

# Kutseharidus ja muutuv tööturg

Tööandjate uuringu lühikokkuvõte

Mihkel Nestor

Kirsti Nurmela



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

2013

*Uuringu tellis Riigikantselei koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Eesti Kaubandus-Tööstuskojaga. Uuring on valminud Riigikantselei tarkade otsuste fondi ja Euroopa Sotsiaalfondi toel.*

## Autorid

**Mihkel Nestor** on Praxise hariduspoliitika programmi analüütik, kes on spetsialiseerunud kutse- ja täiskasvanuhariduse ning haridusökonomika valdkonnale. Tal on töökogemus Haridus- ja Teadusministeeriumist, kus ta aastatel 2008–2011 töötas kutse- ja täiskasvanuhariduse valdkonna analüütikuna. Mihklil on Tartu Ülikooli magistrikraad majandusteaduse erialal.

**Kirsti Nurmela** on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik. Ta on omandanud Tallinna Ülikoolis bakalaureusekraadi sotsioloogia erialal ja magistrikraadi riigiteaduste erialal. Aastast 2011 jätkab Kirsti õpinguid Tallinna Ülikooli sotsioloogia doktorantuuris, kus tema uurimisteemaks on täiskasvanuhariduses osalemine ja selle takistused.

## Käesoleva uuringu valmimisse on andnud olulise panuse ka

Anne Jürgenson, Laura Kirss, Maarja Kuusik, Kerli Lille, Märt Masso ja Henry Rõigas.

**Poliitikauuringute Keskus Praxis** on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.



### Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tornimäe 5, III korrus  
10145 Tallinn  
tel 640 8000  
[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)  
[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

## Sisukord

1. Sissejuhatus ja probleemi kirjeldus .....	4
2. Uuringu eesmärk ja uurimismeetodid .....	7
3. Uuringu tulemused .....	11
4. Kokkuvõte .....	16
5. Soovitused .....	19

# 1. Sissejuhatus ja probleemi kirjeldus

Kutseõppe eesmärk on luua võimalused sellise isiksuse kujunemiseks, kellel on teadmised, oskused, vilumused, hoiakud ja sotsiaalne valmidus töötamiseks ning eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks.<sup>1</sup> Kutseõppeasutuse lõpetanu peab olema pädev ja valmis õpitud oskusi tööturul rakendama. See tähendab, et kutseharidussüsteem peab väga täpselt jälgima muutusi tööturul ja õppe sisu peab vastama tööandjate esitatud nõuetele.

Eesti tööjõuvajaduse prognoosi<sup>2</sup> kohaselt mõjutab lähiaastatel tööjõuvajadust kõige enam vanema-ealiste töötajate lahkumine tööturult ja nõudluse kiirem kasv valdkondades, kus loodav lisandväärtus töötaja kohta on suurem või kus on potentsiaali selle märgatavaks kasvatamiseks. Näiteks nähakse kasvu ette info- ja sidesektoris, masinatööstuses, elektroonikatööstuses ja sotsiaalhoolekandes, kuid tänu asendusnõudlusele ka traditsioonilisematel aladel, nagu kaubandus ja ehitus ning veondus ja laondus. Et majandusstruktuur muutub keerukamaks, prognoositakse ametialadest suurenevat nõudlust eelkõige spetsialistide, oskustööliste ja seadmeoperaatorite puhul. Kõik see tähendab kutsehariduse rolli kasvu – tööturul edukaks hakkamasaamiseks on vaja erialast väljaõpet. Tööjõuvajaduse ja tööülesannete kiire muutumise tõttu muutub aina tähtsamaks ka täiendus- ja ümberõppe roll, sest omandatud teadmised ja oskused võivad kiirelt vananeda. Kui ettevõtete võime leida sobivaid töötajaid sõltub peaaegu täielikult haridussüsteemi suutlikkusest anda õpilastele vajalikud teadmised, oskused, kompetentsid ja suhtumine, siis ettevõtteid omakorda peavad investeerima oma töötajate täiendusõppesse, et nende oskused kohaneksid muutustega töökohal.<sup>3</sup>

Kiirelt muutuva tööturu tõttu on Euroopa Liit seadnud eesmärgiks sobitada paremini kokku pakkumine ja nõudlus oskuste järele.<sup>4</sup> Soovist parendada kutseõppe kvaliteeti ja selle vastavust tööturu nõudmistele on olnud ajendatud mitu hiljutist uuendust Eesti kutseharidussüsteemis. Euroopa Regionaalarengu Fondi toel on nüüdisajastatud paljud õppeasutused – loodud on meeldiv õpikeskkond, kus saab kasutada tänapäevaseid töövahendeid. Juurutamisel on kutseõppe uued riiklikud väljundipõhised õppekavad, et õppe sisu ja tulemus vastaksid ühtsele kvaliteedistandardile. Õppetöö kvaliteedi parendamiseks ja ühtlustamiseks on algatatud õppekavarühmade akrediteerimine.

Siiski on Eesti kutseharidussüsteemis endiselt palju teha, et tööjõunõudlusele paremini vastata. Viimaste aastate lõpetajatest töötab erialases ametis vähem kui pool.<sup>5</sup> Avalikkuses ja

---

<sup>1</sup> Kutseharidusstandard. Vabariigi Valitsuse 06.04.2006. a määrus nr 90. – Riigi Teataja I osa, 2011, nr 16, art 131. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/1014805?leiaKehtiv>].

<sup>2</sup> Eesti tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019. Andmetabelid. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. [[http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse\\_prognoos\\_aastani\\_2019.\\_Andmetabelid.\\_Labour\\_demand\\_forecast\\_2019.xls](http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019._Andmetabelid._Labour_demand_forecast_2019.xls)].

<sup>3</sup> CEDEFOP. Skill Mismatch. The role of the enterprise. Research paper No 21. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf)].

<sup>4</sup> European Commission. New skills for new jobs: anticipating and matching labour market needs: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2008. COM(2008) 868 final. [<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/>].

<sup>5</sup> Nestor, M. Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2012. [[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste\\_vilistlaste\\_uuring.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/Kutsevil/kutseõppeasutuste_vilistlaste_uuring.pdf)].

sektoriuuringutes<sup>6</sup> kurdavad tööandjad, et lõpetajate tase ei vasta nende ootustele ja nad peavad tegema ebamõistlikke investeeringuid lõpetajate lisakoolitamisega. Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et kutseõppeasutuste lõpetajad leiavad töökoha hõlpsamalt ja kiiremini kui üldkeskharidusega noored, ka on esimeste töösuhted püsivamad ja teenitav palk kõrgem.<sup>7</sup> Eesti statistika ja uuringud osutavad aga vastupidisele suundumusele: kutseharidusega inimeste töötuse määr on üldkeskharidusega inimeste omast kõrgem<sup>8</sup> ja nende palgatase madalam.<sup>9</sup>

Kutseharidussüsteemi arengu edasiseks kavandamiseks on oluline saada tööandjatelt tagasisidet süsteemi senise olukorra kohta. Käesoleva uuringu eesmärk on **selgitada välja, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad nüüdisaegse kutsehariduse saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale ning millised on nende ootused Eesti kutseharidussüsteemi suhtes** muutuvast tööturusiituatsioonis, kus on hädavajalik saavutada töö tootlikkuse kiirem kasv ja suurema lisandväärtusega hüvivate pakkumise kasv.

Uuringu täpsemad uurimisülesanded on järgmised.

- Selgitada välja, millised on Eesti ettevõtete kogemused viimase viie aasta jooksul kutsehariduse saanud töötajatega. Kuidas hindavad tööandjad nende teadmiste ja oskuste taset, vastavust reaalsete töökohtade nõudmistele ja töö muutunud sisule? Kas hinnangutes on erinevusi lähtuvalt ettevõtte omandistruktuurist, tegevusvaldkonnast ja sellest, kuivõrd ettevõtte arendab innovaatilisi tegevusi?
- Selgitada välja, millist tüüpi teadmisi ja oskusi hindavad tööandjad lõpetajate juures enim ning kus on kõige suuremad vajakajäämised. Kuidas hinnatakse erialaste teadmiste tähtsust võrrelduna üldteadmiste ja sotsiaalsete oskustega? Kas hinnangud on seotud ettevõtte omandistruktuuri, tegevusvaldkonna ja innovaativusega?
- Uurida, millised on tööandjate kogemused kutseõppes õppijatele tööalase praktika pakkumisel ja kutseõppeasutustega muud laadi koostöö tegemisel. Millised on tööandjate ootused kutseõppeasutustega tehtava koostöö suhtes, sh tööalase praktika pakkumise, õpetajatele stažeerimisvõimaluste loomise ja töökohapõhise õppe senisest laiemast rakendamise suhtes?
- Selgitada välja, kuivõrd tegelevad ettevõtted tööjõu vajaduse planeerimisega ning töötajaskonna kompetentside hindamisega ja analüüsimisega. Milline on ettevõtete tööjõuvajadus lähiaastatel erinevate ametirühmade ja tegevusalade puhul? Kuivõrd tajuvad tööandjad vajadust olemasolevate töötajate oskuste ja teadmiste parandamiseks ja/või uute oskuste õpetamiseks, et suurendada seeläbi töö tootlikkust?

