja paiksem ollakse tööturul.

<b>Tööstaaž praeguse tööandja juures</b>						
	<b>alla 1 aasta</b>	<b>1-3 aastat</b>	<b>3-5 aastat</b>	<b>5-10 aastat</b>	<b>10-20 aastat</b>	<b>üle 20 aasta</b>
	17%	23%	15%	17%	17%	11%
<b>Kogu tööstaaž</b>						
Alla 1 aasta	4%	0%	0%	0%	0%	0%
1-3 aastat	3%	13%	1%	0%	0%	0%
3-5 aastat	3%	5%	8%		0%	0%
5-10 aastat	4%	1%	6%	11%	0%	0%
10-20 aastat	3%	1%	0%	6%	10%	0%
Üle 20 aasta	0	3%	0%	0%	7%	11%

*Tabel 3 - Kogu karjääri pikkus ja praeguse tööandja juures töötamise aeg*

	<b>Tehniline töötaja</b>	<b>Noorem-spetsialist</b>	<b>Vanem-spetsialist</b>	<b>Keskastmejuht</b>	<b>Kõrgema astme juht</b>	<b>Muu</b>
	27%	28%	30%	8%	5%	2%
<b>Kogu tööstaaž</b>						
Alla 1 aasta	4%	0%	0%	0%	0%	0%
1-3 aastat	7%	6%	2%	3%	0%	0%
3-5 aastat	7%	7%	1,5%	0%	1%	0%
5-10 aastat	1,5%	11%	8%	0%	0%	1%
10-20 aastat	3%	3%	13%	1%	0%	0%
Üle 20 aasta	4%	1%	6%	4%	4%	1%
<b>Tööstaaž praeguse tööandja juures</b>						
Alla 1 aasta	10%	7%	0%	0%	0%	0%
1-3 aastat	8%	10%	1,5%	1%	1%	1%
3-5 aastat	4%	4%	6%	1%	0%	0%
5-10 aastat	0%	6%	10%	0%	0%	1%
10-20 aastat	1,5%	1,5%	8%	3%	3%	0%
Üle 20 aasta	3%	0%	4%	3%	1%	0%

*Tabel 4 - Tööstaaži ja ametikohtade võrdlus*

Siinkohal tekib küsimus, kas vähene liikumine tööturul tähendab töötajate rahulolu tööandjaga ning asutusesisest karjääritõusu. Millised on karjääriperspektiivid Eesti arheoloogias ja karjääri ajalised mõõtmised? Osaliselt saab neile küsimustele vastata kõrvutades töötaja staaži praeguse tööandja

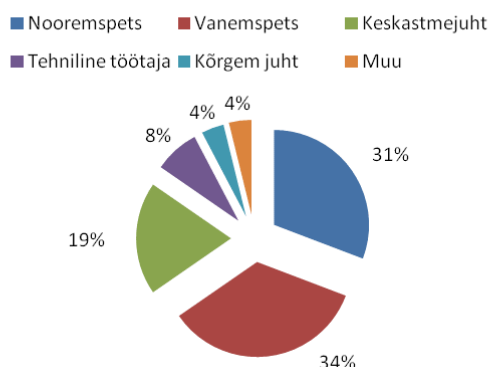
juures või kogu karjääri pikkust töötaja ametiastmega. Küsitlustulemuste kohaselt on 27% vastanutest tehnilised töötajad, kellest suur osa (18%) omab arheoloogias kuni viieaastast töökogemust. 28% on noorempetsialistid, kelle tööstaaž jääb 1-10 aasta vahele ning 30% töötab vanempetsialisti ametikohal, mis eeldab juba 5-20 aastat staaži. Juhina töötab 13% vastajaid, mis tähendab küsitlustulemuste kohaselt üldjuhul 10-20-aastase erialase karjääri olemasolu. Siit järeldub, et tõus ametiredelil on Eesti arheoloogias aeganõudev protsess. Suur osa töötajaid peab hoolimata erialase hariduse olemasolust ning omandatud kraadidest leppima tehnilise või noorempetsialisti töökohaga. Karjääriredelil edasiliikumisele seab piirid töökohtade vähesus ja tihe konkurents. Märkimist väärivad juhtide väike osakaal arheoloogias, mis seostub kaudselt ka erasektori töötajate vähesusega. Tundub, et alakasutatud on võimalus tööturgu elavdada ning siseneda ise ettevõtjana tööturule.

### 3. Ametikohtade profiilid

#### Ametikohad

Uuringu käigus piiritleti Eesti arheoloogide ametikohtade iseloomu ning nende hõivatuse struktuuri. 72% vastanutest täidavad oma ametikoha tööülesannete raames arheoloogiaga otseselt seotud funktsioone. Arheoloogiaga otseselt seotud ametikohtadel töötajate andmeid vaadeldes nähtub, et enamasti on tegemist oma kindlale uurimisvaldkonnale keskendunud spetsialistidega (65% arheoloogidest), kellest omakorda üle poole (53%) on vanemspetsialistid. Arheoloogiaga otseselt seotud ametikohti täidavad Eestis suures osas naised (63%), kuigi siinkohal tuleb silmas pidada, et uuringutulemuste kohaselt ongi Eesti arheoloogia valdkonna töötajaskonnas naistel kõrgem osakaal. Keskmine otseselt arheoloogiaga seotud ametikohal töötaja on 20-29 aastat vana naissoost noorempetsialist (15% arheoloogidest), kellel on arheoloogia valdkonnas tööstaaži keskmiselt 4,5 aastat ning kes oma töökohustuste kõrval omandab kõrgkoolis kas magistri- või doktorikraadi.

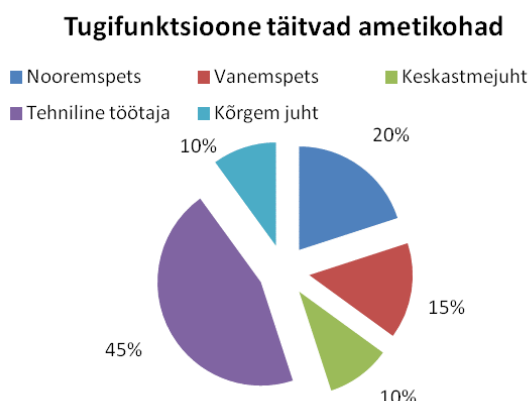
Arheoloogia funktsioonidega seotud ametikohad



Joonis 9 - Arheoloogiaga otseselt seotud ametikohad

Arheoloogia valdkonnas töötavate spetsialistide hulgast 28% täidavad oma ametikoha töökohustuste raames tugifunktsioone. Põhiliselt on tegemist tehniliste töötajatega (45% tugifunktsioonide täitjatest) ja spetsialistidega (35%). Kõige vähem täidetakse tugifunktsioone juhtivatel kohtadel, sõltumata sellest, kas tegemist on keskastmejuhi või kõrgema astme juhi positsiooniga. Soolise jaotuse alusel on tugifunktsioone täitvad ametikohad täpselt võrdselt jaotunud. Eesti arheoloogia valdkonna tugifunktsioonide täitjad on põhiliselt 20-29 aastat vanad naised ja mehed, kelle keskmine tööstaaž on umbes 2 aastat ehk ligikaudu 2 korda lühem kui otseselt arheoloogiaga seotud ametikohtadel

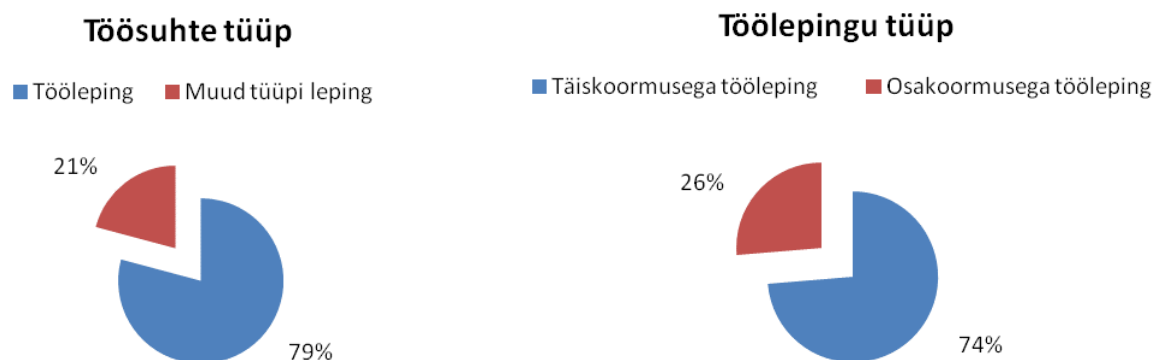
töötajatel. Ka on madalam tugifunktsioonide täitjate keskmine haridustase, sest põhiliselt on õpingud pooleli ja omandatakse bakalaureusekraadi.



Joonis 10 - Tugifunktsioone täitvad ametikohad

## Tööaeg

Töösuhte loomisel on üheks oluliseks tingimuseks tööaja korraldus. Samuti mängib töötaja jaoks rolli kindlus töösuhte püsijäämise osas, mis tähendab, et kindlam on töösuhe siis, kui see on kaitstud tööõigusega ja allub töölepinguseadusele, millest tulenevad suuremad sotsiaalsed garantiid töötajale. Seetõttu eelistatakse seda tüüpi lepingut projektipõhisele käsunduslepingule või muud tüüpi võlaõiguslikule lepingule. Eesti arheoloogia valdkonna töötajatel on oma töösuhte osas tugev kindlustunne, sest 79% vastanutest töötavad töölepingu alusel, kellest omakorda 74% töötavad täiskoormusega ning 26% osalise koormusega töölepingu alusel. Võrreldes arheoloogiaga otseselt seotud ametikohal töötajate ning tugifunktsioone täitvate töötajate lepinguid, on otseselt arheoloogiaspetsiifilisi ülesandeid täitvad töötajad rakendatud täiskoormusega 63% rohkem kui tugifunktsioonide täitjad.



Joonis 11 - Arheoloogia valdkonna töötajate töösuhte ja -lepingu tüübid

Nagu öeldud, töötab 74% vastanutest täistööajaga. Osalise tööajaga töötajate keskmine töötundide arv kuus on 94 tundi. Projektipõhise lepinguga töötajate keskmine kuu töötundide arv on 12% võrra madalam kui osalise tööajaga töötajate oma. Üks küsimustikule vastanud täistööajaga arheoloog teeb kuus ka 8 tunni eest lisatööd ning üks osalise tööajaga töölepinguga töötaja täidab 22 tunni ulatuses projektipõhiseid tööülesandeid ning teeb 22 tunni ulatuses ka töölepingu raames lisatööd.

Kui naised töötavad meestega võrreldes neljandiku võrra rohkem täisajaga töölepinguga, siis meessoost arheoloogid tegutsevad jällegi rohkem projektipõhiselt (39% võrra rohkem töötunde kui naistel). Keskmine meessoost arheoloog töötab projektipõhiselt kuus umbes 110 tundi, samas kui naised teevad projektipõhiselt ligikaudu kaks korda vähem töötunde. Osalise tööajaga töölepingu alusel töötavate naiste töötundide arv on 2/3 võrra kõrgem kui meestel. Seega saab järeldada, et Eesti meesarheoloogid on valmis tegelema rohkem projektipõhise tööga, samas kui naised eelistavad töötada kindlamate tingimuste alusel.

## Palgatasemed

Lisaks tööajale analüüsiti ka arheoloogide keskmise töötasu suurust tunni- ja kuupalga alusel ametiastmete ning organisatsioonitüüpide lõikes, samuti selle kujunemist. Uuriti, kas arheoloogidele võimaldatakse ka lisatasu ning milline on omavaheline seos töötasu ja töötatud aja vahel. Töötasuga seonduvaid päringuid peetakse tundliku iseloomuga infoks ning sel põhjusel olid küsitluses ette antud palgavahemikud, mille kaudu oli vastajal võimalik anda indikatsioon oma palga suurusjärgu kohta, hoidudes samas avaldamast konkreetset lepingulist palganumbrit. Küsitletute tööandjate hulgas olid esindatud kõik olulised organisatsioonitüübid ning seega võib öelda, et kõikide sektorite kohta saadi piisavalt andmeid vajalike järelduste tegemiseks. Samas tuleb arvestada, et valdav enamus Eesti arheoloogidest töötab haridus- ja teadus- ning riigiasutustes, mistõttu on statistiliselt oluliselt vähem andmeid äriühingutes rakendust leidnud arheoloogide kohta.

Täistööajaga rakendatud inimesed töötavad kuus keskmiselt 168 tundi. Arvestuse aluseks on võetud 2013. aasta tööaja fond, sest sel ajal toimus uuringuandmete kogumine (Eesti raamatupidamine). Selleks, et saaks luua võrdlusbaasi täistööajaga töötavate ning osakoormusega ja projektipõhiste arheoloogide töötasu osas, arvatati välja täistööajaga töötavate arheoloogide keskmine tunnipalk. Kuupalga võrdluse jaoks taandati osalise ajaga töötavate inimeste tunnid täistööajale ning korrutati keskmise tunnitaskumääraga. Täistööajaga töötavate arheoloogide keskmine brutokuupalk on 877,56 eurot, osalise tööajaga töötajatel aga 10% kõrgem. Selle puhul tuleb arvestada, et osalise tööajaga töötavate arheoloogide kõrgemat näitajat mõjutavad äriühingutes ja muudes organisatsioonides (sh



ka mittetulundusühingutes) rakendust leidnud arheoloogide mõnevõrra kõrgemad palgatasemed. Kui vaadelda keskmiseid palgatasemeid Eesti arheoloogide põhitööandjateks olevate haridus-ja teadusasutuste ning riiklike asutuste lõikes, siis nähtub, et riiklikes asutustes teenivad täistööajaga töötajad 38% kõrgemat keskmist kuupalka kui täistööajale taandatud osalise tööajaga töötavad arheoloogid. Haridus-ja teadusasutuste puhul on selle näitaja võrdlus vastavalt 41% täistööajaga töötavate arheoloogide kasuks.

<b>Keskised palgatasemed</b>										
	Riik		Haridus-ja teadusasutus		KOV	Äriühing		Muu	Kokku	
	TT	OT	TT	OT	TT	TT	OT	OT	TT	OT
<b>Üldine</b>	833,33	602,45	900,00	637,72	625,00	750,00	1 019,85	2 625,00	877,56	966,76
<b>Tehniline töötaja</b>	750,00	262,50	687,50	611,38	0,00	0,00	466,67	0,00	696,43	446,85
<b>Noorempetsialist</b>	750,00	1 695,72	910,71	638,35	625,00	0,00	951,28	2 625,00	900,00	1 143,61
<b>Vanempetsialist</b>	750,00	1 584,87	850,00	787,50	0,00	750,00	1 365,00	0,00	788,46	904,97
<b>Keskastmejuht</b>	1 000,00	0,00	1 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 000,00	0,00
<b>Kõrgem juht</b>	1 250,00	0,00	1 425,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 625,00	1 366,67	2 625,00
<b>Muu</b>	0,00	787,50	0,00	572,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	680,11

*Tabel 5 - Keskised kuupalgad ametiastmete ja organisatsiooni tüüpide lõikes*

<b>Keskised tunnitasmäärad</b>										
	Riik		Haridus-ja teadusasutus		KOV	Äriühing		Muu	Kokku	
	TT	OT	TT	OT	TT	TT	OT	OT	TT	OT
<b>Üldine</b>	5,36	4,30	5,69	3,80	3,35	4,46	4,96	15,63	5,29	5,76
<b>Tehniline töötaja</b>	4,46	1,56	3,35	3,64	0,00	0,00	2,78	0,00	3,91	2,66
<b>Noorempetsialist</b>	4,46	10,09	4,71	3,80	3,35	0,00	5,66	15,63	4,17	6,81
<b>Vanempetsialist</b>	4,46	9,43	5,95	4,69	0,00	4,46	8,13	0,00	4,96	5,39
<b>Keskastmejuht</b>	5,95	0,00	5,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,95	0,00
<b>Kõrgem juht</b>	7,44	0,00	8,48	0,00	0,00	0,00	0,00	15,63	7,44	15,63
<b>Muu</b>	0,00	4,69	0,00	3,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,05

*Tabel 6 - Keskised tunnitasmäärad ametiastmete ja organisatsiooni tüüpide lõikes*

Palgatasemetest täieliku ülevaate saavutamiseks vaadeldi näitajaid ka tunnitasmäärade lõikes. Keskmise tunnitasmäära alusel teenivad osalise tööajaga Eesti arheoloogid 9% võrra kõrgemat tasu kui nende täistööajaga töötavad kolleegid. Samuti kehtivad ka teised sarnased tendentsid, mis nähtusid keskmise kuupalga arvestuse analüüsi juures. Seega saab öelda, et osalise tööajaga arheoloogid teenivad Eestis kõrgemat töötasu nii tunnitasmäära alusel kui ka taandatud keskmise kuupalga arvestuse järgi.

Käesoleva uuringu tulemuste põhjal on Eesti arheoloogia valdkonna töötajate keskmine brutopalk, arvestades nii täiskoormusega kui osakoormusega töötajate keskmisi palgatasemeid, 11 065 eurot aastas. Statistikaameti andmete alusel oli Eesti keskmine brutokuupalk 2013. aastal 948 eurot ning

keskmine brutopalk aastas oli 11 376 eurot. Seega teenivad Eesti arheoloogia valdkonna täistööajaga töötajad Eesti keskmisest näitajast 3% võrra madalamat palka.

Keskmine tehnilise töötaja brutokuupalk on 572 eurot. Arvesse võetakse nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga täistööajale taandatud kuutasude näitajaid. Riiklike asutuste ning haridus-ja teadusasutuste tehniliste töötajate keskmine palgatase on vastavalt 13% madalam ja 14% võrra kõrgem, samas kui äriühingu tehniliste töötajate palgatase on keskmisest 22% võrra madalam.

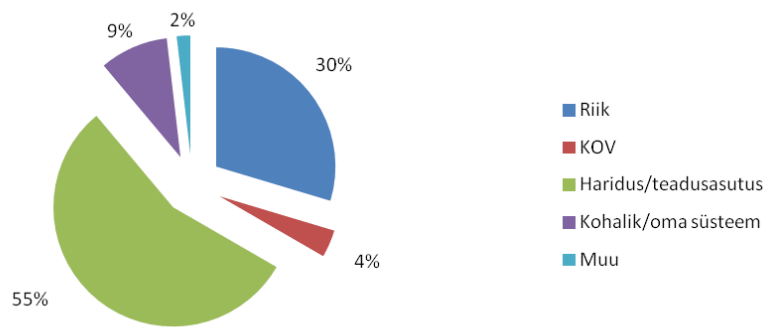
Spetsialistide keskmised palgatasemed on tehniliste töötajate omast umbes 300-500 euro võrra kõrgemad, olenevalt spetsialisti tasemest. Vanemspetsialistide keskmine brutokuupalk on 847 eurot. Noorempetsialistid teenivad aga keskmiselt 21% võrra kõrgemat töötasu kui vanemspetsialistid. Uuringutulemuste kohaselt teenivad kõige enam äriühingutes töötavad noorempetsialistid, kuid siinkohal tuleb silmas pidada asjaolu, et tegemist on vaid kahe vastaja andmete põhjal tehtud üldistustega. Palgatasemete selline erinevus toetab uuringu varasemas osas tehtud järeldust, et ka suur osa noorempetsialistidest on tegelikult väga kõrgelt kvalifitseeritud, mis ilmselt kajastub ka osaliselt nende palgas, kuid staatilise ja piiratud tööturu tõttu ei ole neil olnud võimalik hierarhiliselt järgmisele karjääriastmele (vanemspetsialistik) tõusta.

<b>Astmepalkade süsteem</b>	
Jah	53
Ei	7
Ei tea	11
Muu	1

*Tabel 7 - Astmepalkade süsteemi rakendamine*

Uuringus osalenute kohaselt kasutavad 53 organisatsiooni astmepalkade süsteemi. Neist organisatsioonidest, kus on kasutusel astmepalkade süsteem, kasutavad 56% kasutavad haridus/teadusasutuse oma. See on loogiline, arvestades asjaolu, et arheoloogide põhitööandjaks on haridus-ja teadusasutused. Kahes riigiasutuses rakendatakse samuti haridus-ja teadusasutuse põhimõtetel tuginevat palgasüsteemi. Teiseks levinud astmepalkade süsteemiks on riiklik süsteem (30%), vähesel määral (9%) kasutatakse ka konkreetse tööandja põhist nn. oma süsteemi.

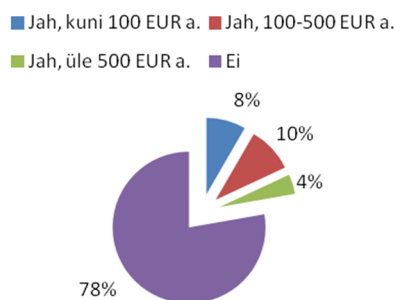
### Tööandja poolt rakendatav astmepalkade süsteem



Joonis 12 - Tööandja poolt rakendatav astmepalkade süsteem

Töötasu suurus lepitakse Eestis kokku tööandja ja töötaja läbirääkimiste käigus. Samas on osaliselt töötajate õigused kaitstud Vabariigi Valitsuse määrusega töötasu alammäära kehtestamise kohta<sup>4</sup>, mille kohaselt on näiteks alates 01.01.2014 tunnitasu alammääraks 2,13 eurot ja kuutasu alammääraks täisajaga töötamise korral 355 eurot. Nimetatud määrus kehtestab töötasu alammäära, kuid loomulikult ei piiritleta kõrgema töötasu maksmist. Eesti arheoloogidele pole kehtestatud kindlaksmääratud riiklikke palgatasemeid, puudub vastav ametiühing ja kollektiivkokkulepe ning sarnaselt üldisele Eestis kehtivale korrale lepitakse töötasu suurus kokku tööandja ja töötaja vahel.

