

## Muutuva tööturu väljakutsed kutseharidusele

### Uuring tööandjate rahulolu kohta Eesti kutseharidusega

Eesti kutsehariduses on viimasel kümnendil toimunud olulised reformid ja tänu Euroopa Liidu vahenditele on oluliselt kasvanud valdkonna investeringute maht. Kutseharidussüsteemi arengute edasiseks kavandamiseks on oluline saada tööandjatelt tagasisidet, kas tehtud jõupingutused on toonud kaasa loodetud tulemused. Poliitikauuringute Keskus Praxis uuris, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad viimastel aastatel kutsehariduse omandanud töötajate oskusi ja millised on ettevõtete ootused Eesti kutseharidussüsteemile.

Uuringu tulemused näitavad, et mida tihedam on ettevõtte koostöö kooliga, seda kõrgem on hinnang kutseharidusele. Kõige kõrgemalt hindavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige madalamalt võõrkeelte oskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskuseid. Tööandjate peamine mure ei ole siiski konkreetsete kutseoskuste puudumine, vaid kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte üldine võimekus ja motiveeritus erialal õppida ja töötada. Ettevõtjad on valmis lihvima lõpetajate erialaseid oskuseid, kuid mitte sotsiaalseid hoiakuid. Madala konkurentsi sisseastumisel üks tagajärgedest on see, et paljude erialal õppima asunute jaoks ei olnud tegemist esimese edasiõppimisvalikuga. See omakorda tähendab, et nende noorte motivatsioon erialal õppida ja hiljem tööle asuda ei ole kuigi kõrge. Ettevõtjate kogemused on positiivsemad aladel, mis on õpilaste seas populaarsemad.

Kutseharidus on tööandjate jaoks oluline. Kuigi uute töötajate värbamisel peavad tööandjad kõige olulisemaks inimese isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid, siis tehniliselt keerukamate ametite puhul on erialane kutseharidus töölesaamisel eeltingimuseks. Kui majanduskriisi aastatel valmistas koolidele ja õpilastele muret praktikakohtade vähesus, siis hetkel on paljud tööandjad valmis vastu võtma rohkem praktikante kui neile koolidest saabub.

Tööandjad on rahul koolide paranenud õppekeskkonnaga, kuid heidavad neile ette järeleandmisi õppe kvaliteedis. Koolide rahastamismudel soosib tööandjate hinnangul loomulikult lähenemist atraktiivsete erialanimetuste välja mõtlemisel. Ainult erialade populaarsusest lähtumine on nende hinnangul aga vale, sest vajadus sellise haridusega inimeste järele tööturul sageli puudub. Pearahast sõltumise tõttu pidasid ettevõtjad vajalikuks üle vaadata kutsehariduse rahastamise mudel. Riigi ja koolide eesmärgiks peaks tööandjate arvates saama teatud taseme ja kutsetunnistusega spetsialistide olemasolu tagamine tööturul.

Riigilt oodatakse suuremat sekkumist haridusvalikute kujundamisesse ja kutseõppe populaarsuse tõstmist. Ettevõtjate peamised negatiivsed kogemused kutseharidusega seoses on tingitud sellest, et sinna satuvad õppima vähemotiveeritud noored, kes ei ole eriala valinud teadlikult või kelle jaoks ei ole see nende esimene eelistus. Karjäärinõustamise poolel sooviti, et riik osundaks noortele paremini, millised on nende väljavaated eriala lõpetamisel, et noored saaksid langetada informeeritud valiku.

Tööandjatel on ootus senisest tihedamaks koostööks kutsekoolidega, et arendada kutseõppe sisulist kvaliteeti, muuta kutseõppe vastavamaks kohalikele vajadustele ja parandada praktikakorraldust. Koolide ja ettevõtete vahelise koostöö peamine probleem tundub olevat osapoolte vähene

algatusvõime. Nii koolid kui ettevõtted ootavad, et initsiatiivi võtaks vastaspool. Koolidel on väljakujunenud koostööpartnerid, kes leiavad ettevõttesse praktikante ja töötajaid ning suudavad mõjutada õppeprotsesse. Küsimuseks jääb, kuidas viia info nende ettevõtteni, kes seni kutsekoolidega koostööd pole teinud.

Töökohapõhise õppe laiendamisesse suhtuvad ettevõtjad positiivselt, sest paljud ettevõtted tegelevad tööjõupuuduse tõttu ka juba praegu vajalike töötajate ise väljakoolitamisega. Samas on ettevõtted seisukohal, et kui tööandja võtab osa seni kooli õlul olnud õppetööst enda kanda, peab riik selle lisatöö ettevõttele ka kompenseerima.

Peamine lähituleviku probleem Eesti tööturul on ettevõtete hinnangul süvenev tööjõupuudus ja surve palgatõusuks. Tööandjate ootus on nõudluse suurenedes kiirelt vajalikke töötajaid leida. Pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine on aga raske, sest paljud ettevõtted on väikesed ja tegutsevad ebastabiilses majanduskeskkonnas, mis takistab pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimist. Koolidel kulub vajalikul erialal õpilaste lõpetamiseni viimiseks aga aastaid.

Uuringu lõpparuandega saab tutvuda alates 26. juunist Poliitikauuringute Keskus Praxis veebilehel.