<sup>6</sup> Energeetika tööjõu uuring. Tallinn: Praxis, RAKE, 2011.

[[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU\\_loppraport\\_10\\_10\\_2011.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU_loppraport_10_10_2011.pdf)].

<sup>7</sup> CEDEFOP. From Education to Working Life. Cedefop Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf)].

<sup>8</sup> 15-74-aastaste haridustaseme osatähtsus soo ja hõiveseisundi järgi. Statistikaamet, 2012. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/databasetree.asp>].

<sup>9</sup> Nestor, M. Inimkapitali väärtustamine tööturul: kutsehariduse mõju palgale. Magistritöö. Tartu Ülikool, 2011.

- Uurida, millised on ettevõtjate arvates lähiaastatel peamised tööturгу mõjutavad tegurid, milliseid probleeme need ettevõtjatele põhjustavad ja kuidas saaks kutseharidussüsteem aidata kaasa nende probleemide leevendamisele.
- Analüüsida erinevate valdkondade varasemate uuringute tulemusi ja esitada üldistatud ettepanekud kutsehariduse kohta.
- Analüüsida teiste riikide kogemust tööjõuvajaduse arvestamisel, kutseõppe sisu arendamisel ja õppetöö läbiviimisel, samuti tööandjate rahulolu uurimisel kutsehariduse omandanud töötajate teadmiste ja oskuste suhtes.
- Töötada tööandjate küsitluse ja erinevate huvigruppide tagasiside põhjal välja poliitika-soovitused kutseharidussüsteemi arendustegevusteks.

Püstitatud ülesannetele vastuste leidmiseks korraldas Praxise uurimismeeskond põhjaliku uuringu, mis kombineerib kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Muu hulgas tehti dokumendi-analüüs valdkonna varasemate uuringute kohta, koostati ülevaated kolme välisriigi kogemuse kohta kutsehariduse tööturule vastavaks muutmisel, kohtuti paljude sektorite ettevõtjate, kuid ka kutseõppeasutuste esindajatega ning korraldati küsitlus tööandjate seas.

## 2. Uuringu eesmärk ja uurimismeetodid

Käesoleva uuringu eesmärk on välja selgitada, kuidas hindavad Eesti erasektori tööandjad nüüdisaegse kutseharidusliku väljaõppe saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale, ning millised on nende ootused Eesti kutseharidussüsteemi suhtes praeguses muutuv töötu-situatsioonis, kus on hädavajalik saavutada töö tootlikkuse kiirem kasv ja suurema lisandväärtusega hüviste pakkumise kasv. Uuringu eesmärgi täitmine eeldas mitme uurimismeetodi kombineerimist.

### Varasemate uuringute ja kirjanduse analüüs

Sellised teemad nagu tööandjate nõudlus kutseharidusega tööjõu järele, koostöö kutseõppeasutuste ja tööandjate vahel ning oskuste vajaduse prognoosimine on leidnud varasemates uuringutes ja kirjanduses (sh Eesti erinevates sektoriuuringutes) suhteliselt laialdast käsitlust. Et varasemaid teadmisi valdkonnas võimalikult hästi ära kasutada, koostati projekti esimeses etapis süsteemne ülevaade valdkonna olulistest uuringutest ja kirjandusest nii Eesti kui ka välisriikide kohta. Küsimused, millele otsiti varasematest töödest vastuseid, olid näiteks hinnang kutseharidusega töötajate teadmistele ja oskustele, sh küsimus, milliseid teadmisi-oskusi peetakse headeks ja milliseid kehvadeks, tööandjate kogemused koostööst kutseõppeasutustega jpm.

Varasemate uuringute ja kirjanduse ülevaade täitis uuringus seejuures kahte erinevat eesmärki.

- Varasemate uuringute ja kirjanduse tulemused on käesoleva uuringu planeerimise sisendiks. Õigete küsimuste püstitamiseks töötas uurimiserühm läbi varasemate valdkondlike uuringute metoodikakirjeldused ja põhitulemused, kasutades seda teavet sisendina uurimisküsimuste täpsemal formuleerimisel ja esitamisel järgnevates etappides. Infot koguti süstematiseeritult, kasutades eelnevalt välja töötatud tabelipõhjasid.
- Varasemate uuringute olulisemad tulemused on uuringuaruande sisendiks. Sidumaks uuringut varasema tööga valdkonnas, on varasemate uuringute olulised leiud toodud esile ka käesolevas aruandes. Et paljud uuringutulemused on sarnased varasemate uuringute tulemustega, siis on olemasolev teave esitatud integreeritult uuega, et lihtsustada lugemist ja vältida info dubleerimist.

Peale varasemate uuringute vaadati lähemalt ka teiste riikide kogemusi kutsehariduse ja tööjõuturu paremal ühitamisel. Selleks koostati ülevaade kolme välisriigi – Soome, Taani ja Hollandi – kogemuse kohta ettevõtete vajaduste ja tööjõunõudlusega arvestamisel kutseõppe sisu arendamisel ning õppetöö läbiviimisel. Need kolm riiki valiti välja koostöös tellijaga, püüdes eelkõige lähtuda riikide kutseharidussüsteemide subjektiivsest edukusest ja üldisest võrreldavusest Eestiga. Iga riigi kohta esitatakse lühiülevaade selle kutseharidussüsteemist, mehhanismidest, mida kasutatakse oskuste pakkumise ja nõudluse kokkuvõtmiseks, ning teistest olulistest teguritest, mis mõjutavad tööandjate ja kutseõppeasutuste edukat koostööd.

### Fookusrühma- ja individuaalintervjuud

Paljud püstitatud uuringuküsimused nõudsid ammendavate vastuste saamiseks pikemate kirjelduste esitamist (millised on tööandjate ootused kutsehariduse suhtes, kas hinnatakse töö- või sotsiaalseid oskusi jpm). Ettevõtte taustsüsteemi, hoiakute ja väärtuste väljaselgitamine eeldas seetõttu kvalitaatiivsete meetodite kasutamist, milleks selles uuringus olid fookusrühmaintervjuud tööandjatega.

Fookusrühmaintervjude abil kogutakse teavet osalejate hoiakute, tunnete, uskumuste, kogemuste ja reaktsioonide kohta viisil, mis teisi meetodeid kasutades ei oleks tõhus. Need hoiakud, tunded ja uskumused võivad olla osalt sõltumatud grupist või sotsiaalsest keskkonnast, kuid avalduvad tõenäolisemalt just valitud teemapüstituse ja grupiliikmete omavahelises suhtluses.<sup>10</sup> Fookusrühmi on sageli mõistlik kasutada uuringu ettevalmistavas faasis.<sup>11</sup> Nende abil saab luua või katsetada uurimishüpoteese<sup>12</sup> või valmistada ette küsimusi ja mõisteid küsimustike või individuaalintervjude kavade koostamiseks.<sup>13</sup> Tööandjatega tehtud fookusrühmaintervjude käigus kogutud info oluliseks sisendiks järgneva uurimistegevuse, s.o ettevõtjate küsitluse kavandamisel. Kokku plaaniti ettevõtjatega korraldada kuus fookusrühmaintervjuid ja kutsuda neis osalema kuue kutsehariduse jaoks kõige tähtsama tegevusala esindajad. Lõpetajate arvust tulenevalt otsustati teha fookusrühmaintervjuid ehituse, majutus- ja toitlustusvaldkonna, autoteeninduse<sup>14</sup>, mööbli- ja puidutööstuse<sup>15</sup> ning primaarsektori ettevõtetega. Hulgi- ja jaekaubanduse valdkond otsustati fookusrühmaintervjudest kõrvale jätta seetõttu, et valdkonnas on väga suur erialase hariduseta töötajate osakaal, mistõttu ei pruugi jae- ja hulgikaubandusettevõtted olla piisavalt teadlikud, et kutseharidusega töötajate kohta tagasisidet anda. Elektroonika- ja automaatikavaldkond jäi aga kõrvale seetõttu, et enamik selles õppekavarühmas kutseõppeasutuse lõpetanutest on tegelikkuses õppinud arvutiteeninduse erialal ning töötavad IT-kasutajatoes väga paljudel tegevusaladel. Tellija ettepanekul kaasati uuringusse hoopis puidu- ja mööblitööstuse tegevusala ning primaarsektor, mille all peetakse silmas nii aiandust, põllumajandust kui ka metsandust. Nende kolme primaarsektori õppekavarühma lõpetajad moodustasid kõigest aastail 2008–2011 kutseõppe läbinuist 6%.