### Lisatasu



Joonis 13 - Lisatasu maksmine

Uuringu käigus selgitati välja, kas arheoloogidele heade töötulemuste korral ka lisatasu võimaldatakse. 78% vastanutest lisatasu ei saa. Kõige sagedamini makstakse lisatasu haridus-ja teadusasutuste ning riigiasutuste töötajatele, vähemal määral ka äriühingutes ja väga harva kohalike omavalitsuste

4 Vabariigi Valitsuse määrus 28.11.2013.a. nr 166 "Töötasu alammäära kehtestamine". RT I, 03.12.2013, 4. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.riigiteataja.ee/> (20.04.2014).

allasutuste töötajatele. Keskmine lisatasu suurus on 262,50 eurot aastas.<sup>5</sup> Haridus-ja teadusasutuste töötajate keskmine lisatasu on 74% võrra väiksem riiklike asutuste ja 69% võrra väiksem äriühingutes töötavate arheoloogide omast. Äriühingutes rakendust leidnud arheoloogid saavad 16% võrra väiksemat lisatasu kui riiklike asutuste omad. Heade töötulemuste eest teenivad lisatasu enim naissoost vanemspetsialistid (44% lisatasu saanutest), kuid kõrgeimat keskmist lisatasu makstakse meessoost kõrgema astme juhtidele: keskmiselt 450 eurot. Meesarheoloogidele makstakse üldiselt keskmiselt 3% võrra kõrgemat lisatasu kui naistele.

## Töötajate õigused ja soodustused

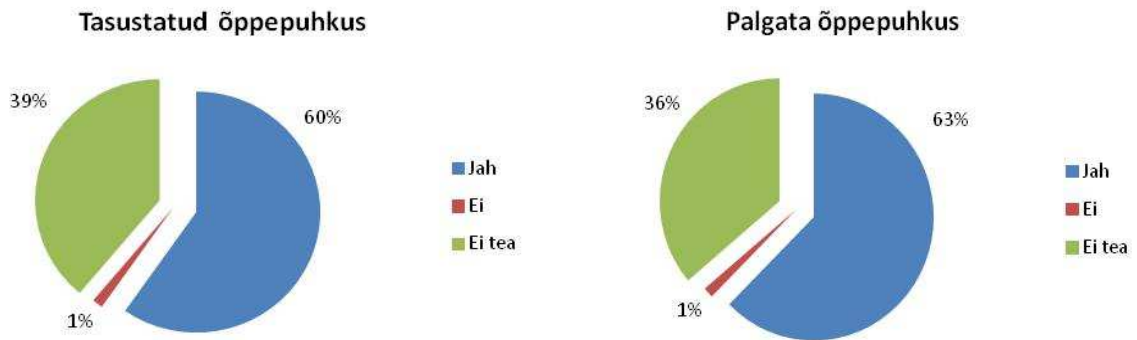
Uuringus osalenud arheoloogide puhul hinnati, milliseid õiguseid nad oma praeguse tööandja juures omavad ning kas ja missuguseid lisahüvesid töötajatele veel võimaldatakse. Eesti tööseadusandlusest lähtuvalt on töötajale iga-aastaselt ette nähtud 28 kalendripäeva tasustatud puhkust, juhul kui osapoolte vahel ei ole sõlmitud teistsugust kokkulepet<sup>6</sup>. Ligikaudu 2/3 vastanutest märkisid, et neile võimaldatakse aastas enam kui 28 kalendripäeva palgalist puhkust. Selline tendents on tingitud asjaolust, et Eesti arheoloogide tööandjaks on peamiselt haridus-ja teadusasutused ning sellest lähtuvalt klassifitseeritakse nende töötajad haridus-ja teadustöötajateks. Töölepingu seadus (TLS) aga sätestab, et Eestis on haridus-ja teadustöötajate iga-aastane puhkus kuni 56 kalendripäeva aastas (TLS § 58 lg 1).

Töötajate õigused ja soodustused			
	Jah	Ei	Ei tea
Kas võimaldatakse enam kui 28 p palgalist puhkust?	64%	10%	26%
Kas võimaldatakse palgalist õppepuhkust?	60%	1%	39%
Kas võimaldatakse nn. "tervisepäevi"?	31%	10%	60%
Kas võimaldatakse vabu päevi perekondlikeks sündmusteks?	60%	7%	33%
Kas võimaldatakse palgata vanemapuhkust?	36%	1%	63%
Kas võimaldatakse palgata õppepuhkust?	63%	1%	36%
Kas võimaldatakse paindlikku töökorraldust?	81%	7%	13%
Kas on ette nähtud hüvitatav eluase või elatustoetus?	1%	63%	36%

Tabel 8 - Arheoloogia valdkonna töötajate õigused ja soodustused

5 Keskmise lisatasu arvutamisel arvestati viimase intervalli ülemiseks piiriks 700 eurot.

6 Töölepingu seadus § 55. RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.07.2012, 2. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.riigiteataja.ee/> (20.04.2014).



Joonis 14 - Tasustatud ja palgata õppepuhkus

Eesti arheoloogia valdkonna tööandjad on väga orienteeritud sellele, et nende töötajatel oleks võimalik jätkata hariduse omandamist ka töökohustuste täitmise kestel. Õppepuhkuse puhul esineb sarnane tendents tavalise palgalise puhkuse andmetega. 60% vastanutest märkis, et neile võimaldatakse tasustatud õppepuhkust ning palgata õppepuhkust on võimalik saada 63%-l vastanutest. Samas on võrdlemisi suur osakaal ka neil, kes ei tea, kas on võimalus saada tasustatud või palgata õppepuhkust või mitte (vastavalt 39% ja 36%). Vaid 1% vastanutest on märkinud, et neil ei ole võimalik saada ei tasustatud ega palgata õppepuhkust.

Eesti arheoloogide tööandjad võimaldavad oma töötajatele suhteliselt suurel määral (31% vastanutest) lisaks ametlikele haiguspäevadele ka palga säilitamisega nn. „tervisepäevi“ juhul, kui töötajal või tema lähedasel isikul esineb eeldatavasti lühiajaline tervisehäda, mis võib kesta paar-kolm päeva. Samas on suur osakaal (60%) nendel töötajatel, kes ei tea, kas neile üldse sellist võimalust pakutakse. Suurel osal Eesti arheoloogidest (60%) on ka võimalus saada endale vabu päevi seoses perekondlike sündmuste toimumisega.

Eri puhkuseliikidest puudub vastanutel kõige enam ülevaade palgata vanemapuhkuse<sup>7</sup> saamise võimaluste kohta. 63% vastanutest ei tea, kas neil oleks võimalik saada palgata vanemapuhkust või mitte. 36% Eesti arheoloogia valdkonna töötajatest on kindlalt märkinud, et saavad võtta tasustamata lapsepuhkust. Siinkohal tuleb aga märkida, et seaduse kohaselt on see õigus tagatud kõigile seaduse tingimustele vastavatele lapsevanematele. Eesti tööseadusandlusest lähtuvalt on emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.

7 Töölepingu seaduse kohaselt on korrektne termin tasustamata lapsepuhkus (TLS § 64).

Uuringuga püüti täpsemat ülevaadet saada ka arheoloogide töökorraldusest. Selle tulemusel saab öelda, et Eesti arheoloogid on töökorralduslikult väga paindlikud. Valdaval enamusel (81%) on sellised töötingimused, mis võimaldavad neil töötada igal ajal ning oma tööd ise palju reguleerida. Selline järelendus ei ole üllatav, sest arheoloogide töö on juba oma iseloomult väga liikuv ning mitmesuguste erinäoliste tööülesannete täitmisel ja erinevates tööetappides esinevad sageli erinevad ajalised vajadused. Vaid riigiasutuste töötajatel puudub enamasti paindliku töökorralduse võimalus (7%).

Lisaks ettemääratud hüvedele pakuti vastanutele võimalust eraldi välja tuua ka muid hüvesid, mida neile nende töökoha raames pakutakse. Siinkohal leidsid märkimist nii kompensatsiooni maksmine isikliku sõiduauto kasutamise eest töösõitude tegemisel kui ka tööandja lepingud erinevate teenusepakkujatega (nt. laevafirmad jne.) oma töötajatele soodsamate hindade tagamiseks.

## 4. Haridus

Arheoloogia eriala on Eestis võimalik õppida kahes avalik-õiguslikus ülikoolis: Tartu Ülikoolis (edaspidi ka TÜ) ja Tallinna Ülikoolis (edaspidi ka TLÜ). Tallinna Ülikoolis saab arheoloogia suunda valida kahes instituudis – Ajaloo Instituudis ja Eesti Humanitaarinstituudis. Viimases peavad arheoloogia suuna valinud üliõpilased oma arheoloogiaained läbima Ajaloo Instituudis, st. aineid sama ülikooli kahes instituudis ei dubleerita. Tartu Ülikoolis on õppekohtade koguarv ajaloo ja arheoloogia instituudis aastate lõikes kõigis õppeastmetes langenud (aluseks on siinkohal võetud TÜ õppekavad ja vastuvõtustatistika alates 2010. aastast). Tallinna Ülikoolis on vahemikus 2010–2013 vastuvõetud üliõpilaste arv kõigil õppeastmetel terve ülikooli lõikes olnud suhteliselt ühtlane. Üheks oluliseks põhjuseks õppekohtade vähendamisel Tartu Ülikoolis on viimastel aastatel käivitunud kõrgharidusreform, millega kaasnes eeskätt tasuliste õppekohtade kaotamine. Kuigi reformi läbiviimise üheks peamiseks põhjuseks oli õppekvaliteedi tõstmine, on sellel ka negatiivseid tagajärgi. Õppekohtade arv avalik-õiguslikes ülikoolides seotakse väga rangelt riikliku tellimusega. Siin ei ole aga alati arvestatud reaalse vajaduse ja tudengite võimekusega jätkata järgmises õppeastmes. Eriti valusalt puudutab õppekohtade arvu vähenemine doktoriõppes jätkata soovijaid.

### Bakalaureuseõppe hetkeolukord ja väljavaated

Õppekavade ülesehitus on ülikoolides erinev, kuid nii TÜ ajaloo ja arheoloogia instituudis kui ka TLÜ Ajaloo Instituudis on arheoloogia üks kuuest võimalikust valitavast suunast ajaloo erialal. Eesti Humanitaarinstituudis (TLÜ) saab arheoloogia suuna valida antropoloogia erialal. Bakalaureuseastmes tehakse peeriala valik reeglina esimese kursuse jooksul. Samas on ka neid, kes juba ülikooli astudes teavad üsna täpselt, milline suund valitakse.

Kui eelpool oli juttu õppekohtade vähenemisest, siis TÜ bakalaureuseõppe kohtade osas ajaloo erialal on olukord siiski pigem hea. Siin on õppekohtade arvu langus toimunud eelkõige riigieelarveväliste õppekohtade arvelt. Planeeritud õppekohtade koguarv<sup>8</sup> oli 2010. aastal 140 ja 2011. aastal 118. Reaalselt õppima asunuid ajaloo erialal oli mõlemal aastal 107. 2013. aastal oli TÜ ajaloo erialal

---

8 Oluline on välja tuua, et nimetatud statistika hõlmab kogu ajaloo eriala, mille üheks osaks on arheoloogiaõpe (ka arheoloogia suunal lõpetajad saavad ajaloo eriala diplomi). Eraldi õppekohtade statistika konkreetselt arheoloogia eriala kohta puudub. Siinkohal on vajalik veel märkida, et arvesse on võetud nii päevane õpe kui Avatud Ülikooli õpe ning riigieelarvelised ja riigieelarvevälised õppekohad. Riigieelarvelisi õppekohti päevases õppes oli 2010. aastal 33 ja Avatud Ülikoolis 10, riigieelarveväliseid 67 ja 30. 2011. aastal olid vastavad numbrid 33 ja 10 ning 40 ja 35.

bakalaureuseõppes 80 õppekohta, immatrikuleeritud oli 78. Tallinna Ülikoolis oli 2013. aastal vastuvõetuid Ajaloo Instituudis 24 ja Eesti Humanitaarinstituudi antropoloogia erialal 16.

Arheoloogia erialal lõpetanud	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool (Ajaloo Instituut)	Tallinna Ülikool (Eesti Humanitaarinstituut)
<b>Bakalaureuseõpe</b>			
2010	7	–	1
2012	10	1	–

*Tabel 9 - Bakalaureuseõppe läbinud 2010. ja 2012. aastal*

Selgelt märgatav on vahe ülikoolide lõikes arheoloogia eriala lõpetanute osas. Kui Tartu Ülikoolis oli arheoloogia eriala lõpetanud 2010. aastal 7, siis Tallinna Ülikoolis oli bakalaureuseõppes kahe instituudi peale kokku vaid 1 lõpetaja. 2012. aastal kasvas Tartu Ülikoolis lõpetanute arv 10-le, Tallinna Ülikoolis oli aga taas vaid 1 lõpetaja. Prognosis 2013. ja 2014. aastaks oli Tallinna Ülikoolil veidi optimistlikum. Potentsiaalseid lõpetajaid loodeti vastavalt 3 ja 4. 2016. aastaks prognoositi väiksemat lõpetajate arvu ja 2018. aasta osas ei antud üldse arvulist prognoosi. Tartu Ülikooli prognoosis on küll üsna suur potentsiaalsete lõpetajate arvu vahemik (5–10), kuid samas on see optimistlikum kui Tallinna Ülikoolil.

Arheoloogia eriala lõpetajad (perspektiiv) <sup>9</sup>	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool
<b>Bakalaureuseõpe</b>		
2013	Selgub mais 2013 <sup>10</sup>	(AI) 1 (EHI) 2
2014	5–10	4
2016	5–10	1–2
2018	5–10	Prognoosimatu

*Tabel 10 - Bakalaureuseõppe lõpetajad – prognoos*

Siinkohal tuleb mõelda, millest on tingitud vahe kahe ülikooli arheoloogia erialal õppida soovijate ja lõpetajate osas. Üheks põhjuseks on muidugi väiksem vastuvõetute arv (nt 2013. aastal oli vastuvõetuid TÜ ajaloo erialale 78 ja TLÜ-s 24 ajaloo erialale ning 16 antropoloogia erialale), kuid lõpetanute osakaal võrreldes vastuvõetud tudengite arvuga on siiski TLÜs oluliselt väiksem. Üheks probleemiks on kindlasti pikaajaline trend – ülikooli valikul on gümnaasiumi lõpetajad läbi aegade

9 Tulevikuperspektiivi hindamisel ei eristatud Tallinna Ülikooli ankeedis Ajaloo Instituudi (AI) ja Eesti Humanitaarinstituudi (EHI) potentsiaalseid lõpetajaid.

10 2013. aastal kaitsi Tartu Ülikoolis arheoloogia erialal 8 bakalaureusetööd (andmed saadud peale ankeedi täitmist).



eelistanud Tartu Ülikooli<sup>11</sup>. See valikuprintsiip ei ole seotud ühegi erialaga konkreetselt. Valik tehakse eelkõige ülikooli üldisest mainest lähtuvalt. Mitmete küsitlute sõnul ei tulnud neil isegi mõttesse astuda sama eriala õppima Tallinna Ülikooli. Teiseks põhjuseks on toodud seda, et Tallinna Ülikoolis on arheoloogia õpetamise traditsioon üsna lühiajaline. Ajaloo Instituut Tallinnas, mis ühines TLÜga alles 2005. aastal, kuulus aastakümnete vältel Eesti Teaduste Akadeemia koosseisu, mis oli uurimisasutus ja õppetööga seal ei tegeletud.

Ülikoolide õppekavades suuri erinevusi arheoloogia eriala ainete osas ei esine. Kuigi Tallinna Ülikooli õppekavast võib leida mõnevõrra rohkem linna- ja ajaloolise aja arheoloogiaga seostatavaid aineid, pole vahe siiski nii suur, et see võiks olla oluliseks mõjuteguriks, miks ühte ülikooli teisele eelistada. Tegelikult võibki siin peituda üks probleemi võtmetest. Kuna TLÜ Ajaloo Instituudis on vastav potentsiaal olemas, võiks põhjalikumalt keskenduda linna- ja ajaloolise aja arheoloogia teooria ning meetodika õpetamisele. Ühelt poolt tekiks niimoodi võimalus kitsamalt spetsialiseeruda, teiselt poolt suureneks tudengikandidaatidel valikuvõimalus. Kuna suure hulga päästekaevamiste tõttu eksisteerib vajadus suurema hulga linnaarheoloogide järele, siis on väga reaalne, et TLÜ-s kasvaks arheoloogia erialal õppida soovijate ja ühtlasi ka lõpetajate arv. Samuti paraneks oluliselt tööturule väljuvate noorte ettevalmistus tööks linnaarheoloogina.

Üks oluline moment, millele peab kindlasti tähelepanu pöörama, on selge vajadus õpinguid jätkata magistrantuuris, kui bakalaureusekraadi omandanud on tulevikus kindel soov pääseda tööturule arheoloogina. Bakalaureuseõpe arheoloogias loob vaid baasi, millelt edasi liikuda. See annab algteadmised arheoloogias ja üldainetes ning avardab maailmavaadet, kuid ei ole piisav tööks arheoloogina.

## **Magistriõppe hetkeolukord ja väljavaated**

Suurem osa arheoloogia erialal bakalaureuseõppe läbinutest soovivad jätkata õpinguid magistriõppes. Eriti hea on seis Tartu Ülikoolis. Esiteks on huvi arheoloogia eriala omandamise vastu suhteliselt suur ja õppimisse suhtutakse tõsiselt. Teiseks motiveerib tihe konkurents magistriõppesse pääsemiseks üliõpilasi rohkem pingutama ja õpitulemused on reeglina väga head. Seetõttu on Tartu Ülikooli magistriõppes arheoloogia erialal teiste ajaloo erialadega võrreldes suurem vastuvõetute arv. Näiteks 2012. aastal oli ajaloo ja arheoloogia instituudis immatrikuleeritute koguarv kuue eriala peale 21 ja

---

11 Info pärineb peale ankeedi täitmist läbi viidud suulistest intervjuudest.

neist 7 alustas magistriõpinguid arheoloogia erialal. Tallinna Ülikooli seis oli magistriõppesse astunute osas tagasihoidlik. 2012. aastal immatrikuleeriti magistriõppesse vaid üks tudeng.

Arheoloogia erialale sisseastunud	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool
<b>Magistriõpe</b>		
<b>2010</b>	5	–
<b>2012</b>	7	1

*Tabel 11 - Arheoloogia erialal magistriõppesse immatrikuleeritud*

Praegune hariduspoliitika ei eelda, et magistriõppesse astuja peaks olema bakalaureusetöö kaitsnud samal erialal. Lisaks bakalaureuseastmes arheoloogia peerialaks valinutele on magistriõppesse astuda soovijate hulgas ka teiste erialade lõpetanuid. Reeglina on bakalaureuseõppes kõrvalerialana siiski läbitud ka arheoloogia ained. Ülikoolidevaheline mobiilsus on selles osas väga väike. Tartu Ülikoolis bakalaureusekraadi omandanud ei siirdu Tallinna Ülikooli magistriõppesse. Vastupidine trend on siiski olemas – mõned Tallinna Ülikooli bakalaureuseõppe lõpetanutest on asunud magistriõppesse Tartu Ülikooli.

Arheoloogia erialal lõpetanud	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool (Ajaloos Instituut)	Tallinna Ülikool (Eesti Humanitaarinstituut)
<b>Magistriõpe</b>			
<b>2010</b>	(3+2) <sup>12</sup> 3	2	–
<b>2012</b>	(4+2) 2 5	–	1

*Tabel 12 - Magistriõppe läbinud 2010. ja 2012. aastal*

Ka magistrantuuri lõpetanute osas on Tartu Ülikooli numbrilised näitajad paremad. Nii 2010. kui 2012. aastal kaitsti Tartus 5 magistritööd. Kuigi vahe Tartu Ülikooliga on jätkuvalt suur, avaneb siinkohal ka Tallinna Ülikoolis parem pilt. 2010. aastal oli lõpetajaid isegi 2 ja 2012. aastal 1. Tulevikuväljavaateid hindavad mõlemad ülikoolid senise statistika järgi. Tartu Ülikoolis ollakse optimistlikud ja peetakse reaalseks, et magistriõppe lõpetajate arv jääb aastatel 2013, 2014, 2016 ja 2018 vahemikku 4–7. Tallinna Ülikooli pilt jääb sama tagasihoidlikuks nagu bakalaureuseõppeski. 2013. ja 2014. aastal prognoositakse ühte magistrikraadi kaitsjat, kusjuures prognoositav magistritöö on interdistsiplinaarne ja hõlmab endas nii kunstiajalugu kui arheoloogiat. 2016. ja 2018. aasta osas ei prognoosi ei pakuta.

