



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Õpetajate palgakasv

Kadi Serbak

Sissejuhatus

Õpetajate palgatõus on alates 2013. aastast oluline hariduspoliitiline eesmärk. 2014. aastal valminud Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (edaspidi EÕS) seab eesmärgiks tõsta õpetajate keskmine töötasu tasemele, mis muudab koolis töötamise arvestatavaks valikuks parimatele. Samuti on õpetajate palgatõus seatud eesmärgiks nii praeguse kui ka eelmiste valitsusliitude aluspõhimõtetes. Üldhariduskoolide õpetajate keskmine töötasu kasv on alates 2013. aastast olnud muljet avaldav – 814 eurolt 2012. aastal 1210 euroni 2016. aastal. Alates 2014. aastast on õpetajate keskmine brutokuupalk olnud kõrgem ka Eesti keskmisest brutokuupalgast. Eesti õpetajate keskmine palga kiire kasv paistab silma nii Euroopa Liidu kui ka OECD liikmesriikide võrdluses.

TALIS¹ uuringu andmeil on Eesti õpetajad keskmiselt enam rahul oma töö ja kooliga, kuid vaid väike osa (13,7%²) õpetajatest usub, et õpetajaamet on ühiskonnas au sees (Übius jt 2014). TNS EMOR (2016) uuringust ilmneb, et õpetajaameti maine on üldiselt eri sihtrühmades hea, kuid kõige madalamaks hindavad seda just õpetajad ise. Hea palk on üks olulistest teguritest, et praegused õpetajad tunneksid ennast ühiskonnas enam väärtustatuna. TALIS uuringu andmeil on Eesti õpetajad kõige enam rahul puhkuse pikkusega ning kõige vähem rahul just palga suurusega (Übius jt 2014). Õpetajaameti hea maine on oluline õpetajate järelkasvu tagamiseks. TNS EMOR (2016) uuringust ilmneb, et õpetajaamet seostub mh suure töökoormuse, stressirohke suhtlemisega ja madala töötasuga. Mitmete sihtgruppide hinnangul on töötasu peamine tegur, mille abil suurendada õpetajaameti atraktiivsust.

Kui õpetajad on hästi tasustatud ning tunnevad end väärtustatuna, mõjub see hästi ka õpilaste tulemustele. Õpetajate tasustamise mõju õpilaste tulemustele on leidnud kinnitust paljude haridus- ja majandusteadlaste töödes. Siiski on oluline märkida, et kahtlemata mõjutavad õpetajaameti mainet ja atraktiivsust ka muud tegurid. Hinnanguliselt 15% PISA testi riikidevahelisest varieeruvusest on selgitatav erinevustega õpetajate suhtelises palkades (OECD 2010). Artikkel keskendub just õpetajate palgale.

Järgnev analüüs koosneb kahest osast. Esmalt antakse põgus ülevaade õpetajatega seotud peamistest näitajatest – õpetajate arv, sooline ja vanuseline jaotus jms. Seejärel keskendutakse sellele, miks õpetajate palga teema on niivõrd oluline – kuidas see seostub ameti maine ja populaarsusega – ning veelgi enam – milline on seos õpetajate palgataseme ja õpilaste õpitulemuste vahel. Töö teine pool keskendub õpetajate palgale endale – milline on õpetajate palk praegu ja millises tempos on see kasvanud, millised tegurid õpetajate palka kujundavad ja mida oleme teinud, et õpetajate palgakasvu tagada.

Järgneva analüüsi õpetajate palgastatistikasse ei ole kaasatud erakoolide õpetajate palgaandmeid.

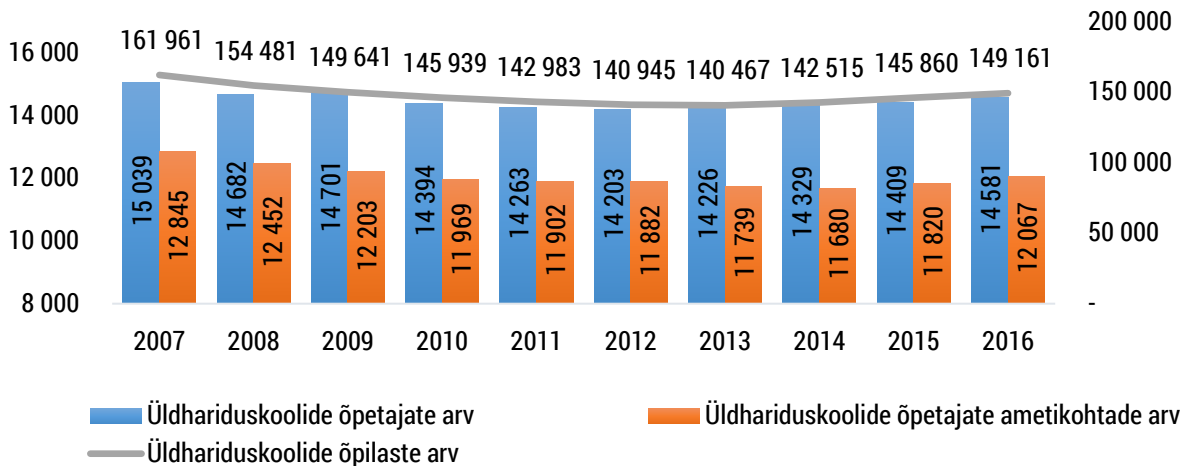
¹ TALIS on rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuring, millega kogutakse andmeid õpikeskkonna ja õpetajate töötingimuste kohta OECD riikides. Uuringus keskendutakse Eesti mõistes üldhariduse kolmanda kooliastme õpetajatele ja õpilastele. Esimene TALIS uuring viidi läbi 2008. aastal, tol korral osales 24 riiki. Teine TALIS uuring viidi läbi 2013. aastal ning selles osales juba 34 riiki. Rohkem infot [Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehel](#)

² TALISE keskmine 30,9%, Lätis 22,8%, Soomes 58,6%

Taust

Kui palju on üldhariduskoolides õpetajaid?

2016/2017. õppeaasta seisuga töötas Eesti üldhariduskoolides 14 581 õpetajat³ 12 067 ametikohal. Kümne aasta vaates on koos üldhariduskoolides õppivate õpilaste arvu vähenemisega vähenenud nii üldhariduskoolide õpetajate kui ka õpetajate täistööajale taandatud ametikohtade arv (edaspidi õpetajate ametikohtade arv). Viimastel aastatel on õpilaste arv üldhariduskoolides hakanud taas kasvama ning ka õpetajate ja nende ametikohtade arv on veidi tõusnud (joonis 1).



Joonis 1. Üldhariduskoolide õpetajate ja nende ametikohtade arv ning õpilaste arv

Allikas: Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS)

Õpilaste arv on peamiselt kasvanud esimeses kooliastmes – 2016/2017. õppeaastal õppis esimeses kooliastmes rohkem kui 8000 õpilast enam kui 2008/2009. õppeaastal. Viimasel seitsmel aastal aset leidnud õpilaste arvu kasv esimeses kooliastmes on praeguseks jõudnud ka teise kooliastmesse. Õpilaste arv on tõusnud põhiliselt Harjumaal (üle 6500 õpilase enam), sh Tallinnas (rohkem kui 4200 õpilast enam). Seetõttu on ka õpetajate arv suurenenud peamiselt just Harjumaal.

Kuivõrd üldhariduskoolide õpilaste arv on proportsionaalselt suurenenud enam kui õpetajate ametikohtade arv, on õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv üldhariduskoolides viimastel aastatel mõnevõrra kasvanud (tabel 1).

Tabel 1. Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv üldhariduskoolides

Aasta	Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv
2007	12,6
2008	12,4
2009	12,3
2010	12,2
2011	12,0
2012	11,9
2013	12,0
2014	12,2
2015	12,3
2016	12,4

Allikas: EHIS

³ Üldhariduskoolide õpetajate hulka arvatakse ka Tallinna Balletikooli üldharidusklasside õpetajad.

Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv varieerus 2016/2017. õppeaastal maakonniti 9,1st kuni 14 õpilase ni ühe õpetaja ametikoha kohta. Madalaimad näitajad olid Põlvamaal (9,1), Hiiumaal (9,2) ja Läänemaal (9,4), kõrgeimad Harjumaal (14,0), Tartumaal (12,6) ja Pärnumaal (12,4).

Suur osa õpilastest (45% 2016/2017. õppeaastal) ning sellest tulenevalt ka õpetajatest on koondunud Harjumaa koolidesse (tabel 2).