Fookusrühmaintervjude spetsiifiliseks kitsaskohaks käesolevas uuringus oli sihtgrupi eripära. Ettevõtte tööjõu teemadel pädevad isikud, s.o ettevõtete juhid, personali- ja tootmisjuhid on tavaliselt keskmisest hõivatamad inimesed ning sobiva kohtumisaja kokkuleppimine on seetõttu raskendatud. Riski maandamiseks võttis Praxise uurimismeeskond ühendust ettevõtjate esindusorganisatsioonidega, et leida võimalusi ühitada fookusrühma toimumisaeg mõne nende enda kavandatud üritusega. Kolmel juhul kuuest osutusid läbirääkimised esindusorganisatsiooniga edukaks ja fookusrühm õnnestus korraldada liiduga koostöös. Kahes sektoris – primaarsektor ning metalli- ja masinatööstus – värbas Praxise meeskond fookusrühmas osalevad ettevõtted esindusorganisatsioonist sõltumatult. Puidu- ja mööblitööstuse fookusrühma korraldamine ei õnnestunud, mistõttu asendati see poolstruktureeritud intervjuudega tegevusala olulisemate ettevõtjatega. Kokku kohtuti fookusrühma- ja individuaalintervjudeks rohkem kui 30 tööandjaga.

Lisaks tööandjate arvamusele kutsehariduse kvaliteedi ja koostöö kohta kutseõppeasutustega oli uurimismeeskonna hinnangul vaja saada teada ka teise poole, kutseõppeasutuste seisukoht samade küsimuste kohta. Et kutseõppeasutused ei kuulunud uuringu peamisesse sihtrühma, piirduti kolme poolstruktureeritud intervjuuga kolmes kutseõppeasutuses. Intervjuudest võtsid osa koolis õppetöö ja

<sup>10</sup> Gibbs, A. Focus groups. – Social Research Update, 1997, No. 4.

<sup>11</sup> Kreuger, R. A. Focus groups: a practical guide for applied research. London: Sage, 1988.

<sup>12</sup> Powell, R. A., Single, H. M. Focus groups. – International Journal of Quality in Health Care. 1996, Vol. 8, No. 5, pp. 499-504.

<sup>13</sup> Hoppe, M. J., Wells, E. A., Morrison, D. M., Gilmore, M. R., Wilsdon, A. Using focus groups to discuss sensitive topics with children. – Evaluation Review, 1995, Vol. 19, No. 1, pp. 102-114; Lankshear, A. J. The use of focus groups in a study of attitudes to student nurse assessment. Journal of Advanced Nursing, 1993, Vol. 18, pp. 1986-1989.

<sup>14</sup> Vastab õppekavarühmale mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika.

<sup>15</sup> Vastab õppekavarühmale materjalitööstus.



ettevõtetega koostöö eest vastutatavad töötajad, peamiselt koolijuhid ja õppedirektorid. Koolide valikul peeti silmas, et kaasatud oleksid võimalikult erinevad õppeasutused: pealinna suur kutsehariduskeskus, maakonnalinna kutsehariduskeskus ja maapiirkonna kutseõppeasutus.

### Ettevõtjate küsitlus

Fookusrühmainterviuud on küll efektiivne meetod uurimishüpoteeside loomiseks, kuid nende põhjal ei ole võimalik leitud tulemusi üldkogumile üldistada. Väike arv osalejaid ei pruugi esindada enamuse arvamust. Kvantitatiivne lähenemisviis võimaldab kvalitatiivset uuringut täiendada<sup>16</sup>, aidates arvuliselt iseloomustada fookusrühmainterviuudes nimetamist leidnud praktikate, protsesside ja arvamuste levikut.

Varasemate uuringute ja kirjanduse analüüsi ning fookusrühma- ja süvainterviuude käigus kogutud info töödeldi ning sealt tuletatud hüpoteeside põhjal koostati uuringu põhiküsimustele ammendavalt vastata võimaldav küsitlusankeet. Küsitluse kontaktibaasi aluseks oli äriregistri väljavõtte seisuga 21.01.2013. Tellija soovil kaasati valimisse kõik need Eestis tegutsevad ettevõtted, kus on äriregistri andmetel vähemalt 10 töötajat, jättes välja alla 10 töötajaga ettevõtted. Uuringu üldkogumiks on seega 6110 ettevõtet (tabel 1).<sup>17</sup> Peale äriregistri kontaktandmete, milleks on tavapäraselt ettevõtte e-posti üldaadress, selgitati avalikke andmeallikaid kasutades välja 500 suurima ettevõtte personalijuhi või tegevjuhi kontaktandmed, et tagada küsitluse jõudmine kutseharidusega tööjõu teemal kõige pädevama vastajani. Loodud ankeet laaditi üles uuringukeskuse Klaster veebikeskkonda, kus see läbis eeltestimise ja prooviküsitluse eelvalimi peal.

Uuringu jaoks andmete kogumiseks koostati veebiankeet, mille täitsid vastajad ise. Arvestades sihtrühma spetsiifikat ja ankeedi pikkust (40 küsimust seitsmes plokis) oli veebiküsitluse näol tegemist sisuliselt ainuvõimaliku anketeerimismeetodiga. Ankeedi täitmisaaja mediaan oli umbes 11,5 minutit.

Kõigile kontaktibaasis olnud ettevõtetele (n = 6110) saadeti e-kirjaga kutse osaleda uuringus. Vigase e-posti aadressiga ettevõtteid oli valimis umbes 7% (neile saadetud kirjade puhul oli postkast tundmatu, selle maht täis või esines aadressis ebatäpsusi, nagu vigane domeeninimi vms). Arvestades äriregistri kontaktibaasi üldist kvaliteeti ja ajalist nihet on see oodatav tulemus ning langeb üldjoontes kokku teiste samalaadsete uuringute tulemustega. Anketeerimismeetodi spetsiifikast<sup>18</sup> tulenevalt ei ole võimalik hinnata saajaprotsendilise täpsusega respondentide arvu, kes said uuringukutse.

Peale esmase uuringukutse väljasaatmist saadeti kõigile mittevastanuile (või poolikult vastanuile) hiljem meeldetuletuskiri eesmärgiga suurendada vastamisaktiivsust. Lisaks e-kirjaga edastatud meeldetuletustele korraldati telefonivärbamine ankeedi osaliselt täitnud respondentide seas eesmärgiga viia ankeedi täitmine lõpuni. Uuringus osalemisest keeldus (vajutas keeldumise linki) 157 vastajat.

Vastamisaktiivsuse suurendamiseks kasutati ka võrgustikulist lisavärbamist Eesti Kaubandus-Tööstuskoja uudiskirja, samuti Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu ning Autode Müügi- ja Teenindustevõtete Eesti Liidu e-posti listi kaudu.

<sup>16</sup> Strauss, A., Corbin, J. Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (2nd edition). London: Sage Publications, 1998.

<sup>17</sup> Valimisse ei kaasatud ettevõtteid, kellel puudusid äriregistris kontaktandmed või andmed töötajate arvu kohta.

<sup>18</sup> Peale loetletud probleemide on äriregistri kontaktandmete probleemiks see, et osa ettevõtete puhul on kontaktisikuks üles antud ettevõtte raamatupidaja, kes eriti väiksemates ettevõtetes võib olla vaid raamatupidamisteenuse osutaja, st töötada teises ettevõttes.

Andmed koguti ajavahemikul 13. märts – 4. aprill 2013.

Küsitlusele laekus kokku 666 ankeeti, millest oli lõpuni täidetud 459. Ettevõttest, mille esindaja oli ankeedi täitnud täielikult, kasutas kutseharidusega tööjõudu 394. Poolikuks jäänud ankeetidest oli enamik vaid korraks avatud, kuid 19 ankeeti oli täidetud enam kui pooles mahus, mis võimaldas neid kasutada edasises analüüsis. Kutseharidusega tööjõudu kasutavaid ettevõtteid jäi lõplikusse valimisse 413.