<sup>12</sup> Kuna 2010. aastal kaitsti magistrikraadi nii vana (4+2) kui ka uue (3+2) õppekava süsteemi järgi, siis on lõpetajad siinkohal ka vastavalt eristatud.

Arheoloogia eriala lõpetajad (perspektiiv) <sup>13</sup>	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool
<b>Magistriõpe</b>		
2013	7	1
2014	4–7	1
2016	4–7	prognoosimatu
2018	4–7	prognoosimatu

*Tabel 13 - Magistriastme lõpetajad – prognoos*

Peale magistriõppe läbimist ja magistrikraadi omandamist on mõlema ülikooli lõpetanutel arheoloogitöök piisav teadmiste ja oskuste pagas ning nad on valmis sisenema tööturule. Teiseks valikuks on siirdumine doktoriõppesse. Teatav vastuolu kerkib esile, kui võrrelda 2012. aastal Tartu Ülikooli magistriõppesse astunud ja 2014. aastaks prognoositud magistrantuuri lõpetajate arvu. Magistriõppe nominaalajaks on kaks aastat. Seega peaks need, kes alustasid õpinguid 2012. aastal, lõpetama 2014. aastal. See tähendab, et prognoosi põhjal ei lõpeta vähemalt osa õpinguid alustanutest magistrantuuri nominaalajaga. Siin tuleb aga välja tuua üks oluline aspekt – väga paljud magistrandid siirduvad juba õpingute ajal oma kitsast uurimisvaldkonnast lähtuvalt ennast välisriikide ülikoolidesse täiendama. Sellest tingituna lükkub lõpetamine küll edasi, samas omandatakse aga uurimistööks vajalikke teadmisi ja oskusi, mida kummaski Eesti ülikoolis ei ole võimalik omandada. See omakorda tõstab oluliselt tööturule sisenevate või doktoriõppesse kandideerivate arheoloogide erialaste teadmiste ja oskuste taset.

## Doktoriõppe hetkeolukord ja väljavaated

Doktoriõppe statistika on oluliselt tagasihoidlikum. Selline trend on ilmselt valdav kõigis teadusharudes – doktoriõppesse siirduvad siiski vaid need, kellel on kindel teaduslik siht ja ambitsioonid. Arheoloogia valdkonnas on magistrikraadi omandanutel erialases kontekstis juba potentsiaalne võimalus siseneda tööturule. Teisalt on enamusel Eestis arheoloogia magistriõppe läbinutest üsna tugev akadeemiline potentsiaal ja paljudel neist ka soov siirduda doktoriõppesse. Paraku on käivitunud haridusreform teaduspotsiaaliga noorte jaoks seda võimalust oluliselt vähendanud. Kui varasem hariduspoliitika võimaldas doktorikraadi omandamist ka riigieelarvevälisel õppekohal, siis nüüd seda võimalust enam ei ole.

<sup>13</sup> Tulevikuperspektiivi hindamisel ei eristatud Tallinna Ülikooli ankeedis Ajaloo Instituudi (AI) ja Eesti Humanitaarinstituudi (EHI) potentsiaalseid lõpetajaid.

Kõrgharidusreformi eesmärgiks on hariduse kvaliteedi tõstmine ja see, et doktorant tegeleks doktoriõppes vaid õppe- ja uurimistööga ning doktorantuur läbitaks nominaalajaga. Selline eesmärk on seatud just lähtuvalt reaalsest olukorrast, kus doktorandid, kellel puudub sissetulek doktoranditoetuse näol, on doktoriõpingute kõrvalt sunnitud täiskohaga töötama. Kuna selline koormus käib paljudele üle jõu, jäävad õpingud paraku sageli tagaplaanile ja doktorikraadi kaitsmine lükkub sel juhul paratamatult edasi. Samas kahandab reform oluliselt kõrge akadeemilise potentsiaaliga inimeste teadustööga tegelemise võimalusi.

Tartu Ülikooli ajaloo ja arheoloogia instituudis oli 2010. aastal 5 riigieelarvelist kohta ning lisaks riigieelarvevälised õppekohad (immatrikuleeritud vastavalt 5+13). Sellistel tingimustel oli instituudil tinglikult üks õppekoht iga eriala kohta. Loomulikult ei garanteerinud selline süsteem kindlat õppekohta mingil kindlal (nt arheoloogia) erialal, sest doktoriõppesse vastuvõtmise aluseks on sisseastujate pingerida. Erinevalt bakalaureuseõppes, kus õppekohtade arvu vähendati just riigieelarveväliste kohtade arvelt, vähenes doktoriõppes ka riigieelarveliste õppekohtade arv ning riigieelarvevälised õppekohad kaotati sootuks. Alates 2011. aastast kahanes riigieelarveliste õppekohtade arv TÜ ajaloo ja arheoloogia instituudi doktoriõppes 5-lt 3-le. Samas säilisid veel riigieelarvelised õppekohad. Alates 2013. aastast jäi instituudile alles vaid 3 riigieelarvelist õppekohta 5 eriala peale. See tähendab omakorda seda, et ka sel juhul, kui pingerea esimese 5 hulgas on üks doktoriõppesse kandideerija igalt erialalt, jäävad vähemalt kahe eriala esindajad doktoriõppes välja. Tegelik olukord on veel drastilisem. Kuigi vastuvõtmise aluseks on doktoriõppesse kandideerijate pingerida, hinnatakse tegelikult hoopis üldist olukorda teadusmaastikul ja vastuvõtmisel eelistatakse sageli neid erialasid, mis on viimastel aastatel doktorantidega katmata olnud. See omakorda tähendab, et paljud tugeva akadeemilise potentsiaaliga doktoriõppesse kandideerinud tegelikult õppima ei pääse.

Üheks alternatiiviks antud olukorras on võimalus tekitada riikliku tegevustoetuse väline lisakoht ülikoolisestest vahendite arvelt (nt rahvusteaduste professor). 2013. aastal pääses selle tõttu Tartu Ülikooli doktoriõppesse arheoloogia erialale 2 tudengit – üks koht riikliku tegevustoetuse ja teine ülikoolisestest vahendite arvelt. Paraku ei lahenda see probleemi süsteemi sees ja nii tekibki olukord, et paljud tugeva teaduspotsiaaliga arheoloogia magistriõppe läbinud ei saa jätkata õpinguid doktoriõppes.

Arheoloogia erialale sisseastunud	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool
<b>Doktoriõpe</b>		
2010	3	2
2012	1	–

*Tabel 14 - Arheoloogia erialal doktoriõppesse immatrikuleeritud*

Kui siirduda doktoriõppe läbinute ja kraadi omandanute juurde, siis kerkib esile teine probleem. Nominaalajaga lõpetajaid pole. See omakorda ongi väga otseselt seotud sellega, et neil doktorantidel, kes õpivad riigieelarvevälistel õppekohtadel, puudub elamiseks vajalik sissetulek. Nii tekib olukord, kus tudengi töö- ja õppekoormus on liiga suur ja doktoriõppe läbimine nominaalajaga on väga keeruline. Reaalselt ei ole olukord palju parem ka riigieelarvelistele õppekohtadele pääsenud tudengitel. Riiklik doktoranditoetus ei ole paraku piisav, et sellega hakkama saada ja nii käivadki ka riigieelarvelistel õppekohtadel õppivad doktorandid õppetöö kõrvalt enamasti osalise koormusega tööl. 2010. ja 2012. aastal ei kaitstud kummaski ülikoolis ühtegi doktoritööd. Tartu Ülikooli ankeeti oli küsimusteväliselt lisatud, et 2011. aastal seal üks doktoritöö kaitsti.

Arheoloogia erialal lõpetanud	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool (Ajaloos Instituut)	Tallinna Ülikool (Eesti Humanitaarinstituut)
<b>Doktoriõpe</b>			
2010	–	–	–
2012	–	–	–

*Tabel 15 - Doktoriõppe läbinud 2010 ja 2012. aastal*

Kuigi hetkeolukord doktorantuuri lõpetanute osas on tagasihoidlik, siis prognoos järgnevatel aastatel on mõlemal ülikoolil veidi optimistlikum. Tartu Ülikoolis oli 2013. aastal valmimisel üks doktoritöö ja selle kaitsmist samasse aastasse ka prognoositi. Tallinna Ülikoolis prognoositi 2013. aastaks 1–2 doktorantuuri lõpetajat. Ankeeti oli lisatud, et üks doktoritöödest oli ankeedi täitmise ajaks läbinud eelkaitsmise ja teisel doktorandil oli käsil töö vormistamine. Edasine prognoos annab Tartu Ülikoolis ühe doktoritöö kaitsja 2013. ja 2014. aastaks ning 1–2 kaitsjat 2016. ja 2018. aastaks. Tallinna Ülikool prognoosis 1–2 lõpetajat 2013., 2014. ja 2016. aastaks ning 2018. aastaks konkreetset arvulist prognoosi ei pakkunud.

Arheoloogia eriala lõpetajad (perspektiiv)	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool
<b>Doktoriõpe</b>		
2013	1	1–2
2014	1	1–2
2016	1–2	1–2
2018	1–2	prognoosimatu

*Tabel 16 - Doktoriõppe lõpetajad – prognoos*

Olemasoleva statistika põhjal ning käimasoleva kõrgharidusreformi taustal ei olegi praegu veel päris täpselt võimalik määratleda, kumb doktoriõppega seonduvatest probleemidest on suurem. Kas see, et tugeva akadeemilise potentsiaaliga noored arheoloogid ei pruugi pääseda doktoriõppesse ja seeläbi võib Eesti kaotada nii mõnegi potentsiaalse tugeva teadustöötaja või see, et suure töökoormuse tõttu ei suuda doktorandid doktoriõpet nominaalajaga läbida. Viimasel juhul on vähemalt teaduslik tootmine artiklite näol olemas ja arheoloogide poolt loodav minevikukuvand sellevõrra täiuslikum.

## Arheoloogide haridusalane perspektiiv

Uuringu käigus selgitati välja, milliseks hindavad arheoloogide haridusalast perspektiivi 1, 3 ja 5 aasta pärast arheoloogiaalast haridust andvad ülikoolid ning millisena näevad oma haridusalase arengu väljavaateid arheoloogid ise. Kuna suuremal osal (80%) küsitletud arheoloogidest oli ankeedi täitmise ajal omandatud või omandamisel magistri- või doktorikraad, siis on ka üsna ootuspärane, et väga suuri muutusi haridusalases perspektiivis ühe aasta pärast ette näha ei ole ning muutust mitteplaanivaid arheologe saabki olla ligikaudu sama palju (76%). Magistrantuuri astumist planeerib 13% vastanutest ja see on üsna selges vastavuses bakalaureuseõppe lõpetajatega. Doktoriõppesse astuda plaanivaid arheologe on küsitletute hulgas 6% ning see on omakorda vastavuses magistriõppe lõpetajate arvuga. Kuna doktorantuuri õppekohtade arv on aga seoses käivitunud kõrgharidusreformiga väga piiratud, siis jääb reaalne doktoriõppesse immatrikuleeritavate arv soovijate arvust paraku väiksemaks. Neid, kes oma haridusalast perspektiivi kindlalt ei osanud määratleda, on 6% ning see on vähemalt teatud määral seotud mõningase ebakindlusega, mis omakorda tuleneb teadmisest, et võimalus doktoriõppesse pääseda on üliväike.

Viie aasta perspektiivis on jälgitav üsna selge muutus võrreldes ühe aasta perspektiiviga. Üldjoontes nähakse oma haridusalaseid väljavaateid küll sarnaselt, aga neid, kes plaaniksid õpingute jätkamist magistrantuuris, küsitletute hulgas enam ei ole. See on üsna selges seoses vastanute haridustasemega uuringu läbiviimise ajal. Need, kellel oli omandamisel bakalaureuseastme haridus, on enesele seatud eesmärged silmas pidades selleks ajaks läbinud ka magistriõppe ning järgmiseks sihiks saab olla sisenemine tööturule või plaan astuda doktoriõppesse. Suurenenud on nende osakaal, kes haridusalaseid muutusi ei plaani. Neid on vastanute hulgas 87%. Ka see on seotud asjaoluga, et neil, kellel oli uuringu läbiviimise ajal käsil doktorikraadi omandamine, on haridustee lõpusirgel ning viie aasta perspektiivis doktoritöö kaitstud ja doktorikraad omandatud. Doktoriõppesse astuda soovijaid

on ka viie aasta perspektiivis 6% ja neid, kes haridusalaseid muutusi määratleda ei taha või ei oska, on 7%.

Kõrgharidusasutuste poolt tehtud prognoosid erinevate õppeastmete lõpetajate osas on stabiilsed ja üldjoontes ka suhteliselt optimistlikud. Samas on täheldatav teatav ebakindlus või ettevaatlikkus kindlamate prognooside pakkumisel. Tartu Ülikooli tulevikuperspektiivi hindamisel on prognoositavate lõpetajate arvu vahemik suhteliselt suur. Vaatamata sellele, et viimastel aastatel on nii sisseastujate kui lõpetajate arv arheoloogia erialal püsinud üsna kõrgel tasemel, on bakalaureuseõppes prognoositud 5–10 ja magistriõppes 4–7 lõpetajat nii 2014. kui ka 2016. ja 2018. aastaks. Tallinna Ülikooli prognoos on sama tagasihoidlik kui senine lõpetajate statistika. Lähiaastate (2013 ja 2014) hindamisel on saanud aluseks võtta andmed praegu ülikoolis arheoloogiat õppivate tudengite kohta. 2016. 2018. aasta kohta ei ole aga arvulist prognoosi üldse pakutud. Vaid doktoriõppe osas on tulevikuperspektiivi hindamisel oldud suhteliselt optimistlikul seisukohal. 2014. ja 2016. aastal prognoositakse Tallinna Ülikoolis 1–2 doktorantuuri lõpetajat. 2018. aastaks prognoosi ei pakuta.

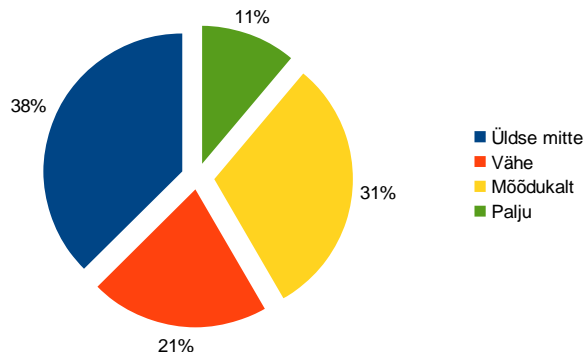
Kui kõrvutada kõrgharidusasutuste prognoose arheoloogide endi haridusalaste tulevikuprognoosidega, siis magistriõppe osas näitab uuring, et ülikoolide prognoositud magistrantuuri lõpetajate arv on võrreldav magistriõppes jätkata soovijate arvuga. Vahe on selgemalt jälgitav doktoriõppe osas. Doktorantuuri astuda soovijaid on rohkem kui ülikoolides sobivaid õppekohti. Sellest lähtuvalt hakkab tulevikus vähenema ka doktorikraadi omandanute arv.

## 5. Täiendkoolitus

### Ametioskused ja koolitusvajadus

Uuringu käigus selgitati välja, kas ja kui palju on tööandjad arheoloogiavaldkonna töötajaid ametisseasumisel koolitanud. Tulemused näitavad, et suurt osa töötajatest ei koolitatud ametisseasumisel üldse (38%) või koolitati vähe (21%). Tõenäoliselt on üheks põhjuseks see, et tööandja pidas töötaja oskusi tööleasumiseks piisavalt heaks, millega sobitub ka töötajate hinnang - neist üle 50% hindas oma ametioskusi tööleasumisel heaks või väga heaks. Sarnaselt sobituvad vastused palju koolitust vajanud arheoloogide ja nõrkade ametioskuste osas: kui 15% arheoloogidest hindas oma ametioskusi tööleasumisel nõrgaks, siis 11% vastanutest sai tööleasumisel tööandjalt palju koolitust. Kuna Eesti arheoloogide kogukond on väike, on näiteks ülikoolis õppiva arheoloogiatudengi taust ja tegemised potentsiaalsetele tööandjatele hästi teada juba enne tema tööturule sisenemist, mistõttu on tööandjal ilmselt ka lihtsam anda tööleasumisel hinnang noore arheoloogi võimekusele oma tööülesandeid täita ning sellest johtuvalt koolitusvajadusele.

**Kui palju koolitas tööleasumisel praegune tööandja?**

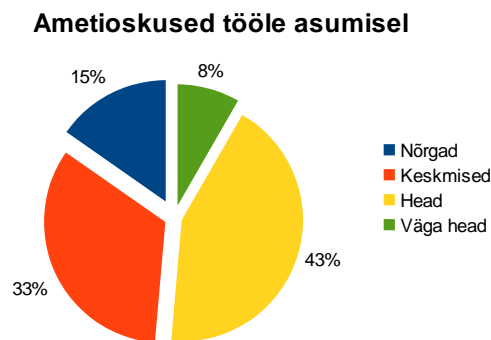


*Joonis 15 - Koolitus praeguse tööandja juures*

Kui püüda siinjuures hinnata, kas eksisteerib oluline erinevus ametisseasumisel koolitamise osas lähtuvalt sellest, mitmes töökoht praegune tööandja töötaja jaoks on (s.t. lähtuvalt töötaja pikemast töökogemusest), siis puudub trend, mis võimaldaks järeldada, et mida kogenum töötaja, seda vähem tööandja teda ametisseasumisel koolitab. Nendest töötajatest, kellele töökoht praeguse tööandja juures on üldse esimene töökoht arheoloogia alal (kokku 25% vastanutest, neist poolte tööstaaž jääb alla 5 aasta), ei saanud üldse koolitust või said seda vähe 67%, samas kui nendest, kellel praegune töökoht on teine või vähemalt kolmas, koolitas tööandja tööleasumisel vähe või üldse mitte 55%.



Mõõdukalt või palju koolitas tööandja nende töötajate puhul, kes töötavad teisel või vähemalt kolmandal töökohal 45%, samas kui oma esimesel töökohal töötajatest koolitati palju või mõõdukalt 33%. Seega, kogenumate töötajate puhul oli tööandjapoolne koolitamine vastupidiselt ootuspärasele pigem aktiivsem kui väiksema kogemusega töötajate puhul.



*Joonis 16 - Ametioskuste tase tööleasumisel praeguse tööandja juures*

Kui otsida seost töötajate esimese koolitamise mahu ja selle vahel, kas tegemist on põhikohaga või ajutiste töötajatega, siis võib näha, et ajutisi töötajaid koolitasid tööandjad mõnevõrra rohkem. 78% vastanutest töötab põhikohaga. Põhikohaga töötajatest 73% on täistööajaga ja 27% osakoormusega töötajad. Ajutisi töötajaid oli kõige rohkem nende hulgas, kelle töökoht tööandja juures on vähemalt kolmas töökoht (38%), samas kui nende hulgas, kellel töökoht praeguse tööandja juures on alles esimene töökoht, oli ajutisi töötajaid vaid 17%. Võrdluseks - nendest töötajatest, kes asusid tööle vähemalt oma kolmandale töökohale ja keda tööandjad koolitasid mõõdukalt või palju, moodustasid ajutised töötajad üle 70%. Samas, oma esimesele töökohale asujatest, keda tööandjad koolitasid mõõdukalt või palju, oli ajutisi töötajaid vaid 17%.

Koolituste tulemusel paranesid kõige rohkem oma esimesel töökohal töötajate ametioskused - neist 67% hindas koolituste mõju oskuste puudujääkide kõrvaldamisel mõõdukaks või suureks. Vähemalt kolmandal töökohal töötajate oskused paranesid koolituste mõjul kõige vähem - mõõdukalt või palju aitas tööandjapoolne koolitamine oskuste puudujääke kõrvaldada 42%-l vastanutest.