Tabel 2. Õpetajate jagunemine maakondade lõikes 2016/2017. õppeaastal

Maakond	Õpetajate arv	Õpetajate ametikohtade arv	Maakonna õpetajate ametikohtade osakaal kogu õpetajate ametikohtade arvust
Harjumaa	5757	4792	40%
Hiiumaa	116	91	1%
Ida-Virumaa	1447	1242	10%
Jõgevamaa	417	332	3%
Järvamaa	395	322	3%
Läänemaa	388	299	2%
Lääne-Virumaa	741	612	5%
Põlvamaa	361	282	2%
Pärnumaa	929	758	6%
Raplamaa	472	354	3%
Saaremaa	391	313	3%
Tartumaa	1865	1540	13%
Valgamaa	384	314	3%
Viljandimaa	609	478	4%
Võrumaa	422	338	3%

Märkus: Õpetajate arvu aluseks olevate isikupõhiste andmete eripäraks on, et kui õpetaja töötab rohkem kui ühes koolis ning need koolid asuvad erinevates maakondades, siis kajastub see õpetaja mõlema maakonna näitajates.

Allikas: EHS

2016/2017. õppeaastal pakkus õpetajakoolitust neli kooli – Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Eesti Kunstiakadeemia ning Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia. Kui Tartu Ülikoolis ja Tallinna Ülikoolis oli võimalik valida rohkemate õppekavariühmade vahel, siis Eesti Kunstiakadeemias oli võimalik õppida ainult kunstiõpetajaks ning Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias interpretatsioonipedagoogika ja muusikapedagoogika õppekavadel. Kui hariduse õppevaldkonna üliõpilaste seast välja jätta need üliõpilased, kes õppisid õppekavadel, mis ei anna ettevalmistust töötamiseks õpetajana, oli neljas koolis erinevatel õppetasemetel kokku 2822 üliõpilast. Võrreldes 2006/2007. õppeaastaga oli õpetaja ettevalmistust saavate üliõpilaste arv vähenenud 1133 üliõpilase võrra (29%). Eesti üldhariduskoolides on vähe meesõpetajaid ja sama trend ilmneb ka hariduse õppevaldkonna üliõpilaste puhul – viimasel kümnel aastal on kõige vähem meesüliõpilasi õppinud just hariduse valdkonna erialadel (ca 10%).

Võrreldes 2006/2007. õppeaastaga oli 2016/2017. õppeaastaks vastuvõetute arv kõrghariduses vähenenud 24%, õpetaja ettevalmistust andvatele õppekavadele vastuvõetute arv oli samal perioodil vähenenud veel rohkem – 27%. Vastuvõetute vähenemise tõttu on viimasel kümnel aastal vähenenud ka lõpetajate arv nii kõrghariduses üldiselt kui ka õpetaja ettevalmistust andvates õppekavariühmades. Viimastes on langus protsentuaalselt olnud küll oluliselt suurem (19% vs. 36%). Klassi- ja aineõpetajate õppekavariühmade lõpetajatest vähem kui pooled asuvad pärast lõpetamist järgmisel õppeaastal üldhariduskoolis õpetajana tööle (tabel 3). See näitaja ei muutu oluliselt ka järgmistel aastatel pärast lõpetamist.

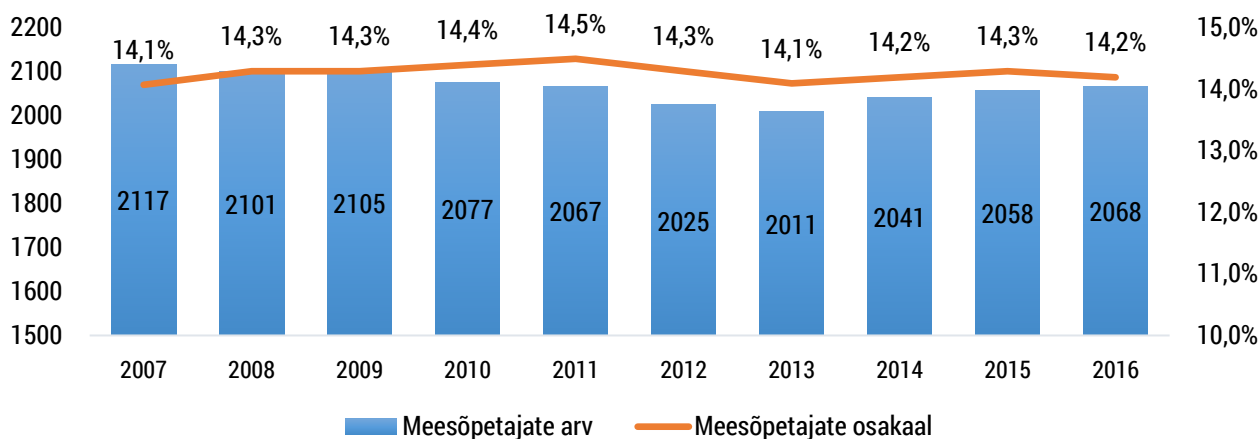
Tabel 3. Klassiõpetaja ja aineõpetajate õppekavarühmade lõpetajate töötamine õpetajatena üldhariduskoolides 10. novembri seisuga

Lõpetamise õppeaasta	Tööl õpetajana üldhariduskoolis, õppeaasta									
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
2006/07	46%	46%	48%	46%	45%	44%	45%	43%	43%	43%
2007/08	31%	44%	47%	44%	42%	42%	42%	43%	45%	44%
2008/09	30%	34%	47%	49%	49%	48%	49%	50%	47%	45%
2009/10	23%	27%	31%	43%	43%	48%	45%	44%	44%	45%
2010/11	21%	26%	30%	36%	51%	50%	49%	50%	51%	48%
2011/12	18%	21%	22%	24%	32%	45%	46%	47%	46%	51%
2012/13	12%	12%	15%	16%	21%	26%	45%	43%	44%	43%
2013/14	9%	10%	12%	16%	16%	24%	31%	47%	46%	45%
2014/15	8%	8%	9%	11%	12%	15%	23%	29%	51%	52%
2015/16	6%	7%	7%	7%	7%	10%	16%	21%	28%	44%

Allikas: EHIS

Kes nad on?

Valdav enamik õpetajaid on naised. 2016/2017. õppeaastal töötas üldhariduskoolides vaid 2068 meesõpetajat, s.o veidi üle 14% üldhariduskoolide õpetajatest (joonis 2).



Joonis 2. Meesõpetajate arv ja osakaal üldhariduskoolides

Allikas: EHIS

Kuigi meesõpetajate osakaal üldhariduskoolides on madal, on olukord siiski oluliselt parem kui koolieelsetes lasteasutustes, kus meesõpetajaid on viimasel üheksal aastal olnud alla 1%. Kuigi enamikus Euroopa riikides on naisõpetajad üldhariduskoolides enamuses, on ka näiteid riikidest, kus on suudetud saavutada suurem sooline tasakaal – näiteks Hollandis on meesõpetajate osakaal 45% ja Taanis 40% (Übius jt 2014). Maailmas on üksikuid näiteid riikidest, kus üldhariduskoolide õpetajate seas on enamuses mehed – näiteks Jaapanis on meesõpetajate osakaal 61%, OECD liikmesriikide keskmine näitaja on 32% (OECD 2014). Soolist tasakaalu õpetajate seas mõjutavad paljud tegurid, sh tingimused tööturul ning ühiskondlikud normid ja väärtused. Jaapanis on naiste osakaal tööturul ühiskonna eripärade tõttu üldiselt madal ning seetõttu on ka õpetajate seas vähe naisi.

Eesti õpetajaskond on rahvusvahelises võrdluses üks vanimaid. 2013. aasta TALIS uuringu põhjal oli uuringus osalenud riikidest just Eestis kõige enam 60-aastaseid ja vanemaid õpetajaid (16%, tabel 4). Suurima 60+ vanuses õpetajate osakaaluga riikide seas olid veel näiteks Norra (15%) ning Rootsi ja Horvaatia (13%), samas kui Aasia riigid eristusid väga väikese 60+ vanuses õpetajate osakaalu poolest – Singapur, Malaisia, Korea, Jaapan jäid kõik vahemikku 0–3% (OECD 2014). 2016/2017. õppeaasta seisuga oli Eesti õpetajate keskmine vanus 48 eluaastat ning 11% (ca 1550 õpetajat) õpetajatest olid pensioniealised.

Tabel 4. Eesti ja TALIS uuringu riikide keskmine üldhariduskoolide õpetajate vanusjaotus, 2013

	< 30	30-49	50-59	≥ 60
Eesti üldhariduskoolide õpetajad	7%	44%	32%	16%
TALIS uuringu riikide keskmine	12%	58%	24%	6%

Märkused: Oluline on teada, et TALIS uuringus keskenduti üldhariduskoolide õpetajatele, kes õpetavad 7.–9. klasside õpilasi, k.a õpetajad, kes õpetavad vähemalt ühte neist klassidest (k.a väikest gruppi klassist). Seetõttu erinevad TALIS uuringu statistikanäitajad näitajatest, mis iseloomustavad Eesti ja teiste riikide üldhariduskoolide kogu õpetajaskonda.