Arvestades uuringu sihtgruppi – kutseharidusega tööjõuga märkimisväärset kogemust omavaid ettevõtteid –, küsitlusandmeid ei kaalutud. Selle põhjuseks on raskused üldkogumi defineerimisel, mis ei võimalda objektiivsete kriteeriumite alusel hinnata, kas valim vastab sellele. Vaadates lõplikku valimit peamiste parameetrite, nagu ettevõtte suurus töötajate arvu alusel, asukoht ja tegevusala (vt ülevaadet vastajatest alapeatükis 2.1), võib öelda, et Eesti ettevõtete üldist struktuuri ja kutsehariduse spetsiifikat silmas pidades esindab lõplik valim kutseharidusega inimeste potentsiaalseid tööandjaid hästi. Võttes arvesse püstitatud uurimisküsimusi, koostatud küsimustikku ja kogutud andmeid, kasutatakse aruandes tulemuste analüüsimiseks peamiselt risttabelleid ja muud kirjeldavat statistikat. Aruandes esitatud võrdluste puhul on vastuste struktuur statistiliselt oluliselt erinev vähemalt  $p = 0,05$ . Olulisuse testimiseks on kasutatud Pearsoni hii-ruudu testi. Hinnangute keskmiste võrdlemiseks kasutatakse ANOVA analüüsi.

### Uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” analüüs

Praxis peab oma töös oluliseks põhimõtet, et olemasolevaid andmeid tuleb võimalikult hästi ära kasutada. Ühelt poolt lisab varasemate tulemuste kasutamine uuringule valiidsust, teisalt aitab see vähendada respondentide uuringukoormust, mis Eestis on juba suhteliselt kõrge. Teatud osale käesolevas uuringus püstitatud küsimustele vastuseid pakkuvaid andmeid on varasemate uuringute käigus ettevõtetelt juba kogutud. Eurostati koordineeritud ja Eestis Statistikaametis teostatud uuringus „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” (2010) on käsitletud nii ettevõtete tegevusi koolitusvajaduse planeerimisel kui ka kogemusi praktika pakkumisel. Siinses töös analüüsitakse uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” andmeid peamiselt kirjeldava statistika abiga (mitmesugused risttabelid, erinevuste sihtrühmade võrdluses), pidades silmas analüüsitavate tulemuste statistilist olulisust. Nimetatud andmeid kasutatakse uuringuaruandes peamiselt konteksti loovatena ja täiendusena eespool kirjeldatud põhiuuringule.

## 3. Uuringu tulemused

### Kutseharidusega töäjõu tähtsus

Eesti töäjõust on kutseharidusega inimesi 41%, neist pooltel on seejuures keskeriharidus. Kutseharidusega töötajad moodustavad töötajaskonnast enamuse vähem kui kolmandikus ettevõtetest. Kutseharidusega töötajate olemasolu ettevõttes peetakse siiski väga tähtsaks, seda eriti väljaspool Harjumaad. Kutseõppeasutuste hiljutisi lõpetajaid töötab sagedamini suuremates ja innovaatilisemates ettevõtetes. Ettevõtete esindajatega tehtud fookusrühmainterviivid näitasid, et kutsehariduse tähtsuse tajumine on tegevusalati erinev. Üldiselt võib tõdeda, et mida tehnilisemad või spetsiifilisemad laadi on valdkonna ametid, seda olulisem on ettevõtte jaoks kutseharidusega töötajate värbamine.

### Kogemused kutseharidusega töäjõuga

Üldjoontes võib tõdeda, et tööandjate hinnangud viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatele ei ole kõrged. Kõige kõrgemalt hindavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige madalamalt võõrkeelte oskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskuseid. Valdavaks mureks on ettevõtjate jaoks jätkuvalt kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte hoiakud ja sotsiaalne küpsus. Kuigi viimastel aastatel kutsehariduse omandanute erialaseid oskuseid hinnatakse madalamalt kui motivatsiooniga seotud aspekte (õpivalmidus ja arenemissoov), siis lõpetanute erialaseid oskuseid on ettevõtjad valmis lihvima, kuid enda kanda ei soovita võtta sotsiaalsete hoiakute kujundamist. Paljud kutseõppeasutusse õppima sattunud noored ei ole ettevõtjate hinnangul teinud teadlikku valikut ja lõpetajate motivatsioon õpitaval erialal tööle asuda on väike. Kutsehariduse mainele teevad kahju juhtumid, kus enne kutseõppesse sattumist on noorel omandamata jäänud baasteadmised ning juba välja kujunenud hoiakud, mis ei sobi tööturul edukaks toimetulemiseks. Halbu kogemusi kiputakse vahel üldistama kogu kutseharidussüsteemile. Siiski ei kehti see kutsehariduse kui terviku kohta. Eelisseisundis on õpilaste seas menukamad valdkonnad, näiteks autoteenindus ja metsandus. Et neile erialadele õppima asuvad noored on rohkem motiveeritud, on ka ettevõtjate kogemused nendega paremad.

### Suhtumine kutseharidusse ja koolide tase

Koolide tasemest rääkides on tööandjad suhteliselt hästi kursis tunduvalt paranenud õppekeskkonnaga. Tunnistati, et keskkond, kus õpilased õpivad, on vahel paremgi sellest, kuhu nad hiljem tööle satuvad. Koolide olukorra paranemisest annab tööandjate sõnul märku praktikantide tase, kes oskavad tehnikat palju paremini kasutada, sest nad on koolis sellega ka kokku puutunud, mitte ainult teoreetiliselt õppinud. Koolide materiaalse baasi arendamise puhul peetakse vajalikuks, et soetatud masinaid rakendataks nii taseme- kui ka täiendusõppe pakkumisel maksimaalselt. Uue tehnoloogiaga kaasnevad hoolduskulud ja uued nõuded õpetajatele. Kui seadmepark on soetatud, tuleb seda võimalikult palju rakendada. Tähtsa küsimusena kerkis mitmes fookusrühmas esile koolide spetsialiseerumise vajadus. Lõpetajate taset silmas pidades leiti, et kõiki erialasid ei ole mõistlik õpetada igas koolis. Tasemel õppe pakkumiseks peeti mõistlikuks selgitada välja kooli tugevad küljed ja keskenduda neile. Samal ajal tõdeti, et kutseõppeasutuste lõpetajad ei ole kuigi mobiilsed ja kui kodukohas erialane töökoht puudub, siis pigem asutakse tööle mõnes muus ametis, kui kolitakse töökoha otsinguil mujale. Koolide tasemeerinevusi seostati ka praktikavõimaluste vähesusega hõredamalt asustatud piirkondades. Kõige suurem etteheide koolidele on liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. Suurema pearaha nimel võetakse ettevõtjate hinnangul vastu õpilasi, kellel puuduvad huvi

ja võimed eriala omandada; õpilaste tähelepanu tõmbamiseks luuakse erialasid, mille väärtus tööturul on kahtlane.

Uuringu abil sooviti välja selgitada ka tööandjate üldisi hoiakuid kutsehariduse ja kutseõppeasutuste suhtes. Tööandjate teadmised kutsehariduse hetkeolukorrast ei ole täiuslikud – paljud vastajatest ei osanud kutseharidust puudutavaid väiteid hinnata. Kõige vähem on ettevõtjad kursis kutseõppe rahastamisega, mille adekvaatsust ei osanud käesolevas uuringus hinnata rohkem kui kolmandik vastajatest. Tööandjatel oli raske hinnata ka kutseõppeasutuste õpetajate taset. Samal ajal oli suur hulk vastajatest kursis tõukefondide toel paranenud kutseõppeasutuste füüsilise keskkonnaga: 65% vastajatest nõustub väitega, et kutsekoolide hooned ja õppevahendid on nüüdisaegsed. Kõige vähem ebakindlust ja kõige tugevamat toetust leidis väide, et kutseharidus on noorte jaoks mõistlik haridusvalik. Kuigi neljandik vastajatest ei osanud muutusi kutseõppe kvaliteedis hinnata, siis enam kui pool neist nõustus siiski seisukohaga, et kutseõppe kvaliteet on oluliselt paranenud ja vaid 16% leidis, et paranemist pole toimunud.