Eeltoodust võib järeldada, et kuigi tööandjad koolitasid üldiselt oma esimesele töökohale asujaid suhteliselt vähem, võrreldes vähemalt oma kolmandale töökohale asuvate töötajatega, olid enamus oma esimesel töökohal koolitatutest põhikohaga töötajad, kelle suhtes tööandjad peavad tõenäoliselt silmas pikka perspektiivi ja ametioskuste järk-järgulist parandamist jooksvate koolitustega edasise töötamise jooksul. Märkimist väärib ka see, et suur osa sellistest töötajatest parandas tööandja koolituste kaudu ametisseasumisel oma ametioskusi mõõdukalt või palju, mis loob eelduse edasiseks

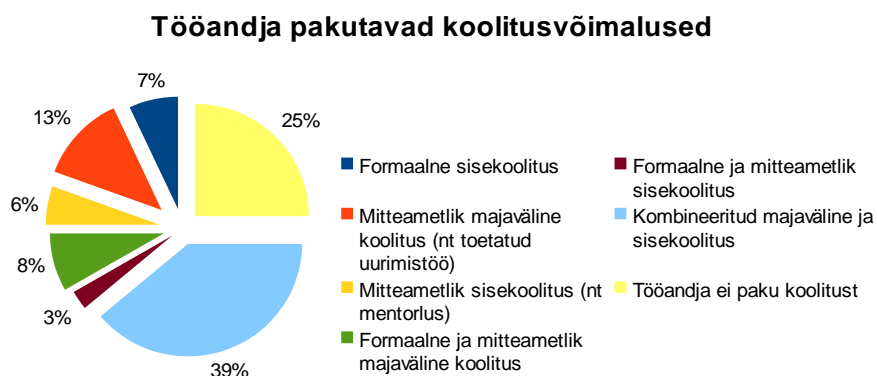
oskuste parandamiseks jooksva töötamise käigus ning toetab järeltööd tööandjate perspektiivitunnetusest. Samas, vähemalt oma kolmandale töökohale asujate seas oli enamuse koolitatavaid ajutised töötajad, kelle ametioskused paranesid koolituste kaudu tunduvalt vähem kui oma esimesele ametikohale asumatel põhikohaga töötajatel. Eesti arheoloogias on ajutiste töötajate puhul enamasti tegemist mõne ajutise (sageli hooajalise) konkreetse projekti või spetsiifilise teemaga seotud tööga, mis eeldab kas lühikest kohapealset ja edasist jooksvat juhendamist või spetsiifiliste oskuste selgitamist. Seega, võttes arvesse tööajutist (sageli lühiajalist) iseloomu ja sellest johtuvalt ka pigem kiiret ja dünaamilist, sageli konkreetse objekti- või projektipõhist koolitamist, on mõistetav selliste töötajate ametioskuste üldiste puudujääkide kõrvaldamise madalam määr võrreldes põhikohaga ning pikema perspektiiviga palgatud töötajatega.

<b>Töökoht praeguse tööandja juures</b>	<b>Esimene</b>	<b>Teine</b>	<b>Kolmas või enam</b>
<b><i>Koolitus tööandjalt tööleasumisel</i></b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Üldse mitte	10%	11%	17%
Vähe	7%	8%	6%
Mõõdukalt	4%	17%	10%
Palju	4%	3%	4%
<b><i>Ametioskuste tase tööleasumisel</i></b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Nõrgad	10%	1%	4%
Keskmisel	7%	11%	15%
Head	7%	25%	11%
Väga head	1%	1%	6%
<b><i>Oskuste puudujääkide kõrvaldamine koolituse abil</i></b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Üldse mitte	4%	4%	10%
Vähe	1%	10%	6%
Mõõdukalt	11%	15%	13%
Palju	6%	6%	3%
Puudujääke ei esinenud	3%	4%	6%
<b><i>Töötaja staatus</i></b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Põhikohaga	21%	35%	22%
Ajutine	4%	4%	14%

*Tabel 17 - Koolitus ametisseasumisel ja selle tulemused*

Uuringu käigus selgitati välja ka see, millist tüüpi täiendkoolitusi tööandjad võimaldavad arheoloogiavaldkonna töötajate ametioskuste parandamiseks töötamise jooksul. Ainult formaalsele majavälisele koolitusele tuginedes (s.t. ainult täiendkoolitusasutuste pakutavate kursuste ja seminaride kaudu) ei panusta oma töötajate ametioskuste täiendamisse ja parandamisse ükski tööandja. Selle põhjuseks on tõenäoliselt ühelt poolt see, et kogu arheoloogiavaldkonda korralikult katvaid ja süsteemseid täiendkoolituse programme ega koolituse pakujaid Eestis ei ole. Teiselt poolt võib arvata, et majavälise koolituse puhul on oluliseks kriteeriumiks ka koolitusressursid. Kuna varasemates peatükkides esitatud analüüsist nähtub arheoloogiavaldkonna pigem keskmine ja madal

palgatase võrreldes vabariigi keskmise palgaga viitab muuhulgas ka selle valdkonna tööandjate kitsamatele majanduslikele võimalustele, võib järeldada, et sarnane on ka tööandjate koolitusressursi võimekus.



*Joonis 17 - Koolitusvõimalused ametioskuste parandamiseks*

Koolitusvõimaluste puhul domineerib majavälise ja sisekoolituste kombineerimine, mida on oma tööandja pakutavate koolitusmeetoditena märkinud 39% vastanutest. Majavälise koolituste puhul on sageli tegemist mõnele kitsale ja spetsiifilisele teemale suunatud täiendkoolitustega. Ühe põhjusena võimalikule ressursinappusele viitab ka asjaolu, et veerandile vastanutest ei paku nende tööandja üldse koolitust.

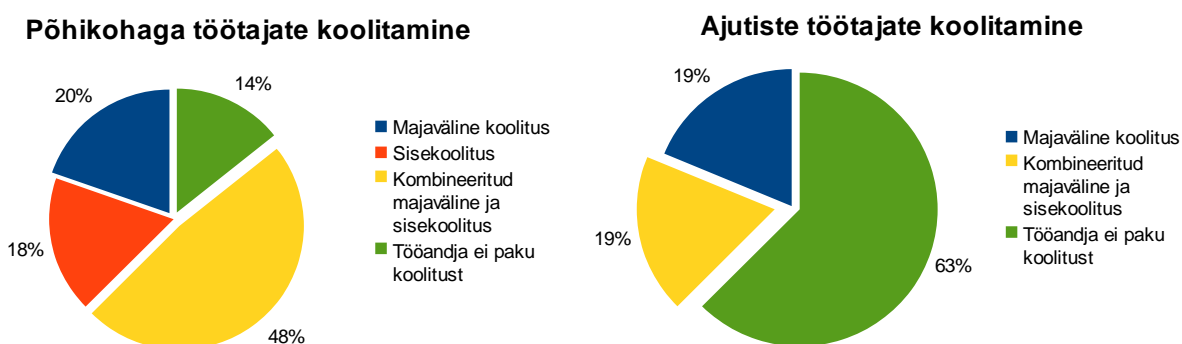
Koolitusmeetodite jagunemise osas võib välja tuua ka seda, et päris oluline osa töötajatest (13% kõigist vastanutest) saab koolitust ainult mitteametliku majavälise koolitusena, näiteks viies läbi toetatud uurimistööd, osaledes teadusprojektides, jms, millest võib järeldada, et arheoloogide tööandjad võimaldavad töötajatel ennast piiratud ressursside tingimustes täiendada võimalikult paindlikult ja erinevates vormides. Kuna suure osa arheoloogiavaldkonna tööandjatest moodustavad haridus- ja teadusasutused, siis on selline koolitusvorm ka loogiliselt tööandja funktsiooniga hästi seletatav.

Kui hinnata koolitust mittesaavate arheoloogide osakaalu eelpool kajastatud täiskohaga ja ajutiste (sh projektipõhiste) töötajate lõikes, siis näitavad uuringu tulemused, et tööandjad on rohkem valmis pideva tööalase koolituse näol investeerima põhikohaga töötajatesse kui ajutistesse töötajatesse. Kui põhikohaga töötajatest võimaldab tööandja erinevas vormis koolitust ja arengut 86%-le, siis ajutiste töötajate puhul saavad jooksvalt tööalast koolitust vaid 38%. Põhikohaga töötajate puhul on levinuim majavälise ja sisekoolituste kombineerimine. Ajutiste töötajate puhul panustatakse võrdselt kas kombineeritud või majavälise koolituste kaudu, eeskätt mitteametlikud majavälised koolitused nagu personaalne uurimistöö ja õppimine, s.t. koolitusvõimalused, millega otsest täiendavat koolituskulu

tööandjale sageli ei kaasne ja peamine ressurss, millele kulutatakse on töötaja tööaeg, mida ta kasutab enda koolitamiseks. Kuna arheoloogia on spetsiifiline distsipliin, mis on ka praktilises plaanis Eestis väga palju seotud haridus- ja teadusasutustega, siis on selline valik kitsa ressursi tingimustes tööandjate poolt üsna loogiline. Põhikohaga töötajate puhul on tööandjad valmis rohkem kulutama otsesele täiendkoolitusele: 45% põhikohaga töötajatest, kellele tööandja pakub erinevaid majaväliseid koolitusvõimalusi, koolitatakse eeskätt majaväliste seminaride, koolituste, temaatiliste konverentside, jms kaudu.

Töökoht praeguse tööandja juures	Põhikohaga töötajad	Ajutised / projektipõhised töötajad
<b>Koolitusmeetodid</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>
Majaväline koolitus	15%	4%
Sisekoolitus	14%	0%
Kombineeritud majaväline ja sisekoolitus	38%	4%
Tööandja ei paku koolitust	11%	14%

Tabel 18 - Koolitusvõimalused põhikohaga ja ajutistele töötajatele



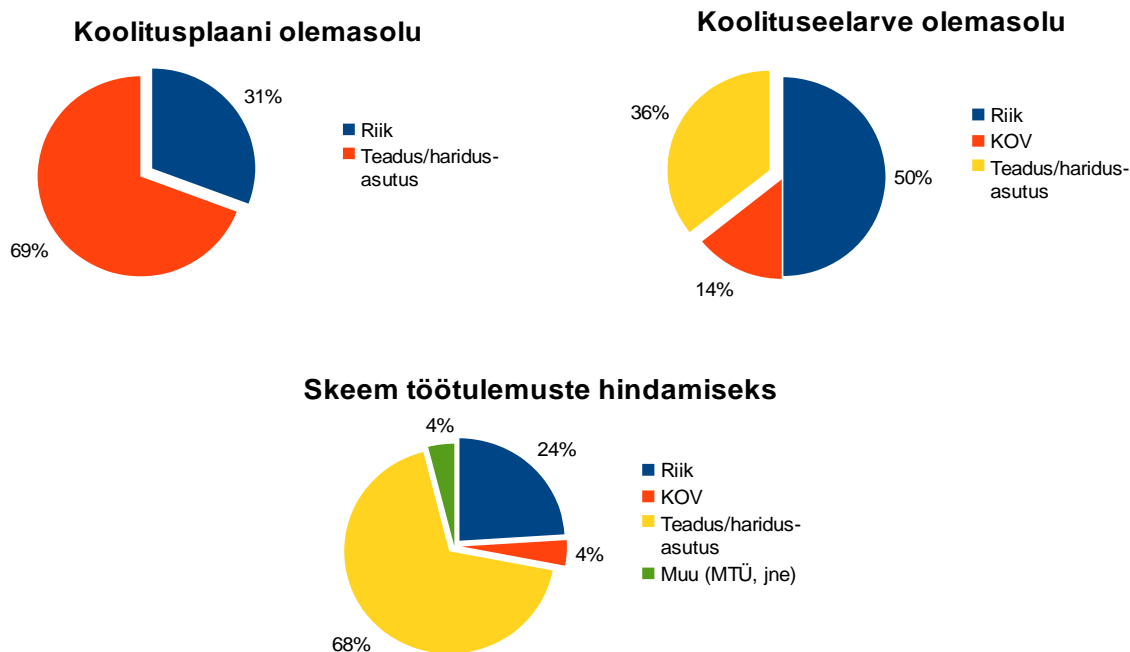
Joonis 18 - Koolitusvõimalused põhikohaga ja ajutistele töötajatele

Samuti käsitleti uuringu käigus seda, kuidas arheoloogide tööandjad üldse nende ametioskuste taset ja koolitusvajadust jooksvalt hindavad ning kuidas sellesse panustavad. Negatiivse poole pealt tuleks välja tuua, et ligikaudu pooled töötajatest ei tea, kas nende tööandja planeerib ajaliselt või finantsiliselt oma koolitustegevust, hindab koolitusele kuluvat aega või koolituste mõju. Ligikaudu 1/4 vastanutest on märkinud, et nende tööandjal ei ole koolitusplaani ja 38% puhul ei fikseeri tööandja ei koolituse panustatud aega ega hinda koolituste tulemust. Vaid 18% vastanutest märkis, et nende tööandjatel on olemas koolitusplaan ja vaid 35%-l tööandjatest on süsteem töötulemuste (ja sellest lähtuva koolitusvajaduse) hindamiseks. See viitab, et koolitamise ja töötajate arendamise aspekt ei ole kahjuks suure osa arheoloogide tööandjate väärtussüsteemis ja sisekommunikatsioonis piisava tähtsusega. Samas on ligikaudu pooled vastanutest leidnud, et nende tööandja siiski soodustab

töötaja enesearengut, mis tähendab, et töötajate koolitamise ja arendamise külg ei ole arheoloogide tööandjate jaoks siiski täiesti tähelepanuta. Arvata võib, et piiratud ressursside tingimustes tööandjad küll üldjoontes pooldavad seda, et töötajad ennast arendaksid ja täiendaksid, kuid ametlike koolitusplaanide, koolituseelarvete ja koolitustegevuse põhjalik rakendamine on keeruline just erinevatest ressurssidest (materiaalsed vahendid, ajaressurs) tingitud põhjustel.

Tööandja tegevused ametioskuste tuvastamisel ja parandamisel			
	Jah	Ei	Ei tea
Kas tööandjal on koolitusplaan?	18%	24%	58%
Kas tööandjal on koolituseelarve?	19%	13%	68%
Kas tööandja fikseerib, kui palju aega panustatakse koolitusse?	15%	38%	47%
Kas tööandja hindab koolituse mõju?	11%	38%	51%
Kas tööandjal on skeem töötulemuste hindamiseks?	35%	22%	43%
Kas tööandja soodustab töötaja enesearengut?	50%	14%	36%

Tabel 19 - Koolitusvajaduse tuvastamine tööandja juures



Joonis 19 - Töötajate koolitamine ja arendamine tööandjate lõikes

Kui vaadata nende tööandjate jaotust, kellel üldse on koolitusplaan, siis tööandjate staatusest lähtuvalt võib välja tuua, et arheoloogide tööandjatest on ametlik koolitusplaan vaid riigi-või teadus/haridusasutustel. Kui vaadata tööandjaid, kellel on eraldi koolituseelarve, siis lisaks riigi-ja teadus/haridusasutustele on see ka kohaliku omavalitsuse asutustel tööandjatel. Kuna aga sellest sektorist uuringusse hõlmatud arheoloogid töötavad eeskätt väikestes asutustes (nt kohalikes

muuseumites), siis on loogiline arvata, et ametlikku koolitusplaani tööandjal ei ole, kuigi eelarvelised materiaalsed vahendid ja teatud mahus koolitusvõimalused kindlasti eksisteerivad. Tööandjatest, kellel on olemas kindel süsteem töötulemuste hindamiseks, moodustavad suure osa (68%) teadus/haridusasutused (eeskätt ülikoolid). Samuti hinnatakse töötulemusi süsteemselt riigiasutustes ja mõningal määral ka kohaliku omavalitsuse ning kolmanda sektori asutustes.

Eeltoodu põhjal võib järeldada, et töötajate koolitamise ja arendamisega tegelevad peamiselt avaliku sektori tööandjad (sh riigiülikoolid), mis on ka loogilises seoses sellega, et Eesti arheoloogide väljundiks tööturul on eeskätt avalik-õiguslikud asutused. Vaid vähesed küsimustikule vastanud arheoloogid töötavad äriühingutes ning on selge, et kuna arheoloogia on äritegevuse mõttes väga hooajaline, spetsiifilise turuga ja kulukas valdkond, siis ei võimalda ärimahud tõenäoliselt äriühingutest tööandjatel oma töötajate koolitusse panustada nii, nagu seda saavad teha eelarvelised asutused. Avaliku sektori tööandjatest panevad kõige rohkem rõhku ning panustavad töötajate koolitusse ning arendamisse enim teadus- ja haridusasutused, mis haakub loogiliselt ka selle valdkonna tööandjate põhifunktsiooniga. Muud tööandjad, näiteks mittetulundusühingud, on samuti tööandjana arheoloogias pigem erandlikud ning ka nende puhul ei saa rääkida ligilähedaseltki samasugusest koolitusvõimekusest nagu riigi- või kohalikust eelarvest rahastatud tööandjate puhul.

Eestis toimub arheoloogide väljaõpe avalik-õiguslikes ülikoolides ajaloo õppeprogrammi raames, mis võimaldab õpingute kulgedes spetsialiseeruda arheoloogiale. Eesti arheoloogide väljaõpe on pigem akadeemilise kui rakendusliku suunitlusega. Tegevarheoloogide täienduskoolituse programme Eestis ei ole, mis tähendab, et arheoloogide koolitamine ja täiendamine ülikoolides pakutava õppe järel on arheoloogi enda ja tema tulevase tööandja lahendada. Seega, piiratud ressursi ja võimaluste tingimustes on arheoloogide jooksev koolitamine Eestis kahjuks juhuslik ja prognoosimatu. Arheoloogias, sarnaselt teistele distsipliinidele, toimuvad tehnoloogia ja kõrvalvaldkondade arenedes jooksivad muutused uurimis- ja analüüsimetoodikas. Samuti täieneb pidevalt leiumaterjal, uuenevad tõlgendused, jne. See tähendab, et ka arheoloogias eksisteerib dünaamilisele distsipliinile ja keskkonnale omane selge vajadus töötajate pideva täiendamise järele.

Eelkirjeldatud vajadusest lähtuvalt võiksid Eestis arheolooge koolitavad teadus/haridusasutused või nendega koostöös kolmas sektor (erialaliit, mittetulundusühingud, vms) kaaluda süsteemse (ja eriala sees tunnustatud) rakendusliku täiendõppe programmi väljatöötamist erineval tasemel ja/või valdkondades tegutsevatele arheoloogidele. Selle tulemuseks võiks olla mingis vormis standardiseeritud atesteerimine (nn. kutsekvalifikatsioon), näiteks arheoloogi kompetentsi ja oskuste vastavuse hindamise kaudu tegeliku igapäevatöö käigus. Ühelt poolt teenib see kindlasti paremate (praktiliste) ametioskuste kindlustamise eesmärki, teisalt aga võimaldab ka arheolooge eristada ning

praktiseerivate arheoloogide praktilistele oskustele eriala sees tunnustatud hinnangu anda. Eeskujuks võiks olla osaliselt näiteks Ühendkuningriigi kutsekvalifikatsioonide süsteem (nn. *Qualification in Archaeological Practice*) (McDermott & La Piscopia 2008, 71). Kindlasti peaks sellise süsteemi ülesehitamisel tegema koostööd tööandjatega, et tagada nende valmidus lubada töötajatel sellises täiendprogrammis osaleda ning pakkuda tuge paindlike töötingimuste ja võimalusel ka materiaalse toetuse kaudu.

## Puudujäägid ametioskustes

Uuringuga hinnati, milliseks pidasid arheoloogid oma ametioskuste taset tööleasumisel ja milliseid peamisi puudujääke nende ametioskustes esines. Pisut üle poole vastanutest leidis, et nende ametioskused olid väga head või head; 33% hindas oma oskusi keskmiseks ja 15% arvas, et nende ametioskused olid tööleasumisel nõrgad (vt. detailsemalt eelmist alapunkti). Töötajate vanuselisest struktuurist lähtudes võib öelda, et nõrkade ametioskuste poolest paistavad silma eeskätt töötajad vanuses 20-29 aastat - nende osakaal oli 64% kõigist töötajatest, kes oma ametioskusi tööleasumisel nõrgaks hindasid. See vanuserühm domineeris tegelikult ka kõigis teistes ametioskuste hinnangutes, kuid mitte nii ülekaalukalt. See on kindlasti osaliselt seletatav selle vanuserühma üldiselt suure osakaaluga uuringus osalenud arheoloogide hulgas (ligi 45%).

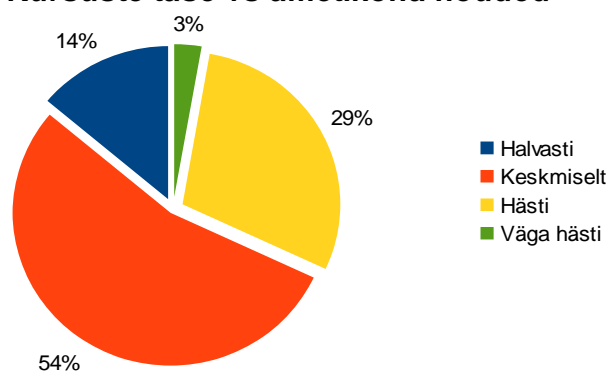
Ametioskuste tase tööleasumisel	Nõrk	Keskmine	Hea	Väga hea
<b>Vanus</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>8%</b>
Kuni 20	0%	0%	0%	0%
20-29	10%	15%	18%	1%
30-39	4%	14%	11%	3%
40-49	1%	3%	10%	1%
50-59	0%	0%	4%	1%
60 ja vanem	0%	1%	0%	1%
<b>Tööstaaz arheoloogias</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>8%</b>
Alla 1	1%	0%	3%	0%
1-3 aastat	4%	7%	4%	1%
3-5 aastat	3%	4%	7%	3%
5-10 aastat	3%	8%	11%	0%
10-20 aastat	1%	10%	8%	0%
Üle 20 aasta	3%	4%	10%	4%
<b>Ametiaste</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>8%</b>
Tehniline töötaja	6%	8%	11%	1%
Noorempetsialist	3%	13%	11%	1%
Vanempetsialist	4%	11%	13%	1%
Keskastmejuht	3%	0%	4%	1%
Kõrgem juht	0%	1%	3%	1%
Muu (projektjuht)	0%	0%	1%	1%
<b>Haridustase</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>8%</b>
Keskharidus	0%	1%	0%	1%
Kesk-eri/rakenduslik kõrgharidus	0%	0%	3%	0%
Bakalaeureus	7%	10%	7%	3%
Magister	4%	13%	25%	0%
Doktor	1%	4%	7%	4%
Kõrgharidus omandamisel	3%	6%	1%	0%

Tabel 20 - Ametioskused ja töötajaspetsiifilised näitajad

Ametioskuste taseme hindamisel lähtuvalt töötaja ametiastmest puudub trend, mis võimaldaks üheselt öelda, et mida kõrgem ametiaste tööleasumisel, seda paremad ametialased oskused. Mõnede ametiastmete puhul (nt kõrgemad juhid, projektijuhid) võib küll järeldada, et nende puhul eeldatakse siiski pigem häid või väga häid ametioskusi ning nõrkade oskustega nendesse ametiastmetesse töötajaid ei palgata. Samas, näiteks tehniliste töötajate, nooremspetsialistide ja vanemspetsialistide osas on ametioskused üsna ühtlaselt enamasti keskmisel või heal tasemel, kuigi kõigis ametiastmetes on palgatud ka nõrkade ametioskustega töötajaid (keskmiselt 5% iga vanuserühma vastanutest). Ühelt poolt viitab see sellele, et spetsialisti taseme (sh tehnilise funktsiooni) töötajate ametioskused on üsna ühtlased. Teisalt väljendab see kindlasti ka Eesti arheoloogide tööturu piiratud võimalusi - nii mitmedki arheoloogid, kes võiksid oskuste poolest töötada ka kõrgemal ametiastmel, palgatakse ressursi- ja võimaluste puudusel näiteks tehnilistesse ametitesse, et neile üldse rakendust pakkuda.