Allikas: OECD (2014)

EÕSis on 2020. aastaks seatud eesmärgiks, et 30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal on suurem kui 12,5%. 2016/2017. õppeaastal oli 30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal üldhariduskoolides 10,7% (tabel 5).

Tabel 5. 30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal üldhariduskoolides

Aasta	30-aastaste ja nooremate osakaal (%)
2007	12,2
2008	11,3
2009	11,2
2010	10,5
2011	10,3
2012	10,3
2013	10,3
2014	10,3
2015	10,6
2016	10,7

Allikas: OECD (2014)

Miks on õpetajate palga teema oluline?

Palga ja maine seos, järelkasvu tagamine

PISA 2015 andmeil on Eesti 15-aastaste õpilaste seas populaarseimateks tulevikuametiteks firma- või ärijuht, IT-spetsialist, jurist või advokaat, arst, psühholoog ja kokk. Vaid ligikaudu 1,5% õpilastest kavatseb tulevikus töötada õpetajana koolis või lasteaias (Tire jt 2016). Õpetajatele järelkasvu tagamine on aga oluline, sest välja paljud praegused õpetajad on pensioniealised või pensionieale lähenemas. Õpetajakoolitusse kandideerijate ja sisseastujate arvu suurendamiseks on loodud näiteks õpetajakoolituse erialastipendium, mida saab tingimuste⁴ täitmise korral taotleda alates immatrikuleerimise esimesest semestrist. Erialastipendiumi suurus on 160 eurot kuus. Samas on ka OECD eksperdid (Santiago jt 2016) rõhutanud, kui tähtis on tagada, et õpetajakoolitusse tuleksid vaid parimad koolilõpetajad ning et pärast õpetajakoolituse lõpetamist ei läheks noored õpetajad koolide jaoks kaduma.

Et noorte õpetajate osakaalu suurenemist toetada ning seda eriti maapiirkondades, on ühe meetmena kasutusele võetud õpetajate lähtetoetus. Õpetaja lähtetoetus kehtestati 2008. aastal, et toetada õpetajana tööle asumist maapiirkondadesse ja väikelinnadesse. Lähtetoetuse saamisele ei ole otseselt seatud vanusepiirangut, küll aga on eelduseks, et toetust saab taotleda kõrghariduse tasemel õpetajakoolituse lõpetanu, kes asub pärast lõpetamist 18 kuu jooksul esmakordselt kooli õpetajana tööle (v.a Tartusse või Tallinnasse)⁵. Seetõttu on valdav osa toetuse taotlejatest 30-aastased või nooremad. Perioodil 2008–2014 lähtetoetust taotlenute seas on kõige enam olnud Narva, Pärnu, Rakvere ning Rae, Viimsi ja Saku valdade koolides töötavaid õpetajaid (Eesti Uuringukeskus 2015). Kahtlemata soodustavad just linnade ja nende lähivaldade koolide valikut mitmed tegurid – suurem tõenäosus töötada täiskoormusega ja õpetada soovitud aineid, aga ka parem transpordihendus keskustega, kooli lähedus kodule ning muud taolised tegurid. Õpetajate lähtetoetuse uuringust ilmnes, et alustavate õpetajate maapiirkondadesse tööle asumist soodustaks senisest enam kõige rohkem tasuta või soodsa eluaseme ning motiveeriva töötasu pakkumine (Eesti Uuringukeskus 2015). Ka OECD eksperdid (Santiago jt 2016) on juhtinud tähelepanu sellele, et vältimaks õpetajakoolituse lõpetajate kaduma minekut õpetajaameti jaoks, tuleks alustavatele õpetajatele pakkuda erinevaid stiimuleid.

Kahtlemata on õpetajakoolitusse asumisel üheks oluliseks teguriks ameti maine. 2016. aastal avalikustatud õpetajaameti maine uuringust (TNS EMOR 2016) ilmnes, et üldiselt on õpetajaameti maine hea, kuid just õpetajad ise on oma ameti maine osas kõige kriitilisemad. TALIS 2013. aasta uuringu tulemustest selgus, et vaid 13,7% valimisse kuulunud Eesti õpetajatest nõustus väitega, et õpetajaamet on ühiskonnas väärtustatud. Õpetajaameti laiemaks tutvustamiseks ühiskonnas ning selle rollist teadlikkuse tõstmiseks algatati 2013. aastal aasta õpetaja gala „Eestimaa õpib ja tänab“, mille raames antakse aasta parima tiitleid üheteistkümnes kategoorias. Kandidaate saavad erinevates kategooriates esitada kõik – kolleegid, koolijuhid, omavalitsuste juhid, lapsevanemad jne. Algatuste „Noored Kooli“ ja „Tagasi Kooli“ eesmärk on jõuda inimesteni, kes oma esmasel karjäärivalikul ei ole õpetajaameti kasuks otsustanud ning on omandanud eriala mõnes muus valdkonnas. „Noored kooli“ programmi raames valitakse igal aastal kuni 25 võimekat ja tegusat kõrgharidusega inimest, kes pärast eelkoolituse läbimist töötavad vähemalt kaks aastat igapäevaselt koolis ning läbivad samal ajal ka õpetamis- ja juhtimisoskuste koolitusi. „Tagasi kooli“ algatuse raames kutsutakse koolidesse tunde andma ja kogemusi jagama külalisõpetajaid ehk inimesi, kes soovivad koolielus kaasa lüüa ning jagada praktilisi teadmisi ja kogemusi eri eluvaldkondadest.

Õpetajate järelkasvu kindlustamiseks on oluline, et õpetajaamet oleks atraktiivne valik tublidele ja võimekatele noortele. Parimate kandidaatide valimist õpetajakoolitusse toetab põhjalikum selekteerimine sisseastumisel. Ent kuidas jõuda selleni, et valim oleks piisav ning õpetajakoolitusse kandideeriks just parimad koolilõpetajad? Eesti

⁴ Tingimustele vastab üliõpilane, kes õpib täiskoormusega ning ei ole ületanud õppekava nominaalkestvust, kes ei ole akadeemilisel puhkusel ning on täitnud õppekava läbitud õppeaja kohta täies mahus (vähemalt 30 EAP semestris) või on esimese semestri üliõpilane.

⁵ Loe õpetaja lähtetoetusest lähemalt [põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse](#) § 77

ja rahvusvahelistest uuringutest on ilmnenu, et üks oluline tegur on just õpetajate palgatase. Kõrgem palgatase aitab muuta õpetajaameti atraktiivsemaks parimate kandidaatide jaoks ja annab ühiskonnale signaali, et õpetajatesse suhtutakse kui professionaalidesse (OECD 2013). TNS EMOR (2016) läbi viidud uuringus osalenud gümnaasiuminoortest 65%, tudengitest 84% ning 35–50-aastastest 73% leidis, et palgatingimused (kõrgem palk, tulemustasud jms) muudaksid õpetajaameti nende jaoks atraktiivsemaks valikuks.

Kahtlemata on väga oluline, et õpetajaameti valiks heade akadeemiliste võimetega noored. PIAAC uuringu andmeil on Eestis õpetajakoolituse lõpetanute oskused⁶ võrreldes teiste riikidega viimaste seas ning on märkimisväärne, et noored õpetajakoolituse lõpetajad ei eristu vanematest paremate tulemustega, pigem vastupidi (Valk 2013). Eesti õpetajakoolituse lõpetanute oskuste taset mõjutavate tegurite väljaselgitamine vajab eraldi analüüsi, kuid oluline on märkida, et head akadeemilised oskused ja võimed ei ole siiski kõik, mida õpetaja vajab. Õpetajaameti, aga ka teiste ametite puhul peaks karjäärivaliku peamiseks mõjutajaks olema kutsumus – soov teha just seda tööd. Lisaks kutsumusele peavad õpetajal olema head sotsiaalsed oskused ja sobivad isikuomadused. Palgatase peaks karjäärivalikut mõjutama sedavõrd, et see ei saaks valiku langetamisel takistuseks, kuid peamised motivaatorid peaksid olema teised.

Palga ja õpiväljundite suhe

Kahtlemata on kõikide haridussüsteemide üks peamine eesmärk, et õpilased omandaksid võimalikult hea hariduse. Hariduse kvaliteeti mõjutab suur hulk tegureid ning uuringuid, mis püüavad neid tuvastada, on palju. Märkimisväärne hulk uuringuid on püüdnud seletada õpilaste tulemuste erinevusi näiteks õpilaste sotsiaalmajandusliku tausta (Willms 2006), õpetajakoolituse kvaliteedi või õpetajate staaži ja suhtumise kaudu (Carnoy jt 2003). Paljud uuringud keskenduvad ka erinevate finantssisendite mõju, näiteks õpetajate palga ja õpilaste tulemustele vahelise suhte uurimisele (Woessmann 2011; Akiba jt 2012; Jürgens ja Schneider 2004; Fuchs ja Woessmann 2007 jt). PISA⁷ ja teised sarnased uuringud (TIMSS⁸ ja PIRLS⁹ näiteks) on andnud väga hea rahvusvahelise võrdlusbaasi selliste uuringute läbiviimiseks.