### Kutseharidusega töötajate värbamine

Ajakirjanduses nimetavad ettevõtjad sageli kutsehariduse suurima probleemina koolide võimetust varustada neid piisaval arvul vajaliku tööjõuga. Ka käesolev uuring kinnitab, et ettevõtted ei ole üldiselt rahul kutseharidussüsteemi võimekusega tagada Eestis piisaval hulgal pädeva tööjõu olemasolu. Kutseõppeasutuste lõpetajate seast leiab vajaliku arvu vajalikke töötajaid ainult kolmandik ettevõtetest. Kõige sagedasemaks vastuseks, miks ettevõtted ei leia koolidest piisavalt vajalikke töötajaid, osutus koolilõpetajate taseme mittevastavus ettevõtte nõudmistele. Peaaegu sama paljud vastajad nimetasid probleemina pakutavate ametikohtade halba mainet noorte seas. Vähesed konkurentsi tõttu satub kutseõppesse vähemotiveeritud noori, kes ei täida tööandjate ootusi. Seetõttu tähtsustavad ettevõtjad töötaja värbamisel isikuomadusi – kui pädevused on arendatavad, siis hoiakuid tööandjad enda hinnangul põhiosas muuta ei saa. Samal ajal on tehniliselt keerukamate ametite puhul erialase hariduse või töökogemuse omamine värbamisel eeltingimus. Tööandjate rahulolematust on võimalik vähendada kutsehariduse maine parandamisega.

### Praktika

Käesolevas uuringus osalenud tööandjatest oli viimase viie aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õpilastele võimalust sooritada praktika 75%. Praktikavõimalusi pakkusid teistest sagedamini suured ettevõtted. Hinnangud praktikantidele ja praktikakorraldusele on sarnased tööandjate kogemusega kutseõppeasutuste lõpetanutega. Praktikantide spetsiifiliste tööoskuste üle enamasti ei kurdeta, kuid noorte üldised hoiakud töötamise suhtes valmistavad ettevõtetele probleeme. Paljud ettevõtted võtavad praktikantide värbamist väga tõsiselt, sest noorest inimesest loodetakse korduva praktika kaudu endale töötaja kasvatada. Hea praktikant saab sobiva tööpanuse korral väärilist tasu. Üllatavalt on paljud tööandjad valmis võtma vastu rohkem praktikante, kui neile koolidest tuleb. Tööstuse viimine linnadest välja muudab töökohale jõudmise praktikantide jaoks ebamugavaks ja eelisseisundis on paremini ligipääsetavad tööandjad. Küsitletud ettevõtted, kes viimastel aastatel praktikakohti kutseõppeasutuste õpilastele pakkunud ei ole, nimetasid peamise põhjusena õppijate vähest huvi nende ettevõttesse praktikale tulla. Kaalukaks põhjuseks praktikat mitte pakkuda nimetasid vastajad ka praktika juhendamiseks vajaliku aja ja sobivate juhendajate puudust. Praktikapakumist võib pärssida ka madal teadlikkus: 22% ettevõtjatest, kes ei olnud kutseõppeasutuste õpilastele praktikavõimalusi pakkunud, ei ole sellise võimalusega kursis. Ettevõtjad on valdavalt veendunud, et ettevõttes on võimalik pakkuda praktikandile sobivaid tööülesandeid. Samuti on ettevõtete esindajad üsna kindlad selles, et nende firmas on võimalik leida praktikandile sobilik juhendaja, veidi

pessimistlikumad oldi selles osas kas praktikantide juhendamiseks leidub piisavalt aega. Kõige skeptilisemad olid vastajad väite suhtes, et koolipoolne juhendaja tunneb huvi praktikandi käekäigu kohta praktikakohas. Ka fookusrühmades peeti nõrka kontakti kooliga probleemiks, nimetades kooli huvi praktikandi vastu töökohal väga erandlikuks. Praktikakorralduse parendamist puudutavate ettepanekut seast pidasid vastajad kõige meelepärasemaks ideed, mis jäi kõlama ka fookusrühmades: kutseõppeasutused peaksid praktikandi võtmise võimalusi ettevõtetele rohkem tutvustama.

### Koostöö koolidega

Tihe koostöö ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahel on nii õppijate, koolide kui ka tööandjate huvides. Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et kokkupuuted kutseharidusega on tegelikult paljudel tööandjatel. Kutseõppeasutustega koostöö tegemise muid võimalusi (peale praktika pakkumise) on kasutanud 47% ehk peaaegu pooled vastanutest. Koostöö tegemine koolidega on märkimisväärselt tõenäolisem suurtes ettevõtetes. Kõige tüüpilisem koostöövorm ettevõtete jaoks on ekskursioonide vastuvõtmine enda ettevõttes, millega on kokku puutunud neljandik tööandjatest. Üllatavalt on väga palju neid ettevõtteid, kes on saatnud oma töötajaid kutsekoolidesse täiendusõppele. Koolide ja ettevõtete koostöö peamiseks probleemiks tundub olevat osapoolte vähene algatusvõime. Suhtumine koostöösse on soosiv ja ka senised kogemused head, ent raske on astuda esimesi samme. Negatiivsena nimetati fookusrühmades mitmel korral koolide leiget suhtumist koostööettepanekutesse, kutseõppeasutustes tuntakse samas, et ettevõtjad peaksid koostööprojektide algatamisel olema initsiatiivikamad.

### Töökohapõhine õpe ja töötajatele täienduskoolituse pakkumine

Töökohapõhine õpe on üks Eestis kehtivatest kutsehariduse õppevormidest, mille puhul kaks kolmandikku õppest toimub töökohas. Samas on õpilaste arv selles õppevormis olnud suhteliselt marginaalne – vaid paar protsenti kõigist kutseharidusastme õpilastest. Võrreldes ainult koolis toimuva õppega peetakse töökohapõhist õpet kiiresti tööturule siirdumist silmas pidades üldiselt tõhusamaks kutseõppe vormiks. Kasu töökohapõhisest õppest on mõlemapoolne: õpilase omandatavad oskused vastavad ettevõtte tegelikele vajadustele, õpilasel on aga suur võimalus jääda peale ametliku õppeperioodi lõppu ettevõttesse tööle. Ühiskonna tasandil aitab see õppevorm kiirelt ületada võimalikku lõhet oskuste vajaduse puhul. Uuringus osalenud tööandjate teadlikkus sellest õppevormist on suhteliselt väike, kuid suuremad ettevõtted on sellega paremini kursis. Ettevõtete suhtumine töökohapõhisesse õppesse on üldiselt hea, sest paljud tegelevad ka juba praegu vajalike töötajate ise väljakoolitamisega. Pea kolm neljandikku vastajatest usub, et nende ettevõtte oleks valmis töökohapõhist õpet pakkuma. Küll rõhutatakse seejuures, et kui tööandja võtab osa õppetööst enda kanda, peab riik tehtud töö ettevõttele ka hüvitama. Uuringu jaoks intervjuueeritud koolide esindajad töökohapõhise õppe pakkumisse niivõrd hästi ei suutu. Valdavalt arvatakse, et töökohapõhise õppe osakaalu suurendamine ei ole Eestis praegu realistlik. Usutakse, et eelkõige saab seda õpet pakkuda neile, kes sarnasel alal juba töötavad. Suur probleem töökohapõhise õppe puhul on ettevõtete kitsas tegevusala, mis ei võimalda praktiseerida kõiki vajalikke oskusi. Eestis õpetatavad erialad on laiad ja on väga keeruline leida ettevõtet, kus saaks rakendada kõike õpitut. Pealegi on Eesti ettevõtted väikesed – tõhus töökohapõhine õpe eeldaks mitme õpilase ettevõttesse võtmist, mille järele puudub tööandjal enamjaolt vajadus. Töökohapõhise õppe osakaalu suurendamise takistuseks peetakse veel Eesti ettevõtete lühiajalist tulevikuvaadet, sealhulgas tööjõuvajaduse planeerimise puhul. Põhikooli baasil õppivate noorte juhendamisel ületab kasvatustöö maht eriala õpetamise osa, millega ettevõtted ei ole üldjuhul valmis tegelema.

## Tööjõuvajaduse kavandamine ja tulevikuplaanid

Üks uuringule pandud ootus oli selgitada välja, kuidas ettevõtted planeerivad tööjõuvajadust ning hindavad ja analüüsivad personali pädevusi, samuti küsimus, mil määral tajuvad tööandjad vajadust tõsta olemasolevate töötajate oskuste ja teadmiste taset ning õpetada neile uusi oskusi, et suurendada sel moel töö tootlikkust. Eesti tööturu lähiaja peamiseks trendiks saab ettevõtjate hinnangul süvenev tööjõupuudus ja palgatõusurve. Suur osa ettevõtetest kavandab 2013. aasta jooksul töötajaid juurde värvata ja eelistab kutseharidusega töötajaid. Samal ajal on pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine ettevõtete hinnangute kohaselt raske. Paljud neist tegutsevad väga ebastabiilses keskkonnas, sõltudes suurtest tellimustest ja hangetest, mis ei võimalda pikaajalist tööjõuvajadust prognoosida. Muutused oskuste vajaduses on veidi paremini ennustatavad ning edukamad ettevõtted teevad kindlaks ka oma töötajate pädevused ja kavandavad koolitusvajadust. Valdakonniti tuntakse puudust teatud kindlate ametite esindajate järel. Probleem ei seisne otseselt riikliku koolitustellimuse mittevastavuses ettevõtjate nõudmistele, vaid pigem erialade populaarsuses ja koolide valikutes selle kohta, millistele erialadele õpilaste endale saamiseks keskenduda. 2013. aastal kavatseb 57% ettevõtetes töötajaid juurde värvata.