Haridustaseme ja ametioskuste taseme vaheliste seoste osas võib välja tuua, et heade ametioskustega töötajate hulgas on kõige rohkem magistriharidusega töötajaid (80%) ja keskmiste oskustega töötajate hulgas on kõige rohkem magistri- ja bakalaureusekraadiga töötajaid (vastavalt 38% ja 29%). Nõrkade ametioskustega töötajate hulgas domineerivad bakalaureusekraadiga töötajad - nende osakaal on 45% kõigist töötajatest, kes märkisid, et nende ametioskused olid tööleasumisel nõrgad. Nii bakalaureuse- kui magistriskraadiga töötajate antud hinnangute puhul tuleks tähelepanu pöörata asjaolule, et uuringus kajastatud bakalaureusekraadiga töötajatest 84% jätkas uuringu läbiviimise hetkel õpinguid magistrantuuris ning 57% uuringus kajastatud magistritest jätkas uuringu läbiviimise hetkel õpinguid doktorantuuris.

**Kursuste tase vs ametikoha nõuded**



*Joonis 20 - Arheoloogiaõppe vastavus ametikoha nõuetele*

Uuringu käigus hinnati ka seda, kui hästi vastab ülikoolis pakutavate kursuste tase tööalase ametikohaga kaasnevatele nõudmistele. Uuringu tulemustes domineerib arvamus, et



arheoloogiaõppe taseme vastavuses tööalastele ootustele esineb nii puudujääke kui ka positiivset. Üle 60% nõrkade ja keskmiste ametioskustega töötajatest ning ligi 50% heade ametioskustega töötajatest hindavad pakutavate kursuste taset keskmiseks. 32% kõigist vastanutest leiavad, et arheoloogiaõppe raames pakutavate kursuste tase vastab ametikoha nõuetele hästi või väga hästi. Samas, 14% on arvamusel, et kursuste tase vastab ametikoha nõuetele halvasti. Eeltoodu põhjal võib järeldada, et suur osa vastanutest (68%) näeb siiski vähemalt mõõdukaid puudujääke ülikoolist tulevate arheoloogide ametioskustes ning vaid väga vähesed (3%) on arvamusel, et arheoloogide väljaõppe tasemega võib täielikult rahule jääda. Eeltoodust võib järeldada, et arheoloogidel oleks tööleasumiseks vaja oma kompetentsi tõsta, kuid arheoloogiaõppes pakutavad kursused ei võimalda neil kahjuks siiski omandada kõiki neid oskusi, mida tööandjad nende ametisseasumisel ootavad.

Ametioskuste tase tööleasumisel	Nõrk	Keskmine	Hea	Väga hea
<b>Kursuste taseme vastavus ametiala nõudmistele</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>8%</b>
Halvasti	4%	4%	6%	0%
Keskmiselt	10%	21%	21%	3%
Hästi	1%	8%	15%	4%
Väga hästi	0%	0%	1%	1%

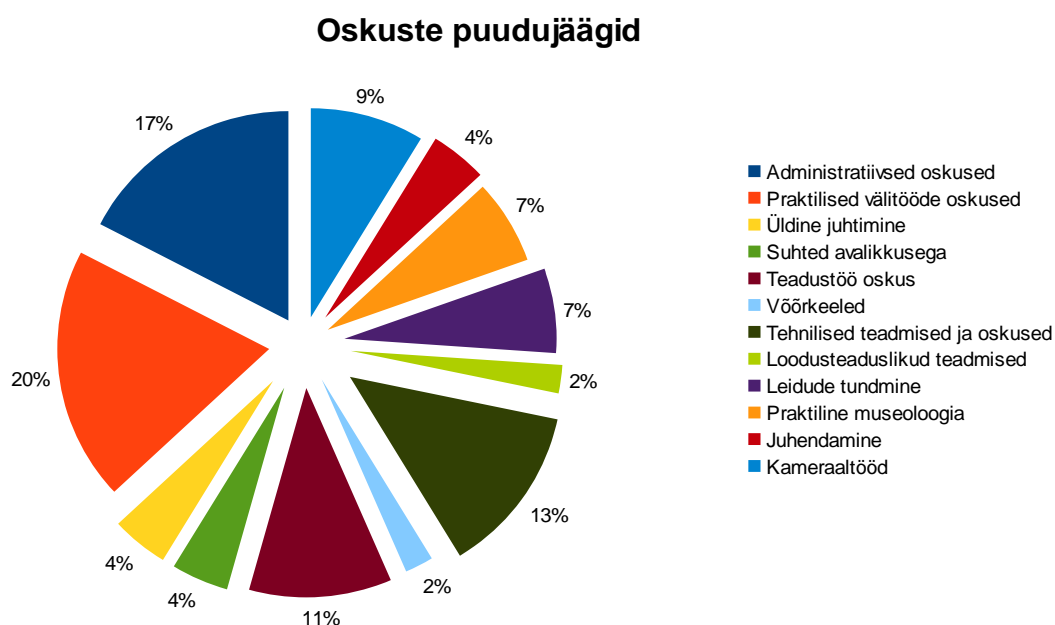
*Tabel 21 - Ametioskused ja arheoloogiaõppe vastavus*

Ametioskuste puudujäägid, mida uuringus osalenud arheoloogid välja tõid, võib klassifitseerida järgmiselt:

- 1) administratiivsed oskused (sh. administreerimine, õiguslikud ja muinsuskaitsealased küsimused, haldusmenetlus, dokumendihaldus, eelarvete koostamine);
- 2) arheoloogiliste välitööde praktilised oskused (sh. mõõdistamine, joonestamine, dokumenteerimine);
- 3) üldine juhtimine (sh. koordineerimine, meeskonnatöö);
- 4) suhted avalikkusega (sh. avalik esinemine, meediasuhtlus);
- 5) teadustöö oskus (sh. uurimismetoodika, teaduslike tööde ja artiklite kirjutamine);
- 6) võõrkeeled;
- 7) tehnilised teadmised ja oskused (sh. geoinfosüsteemid, andmebaaside kasutamine, arvutigraafika, sonaritööd);
- 8) loodusteaduslikud teadmised (sh. keemia ja mikrobioloogia);
- 9) leidude tundmine;
- 10) praktiline museoloogia;
- 11) õpetamine ja juhendamine;

12) kameraaltööd (sh. konserveerimine, nummerdamine, nimekirjadega tegelemine).

Uuringu tulemuste põhjal võib järeldada, et arheoloogid tunnevad tööturule asumisel kõige enam siiski puudust otseselt oma eriala praktilistest oskustest ja ka formaalse dokumentatsiooni ning korraldustega seotud taustast, sest eelpool välja toodud puuduste loetelust kõige olulisematenä nimetasid uuringus osalenud arheoloogid just praktiliste välitööde läbiviimise oskust (20%) ja erinevaid administratiivseid oskusi (17%). See viitab, et arheoloogide ettevalmistuses on nii praktilise kui formaalsete küsimustega hakkamasaamiseks teatud lüngad. Olulisuselt järgmiste puudustena töid vastajad välja tehnilisi teadmisi ja oskusi (13%) ning teadustöö kogemust (11%). Neist esimese puhul on tegemist üsna spetsiifiliste teemadega, mida üldjuhul tavaline arheoloogiaõpe ülikoolis ei hõlma. Eriala funktsiooni, tavamõttes arheoloogi ametiprofiili ja sisu silmas pidades on täiesti mõisteta, et haridusasutuses antakse arheoloogile üldine ettevalmistus (kuigi see peab olema ka väga praktiline) ja spetsiifiliste teemade osas, millest tõusetuvad erinõuded teatud tööandjatele vajalikele ametikohtadele, on töötaja ettevalmistamine siiski tema tööandja ülesanne.



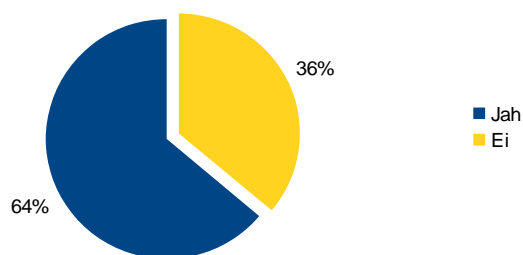
*Joonis 21 - Töötajate oskuste puudujäägid tööleasumisel*

Mis puutub oskuste puudujääki teadustöö osas, siis uuringu tulemuste hindamisel peab arvestama, et suure osa uuringus osalenud arheoloogide tööandjaks on teadus/haridusasutused, kus teadustöö on väga paljude ametikohtade lahutamatuks osaks ja kus sellega puutuvad kokku ka näiteks alles arheoloogi kutset omandavad tudengid. Kuigi teadustöö metoodikale ja teaduslikule kirjutamisele pannakse arheoloogide väljaõppes suurt rõhku, on ka teadusasutuse kui tööandja vajadus selles osas arusaadavalt suur. Samuti peab arvestama, et kuna Eesti arheoloogia on väga kontsentreerunud ja

kogukond on väike, siis oodatakse arheoloogilt, et näiteks teave olulisemate või huvitavamate väljakaevamiste kohta jõuaks lisaks väljakaevamiste aruandlusele publikatsiooni näol ka teiste erialakaaslaste ja avalikkuseni. Seega on Eesti arheoloogias väga tavaline, et enamus tegevarheolooge avaldab aeg-ajalt oma tegevuse kohta artikleid, hoolimata sellest, et tegemist ei ole otseselt ülikoolis teadustöö raames valmivate publikatsioonidega. Eeltoodust lähtuvalt on seega ka mõistetav arheoloogide vajadus artiklite kirjutamise oskuse järele.

Lisaks töötajapõhiste ametioskuste puudujääkidele hinnati uuringuga ka oskuste puudujääke arheoloogia valdkonnas üldisemalt, seda nii otseselt arheoloogiaga seotud oskuste kui tugifunktsioonide lõikes. Selleks uuriti, kas tööandjaks olev organisatsioon on viimase aasta jooksul kaasanud organisatsiooniväliseid konsultante või spetsialiste konkreetsete arheoloogiaga seotud tehniliste funktsioonide ning üldisemate arheoloogiat toetavate funktsioonide täitmiseks.

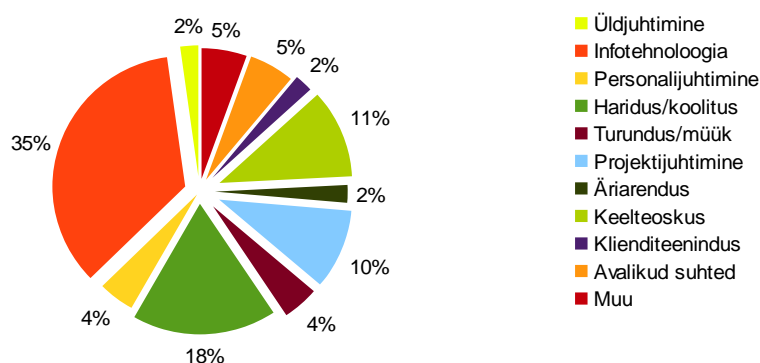
### Arheoloogia tugifunktsioonide sisseostmine



Joonis 22 - Arheoloogia valdkonna puudujäägid tugifunktsioonide osas

64% vastanutest märkis vajadust väljastpoolt kaasatavate tugifunktsioonide järele, mida nende tööandja on viimase aasta jooksul sisse ostnud. Kõige olulisem tugifunktsioon, mida tööandjad täitsid väljastpoolt konsultantide või spetsialistide kaasamisega, on infotehnoloogia (35%). Teiseks oluliseks sisseostetavaks teenuseks on koolitamine, mille osakaal aga on palju väiksem (18%) ja mis seega haakub ka eelpool esitatud analüüsiga tööandja koolitusvõimaluste kohta. Märkimist väärivad veel keelteoskus (11%) ja projektijuhtimine (10%). Eesti arheoloogia on väga Eesti-keskne ja praktiliselt erialal töötamiseks piisab vaid eesti keele oskusest. Võõrkeeleoskuse vajadus tekib eeskätt teadusliku kirjutamise, võõrkeelest erialainfo kogumise ja piiriülese suhtlemise aspektist. Seetõttu ei ole ka keelteoskuse kui tugifunktsiooni osakaal sisseostetavate teenuste seas ülemäära suure tähtsusega ja kindlasti ei pärsi see arheoloogina töötamist.

### Arheoloogia tugifunktsioonide sisseostmine

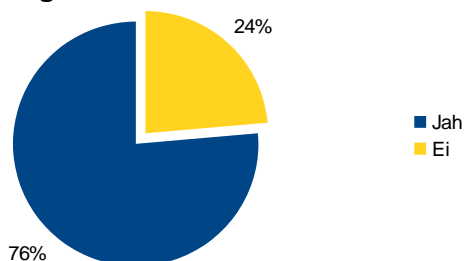


Joonis 23 - Sisseostetavad tugifunktsioonid

Lisaks eeltoodule nimetasid uuringus osalejad veel mitmeid tugifunktsioone, mille sisseostmiseks ilmnes vajadus, kuid nende osakaal oli suhteliselt väike. Sisseostetavate tugifunktsioonide joonisel kajastatud muude funktsioonide all (osatähtsus 5%) nimetasid vastanud ka vajadust selliste täiendavate küllaltki spetsiifiliste oskuste järele nagu ehitusgeodeesia, uute seadmete kasutamise praktiline instrueerimine ja arhitektuur, aga ka üldiste administratiivsete funktsioonide järele nagu raamatupidamine.

Uuringu tulemustest nähtub, et vajadus arheoloogiaga seotud konkreetsete tehniliste funktsioonide järele on veel suurem kui vajadus tugifunktsioonide sisseostmise järele. Väga suur osa (76%) vastanutest märkis, et viimase aasta jooksul on nende tööandjaks olev organisatsioon kaasanud erinevate arheoloogiafunktsioonide täitmiseks majaväliseid konsultante ja spetsialiste. See viitab, et valdkonna tööandjatel eksisteerivad küllaltki olulised puudujäägid arheoloogiaalase oskusteabe osas ja mitmete arheoloogiaspetsiifiliste funktsioonide täitmiseks, mistõttu on oma töötajate kõrvale vajalik oskusteavet sisse osta.

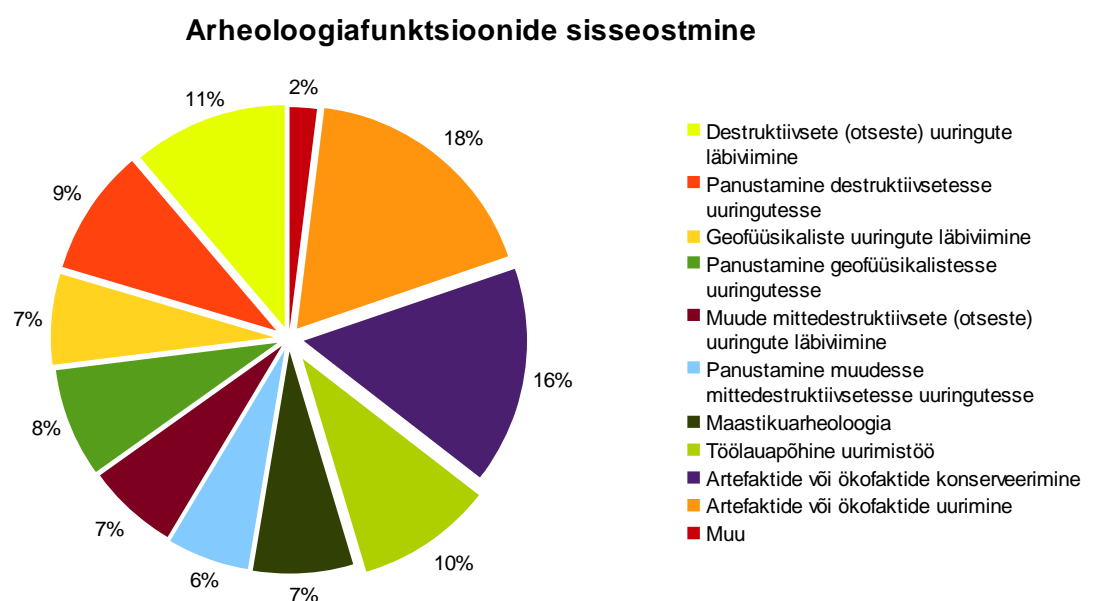
### Arheoloogiafunktsiooni sisseostmine



Joonis 24 - Puudujäägid arheoloogiaspetsiifiliste funktsioonide osas

Kõige olulisemate arheoloogiaspetsiifiliste puudujääkidena, mida arheoloogia valdkonna tööandjad väljastpoolt oma asutust kaasavad, on välja toodud artefaktide ning ökofaktide uurimine ja konserveerimine (osakaalud vastavalt 18% ja 16%). Selle üheks põhjuseks on ilmselt ka asjaolu, et arheoloogide väljaõppes pole konserveerimine prioriteetsel kohal ning neid oskusi omandatakse küllaltki pinnapealselt, mistõttu enamasti tegelevad selle funktsiooniga spetsialistid, kellel on mõni muu tehniline väljaõpe või eriala.

Tähtsuset järgmisena on viidatud vajadusele kaasata väljastpoolt oma asutust spetsialiste destruktiiivsete (otseste) uuringute (inspektsioon, väljakaevamised) läbiviimisesse (osatähtsus 11%) ja töölauapõhisesse uurimistöösse (osatähtsus 10%). Asutusesisesed puudujäägid destruktiiivsete (otseste) uuringute läbiviimise ja uuringutesse kaasamise osas väärivad väljatoomist ka seetõttu, et koondatult on nende osatähtsus 20%. See viitab, et tööandjate hulgas on piisav vajadus korralike välitööoskustega arheoloogide järele, kes oleksid võimelised kaasaegsetest meetodikatest lähtudes välitööd läbi viima. Kui sellist tulemust kõrvutada arheoloogide hinnangutega oma ametioskuste ning sellega, milliseid puudujääke nemad oma töös tunnetasid, siis nähtub, et töötajate oskuste puudujäägid arheoloogiliste välitööde praktiliste oskuste osas ja valdkonna tööandjate vajadus sama kompetentsi sisse osta on omavahel vastavuses - praktiline arheoloogiliste uuringute läbiviimise oskus on kõige olulisem puudujääk, mida uuringus osalenud arheoloogid oma ametioskuste kohta välja tõid. Ülejäänud arheoloogiaspetsiifiliste oskuste puudujäägid olid väiksema osatähtsusega. Muude kompetentsidena (osatähtsus 2%), mida asutused täiendavalt vajavad, nimetati väga spetsiifilist oskusteavet - arheoloogilise materjali andmebaaside arendamist, veealuseid töid ja seotud sukeldumisspetsiifilisi teenuseid ning arheoloogiaekspositsiooni koostamist.