Rahvusvahelisel tasemel tekib aeg-ajalt diskussioon selle üle, kas rahaga saab osta häid tulemusi ehk kas kehtib seos, et mida enam riigid haridusse investeerivad, seda paremad on õpilaste tulemused. Tänapäevaks on selgelt tõestatud, et rikka riigi avarad võimalused koolisüsteemi edendada ei pruugi kindlustada häid õpitulemusi. Tähtis on ressursside jaotus. Parimate PISA tulemustega ei ole rikkaimad riigid ega riigid, kes haridusse kõige enam rahaliselt panustavad.

PISA tulemused näitavad, et parimaid tulemusi saavutavad riigid, kes investeerivad enam õpetajatesse. Üldiselt saavutavad PISAs häid tulemusi riigid, kes on muutnud õpetajaameti atraktiivseks hea palga ning ameti hea maine abil. Eestis on ühiskondlikus debatis sageli kõlanud väide, et väiksemates klassides, kus õpetajad saavad õpilastega rohkem individuaalselt tegeleda, on õpilastel võimalik ka paremaid tulemusi saavutada.

Õpetajate palgataseme ja õpilaste tulemuste suhet käsitlevates uuringutes kasutatakse peamiselt kahte lähenemist. Esiteks meelitab kõrgem palk enamaid paremate tulemustega koolilõpetajaid valima õpetajaametit. Kuna konkurs õpetajakoolitusse ja õpetajaametisse suureneb, on võimalik õpetajakandidaatide rangemalt valida. See omakorda tähendab, et ametisse astuvate noorte õpetajate tase tõuseb. Selle lähenemise peamiseks

⁶ PIAAC (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) uuringu raames mõõdeti kolme oskust: funktsionaalset lugemisoskust, matemaatilist kirjaoskust ja probleemilahendusoskust tehnoloogiarikkas keskkonnas.

⁷ PISA (The Programme for International Student Assessment) on rahvusvaheline uuring, millega mõõdetakse 15-aastaste oskuste ja teadmiste taset lugemises, matemaatilises kirjaoskuses ja loodusteadustes.

⁸ TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) on rahvusvaheline uuring, millega mõõdetakse põhikooli õpilaste teadmisi ja oskusi reaalinetes.

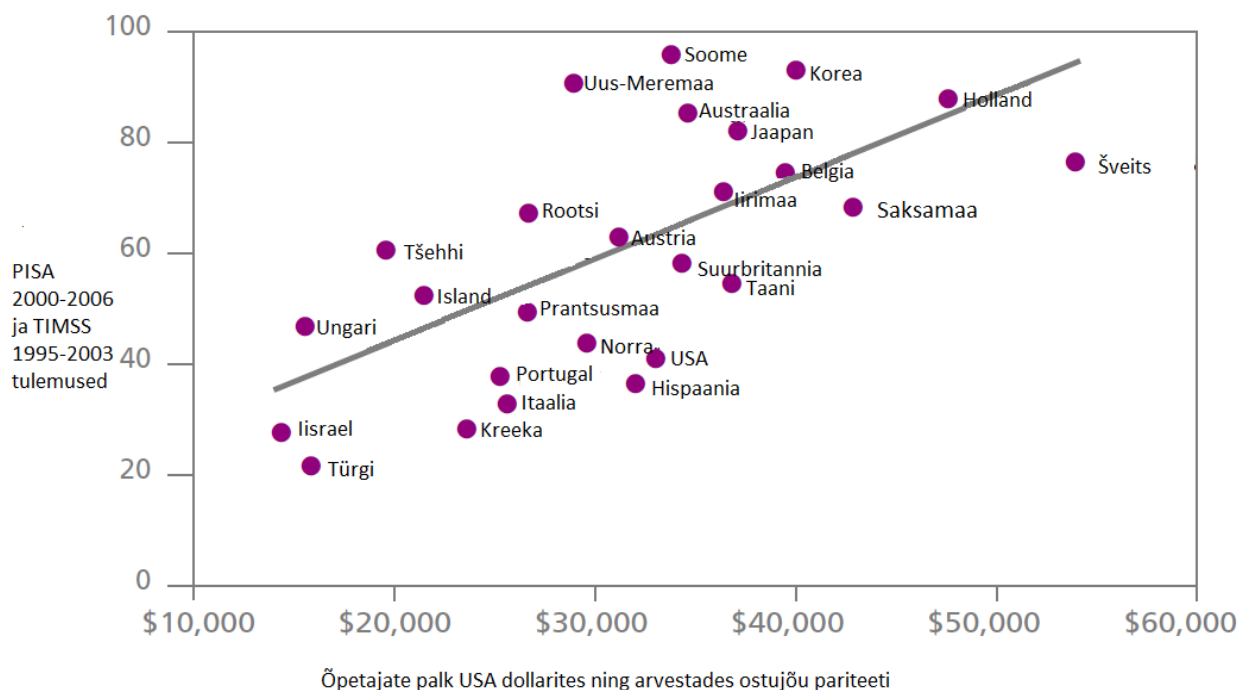
⁹ PIRLS (The Progress in International Literacy Study) on rahvusvaheline uuring, millega mõõdetakse 4. klasside õpilaste lugemisoskust.

hüpoteesiks on, et kõrgem tasu meelitab ametisse paremaid kandidaate ning seeläbi paranevad õpilaste saavutused (näiteks Dolton ja Marcenaro-Gutierrez 2011). Juba töötavate õpetajate puhul suurendab suhteliselt kõrgem tasu (või ka tulemustasustamine) motivatsiooni, tänu millele saavutavad õpilased paremaid tulemusi.

Teise lähenemise kohaselt paraneb õpetajate kõrgema tasustamise korral õpetajaameti paiknemine riigi sissetulekute hierarhias ja seeläbi tõuseb ameti ühiskondlik staatus. Kõrgema staatuse tõttu tahab rohkem noori õpetajaks saada, tänu millele on võimalik rohkem valida, keda õpetajakoolitusse ja -ametisse võtta, ning sellest tulenevalt tõuseb õpetajate kvaliteet. (Dolton ja Marcenaro-Gutierrez 2011)

Carnoy ja kolleegid (2009) kasutasid 20 riigi andmeid ning võrdlesid matemaatikaõpetajate palgataset teiste head matemaatikaoskust eeldavate ametite (raamatupidajad, insenerid jt) palgatasemetega. Õpilaste õpiväljundite indikaatorina kasutati riikide tulemusi matemaatikas TIMSS ja PISA testides. Uuringu käigus leidis kinnitust hüpoteesi, et mida võrdsem on õpetajate palgatase teiste sarnaseid teadmisi eeldavate ametitega, seda paremaid tulemusi õpilased saavutavad. Samas rõhutasid uuringu autorid, et kuigi kõrgem palgatase meelitab õpetajakoolitusse rohkem kõrgema akadeemilise võimekusega õpilasi, on ka õpetajakoolituse enda kvaliteet õpetajate kvaliteedi kujundamisel ning seeläbi ka õpilaste tulemustes väga oluline.

Ka Doltoni ja Marcenaro-Gutierrez'i uuring (2011), mis samuti põhines PISAs ja TIMSSis osalenud riikide andmetel, kinnitas hüpoteesi, et õpetajate kõrgem palk tagab paremad tulemused (joonis 3). Lisaks hindasid Dolton ja Marcenaro-Gutierrez, et 10-protsendiline õpetajate palgatõus parandab õpilaste tulemusi hinnanguliselt 5–10%.