## Ootused riigi ja koolide suhtes

Ettevõtjad ootavad riigilt ja õppeasutustelt kõige sagedamini esiteks tihedamat koostööd ning teiseks kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja üldoskuste taseme tõstmist. Ettepanek, et riik ja koolid teeksid ettevõtetega tihedamat koostööd, on ajendatud ennekõike ettevõtjate soovist muuta kutseharidus nende vajadustele paremini vastavaks. Motivatsiooniprobleemid ja puudulikud üldoskused on tööandjate põhiline etteheide kutseharidusega noortele. Kui noore töötaja ametioskused võivad veel vajada lihvimist, siis sotsiaalsete oskuste puudulikkus ei ole tööandja jaoks vastuvõetav. Halvad näited mõjutavad inimesi tegema üldistusi kutseharidusastme õpilaste kohta tervikuna. Seetõttu peetakse tähtsaks kutsehariduse maine parandamist ja tõhusamat karjäärinõustamist. Riikliku koolitustellimuse puhul soovivad ettevõtted näha paremat vastavust nende vajadustele. Selle asemel et luua uusi kõlava nimega erialasid, tuleks tööturul nõutud erialasid paremini turundada.

## Teiste riikide kogemused ettevõtete vajaduste ja tööjõunõudlusega arvestamisel

Käesoleva uuringu üks ülesanne oli koostada ülevaade teiste riikide kogemusest ettevõtete vajaduste ja tööjõunõudlusega arvestamisel kutseõppe sisu arendamisel ja õppetöö läbiviimisel, samuti tööandjate rahulolu uurimisel kutsehariduse omandanud töötajate teadmiste ja oskuste suhtes. Siinses uuringus võetakse lähema vaatluse alla kolme riigi – Soome, Taani ja Hollandi – kogemus. Tegu on riikidega, mille kutseharidussüsteeme peetakse edukate hulka kuuluvateks. Samuti kasutavad eriti Soome ja Holland, kuid teatud osas ka Taani (erinevalt näiteks Šveitsist või Saksamaast) koolipõhist õppevormi, mis võimaldab neid paremini Eestiga võrrelda.

Võttes kokku kolme analüüsitud riigi kogemust kutsehariduse võimaluste ja tööturu vajaduste ühitamisel, võib tõdeda, et üks olulisemaid eeldusi nende paremal ühitamisel on õppeasutuste ja ettevõtete aktiivne koostöö. Pikema ettevõtlustraditsiooniga riikides on välja kujunenud tugevamad organisatsioonid, kes on koolide kindlad koostööpartnerid. Kõigis vaadeldud riikides on ellu kutsutud tegevusalapõhised eksperdi- või esinduskogud, kes jälgivad tööturu vajadusi ja aitavad õppe sisu nõudlusega vastavusse viia.

Soodsa pinnase tööandjate suuremale rahulolule koolilõpetajatega loob noorte tugevam tahe jätkata õpinguid kutseõppeastmes. Nagu näitab Soome kogemus, ei ole populaarsus tekkinud mitte tühjalt

kohalt, vaid riik on sellesse enne panustanud. Ilmselt ei ole vähetähtis, et kandideerimisprotsess on ühetaoline nii üld- kui ka kutsehariduse puhul, ning et selleks kasutatakse sama veebiplatvormi. Samal ajal ei saa kutseõpe muutuda menukaks ilma heade väljavaadeteta tööturul. Karjäärinõustamisel on suur roll, et suunata õpilasi tööstusharudesse, kus tööjõudu on vaja.

Töökohapõhine õpe loob eeldused ettevõtete aktiivsemaks osalemiseks koostöös koostöö moodustab enamuse kutseõppes: tööandja osaleb õpilase oskuste arendamises ning ettevõtte enda huvides on, et õpilase omandatav pädevus vastaks nõutavale. Kooli ja tööandja tihe koostöö lubab võimalikud probleemid väljaõppes kõrvaldada kohe nende tekkimisel ning tänu sellele on ettevõtete rahulolu kutseharidusega suur. Siiski ei ole töökohapõhine õpe ainuvõimalik tee, et muuta kutseõpe tööandjate nõudmistele vastavaks, seda näitab Soome kogemus. Sarnaselt Eestiga õpib valdav osa sealsetest õpilastest koolipõhises õppevormis, ent rahulolu kutseharidusega on suur.

Heade spetsialistide väljakujunemiseks on vaja praktikat, mis on ühtlasi parim võimalus leida töökoht. Hollandis pakutakse peaaegu 75% praktikantidele peale kutse omandamist võimalust alustada samas ettevõttes täiskohaga tööd. Eestis väärivad edasist arutelu küsimus, kas praktika eesmärk peaks olema leida noorele inimesele tulevane töökoht või anda tema valdkonnas laiahaardeline ja kvaliteetne praktiline kogemus. Viimasel juhul võib osutada mõistlikuks toetada väga häid praktikaettevõtteid praktika pakkumise eest ka rahaliselt, et anda praktikavõimalus enamatele õpilastele, kui on ettevõtte tegelik tööjõuvajadus.

Koolide rahastamise teemal väärivad märkimist tulemuspõhiste komponentide kasutamine. Edukad riigid premeerivad rahaliselt õppeasutusi, kes suudavad noored viia õpingute eduka lõpetamiseni. Sel juhul leiavad kooliõpetajad tööturul hästi rakendust ja jätkavad õpinguid, samuti on neis koolides väike väljalangevuse osakaal ja heal tasemel pedagoogiline personal.

## 4. Kokkuvõte

Kutseharidussüsteemi arengu kavandamiseks on vaja saada tööandjatelt tagasisidet selle kohta, kas seni tehtud jõupingutused kutsehariduse sisu ja kvaliteedi arendamisel on toonud kaasa loodetud tulemused.

Üldjoontes võib tõdeda, et **tööandjate hinnangud viimase viie aasta jooksul kutsehariduse omandanud töötajatele ei ole kõrged**. Kõige kõrgemalt hindavad tööandjad noorte õpivalmidust ja soovi areneda, kõige madalamalt võõrkeelte oskust, otsustusvõimet ja erialaseid tööoskuseid. **Valdavaks mureks on ettevõtjate jaoks jätkuvalt kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte hoiakud ja sotsiaalne küpsus**. Kuigi viimastel aastatel kutsehariduse omandanute erialaseid oskuseid hinnatakse madalamalt kui motivatsiooniga seotud aspekte (õpivalmidus ja arenemissoov), siis lõpetanute erialaseid oskuseid on ettevõtjad valmis lihvima, kuid enda kanda ei soovita võtta sotsiaalsete hoiakute kujundamist. Paljud kutseõppeasutusse õppima sattunud noored ei ole ettevõtjate hinnangul teinud teadlikku edasiõppimisvalikut, mistõttu ei ole nad eriti motiveeritud õpitaval erialal tööle asumiseks. Kutsehariduse mainele teevad kahju juhtumid, kus enne kutseõppesse sattumist on noorel omandamata jäänud baasteadmised ning juba välja kujunenud hoiakud, mis ei sobi tööturul edukaks toimetulemiseks. Halbu kogemusi kiputakse vahel üldistama kogu kutseharidussüsteemile. Eelisseisundis on õpilaste seas menukamad valdkonnad, näiteks autoteenindus ja metsandus. Et neile erialadele õppima asuvad noored on rohkem motiveeritud, on ka ettevõtjate kogemused nendega paremad.

Töötajate värbamisel peavad tööandjad kõige tähtsamaks isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid. Eriti noorte puhul ei eeldata, et koolist tulnud õpilane oleks sama oskuslik kui aastatepikkuse töökogemusega meister. Kui inimese pädevused on arendatavad, siis hoiakuid tööandjad enda hinnangul eriti muuta ei saa. Kutseõppeasutustelt oodatakse, et sealt pärit noored oleksid omal alal töötamiseks motiveeritud. Tehniliselt vähem keerukatel aladel, nagu teenindus, seab see kohati kutseõppeasutuste lõpetajad keerukamasse olukorda. Põhihariduse baasil teeninduseriala õppinud noor ei pruugi olla oma sotsiaalse küpsuse poolest ülikoolikogemusega inimese kõrval võrdväärne kandidaat. Samal ajal on tehniliselt keerukama ameti puhul erialase hariduse või varasema töökogemuse omamine värbamise eeltingimus, mistõttu on kutsehariduseta inimese töölevõtmine haruldane.