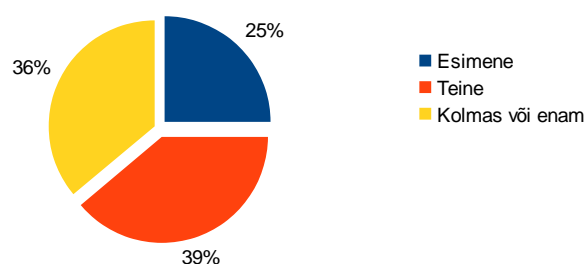
Joonis 25 - Sisseostetavad arheoloogiaspetsiifilised funktsioonid

Uuringu tulemusel võib järeldada, et valdkonna tööandjatel eksisteerivad asutusesisesed puudujäägid kõikide valdkonnas tavapärase erialaste kompetentside osas ning neil on vajadus asutusevälise spetsialistide sisseostmiseks. Samas võib arvata, et vajadus erinevate arheoloogiaspetsiifiliste oskuste järele, ja eeskätt väga eriliste funktsioonide sisseostmine, ei kajasta kindlasti ainult tööandjate struktuurseid personalialaseid vajakajäämisi, vaid tuleneb ilmselt ka tööandjate teadlikust võimalikult tõhusast töökorraldusest: kõiki ühekordseid või väiksema kasutusega kompetentse, mis tööandja põhitegevuseks otseselt ei ole, ostetakse pigem vajaduse tekkimisel sisse selle asemel, et neid regulaarselt ning püsivalt oma asutuses hoida. Ei tohi unustada, et piiratud ressursside tingimustes on kompetentside teema kindlasti eeskätt strateegiliste valikute küsimus ja tööandja peab leidma enda jaoks kõige kuluefektiivsema võimaluse, kuigi see võib tähendada jätkuvaid puudujääke mõningates tööandja vajadustele vastavates kompetentsides.

## Ametialased arenguvõimalused

25% vastanute jaoks on töökoht oma praeguse tööandja juures üldse esimene töökoht arheoloogias; neist üle 60% on vanemad kui 30 aastat ja umbes 50% tööstaaž on üle 5 aasta. Kui võtta arvesse, et üle 8% kõigist vastanutest, kelle staaž arheoloogias on üle 10 aasta, töötavad jätkuvalt oma esimesel töökohal sama tööandja juures, viitab see teatavale staatilisusele Eesti arheoloogias eeskätt just vanemate ning staažikamate arheoloogide osas. Üle 65% nendest, kelle jaoks töökoht oma praeguse tööandja juures on vähemalt teine töökoht arheoloogia alal, omavad tööstaaži üle 5 aasta. Ligikaudu pooled nendest töötajatest, kelle jaoks töökoht oma tööandja juures on vähemalt teine arheoloogiaalane töökoht, on alla 30 aasta vanad. See näitab, et nooremate arheoloogide olukord on pigem dünaamiline ning liikuvus töökohtade vahel suurem. Üle 80% nendest, kes töötavad oma esimesel töökohal, on kõrgharidusega, nendest 55% on doktorante ja magistrante. Eeltoodu lubab järeldada, et arheoloogid sisenevad tööturule üsna varakult ja sageli ülikooliõpingute ajal; seega tõenäoliselt pigem teoreetiliste teadmiste kui varasema praktilise kogemuse baasilt.

### Mitmes töökoht on praegune tööandja?



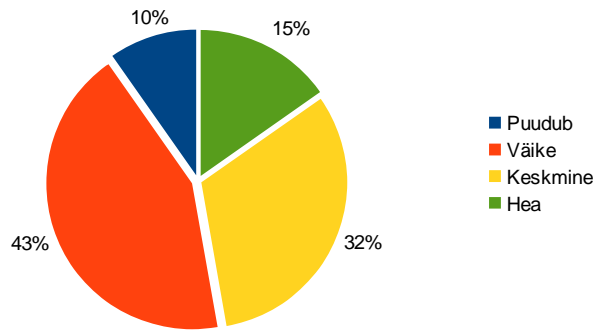
Joonis 26 - Töö praeguse tööandja juures

<b>Töökoht praeguse tööandja juures</b>			
	<b>Esimene</b>	<b>Teine</b>	<b>Kolmas või enam</b>
<b>Vanus</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Kuni 20	1%	0%	0%
20-29	8%	15%	19%
30-39	10%	11%	11%
40-49	6%	7%	3%
50-59	0%	6%	0%
Üle 60	0%	0%	3%
<b>Tööstaaz arheoloogias</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Alla 1 a	3%	1%	0%
1-3 a	6%	7%	4%
3-5 a	4%	4%	8%
5-10 a	4%	4%	14%
10-20 a	4%	11%	4%
Üle 20 a	4%	11%	6%
<b>Haridustase</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>
Keskharidus	0%	1%	1%
Kesk-eriharidus	0%	3%	0%
Kõrgharidus (sh teaduskraad)	21%	31%	32%
Kõrgharidus omandamisel	4%	4%	3%

*Tabel 22 - Töö praeguse tööandja juures ja töötajaspetsiifilised näitajad*

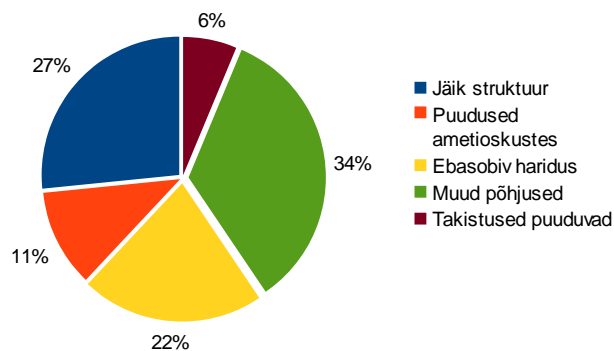
Uuringu käigus selgitati välja, milliseks hindavad arheoloogid oma karjäärivõimalusi oma praeguse tööandja juures, millised on peamised takistused arheoloogia valdkonna töötajate ametialase karjääri arendamisel ning uuriti ka nende sõltuvust töötaja haridustasemest ja töösuhte staatusest. Negatiivse asjaoluna tuleb välja tuua, et üle poole vastanutest leidis, et karjäärivõimalused tööandja juures üldse puuduvad või on väikesed. Vaid 15% pidas oma karjäärivõimalusi heaks. Vaid 6% leidis, et puuduvad takistused ametialase karjääri arenguks. Kui tulemusi kõrvutada põhjustega, mis vastanute hinnangul takistavad nende karjääri, siis võib välja tuua, et üks olulistest põhjustest, mis töötajate karjäärialast arengut takistab, on seotud tööandja organisatsioonistruktuuri nõrkustega. Eeskätt on tegemist olukorraga, kus tööandja struktuur on liiga jäik, sobivaid ametikohti ning roteerumisvõimalusi lihtsalt ei ole. Seetõttu ei saa head spetsialistid soovi korral oma tööandja organisatsiooni sees sageli kõrgemale ametikohale pürgidagi ning on sunnitud oma karjääris piirduma spetsialisti tasemega, hoolimata pikaajalisest staažist, sobivast haridusest ja ametioskustest. Olukorras, kus arheoloogia valdkonnas on vaid loetud arv püsivaid töövõimalusi pakkuvaid tööandjaid, on mõistetav, et ka liikumine ametikohtade/organisatsioonide vahel on väike, sest põhitöökohal olevad spetsialistid ja juhid ei ole ilma mõjuva põhjuseta valmis töökohta vahetama ja vahetus/ edasiliikumisalternatiive leidub harva.

### Karjäärivõimalus tööandja juures



Joonis 27 - Hinnang karjäärivõimalusele

### Takistused karjääri arendamisel



Joonis 28 - Ametialast karjääri takistavad tegurid

Töötaja isikuga seotud peamistest põhjustest nähakse takistusena ametialase karjääri arengus eeskätt ebasobivat haridust (osakaal 22%). Puudused ametioskustes ei ole nii olulise tähtsusega, neid nimetas vaid 11% vastanutest. Huvitav on see, et muud põhjused, mis võimaldasid vastajatel vabas vormis ka oma vastust täpsustada, on kõige suurema osakaaluga - 34% kõigist vastustest. Täpsustustest nähtub, et oluline roll (10% kõigist vastustest) on isiklikel põhjustel (eeskätt motivatsiooni või kindla plaani puudumine, vähene stressitaluvus, vanus). Samuti on olulise tegurina märgitud aspekte, mis tegelikult haakuvad organisatsioonistruktuuri nõrkustega: et tööandja organisatsioon on väike, töötaja on juba saavutanud kõrgeima ameti oma struktuuris, organisatsioonis valitsevad eelarvamused, puuduvad vakantsed oskustele vastavad ametikohad ning on vähe konkursse ametikohtade täitmiseks. Need kaudsed organisatoorsed põhjused moodustavad 15% kõigist vastustest, kuid koos nende vastustega, mis otseselt viitavad põhjusena liiga jäigale organisatsioonistruktuurile, on organisatoorsete nõrkuste osakaal ametialase karjääri takistava faktorina märkimisväärne 42%. See kinnitab eelpool esitatud järeldust, et arheoloogiaalane tööturg Eestis on kinnine ja staatiline, püsivat tööd tagavate tööandjate arv piiratud, konkurents tihe ning ametikohti vähe.



Huvitav ja Eesti arheoloogiat hästi kirjeldav on see, et mitmed vastanud on täiendavate kommentaaridena eraldi välja toonud arheoloogia liigse projektipõhisuse ja sõltuvuse sellisest piiratud finantseeringust, mis on takistuseks arheoloogide ametialase karjääri arengule. Arheoloogia liigset sõltuvust projektirahastustest peetakse negatiivseks eeskätt seetõttu, et selliselt on tööolukord vähe prognoositav ning see on tinginud ka paljude arheoloogide ebakindluse oma tööalase olukorra ja arheoloogide tööturu suhtes. Selliste valdkondlikku eripära rõhutavate vastuste osakaal moodustab 6% kõigist vastustest.

Siinjuures on oluline välja tuua, et Eestis muutusid alates 2014. aastast teaduse rahastamise riiklikud põhimõtted, mis mõjutavad ka teadusasutustes töötavaid arheolooge ning arheoloogia valdkonna tööturu väljavaateid. Akadeemilise arheoloogia rahastamine on ka seni olnud projektipõhine, kuid muutus seisnes selles, et riikliku teadusrahastamise printsiipide<sup>14</sup> kohaselt eelistatakse teaduse kvaliteedi tõstmiseks edaspidi vähemal arvul suuri teadusprojekte ning rõhku pannakse teadustele, millel peaks olema "praktiline" väärtus Eesti majandusse ja arengusse. Kuigi summeeritult riigieelarvest teadusele jagatav ressurss ei muutunud, osutus arheoloogia valdkonna jaoks 2014. aastal ja osutub edaspidigi keeruliseks oma projektidele ressursi saamine. See muudab ühest küljest teaduse ja eriti humanitaarvaldkonnad, sh arheoloogiateaduse vähem jätkusuutlikuks. Teisest küljest muutub ka rahastamine varasemast veelgi subjektiivsemaks. (Sarapik, 2013). Eriti puudutab see personaalseid uurimistoetuseid, mida jagatakse kogu Eesti teaduse peale 25. Kui varasemas süsteemis oli 2013. aastal Eesti arheoloogidel 5 personaalset uurimistoetust ja 2012. aastal isegi 7, siis järgmiste aastate perspektiivis on neid ette näha heal juhul 1. Näiteks on 2015. aasta teaduse rahastamise taotlusvoorus kogu Eesti humanitaarvaldkonna peale jagada 490 000 eurot, samas kui ühe korraliku projekti rahavajadus algab umbes 100 000 eurost. Kui rääkida institutsionaalsetest uurimistoetustest, siis 2014. aastal on eelkirjeldatud reformi reaalseks tulemiks see, et otseselt arheoloogias on Eestis ainult 1 tänavu alanud institutsionaalne uurimistoetus, samas kui 2013. aastal oli neid 3. Alates 2014. aastast vähenes seega Tallinna Ülikoolis arheoloogiateaduse rahastamine 1/3 võrra, mis tähendas töö kaotust sealsetele arheoloogiateadlastele. 2015. aastal lõpeb samas mahus teadusrahastamine ka Tartu Ülikoolis, mille tõttu vähenevad ka sealsete teadusega tegelevate arheoloogide töövõimalused.

Sellised riiklikud valikud tähendavad väga negatiivset tulevikuväljavaadet, sest sellest lähtuvalt saab järeldada, et tulevikus kuivab Eestis kokku kvaliteetse teadusega tegelevate arheoloogide arv ning väljaõpe. Perspektiiv on selline, et Eesti riigieelarvest teadusele eraldatav summa ei toeta enam Eesti

---

14 Eesti Teadusagentuuri märgukiri institutsionaalsete uurimistoetuste, tuumiktaristu toetuste ja personaalsete uurimistoetuste 2014. aasta taotlusvooru kohta. Arvutivõrgus kättesaadav [http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/03/IUT\\_PUT-märgukiri.pdf](http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/03/IUT_PUT-märgukiri.pdf) (24.03.2014).

arheoloogiale viimase 10-15 aasta jooksul omast tõusu, vaid tipp on nüüdseks ületatud. Edasi saab praegust perspektiivi vaadates liikuda ainult interdistsiplinaarsete töörühmade ning era- ja välisrahastuse toel teadusega tegelemise kaudu. Sarnased arengud on toimunud kõikjal Lääne-Euroopas.

Takistused karjääris	Jäik struktuur	Puudused ametioskustes	Ebasobiv haridus	Muud põhjused	Takistused puuduvad
<b>Töötaja staatus</b>	<b>27%</b>	<b>11%</b>	<b>22%</b>	<b>34%</b>	<b>6%</b>
Põhikohaga	23%	6%	18%	28%	4%
Ajutine	4%	5%	4%	6%	3%
<b>Haridustase</b>	<b>27%</b>	<b>11%</b>	<b>22%</b>	<b>34%</b>	<b>6%</b>
Keskharidus	0%	0%	1%	0%	0%
Kesk-eriharidus	0%	0%	4%	0%	0%
Kõrgharidus (sh teaduskraad)	25%	9%	14%	32%	6%
Kõrgharidus omandamisel	1%	3%	3%	3%	0%

*Tabel 23 - Takistused ametialases karjääris ja töötaja staatus*

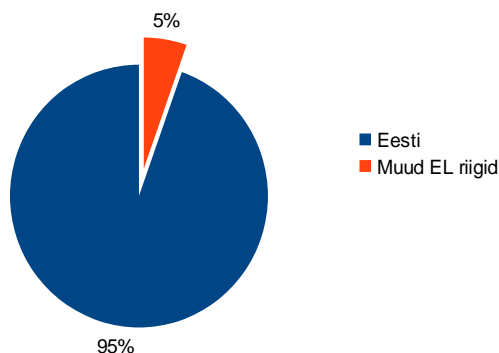
Kui klassifitseerida karjääri arengut takistavad tegurid töötaja töösuhte staatuse ja haridustaseme kaupa, siis võib öelda, et ajutised töötajad peavad muude takistustega võrreldes kõige suuremaks takistuseks karjääri arengus puudusi ametioskustes. Selle teguri osakaal moodustab 44% kõigist oskuste puudujätkidele viidanud vastustest, samas kui muude puudujätkide osas moodustavad ajutiste töötajate hinnangud 15-18%. Põhikohaga töötajate jaoks on kõige suuremateks probleemideks jäik struktuur ning ka muud organisatoorsed põhjused. Karjääritakistuste puudumist indikeeris kokku vaid 6% kõigist töötajatest; põhikohaga töötajate vastused moodustavad sellest 60% ja ajutiste töötajate vastused moodustavad sellest 40%.

Kesk- ja kesk-eriharidusega töötajad on ainukese takistusena nimetanud ebasobivat haridust, mis viitab sellele, et kuigi Eestis töötab arheoloogia valdkonna ametikohtadel ka ilma erihariduseta inimesi, on Eesti arheoloogias ametialaseks arenguks siiski vajalik omada arheoloogiaalast väljaõpet. Kõrgharidusega töötajad pidasid suurimaks takistuseks jäika organisatsioonistruktuuri ja muid organisatoorseid nõrkusi, mis toetab juba varasemalt tehtud järeldust, et arheoloogia valdkonna kvalifitseeritud spetsialistidele ei jätku Eestis piisavalt oma eriala töökohti ning võimalusi ametiredelil edasi liikuda. Selliseid takistusi nagu hariduse ebasobivus või ebapiisavad ametioskused pidasid kõrgharidusega arheoloogid vähemtähtsateks.

Uuringu käigus hinnati ka arheoloogia valdkonna töötajate karjäärivõimalusi lähtuvalt nii geograafilisest asukohast kui ametist. Tulemusi analüüsiti nii lühikeses perspektiivis (1 aasta) kui pikas perspektiivis (väljavaated 5 aasta pärast). Lühikeses perspektiivis eksisteerib selgelt märgatav trend, et Eesti arheoloogid on oma karjääriväljavaadetes pigem staatilised ja ettevaatlikud. Väga ülekaalukas

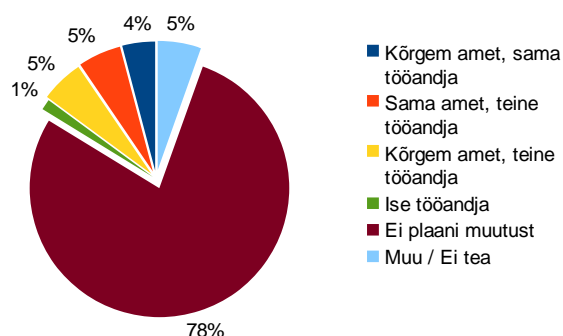
osa küsitletutest (95%) märkis, et neil on plaanis aasta perspektiivis oma karjääri jätkata Eestis. Vaid 5% prognoosis karjääri jätkumist mõnes muus EL riigis. Suur osa küsitletutest (78%) ei prognoosinud aasta jooksul ka mingit muutust oma ametikohas. Kõrgemat ametit samas organisatsioonis või teises organisatsioonis või sama ametit teises organisatsioonis indikeeris vaid väike osa (vastavalt 4% ja 5%) vastustest.

### Karjääriperspektiiv: töö asukoht 1 aasta pärast



Joonis 29 - Töö asukoha muutus ühe aasta pärast

### Karjääriperspektiiv: ametikoht 1 aasta pärast

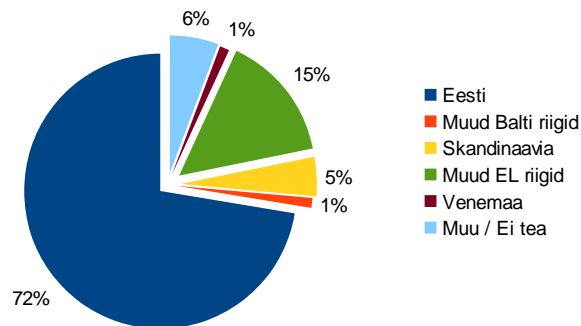


Joonis 30 - Ametikoha muutus ühe aasta pärast

Pikemaajalises perspektiivis on Eesti arheoloogid oma karjääriväljavaadetes oluliselt dünaamilisemad ja julgemad kui lühikeses perspektiivis. Kuigi karjääri Eestis jätkamist indikeeris märkimisväärne osa vastustest (72%), prognoositi oma töö asukoha muutust viie aasta pärast suuremal või vähemal määral kõigil geograafilistel suundadel. Eesti järel tähtsuset järgmise geograafilise asukohana (15% vastustest) märgiti muid EL riike, v.a. Skandinaaviat ja Balti riike. Kõige väiksemat perspektiivi (1% vastustest) nähakse karjääri jätkamiseks Venemaal, Lätis ja Leedus. Ka ametikoha muutuste osas on 5 aasta plaanid ja prognoosid oluliselt julgemad kui lühiajaline väljavaade. Kuigi 53% ei planeeri oma ametikohas muutust, on viie aasta plaanides selgelt näha soovi ametialast karjääri teha ning tõusta kõrgemale ametikohale. 28% vastustest indikeeris plaani saavutada kõrgem ametikoht - 16% teise

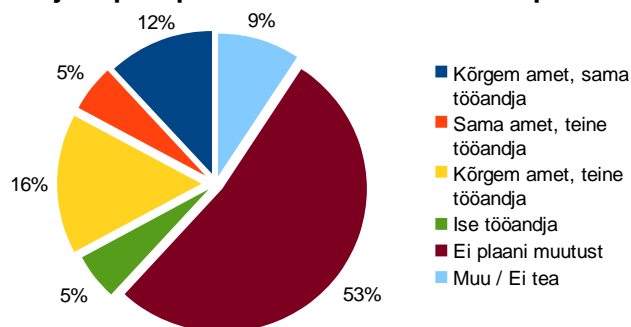
tööandja juures ja 12% sama tööandja juures. Huvitav on ka see, et võrdne oli nende vastuste osakaal (vastavalt kummalgi juhul 5%), mis viitasid ise tööandjaks hakkamisele ja nende osakaal, mis planeerisid ametialase karjääri jätkumist küll teises organisatsioonis, aga sama taseme ametikohal. Võrdluseks - ka ühe aasta perspektiivis planeeris oma karjääri jätkumist teises organisatsioonis samas ametis 5% vastanutest, samas kui ise tööandjaks hakkamise plaane indikeeris vaid 1%.

### Karjääriperspektiiv: töö asukoht 5 aasta pärast



Joonis 31 - Töö asukoha muutus 5 aasta pärast

### Karjääriperspektiiv: ametikoht 5 aasta pärast



Joonis 32 - Ametikoha muutus viie aasta pärast

Kuna karjäärialase arengu tagamise üheks vajalikuks aspektiks on haridusliku tausta areng, mille perspektiivi Eesti arheoloogia konkurentsitiheduses ei saa kindlasti tähelepanuta jätta, siis võiks võrdluseks teha kõrvalvõrre haridusalaste väljavaadete juurde, lähtudes haridustasemest. Uuringu käigus kogutud andmetest nähtub, et suur osa arheoloogide ei plaani muutust oma haridustasemes ei lühi-ega pikaajalises perspektiivis. Aasta pärast plaanib kraadiõppesse asuda vaid 19% vastanutest, samas kui 76% mingit muutust ei planeeri ja 6% ei tea veel oma plaane või on neil muud plaanid (nt järel doktorantuur või täiendõpe välismaal). Viie aasta perspektiivis ei plaani muutust 87% vastanutest ja vaid 6%-l on kindel plaan jätkata kraadiõppes.