Joonis 3. Õpetajate palgataseme mõju õpilaste tulemustele rahvusvahelistes testides

Allikas: Dolton ja Marcenaro-Gutierrez (2011)

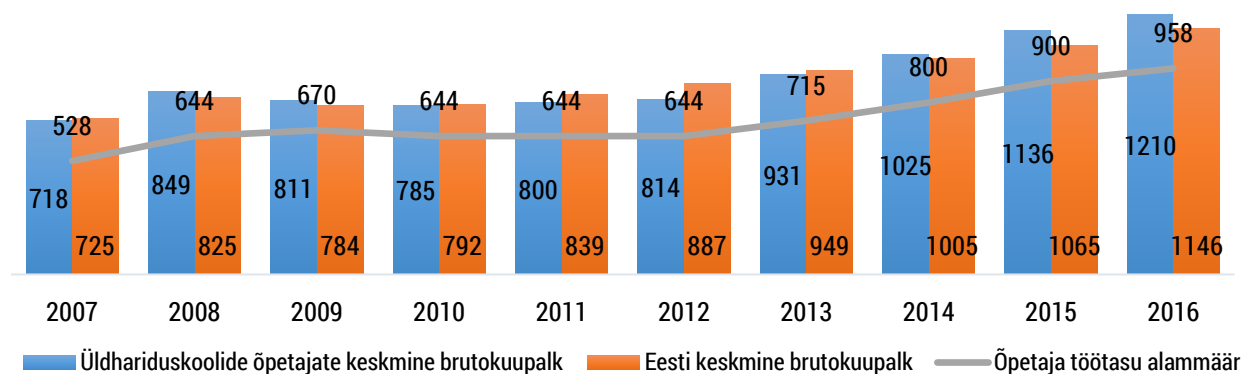
Hoolimata sellest, et õpetajate palgataseme mõju õpilaste tulemustele on uuringutes tõestust leidnud, tuleb meeles pidada, et õpitulemusi mõjutab lisaks veel hulk teisi olulisi tegureid. PISA tulemuste taustal ei ole Eestis teiste riikidega võrreldes hariduslikku kihistumist ning haridussüsteem on ühtlane ja egalitaarne. Ometi on ka Eestis õpilaste tulemustes erinevused eelkõige lähtuvalt õppekeelest, kuid ka näiteks kooli asukohast ja õpilaste soost.

Ka õpetajaid motiveerivatest teguritest on palk kahtlemata vaid üks, kuigi oluline tegur. Nii riigi tasemel (TNS Emor 2016) kui ka rahvusvaheliselt (nt UNESCO 2014) on kinnitust leidnud, et palk on üks peamistest teguritest, mis

muudab õpetajaameti atraktiivseks valikuks koolilõpetajatele ja hoiab õpetajaid karjääri vahetamast. Siiski on oluline, et palgast ei saaks koolilõpetaja jaoks ainsat olulist põhjust, miks õpetajaametit valida. Palgast olulisem peaks karjäärivalikul olema sisemine veendumus ja kutsumus teha just seda tööd.

Õpetajate palga praegune seis¹⁰

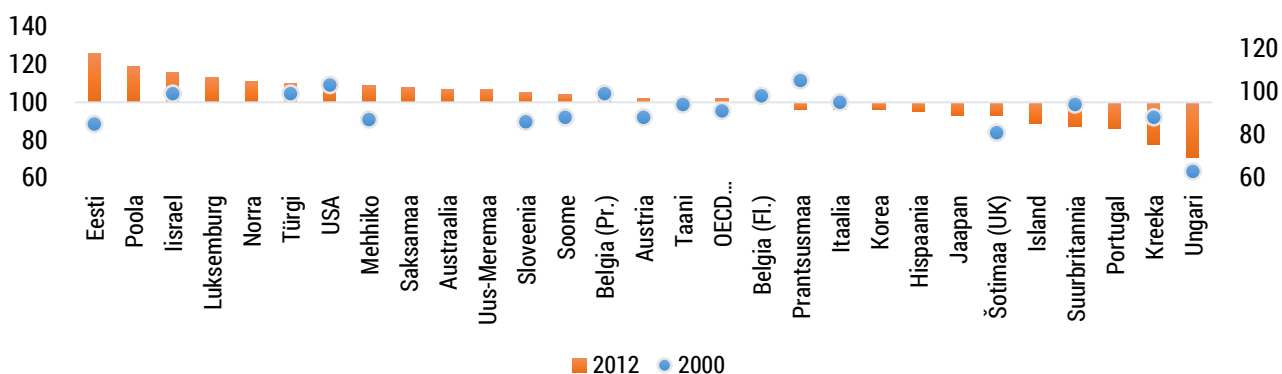
Üldhariduskoolide õpetajate keskmine palk on viimase kümne aasta jooksul ja eriti viimase nelja aasta jooksul märkimisväärselt tõusnud – nii õpetajate keskmine brutokuupalk kui ka töötasu alammäär olid 2016. aastal 49% kõrgemad kui samad näitajad 2012. aastal. 2016. aastal oli üldhariduskoolide õpetajate keskmine brutokuupalk 64 euro võrra kõrgem kui Eesti keskmine brutokuupalk (joonis 4).



Joonis 4. Õpetajate keskmine brutokuupalk riigi ja KOV üldhariduskoolides võrdluses Eesti keskmise töötasuga 2007–2016

Allikas: Statistikaamet ja HTM arvutused

Ka rahvusvahelisel tasemel paistab Eesti õpetajate palgatõus silma. Õpetaja palk on enamikus OECD liikmesriikides viimase kümne aasta jooksul tõusnud, aga Eesti näitajad on teistega võrreldes muljet avaldavaimad (joonis 5). On ka märkimisväärne hulk riike, kus võrreldes 2005. aastaga on õpetajate palk hoopis langenud. Kõige drastilisemateks näideteks on Ungari ja Kreeka, kus õpetajate palk 2012. aastal oli võrreldes 2005. aastaga langenud vastavalt 29% ja 22% võrra. Ungaris olid õpetajate palgad 2014. aastaks siiski niivõrd palju taastunud, et praktiliselt oldi jõutud tagasi 2005. aasta tasemele (99%). Kreeka õpetajate palgatase oli aga veelgi halvenenud – 2014. aastal vaid 70% 2005. aasta tasemest (OECD 2016).



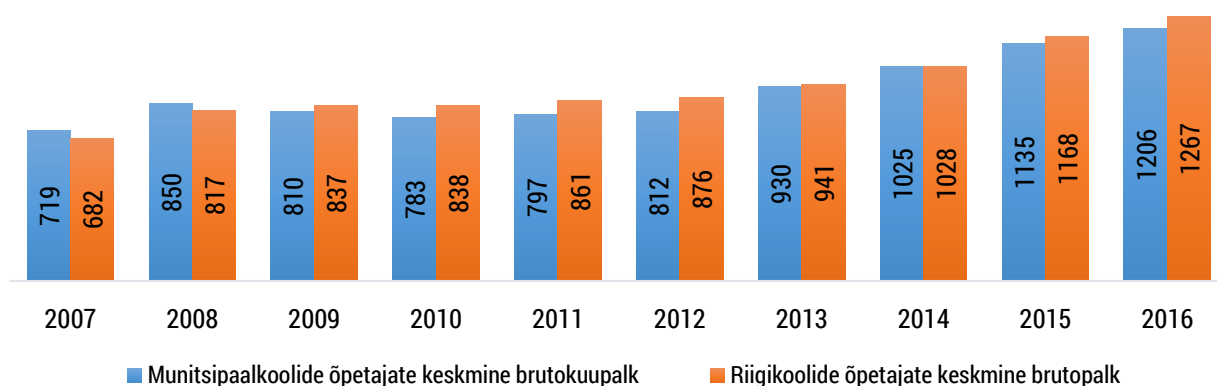
Joonis 5. Õpetajate palgamuutus OECD liikmesriikides

Märkus: Andmed üldhariduskoolide 3. kooliastme õpetajate kohta, kellel on 15-aastane staaž; palgade konverteerimisel on kasutatud jooksevhindade deflaatorit.

Allikas: OECD (2016)

¹⁰ Järgnevasse õpetajate palgade ülevaatesse ei ole kaasatud erakoolide õpetajate palgaandmeid.

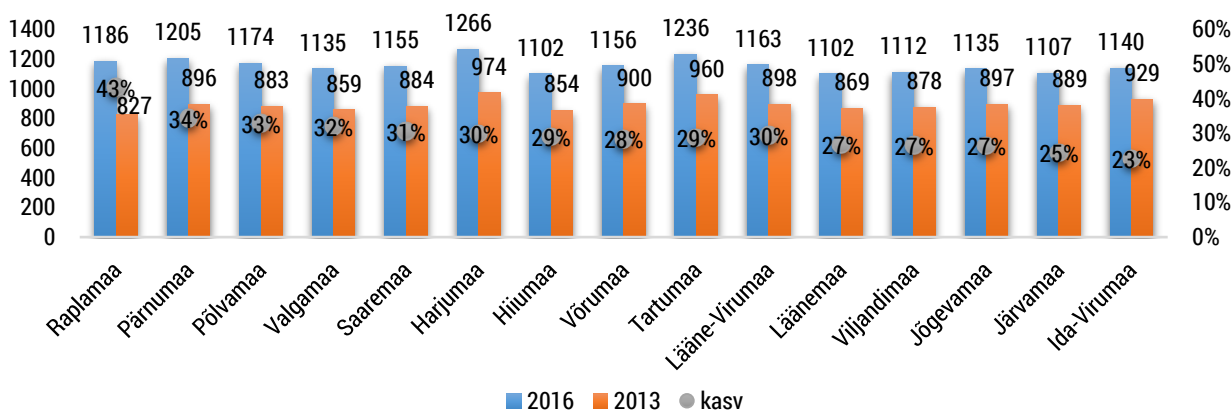
Keskmine palk ei erine oluliselt kooli omandivormist lähtuvalt (joonis 6). Alates 2009. aastast on riigiüldhariduskoolide õpetajate brutokuupalk olnud KOV üldhariduskoolide õpetajate keskmisest brutokuupalgast veidi kõrgem.