**Koolide taseme puhul on tööandjad suhteliselt hästi kursis märkimisväärselt paranenud ja nüüdisaegse õpikeskkonnaga ning seda peetakse kutsehariduse tugevaks küljeks**. Kooli masinapark võib kohati isegi ületada ettevõtete tehnoloogilise võimekuse taseme. Kõige suurem etteheide koolidele on aga liigne järeleandmine õppe kvaliteedis. **Ettevõtjad usuvad, et suurema pearaha nimel võtavad kutseõppeasutused vastu õpilasi, kellel ei ole huvi ega võimeid eriala omandada**. Teravaks probleemiks peetakse sedagi, et **õpilaste ahvatlemise nimel luuakse atraktiivse nimetusega erialasid, mille väärtus tööturul on paraku väike**. Kutseharidussüsteemile tervikuna heidetakse ette vähest võimekust tagada piisaval hulgal pädeva tööjõu olemasolu Eestis. Kutseõppeasutuste lõpetajate seast leiab soovitud arvul vajalikke töötajaid vaid kolmandik ettevõtetest. Tööandjad seostavad pädeva tööjõu nappust kutsehariduse halva mainega. **Riigilt oodatakse suuremat sekkumist haridusvalikute kujundamisse**.



Ettevõtete kogemused praktikantide ja praktikakorraldusega on sarnased nende kogemusega kutseõppeasutuste lõpetanutega laiemalt. Praktikantide spetsiifiliste tööskuste üle valdavalt ei kurdeta, kuid noorte üldised hoiakud töötamise suhtes on ettevõtetele probleeme valmistanud. Et paljudel tegevusaladel valitseb tööjõupuudus, võtavad ettevõtted praktikantide värbamist tõsiselt. Andekatest noorest loodetakse korduvate praktikate kaudu kasvatada endale töötaja. Väärrib märkimist, et paljudes ettevõtetes saab praktikant sobiva tööpanuse korral ka väärilist tasu. **Kui majanduskriisi aastatel kurdeti praktikakohtade vähesuse üle, siis praegu on paljud tööandjad valmis vastu võtma rohkem praktikante, kui neile koolidest tuleb.** Ühelt poolt on selle põhjus kutsehariduse vähene populaarsus noorte seas, st kutsehariduse peaks omandama suurem hulk motiveeritud noori. Teisalt põhjustab praktikantide nappuse tööstuse viimine linnadest välja, mis muudab töökohale jõudmise praktikandi jaoks ebamugavaks. Praktikantide leidmisel on eelisseisundis tööandjad, kellel on kutseõppeasutustega tihedad sidemed ja kelle asukoht on ühendusvõimaluste poolest soodne.

**Vaadeldes koolide ja ettevõtete koostööd laiemalt – peale praktika –, tundub peamine probleem olevat mõlema osapoole vähene algatusvõime.** Koostöösse suhtutakse soosivalt ja ka senised kogemused on head, kuid raske on astuda esimesi samme suhete loomisel. Võimekus teha kutseõppeasutustega koostööd on seotud ka valdkonna ettevõtjate omavahelise koostööga. Tegevusalad, kus ettevõtteid esindab tugev ja aktiivne erialaliit, suudavad esindada oma huve palju paremini ka kutsehariduse teemadel kaasa rääkides. Neil tegevusaladel seevastu, kus erialaliit nii tugev ei ole või üldse puudub, põhineb koostöö isiklikel kontaktidel. Ettevõtted, kellel isiklikke suhteid pole, tunnevad end ka kutsehariduse puhul kõrvalejätuna. Levinuimad vormid kutseharidusasutuste ja ettevõtjate koostöö puhul on praegu kooliekskursioonide vastuvõtmine ettevõttes ja töötajate kutseõppeasutusse täiendusõppele saatmine. Ootused senisest tihedamaks koostööks on nii ettevõtjatel kui kutseõppeasutustel.

Üks käesoleva uuringu ülesanne oli uurida, kuidas suhtuvad tööandjad töökohapõhise õppe pakkumisse. Teiste riikide kogemused näitavad, et töökohapõhine õpe on hea võimalus suurendada tööandjate osalust kutseõppe sisu kujundamisel, aidates suurendada lõpetajate oskuste vastavust tööturul nõutavale. Küsitluse tulemused näitavad, et **Eesti tööandjate teadlikkus töökohapõhisest õppevormist on suhteliselt kesine, kuid selle pakkumisse suhtutakse üldiselt hästi.** Paljud ettevõtted koolitavad tööjõupuuduse tõttu juba praegu endale ise välja vajalikke töötajaid. Siiski on tööandjad seisukohal, et kui nad võtavad osa seni kooli õlul olnud õppetööst enda kanda, peab riik selle lisatöö neile ka hüvitama.

Ettevõtete hinnangul on Eesti tööturu peamine trend süvenev tööjõupuudus ja palgatõusurve. **Suur osa ettevõtetest plaanib 2013. aasta jooksul töötajaid juurde värvata ja eelistab kutseharidusega töötajaid.** Samal ajal on pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimine ettevõtete sõnul keeruline. Paljud neist tegutsevad väga ebastabiilses keskkonnas, sõltudes suurtest tellimustes ja hangetest, mis ei võimalda prognoosida pikaajalist tööjõuvajadust. Muutused oskuste vajaduses on veidi paremini ennustatavad ning edukamates ettevõtetes hoitakse oma töötajate pädevustel silm peal ja planeeritakse koolitusvajadust. Valdkonniti tuntakse puudust teatud kindlate ametite esindajate järele. Siiski ei tulene töötajate nappus otseselt riikliku koolitustellimuse mittevastavusest ettevõtjate nõudmistele, vaid pigem erialade populaarsusest ja koolide valikutest, millistele erialadele keskenduda.

Ettevõtjate arvamusi kokku võttes saab nentida, et **kõige rohkem ootavad ettevõtted riigilt ja koolidelt tihedamat koostööd ning kutseharidusastme õpilaste motivatsiooni ja üldoskuste taseme tõstmist.** Soov teha tihedamat koostööd on ennekõike ajendatud tööandjate soovist muuta

kutseharidus paremini vastavaks nende vajadustele. Motivatsiooniprobleemid ja puudulikud üldoskused on tööandjate kõige suurem etteheide kutseharidusega noortele. Kui noore töötaja ametioskused võivad veel vajada lihvimist, siis sotsiaalsete oskuste puudulikkus kohutab tööandjat. Halvad näited mõjutavad inimesi tegema üldistusi kutsehariduse õpilaste kohta tervikuna. Seetõttu peetakse vajalikuks parandada kutsehariduse mainet ja tõhustada karjäärinõustamist. Riikliku koolitustellimuse puhul soovivad ettevõtted näha paremat vastavust tööandjate vajadustele. Selle asemel et luua uusi kõlava nimega erialasid, tuleks tööturul nõutud erialasid paremini turundada.

Teiste riikide kogemused kutsehariduse ja tööturu vajaduste ühitamisel näitavad, et väga tähtis on ettevõtete ja koolide koostöö ning tegevusalapõhine pidev töö selle nimel, et hoida hariduse sisu ja maht vastavuses tööturu vajadustega. Et ettevõtted oleksid olukorraga rahul, peaks kutseõpe olema populaarne ja kutseharidus muutuma valikuks, mitte tagajärjeks. Analüüsitud välisriikide tööandjate rahulolu üks põhjusi on nende suurem osalus kutsehariduse andmises. Samal ajal ei ole töökohapõhine õpe ainus lahendus – ka hea praktikakorraldus seob tööandjad kutseharidusega tihedamalt.

## 5. Soovitused

Järgnevad poliitikasoovitused tulenevad uuringus nimetatud probleemidest ja Praxise Mõttemommiku aruteludest. Peamiselt on soovitused suunatud Haridus- ja Teadusministeeriumile kui hariduspoliitika kujundajale ja arendustegevuste kavandajale, kuid mitmete soovituste edukal rakendamisel on võtmeroll ka kutseõppeasutustel ja tööandjatel. Uuringu formaat ei võimalda välja pakkuda detailset tegevuskava olukorra parendamiseks. Samas on tegemist oluliste ülesannetega, millega tuleks kutsehariduse arendamisel lähiaastatel arvestada.