Kuigi haridusliku perspektiivi kohta kogutud teave näitab palju väiksemaid planeeritud muutusi võrreldes karjääriväljavaadetega, ei saa sellest veel järeldada, et Eesti arheoloogid on oma haridusalastes plaanides staatilised. Võttes arvesse, et 80% küsitletutest on magistri- või doktorikraadiga või neid kraade omandamas, saab järeldada, et hariduslikesse plaanidesse on täna Eestis tegutsevatel arheoloogidel lihtsalt seetõttu planeeritud vähem muudatusi, et nad on juba omandanud vajaliku haridusliku taseme. Lisaks tuleb välja tuua, et väga suurel osal küsitletud arheoloogidest (40%) on juba omandanud või omandamisel kõrgeim võimalik haridustase (doktorikraad) ja seetõttu on ka mõisteta, et muutused haridusplaanides on jõudnud lõpusirgele.



*Joonis 33 - Arheoloogiaalase hariduse edendamine ühe aasta pärast*



*Joonis 34 - Arheoloogiaalase hariduse edendamine viie aasta pärast*

Kui hinnata arheoloogide karjääriväljavaateid ka töötajate ametiastmete lõikes, siis saab välja tuua, et kõige staatilisem töötajate kategooria on juhid, kes üldjuhul oma ametiastmes ega töö asukohas muutusi ette ei näe. See järeldus toetab Eesti arheoloogiavaldkonna tööturu piiratuse kohta juba eelpool välja toodud järeldusi ning on selles kontekstis igati loogiline, sest piiratud arvu tööandjatega konkurentsitihedal tööturul ei olegi juhi ametikohal eriti võimalusi vertikaalseks karjäärilaseks arenguks. Juhtide peamiseks väljundiks oleks ise tööandjaks hakkamine, kuid seda on pikemaajalises

perspektiivis märkinud vaid üks juhi ametikohal töötav arheoloog. Kõige rohkem näevad ja soovivad karjäärilase arengu võimalusi spetsialisti ametikohal töötavad arheoloogid. Ametikoha aspektist nähakse arengut eeskätt vertikaalse arenguna - soovitavateks alternatiivideks on kõrgema ametikoha saavutamine kas oma tööandja või mõne teise tööandja juures (5 aasta pärast näeb ennast kõrgemal ametikohal 42% täna spetsialisti ametikohal töötajatest). Töö asukoha osas on küll kõikide ametiastmete lõikes domineerivaks soov jätkata oma karjääri Eestis, kuid spetsialisti ametiastme töötajad näevad kõige enam väljundit ka väljaspool Eestit ning võib öelda, et mida pikemaajalisem perspektiiv, seda rohkem on väljavaade piiriüleste karjäärivõimaluste suunas – näit. 5 aasta pärast näeb 25% spetsialisti ametikohal töötajatest oma karjääri jätkumist kas mujal Euroopa Liidus või Skandinaavias.

Üldise järeldusena võib eeltoodu põhjal öelda kahjuks ka seda, et arheoloogid on profiililt vähe ettevõtlikud - ise tööandjaks hakkamist näeb 5 aasta pärast vaid 5% vastanutest, kellest enamuse moodustavad täna tehnilisel ametikohal töötavad arheoloogid. Huvipakkuv on asjaolu, et spetsialistina töötavad arheoloogid ei näe ettevõtjaks hakkamist üldse karjäärialternatiivina. Osaliselt on arheoloogia alal ettevõtlusega tegelemise alustamist piiravateks faktoriteks kindlasti riskid: hooajaline väikese nõudluse ja piiratud maksevõimega turg ning küllaltki kõrged sisendhinnad (sest valdkond sisaldab palju inimtööjõudu ja spetsiifilisi töövahendeid ning meetodeid, mis on sageli küllalt kulukad). Teisalt muudaks arheoloogide suurem ettevõtlikkus ja ettevõtlusriskide valmidus arheoloogide tööturgu paindlikumaks ning looks seeläbi pikemaajaliselt lisaväärtust nii elukutse kui majanduskeskkonna jaoks tervikuna. Lisaks "puhta" praktilise arheoloogiaga (s.t. eeskätt välitöödega) tegelemisele on arheoloogia valdkond, milles leidub võimalusi väga erinevate teenuste pakkumiseks eeskätt loomemajanduse vallas. Kuna loomemajanduse arendamine on teadaolevalt Euroopa Liidu üks prioriteete, mida ka Eesti rakendab, võiks arheoloogia pinnalt loomeettevõtluse arendamine leida ka tugevat struktuurset riiklikku toetust nii nõustamise kui infrastruktuuri näol.

Kui hinnata arheoloogide karjääriväljavaateid töötajate haridusest ja vanusest lähtuvalt, siis võib öelda, et ettearvatavalt ootavad karjäärilast arengut kõige enam kõrgharidusega töötajad ning mida pikem on ajahorisont, seda suurem on väljavaade karjäärilaseks arenguks. Näiteks, kui 1 aasta pärast näeb kõrgharidusega töötajatest 17% oma karjääri jätkumist kas samal ametikohal teise tööandja juures, kõrgemal ametikohal sama või teise tööandja juures või ise tööandjaks hakates, siis 5 aasta pärast prognoosib juba 43% oma karjääri arengut nendes suundades.

Karjääriperspektiiv 1 aasta pärast	Tehniline töötaja	Spetsialist	Juht
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>26%</b>	<b>58%</b>	<b>16%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	0%	4%	0%
Sama amet, teine tööandja	3%	3%	0%
Kõrgem amet, teine tööandja	0%	5%	0%
lse tööandja	1%	0%	0%
Ei plaani muutust	19%	43%	16%
Muu / Ei tea	3%	2%	0%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>26%</b>	<b>58%</b>	<b>16%</b>
Eesti	25%	55%	15%
Muud Balti riigid	0%	0%	0%
Skandinaavia	0%	0%	0%
Muud EL riigid	1%	3%	1%
Venemaa	0%	0%	0%
Muu / Ei tea	0%	0%	0%
	<b>Kesk-ja kesk-eri haridus</b>	<b>Kõrgem haridus</b>	<b>Kõrgharidus omandamisel</b>
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>5%</b>	<b>85%</b>	<b>10%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	0%	4%	0%
Sama amet, teine tööandja	0%	4%	1%
Kõrgem amet, teine tööandja	0%	5%	0%
lse tööandja	0%	1%	0%
Ei plaani muutust	5%	65%	9%
Muu / Ei tea	0%	5%	0%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>5%</b>	<b>85%</b>	<b>10%</b>
Eesti	5%	80%	10%
Muud Balti riigid	0%	0%	0%
Skandinaavia	0%	0%	0%
Muud EL riigid	0%	5%	0%
Venemaa	0%	0%	0%
Muu / Ei tea	0%	0%	0%
	<b>Kuni 29</b>	<b>30-49</b>	<b>Üle 50</b>
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>46%</b>	<b>46%</b>	<b>8%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	3%	1%	0%
Sama amet, teine tööandja	2%	4%	0%
Kõrgem amet, teine tööandja	3%	3%	0%
lse tööandja	0%	1%	0%
Ei plaani muutust	34%	36%	8%
Muu / Ei tea	4%	1%	0%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>46%</b>	<b>46%</b>	<b>8%</b>
Eesti	41%	46%	8%
Muud Balti riigid	0%	0%	0%
Skandinaavia	0%	0%	0%
Muud EL riigid	5%	0%	0%
Venemaa	0%	0%	0%
Muu / Ei tea	0%	0%	0%

Tabel 24 - Ametialane karjäär, lühike perspektiiv

Horisontaalse arengu (s.t. sama amet sama tööandja juures) prognoos on nii lühemaajalises kui pikemaajalises perspektiivis kõrgharidusega töötajate osas suhteliselt samal tasemel, karjäärilase arengu muude alternatiivide osakaal suureneb aga pikemaajalises perspektiivis eeskätt nende vastanute arvelt, kes 1 aasta perspektiivis veel muutusi ei planeeri. Töö asukohas näevad samuti muutumisvõimalust eeskätt kõrgharidusega töötajad, samas kui kesk- või kesk-eriharidusega töötajate hinnangutes on nende karjäär väga rangelt seotud vaid Eestiga. Ilmselt on see tingitud ka sellest, et

kõrgharidusega töötajatel on parem keelteoskus ja sageli väljaspool Eestit õppimise või rahvusvahelise koostöö (sh. välismaal arheoloogiaprojektides osalemise) kogemus, mis muudab tulevikus karjäärilase arengu mujal riikides kergemini teostatavaks ning prognoositavamaks.

Karjääriperspektiiv 5 aasta pärast	Tehniline töötaja	Spetsialist	Juht
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>26%</b>	<b>59%</b>	<b>15%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	1%	11%	0%
Sama amet, teine tööandja	1%	4%	0%
Kõrgem amet, teine tööandja	3%	14%	0%
Ise tööandja	4%	0%	1%
Ei plaani muutust	13%	26%	13%
Muu / Ei tea	4%	4%	1%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>28%</b>	<b>55%</b>	<b>15%</b>
Eesti	19%	40%	13%
Muud Balti riigid	1%	0%	0%
Skandinaavia	1%	3%	0%
Muud EL riigid	2%	11%	1%
Venemaa	1%	0%	0%
Muu / Ei tea	3%	1%	1%
	Kesk-ja kesk-eri haridus	Kõrgem haridus	Kõrgharidus omandamisel
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>1%</b>	<b>86%</b>	<b>13%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	0%	12%	0%
Sama amet, teine tööandja	0%	5%	0%
Kõrgem amet, teine tööandja	0%	16%	1%
Ise tööandja	0%	5%	0%
Ei plaani muutust	0%	40%	12%
Muu / Ei tea	1%	8%	0%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>5%</b>	<b>86%</b>	<b>9%</b>
Eesti	5%	62%	7%
Muud Balti riigid	0%	1%	0%
Skandinaavia	0%	3%	1%
Muud EL riigid	0%	13%	1%
Venemaa	0%	1%	0%
Muu / Ei tea	0%	6%	0%
	Kuni 29	30-49	Üle 50
<b>Muutus ametikohas</b>	<b>45%</b>	<b>47%</b>	<b>8%</b>
Kõrgem amet, sama tööandja	7%	5%	0%
Sama amet, teine tööandja	1%	4%	0%
Kõrgem amet, teine tööandja	9%	7%	0%
Ise tööandja	3%	3%	0%
Ei plaani muutust	20%	26%	7%
Muu / Ei tea	5%	3%	1%
<b>Muutus töö asukohas</b>	<b>47%</b>	<b>46%</b>	<b>7%</b>
Eesti	31%	36%	6%
Muud Balti riigid	0%	1%	0%
Skandinaavia	2%	2%	0%
Muud EL riigid	10%	5%	0%
Venemaa	0%	1%	0%
Muu / Ei tea	3%	1%	1%

Tabel 25 - Ametialane karjäär, pikaajaline perspektiiv



Kui aasta perspektiivis näevad kõrgema ameti või tööandjaks hakkamise võimalusi sarnaselt need töötajad, kes on kuni 29 aastat vanad kui ka töötajad vanuses 30-49 aastat, siis pikemaajaliselt prognoosivad enim selliseid alternatiive alla 30-aastased arheoloogid (19% vastanutest). 50-aastased ja vanemad arheoloogid seevastu ei planeeri üldse muutusi, vaid pikemaajalises perspektiivis on üks vastanutest märkinud muutusena pensionilemineku. Töö asukoha osas on samuti kõige dünaamilisema perspektiiviga just nooremad arheoloogid ja mida pikem ajahorisont, seda rohkem peetakse alternatiiviks piiriüleseid karjäärivõimalusi. Näiteks kui 1 aasta pärast planeerib karjääri jätkata Eestist väljaspool üldse vaid 5% uuringus osalenutest (kõik nooremad kui 30 aastat), siis 5 aasta pärast näevad karjäärivõimalusi väljaspool Eestit juba üle 20% vastanutest (neist pisut vähem kui 2/3 alla 30-aastased töötajad ja ligi 1/3 töötajad vanuses 30-49 aastat).

## 6. Muud märkused

Suurema sisulise lisaväärtuse eesmärgil sisaldas uuring ka lahtiseid küsimusi ja vabas vormis kommentaaride andmise võimalust, millega vastajad said täpsustada nii spetsiifilisi küsimusi kui ka täiendada uuringut tervikuna, tuues välja murekohti ja hinnanguid arheoloogia valdkonna tööturu kohta. Alljärgnevalt on esitatud läbilõige kõige sisukamatest märkustest, mis aitavad täiendada pilti Eesti arheoloogia hetkeolukorra, kitsaskohtade ning olulisemate probleemide kohta. Ühtlasi toetavad väljatoodud täiendused ka eelpool esitatud analüüsi käigus tehtud põhilisi järeldusi.

### ***Liigne projektipõhisus ja vähene rahastatus***

Uuringus osalenud on välja toonud, et üheks peamiseks probleemiks Eesti arheoloogia tööturul on see, et Eesti arheoloogia sõltub liigselt projektirahastusest ning valdkonna üldine palgatase, arvestades valdkonna spetsiifilisust, on üsna madal:

*"Suurimaks probleemiks on vähene riiklik rahastus. Suures osas on arheoloogide tasustamine seotud erinevate projektidega, mille arvelt luuakse enamasti ajutisi töökohti. Paljud ametikohad on seotud kõrgematel ametikohtadel töötavate arheoloogide huvi ja valmisolekuga kirjutada projekte. Tööd, mida teha, on palju, tööst huvitatud inimesi ka, aga finantsallikaid pole piisavalt." (Naine 40-49, magistrikraadiga täiskohaga keskastmejuht, Tartu).*

*"Arheoloogias on vähe neid, kes saavad üle 1000 ja 1500 euro brutopalka. Tegelikult on palgatasemed üsna madalad ning aastaid püsinud muutmatul kujul. Projektipõhine finantseerimine on samuti arheoloogias probleemiks. See ei taga järjepidevat tööhõivet ning muudab paljude arheoloogide tööalased väljavaated pikemas perspektiivis ebakindlaks." (Naine 30-39, magistrikraadiga osakoormusega vanemspetsialist, Tartu).*

*"Liiga palju arheolooge on väikese sissetulekuga "turvalistel" kohtadel (nt. muuseumites või bürokraatias), samas on uurimistöö ülikoolides valdavalt projektipõhine ja seetõttu kohati takerdunud." (Mees 20-29, doktorantuuris õppiv täiskohaga vanemspetsialist, Tallinn).*

### ***Struktuursed probleemid spetsialiseerumise osas***

Uuringus osalenud on välja toonud, et Eesti arheoloogia tööturгу ja arheoloogide väljaõpet iseloomustab mõningane nn. struktuurne tasakaalutus erialaspetsialistide osas, mis väljendub ühelt

poolt teatud spetsiifilise eriharidusega spetsialistide puuduses, teisalt aga teatud suunitlusega arheoloogide ületootmises:

*"Linna- ja ajaloolise aja arheoloogias valitseb heade spetsialistide puudus, muinasaja arheoloogias arheoloogide ületootmine. Samas ülikoolides ei pöörata ajaloolisele arheoloogiale (sh. praktilised oskused ja oskus töötada allikatega) piisavat tähelepanu."* (Mees 20-29, doktorantuuris õppiv täiskohaga vanemspetsialist, Tallinn).

*"Puudus on arheoloogilise materjali konservaatoritest, kellel oleks vastav haridus. Eestis sellist haridust omandada ei ole võimalik."* (Naine 30-39, bakalaureuseõppes õppiv osakoormusega vanemspetsialist, Tartu).

Linna- ja maa-arheoloogiaga tegelevate arheoloogide jagunemise kohta antud arvamuste hindamisel võib siiski arvata, et heade spetsialistide puudus linnaarheoloogias ei kajasta niivõrd mitte väljaõppe eripärasid, vaid seda, et linnaarheoloogia on oskuste keerukuselt palju nõudlikum kui maa-arheoloogia ning seetõttu paljud arheoloogid valivad pigem maa-arheoloogia, kuigi ülikoolides õpetatakse mõlemate valdkondade metoodikat üsna ühetaolise põhjalikkusega. Samuti on praktika näidanud, et mitmed alguses linnaarheoloogiaga tegelejad liiguvad selle juurest mõne aja pärast ära vanema aja või teiste arheoloogia valdkondade juurde. Lisaks peaks siinjuures ka arvestama, et enamjaolt on linnaarheoloogias tegemist päästekaevamistega, mis eeldab sellega tegelejatelt üsna spetsiifilist elustiili - väga suurt paindlikkust ning valmisolekut vajadusel koheselt reageerida. Paljud arheoloogid ei suuda seda omaks võtta ja seetõttu ongi Eesti arheoloogiale omane läbiv puudus päästekaevamistega tegelejatest.

### ***Tööturg ja arenguvõimalused on kitsad ning väheprognoositavad***

Uuringus osalenud on välja toonud, et Eesti arheoloogia tööturule ning karjäärialastele perspektiividele on omased ebakindlus, prognoosimatus ning suur sõltuvus juhusest; samuti on tööturg staatiline:

*"Arheoloogiaalase hariduse ja karjääri edendamise plaanid sõltuvad kahjuks eeskätt võimalustest."* (Mees 40-49, magistrikraadiga täiskohaga vanemspetsialist, Tallinn).

- " - *Majandusliku kindlustunde puudumine (kui ka inimene ennast koolitanud potentsiaalsete tööandjate julgustusel, siis pole tegelikult piisavalt kindlust, et leidub väljakutset pakkuv töökoht palgaga, mille eest nt. tagantjärele tasuda koolituskulud );*
- *Inimeste vähene mobiilsus arheoloogia põhitöökohtadel ning projektipõhiste tööde suur määramatus;*
  - *Ilma doktorikraadi või korraliku algkapitalita pole võimalik endale ise töökohta luua;*
  - *Pigem vaadatakse nüüd juba piiri taha, sest erialaselt arendavat ja kindlustunnet pakkuvat töökohta värsked lõpetajad enda jaoks Eestis ei näe;*
  - *Probleemiks on veel meie teadusasutustes tegutsevate arheoloogide vähene aktiivsus rahvusvahelises teaduses ja omavahelise konkurentsi puudus Eesti tegevarheoloogide hulgas, kellel kindel töö olemas."* (Naine 20-29, magistrantuuris õppiv ajutine noorempetsialist, Tartu).

# Kasutatud allikad

**Aitchison, K.** 2009. Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report. Institute for Archaeologists, Reading. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.discovering-archaeologists.eu> (17.10.2013).

Eesti raamatupidamine. Tööajafond 2013 ja riigipühad. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.eestiraamatupidamine.ee/tooajafond-2013-ja-riigipuhad/> (10.04.2014).

Eesti Teadusagentuuri märgukiri institutsionaalsete uurimistoetuste, tuumiktaristu toetuste ja personaalsete uurimistoetuste 2014. aasta taotlusvooru kohta. Arvutivõrgus kättesaadav [http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/03/IUT\\_PUT-märgukiri.pdf](http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/03/IUT_PUT-märgukiri.pdf) (24.03.2014).

**Haridus-ja Teadusministeerium.** Kõrgharidusreformist, Haridus-ja Teadusministeeriumi infoleht. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.hm.ee/index.php?0513077> (25.03.2014).

**McDermott, C. & La Piscopia, P.** 2008. Discovering the Archaeologists of Europe: Ireland. A Report to The Institute of Archaeologists of Ireland by UCD School of Archaeology.

**Sarapik, V.** Sirbiga teadusväljal. – Sirp nr. 46, 06.12.2013. Arvutivõrgus kättesaadav [http://www.sirp.ee/index.php?option=com\\_content&view=article&id=20177:2013-12-05-16-00-49&catid=9:sotsiaalia&Itemid=13&issue=3468](http://www.sirp.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=20177:2013-12-05-16-00-49&catid=9:sotsiaalia&Itemid=13&issue=3468) (03.03.2014).

**Statistikaamet.** Rahvaloenduse tulemused. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.stat.ee/rel2011> (15.04.2014).

**Statistikaamet.** Statistika andmebaas. Arvutivõrgus kättesaadav <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/05Haridus/10Kergharidus/10Kergharidus.asp> (15.04.2014).

**Statistikaamet.** Statistika andmebaas. Palk ja tööjõukulu: keskmine bruto-ja netokuupalk põhitegevusala (EMTAK 2008) järgi. Arvutivõrgus kättesaadav [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/12Palk\\_ja\\_toojeukulu/01Palk/04Luhiajastatistika/04Luhiajastatistika.asp](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/01Palk/04Luhiajastatistika/04Luhiajastatistika.asp) (15.04.2014).

**Tallinna Ülikool.** Kõrgharidusreformist. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.tlu.ee/et/sisseastuja/korgharidusreform> (31.03.2014).