Joonis 6. Õpetajate keskmine brutokuupalk munitsipaal- ja riigiüldhariduskoolides

Allikas: HTM arvutused

Võrreldes 2013. aastaga oli õpetajate keskmine brutokuupalk KOV üldhariduskoolides 2016. aastaks tõusnud protsentuaalselt kõige enam Raplamaal (43%), ülejäänud maakondades jäi kasv 23–34% vahemikku (joonis 7).

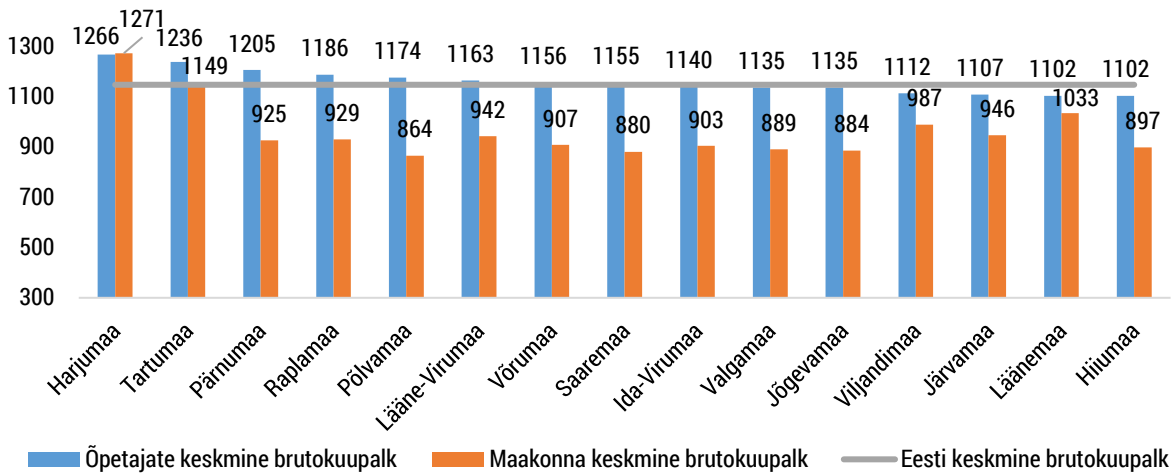


Joonis 7. KOV üldhariduskoolide õpetajate keskmise brutokuupalga võrdlus maakonniti aastatel 2013 ja 2016

Allikas: HTM arvutused

Maakondade lõikes varieerus õpetajate keskmine brutokuupalk 2016. aastal KOV üldhariduskoolides 1102 eurost kuni 1266 euroni¹¹. Kõrgeim õpetajate keskmine brutokuupalk oli Harjumaal ning madalaim Hiiumaal ja Läänemaal. Eesti keskmisest brutokuupalgast (1146 eurot) kõrgem õpetajate brutokuupalk oli 2016. aastal kaheksas maakonnas (joonis 8). KOV üldhariduskoolide õpetajate keskmine brutokuupalk oli kõrgem kui maakonna keskmine brutokuupalk kõigis maakondades, välja arvatud Harjumaal. Riiklikult püstitatud õpetajate palga eesmärk on seotud Eesti keskmise brutokuupalgaga, sest olenemata asukohast peaks samasugust tööd tegevaid töötajaid tasustama sarnaselt.

¹¹ Riigiüldhariduskoolide õpetajate keskmist brutokuupalka maakondade lõikes ei kuvata, sest koole on vähe – enamikus maakondades on vaid üks või kaks riigikooli.



Joonis 8. KOV üldhariduskoolide õpetajate keskmine brutokuupalk 2016. aastal maakonniti võrreldes maakondade keskmiste ja Eesti keskmise brutokuupalgaga

Allikas: HTM arvutused ja Statistikaamet

KOV üldhariduskoolide õpetajate keskmist palka omavalitsuseti võrreldes ilmneb, et see varieerub märkimisväärselt (tabel 6). Viiekümne kolmes kohalikus omavalitsuses oli õpetajate keskmine brutokuupalk 2016. aastal kõrgem kui munitsipaalikoolide keskmine ehk enam kui 1206 eurot. Neist kohalikest omavalitsustest viiekümne kahes jäi õpetajate keskmine brutokuupalk vahemikku 1207–1460 eurot. Kõrgeim õpetajate keskmine brutokuupalk oli 2132 eurot kuus. Madalaimas palgagrupis ehk omavalitsuste seas, kes maksid keskmise brutokuupalgana vähem kui 958 eurot, mis on riiklikult kehtestatud õpetajate töötasu alammäär, oli kolm kohaliku omavalitsust. Kõrgem keskmine brutokuupalk on valdavalt neis kohalikes omavalitsustes, kus on suurem õpilaste arv ning on võimalik moodustada suuremaid klasse.

Tabel 6. Koolipidajatest omavalitsuste jagunemine õpetajate keskmise palga põhjal 2016. aastal ning üldhariduskoolide õpilaste arv neis kohalikes omavalitsustes

Keskmine palk eurodes	>1206	1100–1206	1000–1099	958–999	<958
KOVide arv	53	83	56	13	3
Õpilaste arv	80 543	43 416	9 634	1 560	105

Allikas: EHIS ja HTM arvutused

Nagu juba öeldud, on riiklikult seatud strateegiline õpetajate palga eesmärk seotud Eesti keskmise brutokuupalgaga – eesmärk on jõuda 2019. aastaks tasemele, kus õpetajate keskmine brutokuupalk moodustab 120% Eesti keskmisest brutokuupalgast. Õpetajate keskmine brutokuupalk peaks sel juhul 2019. aastal olema hinnanguliselt 1608 eurot kuus¹². 2016. aastal moodustas õpetajate keskmine brutokuupalk Eesti keskmisest brutokuupalgast 106%. Eesmärgi täitmist raskendab hoogsas tempos tõusev Eesti keskmine palk. Eesmärgi täitmine eeldab märkimisväärsed lisavahendeid riigieelarves ning koolivõrgu ja õpetajate ametikohtade arvu kooskõlla viimist valdavalt kahaneva õpilaste arvuga.

Üheks indikaatoriks, mida seoses õpetajate palgatasemega eelkõige rahvusvahelisel tasemel kasutatakse, on õpetajate palga osakaal kõrgharidusega töötajate palgast. Sama indikaatorit on kasutatud ka EÕSis ning algselt seati sama indikaator ka riigi strateegiliseks õpetaja palga eesmärgiks, kuid selle indikaatori nõ tehniliseks nõrkuseks on andmete pikk viibeaeg – kõrgharidusega töötajate keskmise palga andmed avaldatakse mitmeaastase viibega, mistõttu seda indikaatorit ei ole poliitikaotsuste langetamisel võimalik kasutada. Riiklikult kasutatakse strateegilise indikaatorina õpetajate keskmise brutokuupalga suhet riigi keskmise brutokuupalga.

¹² Eesti keskmine brutokuupalk on Rahandusministeeriumi 2017. aasta kevadise majandusprognoosi järgi 2020. aastal 1340 eurot kuus. [Loe Rahandusministeeriumi majandusprognoosi kohta täpsemalt siit](#)

Viimaste andmete kohaselt on Eesti õpetajate palga osakaal kõrgharidusega töötajate palgast OECD ja EL liikmesriikide keskmisest tasemest kõrgem – õpetajate palk moodustas kõrgharidusega töötajate palgast 2014. aastal 88%, OECD liikmesriikide keskmine oli 85% ja EU22 keskmine 86% (OECD 2016).

Kuigi õpetajate palga statistika näitab, et õpetajate keskmine palk on märkimisväärselt kõrgem kui riiklikult kehtestatud õpetajate palga alammäär, ütles 2016. aastal läbiviidud küsitluse raames 74% vastanud õpetajatest¹³, et nende põhipalk on võrdne riiklikult kehtestatud õpetajate palga alammääraga (Ernst & Young Baltics 2016). 26% küsitlusele vastanud õpetajatest märkis, et saab diferentseeritud töötasu, mõnevõrra enam esineb töötasu diferentseerimist gümnaasiumiastme õpetajate puhul (38%) (Ernst & Young Baltics 2016). Sama uuringu järgi saab 61% valimisse kuulunud õpetajatest lisaks põhipalgale ka lisa- või tulemustasu. Seejuures tasub märkida, et neist, kes lisa- ja tulemustasusid ei saa (39%), saab 85% põhipalgana just riiklikult kehtestatud õpetajate palga alammäära.