**Tõhusam tööandjate teavitamine.** Kutseõppeasutuste ja ettevõtete vähese koostöö peamine põhjus on mõlema osapoole passiivsus. Kutseõppeasutustel on väljakujunenud koostööpartnerid, kes leiavad oma ettevõttesse praktikante ja töötajaid ning suudavad mõjutada õppekavade arendust. Koostööpartnerite ringi mittekuuluvate ettevõtete teadlikkus kutsehariduses toimuva kohta on aga madal. Laiema mõju saavutamiseks peavad kutseõppeasutused muutuma senisest aktiivsemaks koostöösuhete algatamisel ja hoidmisel. Mõistetavalt on ettevõtete arv, kellega kutseõppeasutustel on võimalik aktiivset koostööd teha, piiratud. Samas peaks teavitus kutseõppes toimuva kohta olema tagatud kõigile piirkonna / sektori ettevõtetele. Selle saavutamine on võimalik näiteks ettevõtetele mõeldud teabepäevade või infokirjade abil. Üks võimalus infovahetuse parandamiseks on ka veebilahenduse loomine (või olemasoleva, näiteks kutseharidus.ee arendamine), mille abil ettevõtted ja koolid saaksid omavahel infot vahetada (praktikapakkumised, info vabade töökohtade kohta, muu infovahetus).

**Aktiivne ja atraktiivne teavitus kutsehariduse võimaluste ja eeliste kohta.** Tööandjate rahulolu kutseharidusega saab kasvada juhul, kui kutseõpe muutub noorte jaoks atraktiivsemaks edasiõppimisvalikuks. Kutseõppe ebapopulaarsuse ühe põhjusena on nimetatud kutseõppeasutuste ebavõrdset konkurentsituatsiooni võrreldes gümnaasiumidega. Gümnaasiumide oluliselt suurem arv ja kohaliku omavalitsuse soov õpilaste arvu nendes maksimeerida, on kahtlemata üks noorte haridusvalikuid mõjutav tegur. Samas ei ole gümnaasiumide arvu kiire vähenemine tõenäoline ja haridusliikide omavaheline konkurents jääb püsima. Seetõttu peavad nii riik, kutseõppeasutused kui tööandjad tõestama, et kutseõpe on paljude noorte jaoks mõistlikum haridusvalik. Kutsehariduse populariseerimisega on ka seni tõukefondide toel tegeletud, kuid tegevuse tulemused ei peegeldu kasvanud õpilaste arvus. Kutsehariduse populariseerimise programmi vahenditest pea 50% on kulunud kutsemeistrivõistluste süsteemi arendamisele, vähem kui 30% otsesele teavitustööle kutsehariduse ja kutseõppe võimaluste kohta.<sup>19</sup> Kuigi kutsemeistrivõistlused aitavad samuti kaasa erinevate erialade tutvustamisele ja meisterlikkuse väärtustamisele, siis teavitustegevusega sihtgrupi, sh lapsevanemate, hulgas tuleks tegeleda oluliselt enam. Teavitustegevused tuleb kavandada sihtrühmale sobivas formaadis ja neile atraktiivsetes kanalites. Hea näitena võib nimetada Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu (ITL) üle-Eestilist kampaaniat "Reaalainetega edukaks", kus IKT valdkonna ettevõtete töötajad viisid koolides läbi tunde selleks, et näidata noortele reaalainete õppimise olulisust ja võimalikku seost nende tulevase karjääriga.<sup>20</sup> Samalaadne kampaania võiks häid tulemusi anda ka kutsehariduse puhul. Esmatähtis on kutsehariduse avaliku kuvandiga

<sup>19</sup> Haridus- ja teadusministri 29.04.2008 käskkirja nr 453 „Programmi „Kutsehariduse populariseerimine“ kinnitamine ja elluviija volituste andmine“ muutmine. 23.12.2009. [[http://www.struktuurifondid.ee/public/oigusaktid/kutsehariduse\\_pop\\_muudetud.pdf](http://www.struktuurifondid.ee/public/oigusaktid/kutsehariduse_pop_muudetud.pdf)]

<sup>20</sup> Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu kodulehekülj. [<http://www.itl.ee/?op=body&id=287>] 13.06.2012

tegelemine. Eeskujudena võib nimetada ameteid huvitaval moel tutvustanud ETV saadet „Tööotsija“ või kvaliteetseid sotsiaalreklaame (näiteks võrdõiguslikkuse teemalised videoklipid<sup>21</sup>).

**Karjääriteenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamine.** Nii kutseõppeasutuste kui tööandjate seisukoht on, et suur osa kutseõppesse asunud noortest ei ole langetanud teadlikku karjäärivalikut, vaid on erialale õppima sattunud. Et tegemist ei olnud õpilase eelistatud edasiõppimisvalikuga, siis ei ole need noored motiveeritud eriala õppima ja õpitud ametis hiljem tööle asumata. Iga õpilane peaks põhikooli lõpus tundma iseenda võimeid ja omama selget ülevaadet oma karjääri- ning edasiõppimisvõimalustest. Karjääriteenused peavad muutuma noortele laialdaselt kättesaadavaks. Praxise hiljutine üldhariduse ja noorte valdkonna meetmete vahehindamine näitas, et selle eelduseks on karjääriteenuste senisest oluliselt suurem rahastamine ja ajutiste välisvahendite osa kahanemine karjääriteenuste pakkumise kogumahus.<sup>22</sup> Üks võimalus karjääriteenuste kättesaadavuse suurendamiseks on ka karjääriõppe muutmine kohustuslikuks osaks põhikooli õppekavast.

**Suurem tähelepanu õpilaste sotsiaalsete hoiakute kujundamisele.** Kutsehariduse mainele teevad ettevõtjate silmis kõige enam kahju juhtumid, kus praktikandi või tööotsija sotsiaalsed hoiakud ei vasta tööandja ootustele. Mõistetavalt ei ole kool peamine noorte hoiakute kujundaja ja koolipersonal peab ka ise tegelema puuduliku kasvatustöö tagajärgedega. Siiski ei ole kooli roll kasvatustöös vähetähtis ja õpilaste hoiakuid on võimalik mõjutada. Arvestades, et tegemist on tööandjate jaoks väga olulise probleemiga, siis tuleb sellele küsimusele lahendusi otsida nii ministeeriumi kui õppeasutuste tasandil. Käesoleva uuringu formaat ei võimalda sellele küsimusele otsesid lahendusi pakkuda, kuid rõhutab, et tegemist on edasist arutelu ning analüüsi vajava teemaga. Võimalik viis, kuidas sellel teemal edasi liikuda, on vastava ekspertkogu kokkukutsumine Haridus- ja Teadusministeeriumi juures, ülesandega välja töötada praktilised meetmed õpilaste sotsiaalsete hoiakute tõhusamaks kujundamiseks.

**Paindlikud lühiajalised koolituskursused täiskasvanutele.** Enamus Eesti ettevõtetest on väikesed ja tegutsevad väga muutlikus keskkonnas, mis takistab pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimist. Tööandjate ootus on samas nõudluse suurenedes kiirelt vajalikke töötajaid leida. Lühiajalise tööjõunõudluse ja pikaajalise riikliku koolitustellimuse vahelist lõhet saaks ületada intensiivsete lühiajaliste koolituskursuste sisseviimisega täiskasvanutele, mis võimaldaks õppijatel kiirelt uuel erialal tööle asuda. Praegused täiskasvanute tööalased koolitused, mida tõukefondide toel kutseõppeasutustes pakutakse, on valdavalt suunatud tööalaseks enesetäiendamiseks või erialaseks kutseksamiks ettevalmistumiseks, samuti võtmepädevuste arendamiseks. Senisest enam tuleks pakkuda kindla eriala omandamiseks või ümberõppeks suunatud koolituskursusi. Samuti on koolitused lähtunud ennekõike kutseõppeasutuste võimalustest, mitte tööandjate huvidest. Käesoleva uuringu alusel ei ole võimalik otseselt öelda, kuidas ja milliseid koolitusi peaksid kutseõppeasutused täiskasvanute ümberõppeks pakkuma, kuid kindlasti vajab täiskasvanute tööalane koolitus kutseõppeasutustes edasist analüüsi. Täiendavat uurimist vajavad küsimused on muuhulgas, kuidas senised koolitused on mõjutanud osalejate tööalast konkurentsivõimet ja kuidas ümberõppe ajal tagada inimesele äraelamist võimaldav sissetulek.

<sup>21</sup> <http://www.stereotyypp.ee/videoklipid>

<sup>22</sup> Kirss, L. Nestor, H. Mägi, E. Haaristo, H. Üldhariduse ja noorte valdkonna meetmete vahehindamine. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013.



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

2013