**Tallinna Ülikool.** Vastuvõtustatistika. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.tlu.ee/et/sisseastuja/kasulik-teada/vastuvotustatistika> (31.03.2014).

**Tallinna Ülikool.** Õppekavad (Ajaloo Instituut). Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.tlu.ee/et/ajaloo-instituut/oppetegevus/oppekavad> (25.03.2014).

**Tallinna Ülikool.** Õppekavad (Eesti Humanitaarinstituut). Arvutivõrgus kättesaadav [http://ois.tlu.ee/pls/portal/ois2.ois\\_public.main](http://ois.tlu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main) (25.03.2014)

**Tartu Ülikool.** Ajaloo õppekavad. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.ut.ee/et/sisseastumine/bakalaureus/oppekavad/ajalugu> (25.03.2014).

**Tartu Ülikool.** Kõrgharidusreformist. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.ut.ee/et/korgharidusreform> (25.03.2014).

**Tartu Ülikool.** Vastuvõtustatistika. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.ut.ee/et/sisseastumine/vastuvotustatistika> (31.03.2014).

**Tartu Ülikool.** Vastuvõtutingimused Tartu Ülikooli filosoofiateaduskonna doktoriõppesse. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.ut.ee/et/sisseastumine/dok/oppekavad/ajalugu> (25.03.2014).

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.07.2012, 2. Arvutivõrgus kättesaadav <http://www.riigiteataja.ee/> (20.04.2014).

Vabariigi Valitsuse määrus 28.11.2013.a. nr 166 "Töötasu alammäära kehtestamine". RT I, 03.12.2013, 4. Arvutivõrgus kättesaadav <https://www.riigiteataja.ee> (20.04.2014).

# Lisa 1 – Kaaskiri ja küsimustik



## Discovering the Archaeologists of Europe 2014 – EESTI

Lugupeetud arheoloog,

"Discovering the Archaeologists of Europe" on uurimisprojekt, mille eesmärgiks on koguda ja levitada informatsiooni arheoloogide tööhõive kohta Euroopas ning luua alus arheoloogi elukutse hetkeolukorra mõistmiseks ja parendamiseks. Projekti on kaasatud 21 partnerit 19 Euroopa riigist, seal hulgas Eesti esindajana MTÜ Arheopolis.

Eesti olukorda puudutavas uuringus on palutud osalema kõik isikud, kes on kaasategevad Eesti arheoloogias või täidavad selle tugifunktsioone. Uuring aitab nii riigisiselt kui Euroopa tasandil kaasa kvalifikatsioonide läbipaistvusele ning arheoloogide piiriülesele mobiilsusele. Uuringu käigus kaardistatakse arheoloogia valdkonna tööturu olukord ja trendid, sealhulgas riigis töötavate arheoloogide professionaalse tegevuse iseloom ning koolitusvajadus. Uuringu tulemusel valmiv raport on suunatud nii arheoloogidele, tööandjatele, haridusasutustele kui seadusandjale, andes ülevaate selle valdkonna tööturu võimalustest ja vajadustest ning aidates kaasa tulevikustreegiatega koostamisele.

Kutsume Teid uuringus osalema ning palume täita alltoodud lingil uuringu küsimustiku, lähtudes oma andmetest seisuga 01.01.2013. Juhul, kui vajate küsimustiku täitmiseks abi, palun võtke meiega ühendust küsimustiku saatjameili teel. Pärast andmete saamist kodeeritakse kõik vastused ja need jäävad anonüümseks. Teie kontaktandmeid küsimustikus kasutatakse vaid vajadusel teie antud vastuste/andmete täpsustamiseks. MTÜ Arheopolis tagab konfidentsiaalsuse vastajate suhtes ja andmete igakülgse anonüümisuse.

Ette tänades,

Nimi  
Ametikoht

Projekti "Discovering the Archaeologists of Europe 2014" – EESTI toetab rahaliselt Euroopa Komisjon. Projekti kaasrahastavad Tartu Ülikool ja MTÜ Arheopolis.



Elukestva  
õppe  
programm



## Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014: EESTI

Käesoleva küsimustiku eesmärgiks on koguda informatsiooni käesoleval ajal Eesti arheoloogias ja arheoloogiaga seotud ametikohtadel töötavate inimeste kohta. Palun täitke küsimustik **01. jaanuari 2013** seisuga.

### OSA I: TÖÖTAJA

#### 1.1. Profiil

Palun märkige andmed enda kohta						
Vanus	Kuni 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 ja vanem
Sugu	Naine			Mees		
Rahvus/päritolu	Eestlane	Venelane		Muu (palun täpsustage)		
Peamine tööpiirkond	Väljaspool Eestit	Tallinn	Tartu	Muu linn või maakond (palun täpsustage)		
Kogu tööstaaž arheoloogiaga seotud töökohtadel, sh tugifunktsioonid, (sh praeguse tööandja juures)	Alla 1 aasta	1-3 aastat	3-5 aastat	5-10 aastat	10-20 aastat	Üle 20 aasta

#### 1.2. Töökoha andmed

Palun märkige oma tööandja staatus	Riik	Kohalik omavalitsus	Haridus/teadus -asutus	Ariühing	Vabakutseline (sh FIE)	Muu (palun täpsustage)
Palun märkige oma ametikoha iseloom	Arheoloogiaga otseselt seotud ametikoht			Tugifunktsioone täitev ametikoht		
Palun märkige oma ametiaste	Tehniline töötaja	Noorem-spetsialist	Vanem-spetsialist	Keskastme-juht	Kõrgem juht	Muu (palun täpsustage)
Palun märkige oma staaž praeguse tööandja juures (nii arheoloogiaga otseselt seotud kui tugifunktsioone täitvad ametikohad)	Alla 1 aasta	1-3 aastat	3-5 aastat	5-10 aastat	10-20 aastat	Üle 20 aasta
Palun märkige oma töösuhte tüüp	Täiskohaga tööleping	Osakoostmusega tööleping		Projektipõhine käsundusleping (sh hooajatööks)	Tööleping ajutiselt ära oleva töötaja asendamiseks	Muu (palun täpsustage)
Palun täpsustage oma tööaeg	Täistööaeg, s.t. 176 tundi kuus	Osaline tööaeg (palun märkige, mitu tundi kuus)	Projektipõhine töö (palun märkige, keskmiselt mitu tundi kuus)	Hooajatöö juuni-sept (palun märkige, keskmiselt mitu tundi kuus)	Lisatöö (palun märkige, keskmiselt mitu tundi kuus)	Muu (palun täpsustage)
Palun märkige oma kuupalga suurusjärk praeguse tööandja juures (bruto)	Kuni 250 eurot	250 – 500 eurot	500-1000 eurot	1000-1500 eurot	Üle 1500 euro	
Kas teil on võimalus saada oma organisatsioonis lisatasu heade töötulemuste korral?	Jah, kuni 100 eurot aastas	Jah, 100-500 eurot aastas	Jah, üle 500 euro aastas	Ei		

#### 1.3. Andmed hariduse kohta

Haridustase	Keskharidus	Kesk-eriharidus/ rakenduslik kõrgharidus	Bakalaureus	Magister	Doktor	Õpin (palun täpsustage õppeaste)	Muu (palun täpsustage)
Eriala, milles olete omandanud/ omandamas kõrgharidust	Arheoloogia		Muu (palun täpsustage)		Puudub		



Riik/riigid, kus olete haridust omandanud/ omandamas (sh üliõpilasvahetused)	Eesti	Muu (palun täpsustage)
--	-------	------------------------

#### 1.4. Koolitusvajadus

Mitmes töökoht arheoloogiaga seotud erialal on teie jaoks töö teie praeguse tööandja juures?	Esimene	Teine	Kolmas või enam	
Kui palju teid vahetult pärast tööle tulekut teie tööandjaks olev organisatsioon koolitas?	Üldse mitte	Vähe	Mõõdukalt	Palju
Kui head olid teie arvates praeguse tööandja juurde tööle tulles teie ametioskused?	Nõrgad	Keskised	Head	Väga head
Kui hästi vastab teie arvates käesoleval ajal haridusasutustes pakutavate kursuste tase teie ametiala nõudmistele?	Halvasti	Keskmiselt	Hästi	Väga hästi
Millistes ametioskustes tundsite pärast praeguse tööandja juurde tööle tulekut puudujääke?				
Kui palju on praeguse tööandja koolitustegevuse abil eelnimetatud ametioskuste puudujääke teie töötamise aja jooksul kõrvaldatud?	Üldse mitte	Vähe	Mõõdukalt	Palju

#### 1.5. Koolituse ja arenguvõimalused

Kas Teile võimaldatakse koolitust või muid arenguvõimalusi?	Jah		Ei	
Kui vastasite eeltoodud küsimusele jaatavalt, siis kuidas toimub teie arendamine? – palun märkige kõik variandid, mis kirjeldavad olukorda teie organisatsioonis	<b>Koolitustegevus teie tööandjaks olevas organisatsioonis</b>			
Formaalne majaväliline koolitus(programm)				
Formaalne majasisene koolitus(programm)				
Mitteametlik tööväliline koolitus [nt. toetatud personaalne uurimistöö ja õppimine]				
Mitteametlik tööalane koolitamine (nt. mentorlus)				
	Jah	Ei	Ei tea	
Kas teie organisatsioonis on ametlik koolitusplaan?				
Kas teie organisatsioonis on koolituseelarve?				
Kas teie organisatsioonis fikseeritakse, kui palju aega te panustate koolitusse?				
Kas teie organisatsioonis hinnatakse formaalselt koolituste mõju teile?				
Kas teie organisatsioonis on skeem teie töötulemuste hindamiseks?				
Kas arvate, et teie organisatsioonis soodustatakse teie pidevat ametialast enesearendamist?				
Kuidas hindate enda karjäärivõimalust oma organisatsioonis?	Puudub	Väike	Keskmine	Hea
Millised on peamised takistused teie karjääri edenemiseks oma organisatsioonis?	Jäik organisatsiooni- struktuur	Puudused ameti- oskustes	Ebasobiv haridus	Muu (palun täpsustate)

#### 1.6. Tulevikväljavaated

Kas plaanite 1 aasta pärast edendada oma haridust arheoloogia alal?	Jah, asun õppima bakalaureuse-õppesse	Jah, asun õppima magistriõppesse	Jah, asun õppima doktoriõppesse	Ei	Muu (palun täpsustage)
Kas plaanite 3 aasta pärast edendada oma haridust arheoloogia alal?	Jah, asun õppima bakalaureuse-õppesse	Jah, asun õppima magistriõppesse	Jah, asun õppima doktoriõppesse	Ei	Muu (palun täpsustage)
Kas plaanite 5 aasta pärast edendada oma haridust arheoloogia	Jah, asun õppima bakalaureuse-	Jah, asun õppima magistriõppesse	Jah, asun õppima doktoriõppesse	Ei	Muu (palun täpsustage)

<i>alal?</i>	õppesse					
<i>Kas plaanite 1 aasta pärast muutust oma ametialases karjääris?</i>	Jah, kõrgem ametikoht samas organisatsioonis	Jah, sama ametikoht teises organisatsioonis	Jah, kõrgem ametikoht teises organisatsioonis	Jah, hakkamise tööandjaks	Ei	Muu (palun täpsustage)
<i>Kas plaanite 3 aasta pärast muutust oma ametialases karjääris?</i>	Jah, kõrgem ametikoht samas organisatsioonis	Jah, sama ametikoht teises organisatsioonis	Jah, kõrgem ametikoht teises organisatsioonis	Jah, hakkamise tööandjaks	Ei	Muu (palun täpsustage)
<i>Kas plaanite 5 aasta pärast muutust oma ametialases karjääris?</i>	Jah, kõrgem ametikoht samas organisatsioonis	Jah, sama ametikoht teises organisatsioonis	Jah, kõrgem ametikoht teises organisatsioonis	Jah, hakkamise tööandjaks	Ei	Muu (palun täpsustage)
<i>Millises riigis jätkate oma karjääri 1 aasta pärast?</i>	Eestis	Mujal Balti riikides	Skandinaavias	Mujal EL-s	Venemaal	Muu (palun täpsustage)
<i>Millises riigis jätkate oma karjääri 3 aasta pärast?</i>	Eestis	Mujal Balti riikides	Skandinaavias	Mujal EL-s	Venemaal	Muu (palun täpsustage)
<i>Millises riigis jätkate oma karjääri 5 aasta pärast?</i>	Eestis	Mujal Balti riikides	Skandinaavias	Mujal EL-s	Venemaal	Muu (palun täpsustage)

## OSA II: ORGANISATSIION

### 2.1. Organisatsiooni struktuur ja roll

Palun märkige ära see lahter, mis kõige paremini kirjeldab teie tööandjaks oleva organisatsiooni peamist rolli	Peamine roll					
	Välitööd ja uuringud	Muinsuskaitse ja seotud teabeteenused	Muuseumi/külastusasutuse teenused	Haridus ja teadus/uurimis-tegevus	Vabakutseline	Muu (palun täpsustage)

### 2.2. Geograafiline asukoht

Palun märkige ära lahter, mis näitab, millises piirkonnas paikneb teie põhiliseks tööandjaks olev organisatsioon	1. Tartu linn	
	2. Tartumaa	
	3. Tallinna linn	
	4. Harjumaa	
	5. Viljandimaa	
	6. Valgumaa	
	7. Võrumaa	
	8. Põlvamaa	
	9. Jõgevamaa	
	10. Järvamaa	
	11. Pärnumaa	
	12. Saaremaa	
	13. Hiiumaa	
	14. Läänemaa	
	15. Raplamaa	
	16. Lääne-Virumaa	
	17. Ida-Virumaa	
Muu [palun täpsustage, märkides ära, kas tegemist on EL või kolmanda riigiga]	EL/kolmas riik	

### 2.3. Töötajate arv

Palun märkige ära, kui suur on teie tööandjaks olev organisatsioon töötajate arvult	Kuni 10 töötajat	11-25 töötajat	26-50 töötajat	51-100 töötajat	Ule 100 töötaja

Palun märkige ära, kuidas on viimastel aastatel muutunud teie tööandjaks olevas organisatsioonis töötajate arv	Milline oli töötajate arv teie tööandjaks olevas organisatsioonis üks aasta tagasi (2012) võrreldes tänasega? (Nt. märkige valik "suurem", kui teie organisatsioonis oli aasta tagasi rohkem töötajaid kui täna, jne.)				
	<b>Töötajate arv</b>	Suurem	Sama	Väiksem	Ei tea
	Milline oli töötajate arv teie organisatsioonis kolm aastat tagasi (2010) võrreldes tänasega?				
	<b>Töötajate arv</b>	Suurem	Sama	Väiksem	Ei tea
	Milline oli töötajate arv teie organisatsioonis viis aastat tagasi (2008) võrreldes tänasega?				
	<b>Töötajate arv</b>	Suurem	Sama	Väiksem	Ei tea

### 2.4. Töötajate erisused

Palun märkige ära, kas teie tööandjaks olevas organisatsioonis töötab väljaspoolt Eestit pärit töötajaid ja milline on nende arv?	Puudub	Kuni 5	6 – 10	11 – 25	26 – 50	Ule 50	Ei tea
Palun märkige, kas teie tööandjaks olevas organisatsioonis töötab puudega inimesi ja milline on nende arv?							
Juhul, kui teie tööandjaks olevas organisatsioonis töötab väljaspoolt Eestit pärit inimesi, palun märkige nende päritoluriik							

## 2.5. Töötajate õigused / hüved

	Jah	Ei	Ei tea
Kas teie tööandjaks olev organisatsioon võimaldab töötajatele aastas rohkem kui 28 kalendripäeva palgalist puhkust?			
Kas töötajatele võimaldatakse palgalist õppepuhkust?			
Kas töötajatele võimaldatakse seadusest tuleneva haiguskindlustuse kõrval ka palga säilitamisega nn. "tervisepäevi"?			
Kas töötajatele võimaldatakse palgalisi vabu päevi teatud perekondlike sündmuste (nt. abiellumine, lähedase pereliikme surm, jne) korral?			
Kas lisaks seadusest tulenevale vanemapuhkusele võimaldatakse töötajatele ka palgata vanemapuhkust?			
Kas töötajatele võimaldatakse palgata õppepuhkuse võtmist?			
Kas töötajatele võimaldatakse osalist tööaega, kaugtöö tegemist või muud paindlikku töökorraldust?			
Kas töötajatele on ette nähtud tasuta/osaliselt hüvitatav eluase või elatustoetus?			

Palun märkige ära ka muud töötajatele teie tööandjaks olevas organisatsioonis ette nähtud hüved, näiteks isikliku sõiduauto kulude hüvitamine, sportimisvõimalused, jms.

---



---



---

## 2.6. Töötasu

Kas palgad teie tööandjaks olevas organisatsioonis on seotud mõne astmepalkade süsteemiga? Kui <b>jah</b> , palun märkige ära, millist astmepalkade süsteemi kasutatakse	Riik	
	Kohalik omavalitsus	
	Haridus/teadusasutus	
	Ettevõtte / asutuse oma palgaastmete süsteem	
	Muu (palun täpsusta)	
	Ei	
	Ei tea	

## 2.7. Oskuste puudujäägid

Kas teie tööandjaks olev organisatsioon on teile teada olevate andmete kohaselt viimase aasta jooksul kaasanud organisatsiooniväliseid spetsialiste või konsultante tehniliste arheoloogiaga seotud funktsioonide täitmiseks? Kui jah, siis palun märkige, millistes valdkondades sellised spetsialistid/ konsultandid on panustanud teie organisatsiooni tegevusse.	Juhtimine/eesvedamine		Projektijuhtimine	
	Infotehnoloogia		Ariarendus	
	Personalijuhtimine		Keelteoskus	
	Haridus / koolitus		Klienditeenindus	
	Turundus / müüd		Avalikud suhted / propaganda	
	Muu [palun täpsustage]			

Kas teie tööandjaks olev organisatsioon on teile teada olevate andmete kohaselt viimase aasta jooksul kaasanud organisatsiooniväliseid spetsialiste või konsultante tehniliste arheoloogiaga seotud funktsioonide täitmiseks? Kui jah, siis palun märkige, millistes valdkondades sellised spetsialistid/ konsultandid on panustanud teie organisatsiooni tegevusse.	Destruktiivsete (otseste) uuringute läbiviimine (inspeksioon, väljakaevamised)		Panustamine destruktivsetesse (otseste) uuringutesse (inspeksioon, väljakaevamised)	
	Mittedestruktiivsete (otseste) väliuuringute läbiviimine (geofüüsikalised uuringud)		Panustamine mittedestruktiivsetesse (otseste) väliuuringutesse (geofüüsikalised uuringud)	
	Muude mittedestruktiivsete (otseste) väliuuringute läbiviimine		Panustamine muudesse mittedestruktiivsetesse (otseste) väliuuringutesse	
	Maastikuarheoloogia		Töölauapõhine uurimistöö	
	Artefaktide või		Artefaktide või	

	ökofaktide konserveerimine		ökofaktide uurimine	
	Muu [palun täpsustada]			

**2.8. Täiendavad kommentaarid**

<p><i>Kui teil on täiendavaid kommentaare mõne Eesti arheoloogide tööhõivet puudutava aspekti kohta, palun märkige need siia</i></p>	
--	--

### OSA III: AINULT HARIDUSASUTUSTELE

Käesoleva osa täidavad ainult haridusasutused

<p>Palun märkige ära, kuidas on viimaste aastate jooksul muutunud <b>bakalaureuseõppe tudengite</b> arv ning milline on tulevikuprognosis selles osas.</p>	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>kolm aastat tagasi (2010)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>üks aasta tagasi (2012)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>käesoleval aastal (2013)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>järgmisel aastal (2014)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>kolme aasta pärast (2016)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia bakalaureuseõppe <b>viie aasta pärast (2018)</b> ?	
<p>Palun märkige ära, kuidas on viimaste aastate jooksul muutunud <b>magistriõppe tudengite</b> arv ning milline on tulevikuprognosis selles osas.</p>	Kui palju tudengeid astus teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppesse <b>kolm aastat tagasi (2010)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>kolm aastat tagasi (2010)</b> ?	
	Kui palju tudengeid astus teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppesse <b>üks aasta tagasi (2012)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>üks aasta tagasi (2012)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>käesoleval aastal (2013)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>järgmisel aastal (2014)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>kolme aasta pärast (2016)</b> ?	
Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia magistriõppe <b>viie aasta pärast (2018)</b> ?		
<p>Palun märkige ära, kuidas on viimaste aastate jooksul muutunud <b>doktoriõppe tudengite</b> arv ning milline on tulevikuprognosis selles osas.</p>	Kui palju tudengeid astus teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppesse <b>kolm aastat tagasi (2010)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>kolm aastat tagasi (2010)</b> ?	
	Kui palju tudengeid astus teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppesse <b>üks aasta tagasi (2012)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetas teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>üks aasta tagasi (2012)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>käesoleval aastal (2013)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>järgmisel aastal (2014)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>kolme aasta pärast (2016)</b> ?	
	Kui palju tudengeid lõpetab prognoosi kohaselt teie haridusasutuse arheoloogia doktoriõppe <b>viie aasta pärast (2018)</b> ?	