¹³ Uuringu raames laekus õpetajate veebiküsitlusele 1696 vastust, mille hulgas oli 1202 (8,2% õpetajate koguarvust) lõpuni täidetud ankeeti.

Kuidas õpetaja palk kujuneb?

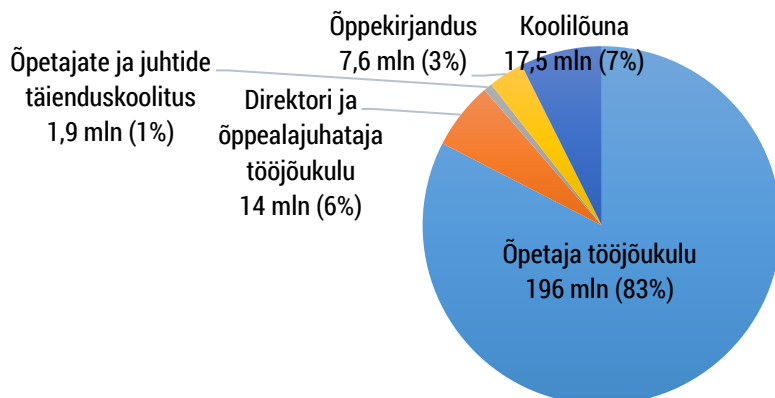
Õpetajate palk kujuneb riigi ja koolipidaja (KOV, erakoolipidaja) koostöös. Kohalike omavalitsuste peetavate koolide ja erakoolide õpetajate töötasusid saab keskvalitsus mõjutada riiklikult kehtestatud õpetajate töötasu alammäära ja haridustoetuse abil.

Õpetaja töötasu alammäär

Riiklikult kehtestatud õpetaja töötasu alammäär tähendab summat, millest madalamat brutotöötasu täistööajaga töötavale õpetajale ühes kuus maksta ei või. Õpetaja töötasu alammäär on kümne aastaga tõusnud 528 eurolt¹⁴ 1050 euroni¹⁵. Riiklikult kehtestatud õpetajate töötasu alammäära lepivad kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras kokku haridus- ja teadusminister ning õpetajate registreeritud ühenduste, kohalike omavalitsuste liitude ja erakoole pidavate eraõiguslike juriidiliste isikute volitatud esindajad. Eesti Haridustöötajate Liidu ettepanek oli tõsta õpetajate töötasu alammäär 2017. aastal võrdseks Eesti keskmise töötasuga ehk vähemalt 1170 euroni kuus¹⁶, ent riigieelarvest ei eraldatud siiski nii palju vahendeid.

Haridustoetus

Üldhariduskoolide pidajatele ehk kohalikele omavalitsustele ja erakoolide pidajatele eraldatakse haridustoetust, mis on mõeldud õpetajate, direktorite ja õppealajuhatajate tööjõukuludeks¹⁷ (edaspidi ka palgatoetus) ja täienduskoolituseks ning õpilaste koolilõunaks ja õppekirjanduseks. Õpetajate palgatoetus on haridustoetuse komponentidest suurim (joonis 9). Ühtlasi on õpetajate palgatoetus ka suurim omavalitsustele riigieelarvest eraldatav toetusraha. Kõik haridustoetuse komponendid on koolipidajate jaoks alates 2013. aastast sihtotstarbelised, s.t toetusi võib kasutada vaid ettenähtud kulutuste tegemiseks.



Joonis 9. Kohalikele omavalitsustele eraldatud haridustoetuse komponentide jagunemine 2016. aastal

Haridustoetuse kõiki komponente arvestatakse õpilaspõhiselt. Õpilaspõhine toetusmäär on õppevormiti ja kooliastmeti läbivalt sama. Õpetajate palgatoetuse õpilaspõhises toetusmääras on võetud arvesse ühe õpetaja ametikoha kulu, õppetundide vajadust ning õpetaja arvestusliku ametikoha koormust. Et toetada riikliku õppekava

¹⁴ Kuni 2013. aasta jaanuarini kehtis neli erinevat õpetajate töötasu alammäära lähtuvalt õpetajale atesteerimisel omistatud ametijärgust – noorempedagoog, pedagoog, vanempedagoog, pedagoog-metoodik. Siin kuvatu vastab 2007. aasta pedagoogi ametijärgu töötasu alammäärale.

¹⁵ 2017. aasta jooksul tõuseb riiklikult kehtestatud õpetajate töötasu alammäär kaks korda – alates 1. jaanuarist 2017 on alammäär 1000 eurot kuus ning alates 1. septembrist 1050 eurot kuus.

¹⁶ Eesti Haridustöötajate Liidu pöördumine seoses õpetajate töötasu alammäära kehtestamisega, <http://ehl.org.ee/wp-content/uploads/2016/01/2017.a.-palgaläbirääkimiste-jätkamine.pdf>

¹⁷ Tööjõukulu toetus sisaldab töötasu, sotsiaalmaksu ja töötuskindlustust.

täitmist ja üldhariduse kättesaadavust, lähtutakse õpetajate palgatoetuse arvestamisel lisaks koefitsientidest, mis arvestavad riikliku õppekava, õppevormi ja -keelega, hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse erisustega ning klassi täitumuse nõuetega. Seega on õpetajate tööjõukulu toetus õpilaste arvu, kohaliku omavalitsuse koefitsiendi ja õpilaspõhise toetuse määra korrutis¹⁸. Eelnevalt tulenevalt sõltub õpetajate töötasu kasv lisaks sellele, kui suures mahus on võimalik eraldada riigieelarvest õpetajate tööjõukulude toetuseks lisavahendeid, ka sellest, kas koolipidajad otsustavad koolivõrku korrastada ja viivad õpetajate ametikohtade arvu kooskõlla valdavalt kahaneva õpilaste arvuga.

Keskvalitsus eraldab koolipidajatele õpetajate tasustamiseks toetust. Kooli pidajal on kohustus katta kogu kooli eelarvekulu, seega lähtudes koolivõrgu eripäradest ja prioriteetidest saavad koolipidajad lisada riigipoolsele toetusele oma osa. Lisaks haridustoetuses sisalduvale õpetajate palgatoetusele eraldatakse õpetajate palgatoetust erinevatel eesmärkidel¹⁹ ka väiksemate toetuslepingutega (2016. aastal kokku 1,9 mln euro ulatuses).

Hoolimata sellest, et õpetajate palgatoetus on sihtotstarbeline ning koolipidajad võivad seda kasutada üksnes õpetajate tasustamiseks, on omavalitsusi, kes ei kasuta kogu saadud toetust õpetajate tööjõukuludeks, rääkimata sellele omapoolse panuse lisamisest. 208 kohalikust omavalitsusest, kes 2016. aastal koole pidasid, maksis 56 (28%) kohalikku omavalitsust saadud õpetajate palgatoetusest välja vähem kui 100% (tabel 7).

Tabel 7. Koolipidajatest kohalike omavalitsuste jagunemine 2016. aastal õpetaja palgatoetuse kasutamise põhjal

	<91%	91–99,9%	100–109,9%	110–119,9%	120–129,9%	>130%
KOV-ide arv	4	52	108	20	11	13

Allikas: HTM arvutused

Õpetajatega sõlmib töölepingud koolijuht ning samamoodi kehtestab koolijuht ka õpetajate palgafondi²⁰ jagunemise õpetajate vahel ehk määrab õpetajate palgad. Koolijuht peab lähtuma sellest, et täistööajaga töötav õpetaja ei tohi saada riiklikult kehtestatud õpetaja töötasu alammäärast madalamat tasu. Koolijuhil on õigus tasustada sama koormusega töötavaid õpetajaid erinevalt ehk diferentseerida õpetajate töötasu. Töötasu diferentseerimine lähtub enamasti tööülesannete keerukusest, õpetajate staažist ja muust taolisest. Kooliti kasutatavad lähenemised võivad varieeruda. Lisaks on võimalik premeerida õpetajaid tulemustasuga ning nagu kõigile teistele töötajatelegi tuleb kokkulepitud ületunnitöö eest maksta lisatasu. Töötingimuste ja -tasu osas räägivad õpetajad läbi koolijuhiga. 2015. aastal sõlmisid HTM, Eesti Haridustöötajate Liit, Eesti Õpetajate Liit ja Eesti Koolijuhtide Liit heade kavatsuste kokkuleppe, et aidata mh kaasa hea töö- ja palgakorralduse kujundamisele.

Ernst & Young Baltics (2016) uuringust ilmnes, et õpetajate hinnangul oleks palgasüsteem õiglane ja tõenäoliselt ka motiveerivam juhul, kui nende töötasu diferentseeritaks staaži (69% vastanutest), haridustaseme (66% vastanutest) ja klassijuhatamise alusel (66% vastanutest). Ei ole üllatus, et staaži alusel diferentseerimist toetavad just pikema staažiga õpetajad – kuni 2-aastase õpetaja töökogemusega vastanutest 73% ei pooldanud staažipõhist palga diferentseerimist, samas kui rohkem kui 35-aastase kogemusega õpetajatest arvas nii vaid 15%. Pigem on üllatuslik see, et suurem osa vastanud õpetajatest pidas diferentseerimisel oluliseks staaži ja haridustaset, kuid vaid alla poole vastanutest (45%) leidis, et töötasu diferentseerimine võiks sõltuda tööülesannete keerukusest ning samuti vaid veidi üle poole (59%) vastanutest arvab, et diferentseerimine võiks sõltuda töö tulemuslikkusest.

¹⁸ Loe täpsemalt toetusfondi baasmääruse seletuskirjast, <http://www.fin.ee/tasandus-ja-toetusfond>

¹⁹ Näiteks IB-õppe ja vanglaõppe ning keelekümbluse läbiviimiseks

²⁰ Õpetajate palgafond kujuneb haridustoetusega eraldatavast õpetaja palgatoetusest, väiksematest riiklike toetuslepingutega eraldatavatest õpetajate palgatoetustest ning koolipidaja panusest.

Kokkuvõte

Eestis on riiklikul tasemel püstitatud õpetajate palgatõusu eesmärk, mida on jõudsalt hakatud ka ellu viima – õpetajate palgatase on märkimisväärselt kasvanud. See peaks olema väga selge sõnum eelkõige õpetajatele endile, aga ka ühiskonnale üldisemalt, et õpetajad on tähtsad ning neid väärtustatakse. Et õpetajate palk ka edaspidi tõuseks, on tähtis säilitada senised riiklikud hoovad – õpetajate palga alammäär ja ning palgatoetuse sihtotstarbelisus. Lisaks on oluline tagada, et kogu riiklikult eraldatav õpetajate palgatoetus jõuaks õpetajateni – 2016. aastal oli 59 kohalikust omavalitsusest koolipidajat, kes ei maksnud kogu haridustoetuses sisalduvat õpetajate palgatoetust õpetajatele samal eelarveaastal töötasudena välja. Õpetajate palgakasvu tagamisel on oluline roll ka koolipidajatel, kellel pärast haldusreformi peaks olema suurem võimekus korrastada koolivõrku ning kaasajastada õpetajate töö- ja palgakorralduse aluseid.

Õpetajatele hea palga kindlustamine ning selle kaudu ka ameti maine ja atraktiivsuse parandamine on oluline, et tänased õpetajad tunneksid, et neid ja nende tööd väärtustatakse. Nagu ilmneb, peavad õpetajaameti mainet madalaimaks just õpetajad ise. Lisaks on ameti hea maine ja atraktiivsus olulised selleks, et kindlustada praegustele õpetajatele piisav järelkasv. 2016/2017. õppeaastal on 11% üldhariduskoolide õpetajatest pensioniealised ning lähiaastail jõuab pensioniikka veel märkimisväärne hulk õpetajaid. Õpetajakoolituse õppekavariühmadesse vastuvõetute ja lõpetajate arv on aga viimasel kümnel aastal vähenenud ning seda protsentuaalselt rohkem kui kõrghariduses keskmiselt. Pärast õpetajakoolituse lõpetamist asuvad koolidesse tööle vähem kui pooled lõpetanutest. Palgatase ei ole kindlasti ainus õpetajaameti mainet ja atraktiivsust kujundav tegur ning see ei tohiks olla peamine karjäärivaliku mõjutaja. Küll aga ei tohiks palgatase saada erialavalikul takistuseks.

Ka õpilaste õpitulemusi mõjutavad kahtlemata paljud väga erinevad tegurid, alustades õpilase perest ja lõpetades riigi hariduspoliitiliste eesmärkidega. Peamine roll õpilaste motiveerimisel, toetamisel ja arendamisel koolis on aga just õpetajatel. See, kuidas õpetajad suudavad õpilasi motiveerida ja arendada, sõltub õpetaja enda motiveeritusest, koolitusest, teadmistest, aga ka isikuomadustest ja paljust muust. Selleks, et õpetajakoolitusse ja seejärel -ametisse oleks võimalik valida parimaid ja sobivaimaid kandidaate, peab õpetajaametil olema hea maine ning see peab olema atraktiivseks karjäärivalikuks paljudele.

Haridus-, aga ka majandusteadlaste uurimustes kirjeldatakse õpetajate palga mõju õpilaste tulemustele peamiselt kahest vaatenurgast – parem palgatase tagab suurema konkurentsi õpetajakoolitusse ja -ametisse ning selle kaudu paraneb õpetajate kvaliteet ning õpetamise kvaliteet on kõrgem riikides, kus õpetajate palgatase on kõrgem kui teistel sarnastel ametitel või sarnaseid teadmisi eeldavatel ametitel. Oluline on siiski märkida, et erinevates uuringutes on tõestatud ka mitmete teiste tegurite mõju õpilaste tulemustele ning analüüsi eesmärk ei ole õpetajate palgataset teistest mõjutavatest teguritest enam esile tõsta. Eesmärk on teadvustada, et ka sellisel esialgu ehk ootamatuna näival teguril on mõju.

Kasutatud kirjandus

- Akiba, M., Chiu Y.L., Shimizu, K. ja Liang, G. (2012). Teacher salary and national achievement: A cross-national analysis of 30 countries. *International Journal of Educational Research* 53, 171–181.
- Carnoy, M., Brodziak, I., Luschei, T., Beteille, T., Loyalka, P. (2009). Teacher education and development study in mathematics (TEDS-M): Do countries paying Teachers higher relative salaries have higher student mathematics achievement? Stanford: Stanford School of Education
- Carnoy, M., Marshall, J. ja Socias, M. (2003). How do school inputs influence math scores? A comparative approach. Stanford: Stanford School of Education.
- Dolton, P. ja Marcenaro-Gutierrez, O. (2011). If You Pay Peanuts, Do You Get Monkeys? A Cross-country Analysis of Teacher Pay and Pupil Performance. *Economic Policy* 26(65), 5-55.
- Eesti Uuringukeskus (2015). Õpetaja lähtetoetuse mõju uuring: uuringu raport. <http://hdl.handle.net/10062/51202>
- EHIS – Eesti Hariduse Infosüsteem, <http://www.ehis.ee/>
- Ernst & Young Baltics (2016). Õpetajate tööaja kasutuse ja töö lisatasustamise praktikate uuring. <http://hdl.handle.net/10062/54795>
- Fuchs, T. ja Woessmann, L. (2007). What accounts for international differences in student performance? A reexamination using PISA data. *Empirical Economics* 32 (2–3), 433–462.
- Jürges, H. ja Schneider, K. (2004). International differences in student achievement: An economic perspective. *German Economic Review* 5 (3), 357–380.
- OECD (2016). Education at a Glance 2016: OECD Indicators. OECD Publishing; Paris. <http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en>
- OECD (2014). TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning. OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2013-results_9789264196261-en
- OECD (2013). PISA 2012 Results: What Makes Schools Successful? Resources, Policies and Practices (Volume IV). PISA, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201156-en>
- OECD (2010). PISA 2009 Results: What Makes a School Successful? Resources, Policies and Practices (Volume IV). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091559-en>
- Santiago, P. jt (2016). OECD Reviews of School Resources: Estonia 2016. OECD Publishing, Paris.
- Tire, G., Henno, I., Soobard, R., Puksand, H., Lepmann, T., Jukk, H., Lindemann, K., Kitsing, M. ja Täht, K. (2016). PISA 2015 Eesti tulemused: Eesti 15-aastaste õpilaste teadmised ja oskused loodusteadustes, funktsionaalses lugemises ja matemaatikas. SA Innove, Tallinn.
- TNS EMOR (2016). Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2016. Uuringuaruanne. <http://hdl.handle.net/10062/51771>
- UNESCO (2014). Teaching and learning. Achieving quality for all. EFA Global Monitoring Report, UNESCO Publishing.
- Valk, A. (2013). Õpetajate oskused PIAAC andmete baasil. Haridus- ja Teadusministeerium, Tartu.
- Willms, J. (2006). Variation in Socioeconomic Gradients Among Cantons in French- and Italian-Speaking Switzerland: Findings from the OECD PISA. *Educational Research and Evaluation*, 12 (2), 129–154.

Woessmann, L. (2011). Cross-country evidence on teacher performance pay. *Economics of Education Review* 30 (3), 404–418.

Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K. ja Ümarik, M. (2014). Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele: OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused. SA Innove, Tallinn.